

# RAPPORT D'ACTIVITÉS 2025



Commission Interdépartementale  
pour le Développement Durable

[developpementdurable.be](https://developpementdurable.be)



# Sommaire

<b>1. Avant-propos</b> .....	<b>3</b>	<b>6. Rapports d'activités des Cellules de Développement Durable 2025</b> .....	<b>40</b>
<b>2. Les faits marquants en 2025</b> .....	<b>4</b>	6.1. SPF Chancellerie du Premier ministre .....	40
2.1. Le soutien fédéral à l'économie belge a maintenu le cap vers des modes de production et de consommation plus durables .....	4	6.2. SPF Soutien & Appui .....	47
2.2. Les études sur l'exposition aux catastrophes climatiques futures, en Belgique et dans le monde, ont confirmé le besoin urgent d'agir .....	5	6.3. SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement .....	54
2.3. La Belgique a répondu aux appels à l'aide et aux situations de détresse en divers endroits de la planète .....	6	6.4. SPF Intérieur .....	60
<b>3. Les activités de la CIDD</b> .....	<b>8</b>	6.5. SPF Finances .....	66
3.1. Les missions de la CIDD .....	8	6.6. SPF Mobilité et Transports .....	71
3.2. Les membres de la CIDD .....	8	6.7. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale .....	75
3.3. Les activités de la CIDD .....	11	6.8. SPF Sécurité sociale .....	91
<b>4. La politique des services publics fédéraux contribuant à un développement durable</b> .....	<b>23</b>	6.9. SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement .....	106
4.1. Le Plan Fédéral de Développement Durable (PFDD) .....	23	6.10. SPF Justice .....	114
4.2. Les ODD en tant que boussole .....	34	6.11. SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie .....	115
<b>5. Liste des abréviations</b> .....	<b>39</b>	6.12. Ministère de la Défense .....	125
		6.13. SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté, Economie Sociale et Politique des Grandes Villes .....	130
		6.14. SPP Politique scientifique .....	134

# 1. Avant-propos

Les services publics fédéraux ont démarré l'année 2025 sous de nouveaux auspices, avec l'installation du gouvernement Arizona au début du mois de février. Le développement durable fait maintenant partie des attributions du ministre Jean-Luc Crucke, qui va devoir travailler avec ses pairs afin de poursuivre le travail entamé par la Belgique depuis 10 ans pour atteindre les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD – ou SDGs pour Sustainable Development Goals).

Les progrès de la Belgique en la matière restent insuffisants, comme le constate encore une fois le Bureau fédéral du Plan dans son dernier rapport sur l'évolution de 51 indicateurs clés pour notre pays. Sans efforts supplémentaires, seuls un peu plus d'un tiers des objectifs seront atteints.

Comme à chaque nouvelle législature, nous sommes à un moment charnière pour répondre aux défis qui visent à équilibrer les composantes sociales, économiques, environnementales et de gouvernance, pour notre génération et celles qui nous suivent. Le Plan Fédéral de Développement Durable (PFDD) 2021-2026 s'achève ; le suivant est en préparation. Il devra articuler les attentes de la société civile, les moyens des administrations publiques et les priorités politiques du nouveau gouvernement.

Le groupe de travail « Stratégie fédérale » de la CIDD (Commission Interdépartementale pour le Développement Durable) y a travaillé tout au long de l'année 2025, comme vous pourrez le lire au chapitre 3 de ce rapport. Vous découvrirez également, au chapitre suivant, comment les 14 services publics fédéraux ont contribué à la mise en œuvre du PFDD qui se termine et comment ils contribuent aux SDGs.

En annexe, vous verrez aussi plus en détail avec quelle énergie les Cellules de Développement Durable des différents SPF s'y consacrent quotidiennement.

Bonne lecture,



Dieter Vander Beke, président de la CIDD

## 2. Les faits marquants en 2025

Dans ce chapitre, nous vous livrons quelques-unes des principales actions des services publics fédéraux qui ont contribué à un développement durable et qui ont marqué l'année 2025.

### 2.1. L'Etat fédéral a développé des actions clés en industrie, énergie et relance économique

- Le gouvernement fédéral a approuvé, en juin 2025, le plan interfédéral de relance de l'industrie [MAKE 2025-2030](#). Mis en oeuvre en collaboration avec les régions et les acteurs économiques, ce projet identifie les défis de l'industrie, propose des plans d'actions, et assure leur mise en oeuvre. Il prévoit notamment de soutenir la circularité industrielle et l'accès aux matériaux, d'insérer des critères de circuit court dans les marchés publics, de favoriser l'accès à une énergie décarbonée ou encore de développer des outils financiers de réduction des risques pour les réseaux CO<sub>2</sub>. Le SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie est chargé de coordonner ce plan.
- Ce même SPF a mis à la disposition des PME un [test en ligne](#) pour leur permettre de voir dans quelle mesure elles sont circulaires. Le site propose également une « boîte à outils » pour les aider à adopter une démarche pro-active en ce sens. Les statistiques publiées en 2025 par Statbel montrent que la quasi totalité, soit 94,7 % des PME belges, prennent aujourd'hui des mesures pour réduire la consommation de matières premières. Elles le font principalement à travers trois leviers :
  - la réduction de la production de déchets (82,6 % des PME) ;
  - la réalisation d'économies d'énergie (77,1 % des PME) ;
  - les économies de matériaux (64,7 % des PME) ;
- Le Plan fédéral énergie-climat final (PFEC) a été actualisé dans le courant de l'été 2025. La [contribution fédérale à ce plan](#), élaborée par les SPF Economie et Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, repose sur 5 dimensions : la décarbonation, l'efficacité énergétique, la sécurité énergétique, le marché intérieur de l'énergie, et enfin la recherche, l'innovation et la compétitivité.
- Le [Plan pour la reprise et la résilience en Belgique](#), piloté au niveau fédéral par le SPF Stratégie et Appui (BOSA), est entré dans sa 4<sup>e</sup> phase de financement en 2025. Plusieurs réformes et investissements ont ainsi été soutenus par des fonds européens durant l'année, comme l'adaptation au changement climatique, l'amélioration des infrastructures ferroviaires, les solutions de mobilité urbaine, la cybersécurité, la transition vers l'hydrogène, la production d'énergie en mer, l'inclusion numérique des groupes vulnérables ou le déploiement de l'économie circulaire.

Ces diverses initiatives contribuent aux SDGs 7.2, 8.4, 9.4, 12.6, 13.1 et 16.6.

## 2.2. Les études sur l'exposition aux catastrophes climatiques futures, en Belgique et dans le monde, ont confirmé le besoin urgent d'agir

- En septembre 2025, le Bureau fédéral du Plan, en collaboration avec le CERAC (Centre d'analyse des risques du changement climatique - Climate and Environmental Risk Assessment Centre), a publié des estimations de coûts budgétaires en fonction de différents scénarios de réchauffement, répondant à la question : « [Quels sont les coûts à long terme pour l'économie et les finances publiques des impacts physiques du changement climatique en Belgique ?](#) ». L'objectif est de fournir des estimations du coût de l'inaction face au changement climatique. Il s'agit du coût économique des dommages physiques dans un contexte où aucune mesure d'adaptation supplémentaire ne serait mise en œuvre au niveau national. Dans les projections du scénario le plus pessimiste, les dommages causés en Belgique par les événements climatiques aigus pourraient représenter 12 % de notre PIB par an, d'ici le milieu du siècle.
- En septembre 2025, [une étude menée par l'Institut Royal Météorologique de Belgique \(IRM\) avec les Universités de Gand, d'Anvers et d'Alabama](#) a montré les vulnérabilités des populations des pays à faible revenu, exposés aux phénomènes météorologiques extrêmes. Leurs populations sont plus gravement touchées que celles des pays riches, en raison d'infrastructures insuffisamment développées, d'un accès limité aux services essentiels, de l'absence de systèmes d'alerte précoce multirisques et de stratégies de réduction des risques de catastrophe peu efficaces. Le rapport souligne le besoin urgent d'une coopération et d'un soutien mondiaux pour lutter contre les impacts disproportionnés du changement climatique sur les communautés les plus pauvres du monde.
- En novembre 2025, le CERAC (Centre d'analyse des risques du changement climatique- Climate and Environmental Risk Assessment Centre) a dressé un tableau des [28 principaux risques liés aux changements climatiques et à la dégradation des écosystèmes dans notre pays](#). L'objectif était d'identifier les menaces prioritaires et proposer des pistes concrètes pour renforcer la résilience de notre pays. Il a ainsi épinglé six risques qui nécessitent une action urgente :
  - o Le risque pour la santé humaine dû au stress thermique ;
  - o Le risque pour les bâtiments dû aux inondations ;
  - o Le risque pour la santé humaine dû à l'augmentation des maladies zoonotiques pandémiques ;
  - o Le risque pour les cultures dû à des conditions météorologiques défavorables ;
  - o Le risque pour le secteur non-life des assurances dû aux inondations ;
  - o Le risque pour la production alimentaire dû à la dégradation des écosystèmes du sol.

- Les analyses scientifiques réalisées sur base des plans déposés à la COP 21 de Paris ont démontré que ceux-ci ne permettent pas de maintenir la trajectoire de réchauffement sous 1,5°C, mais menaient plutôt vers une hausse des températures mondiales de 2,3°C à 2,5°C d'ici la fin du siècle. En novembre 2025, à la [COP 30 organisée à Belém par le Brésil](#), la Belgique a joué un rôle actif au sein du camp ambitieux, en soutenant une hausse du niveau d'ambition, en plaidant pour un élargissement et une meilleure qualité du financement de la politique climatique, et en défendant les préoccupations des pays les plus vulnérables. Le compromis final reste malgré tout en deçà des attentes, mettant l'accent sur le renforcement de la coopération internationale, l'échange d'expériences et le soutien à la mise en œuvre des [nouvelles contributions déterminées au niveau national](#) (NDC), plutôt que sur de nouveaux engagements collectifs.

Les organisations fédérales et leurs partenaires, qui évaluent les risques, permettent de nourrir les décisions en matière de politiques et de stratégies pour renforcer la résilience face aux crises climatiques. Elles s'inscrivent dans les visées du SDG 13.

### 2.3. La Belgique a répondu aux appels à l'aide et aux situations de détresse en divers endroits de la planète

- Lors du passage du cyclone Chido à Mayotte ou de l'ouragan Melissa en Jamaïque, après les bombardements au Liban, face à la guerre civile sanglante au Soudan, le service B-FAST s'est mobilisé pour l'envoi de matériel médical, de générateurs, d'abris, d'aide alimentaire, de moyens d'accès à l'eau et à l'hygiène.
- En réponse à l'urgence humanitaire à Gaza, la Belgique a augmenté son aide et poursuivi les évacuations médicales, en étroite coordination avec ses partenaires de l'UE et des Nations unies.
- Le soutien à l'Ukraine a continué à combiner aide humanitaire, soutien militaire, diplomatie active et reconstruction. La Belgique a ré-affirmé son engagement à fournir 1 milliard d'euros d'aide par an entre 2025 et 2029, après avoir déjà mobilisé 2,2 milliards entre 2022 et 2024. Ce soutien bilatéral à l'Ukraine vient s'ajouter aux contributions et garanties belges à destination de l'UE ainsi qu'à d'autres programmes internationaux. Au niveau civil par exemple, le programme BE-Relieve en Ukraine représente le deuxième plus grand programme belge de développement. L'agence belge de coopération internationale Enabel est active dans les secteurs de la santé, de l'énergie et de l'enseignement, principalement dans les régions de Kyiv et Tchernihiv.

Tous les services publics fédéraux ayant œuvré à ces opérations, parmi lesquels la Défense, les SPF Affaires étrangères, Santé publique, Intérieur et Stratégie et Appui, ont de la sorte contribué à plusieurs cibles des ODD, notamment à la cible 16.6.

## 2.4. Le principe « Ne laisser personne de côté » a continué de nourrir la politique de lutte contre la pauvreté

- En mai 2025, le SPF Sécurité sociale a publié son [rapport annuel de suivi sur les objectifs européens de réduction de la pauvreté et la protection sociale en Belgique](#). Pour atteindre l'objectif européen, la Belgique doit réduire d'ici 2030 le nombre de personnes à risque de pauvreté ou d'exclusion sociale de 140 000, dont 36 000 enfants. Entre 2019 (année de référence pour l'objectif) et 2024, le nombre de personnes à risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué de 139 000 (en moyenne 27 800 par an). Les six années suivantes nécessitent donc une diminution comparable. Cette diminution du risque de pauvreté monétaire est bien marquée pour ce qui concerne les retraités. Elle est également positive pour les locataires, les personnes ayant un faible niveau d'éducation, les personnes ayant des limitations dans leurs activités quotidiennes en raison de problèmes de santé et les inactifs. Une exception importante est celle des chômeurs, dont le risque de pauvreté a augmenté en 2024.
- Dans une analyse complémentaire, publiée en septembre 2025, le SPF Sécurité sociale a mis en évidence des [indicateurs de pauvreté contrastés](#). Même si le système de protection sociale en Belgique fait mieux que la moyenne européenne sur de nombreux indicateurs individuels, les vulnérabilités financières s'accumulent auprès de certains groupes dans notre société. Ainsi, un Belge sur cinq déclare rencontrer des difficultés pour faire face à une dépense imprévue de 1.300 euros. Une proportion identique indique ne pas pouvoir s'offrir une semaine de vacances hors de chez soi. La forte proportion de familles où (presque) personne ne travaille reste un problème persistant. Après plusieurs années de baisse, leur part a de nouveau augmenté en 2024 pour atteindre 11,3%, alors que la moyenne européenne est de 7,9%.
- En décembre 2025, le [Service interfédéral de lutte contre la pauvreté a publié son 13ème rapport bisannuel](#) qui traite, pour cette édition, du rôle essentiel des services publics. Il y recommande, entre autres, d'analyser les risques de non-recours et de non-accès aux droits lors de l'analyse d'impact ex ante des nouvelles réglementations (test d'impact pauvreté). Il propose aussi d'appliquer au maximum les différentes possibilités d'octroi automatique des droits, de fournir une communication de qualité et accessible aux citoyens, en particulier à ceux qui vivent dans des situations précaires, ou bien encore de veiller à ne laisser personne de côté dans un contexte de digitalisation accrue des démarches administratives.

Les organisations fédérales impliquées dans ces différentes initiatives ont apporté leur expertise pour adopter des trajectoires en vue d'atteindre les ODD 1, 10 et 16.6.

# 3. Les activités de la CIDD

Dans ce chapitre, nous vous livrons un aperçu des missions, des membres et des activités que la CIDD a réalisées en 2025.

## 3.1. Les missions de la CIDD

La CIDD est chargée de préparer et de coordonner le suivi des actions des services publics fédéraux en matière de développement durable.

*Elle a également pour mission légale :*

- De suggérer des pistes à l'Institut Fédéral pour le Développement durable (IFDD) et des thèmes au Bureau fédéral du plan dans leurs missions visées par la [loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable, modifiée par la loi du 30 juillet 2010 et par la loi du 15 janvier 2014](#), et de veiller à leur bon déroulement ;
- De coordonner le rapport des membres, qu'ils sont tenus de rédiger 18 mois avant la fin du Plan fédéral de Développement durable (PFDD) en cours ;
- De préparer l'avant-projet de PFDD et le projet de PFDD ;
- De formuler une proposition concernant les modalités de consultation de la population sur l'avant-projet de PFDD.

## 3.2. Les membres de la CIDD

La CIDD est composée de représentants de tous les services publics fédéraux et du Ministère de la Défense. Les Régions et les Communautés sont également invitées à désigner un membre. Le Bureau fédéral du Plan ainsi que l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et les Institutions publiques de sécurité sociale y sont représentés par un.e observateur/-trice. L'Institut Fédéral pour le Développement durable (IFDD) en assure le secrétariat et la présidence.

Le renouvellement du mandat des membres de la CIDD représentant les services publics fédéraux, pour une durée de 5 ans, a été opéré avec la publication de [l'Arrêté royal du 17 mars 2021](#) portant démission et nomination de certains membres. Le mandat des représentants des Régions et Communautés a, quant à lui, été renouvelé avec la publication de [l'Arrêté royal du 7 avril 2023](#).

La composition ci-dessous est la composition officielle à la date du 31 décembre 2025. Les remplaçants terminent les mandats de leurs prédécesseurs.

*Président :*

Dieter VANDER BEKE.

*Secrétaires:*

- Marie-Line GABRIEL;
- Cédric VAN DE WALLE.

*Membres représentant les SFP, SPP et le ministère de la Défense :*

- Arthur NYS, représentant du SPF Chancellerie du Premier ministre ; suppléant.e : -;
- Myriam BOUVEROUX, représentante du SPF Stratégie et Appui ; suppléant : Arvid GLORIEUX ;
- Moussa RADI, représentant du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement ; suppléant : Nicolaas BUYCK;
- Sophie DELVAUX, représentante du SPF Intérieur ; suppléant : Vincent MAIRLOT;
- Karine TURLOOT, représentante du SPF Finances ; suppléante : Viviane DE COCQ ;  
**En cours d'année, Giovanni Ferrari a été désigné pour terminer le mandat de Mme Turloot et Françoise Dubois pour terminer le mandat de Mme De Cocq.**
- Brecht VERCRUYSSSE, représentant du SPF Mobilité et Transports ; Suppléant : Jeroen VERHOEVEN ;  
**En cours d'année, Cindy Dequesne a été désignée pour terminer le mandat de Mr Verhoeven.**

- Haoua IBRA KAKA, représentante du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ; suppléant : Amaury VANDEN HOUWE ;
- Géraldine ELFATHI , représentante du SPF Sécurité sociale ; suppléante: Julie DELFORGE ;
- Marielle SMEETS, représentante du SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement ; suppléant : Pol GERITS ;  
**En cours d'année, Inês Cabrita Andrade Dos Santos a été désignée pour terminer le mandat de Mme Smeets, laquelle a été désignée pour terminer le mandat de Mr Gerits.**
- Francisco VINCENT, représentant du SPF Justice ; suppléante : Vicky VAN DER LINDEN ;
- Maria Eugenia BARDARO, représentante du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie ; suppléant : Frans VAN LAER ;  
**En cours d'année, Catherine Grimonpont a été désignée pour terminer le mandat de Mme Bardaro.**
- Hannes DE REU, représentant du Ministère de la Défense ; suppléant.e : Cédric CHEVALIER ;
- Jean-Marc DUBOIS, représentant du SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale ; suppléant : Philippe FRINGS ;  
**En cours d'année, Manon Dewever a été désignée pour terminer le mandat de Mr Dubois.**
- Vinciane DEBROUWER, représentante du SPP Politique scientifique ; suppléante : Maike VANCAUWENBERGHE.  
**En cours d'année, Raphaël Devooght a été désigné pour terminer le mandat de Mme Debrouwer.**

*Représentant.e.s des gouvernements régionaux et communautaires :* *Observateurs/-trices :*

- Bert LELIEVRE et Nancy MATTHYS, représentant.e du gouvernement flamand ;
- Emilie VAN DE WEYER et Achim ARETZ, représentant.e du gouvernement de la Communauté germanophone;
- Natacha ZUINEN et Valentine VAN GAMEREN, représentantes du gouvernement de la Région wallonne ;
- Pierre MOUREAUX et Elie DIAMENT, représentants du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. **En 2024, Pierre Moureaux et Elie Diament ont démissionné et leurs remplaçant.e.s n'ont pas été désigné.e.s officiellement.**
- La Région de Bruxelles-Capitale n'a pas désigné de représentant.e.
- Patricia DELBAERE, représentante du Bureau fédéral du Plan;
- Lauren BRUFFAERTS, représentante de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes ;
- Jean-Marc VANDENBERGH et Françoise THIELEMANS, représentant.e. des Institutions publiques de sécurité sociale.
- **En cours d'année, Katja Van Cutsem et Eva Sayes ont été désignées pour terminer le mandat de Mr Vandenberg et Mme Thielemans.**

En début de chaque année civile, la CIDD doit constituer son Bureau. La loi prévoit tout au plus 2 vice-président.e.s, un.e dans chaque rôle linguistique. Le secrétariat de la CIDD a reçu la candidature de Myriam Bouveroux pour le rôle linguistique néerlandophone, laquelle été approuvée à l'unanimité en séance plénière. Le secrétariat n'a reçu aucune candidature pour le rôle linguistique francophone.

### 3.3. Les activités de la CIDD

#### 3.3.1. Le Secrétariat

Le secrétariat de la CIDD et de ses groupes de travail est assuré par l'Institut Fédéral pour le Développement Durable (IFDD). Chaque année, le secrétariat de la CIDD rédige le rapport d'activités de la CIDD.

#### 3.3.2. Les réunions plénières

En 2025, les membres de la CIDD se sont réunis en plénière à 5 reprises : les 20 février, 27 mars, 26 juin, 25 septembre et 11 décembre. Les points essentiels abordés au cours de ces réunions sont expliqués ci-dessous.

##### 1. Contributions à la mise en œuvre de l'Agenda 2030

La mise en œuvre des SDGs au niveau fédéral a constitué le fil rouge des réunions de la CIDD.

- **Présentation des indicateurs DD par le Bureau du plan :**

Le Bureau fédéral du plan a présenté la version actualisée des indicateurs de développement durable ainsi que les progrès réalisés par la Belgique dans la réalisation des SDGs. Publié début 2025, le rapport analyse 83 indicateurs. Il évalue la position de la Belgique sur la voie de la réalisation des objectifs. Par rapport à l'édition précédente, sept indicateurs ont été ajoutés, deux ont été supprimés et deux ont été modifiés. L'analyse comprend notamment les tendances des indicateurs, ainsi qu'une comparaison de la position internationale de la Belgique et une analyse des différences entre les régions et les groupes de population. L'évaluation révèle que la Belgique devrait atteindre moins d'un tiers des sous-objectifs des SDGs (16 sur 51). Le rapport analyse également l'évolution du bien-être en Belgique et sa durabilité pour les générations futures. Il constate à cet égard que le niveau de bien-être aura atteint en 2023 son niveau le plus bas en près de vingt ans, notamment en raison d'une détérioration de l'état de santé et d'une évolution moins favorable d'autres indicateurs. La part de la population qui ne dispose pas de moyens financiers suffisants pour maintenir un niveau de vie décent est également en augmentation.

[Le rapport peut être téléchargé sur le site Internet du BFP](#) et les différents indicateurs et leur évolution sont disponibles sur [www.indicators.be](http://www.indicators.be).

- **Présentation du livre « Pauvreté et travail » (2024) :**

Le SPP Intégration sociale a présenté [le livre thématique « Pauvreté et travail »](#). Cet ouvrage a été cofinancé par le SPP Intégration sociale, le SPF Sécurité sociale et le SPF Emploi. Cette publication constitue le troisième volet d'une série d'ouvrages thématiques consacrés à la pauvreté, après les éditions précédentes sur les thèmes « Pauvreté et Handicap » et « Pauvreté et Justice ». Il

rassemble quatre articles thématiques sur différentes dimensions de la pauvreté liée au travail: l'ampleur et les causes de la pauvreté des travailleurs en Belgique, les formes de travail atypiques et leur accès à la protection sociale, la pauvreté chez les travailleurs en situation de handicap et la pauvreté chez les travailleurs en incapacité de travail de longue durée. Les analyses montrent que la pauvreté liée au travail résulte d'une combinaison de facteurs, notamment la situation du marché du travail, les spécificités familiales et l'intensité du travail au sein du ménage. En outre, elles soulignent la vulnérabilité de certains groupes, tels que les travailleurs sous contrat temporaire ou atypique, les travailleurs indépendants isolés (qui n'ont aucun contrôle sur leurs heures de travail et dont 75 % des revenus dépendent d'un seul client) et les travailleurs en incapacité de travail de longue durée. La publication examine également des pistes en matière d'aide au revenu, de participation au marché du travail et de protection sociale.

- **Présentation du projet Programme de formation DD de l'IFDD :**

L'Institut fédéral pour le développement durable (IFDD) a lancé un marché public afin de mettre au point un programme de formation visant à mieux soutenir les fonctionnaires fédéraux dans le domaine du développement durable. Les consultations menées auprès des SPF au sein de la CIDD ont révélé qu'un certain nombre de besoins étaient prioritaires pour renforcer leurs efforts en vue d'atteindre les SDGs :

- développer des connaissances de base relatives au concept de développement durable et aux instruments politiques fédéraux dans ce domaine ;
- développer des compétences pour l'identification et la mise en œuvre de politiques contribuant au développement durable ;
- sensibiliser aux défis stratégiques liés au développement durable pour les organisations fédérales.

Les modules proposés s'adressent à trois groupes cibles :

- **Groupe cible 1 :** les collaborateurs des SPF qui souhaitent renforcer leurs connaissances en matière de développement durable et apprendre à les appliquer dans leur travail quotidien. Une formation de deux jours intitulée « Connaissances de base » est organisée pour ce groupe cible.
- **Groupe cible 2 :** les collaborateurs chargés de la coordination, de la préparation ou de la mise en œuvre de projets visant à intégrer le développement durable au sein de leur organisation, tels que les coordinateurs du développement durable et les collaborateurs des services des présidents. Une formation d'une journée intitulée « Compétences pour la mise en œuvre » est organisée à leur intention, l'accent étant placé sur l'opérationnalisation du développement durable et l'utilisation des outils de l'IFDD tels que le plan d'action et la stratégie de développement durable.

- **Groupe cible 3** : les dirigeants qui prennent des décisions concernant l'orientation stratégique de leurs services. Pour ce groupe cible, une formation d'une demi-journée intitulée « Défis stratégiques » est prévue, axée sur l'intégration du développement durable dans la vision stratégique des organisations.

Les formations seront organisées au printemps et à l'automne 2026 et seront proposées en français et en néerlandais.

- **Présentation du BCRA par le CERAC :**

Le Centre d'analyse des risques liés au changement climatique (CERAC) a présenté les principaux résultats du [Belgian Climate Risk Assessment \(BCRA\)](#). Cette analyse vise à identifier les principaux risques climatiques et écosystémiques pour la Belgique et à soutenir les décideurs politiques dans l'élaboration de mesures d'ajustement et de prévention. L'étude identifie 28 risques, classés en cinq catégories :

- Écosystèmes ;
- Alimentation ;
- Infrastructures et bâtiments ;
- Économie et finances ;
- Santé et bien-être.

Chaque risque est évalué à l'aune de son degré de gravité, d'urgence et de préparation politique. L'analyse montre que six risques nécessitent une action urgente :

- Risques pour les bâtiments liés aux inondations ;
- Risques pour les assurances sur les biens immobiliers en raison des inondations ;
- Risques pour la santé humaine liés à l'augmentation des températures ;
- Risques pour la santé liés à la multiplication des pandémies zoonotiques ;
- Risques pour les cultures liés aux conditions météorologiques défavorables ;
- Risques pour la production alimentaire liés à la dégradation des sols.

En outre, le rapport souligne que le changement climatique touche de manière disproportionnée les groupes de population vulnérables et est susceptible d'encore aggraver les inégalités sociales existantes. Les résultats du BCRA veulent augmenter la sensibilisation aux risques climatiques et soutenir l'élaboration de mesures politiques ciblées à différents niveaux de pouvoir.

- **Présentation du Sommet mondial pour le développement social par le SPF Affaires étrangères :**

Le SPF Affaires étrangères a présenté les principaux éléments [du deuxième Sommet mondial pour le développement social](#), qui s'est tenu à Doha du 4 au 6 novembre 2025. Ce sommet s'inscrit dans la lignée des engagements pris dans la Déclaration de Copenhague de 1995 et se concentre sur trois priorités centrales :

- L'éradication de la pauvreté
- Le plein emploi productif et un travail décent pour tous
- L'intégration sociale

À l'approche du sommet, la Belgique et le Maroc ont assumé conjointement le rôle de cofacilitateurs du processus préparatoire. Les négociations ont abouti à la Déclaration politique de Doha, qui confirme les engagements en matière de droits humains, de protection sociale, d'égalité des sexes, d'enseignement et de lutte contre la pauvreté, et qui souligne l'importance de la coopération multilatérale et de la mise en œuvre de l'Agenda 2030. Plusieurs événements ont également été organisés en marge du sommet, notamment consacrés à la coopération au développement, la protection sociale et la participation des jeunes.

- **Présentation de la version actualisée de la Toolbox « Entreprises et droits humains » :**

Les membres de la CIDD ont pu découvrir en primeur, en décembre 2025, le site web actualisé relatif à la [toolbox « Entreprises et droits humains »](#). En ligne depuis 2017, son objectif est de fournir un ensemble d'instruments accessibles pour guider les organisations (et leurs parties prenantes) dans leurs obligations en matière de respect des droits humains, dans le cadre de leurs activités. Le contenu de cette nouvelle version a été mis à jour, la forme renouvelée et la structure simplifiée afin d'améliorer l'accessibilité et de pérenniser l'outil. La toolbox s'est également enrichie d'un répertoire portant sur la thématique «Accès à la justice et recours effectifs - Mécanismes étatiques».

Découvrez par ailleurs, sur le site web de l'IFDD, le 2<sup>e</sup> [Plan d'action national « Entreprises et droits humains »](#) (2024-2029), ainsi que la [toolbox « Devoir de vigilance pour les PME »](#).

## 2. Suivi des instruments de la loi

Les réunions plénières abordent de façon récurrente le suivi des activités des groupes de travail et l'évolution des instruments de la loi de coordination de la politique fédérale de développement durable.

- **Rapport des membres de la CIDD sur la mise en œuvre du Plan Fédéral de Développement Durable (PFDD) :** Comme le prévoit la loi de 1997 sur la politique fédérale de développement durable, la CIDD doit publier ce rapport 18 mois avant la fin du Plan en cours. Ceci permet d'évaluer sa mise en œuvre et donc de préparer le suivi du prochain Plan. La CIDD plénière a validé ce rapport en janvier 2025. [L'analyse](#) montre qu'à la fin de l'année 2023, 50 % des mesures sont en cours d'exécution, 22 % en préparation et 2 % sont en monitoring. 25 % des mesures sont restées sans suite, dont une grande partie en raison de moyens insuffisants. Le rapport annuel de la CIDD continuera de rendre compte du suivi de la mise en œuvre du Plan pour les années 2024 et 2025. Les 28 mesures qui visent à renforcer la résilience face aux risques et les 22 mesures qui consistent à changer de modèle de mobilité sont les plus avancées. Par contre, les 14 mesures devant permettre une meilleure cohérence des politiques et les 25 mesures qui tendent à agir au niveau international sont à la traîne.
- **Préparation de l'avant-projet de Plan Fédéral de Développement Durable 2026 :** Dès la mi-2024, le Groupe de Travail « Stratégie fédérale » de la CIDD s'est consacré à l'identification des enjeux sociétaux sur lesquels articuler les actions du prochain Plan Fédéral de Développement Durable. Après avoir pris connaissance des thématiques prioritaires définies par le nouveau ministre en charge du DD, le GT a orienté ses travaux sur l'examen de lignes directrices et d'actions interdépartementales que les services publics fédéraux s'engageraient à mettre en œuvre durant cette législature. Chaque réunion plénière de la CIDD a été l'occasion de faire un état des lieux de ces travaux et des perspectives à venir.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet, dans le rapport d'activités 2025 du GT « Stratégie fédérale » ci-dessous.

### 3. Autres initiatives

- **Audit de la Cour des Comptes sur la politique fédérale de durabilité relative à l'acquisition de véhicules propres :** Les membres de la CIDD sont informés du démarrage d'un audit de performance et de conformité, mené par la Cour des Comptes, afin d'évaluer la mise en œuvre de la Circulaire 307 septies auprès des différents acteurs cités dans cette réglementation. Les membres de la CIDD concernés par le scope de cet audit sont : le secrétariat de la CIDD, les SPF Santé publique, BOSA, Chancellerie, Mobilité, ainsi que la Défense. Il est rappelé que la Circulaire définit le rôle de la CIDD de cette façon : Fournir un aperçu annuel des choix stratégiques effectués par les services en ce qui concerne la politique globale de mobilité, afin de définir clairement une transition vers une politique de mobilité plus durable après 3, 5 et 10 ans.
- **Présentation des recommandations de l'étude LAMARTRA :** Comment la transition écologique va-t-elle remodeler le marché du travail ? Quelles stratégies de gouvernance pourraient être adoptées afin de concilier décarbonation et marché du travail dans le cadre des transitions vers la durabilité, pour que les opportunités de la transition écologique puissent être saisies et ses défis relevés ? Pour répondre à ces questions, les chercheurs de l'étude LAMARTRA ont adopté un large éventail de méthodologies de recherche issues des disciplines scientifiques des transitions vers un développement durable, des études prospectives, de l'économie du travail et de la sociologie du travail. Les résultats de [l'étude LAMARTRA](#) et leurs recommandations en matière de gouvernance ont été synthétisés dans quatre notes présentées aux membres de la CIDD :
  1. Le marché du travail belge est-il prêt pour la transition écologique et une plus grande mobilité professionnelle ?
  2. Donner aux travailleurs les moyens d'accélérer la transition écologique : enseignements et défis des entreprises belges les plus performantes.
  3. Le rôle du dialogue social dans l'intégration des politiques socio-économiques, du travail et de décarbonation.
  4. Imaginer, avec et pour les parties prenantes, des avènements de transition « bas carbone » et axés sur la « qualité du travail » pour l'agriculture et la construction.

### 3.3.3. Les groupes de travail

#### A. Le GT Marchés publics durables

##### Missions

Plus d'infos sur les [missions du GT « Marchés publics durables »](#) sur le site de la CIDD.

##### Activités en 2025

###### 1) Travaux du Groupe de travail « Marchés publics durables » de la CIDD

Le groupe de travail s'est réuni le 28 janvier 2025. Le point principal consistait en différentes initiatives politiques, administratives et des parties prenantes lancées dans le cadre de l'évaluation des directives européennes sur les marchés publics. L'importance des marchés publics stratégiques (environnement, thèmes sociétaux, diligence raisonnable, innovation et circularité) figurait en bonne place dans l'ordre du jour. Plus concrètement, le groupe de travail a examiné la consultation publique de l'hiver 2025, les initiatives du commissaire Séjourné, le rapport Letta et le rapport Draghi.

###### 2) Formations relatives aux achats durables

En 2025, les formations suivantes ont été organisées au niveau fédéral :

- Formation sur les achats socialement responsables dans le cadre du parcours de base des acheteurs fédéraux les 27 mars et 17 octobre (FR) et les 27 mars et 16 octobre (NL) ;
- Présentation de la collaboration en matière d'achats socialement responsables entre l'IFDD et le SPF BOSA (événement FOR du 23 septembre 2025).

### 3) **Outils pour les achats durables**

Les acheteurs professionnels peuvent consulter le [Guide des achats durables](#) pour obtenir des conseils afin de rendre leurs marchés publics circulaires, innovants, respectueux de l'environnement et socialement responsables. En plus de publier des informations d'ordre réglementaire et politique, le guide renvoie à des bonnes pratiques, des exemples de cahiers spéciaux des charges, des labels, des critères et des clauses. Il contient également de nombreuses fiches, regroupées par groupe de produits, destinées à aider les acheteurs dans la préparation de leurs cahiers spéciaux des charges.

En 2023, l'IFDD a collaboré à une étude sur une liste d'urgence en collaboration avec le SPF BOSA. Cette étude visait à hiérarchiser les produits et services que l'administration fédérale acquiert souvent et qui revêtent une importance sur le plan de la responsabilité sociétale. Sur cette base, une quarantaine de catégories hautement prioritaires en matière de développement durable ont été définies. L'étude a été publiée et est disponible [ici](#).

En 2024, la production de fiches d'information a débuté sur <https://guidedesachatsdurables.be/> pour les groupes de produits les mieux classés dans cette étude sur les urgences. Au total, 19 nouvelles fiches ont été créées. Les dernières fiches ont été finalisées et publiées en février 2025.

Pour plus d'informations, consultez la page [Liste d'urgence \(2023 - 2025\) | Achat durable](#).

En 2025, l'IFDD a lancé un marché public visant à rafraîchir son site Internet et à mettre à jour les labels mentionnés. La mise en œuvre du marché débutera en janvier 2026.

### 4) **Helpdesk achats durables**

Depuis plusieurs années déjà, les acheteurs des services publics régionaux et parfois aussi des services publics locaux peuvent s'adresser à certains services d'assistance (helpdesk) qui les aident à prendre en compte les aspects environnementaux, circulaires ou sociaux dans leurs marchés publics. Au niveau fédéral, les acheteurs du SPF BOSA, responsables des contrats communs, veillent à intégrer la responsabilité sociétale dans les cahiers spéciaux des charges. Or, pour la plupart des autres marchés publics fédéraux, les acheteurs souffrent d'une absence de soutien.

L'IFDD a donc commencé à mettre en place un parcours de soutien pour les acheteurs fédéraux basé sur un helpdesk et des formations concrètes sur les achats socialement responsables. Un marché public a été lancé à cette fin, dont la mise en œuvre concrète commencera au début de l'année 2026.

## B. Le GT Responsabilité Sociétale (RSO/ISR)

### Missions

Plus d'infos sur les [missions du GT « Responsabilité sociétale »](#) sur le site de la CIDD.

### Activités en 2025

En 2024, après avoir finalisé le projet de 2e Plan d'Action National « Entreprises et Droits humains », le Groupe de travail « Responsabilité sociétale » de la CIDD l'a soumis au gouvernement pour délibération et adoption.

Ce plan d'action constitue un outil stratégique essentiel qui :

- d'une part, structure, guide et facilite la traduction des UNGPs (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et droits humains) en projets concrets et,
- d'autre part, contribue de manière effective à l'ancrage de la responsabilité sociétale dans les activités des entreprises et organisations belges actives sur le territoire national et/ou international.

Après ce moment charnière, les travaux du GT RS ont été mis en veille. Il ne s'est donc pas réuni en 2025.

---

## C. Le GT Stratégie fédérale

### Missions

Plus d'infos sur les [missions du GT « Stratégie fédérale »](#) sur le site de la CIDD.

### Activités en 2025

Dans la poursuite du lancement de l'élaboration du prochain Plan fédéral de développement durable (PFDD), le groupe de travail a connu un niveau d'activité important en 2025.

En effet, comme la loi relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable le prévoit, un nouveau gouvernement doit approuver un PFDD au plus tard un an après son installation. Après l'adoption d'une note d'orientation en CIDD plénière fixant les grandes lignes du contenu et du processus de préparation le 27 juin 2024, le groupe de travail a rassemblé les experts des administrations fédérales pour préparer l'avant-projet de Plan (APP).

La première étape consistait à définir le scope, le champ d'application de l'avant-projet. La CIDD a donc envoyé un courrier aux présidents des services publics fédéraux (SPF, SPP et Ministère de la Défense) afin de demander à leurs experts d'identifier les principaux défis sociétaux à adresser dans l'APP (voir rapport d'activités 2024 pour plus de détails). Après une préparation de septembre à décembre 2024 au sein du groupe de travail, la CIDD plénière a approuvé cette liste des défis sociétaux le 17 décembre.

Suite à l'accord de coalition fédérale du 31 janvier 2025, la CIDD a mis à jour cette liste des défis sociétaux et approuvé une version actualisée en février 2025 avant de l'envoyer au Ministre en charge du développement durable pour obtenir une validation politique de ces enjeux principaux.

Au cours des mois de mars et avril, le GT stratégie fédérale s'est réuni à deux reprises et a procédé à des échanges électroniques pour préparer les lignes directrices du prochain APP.

Une proposition de mise à jour des lignes directrices du PFDD 2021-2026 a été élaborée, sur base d'une évaluation de leur mise en œuvre, mais aussi sur base d'autres sources telles que :

- le [Rapport fédéral sur le développement durable](#) et les [indicateurs de suivi](#) des SDGs du Bureau fédéral du Plan,
- les avis du Conseil fédéral du développement durable concernant la mise en œuvre des [SDGs](#) et la préparation du prochain [PFDD](#) ;
- les travaux sur [la cohérence des politiques pour le développement durable de l'OCDE](#) ;
- le rapport de [Suivi de l'audit de la Cour des comptes](#) sur la mise en œuvre de l'Agenda 2030 ;
- les résultats des [Etats Généraux de la Transition Juste](#) et de la [Gap analysis](#) par rapport aux SDGs.

Les recommandations des analyses et études des services fédéraux ou organismes internationaux ont également été utilisées, comme celles du SPF Sécurité sociale (Changement climatique et protection sociale ; Bilan 2023 du GT Social Impact Crises), du SPF BOSA (Résilience des services publics fédéraux ; Charte pour une administration durable), du Service de Lutte contre la pauvreté (Rapport bisannuel), de l'OCDE, d'Eurostat, du SDSN, etc.

Fin juin 2025, la CIDD a reçu la décision du Ministre concernant des SDGs prioritaires à partir desquels concevoir des actions alimentant le prochain APP.

La CIDD a dès lors envoyé début juillet un courrier aux présidents des services publics fédéraux, pour leur demander d'identifier les actions nécessitant des coopérations entre départementaux fédéraux afin de contribuer à ces SDGs et pour qu'ils désignent les experts de leur SPF que la CIDD puisse consulter à ce sujet.

Durant les mois de juillet et août, 8 réunions thématiques abordant les SDGs prioritaires ont été organisées dans le cadre du groupe de travail, afin d'identifier les actions de coopération potentielles. Des recommandations issues de divers rapports ont été proposées pour nourrir les discussions. Toutefois, mi-septembre, à l'échéance prévue, le groupe de travail a été forcé de constater que très peu de propositions d'actions de coopération entre départements fédéraux ont été identifiées. Seuls trois services publics ont envoyé un courrier de réponse officiel, sans proposition concrète. Les autres SPF ont proposé quelques actions qui, parfois ont ensuite été retirées ou non validées.

A l'invitation du Collège des présidents des SPF, le Président de la CIDD a pu faire le point le 14 octobre sur la préparation de l'avant-projet de Plan. Dans le contexte de restrictions budgétaires et de focalisation sur les tâches essentielles des SPF, le Collège s'est exprimé notamment sur la concentration des initiatives sur les lignes directrices plutôt que les actions interdépartementales, sur la mise sur pied d'un groupe de travail afin d'aborder la coordination entre les plans fédéraux et l'intégration du développement durable dans les processus décisionnels existants.

Le groupe de travail s'est encore réuni le 17 octobre et le 4 novembre pour finaliser les discussions sur les lignes directrices et les actions interdépartementales. Les lignes directrices ont été approuvées mais il a été constaté que les 11 actions interdépartementales restantes n'étaient pas toutes validées et de niveau trop hétérogène pour former un tout cohérent et pertinent. Elles ont été abandonnées. Dans l'avant-projet de Plan, la CIDD identifie quelques éléments d'explication (voir chapitre 2.2.).

*« Malgré les efforts accomplis au sein de la CIDD pour respecter le calendrier fixé par la loi et développer ces actions, les experts ont rencontré des difficultés liées à des facteurs externes et internes.*

*D'une part, le contexte dans lequel le PFDD est préparé a évolué :*

- De nombreux mécanismes institutionnels ont été mis en place et couvrent des parties importantes des politiques dans le large périmètre du développement durable (genre, handicap, pauvreté, climat, etc.) ;*
- De nombreux plans interdépartementaux et/ou transversaux sont déjà adoptés (comme par ex. la contribution fédérale au Plan National Energie-Climat) ou en préparation (comme par ex. le Plan d'action Economie Circulaire), ce qui réduit les propositions à soumettre ;*
- En l'absence d'une vue complète sur les plans transversaux, il n'est pas évident d'identifier les lacunes ou les pistes complémentaires ;*
- Le contexte budgétaire oblige les administrations à se focaliser sur leurs tâches essentielles.*

*D'autre part, des raisons internes à la préparation de l'avant-projet devront être évaluées : les étapes du processus d'élaboration de l'avant-projet de Plan mais aussi les critères fixés pour proposer des actions ou encore la façon de traiter les recommandations d'organisations extérieures devront être analysées.*

*La CIDD propose dès lors que l'avant-projet de Plan se concentre sur la stratégie fédérale de mise en œuvre des ODD, sur la cohérence des politiques en faveur du développement durable et sur la gestion interne durable des services publics fédéraux. Par ailleurs, elle propose la mise en place d'un travail d'analyse pour voir comment assurer la contribution des plans fédéraux existants ou à venir aux ODD. ».*

La CIDD a approuvé l'avant-projet de Plan fédéral de développement durable par procédure écrite le 17 décembre et l'a transmis au Ministre en charge du développement durable pour délibération politique, avant de le soumettre à la consultation de la population début 2026.

# 4. La politique des services publics fédéraux contribuant à un développement durable

## 4.1. Le Plan Fédéral de Développement Durable (PFDD)

Le gouvernement fédéral a approuvé le [Plan Fédéral de Développement Durable](#) (PFDD) le 1<sup>er</sup> octobre 2021. Ce plan contient des actions en vue d'atteindre les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies (Sustainable Development Goals) et de la Vision à long terme.

Il s'agit autant de lignes directrices applicables à tous les départements fédéraux que d'actions de coopération entre certains d'entre eux, en vue de développer des politiques transversales couvrant à la fois des aspects économiques, sociaux et environnementaux.

### Un PFDD → 239 mesures

Afin de mettre en place un système de monitoring efficace du PFDD, la Task Force Développement Durable du Bureau Fédéral du Plan et l'Institut Fédéral pour le Développement Durable (IFDD) ont mis au point une méthodologie et un tableau de suivi dans lequel les actions sont découpées en mesures. Ainsi, par exemple, l'action qui vise à mieux lutter contre le non-recours aux droits sociaux (« non take up ») (page 36) :

*« Ce travail s'articule en trois axes : informer tous les ayants droit potentiels sur leurs droits sociaux, favoriser l'octroi automatique de ces droits ou, sinon, réduire le nombre d'actions à effectuer pour y accéder et lever les barrières physiques et mentales d'accès à ces droits. Par ailleurs, il sera investi dans la collecte de chiffres sur le recours et le non-recours aux droits pour mieux mesurer le phénomène. »*

Dans le tableau de suivi, cette action est subdivisée en 2 mesures :

- Lutter contre le non-recours aux droits en informant tous les ayants droit potentiels sur leurs droits sociaux, favorisant l'octroi automatique de ces droits ou, alternativement, réduisant le nombre d'actions nécessaires pour accéder à ces droits et levant les barrières physiques et mentales à l'accès à ces droits ;
- Collecter des données sur l'inclusion et la non-inclusion des droits afin de mieux cartographier le phénomène.

Au final, pour l'ensemble des actions, cet exercice a donné lieu à une liste de 239 mesures auxquelles les services publics fédéraux se sont engagés à contribuer.

### **Le PFDD et les SDGs**

Le Plan Fédéral de Développement Durable contient deux grandes sections :

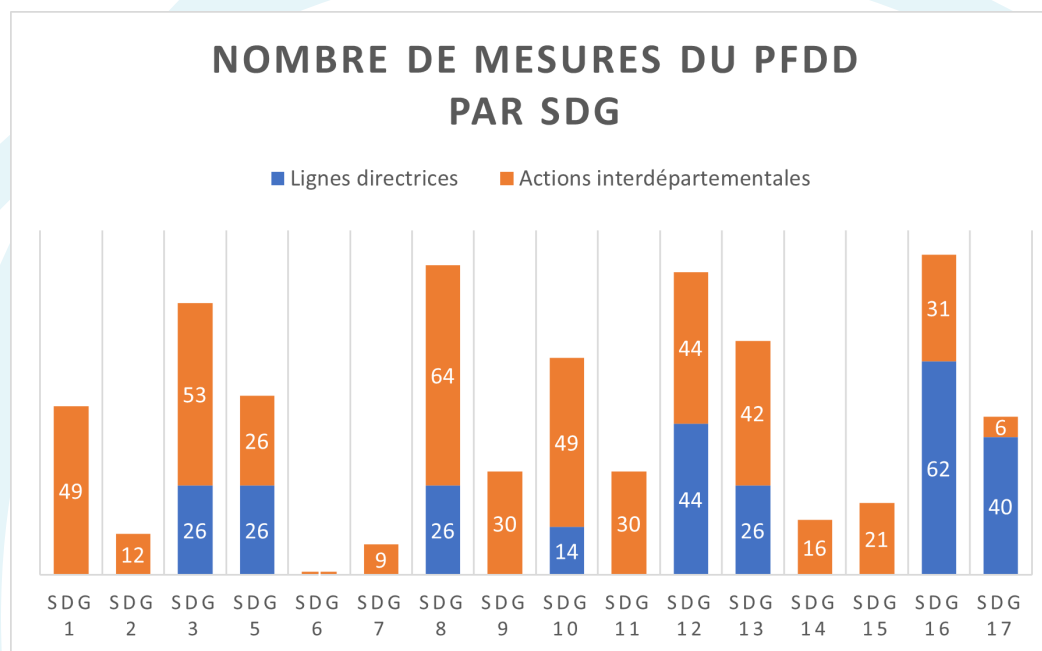
- D'une part, les lignes directrices. Elles concernent les actions que tous les services publics et services de programmation fédéraux sont tenus de mettre en oeuvre. Trois thèmes ont été retenus :
  1. Accélérer la mise en œuvre des ODD, autrement dit, des SDGs ;
  2. Assurer la cohérence des politiques ;
  3. Renforcer le rôle d'exemple de l'Etat.

Dans le tableau de suivi, les lignes directrices ont été subdivisées en 77 mesures.

- D'autre part, les actions interdépartementales. Elles, seront réalisées grâce à des collaborations entre services publics fédéraux, et parfois d'autres institutions fédérales. Durant le processus d'élaboration du PFDD, le dialogue avec les parties prenantes et la consultation publique ont permis de choisir six thématiques qui chapeautent les actions transversales :
  1. Ne laisser personne de côté ;
  2. Renforcer la résilience face aux risques ;
  3. Transformer l'économie belge ;
  4. Changer de modèle de mobilité ;
  5. Financement ;
  6. International.

Dans le tableau de suivi, les actions interdépartementales ont été subdivisées en 162 mesures.

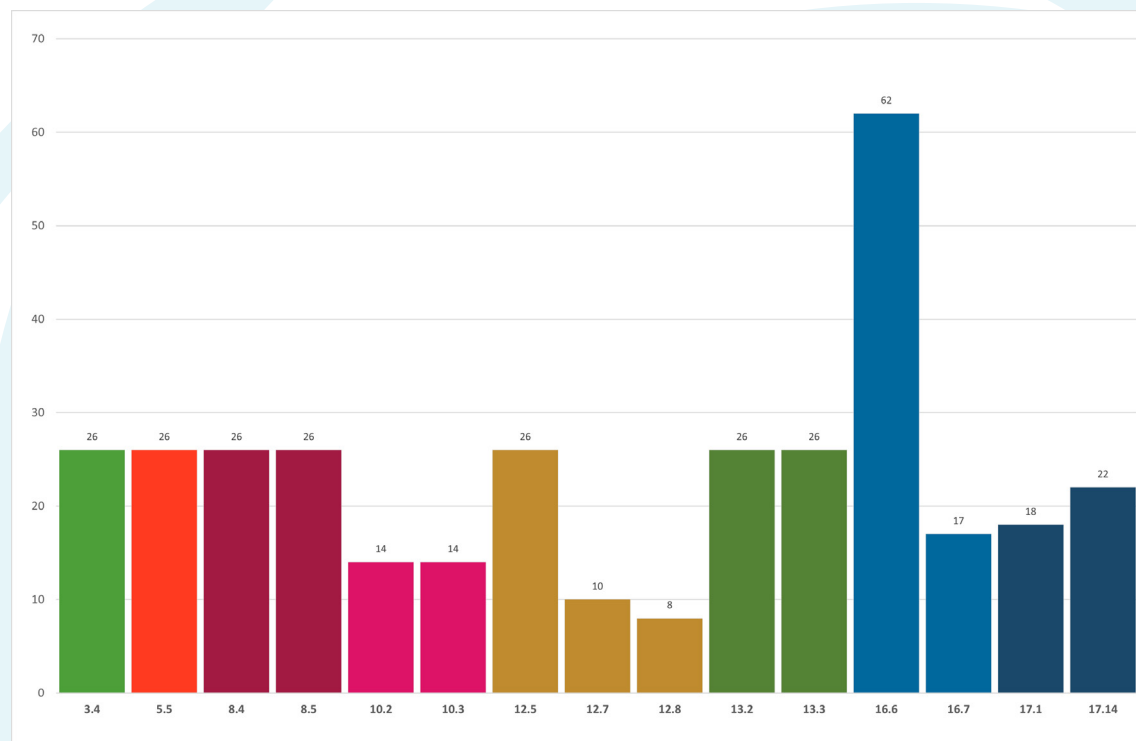
Le graphique ci-dessous montre un aperçu **quantitatif** du nombre de mesures (lignes directrices + actions interdépartementales) du PFDD par SDG, sachant que la plupart des mesures contribuent à plusieurs SDGs en même temps.



Source : [www.developpementdurable.be](http://www.developpementdurable.be)

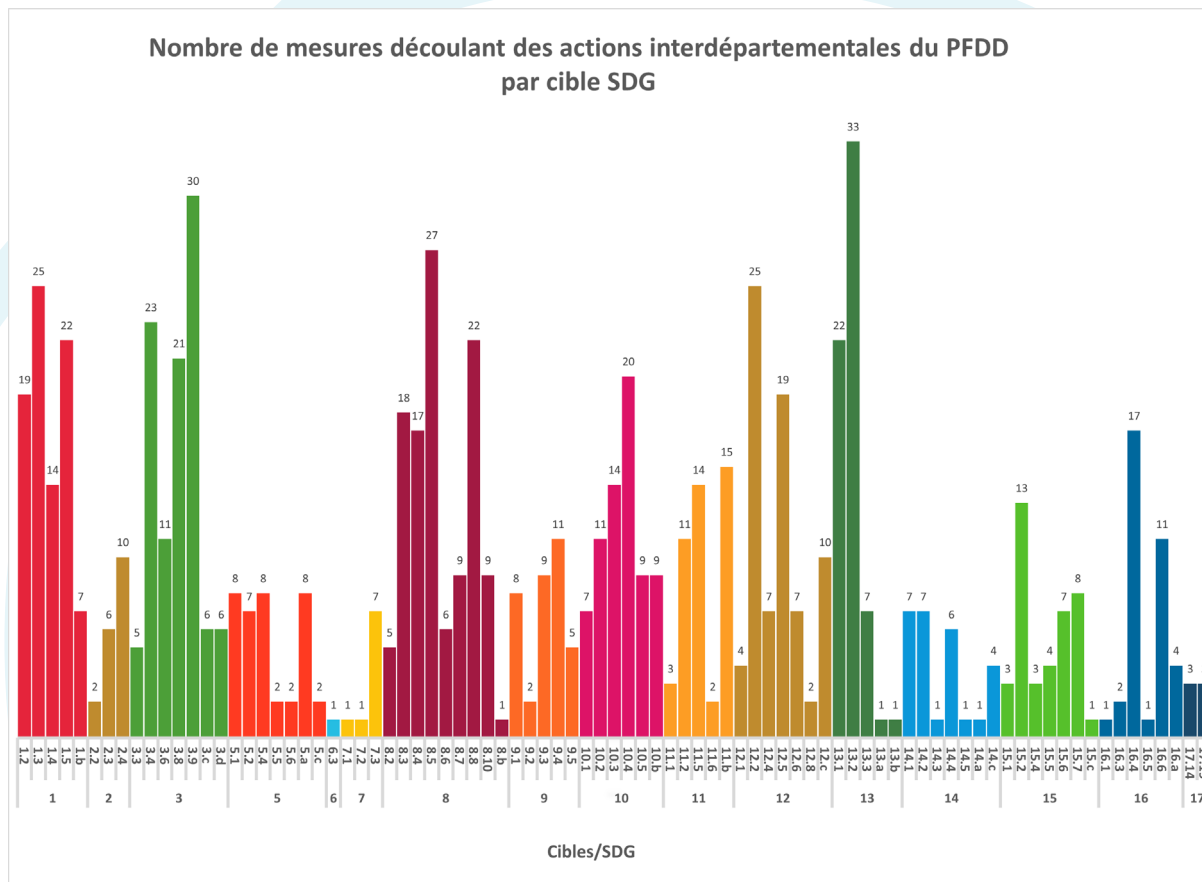
Les deux graphiques ci-dessous offrent un aperçu **quantitatif** de la contribution des mesures du PFDD aux cibles SDG, sachant que la **plupart des mesures contribuent à plusieurs cibles en même temps.**

**Nombre de mesures découlant des lignes directrices du PFDD par cible SDG**



Source : [www.developpementdurable.be](http://www.developpementdurable.be)

## Nombre de mesures découlant des actions interdépartementales du PFDD par cible SDG



Source : [www.developpementdurable.be](http://www.developpementdurable.be)

## Etat des lieux de la mise en œuvre du PFDD en 2025

### 1. Approche stratégique des services publics fédéraux en matière d'intégration et de mise en œuvre du PFDD

- SPF Chancellerie du Premier ministre :

*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. De nouveaux plans opérationnels devront être préparés pour l'année 2026, après l'approbation du projet de plan stratégique remis au Premier ministre le 2 septembre 2025, en fonction de ses éventuelles remarques.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Chancellerie du Premier ministre.](#)

- SPF Stratégie et Appui (BOSA)

*(...) le suivi du PFDD [est] toujours en cours (2021-2026). Certaines de ces actions sont inscrites dans le plan opérationnel, ce qui permet d'en assurer le suivi trimestriel, semestriel ou annuel. Le responsable de la cellule Développement durable est chargé de la coordination et du suivi des initiatives concernées, toujours en concertation avec les experts de terrain au sein du SPF BOSA.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Stratégie et Appui.](#)

- SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement :

*La coopération internationale belge est alignée sur les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, qui guident notre approche et nos priorités de financement. Dans ce cadre, nous nous concentrons sur trois biens publics mondiaux : la santé mondiale, le climat (y compris les systèmes alimentaires durables) et la paix et la stabilité. Ces thèmes reflètent l'expertise et les intérêts sécuritaires de la Belgique, tels que définis dans la Stratégie de sécurité nationale, et sont reconnus au niveau international.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement.](#)

- SPF Intérieur :

*Une mesure de notre plan d'action interne est le 'suivi du PFDD' afin de faire le plus de liens et de ponts possibles tout au long de l'année. (...) c'est la responsable DDO du service Facility Office qui regroupe les informations nécessaires à la rédaction du rapportage annuel. Le travail de réseautage doit se poursuivre en interne afin que les différentes mesures suivies par des DG ou départements soient rapportées plus systématiquement vers la coordinatrice DDO.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Intérieur.](#)

- SPF Finances:

*La coordination de nos actions dans le cadre du PFDD est assurée par le coordinateur DD en concertation avec toutes les administrations générales et/ou services d'encadrement concernés. Les actions planifiées sont également suivies dans le rapport annuel DD transmis à l'IFDD.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Finances.](#)

- SPF Mobilité et Transports :

*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.*

[Voir rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Mobilité et Transports.](#)

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

*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 de monitoring 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.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.](#)

- SPF Sécurité sociale :

*Un reporting 2024 a été soumis pour information au Comité de direction en mars 2025 afin de mettre en avant l'impact du PFDD sur le SPF, de dresser un état des lieux, d'identifier les problèmes rencontrés et d'y chercher des solutions.*

*Un lien vers les SDG et le PFDD a été fait dans le nouveau plan stratégique en cours d'élaboration. La volonté est d'intégrer les actions du prochain PFDD dans les plans opérationnels (en cours d'adaptation en lien avec le nouveau plan stratégique) et de faire les liens nécessaires avec les autres plans thématiques.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Sécurité sociale.](#)

- SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement :

*Le monitoring et le reporting des actions du PFDD et des actions en faveur des ODD, se fait via le Réseau DDO. La coordinatrice DD collabore directement avec les conseillers stratégiques des différentes DG. Les résultats sont présentés chaque année en janvier au Comité de direction.*

*Notre plan stratégique 2025-2029 place la durabilité parmi les cinq valeurs fondamentales qui guident toutes nos actions. Concrètement cela se traduit par :*

- *Une vision intégrée One World, One Health : nous agissons à l'intersection des politiques sanitaires, environnementales et sociales. Ce faisant, nous cherchons à maximiser une approche intégrée, en tenant compte des interdépendances entre les personnes, les animaux, les plantes et l'environnement, en parlant d'une seule voix.*
- *Des politiques alignées sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) : nos politiques contribuent directement aux ODD, notamment en matière de santé (ODD 3), d'alimentation (ODD 2), climat (ODD 13), consommation et production responsables (ODD 12) et protection des écosystèmes (ODD 14 et 15).*
- *Une gestion interne exemplaire : nous réduisons notre empreinte écologique (mobilité durable, efficacité énergétique, achats durables,...) tout en promouvant le bien-être, l'autonomie et le développement des talents, pour une organisation résiliente et inclusive.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement.](#)

- SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie :

*La coordination de la mise en œuvre des actions du Plan fédéral de Développement durable (PFDD) est assurée par le coordinateur de Développement durable.*

*Suite au changement de coordination intervenu en cours d'année 2025, les membres de la cellule ont assuré la continuité des travaux. Ils ont procédé à l'analyse des mesures et à l'identification des experts au sein des différents départements du SPF afin de coordonner le reporting des actions du SPF Economie dans le cadre du Plan fédéral de Développement durable 2021-2026.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie.](#)

- Ministère de la Défense:

*La Défense joue un rôle actif dans le PFDD en contribuant à diverses actions. Le PFDD et le suivi de ces actions sont inscrits dans le Plan de reconstruction de la Défense FOCUS 2030 (anciennement plan CHOD). Cette approche garantit que la Défense, compte tenu de ses spécificités, contribue efficacement à la réalisation du PFDD. Le coordinateur Développement durable est chargé de la coordination et du suivi des initiatives concernées.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du Ministère de la Défense.](#)

- SPP Intégration sociale :

*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.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPP Intégration sociale.](#)

- SPP Politique scientifique (Belspo)

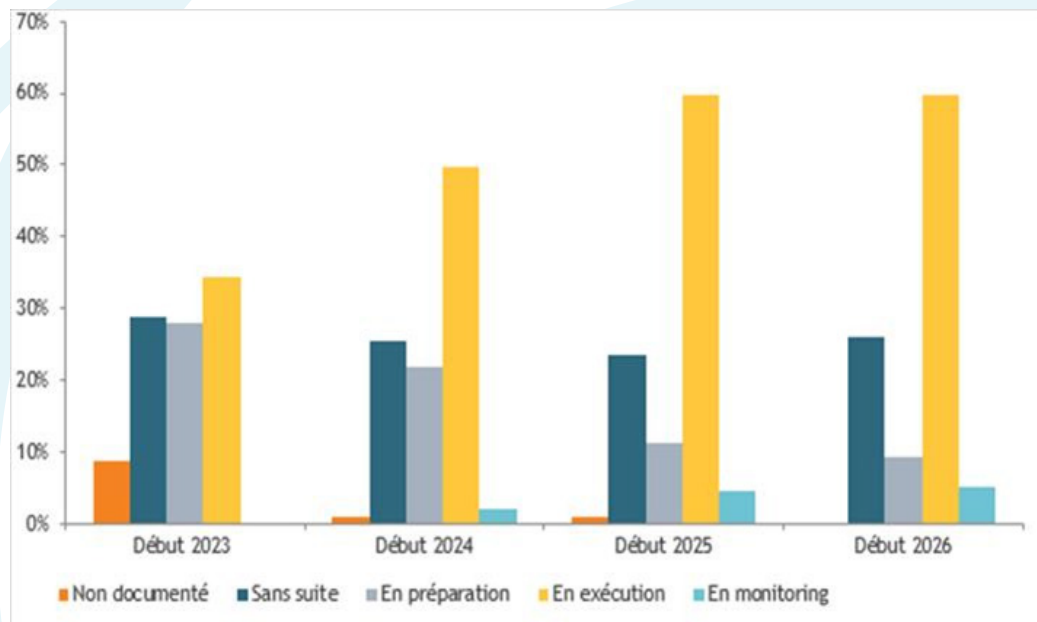
*L'intégration et la mise en œuvre du PFDD se fait au sein du SPP via des axes prioritaires inscrits dans son plan stratégique. Ces axes sont traduits en objectifs stratégiques alignés sur le développement durable (DD) et les objectifs de développement durable (SDG). Ces orientations stratégiques sont ensuite déclinées dans un plan opérationnel annuel, qui traduit les objectifs du plan stratégique en actions et mesures concrètes.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPP Politique scientifique.](#)

## 2. Aperçu général de la mise en œuvre du PFDD

Comme le prévoit le PFDD, le suivi de la mise en œuvre des mesures est abordé dans le rapport annuel de la CIDD. Les 239 mesures du PFDD ont été assignées à une ou plusieurs administrations responsables de leur suivi. Le BFP et l'IFDD analysent les données et les traitent durant les mois de janvier et février de l'année suivante.

51 mois après l'adoption du PFDD par le gouvernement, voici un aperçu général du stade de mise en œuvre des mesures qu'il contient.



Source : Bureau Fédéral du Plan - 2026

Les différents stades de mise en œuvre se définissent comme suit :

1. **Sans suite:** catégorie de mesures pour lesquelles aucune initiative observable par des tiers n'a été prise afin de la mettre en œuvre.
2. **Préparation:** élaboration concrète de la mesure. Cette étape dure théoriquement jusqu'au moment où les objectifs et les instruments sont choisis et prêts à être concrétisés.
3. **Exécution:** formulation, approbation et publication des mesures, suivi de leur application.
4. **Monitoring:** rassemblement de données sur l'exécution d'une mesure individuelle du Plan, menant éventuellement à des adaptations et, le cas échéant, à une évaluation scientifique ayant pour but d'orienter la politique, en apportant un avis sur le projet et son suivi.
5. **Caducue:** catégorie de mesures rendues caduques par de nouvelles décisions (par exemple suite à des mesures prises à d'autres niveaux de pouvoir).
6. **Non documenté:** catégorie de mesures au sujet desquelles aucune information n'est disponible.

En février 2025, le Bureau Fédéral du Plan a approfondi l'analyse de la mise en œuvre du PFDD 2021-2026. Cette analyse fait ressortir qu'à la fin de l'année 2024, 59% des mesures sont exécutées, 11% sont en préparation, 5% en monitoring, 23% sont restées sans suite et moins de 1% est non documenté.

Découvrez par ailleurs la rubrique consacrée au Plan Fédéral de Développement Durable sur le site [www.developpementdurable.be](http://www.developpementdurable.be) de l'IFDD.

## 4.2. Les ODD en tant que boussole

La conception d'un nouveau Plan Fédéral de Développement Durable, approuvé par le Conseil des Ministres le 1<sup>er</sup> octobre 2021, a ravivé la volonté de mettre en place, à partir de 2022, une approche collaborative, et donc des actions plus transversales, pour mener à bien les engagements qu'il contient.

Ce plan constitue à présent la base la plus importante pour la contribution des services publics fédéraux à la mise en oeuvre de l'Agenda 2030 des Nations Unies et à l'atteinte des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD – Sustainable Development Goals – SDGs).

Cependant, en dehors du cadre du PFDD, les SPF et SPP continuent de porter d'autres projets, à titre individuel et dans la sphère de leurs compétences, qui répondent à des SDGs. Citons quelques actions ou mesures extraites des rapports d'activités des Cellules de Développement Durable. Ces rapports d'activités sont compilés, dans leur version intégrale, dans un document annexé au rapport annuel de la CIDD :

- SPF Chancellerie du Premier ministre :

*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 ».*

[Voir rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Chancellerie du Premier ministre.](#)

- SPF Stratégie et Appui (BOSA)

*L'intelligence artificielle (IA) – qui s'inscrit dans l'ODD 10.3, « Réduire les inégalités » – prend de plus en plus de place dans notre vie quotidienne, mais aussi dans les services publics. L'IA permet de simplifier, d'accélérer ou de rendre plus efficaces certaines opérations. Mais cette technologie soulève également des questions importantes : comment garantir que l'IA respecte nos droits ? Que l'IA reste équitable, transparente et compréhensible ?*

*Pour relever ces défis, 40 organisations fédérales ont adopté une Charte pour une utilisation responsable de l'IA dans les services publics, qui a été signée le 11 juillet 2025.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Stratégie et Appui.](#)

- SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement :

*La Belgique a continué à défendre activement les droits humains et le droit international. Cet engagement s'est entre autres traduit par la préparation de l'examen périodique universel (EPU) de la Belgique prévu en 2026, le soutien aux défenseurs des droits humains, de l'égalité des genres et des mécanismes de reddition de comptes, initiatives dans l'espace civique, ainsi que par l'organisation d'événements autour du thème Femmes, Paix et Sécurité et de la justice transitionnelle.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement.](#)

- SPF Intérieur :

*Bien que la plupart des missions de notre SPF ne sont pas directement liées aux SDGs, ou de façon moins évidente qu'ailleurs, cela n'empêche pas le SPF Intérieur de mettre en place des actions qui visent une société plus juste.*

*Le SPF Intérieur a nommé deux représentants qui suivent le plan fédéral énergie-climat, afin de participer pleinement aux discussions portant sur cette thématique (SDG 13).*

*Notre SPF a consacré du temps et des moyens financiers pour la sensibilisation au handicap. Tout d'abord, un plan handicap a été rédigé par la Cellule bien-être et validé par le Comité de direction. Plusieurs mesures et actions y étaient mentionnées, et notamment un projet d'inclusion, en partie financé et soutenu par BOSA.*

[Voir le texte complet dans le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Intérieur.](#)

- SPF Finances :

*En 2025, nous avons amélioré l'accessibilité et la lisibilité de notre site web pour les particuliers, en réalisant un vaste projet de «User Centered Website». Celui-ci s'est appuyé sur des modèles scientifiquement validés afin de mettre l'information à disposition du citoyen de la manière la plus fluide possible, y compris pour les personnes sans connaissances préalables de la matière fiscale.*

*La structure du site n'est donc plus organisée par service, mais en fonction des questions concrètes du citoyen, classées par thèmes.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Finances.](#)

- SPF Mobilité et Transports:

*En 2024, la plateforme Mybike a été officiellement lancée en ligne par les ministres fédéral et régionaux de la Mobilité lors d'une conférence de presse. En 2025, la plateforme a été élargie avec plus de vélos et un lien avec la police grâce à un protocole entre la police et le SPF Mobilité. En janvier 2026, 160 000 vélos sont enregistrés dans la base de données volontaire [mybike.belgium.be](https://mybike.belgium.be). Le taux de récupération des vélos volés est de 14,2 %, alors qu'il n'était que de 5 % auparavant.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Mobilité et Transports.](#)

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

*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 le cadre de la collaboration avec EU-OSHA, différents évènements ont eu lieu, et des outils ont été développés.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.](#)

- SPF Sécurité sociale :

*Le SPF Sécurité sociale a réalisé en 2025 une étude du risque de pauvreté chez les travailleurs indépendants en Belgique, au moyen d'un tableau détaillé. Trois conclusions importantes sont ressorties de cette analyse : les travailleurs indépendants sont exposés à un risque de pauvreté monétaire plus élevé que les travailleurs salariés, la protection sociale constitue un amortisseur essentiel, mais la manière dont la pauvreté est mesurée requiert une approche nuancée.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Sécurité sociale.](#)

- SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement :

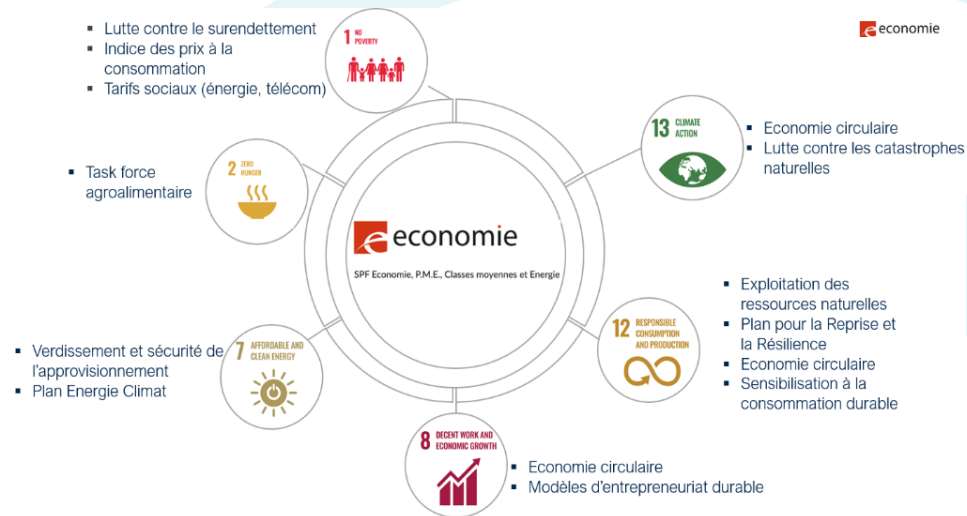
*En 2025, le SPF Santé Publique a lancé le développement d'un plan interfédéral de communication de crise, en collaboration avec 27 partenaires institutionnels et avec l'appui de l'OMS. Ce projet vise à renforcer la coordination et la cohérence des communications en situation de crise sanitaire en Belgique, en passant d'une approche réactive à une approche proactive. Il prévoit la mise en place de structures, systèmes et compétences durables pour :*

- o *Assurer une réponse rapide et coordonnée,*
- o *Combattre la désinformation et instaurer la confiance entre autorités et citoyens,*
- o *Intégrer l'engagement communautaire et la gestion de l'infodémie dans toutes les phases (prévention, préparation, intervention, rétablissement).*

*Avec une échéance à 2028, ce plan marque une étape clé pour institutionnaliser la communication de crise et garantir des interventions adaptées, ciblées et fondées sur des données, afin de sauver des vies et renforcer la résilience collective (ODD 3.d et 16.6).*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement.](#)

- SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie :



[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie.](#)

- Ministère de la Défense :

*[La Défense] soutient l'ODD 3 en favorisant la sécurité, la santé et le bien-être de son personnel. À travers des formations de qualité et l'apprentissage tout au long de la vie, elle contribue à l'ODD 4, tandis que les ODD 5 et 10 sont renforcés par la politique de diversité et d'inclusion.*

*En matière d'environnement et d'énergie, la Défense apporte sa contribution aux ODD 6, 7, 12 et 13, notamment via une politique environnementale qui promeut la gestion et la qualité de l'eau, la construction et la rénovation de bâtiments conformes aux normes énergétiques et environnementales, le déploiement de bornes de recharge et de véhicules électriques, ainsi que des innovations en gestion énergétique sur les sites opérationnels (tels que les camps off-grid, les générateurs hybrides, les smart grids et la recherche sur le stockage d'hydrogène).*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du Ministère de la Défense.](#)

- SPP Intégration sociale :

*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.*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPP Intégration sociale.](#)

- SPP Politique scientifique (Belspo) :

*Belspo finance chaque année divers projets dans le cadre de différents programmes de recherche liés aux partages libres et à la mutualisation des connaissances et des données.*

*Le programme DIGIT est l'initiative principale de Belspo pour la digitalisation, la conservation, l'accès et la réutilisation des collections patrimoniales — scientifiques, culturelles, documentaires et visuelles — détenues par les ESFs. À la fin de 2025 le conseil des ministres a décidé de prolonger d'un an le financement de DIGIT et a chargé la ministre responsable d'examiner la possibilité d'accorder à ce programme un caractère structurel.*

*Un autre exemple en 2025 est l'initiative Federal Open Science Cloud (FedOSC). Initiée en avril de 2024 et actuellement encore en cours, son but est de faciliter l'intégration des données et des résultats scientifiques des ESF dans le Cloud européen pour la science ouverte (EOSC).*

[Voir le rapport d'activités 2025 de la Cellule DD du SPP Politique scientifique.](#)

## 5. Liste des abréviations

APP	Avant-projet de plan	ISR	Investissement socialement responsable
AR	Arrêté Royal	OCDE	Organisation de Coopération et de Développement économiques
BFP	Bureau Fédéral du Plan	ODD	Objectifs de Développement Durable
CERAC	Centre d'analyse des risques liés au changement climatique	PCSD	Policy Coherence for Sustainable Development
CIDD	Commission Interdépartementale pour le Développement Durable	PFDD	Plan Fédéral de Développement Durable
CPAC	Conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux	PME	Petites et Moyennes Entreprises
DD	Développement Durable	PNEC	Plan national en matière d'énergie et de climat
DG HAN	Direction Générale Personnes handicapées (SPF Sécurité sociale)	PRETS	PRotections Et risques sociaux-écologiques en TransitionS
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme	RSO/RSE	Responsabilité Sociétale des Organisations / Responsabilité Sociétale des Entreprises
ESF	Etablissement scientifique fédéral	SDG	Sustainable Development Goals (Objectifs mondiaux de développement durable)
FTE	Fonds de Transition Energétique	SPF	Service Public Fédéral
GT	Groupe de Travail	SPP	Service Public fédéral de Programmation
GT SIC	Groupe de Travail Social Impact Crises	TFDD	Task Force Développement Durable
IFDD	Institut Fédéral pour le Développement Durable	TFEC	Task Force Energie-Climat
IPSS	Institutions publiques de sécurité sociale	UNGP	United Nations Guiding Principles

# 6. Rapports d'activités des Cellules de Développement Durable 2025

## 6.1. SPF Chancellerie du Premier ministre



(Monsieur Arthur Nys, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

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

- Coordinateur développement durable : Nys Arthur
- Suppléant : Jacquij Dimitri
- 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 2025

Les actions de développement durable sont intégrées dans les plans opérationnels des directions opérationnelles et des différents services du SPF Chancellerie du Premier Ministre. Plusieurs actions menées 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 rapportages 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, d'autant plus que les moyens sont en constant diminution.

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

Comme indiqué dans le monitoring développement durable 2025, la dernière note de politique générale date du 25 avril 2025. 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.lachambre.be/FLWB/PDF/56/0856/56K0856001.pdf>

La prochaine note de politique générale sera présentée par le Premier ministre à la Commission Intérieur de la Chambre le 25 février 2026.

## 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 2025-2029 de la Chancellerie :

Le plan stratégique 2025-2029 du SPF Chancellerie est en attente d'approbation du Premier Ministre (ministre de tutelle).

- 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. De nouveaux plans opérationnels devront être préparés pour l'année 2026, après l'approbation du projet de plan stratégique remis au Premier ministre le 2 septembre 2025, en fonction de ses éventuelles remarques.

- Monitoring de la présence des femmes et des hommes :

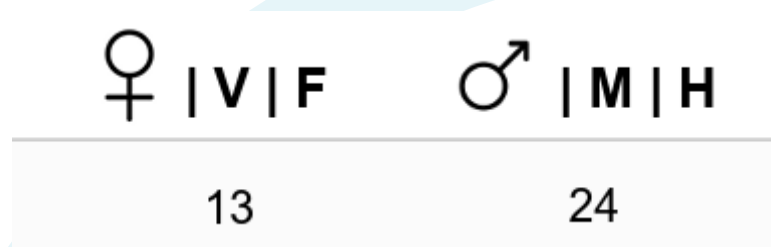
Le service d'encadrement P&O a effectué un monitoring de la présence des femmes et des hommes dans les organes stratégiques des membres du gouvernement fédéral.

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](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](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](#) :



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

Les travaux concernant cette circulaire ont été suspendus durant l'année 2025. En fin d'année, la note de politique fédérale d'achats 2025-2029 a chargé le SPF Chancellerie , l'IFDD et le SPF BOSA de continuer les travaux de révision de la circulaire.

### Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2025

- Politique de communication externe sensible au genre :
- La version française de la publication « Communication inclusive » a été adaptée suite aux remarques du COMMnetKern. Les deux versions linguistiques ont été mises en page et soumises pour approbation à la cellule stratégique du Premier ministre. La publication est en attente de l'accord du Premier ministre.

- 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.
- Par ailleurs, en 2025 la direction générale a développé une campagne contre la désinformation destinée spécifiquement aux personnes âgées afin de les sensibiliser aux risques de « bots » sur les réseaux sociaux. La campagne menée sur le même sujet en 2024 visant un public jeune/adolescent.

➤ Appel aux experts du vécu :

En 2025, 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, le service Rédaction 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 « Famille ». Mais aussi le service Campagne pour le projet « Minute fédérale » pour un projet de capsules TV pour informer les citoyens sur les différentes thématiques fédérales, le scénario de l'une a été lu par des experts du vécu. Il s'agissait d'une capsule sur la EDC card, une carte pour les personnes en situation de handicap. Les remarques ont été entendues pour adapter la capsule.

➤ 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 2025 :

- Le maintien 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 « Résidence Palace Talks for Journalists », rencontre entre les journalistes présents à Bruxelles et des experts dans le cadre de la crise climatique, s'est poursuivi en 2025. 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 réunions ont déjà eu lieu en 2025 :

- Réductions budgétaires, réinitialisation humanitaire et climat (21/5) ;
- Le rôle des matières premières critiques dans un paysage géopolitique en mutation (28/5) ;
- Impact potentiel sur les droits humains des modifications « omnibus » proposées à la directive européenne sur le devoir de diligence raisonnable des entreprises en matière de durabilité (24/9).

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.

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.

### 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](https://sdgs.be) ».

### 4. La gestion interne durable du SPF

- Politique d'achats durables :

Le SPF Chancellerie du Premier ministre 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.

- Alimentation durable :

Le SPF 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 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 sandwichs comporte également des options végétariennes et véganes.

Une corbeille de fruits est mise à disposition chaque jour dans le restaurant du SPF 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.

➤ Mobilité durable :

Le SPF Chancellerie et les services créés auprès d'elle comptent 284 collaborateurs, quel que soit leur statut.

Un indemnité pour les déplacements à vélo a été octroyé à 26 membres du personnel (8,3%) dont 10 collaborateurs prennent uniquement le vélo.

Le reste des collaborateurs ont presque tous bénéficié d'un abonnement en transports en commun.

## 6.2. SPF Soutien & Appui



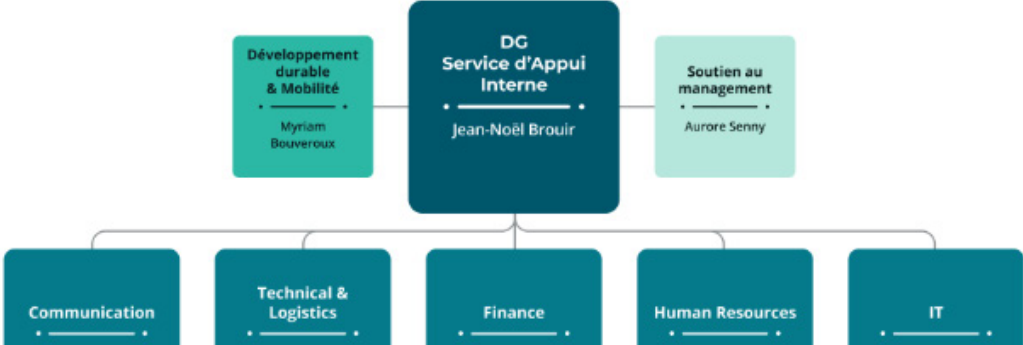
(Madame Myriam Bouveroux, membre de la CIDD)

### La Cellule DD en 2025

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Soutien et Appui (BOSA)**

- Représentants officiels auprès de la CIDD
  - Membre effectif : Myriam Bouveroux
  - Pas de remplaçant
- Représentant du service du président : conseiller en prévention
- Représentante pour la communication : Tine D'Hooghe
- Représentant pour les achats durables (DG CFP) : Xavier Henrotin
- Représentant de la DG R&D :
  - Inclusion : Etienne Deveaux
  - Empreva : Cindy Hannard
- Représentant de la DG SD

Place dans l'organigramme :



## Activités en 2025

Les activités ci-dessous ont été établies dans le cadre du plan d'action pour 2025.

- Suivre les ODD liés aux objectifs fixés et déterminer les KPI, ou, s'ils existent déjà, les suivre et les développer davantage.
- Communiquer sur le plan de déplacements d'entreprise et sur le rapport annuel consacré au développement durable.
- Bien-être : développer et mettre en œuvre les actions liées au DD.
- Mobilité :
  - o Optimiser le réseau afin de pouvoir servir de levier pour réaliser des actions concrètes.
  - o Réalisation du contrat-cadre relatif au leasing vélo et lancement de l'utilisation de ce leasing vélo par d'autres.
- Obtention du certificat Cycle Friendly Employer.

## 2. La contribution du SPF Soutien et Appui (BOSA) aux mesures et actions du PFDD

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

Le SPF BOSA joue un rôle dans l'élaboration d'un nouveau Plan fédéral de développement durable (2026-2029). Concrètement, il participe aux différents groupes thématiques afin de déterminer s'il convient ou non d'inclure le contenu de certains objectifs et d'apporter sa contribution sur des thèmes qui le concernent. À cet égard, il veillera à ce qu'aucune action ne vienne s'ajouter aux missions déjà prises en charge par le SPF BOSA.

En outre, il y a le suivi du PFDD toujours en cours (2021-2026). Certaines de ces actions sont inscrites dans le plan opérationnel, ce qui permet d'en assurer le suivi trimestriel, semestriel ou annuel. La responsable de la cellule Développement durable est chargée de la coordination et du suivi des initiatives concernées, toujours en concertation avec les experts de terrain au sein du SPF BOSA.

## Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2025

L'un des objectifs du PFDD était de disposer d'une politique d'achats claire, intégrant des clauses relatives au développement durable, au genre, à l'économie sociale, ...

Au cours des dernières années, des progrès ont été réalisés afin de mettre en place cette politique et de prévoir les clauses nécessaires, le cas échéant. Plus loin dans le rapport, les réalisations et la planification en vue d'une politique d'achats durable seront précisées.

Les différentes équipes impliquées au sein du SPF BOSA organisent des entretiens sur des sujets d'intérêt commun. Le lien entre le développement durable et la diversité et l'inclusion n'existe que pour l'ODD 3, « Égalité des genres ». Sur le plan externe, BOSA soutient également le réseau fédéral d'inclusion et le plan Gender Mainstreaming, qui est en cours d'élaboration.

Dans le cadre du principe « Leave no one behind », nous avons apporté notre contribution de diverses manières. Par exemple, par le biais de la formation Connectoo relative à l'inclusion numérique pour tous les groupes cibles et par le biais de formations portant sur un langage clair et accessible. Ces concepts font partie des services permanents.

[Connectoo | BOSA](#)

[Installer une politique qualité pour des textes clairs : accompagnement | BOSA](#)

Le site web consacré au nouveau formulaire AIR a été créé et pourra être lancé début janvier 2026. La nouvelle version du formulaire en ligne génère automatiquement un tableau récapitulatif permettant de se faire une idée rapide de l'impact du projet de réglementation.

### 3. Les SDGs en tant que boussole

L'intelligence artificielle (IA) – qui s'inscrit dans l'ODD 10.3, « Réduire les inégalités » – prend de plus en plus de place dans notre vie quotidienne, mais aussi dans les services publics. L'IA permet de simplifier, d'accélérer ou de rendre plus efficaces certaines opérations. Mais cette technologie soulève également des questions importantes : comment garantir que l'IA respecte nos droits ? Que l'IA reste équitable, transparente et compréhensible ?

Pour relever ces défis, 40 organisations fédérales ont adopté une Charte pour une utilisation responsable de l'IA dans les services publics, qui a été signée le 11 juillet 2025.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers le site web où les différents aspects partiels sont repris, ainsi que l'aspect de la durabilité. Cette charte attire également l'attention sur l'empreinte écologique.

[L'intelligence artificielle dans les services publics : une charte pour une utilisation responsable | BOSA](#)

Dans le cadre de l'ODD 11 – Villes et communautés durables – (systèmes de transport abordables, accessibles et durables pour tous), des efforts supplémentaires ont été consentis pour permettre aux fonctionnaires fédéraux d'opter pour le leasing vélo. Cette possibilité contribue également au bien-être du personnel. Ce leasing vélo était l'un des projets qui avait été mis en avant dans le cadre de « Be Cyclic 1.0 » et qui sera repris dans le projet « Be Cyclic 2.0 ». Voici le lien vers ce projet, où toutes les informations sont disponibles : [Leasing vélo | BOSA](#)

#### 4. La gestion interne durable du SPF

##### **La politique de mobilité durable :**

En 2025, nous avons réussi à réduire notre parc automobile à deux voitures de service.

Lorsque le SPF BOSA a été créé en mars 2017, nous possédions sept voitures de service. En fonction des besoins réels et conformément à l'évolution de la législation (renforcement des zones à faibles émissions (LEZ)), le parc automobile a été systématiquement réduit. Dans ce cadre, ce sont d'abord les (anciens) véhicules diesel qui ont été visés. Il ne reste donc plus qu'un seul véhicule (essence) du parc automobile initial. En outre, nous disposons encore d'un véhicule qui fait l'objet d'un leasing de courte durée. Ces véhicules seront remplacés par des modèles à zéro émission.

En outre, les voitures de fonction des mandataires sont entièrement électriques. Au total, il s'agit de 6 voitures. Dans ce cadre, les mandataires pourront à l'avenir utiliser le budget mobilité s'ils le souhaitent.

Les collaborateurs du SPF BOSA qui utilisent la SNCB ont depuis longtemps la possibilité d'utiliser l'abonnement Flex de la SNCB. Seuls les collaborateurs qui n'ont pas la possibilité de faire du télétravail ont un abonnement complet. Il s'agit d'environ 20 membres du personnel.

Comme indiqué précédemment, le leasing vélo est également un fait, et sa mise en œuvre se poursuivra en 2026.

### **La politique d'achats durables :**

L'administration fédérale doit prendre au sérieux son rôle d'exemple et intégrer structurellement des clauses sociales et de durabilité dans sa politique d'achats. Les marchés publics constituent un levier pour des choix respectueux sur le plan environnemental, social et éthique. Dans ce cadre, une attention particulière doit être accordée à la réduction de l'empreinte écologique, à la promotion de l'égalité des chances ainsi qu'au soutien de conditions de travail équitables dans l'ensemble de la chaîne.

La politique d'achats est également un moteur de l'économie circulaire. L'accent n'est donc plus mis sur les simples achats de produits, mais sur les cycles de vie durables et la réutilisation des matières premières.

Dans le même temps, l'administration peut jouer un rôle dans des solutions innovantes en laissant une place à des produits et services innovants et en promouvant la coopération avec le secteur privé.

En 2023, dans le cadre des achats durables, le SPF BOSA, l'Institut fédéral pour le Développement durable (IFDD) et la KU Leuven ont uni leurs forces afin d'établir une « liste d'urgence » pour les achats responsables. Cette liste regroupe divers produits et services pour lesquels une attention particulière doit être accordée aux achats socialement responsables. Elle est continuellement mise à jour et complétée en fonction des évolutions au niveau européen. Elle est consultable via le lien suivant :

<https://www.guidedesachatsdurables.be/fr/node/6108.html>

### **Lignes directrices pour des sites web plus lisibles :**

Le SPF BOSA a rédigé des lignes directrices visant à rendre les sites web plus lisibles et plus conviviaux (« inclusion by design »). L'introduction d'une clause spécifique dans les modèles de marchés publics n'a pas été jugée pertinente, notamment parce qu'elle ne concerne que quelques marchés publics très spécifiques pour des développements d'applications en ligne et des sites web mobiles. Par ailleurs, le SPF BOSA aide les organisations fédérales à mettre en œuvre les lignes directrices pour les sites web et à trouver des solutions en cas de problème.

### **Ressources humaines durables :**

Les services concernés qui travaillent dans le domaine des RH veillent à ce que divers sujets puissent être discutés et à organiser des actions de sensibilisation. Un grand nombre des sujets susmentionnés sont repris dans un plan thématique. Par conséquent, seuls les plans thématiques sont énumérés ci-dessous, car ils conduisent de toute façon à des actions qui sont ensuite intégrées au sein des différentes équipes.

Plusieurs actions ont déjà été entreprises et seront certainement poursuivies en 2026 et au-delà.

En 2025, il y a eu le projet « DUO for a JOB » ([Devenez mentor avec DUO for a JOB ! | BOSA](#)). Ce projet sera certainement poursuivi en 2026.

Depuis quelque temps, une législation en vigueur vise à promouvoir la réintégration de travailleurs absents de longue durée.

Depuis 2025, nous avons des personnes internes à BOSA qui assument le rôle de « disability managers ». En plus de veiller à un environnement de travail optimal, elles aident également à réintégrer les collaborateurs qui ont été absents pendant de longues périodes pour une raison ou une autre.

Le plan de réintégration comprend une description concrète et détaillée des éléments suivants :

- les adaptations raisonnables du poste de travail,
- le travail adapté, avec mention du volume de travail et de l'horaire, ainsi que son introduction éventuelle par étapes (reprise progressive du travail),
- la formation proposée au travailleur de sorte qu'il puisse exécuter le travail adapté ou ses nouvelles tâches,
- la durée de validité du plan de réintégration.

### **Management environnemental et gestion de la qualité :**

Compte tenu du manque de ressources, le volet relatif à la gestion environnementale n'a pas été mis en œuvre en 2025.

Il y a seulement eu une participation aux réunions consacrées à la gestion environnementale. Cela permet un échange d'informations et nous permet, en tant que SPF, de rester informés des différents développements en la matière.

## 6.3. SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement



(Monsieur Moussa Radi, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

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

Dans l'organigramme, le coordinateur Développement durable (DD) se situe au niveau des services rattachés à la présidente du comité de direction, plus précisément le service SO.1 (stratégie & management). Il représente le 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 à l'étranger, avec l'aide du réseau Développement durable composé de délégués de chaque direction générale.

#### **Activités en 2025**

En mars, le coordinateur DD et des collègues de la direction générale Coopération au développement ont participé à un atelier sur la cohérence des politiques pour le développement durable, organisé par l'OCDE et la Commission européenne. Cet atelier fait partie du projet *Building Policy Coherence for Sustainable Development (PCSD) across federal government in Belgium*, qui a pour vocation d'accélérer la mise en œuvre des Objectifs de développement durable (ODD) en fournissant une analyse et des recommandations pour renforcer la cohérence des politiques de développement durable au niveau fédéral. Le projet soutient la préparation du prochain Plan fédéral de développement durable (PFDD) et contribue à la mise en œuvre de l'Agenda 2030, sur la base des trois piliers de la recommandation de l'OCDE sur la PCSD :

1. Développer une vision stratégique pour atteindre les ODD de manière intégrée ;
2. Mettre en place des mécanismes institutionnels efficaces et inclusifs pour coordonner les interactions politiques entre les secteurs et les niveaux d'administration ;
3. Créer des outils adaptés et évolutifs pour anticiper et traiter les effets à long terme des politiques.

L'atelier, facilité par des experts de l'OCDE, a encouragé le dialogue entre les parties prenantes fédérales et a fourni des outils pratiques pour améliorer la cohérence et la coordination des politiques. Cela s'est fait sur la base des bonnes pratiques internationales et des recommandations issues de l'analyse institutionnelle du projet, adaptées au contexte belge.

## 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**

L'approche stratégique du service pour l'intégration et la mise en œuvre du PFDD est ancrée dans le Plan stratégique 2025-2029, finalisé le 17 octobre 2025 et signé par la présidente du comité de direction et le ministre compétent.

La coopération internationale belge est alignée sur les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, qui guident notre approche et nos priorités de financement. Dans ce cadre, nous nous concentrons sur trois biens publics mondiaux : la santé mondiale, le climat (y compris les systèmes alimentaires durables) et la paix et la stabilité. Ces thèmes reflètent l'expertise et les intérêts sécuritaires de la Belgique, tels que définis dans la Stratégie de sécurité nationale, et sont reconnus au niveau international.

Pour accroître l'impact sur ces priorités, nous déployons trois accélérateurs : l'innovation, le développement des compétences et l'autonomisation des jeunes ainsi que l'égalité des genres. Ces éléments sont structurellement intégrés dans nos processus d'élaboration et d'exécution des politiques. La mise en œuvre se fait par le biais de plans opérationnels annuels qui s'appuient sur le plan stratégique et assurent la cohérence entre la coopération internationale et l'action diplomatique belge.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2025**

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan fédéral de développement durable, le Service public fédéral Affaires étrangères (SPF Affaires étrangères) a mené, au cours de l'année écoulée, des actions concrètes contribuant à la responsabilité sociale, à la promotion des droits humains et de l'égalité de genre, à l'accessibilité des services aux citoyens ainsi qu'au renforcement de la coopération internationale en matière de protection sociale et de travail décent.

#### Responsabilité sociale et engagement interne

Le SPF Affaires étrangères a accordé une attention particulière à sa responsabilité sociétale en tant qu'administration fédérale. Dans ce cadre, un marché de Noël a été organisé au sein du SPF en 2025. Le personnel s'y est engagé sur une base entièrement volontaire. Les fonds récoltés ont été intégralement versés à l'association Cliniclown, qui mène des activités dans les hôpitaux au bénéfice d'enfants gravement malades. Cette initiative a combiné solidarité interne, engagement volontaire et responsabilité sociale, et a contribué à renforcer une culture organisationnelle positive et inclusive.

### Droits humains, égalité de genre et sensibilisation via le réseau diplomatique

Le SPF Affaires étrangères a mené une action systématique en faveur de la promotion des droits humains et de l'égalité de genre à travers le réseau diplomatique. À l'occasion de journées internationales thématiques — notamment la Journée internationale des droits des femmes, l'IDAHOT, la Journée mondiale de la liberté de la presse, la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Journée des défenseur·e·s des droits humains et la Journée internationale des droits de l'homme — des instructions ciblées ont été envoyées ou rappelées aux postes diplomatiques. Ces instructions contenaient des informations sur la politique belge et les actions ou plans d'action en cours, ainsi que, le cas échéant, sur le cadre de politique interne belge. Les postes ont été explicitement encouragés à assurer la visibilité de ces thématiques à travers leur communication, notamment via les réseaux sociaux, conformément aux priorités belges en matière de droits humains et d'inclusion. Des instructions complémentaires ont également été diffusées concernant Beijing+30, la position belge en matière d'égalité de genre et des outils pratiques destinés aux négociations multilatérales. Une attention spécifique a par ailleurs été accordée à la montée des mouvements anti-genre, avec des explications sur leurs caractéristiques et des pistes pour y répondre de manière diplomatique et politique.

La Belgique était représentée à haut niveau lors de l'événement organisé en marge de la semaine ministérielle à l'occasion de Beijing+30. En outre, le SPF Affaires étrangères a coorganisé, avec ONU Femmes et l'Union européenne, une conférence d'envergure à l'occasion des 25 ans de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, intitulée « *25 Years UNSCR 1325: New Challenges, Renewed Commitment, and the Future of the Women, Peace and Security Agenda* ». À Genève, un événement a également été organisé, en collaboration avec UNICEF Belgique et Plan International, dans le cadre du suivi de la conférence internationale sur les droits de l'enfant.

En interne, un accent particulier a été mis sur le renforcement des capacités. Des formations ont été organisées sur les thématiques Femmes, Paix et Sécurité ainsi que sur les mouvements anti-genre, afin de renforcer le niveau de connaissance et la cohérence des politiques au sein du SPF.

### Information accessible et inclusive à destination des citoyens

Conformément aux objectifs du développement durable, le SPF Affaires étrangères a poursuivi ses efforts visant à offrir une information claire, compréhensible et adaptée dans les services en contact avec les citoyens. Ces efforts tiennent compte des différences de niveau de formation et de la fracture numérique. Cette approche s'inscrit dans les travaux des groupes de travail concernés ainsi que dans le cadre de la charte et du plan d'action relatifs à la communication accessible.

En 2025, le premier cycle de monitoring des sites internet des postes à l'étranger a été finalisé. Au vu du succès de cette phase pilote, il a été décidé d'en faire un processus permanent, chaque site pays étant désormais évalué tous les deux ans. Cette démarche permet d'améliorer de manière structurelle la qualité, la clarté et l'accessibilité de l'information destinée à l'ensemble des citoyens.

### 3. Les ODD en tant que boussole

En 2025, le SPF Affaires étrangères a pris des mesures importantes pour promouvoir le développement durable dans le monde entier. La Société belge d'investissement pour les pays en développement (BIO) a poursuivi la réalisation du troisième contrat de gestion avec l'État belge, en mettant l'accent sur la croissance durable dans les pays en développement. BIO a travaillé activement sur 10 objectifs stratégiques, dont le travail décent, l'adaptation au climat, la biodiversité et l'égalité des genres, et en a rendu compte dans son rapport annuel sur le développement durable. L'agence d'exécution Enabel souhaite également renforcer la résilience des communautés locales et contribuer à la réalisation des Objectifs de développement durable. Pour ce faire, Enabel combine plusieurs actions : la protection des écosystèmes, la promotion de l'économie verte et le soutien à des systèmes alimentaires durables.

En outre, la Belgique a contribué à la préparation de la 4<sup>e</sup> Conférence internationale sur le financement du développement, qui se tiendra en 2026. En 2025, l'accent a été mis sur l'établissement de partenariats avec les banques multilatérales de développement, le renforcement des systèmes de gestion et la promotion de la crédibilité des mécanismes de financement internationaux. Ces efforts ont constitué la base d'un programme d'action renouvelé en matière de financement du développement. Tant les acteurs non gouvernementaux belges qu'Enabel, l'agence belge de mise en œuvre des programmes de la Coopération au développement, travaillent structurellement à la réalisation des Objectifs de développement durable. Les actions mises en œuvre en 2025 comprennent des campagnes à destination des décideurs politiques, des initiatives d'éducation au développement durable, des investissements dans des solutions innovantes fondées sur la nature et dans l'agriculture durable, ainsi que la promotion d'une synergie entre la culture et la gestion durable.

La Belgique a poursuivi son engagement en faveur de la protection de l'ordre multilatéral fondé sur des règles, notamment en participant à des conventions sur le déminage, la non-prolifération et les armes chimiques, et par le biais de documents politiques et d'interventions diplomatiques. Dans le domaine de l'environnement, le SPF a contribué à la définition des positions nationales pour diverses négociations sur le climat et la biodiversité, a été l'un des principaux négociateurs de l'UE lors de la COP30 à Belém, a assumé un rôle de premier plan dans la préparation du Doha Social Summit et a soutenu la recherche ainsi que la coopération internationale. La candidature belge pour accueillir le secrétariat BBNJ a également été mise en avant. La Belgique contribue en outre financièrement aux organisations et programmes internationaux consacrés au climat (y compris le changement climatique et les instruments météorologiques d'alerte précoce), à l'environnement, à la biodiversité et aux systèmes alimentaires durables.

La Belgique a continué à défendre activement les droits humains et le droit international. Cet engagement s'est entre autres traduit par la préparation de l'examen périodique universel (EPU) de la Belgique prévu en 2026, le soutien aux défenseurs des droits humains, de l'égalité des genres et des mécanismes de reddition de comptes, initiatives dans l'espace civique, ainsi que par l'organisation d'événements autour du thème Femmes, Paix et Sécurité et de la justice transitionnelle.

La fête nationale à Bruxelles offre aux services fédéraux une occasion unique de communiquer sur leurs activités et leur expertise. La Défense, la police, la protection civile et les douanes étaient présentes, et pour la troisième fois consécutive, notre SPF était également représenté et disposait de son propre stand. Avant la crise du COVID-19, nous y avons déjà participé six fois, ce qui nous fait dire que notre présence à ces festivités est devenue une tradition solidement ancrée.

Notre stand était entièrement consacré aux Objectifs de développement durable : une feuille de route mondiale pour un avenir meilleur d'ici 2030 et un fil conducteur important pour nos politiques. Les visiteurs – jeunes et moins jeunes – ont pu participer à des jeux interactifs tout en apprenant davantage sur le développement durable. S'ils remportaient trois jeux, ils pouvaient repartir avec une chouette récompense.

Les activités étaient non seulement ludiques, mais aussi éducatives. Par exemple, les participants pouvaient produire de l'énergie renouvelable en rebondissant sur un trampoline (ODD 7 : énergie propre et à un coût abordable). Dans une cabine où des boules de couleur virevoltaient dans les airs, ils devaient attraper un maximum de boules bleues qui symbolisaient l'eau (ODD 6 : eau propre et assainissement). Les ODD étaient présentés de manière ludique, avec l'aide de nos célèbres Schtroumpfs, qui ont apporté une touche reconnaissable et joyeuse.

Grâce à cette approche créative, nous avons de nouveau touché un large public et souligné l'importance du développement durable, et ce de manière accessible.

En outre, les ODD sont aussi intégrés dans les normes et les valeurs qui guident la politique étrangère belge.

#### 4. La gestion interne durable du SPF Affaires étrangères

En 2025, le SPF Affaires étrangères a une nouvelle fois renforcé ses efforts en matière de développement durable. Dans le cadre de la politique de consommation et de production durables, le gaspillage alimentaire a été activement réduit. Cet objectif a notamment été atteint grâce à la diminution de la taille des portions dans le restaurant du personnel, la réutilisation des denrées alimentaires excédentaires conformément aux normes HACCP et le renvoi des produits non transformés. Grâce à ces mesures, le volume de déchets alimentaires mensuel est resté inférieur à l'objectif de 250 kg, ce qui a contribué à une consommation alimentaire plus efficace et plus durable.

Nous avons aussi œuvré à la réduction de l'empreinte carbone de l'administration centrale et des postes à l'étranger. A l'administration centrale, l'utilisation des équipements de cuisine a été rationalisée et les livraisons pour le restaurant ont été limitées à une fois par semaine. Sur le plan de l'infrastructure, le SPF a investi dans les postes à l'étranger environ 1 million d'euros dans des travaux de valorisation énergétique, y compris l'installation de panneaux solaires et de chauffe-eau solaires, l'isolation des toits et des murs, le remplacement des fenêtres et des menuiseries, et la modernisation des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC), tandis que nous avons également continué à acheter des véhicules électriques. Dans le cadre de la planification pluriannuelle, l'objectif est de réaliser des investissements supplémentaires dans des bâtiments durables.

Enfin, le SPF a continué à œuvrer en faveur d'une réduction des inégalités et des discriminations. Une politique du personnel inclusive, qui place la diversité et l'égalité des genres au centre de ses préoccupations, a été encouragée. Des plans d'action pour le bien-être et l'inclusion ont été élaborés, le recrutement local au niveau des postes à l'étranger a été encouragé et le ratio hommes-femmes au sein du personnel est resté dans la fourchette cible de 40 à 60 %.

## 6.4. SPF Intérieur



(Madame Sophie Delvaux, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

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

La Cellule Développement Durable est un Réseau de Développement Durable (Réseau DDO) au sein du SPF Intérieur 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 direction générale basée à Bruxelles. Le coordinateur de la rue de Louvain travaille dans le 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, 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. Une certaine latitude est tout de même laissée à chaque entité, selon ses besoins et obligations spécifiques.

Le coordinateur DDO central prend également part aux réunions du Réseau Mobility (BOSA) et de Management Environnemental (BOSA).

## Activités en 2025

Le plan d'action DDO 2025 a été validé par le Comité de Direction. La cellule DDO tente de réaliser le maximum d'actions de ce plan. Les trois priorités de 2025 recouvraient les achats, la logistique et la mobilité durables.

Certaines actions sont transversales et stratégiques (suivi du PFDD, des objectifs transversaux...), d'autres d'ordre logistique (suivi du PLAGE, ouverture du label Ecodyn...) et d'autres sont ponctuelles et ont lieu sur le terrain (amélioration du tri des déchets, actions dans le cadre de la semaine de la mobilité...) – voir point 4 pour ces dernières.

En guise d'exemple, deux temps de midi consacrés au DDO ont été proposés à tous les collaborateurs désireux d'en apprendre plus sur cette thématique. Ainsi, le 19/6, des collègues du NCCN (Centre de Crise National) sont venus présenter le Belgian National Risk Assessment ; et le 27/11, le Bureau fédéral du plan, en collaboration avec l'IFDD, sont venus présenter l'état des lieux de la contribution du SPF Intérieur aux Objectifs de Développement durables (SDGs) – et ce, dans le cadre des 10 ans de la ratification de ces SDGs.

## 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**

Une mesure de notre plan d'action interne est le 'suivi du PFDD' afin de faire le plus de liens et de ponts possibles tout au long de l'année.

En 2025, c'est la Roadmap Développement durable (DDO) IBZ, élaborée en 2024 avec le soutien de KPMG, qui a servi de boussole pour rédiger le plan d'action DDO. Comme relevé plus haut, trois thématiques ont été priorisées : les achats, la mobilité et la logistique durables.

Notons encore que l'ensemble des plans fédéraux auxquels participe notre SPF ont été regroupés au sein de la cellule (stratégique) Corporate IBZ, directement sous la direction de la Présidente du Comité de Direction, et ce, afin de les centraliser et de faire un suivi *ad hoc*.

En ce qui concerne le PFDD, c'est la responsable DDO du service Facility Office qui regroupe les informations nécessaires à la rédaction du rapportage annuel. Le travail de réseautage doit se poursuivre en interne afin que les différentes mesures suivies par des DG ou départements soient rapportées plus systématiquement vers la coordinatrice DDO.

Une fois rédigé, le rapportage du PFDD est validé par le Comité de direction, de manière à ce que chaque direction ait une vue globale sur la politique DDO du SPF.

## Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2025

Le SPF Intérieur a priorisé une mesure en 2025, il s'agit de l'action interdépartementale qui vise à « élaborer un ensemble de mesures fédérales d'adaptation à la crise climatique ». Elle a connu, une fois encore, des avancées positives.

Ainsi, la directive européenne CER (*Critical Entities Resilience*) a été transposée en 2025 dans la loi belge. Cette directive vise à accroître la résilience des entités critiques qui fournissent des services essentiels aux fonctions sociétales vitales.

Validée au Conseil des Ministres en 2024, et désormais discutée au Parlement, elle devrait être publiée au Moniteur belge durant le premier semestre 2026. En parallèle, le réseau CER Connect continue à être organisé et piloté par le NCCN afin de rapprocher les différents exploitants d'entités considérés comme infrastructures critiques.

Pour la 'communauté' CER, un rapport spécifique découlant du BNRA (*Belgian National Risk Assessment*) lié aux secteurs critiques pour la société a été fourni aux autorités sectorielles des infrastructures critiques, en plus de documents pratiques permettant la déclinaison de la méthodologie BNRA vers d'autres champs d'application.

Enfin, en compagnie de partenaires externes, une '*check list climat*' a été publiée à destination de fournisseurs de services essentiels afin de prendre en compte des points d'attention climatiques et accroître notre résilience à ce propos.

A plus long terme, le SPF Intérieur vise à associer les autorités sectorielles et exploitants au projet CCV (*Climate Change Vulnerabilities*) pour dresser un catalogue d'incidents et comparer les seuils de vulnérabilité sectoriels aux modèles climatologiques fournis par le monde scientifique. Néanmoins, ce projet est dépendant de données scientifiques externes qui devront encore être modélisées par les partenaires.

En ce qui concerne la résilience plus spécifique des services de secours, notre SPF coordonne le projet eNOVATION, en collaboration avec 21 partenaires internationaux. Celui-ci vise à améliorer la protection des services de secours face aux menaces CBRN (chimique, biologique, radiologique et nucléaire). Si ces menaces peuvent provenir d'un acte terroriste, elles peuvent également être les conséquences d'un événement climatique (cfr Fukushima).

Ces différentes actions permettent de tendre vers la réalisation du SDG 7 (accès à des infrastructures énergétiques fiables) et, dans une moindre mesure, le SDG 13 (lutte contre le changement climatique), et notamment le 13.2 – 'incorporer des mesures relatives au changement climatique dans les politiques, les stratégies et la planification nationales'.

Notons encore la nomination à deux concours de projets réalisés l'an passé par notre SPF :

- La '[Mobile station](#)' a été nommée aux 'Publica Awards'.

Il s'agit d'un projet permettant aux personnes qui ne peuvent se rendre dans leur administration communale, pour des raisons administrative ou de santé, d'obtenir leurs documents (carte d'identité, passeport,...) sans devoir se déplacer. L'administration se rend elle-même avec cette

station biométrique mobile dans les homes, prisons ou hôpitaux en ayant fait la demande.

- Le projet de théâtre '[Le respect, ça se cultive](#)' a été nommé pour les prix fédéraux de l'inclusion de BOSA ([BOSA - Inclusion](#)).

Il s'agit d'une action mise en place par la Cellule bien-être. Elle proposait un petit spectacle d'improvisation sur le thème du respect dans le cadre du travail. Suite à cette représentation, un débat a eu lieu entre les spectateurs et les joueurs.

Ces deux projets n'ont finalement pas été lauréats mais la reconnaissance de ces institutions nous conforte dans l'importance de soutenir ce genre d'initiatives, qui œuvrent en faveur d'une société plus inclusive, et d'institutions efficaces et responsables.

### 3. Les ODD en tant que boussole

Bien que la plupart des missions de notre SPF ne sont pas directement liées aux SDGs, ou de façon moins évidente qu'ailleurs, cela n'empêche pas le SPF Intérieur de mettre en place des actions qui visent une société plus juste.

Le SPF Intérieur a nommé deux représentants qui suivent le plan fédéral énergie-climat, afin de participer pleinement aux discussions portant sur cette thématique (SDG 13).

Notre SPF a consacré du temps et des moyens financiers pour la sensibilisation au handicap.

Tout d'abord, un plan handicap a été rédigé par la Cellule bien-être et validé par le Comité de direction. Plusieurs mesures et actions y étaient mentionnées, et notamment un projet d'inclusion, en partie financé et soutenu par BOSA. Il s'agit d'un projet d'embellissement de certains locaux des service centraux de notre SPF avec une association de création artistique se composant de personnes porteuses d'un handicap mental (via l'association Créham). L'embellissement des lieux de travail fait partie intégrante de la politique de bien-être au travail et a une influence positive sur les membres du personnel.

Mais l'objectif de ce projet est double puisqu'en plus de l'embellissement du cadre de travail, des moments de sensibilisation faits d'échange, de rencontres entre les membres du SPF (composé d'un groupe de volontaires) et les artistes, ont eu lieu. Le but est de favoriser la diversité, et de réfléchir ensemble à la notion 'travailler différemment'. Chaque personne participante apprenant de l'autre et prenant part à un projet collaboratif qui se construit étape par étape. La réalisation des œuvres aura lieu en 2026, avec à la clé, de nouvelles rencontres et découvertes entre personnes porteuses de handicap et membres du personnel.

En plus de ce projet, une sensibilisation aux personnes aveugles et malvoyantes a également eu lieu pendant la semaine de la mobilité. Des personnes de l'association *Scale dogs* sont venues parler de la formation des chiens guides avec des mises en situation réelle.

Une autre mesure du plan d'action était de développer tout un chapitre relatif au handicap sur la page intranet, avec par exemple les procédures à suivre pour adapter son poste de travail, les avantages sociaux et fiscaux...

Enfin, pour clôturer cette grande campagne 'inclusion' 2025, plusieurs communications ont été envoyées à l'ensemble des collaborateurs. Ainsi, la cellule communication a réalisé une interview de plusieurs collègues de différents services, dont un collègue malvoyant, ce qui permet de mieux faire connaître le handicap invisible. De même, une communication a été envoyée afin de rappeler l'importance de prendre en considération les ETA lors de nouvelles commandes ou d'appel d'offre.

L'ensemble de ces actions et mesures mises bout à bout permettent de tendre vers une société plus inclusive. Si le débat peut avoir lieu sur le fait que ce genre d'initiative contribue ou non aux SDGs, ce sont en tout cas les thématiques des SDGs 16.6 (institutions responsables et ouvertes) et dans une moindre mesure 8.5 (emploi décent pour les personnes handicapées) qui sont soulevées par ces projets dynamiques.

#### 4. La gestion interne durable du SPF Intérieur

##### **Mobilité durable :**

En terme de mobilité durable, des actions de sensibilisation ont eu lieu, comme chaque année, pendant la semaine de la mobilité et en dehors (applause day, balade sur l'inclusion, ramassage de déchets en kayak sur le canal, test de vélos électriques backfiets, longtail, ...).

Par ailleurs, le budget mobilité pour les mandataires est entré en vigueur en 2025. Nos mandataires ont donc l'occasion de demander une voiture électrique (et d'occasion si possible), ou de jouir d'un vélo pour leurs déplacements de travail et privés, à la place d'une voiture de fonction.

Par ailleurs, le service DDO a soutenu Persopoint dans la mise en place de la nouvelle offre de leasing vélo pour les fonctionnaires fédéraux en participant à la phase test de la plateforme Les premiers usagers devraient pouvoir bénéficier d'un vélo en leasing dès 2026.

Diverses mesures ont été réalisées dans le cadre du PDE, et notamment la rédaction d'un plan 'Situations exceptionnelles' ainsi que la mise à jour du Plan 'Pic de pollution'.

Enfin, plusieurs véhicules thermiques de la flotte du SPF ont été retirés, pour des raisons légales (LEZ) ou parce que sous-utilisés. Certains ont été envoyés en province s'ils sont en bon état, d'autres ont été totalement déclassés. Par ailleurs, plusieurs vélos de services ont été achetés et/ou réparés. Parallèlement à cette diminution, une phase d'extension de l'utilisation de Cambio pour certains services a eu lieu en 2025. Ce sont aujourd'hui 23 collaborateurs qui peuvent utiliser cette solution de voiture partagée pour leurs déplacements de service.

### **Achats durables :**

Notons que certains services d'achats ont introduits en 2025 des éléments de durabilité dans leurs marchés (critère de sélection suivant la norme ISO 14 001, produits d'entretien éco labellisés...) et que plusieurs acheteurs ont assisté à l'événement de FORCMS. Cependant, il n'existe pas encore d'uniformité pour l'ensemble des services d'achats.

Dès lors, une des mesures de notre plan d'action était d'analyser les contrats cadres auxquels nous prenons part. Celle-ci a débuté en 2025 et se prolongera en 2026. Elle permettra de savoir à quel degré nos achats sont déjà durables et quel type d'actions prendre pour améliorer notre politique d'achats durables, pour l'ensemble de notre SPF. Il s'agit d'un travail de longue haleine.

Notons déjà que, lorsque des (ré)aménagements des lieux de travail ont eu lieu en 2025, priorité a été donnée au matériel de seconde main pour le mobilier, via FINSHOP notamment.

### **Management environnemental :**

Au printemps, le SPFI a ouvert le label 'Ecodynamique' de Bruxelles Environnement, et ce, afin de préparer au mieux notre déménagement futur.

Des panneaux photovoltaïques ont été installés en juin 2025 sur un des toits de nos bâtiments. Une diminution de la consommation et des dépenses de l'ordre de 5 à 10% par rapport à l'année passée, a déjà été constatée.

Le SPF a aussi travaillé à l'amélioration du tri des déchets (via une campagne de sensibilisation, via l'achat de nouvelles poubelles, ...).

### **Engagement sociétal :**

Afin de soutenir les familles des collaborateurs du SPF, une garderie a pris place pendant l'été 2025 dans un des bâtiments du SPF. L'ensemble des collaborateurs pouvaient inscrire leurs enfants pour des journées d'animations à un prix très démocratique. Cette initiative permet d'allier au mieux vie de famille et vie professionnelle.

Comme chaque année, des sensibilisations ont lieu en continu. Lors de certaines journées, comme la journée du handicap (voir plus haut). A d'autres occasions, des messages sont postés sur l'intranet, par exemple pour la journée des droits des personnes LGBTQIA+.

Enfin, l'équipe 'IBZ aid' a, cette année encore, été très active et a récolté des fonds pour plusieurs bonnes causes, et notamment 'Kom op tegen kanker'. L'argent est récolté à travers quelques actions, comme la vente de chocolats à la Saint-Nicolas, le Xmas party & market (marché de Noël qui a eu lieu le 18/12), ou encore les 1000 km de KOTK, pendant lesquels huit collègues ont parcouru 125km à vélo chacun.

## 6.5. SPF Finances



(Monsieur Giovanni Ferrari, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Finances**

Le domaine du développement durable est géré depuis octobre 2025 par trois personnes au sein du SPF Finances :

- Giovanni Ferrari, Coordinateur DD et représentant de notre SPF pour la CIDD, du IFDD, du CFDD et des organisations associées.
- Françoise Dubois, forte d'une grande expérience en tant que responsable de la cellule environnement, est devenue Cooordinatrice DD.
- Viviane De Cocq, responsable de la communication et du développement des initiatives DD.

Le réseau interne de développement durable, composé auparavant de représentants de chaque administration et service d'encadrement, a cessé d'être actif en 2025 en raison de changements de personnel. L'objectif est donc de rétablir ce réseau interne en 2026, avec des représentants des différentes administrations. Ceci permettra un large partage des connaissances, facilitant ainsi l'intégration des initiatives de développement durable au sein de l'organisation et l'ancrage de ces principes dans les lignes directrices.

En réunissant les différentes administrations fiscales et les services d'encadrement, chacun possédant leurs propres domaines d'expertise, nous facilitons des discussions menées selon divers angles et étroitement liées au fonctionnement quotidien de notre SPF. Dans ce cadre, et en raison des nécessaires économies budgétaires, nous viserons également à réaliser des situations gagnant-gagnant ainsi que des synergies en matière de DD avec d'autres parties prenantes, tant internes qu'externes.

#### **Activités en 2025**

Le SPF Finances a participé en 2025 aux activités externes suivantes :

- les réunions plénières de la CIDD ;

- le réseau des coordinateurs DD de l'IFDD pour le partage de connaissances ;
- les activités du CFDD.

Le ministre Jean-Luc Crucke est compétent au sein du Gouvernement fédéral en 2025 dans le domaine politique pour le développement durable.

## **OBJECTIFS** **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**



Sur la base d'une réunion intercabinet informative et consultative, le Cabinet Crucke a proposé, sur la base des retours reçus d'autres cellules stratégiques, de lancer un Plan fédéral de Développement Durable (PFDD).

Dans le cadre de ce plan fédéral DD, le ministre souhaite mettre l'accent, parmi les 17 objectifs du développement durable (ODD), sur six objectifs principaux, à savoir :

- Le SDG 7 (énergie),
- Le SDG 8 (travail),
- Le SDG 9 (industrie/infrastructures),
- Le SDG 12 (consommation/production responsables),
- Le SDG 13 (climat),
- et le SDG 14 (vie aquatique).

## 2. La contribution du SPF Finances aux mesures et actions du PFDD

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

Par rapport à ces six objectifs principaux choisis, le SPF Finances n'est généralement pas l'organisation initiatrice pour élaborer un plan d'action dans ces domaines. Néanmoins, le SPF Finances est toujours disposé à contribuer à la réalisation d'objectifs transversaux liés aux SDGs.

La coordination de nos actions dans le cadre du PFDD est assurée par le coordinateur DD en concertation avec toutes les administrations générales et/ou services d'encadrement concernés.

Les actions planifiées sont également suivies dans le rapport annuel DD transmis à l'IFDD.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2025**

En tant que SPF Finances, nous sommes directement ou indirectement (potentiellement) partie prenante dans plus de 100 mesures et actions du PFDD.

Pour un certain nombre d'entre elles, nous attendons toujours une initiative de l'organisation responsable de la mesure.

Le SPF Finances contribue directement ou indirectement, par ses activités de core business, à 14 des 17 SDGs.

Les SDG sur lesquels nous travaillons principalement, en tant que composante de l'administration fédérale, sont :

- pas de pauvreté (SDG 1),
- travail décent et croissance économique (SDG 8),
- réduction des inégalités (SDG 10),
- paix, sécurité et services publics solides (SDG 16),
- partenariats pour la réalisation des objectifs (SDG 17),
- protection de la vie terrestre (SDG 15)
- et de la vie aquatique (SDG 14), via le contrôle actif de la législation CITES.

Concrètement, les services douaniers s'engagent dans la lutte contre l'importation, l'exportation ou le transit d'espèces végétales et animales protégées/menacées ou exotiques invasives, en étroite collaboration avec le SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement.

Grâce au projet de scanning, l'Administration générale des Douanes et Accises (AGDA) poursuit également son combat contre l'importation de drogues en veillant à scanner un nombre maximal de conteneurs dans le port d'Anvers afin d'en contrôler précisément le contenu.

### 3. Les ODD en tant que boussole

Nous nous engageons à intégrer autant que possible les SDGs dans notre fonctionnement.

Grâce à une bonne collaboration entre la « stratégie » et le « développement durable », les SDGs sont systématiquement intégrés dans nos plans stratégiques et opérationnels.

Depuis 2025, la collaboration et le partage de connaissances entre les cellules Développement durable et Environnement ont également été renforcés, alors qu'autrefois ces services étaient davantage séparés.

### 4. La gestion interne durable du SPF Intérieur

Pour concrétiser ses engagements environnementaux, la Cellule Environnement et Énergie du SPF Finances applique la norme internationale ISO 14001 dans la gestion de trois bâtiments : le bâtiment « North Galaxy », siège central à Bruxelles, la « Tour de Liège » et le « Centre Administratif Fédéral » d'Alost.

Depuis 2025, certaines bonnes pratiques environnementales sont également étendues à d'autres bâtiments.

L'économie circulaire et les défis liés à l'IA, notamment en ce qui concerne leur impact sociétal, éthique et environnemental, font également partie de nos priorités durant ce cycle 14001 2024-2026.

En tant que SPF Finances, nous attachons beaucoup d'importance à la responsabilité sociétale, au gender mainstreaming et à la diversité. Le suivi et la coordination de ces différents domaines ont donc été centralisés en 2025 au sein du Service du Président. La dimension de genre a été intégrée dans le contrat d'administration du SPF Finances et dans les plans de gestion annuels via les SDG. Le SPF a également suivi en 2025 les lignes directrices en matière de gender budgeting.

Nous informons les citoyens sur leurs droits sociaux et favorisons l'octroi automatique d'avantages, notamment via un pré remplissage approfondi des déclarations à l'impôt des personnes physiques. Ceci permet d'appliquer au mieux les principes de collecte unique des données (Only Once) et d'investir dans la collecte d'informations sur la nonutilisation résiduelle des droits.

En 2025, nous avons amélioré l'accessibilité et la lisibilité de notre site web pour les particuliers, en réalisant un vaste projet de «User Centered Website». Celui-ci s'est appuyé sur des modèles scientifiquement validés afin de mettre l'information à disposition du citoyen de la manière la plus fluide possible, y compris pour les personnes sans connaissances préalables de la matière fiscale. La structure du site n'est donc plus organisée par service, mais en fonction des questions concrètes du citoyen, classées par thèmes.

Dans le domaine de la mobilité, la loi du 25 novembre 2021 sur la verdurisation de la mobilité est importante. La Belgique dispose déjà d'une taxe sur les voyages en avion (TILEA), mais encourager d'autres pays à en adopter une, dépasse nos compétences.

La loi du 25 novembre 2021 organisant le verdissement fiscal et social de la mobilité a apporté des modifications significatives à la loi du 17 mars 2019 relative à l'instauration d'un budget mobilité. Ces modifications visaient à renforcer le régime existant sur la base des principes suivants : simplification, flexibilité, élargissement des modes de transport durables et sécurité juridique. En 2025, le SPF Finances a pris des mesures concrètes pour remplacer, lorsque cela est possible, les véhicules hybrides par des véhicules entièrement électriques. Les véhicules de la Douane font toutefois l'objet d'une exception, car ils sont utilisés pour des interventions rapides et doivent répondre à des exigences spécifiques de sécurité.

En ce qui concerne l'augmentation des effectifs liés aux travaux en matière de DD, des mesures d'économie strictes étaient toujours en vigueur en 2025 et ne permettaient pas d'engager davantage de personnel dans ce domaine politique.

Cependant, nous avons investi dans l'amélioration des compétences du personnel disponible en leur offrant une formation ciblée en matière de DD. Le guide des achats durables est également suivi de près par le service Achats.

Le SPF Finances est un partenaire actif des initiatives en matière de télétravail. Nous disposons d'un plan d'action visant à soutenir les agents et à contribuer autant que possible à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Afin de renforcer l'implication sociale et de favoriser le partage des connaissances sur le lieu de travail, il a toutefois été décidé qu'à partir du 1er janvier 2025, les agents devaient être présents au bureau au moins deux jours par semaine. Le Service d'encadrement Personnel et Organisation (SE P&O) entreprend également de nombreuses initiatives pour promouvoir le bien-être des agents et l'inclusion.

Ces efforts n'ont pas été ignorés en 2025 : le SPF Finances a reçu le « Prix fédéral de l'Inclusion – catégorie Originalité » pour le « Roadshow Handicap ».

Ce prix récompense le projet le plus innovant et créatif en matière de diversité et d'inclusion. Il est décerné par un jury externe composé de représentants d'organisations fédérales et d'experts en diversité et en inclusion, qui sélectionne et évalue les projets par catégorie selon des critères établis.

Nous prenons des initiatives pour intégrer des critères de durabilité dans les marchés publics, mais la législation limite parfois les possibilités en raison de la concurrence et des objectifs budgétaires.

Au niveau européen, nous plaillons pour des traitements fiscaux harmonisés et des stratégies d'investissement durable. Ces actions font partie de la stratégie belge pour la finance durable.

## 6.6. SPF Mobilité et Transports



(Monsieur Brecht Vercruysse, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

#### **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.

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 2025**

- 8 /03 : Communication intranet à l'occasion de la Journée internationale des droits de la femme ;
- 18/03 : Lunch & Learn : "Prospective et politiques transversales » du Service Changements climatiques ;
- 21/03: communication journée mondiale de lutte contre le racisme et les discriminations ;
- 8/04 : Affichage des résultats EMAS de l'année précédente et annonce de la Déclaration environnementale ;

- 22/04 : communication sur la journée internationale de la Terre nourricière « Earth day » ;
- 5-8/05 : 3 jours d'audits extern EMAS au sein du SPF ;
- 12/05 : communication et photo de groupe avec les drapeaux arc-en-ciel pour la journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie ;
- 22/05 : communication sur la journée mondiale de la biodiversité ;
- 27/05 : Lunch & Learn : «Transport aérien et changements climatiques» ;
- 3/06 : Communication Journée mondiale du vélo : encourager l'utilisation du vélo dans notre SPF en mettant en avant les cyclistes du SPF + webinaire Let's Talk Mobility : présentation de l'indemnité vélo ;
- 23/06: rapport de l'auditeur à communiquer avec les commentaires sur la déclaration environnementale ;
- 18/09: Une conférence sur la mobilité partagée en collaboration avec le FRDO/CFDD et le SPF Mobilité ;
- 7/10 : Une expo et un lunch pour la journée internationale contre le racisme et la discrimination et Formation «Vers une organisation diversifiée et inclusive» ;
- 24/10 : Action Saint-Nicolas : Collecte de jouets pour enfants défavorisés. Dons faite par les collaborateurs ;
- 20-30/11 : Eco-corner : ouverture d'un local pour proposer du matériel de récupération et annoncer la semaine européenne de réduction des déchets ;
- 27/11 : Lancement de l'activité Shoebox : collecte de denrées non périssables en collaboration avec les Samaritains et restos du cœur ;
- 3/12 : journée mondiale du handicap : collecte des bouchons en plastique pour des projets d'aide aux PMR ;
- 8/12 : communication journée mondiale du climat.

## 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 2025

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

- Des actions pour faciliter l'utilisation du vélo par les fonctionnaires fédéraux étaient intégrées dans le Plan Be Cyclist.
- La dimension de genre a été intégrée dans les plans de management sous l'impulsion de la Présidente du Comité de direction.
- En 2024, la plateforme mybike a été officiellement lancée en ligne par les ministres fédéral et régional de la Mobilité lors d'une conférence de presse. En 2025, la plateforme a été élargie avec plus de vélos et un lien avec la police grâce à un protocole entre la police et le SPF Mobilité. En janvier 2026, 160 000 vélos étaient enregistrés dans la base de données volontaire mybike.belgium.be . Le taux de récupération des vélos volés est de 14,2 %, alors qu'il n'était que de 5 % pour mybike.
- Implication active dans la concertation belge au sein du CCPIE et copilotage (avec le SPF Santé publique) des dossiers relatifs aux normes d'émissions dans le cadre des travaux des groupes de travail techniques de la Commission européenne et du Conseil de l'UE.
- Adoption des 2 premiers actes d'exécution Euro 7 le 17/06/2025 lesquels seront publiés prochainement (représentation belge au Comité technique Véhicules à moteur assurée par le SPF Mobilité). Ils permettront aux premiers véhicules Euro 7 de pouvoir être homologués. Les travaux se poursuivent concernant les nouvelles normes (abrasion des freins, abrasions des pneus et normes d'émissions à l'échappement des véhicules lourds).
- Calcul de la moyenne d'émission de CO2 pour les véhicules légers sur 3 années au lieu d'1 (copilotage assuré par le SPF Mobilité) via le règlement (UE) 2025/1214.
- Notre SPF est impliqué dans le suivi de la mise en oeuvre de quatre mesures du Plan Adaptation fédéral à la crise climatique relevant de nos compétences:
  - 1) Cartographier la sensibilité des infrastructures ferroviaires aux phénomènes météorologiques extrêmes en vue d'une planification à long terme
  - 2) Adaptation des directives techniques (internes) pour le dimensionnement et la construction de nouveaux ouvrages de drainage ferroviaire
  - 3) Prise en compte de l'adaptation au changement climatique dans le quatrième contrat de gestion de Skeyes.
  - 4) Gestion des conditions climatiques particulières (SNCB). Nous avons participé à l'évaluation intermédiaire de ce plan, publié en 2025: 3 objectifs sur les 4 ont été atteints.

### 3. Les ODD en tant que boussole

- Les statistiques produites, collectées et commandées par le SPF Mobilité soient ventilées par sexe, conformément à l'article 4 de la loi sur le Gendermainstreaming.
- L'égalité des femmes et des hommes soit prise en compte dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, conformément à l'article 3, 3° de la loi sur le Gendermainstreaming.
- Une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire soit réalisée, conformément à l'article 2, §2 de la loi sur le Gendermainstreaming.
- Une contribution à la note de genre soit préparée au sein de chaque administration, lorsque cela était demandé ou nécessaire, en se référant à la procédure établie dans le titre 2, chapitre 2 de la loi du 15 décembre 2013 portant diverses dispositions en matière de simplification administrative, ainsi qu'à ses arrêtés d'exécution, concernant les avant-projets de loi et les projets d'arrêtés royaux et ministériels nécessitant l'intervention du Conseil des ministres.

### 4. La gestion interne durable du SPF Mobilité et Transports

#### **Politique de mobilité : verdir et de rationaliser la flotte de véhicules**

- Afin de rendre le parc automobile plus écologique et plus rationnel, un projet d'installation de bornes de recharge dans le City Atrium est en cours, en collaboration avec le propriétaire du bâtiment et la Régie des Bâtiments.
- Dans le bâtiment AMCA à Anvers, 39 bornes de recharge ont

été installées et sont à la disposition de tous les occupants du bâtiment.

- Afin de rationaliser davantage le parc automobile, nous utilisons un pool de voitures partagées qui peuvent être utilisées par différents membres du personnel au sein du SPF Mobilité et Transports.

#### **Système de Management environnemental (certification EMAS)**

Le SPF M&T met un accent particulier sur la gestion environnementale dans les différents plans d'actions de son enregistrement EMAS. Certains plans visent la diminution de notre empreinte carbone en réduisant nos consommations de : gaz, électricité, carburants, ... Un autre plan se base sur l'augmentation des critères de durabilité dans les marchés publics. Le but étant d'intégrer plus de clauses environnementales et/ou sociales quand la nature du marché le permet.

Ce projet a été mené en collaboration avec Greenprocurement en 2024. Il a été finalisé en 2025 avec la proposition d'une stratégie d'achats plus durable et des fiches actions pour 6 catégories d'achats: ICT (petit matériel), Vêtements de travail, Catering, Gestion des déchets, Nettoyage et Véhicules.

## 6.7. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale



(Madame Haoua Ibra, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

#### **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, demandant à chaque SPF et SPP de créer en leur sein des cellules de développement durable, le SPF Emploi, dispose d'une cellule développement durable au sein des services du Président, dans la Direction de la qualité et de la gestion de crise. La Cellule est composée de membres du réseau des coordinateurs qualité qui assurent 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 2025**

##### Coordination de la politique du Développement durable et 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.

Dans la continuité du travail engagé ces dernières années, les administrations fédérales poursuivent la mise en œuvre de la « Charte pour une

administration fédérale durable », signée en juin 2023 par le Collège des présidents et la ministre de la Fonction publique, comme cadre de référence commun pour renforcer la durabilité de l'action publique.

Les ambitions portées par cette Charte continuent de guider les administrations fédérales dans l'intégration des enjeux essentiels de durabilité au cœur de leurs activités. En 2025, le SPF Emploi s'inscrit pleinement dans cette dynamique en traduisant sa feuille de route stratégique en actions opérationnelles concrètes, tout en assurant le suivi et l'actualisation des priorités issues de son analyse de matérialité.

Cette nouvelle phase permet au SPF Emploi de consolider la mise en œuvre de ses objectifs stratégiques en matière d'Environnement (E), de Social (S) et de Gouvernance (G), et de renforcer l'efficacité de sa politique de développement durable ainsi que de son système de management environnemental conforme à ISO 14001 et EMAS. En s'appuyant sur les fondations posées en 2024, l'organisation entre dans une logique d'amélioration continue, visant à mesurer les progrès réalisés, à renforcer l'implication des parties prenantes et à intensifier les synergies avec les autres administrations fédérales, afin de contribuer collectivement à une administration toujours plus durable, cohérente et exemplaire.

### Communication / sensibilisation

La communication en matière de développement durable et d'environnement constitue un point crucial dans une démarche volontaire.

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.

Plusieurs supports sont utilisés:

**Sur intranet** : une rubrique concernant le Développement Durable est disponible sur l'intranet et des blog interactifs sont alimentés régulièrement.

- Le blog green. On y trouve des conseils et des informations pratiques concernant le développement durable au sein du SPF. La Division du personnel et de l'organisation informe les nouveaux collaborateurs de l'existence de ce blog et les invite à le consulter régulièrement afin de rester au courant des actualités.
- Le Blog Les cyclistes du SPF est destiné à tous les collaborateurs, propose des informations et des retours d'expérience sur l'usage du vélo. Son objectif est de sensibiliser et d'encourager chacun à utiliser le vélo, tant pour les déplacements professionnels que pour les trajets domicile-travail.

Aussi via l'intranet, les annonces liées aux situations exceptionnelles ayant un impact sur la mobilité sont directement accessibles par les collaborateurs et collaboratrices, comme les grèves ou pic de pollution.

**Les écrans d'information** : à chaque étage, des écrans diffusent en continu les actualités ainsi que les actions de sensibilisation. Destinés aux collaborateurs et collaboratrices, mais aussi aux visiteurs, ces affichages dynamiques ont pour objectif d'informer et de sensibiliser en mettant en avant les initiatives menées au sein du SPF Emploi.

### 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 2025, 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 taskforce, 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 règlement de l'UE sur la gouvernance de l'Union de l'énergie et de l'action pour le climat (2018/1999) du 11 décembre 2018 impose aux États membres de l'UE l'obligation d'élaborer et d'actualiser tous les dix ans un plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC). La loi du 15 janvier 2024 relative à la coordination de la politique climatique fédérale prévoit un mécanisme de gouvernance permettant de suivre chaque année la contribution fédérale au PNEC (loi du 15/01/2024 relative à l'organisation de la politique climatique fédérale). Ce mécanisme comprend un cycle politique dans le cadre duquel les départements fédéraux soumettent chaque année des feuilles de route et des rapports d'avancement. Bien que nous n'ayons pas d'impact direct sur les émissions en tant que telles dans le cadre de nos compétences, le volet adaptation du PNEC doit tenir compte des effets potentiels sur les travailleurs. C'est pourquoi il a été demandé à notre SPF de contribuer également à l'élaboration d'une feuille de route dans le cadre du cycle politique actuel.

En février 2025, une feuille de route en deux volets a été approuvée : d'une part, le suivi de l'impact en vue de définir des actions visant à protéger le bien-être des travailleurs lorsqu'ils seraient exposés à de nouveaux risques au travail en raison du changement climatique ; et, d'autre part, la sensibilisation des employeurs, des travailleurs et des services de prévention aux conséquences possibles du changement climatique sur le bien-être des travailleurs, afin qu'ils y accordent l'attention nécessaire et disposent d'une connaissance suffisante de la réglementation.

Le SPF Emploi a organisé le 19 novembre 2025 le webinaire « Sécurité et santé au travail et changement climatique » en collaboration avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et le SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement.

Le SPF Emploi fait toujours partie du comité d'orientation de l'étude LAMARTRA et a participé à un panel lors de la journée d'étude de clôture.

## 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 la CIDD.

Ce document de monitoring 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 2025**

Parmi les nombreuses mesures du PFDD auxquelles contribuent le SPF Emploi, de nombreuses actions ont été clôturées en 2025. Celles sur lesquelles une priorité a été mise en 2025 avec des avancées particulièrement significatives sont reprises ci-dessous.

### Intégration des SDG's dans le plan stratégique 2025-2029

Dans le cadre de la mise en œuvre de son nouveau plan stratégique, le SPF Emploi renforce à nouveau l'articulation entre ses objectifs stratégiques et opérationnels et les Objectifs de développement durable (SDGs), en cohérence avec ses missions et ses domaines de compétence. Cette démarche vise à assurer une intégration transversale des enjeux de durabilité dans l'ensemble de ses actions, à renforcer la lisibilité de ses priorités et à contribuer de manière concrète aux engagements nationaux et internationaux en matière de développement durable.

### Une nouvelle cellule diversité

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, au sein de la direction des relations internationales et des études socio-économiques. Cette cellule collecte des données sur la diversité sur le marché du travail belge (Monitoring socioéconomique élargit aux différents critères de discrimination protégés par les lois anti-discrimination). Ces données sont publiées dans un rapport bisannuel et transmises à travers des fiches par secteur aux différentes commissions paritaires, qui sont 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 a été publié fin 2024. Il a été établi sur la base du rapport Monitoring socioéconomique Marché du travail et origine, dont la 5<sup>ème</sup> 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 tels 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.

### 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 évènements 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](http://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 Humanisation du Travail 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](http://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 existants 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>

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](mailto: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<sup>er</sup> 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 ;
  - 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
		IC ▲		
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 :*

Ensuite, 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'élève 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 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 de 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* : 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 réglementaires.

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»](#). Cette loi a toutefois été abrogée entre-temps. L’expérience du compte fédéral de formation, dans le cadre duquel les employeurs devaient enregistrer toutes les formations suivies par leurs employés, n’a donc pas abouti. Le principal problème était la charge administrative que cela représentait. Entre-temps, le gouvernement fédéral continue de travailler, via l’ONSS et Sigedis, à la mise en place d’un compte de formation individuel, dans lequel chaque citoyen pourra enregistrer toutes ses formations à l’aide d’une introduction automatique à partir de sources authentiques.

*Conclusions des évaluations existantes* : 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

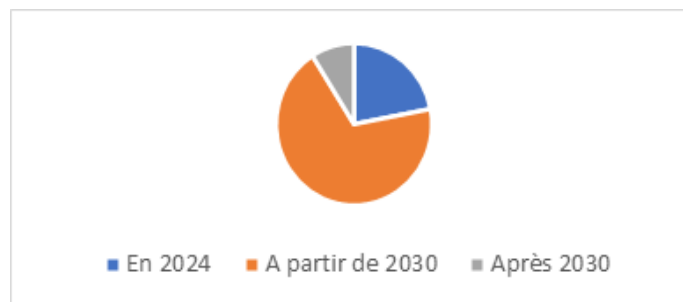
convention collective de travail relative à la formation pour le 30 septembre 2023 (date limite pour les secteurs de déroger éventuellement au régime instauré par la loi), les travailleurs sont en droit de revendiquer auprès leur employeur 4 jours de formation en 2023 et 5 jours à compter de l'année 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 individuelle 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 de croissance plus étendue.

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

##### **Politique de mobilité**

Afin de rendre son fonctionnement plus durable et répondre à l'obligation réglementaire, le SPF Emploi applique une politique de mobilité durable. 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). Une nouvelle enquête a été réalisée en automne 2024. Le nouveau plan a été transmis dans sa version électronique à Bruxelles Environnement le 31/01/2025.

*Le lieu de travail* : en dehors du siège social, des alternatives existent pour travailler, il est possible de faire du télétravail mais il est également loisible de travailler en bureau satellite

*Les moyens de transports* : en face de la gare de Bruxelles Midi, sa situation géographique est très aisée pour ceux et celles venant en moyens de transport et habitant pas à Bruxelles.

Le parc automobile: la verdurisation du parc automobile se poursuit conformément à la vision du gouvernement en matière de gestion des véhicules de service.

En 2025, 8 voitures thermiques ont roulés. Toutefois :

- 1 est repris par FINSHOP
- 1 à essence en leasing a roulé 2 mois et a été remplacé par 1 électrique
- Les 6 restants, des hybrides plug-ins roulant à l'essence ont été mis en fonction pendant toute l'année 2025. Parmi ces véhicules, 2 ont été repris par « Fin shop », 1 en leasing arrive à échéance et 1 est prêté au cabinet. Reste alors 2 hybrides à partir de mai 2026

*L'usage du vélo* : 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.

D'autres vélos 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.

*Le leasing Vélo* : le SPF emploi a mené une campagne de sensibilisation pour promouvoir l'application du système de leasing Vélo. Ainsi, dès 2026, les agents fédéraux pourront opter pour un leasing vélo via une formule « all-in ».

## Management environnemental

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 dans le cadre de sa certification pour son système de management intégré basé sur les normes 9001, 14001, 45001 et EMAS. Le SPF Emploi 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 concerne l'ensemble des activités de tous ses sites à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie.

## 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 depuis 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 2025.

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

- La réduction de l'espace occupés par l'administration centrale (réduction de 5 à 3 étages) fin 2024 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).
- Chaque charriot de nettoyage est équipé des fiches de sécurité de chaque produits d'entretien et de consignes de 1ers secours à l'attention du personnel d'entretien.
- 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 étendue 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<sup>ère</sup> 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. Les quantités commandées durant l'année 2025 ont été ajustées pour mieux répondre aux besoins réels.

## 6.8. SPF Sécurité sociale



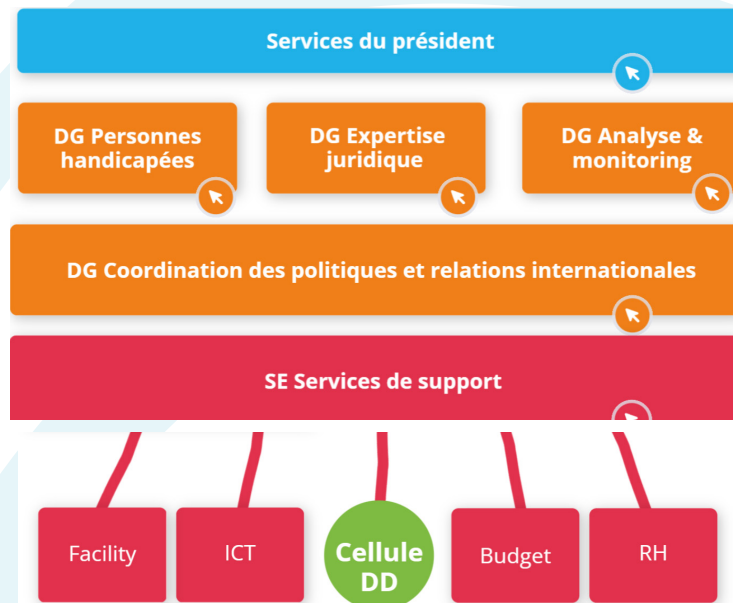
(Madame Géraldine Elfathi, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

#### **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 appui politique (Julie Delforge), un 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 2025

### 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, et elles font l'objet d'un suivi trimestriel. La valeur « durabilité » a été intégrée aux valeurs de notre SPF.
- La cellule DD a continué à participer activement aux réseaux en lien avec le DD, dont la CIDD (séances plénières et différents groupes de travail concernant principalement le Plan fédéral de développement durable, le réseau d'apprentissage...), le réseau EMAS, le réseau des Mobility Managers, ainsi qu'à différents événements tels que le SDG Forum.
- Une collaboration régulière a été mise en place avec d'autres SPF (principalement : SPF Santé Publique, SPF Emploi, SPF Intérieur) ce qui permet une « cohérence/harmonisation » et une « rationalisation/mutualisation » du travail ainsi que le partage de bonnes pratiques.
- La cellule a communiqué à nouveau sur la politique et la procédure en matière d'organisation d'événements durables (élaborées et validées par le Comité de direction fin 2023). Une procédure générale pour l'organisation d'événements est en cours d'élaboration au service Communication afin de pouvoir soutenir la politique/procédure d'événements durables.
- La durabilité a été intégrée à la politique de team building.
- Le projet Système de management environnemental (SME) a été réalisé. Il s'agissait d'analyser l'opportunité de l'utilisation d'un système de management environnemental (analyse théorique + benchmark auprès d'autres adminis-

trations). Le système Ecodyn a été choisi. Une candidature devra être soumise en 2026.

- Le projet « Ressources humaines durables » a été réalisé avec la prise en compte du DD dans les politiques RH.
- Le projet « Analyse et perspectives d'actions du DD au sein du SPF » a été lancé.
  - Les étapes déjà réalisées : enquête DD auprès de tous les collaborateurs, état des lieux du DD au SPF (permettant également une sensibilisation des services et une prise en compte de leurs attentes), propositions d'axes stratégiques.
  - Les étapes en cours/encore à réaliser : stratégie générale, adaptation des politiques en lien avec le DD, projet achats durables, réseau DD, plan d'actions (voir plan opérationnel).

En ce qui concerne la sensibilisation : le plan de communication DD 2025 a été respecté et évalué afin d'en améliorer encore l'adéquation pour 2026. 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, séance d'information, activités...). Plus particulièrement :

- La cellule DD a organisé des activités spécifiques :
  - Lunch&Clean (lunch et ramassage de déchets) ;
  - La [fresque du numérique](#) ;
  - Projection du film « Demain » (pour la semaine du DD).
- Plusieurs séances d'information sur le DD ont été organisées au sein du SPF Sécurité sociale pour les nouveaux collaborateurs.

En ce qui concerne plus spécifiquement 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 d'une 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 le SPF Santé publique et Belspo. 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 a été lancée. Les mandataires l'ayant choisi peuvent donc utiliser leur budget mobilité. Un cahier des charges a également été élaboré en vue de la sélection d'une application visant à faciliter l'utilisation de ce budget, mais il nous a été demandé d'attendre la fin de la réflexion en cours sur les missions des administrations et les fusions potentielles avant d'envisager son lancement.

## 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) et de pouvoir communiquer plus facilement avec les responsables des actions de ce plan.

Un reporting 2024 a été soumis pour information au Comité de direction en mars 2025 afin de mettre en avant l'impact du PFDD sur le SPF, de dresser un état des lieux, d'identifier les problèmes rencontrés et d'y chercher des solutions.

Un lien vers les SDGs et le PFDD a été fait dans le nouveau plan stratégique en cours d'élaboration. La volonté est d'intégrer les actions du prochain PFDD dans les plans opérationnels (en cours d'adaptation en lien avec le nouveau plan stratégique) et de faire les liens nécessaires avec les autres plans thématiques. En ce sens, le SPF Sécurité sociale va également coordonner, à la demande du Collège des présidents, un groupe de travail relatif à la rationalisation, la consolidation et l'optimisation des plans fédéraux transversaux, afin de renforcer la cohérence des politiques.

## Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2025

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, ainsi, de réfléchir à leur faisabilité concrète.

### Focus sur les actions suivantes :

#### 1) « Organiser un dialogue structurel avec les parties prenantes : lignes directrices pour organiser des consultations stakeholders »

Le dialogue et le travail en réseau sont nécessaires à une vision holistique de la protection sociale. En ce sens, dans son rapport 2024, le SPF Sécurité sociale avait déjà insisté sur l'importance de cette action et mis en avant les collaborations structurelles entre ses différentes directions générales et d'autres services publics fédéraux et régionaux, mais aussi avec d'autres parties prenantes, parmi lesquelles notamment des associations, des experts, des représentants du monde académique et des membres de la société civile.

Dans la continuité de ce travail de consultation des parties prenantes et de la réforme de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées (ci-après loi de 87), une consultation des parties prenantes (externes) a eu lieu fin 2025. La consultation de la société civile est un axe de travail important de cette réforme.

Une note de vision reprenant les grands principes que devrait suivre la réforme (élaborée par la cellule stratégique avec le soutien du SPF Sécurité sociale) a été soumise à la société civile. Cette consultation s'est faite en deux temps :

- dans un premier temps, un questionnaire en ligne a été mis pendant deux semaines à la disposition des parties prenantes identifiées. Ce questionnaire était structuré suivant les axes de travail identifiés dans la note de vision. L'idée était de récolter un premier input des parties prenantes, à la fois sur la situation existante et sur les pistes d'amélioration envisagées, afin d'alimenter la conférence organisée par la suite ;
- dans un deuxième temps, une conférence de deux jours a été organisée, divisée en quatre demi-journées, afin de rassembler les parties prenantes et de réfléchir ensemble aux thématiques identifiées dans la note de vision. L'objectif était un partage d'expériences, de bonnes pratiques, de points d'attention destinés à nourrir la réforme et ses propositions concrètes.

Parmi les parties prenantes impliquées, on retrouve : les membres du Conseil supérieur national des personnes handicapées, les représentants d'associations de personnes en situation de handicap, ainsi que des institutions fédérales et régionales (agences régionales du handicap, INAMI, mutualités, services régionaux de l'emploi...).

Le plan stratégique en cours d'élaboration insiste sur l'importance du dialogue et de la concertation avec les parties prenantes. En ce qui

concerne la future réforme de la loi 87, l'accent est mis sur la nécessité du dialogue avec le secteur, les parties prenantes concernées et évidemment les personnes en situation de handicap et leurs représentants (voir Chapitre 6 du plan stratégique en cours d'élaboration). Le SPF Sécurité sociale prend également en compte le principe « nothing about us without us » promu notamment par les Nations unies et les SDGs 16 et 17.

- 2) « **Évaluer la législation relative aux activités occasionnelles : dès 2021, le SPF Sécurité sociale poursuivra, notamment avec le CNT et les SPF concernés, une réflexion sur les nouvelles législations entrées en vigueur à la suite de l'arrêt d'annulation de la Cour Constitutionnelle en se basant, le cas échéant, sur les recommandations issues de l'évaluation de la réglementation sur les activités occasionnelles (loi de relance).** »

En 2025, le SPF Sécurité sociale a intensifié ses efforts pour répondre aux défis sociaux liés à l'économie de plateforme, en adoptant une approche intégrée à l'échelle nationale, européenne et internationale.

Au niveau national, le SPF Sécurité sociale a :

- finalisé en février un rapport stratégique sur le statut social des prestataires de plateforme, destiné aux cellules stratégiques, afin d'identifier les défis liés à cette économie et proposer des recommandations ;
- lancé les travaux de transposition de la Directive européenne sur l'amélioration des conditions de travail via une plateforme (échéance : décembre 2026), en participant à des groupes d'experts de la Commission européenne et en collaborant avec le SPF Emploi pour élaborer un tableau de concordance ;
- rédigé des notes à l'attention de ses cellules stratégiques pour attirer leur attention sur les points plus sensibles de la transposition et obtenir des orientations politiques.
- contribué aux travaux du CNT et du CGG afin qu'ils puissent préparer un avis exploratoire.

Au niveau international, le SPF Sécurité sociale a :

- pris part à la première phase de discussions au sein de l'OIT sur le travail décent dans l'économie de plateforme, en vue de l'adoption d'une convention et d'une recommandation en 2026 ;
- participé à la Conférence de haut niveau UE-Chine à Pékin sur la protection sociale des travailleurs des plateformes : les échanges très riches ont porté sur la Directive européenne, les approches nationales (Belgique, Espagne, Italie), les mesures chinoises (assurance accidents du travail) et l'intégration des travailleurs dans les régimes de pension.

2025 a marqué une étape importante dans la construction d'un cadre social adapté aux évolutions du marché du travail et à l'économie de plateforme.

### 3. Les ODD en tant que boussole

Approche stratégique et lien entre les SDG et les missions du SPF : notre SPF a intégré un chapitre spécifique sur les SDG dans le plan stratégique en cours d'élaboration. Un document récapitulatif de nos missions et du lien avec les différents SDGs avait également été élaboré pour le dernier plan stratégique. 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 :

#### **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. 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. En 2025, le GT SIC a poursuivi ses travaux afin de fournir une vue actualisée de l'évolution de la situation socioéconomique en Belgique, y compris hors période de crise aiguë.

Des mises à jour mensuelles succinctes sur l'évolution de la situation sociale et de l'emploi ont été produites, ainsi que des mises à jour trimestrielles plus détaillées. Ces mises à jour ont été mises à la disposition des cellules stratégiques et rendues accessibles au public sur un site web : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-assessment-research/impact-social-covid-19>

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

#### **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 en novembre 2024 un séminaire « A Climate-Proofed Social Protection : How to face social-ecological risks ? ». 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'est achevé début 2025 par la publication d'une étude du consortium d'universitaires sur les thématiques abordées lors du séminaire. Ce rapport entend nourrir la réflexion sur l'avènement d'une protection sociale-écologique en Belgique à travers trois principaux apports :

- Une « matrice du risque social-écologique », outil original permettant de caractériser ces risques et de soutenir l'élaboration de politiques de protection sociale-écologique.
- Des perspectives de transformation de la sécurité sociale en une protection sociale-écologique répondant aux impératifs de transition juste.
- La définition de principes directeurs de gouvernance et d'instruments concrets nécessaires à la mise en œuvre de cette protection sociale-écologique.

Lien vers le rapport publié sur le site de l'ULB : [PRETS: Protections et risques sociaux-écologiques en transitions - Sonya](#)

En 2025, ce rapport a été présenté à plusieurs reprises notamment à une délégation de 80 élèves de l'EN3S le 2 décembre 2025.

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

## Task force fédérale énergie-climat et plan social climat : état des travaux

En 2025, la Task Force fédérale Énergie-Climat (TFEC) a poursuivi ses travaux dans le cadre de la loi du 15 janvier 2024 relative à la gouvernance de la politique climatique fédérale et du cycle de gouvernance climatique. Trois réunions plénières se sont tenues :

- Réunion du 24/4/2025 consacrée à l'état d'avancement du Plan fédéral Énergie-Climat (PFEC) et du Plan national Énergie-Climat (PNEC 2021-2030). Dans un contexte de procédure d'infraction européenne pour non-dépôt du PNEC, la Task Force a acté la nécessité de mettre à jour le PFEC afin d'y intégrer les principales politiques et mesures issues de l'accord de gouvernement. Les administrations ont été invitées à transmettre, pour le 7 mai 2025, les mesures prioritaires relevant de leur champ de compétence.
- Réunion du 4/11/2025 sur le suivi et l'analyse de la politique climat-énergie fédérale (présentation du rapport annuel de suivi de la politique climatique fédérale 2025, état d'avancement du PNEC, baromètre de la transition 2025, étude DeepIN relative à la décarbonation des secteurs industriels). Les échéances à venir dans le cadre du prochain cycle de gouvernance climatique et l'importance de la préparation des feuilles de route ont été rappelées.
- Réunion du 18/12/2025 consacrée au lancement du cycle politique fédéral 2026 : simplification et reclassification des feuilles de route (réduction de 52 à 33, regroupées en 11 domaines) + date limite du 15 février 2026 fixée pour la transmission des feuilles de route, rapports d'avancement et demandes de financement, afin de respecter l'échéance légale du 1/3/2026.

Concrètement, le SPF Sécurité sociale a participé aux différentes réunions. Des pistes pour développer une feuille de route ont été analysées début 2025 et des discussions avec le SPF Emploi et le SPP intégration sociale ont eu lieu en ce sens, mais sans aboutir à la rédaction d'une feuille de route. Des échanges informels ont également eu lieu avec le CERAC afin d'échanger sur nos travaux respectifs et d'identifier d'éventuels points communs ou pistes de collaboration.

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

## Indépendants : pauvreté, transparence et fraude sociale

### Études :

- Le SPF Sécurité sociale a réalisé en 2025 une [étude](#) sur le risque de pauvreté chez les travailleurs indépendants en Belgique, au moyen d'un tableau détaillé. Trois conclusions importantes sont ressorties de cette analyse : les travailleurs indépendants sont exposés à un risque de pauvreté monétaire plus élevé que les travailleurs salariés, la protection sociale constitue un amortisseur essentiel, mais la manière dont la pauvreté est mesurée requiert une approche nuancée.
- Le SPF Sécurité sociale a recensé les différentes informations sur l'incapacité de travail pour les indépendants, publiées sur les sites

internet, entre autres, des mutuelles et caisses d'assurances sociales. L'objectif est d'améliorer la transparence en lien avec l'incapacité de travail pour les travailleurs indépendants. Certains constats ont été tirés de cette étude. Ils seront discutés avec le ministre compétent en 2026.

Conférence européenne du 11/12/2025 sur les indépendants : tous unis contre la fraude sociale. Le SPF Sécurité sociale a organisé une conférence européenne de haut niveau, en collaboration avec l'École Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S) et l'Autorité européenne du travail (ELA), et avec le soutien de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI). Cet événement portait sur la mobilité et la protection sociale des indépendants au sein de l'UE, avec un accent marqué sur la coopération et la lutte contre la fraude sociale transfrontalière.

→ liens avec les SDG : 1, 8, 10, 16 (entre autres)

### **Handicap : conférence « Chaque talent compte » et préparation du Plan d'action fédéral Handicap**

Conférence « Chaque talent compte » à l'occasion de la Journée internationale des personnes en situation de handicap le 03/1/2025 : l'objectif de cette conférence était de réfléchir, via des panels, des témoignages et des échanges d'expériences, à la manière de convaincre les entreprises de contribuer à l'histoire de l'inclusion sur le lieu de travail et donc de construire un marché du travail inclusif en Belgique.

Les discussions et les échanges ont mis en évidence plusieurs points importants :

- Des aménagements raisonnables comme levier : ils ne sont pas un luxe, mais une condition nécessaire à un emploi durable.

- Plus de clarté nécessaire sur le travail et les allocations : l'incertitude quant à la combinaison des deux reste un obstacle important.
- L'exemple donné par les pouvoirs publics : notre SPF a de nouveau dépassé le quota légal et continue d'investir dans une culture organisationnelle inclusive.
- L'importance du dialogue (« Rien sur nous sans nous ») : c'est en dialoguant avec les personnes en situation de handicap que l'on trouve les meilleures solutions.

Les conclusions de la conférence ont pu servir de base précieuse pour l'élaboration des actions du plan fédéral Handicap.

En collaboration avec la cellule stratégique du ministre Beenders, plusieurs DG du SPF ont contribué activement à l'élaboration du Plan d'action fédéral Handicap 2025-2029, qui comprend des mesures concrètes visant à renforcer la participation des personnes handicapées au marché du travail.

→ liens avec les SDG : 8, 10, 16 (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 en 2024 la Charte pour une administration fédérale durable, à travers laquelle 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 finalisé en 2025 un état des lieux interne en lien avec cette charte (cf. supra, projet « Analyse et perspectives d'actions du DD au sein du SPF »).

Sur le plan 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 réflexion quant à la modification de la politique actuelle d'achats durables a été lancée. Depuis début 2025, nous n'achetons plus que du papier 100 % recyclé et neutre en CO<sub>2</sub>.
- En ce qui concerne l'alimentation durable et les événements durables : la politique d'événements durables et la procédure d'événements durables (élaborées et validées en 2023 et communiquées en 2025) ont été rappelées aux collaborateurs en 2025. 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 procédure d'événements générale est en cours d'élaboration.
- En ce qui concerne la mobilité et principalement les transports durables :
  - Vélo : promotion active du vélo via le plan fédéral BE CYCLIST et des actions concrètes (leasing vélo, indemnité vélo à 0,36 €/km depuis juin 2025) ; organisation d'un atelier vélo et séances d'information pour encourager la mobilité active ; amélioration des infrastructures : parkings vélos sécurisés et communication sur les règles (p. ex. impossibilité de cumuler abonnement Flex et indemnité vélo le même jour) ; réflexion sur une flotte de vélos partagés.
  - Évaluation des abonnements pour les transports publics : campagne d'évaluation des abonnements Flex SNCB avant renouvellement fin 2025, afin d'éviter le gaspillage (questionnaire envoyé aux collaborateurs) ; séances d'information sur l'offre de transports publics et les alternatives (Flex-6/10 pour besoins ponctuels).
  - Mobilité pour les lieux difficiles d'accès : mise en place de solutions spécifiques pour les centres régionaux (CRH) et rappel des règles

de remboursement des déplacements en cas d'inaccessibilité temporaire (p. ex. travaux SNCB) ; gestion des demandes d'emplacements de stationnement pour PMR (personnes à mobilité réduite) en collaboration avec les autorités locales (p. ex. Charleroi).

- Onboarding Perso-expenses : organisation de réunions dédiées à Perso-expenses afin d'expliquer la procédure de remboursement et l'intégration des frais liés à la mobilité dans le système interne ; clarification des règles de remboursement des tickets et abonnements par la cellule Mobility.
- Autres réalisations : participation à la Semaine de la Mobilité (16-22 septembre) avec actions de sensibilisation et distribution de QR codes TEC pour trajets gratuits ; le projet pilote relatif au budget Mobilité des mandataires est toujours en cours (cf. *supra*).
- En ce qui concerne les systèmes de management environnemental : le SPF Sécurité sociale, après analyse des différents systèmes existants, a décidé de soumettre sa candidature à Ecodyn (cf. *supra*, projet d'analyse).
- En ce qui concerne la gestion des bâtiments : le SPF Sécurité sociale est entré dans la phase de programmation de PLAGE ; un « Certificat PEB Bâtiment public » a été obtenu pour les locaux de la rue de la loi 23.
- En matière d'ICT : mutualisation des data centers (migration vers le data center de la Smals, qui en gère plusieurs) qui a permis d'éteindre une partie de nos machines internes et leur climatisation et donc de consommer moins d'énergie ; rationalisation de l'utilisation de certains outils ; uniformisation ; réutilisation du matériel fonctionnel ; inventaire précis du matériel en cours d'élaboration.

Sur le plan 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, les réalisations RH suivantes peuvent être mises en avant :

- La conception du bien-être intégrée dans la vision RH durable a été définie au travers d'une note de « Politique de bien-être ». Le SPF souhaite accompagner au mieux ses collaborateurs et les soutenir tout au long de l'Employee Life Cycle. En effet, notre SPF voit l'investissement dans le bien-être des collaborateurs comme un levier pour dynamiser les équipes et retenir les talents.
- À la suite des résultats de l'analyse des risques psychosociaux menée par Empreva en 2024, la cellule bien-être et le management ont développé un plan d'action « prévention des risques psychosociaux » en co-création avec les collaborateurs.
- La cellule bien-être gère les aménagements de postes des collaborateurs. En 2025, il y a eu 32 demandes de dérogations pour télétravail, 20 adaptations matérielles (exemples : souris ergonomique, 2<sup>e</sup> écran, vidéoloupe...) et 28 chaises ergonomiques fournies pour le télétravail. Une procédure concernant l'aménagement des postes de travail pour les personnes en situation de handicap ou souffrant de problèmes de santé a été rédigée à cet effet, en collaboration avec le CPAP, le service BE et le coordinateur Inclusion.
- La cellule bien-être accompagne la réintégration des collabora-

teurs qui ont été absents pour maladie. En 2025, il y a eu 28 accompagnements informels et 6 trajets de réintégration formels. Le service RH et la cellule bien-être travaillent à l'amélioration de nos procédures de réintégration et suivent avec attention l'évolution de la réglementation en la matière.

- De nouvelles personnes de confiance ont été désignées au sein du SPF (4 FR, 3 NL). En étoffant l'offre d'intervenants psychosociaux disponibles, l'objectif est de favoriser la prise en charge précoce des problématiques et leur résolution.
- Un processus d'accueil et d'intégration a été mis en place pour tous les nouveaux membres du personnel. Il comprend différents ateliers et modules d'e-learning (bien-être, valeurs et talents, feed-back, communication efficace, journée de retrouvailles et jeu du bien-être, etc.), ainsi que l'attribution d'un « buddy » à chaque nouveau collaborateur et l'établissement d'un plan individuel de développement pour chaque nouvel arrivant.
- Plusieurs formations/groupes de travail/ateliers ont été organisés : formation « Communication orientée client » ; formation « Feed-back et communication efficace » ; formation flash « Développez votre résilience » ; ateliers « My Energy » ; formation « Gestion de conflits » pour les évaluateurs, les assistants sociaux et les médecins de la DG HAN ; formation « Gestion de l'accueil » pour les gestionnaires relation usager de la DG HAN ; atelier « jeu du bien-être » lors du Handiday ; 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 de leadership pour les coordinateurs et collaborateurs d'encadrement de la DG HAN ; accompagnement au transfert de connaissance ; formation « compétences de coaching » et intervision pour les coachs qualité de la DG HAN.

- Groupe de travail « Employeur pionnier ». Cette année, les travaux étaient consacrés aux valeurs du SPF. Les 5 valeurs ont fait peau neuve, et la durabilité a été ajoutée en tant que 6<sup>e</sup> valeur. Toutes les équipes établissent un document contenant des accords d'équipe, basé sur ces valeurs et la charte « You Never Work Alone ». Ces accords d'équipe seront mis à jour chaque année.
- 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.
- Intégration de la dimension du développement durable dans chacune des politiques RH qui ont été élaborées en 2025 en concertation avec la coordinatrice Développement durable.
- Soutien au transfert de connaissances en développant la description des processus de travail RH et en collaborant avec un réseau de gestion des processus au niveau des services de support.

Concrètement, en ce qui concerne plus spécifiquement l'inclusion :

- Suivi et accompagnement de personnes en situation de handicap, notamment sur leur fonctionnement et sur les aménagements raisonnables, en collaboration avec le conseiller en prévention et le service bien-être (ce qui a permis à notre SPF de maintenir un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de plus de 4 %).
- Mandat assumé pour la présidence de la CIPH (Commission pour l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap).
- Recours à des moyens régionaux pour favoriser l'inclusion au sein de notre SPF (coach, budget pour les aménagements, etc.).

- Participation active au Réseau fédéral diversité, consistant notamment dans le partage d'expertise et d'outils pour favoriser l'inclusion au sein de l'administration fédérale dans son ensemble.
- Un processus RH a été amorcé afin d'intégrer la thématique des formations inclusives dans le parcours des formateurs internes. L'objectif était de développer un outil pratique, sous forme de conseils ou de mini-procédure, pour permettre aux formateurs de mieux tenir compte des besoins spécifiques des participants. Cette démarche s'inscrivait dans la continuité des actions déjà entreprises, telles que le workshop sur la communication inclusive, et des échanges avaient été planifiés en août pour définir les modalités de mise en œuvre.
- Coordination avec les services RH, Bien-être, Communication et IT afin d'assurer la cohérence des actions d'inclusion, en lien avec les évolutions réglementaires envisagées (AR du 6 octobre 2005).
- Anticipation des impacts de la réforme sur les processus RH (quota 3 %, formation, aménagements raisonnables) afin de préparer une mise en œuvre opérationnelle maîtrisée.
- Finalisation du parcours aux Trends Impact Awards et valorisation de la nomination dans les communications internes et externes. Le SPF Sécurité sociale finit sur le podium et est le seul organisme public à y figurer.
- Pilotage complet de l'organisation et de la tenue de la Journée nationale de l'emploi des personnes en situation de handicap, renforçant le positionnement du SPF comme moteur de l'emploi inclusif. En tout, 172 personnes étaient inscrites et ont représentées 105 organisations différentes.

Le SPF Sécurité sociale a poursuivi ses efforts quant à la maturité de son organisation en matière de gestion (analyse de risques, suivi des plans, concertation sociale...) afin de renforcer sa maîtrise organisationnelle.

#### Concrètement :

- En matière de gestion des objectifs, un nouveau plan stratégique a été proposé aux cellules stratégiques des ministres compétents. Pour la rédaction et le suivi du plan opérationnel, une étude de marché visant l'informatisation du processus a été réalisée. Dans l'intervalle, un tableau SharePoint intégré a été mis en production, permettant des vues par objectifs, facilitant les collaborations interservices, le suivi des audits, le rapport article 7 ainsi que le reporting par ministre.
- En matière de gestion de projets, le soutien aux chefs de projet a été renforcé au moyen de formations, d'une boîte à outils en ligne, de la création d'une communauté d'échange de pratiques et de la mise en place d'un système de mentorat. Un baromètre des projets a également été développé afin de mesurer, deux fois par an, la maturité organisationnelle de chaque projet.
- En matière de gestion des risques, le SPF s'est doté d'un plan de crise et d'une procédure pour la gestion des incidents de type ICT. Un programme a été mis en place afin d'augmenter la maturité du SPF en matière de cybersécurité. Une organisation spécifique a été

instaurée pour le traitement des dossiers individuels comportant des risques juridiques/d'intégrité, et des analyses de risques ont été menées concernant de nouvelles tendances organisationnelles (télétravail à l'étranger, utilisation des intelligences artificielles génératives). Une méthodologie d'analyse et de traitement des risques, ainsi que d'identification des processus critiques, est en cours de finalisation.

- En matière d'intégrité, des mesures de prévention relatives aux conflits d'intérêts dans les marchés publics et aux risques liés au phénomène des « revolving doors » ont été mises en place. Des ateliers d'identification des risques d'intégrité ont été lancés pour les missions liées aux services aux personnes en situation de handicap, ainsi que pour les domaines financiers et les ressources humaines. Une proposition d'objectifs individuels pour les mandataires et les middle managers a été approuvée par le comité de direction. Une méthodologie d'identification des processus et des fonctions sensibles aux enjeux d'intégrité est en cours de finalisation.
- En matière de gestion des processus, une première cartographie générale des processus a été développée, puis discutée en Comité de direction en vue de son approbation en 2026. Les rôles génériques ont été validés et une méthodologie de description des processus à trois niveaux est en cours de finalisation.
- En matière de qualité, une procédure de gestion des plaintes a été mise en place, assortie d'un reporting au Comité de direction dans le cadre des business reviews. Le SPF a lancé un programme visant l'obtention de la certification ISO 9001 pour les processus de service aux personnes en situation de handicap. Au niveau transversal, trois projets ont été lancés afin de soutenir la qualité : la gestion des processus, la gestion des compétences et la gestion de l'information et des connaissances. Un suivi intégré des recommandations d'audit a également été organisé.

Enfin, il est important de souligner que, pour la deuxième année consécutive, le SPF Sécurité sociale a obtenu le label « [Employeur pionnier](#) », principalement pour son engagement collectif à faire vivre nos six valeurs fondamentales : durabilité, solidarité, respect, confiance, développement et orientation résultats.

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



(Madame Inês Cabrita Andrade Dos Santos, membre de la CIDD)

### 1. Le nouveau réseau DDO en 2025

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

La coordinatrice développement durable est rattachée au service Maîtrise de l'organisation, au sein de la Direction Générale des Services de Support, et anime un réseau DDO transversal.

Dans notre SPF, la fonction habituellement dévolue à la cellule DD est assurée par le réseau DDO, dont la mission est de coordonner et intégrer les actions liées au développement durable dans l'organisation. Le réseau fonctionne comme un « think tank » interne : il analyse et formule des propositions destinées au comité de direction, il veille à ce que les défis actuels soient relevés de manière proactive, tout en anticipant les enjeux futurs. En outre, il assure un suivi rigoureux des progrès réalisés. Le réseau se réunit en moyenne six fois par an, ce qui permet d'assurer un suivi régulier des initiatives et de maintenir une dynamique collaborative entre les différents acteurs.

La composition du réseau DDO respecte les exigences légales minimales et inclut : le coordinateur développement durable et son suppléant; le responsable de la gestion environnementale ; un responsable du budget ; un responsable de la politique d'achat et un responsable de la politique de communication. Afin de renforcer la transversalité, le réseau intègre également : un représentant de chaque Direction Générale, un responsable du service ICT, un responsable des services logistiques, un conseiller en prévention, le coordinateur PLAGE, le responsable de la politique de mobilité et un représentant RH.

## Activités en 2025

### Appui stratégique

- Contribution à la rédaction du plan stratégique 2025-2029 du SPF afin d'y intégrer les aspects liés à la durabilité.
- Appui à l'intégration des ODD dans les notes de politique générale.

### Suivi & soutien à la gestion environnementale

- Suivi du système de management environnemental : suivi des résultats du système et identification d'opportunités d'amélioration
- Évaluation du système de management environnemental actuel (EMAS) et formulation d'une recommandation par rapport au type de reconnaissance externe la plus adaptée à notre organisation.

### Achats durables

- Lancement d'un projet afin de renforcer l'intégration de la durabilité dans les marchés publics du SPF. Une phase de cadrage a été réalisée, complétée par un benchmark des meilleures pratiques et la mise en place d'une gouvernance visant à assurer l'implication des parties prenantes.

### Participation à la politique fédérale de développement durable

- A travers la CIDD, contribution à l'élaboration du nouveau Plan fédéral de développement durable et suivi du PFDD 2021-2026.

### Collaboration & réseaux

- Contribution active à la CIDD (séances plénières et groupes

de travail), en particulier dans le cadre de l'élaboration du nouveau PFDD.

- Présence à divers événements tels que le SDG Forum.

### Communication et sensibilisation

- Élaboration et suivi d'un plan de communication interne avec des publications et des actions régulières sur les thématiques liées au développement durable.
- Animation du Coin Durabilité : installé dans le restaurant, ce coin fournit des informations sur la durabilité et permet des collectes permanentes.
- Organisation d'un workshop « 10 ans des Objectifs de Développement Durable » à destination du réseau DDO avec une présentation par le Bureau Fédéral du Plan et l'Institut fédéral de Développement durable, suivie d'une réflexion collective.
- Participation du réseau DDO à la Fresque du Numérique organisée par le SPF Sécurité Sociale (atelier de sensibilisation aux défis du numérique).

## 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 monitoring et le reporting des actions du PFDD et des actions en faveur des ODD, se fait via le Réseau DDO. La coordinatrice DD collabore directement avec les conseillers stratégiques des différentes DG. Les résultats sont présentés chaque année en janvier au Comité de direction.

- Notre plan stratégique 2025-2029 place la durabilité parmi les cinq valeurs fondamentales qui guident toutes nos actions. Concrètement cela se traduit par :
  - Une vision intégrée One World, One Health : nous agissons à l'intersection des politiques sanitaires, environnementales et sociales. Ce faisant, nous cherchons à maximiser une approche intégrée, en tenant compte des interdépendances entre les personnes, les animaux, les plantes et l'environnement, en parlant d'une seule voix.
  - Des politiques alignées sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) : nos politiques contribuent directement aux ODD, notamment en matière de santé (ODD 3), d'alimentation (ODD 2), climat (ODD 13), consommation et production responsables (ODD 12) et protection des écosystèmes (ODD 14 et 15).
  - Une gestion interne exemplaire : nous réduisons notre empreinte écologique (mobilité durable, efficacité énergétique, achats durables,...) tout en promouvant le bien-être, l'autonomie et le développement des talents, pour une organisation résiliente et inclusive.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2025**

#### Contrôles pour la protection de la santé publique et de l'environnement

Les contrôles effectués par les inspecteurs de la DG Environnement ont pour objectif de protéger la santé publique et l'environnement. Le service d'inspection contrôle entre autres la mise sur le marché

des substances chimiques, des biocides, des produits ; effectue différents types de contrôles sur les espèces animales et végétales, le bois et les produits du bois et surveille la mise sur le marché des produits phytosanitaires pour les particuliers, et les fumigations. Le service contribue par ailleurs par ses actions à garantir un 'level playing field' pour le secteur économique belge. L'Inspection fédérale de l'environnement effectue de nombreux contrôles. Il s'agit de contrôles de routine visant à vérifier l'emballage et l'étiquetage des produits vendus en Belgique, mais aussi de contrôles plus ciblés, organisés dans le cadre de campagnes menées par notre SPF ou au niveau européen. En 2025, de nombreuses campagnes ciblées ont été menées, dont notamment : [L'opération Thunder](#) (action mondiale contre le trafic illégal d'espèces protégées, à laquelle la Belgique a activement participé), des campagnes de [contrôle des bijoux fantaisie](#) (les contrôles effectués en 2025 ont révélé que près de trois bijoux sur dix contenaient trop de plomb ou de cadmium, substances pouvant être toxiques lorsqu'elles sont en contact prolongé avec la peau ou lorsqu'elles sont mises en bouche, mâchouillées ou ingérées) ou encore des campagnes de contrôle de lots de bois tropicaux importés (réglementations CITES, EUTR et EUDR) menées en collaboration avec le centre d'expertise ENFORCE du Musée d'Afrique de Tervuren pour identifier les espèces concernées, leur origine et s'ils proviennent d'une exploitation durable. Les inspecteurs travaillent également en étroite collaboration avec les services des douanes afin de surveiller que les produits importés et destinés à être mis sur le marché correspondent aux normes belges et européennes. Depuis plusieurs années, la conformité des produits vendus par e-commerce reçoit également une attention renforcée.

### Réforme du paysage hospitalier pour plus d'efficacité et de transparence

Le SPF Santé Publique organise et soutient la Conférence Interministérielle Santé Publique. Celle-ci avait confié en mars 2025 à un groupe d'experts indépendants la tâche de formuler des recommandations sur la réforme du paysage hospitalier avec pour objectif d'offrir des soins de qualité aux patients en utilisant au mieux les ressources budgétaires et le personnel de soins. [Le groupe d'experts a présenté le rapport en décembre 2025.](#)

### Renforcement de la qualité et de l'efficacité des soins

En 2025, le SPF Santé Publique a poursuivi le financement de projets via le programme Evikey (réseau belge de l'Evidenced-based practice), permettant le développement et l'implémentation de guidelines cliniques basées sur les preuves. Plusieurs projets ont été finalisés, dont : la réduction des prescriptions d'antibiotiques pour les infections respiratoires courantes, la prise en charge des troubles du sommeil, la création de directives pour le suivi oncologique en première ligne, ainsi que des recommandations diététiques pour diverses pathologies chroniques. Des indicateurs qualité pour les sage-femmes ont également été élaborés. Par ailleurs, deux projets lancés en 2024 ont été mis en œuvre en 2025 (traitement conservateur de l'arthrose et prise en charge de la dénutrition chez les personnes âgées), et de nouveaux appels à projets ont été publiés pour des thématiques telles que la réduction des antidépresseurs et le maintien de la fonctionnalité des seniors.

### Programme numérique BITS pour l'enregistrement des personnes en situation d'urgence

En 2025, le programme BITS a continué à se déployer pour améliorer la gestion des urgences en Belgique. Tous les hôpitaux belges ont été formés via le principe *train the trainer*, et le système est

désormais utilisé lors d'exercices et de situations réelles. L'interopérabilité a été renforcée grâce à des tests réussis avec les systèmes hospitaliers, permettant d'accélérer l'échange d'informations. La plateforme de self-registation a été finalisée, offrant la possibilité de rechercher des proches en cas de crise. Sur le plan international, BITS a été présenté comme une *good practice* à plusieurs pays européens et testé dans des exercices majeurs avec des partenaires OTAN et en zones frontalières, consolidant ainsi la coopération civilo-militaire.

### 3. Les ODD en tant que boussole

#### **Nouveau plan d'action One Health contre la résistance aux antimicrobiens 2026-2030**

En 2025, le SPF Santé Publique a coordonné l'élaboration du [Plan d'action national « One Health » 2026-2030 pour lutter contre la résistance aux antimicrobiens](#), une menace majeure pour la santé publique. Ce plan vise à renforcer les efforts existants et à atteindre des objectifs concrets d'ici 2030, en cohérence avec les priorités nationales et les ambitions européennes. Ce plan prévoit notamment un accompagnement renforcé des médecins, des prescriptions adaptées pour réduire les restes d'antibiotiques, des meilleures données sur les infections et la résistance aux antibiotiques dans les maisons de repos et de soins, l'extension de l'enregistrement de l'usage des antibiotiques à toutes les espèces animales et une évaluation de l'effet des eaux usées hospitalières sur la dispersion de la résistance aux antimicrobiens dans l'environnement. [Une consultation publique](#) aura lieu début 2026 afin de permettre aux citoyens et parties prenantes de contribuer à la version finale du plan (ODD 3.2).

### **Finance durable : un état des lieux des plans de transition climatique du secteur bancaire**

La finance durable vise à réorienter les flux de capitaux vers des investissements durables afin de permettre une croissance durable et inclusive ; prévenir et maîtriser les risques financiers émanant des enjeux environnementaux et sociaux, tels que le changement climatique, la dégradation de l'environnement ou l'épuisement des ressources ; favoriser la transparence et une vision à long terme dans les activités financières et économiques. Le secteur financier est un acteur clé dans ce cadre, la manière dont les banques allouent leur capital a un impact direct sur l'atteinte des objectifs climatiques. Un [premier état des lieux](#) des plans de transition climatique des banques actives en Belgique, a été réalisé en 2025. Cette étude a montré que le secteur bancaire belge évolue vers une plus grande durabilité, mais des étapes importantes restent à franchir. Cette étude fera l'objet d'un suivi régulier, afin de suivre systématiquement les progrès du secteur financier dans la transition climatique. [Plus d'informations](#) (la finance durable étant un levier essentiel pour atteindre les ODD, notamment les ODD 13 et 17).

### **Réduction de l'impact environnemental des hôpitaux**

En 2025, le SPF Santé Publique a poursuivi son engagement pour des hôpitaux plus respectueux de l'environnement à travers les initiatives suivantes (ODD 12.5 et 13.2 et indirectement 3.4) :

- [Lancement de l'appel à projets « Reducing Single-Use in Hospitals \(ReSUH\) »](#) pour accompagner les hôpitaux dans la mise en œuvre de solutions réduisant l'utilisation de produits médicaux à usage unique.
- [Publication du rapport Operation Zero](#) qui analyse les émissions de gaz à effet de serre du système de soins de santé en Belgique et propose des recommandations pour atteindre la neutralité carbone.

### **Intégration du sevrage tabagique dans les soins oncologiques**

En 2025, le SPF Santé Publique, en collaboration avec la Fondation contre le Cancer, a organisé une [enquête nationale auprès des professionnels de santé](#). Les résultats confirment que le sevrage tabagique est reconnu comme essentiel dans la prise en charge des patients atteints de cancer, mais que des obstacles structurels (manque de formation, ressources et coordination) freinent son intégration. Parallèlement, le projet pilote lancé en 2024 dans plusieurs hôpitaux s'est poursuivi en 2025 et continuera en 2026. Il vise à systématiser la discussion sur l'arrêt du tabac à chaque contact et hospitalisation, avec un suivi après la sortie, afin d'améliorer la prévention et la qualité des soins (ODD 3.4 et ODD 3.a).

### **Renforcement de la législation et des contrôles sur les produits du tabac**

En 2025, la [réglementation concernant la vente de produits du tabac](#) a été renforcée pour mieux protéger les consommateurs, et en particulier les jeunes. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2025, les magasins alimentaires de plus de 400 m<sup>2</sup> ne sont plus autorisés à vendre des produits du tabac et il y a une interdiction d'exposition des produits du tabac dans tous les points de vente autorisés. De plus, l'interdiction des e-cigarettes jetables et les nouvelles dispositions relatives à l'étiquetage, la présentation et le contenu des produits de tabac à fumer sont toutes entrées en vigueur.

le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Parallèlement, des actions de contrôle intensifiées ont été menées contre la vente illégale de cigarettes électroniques et [de vapes](#), en collaboration avec les services de police et les douanes. Par exemple, en 2025, le service d'inspection compétent du SPF Santé Publique a saisi plus de 140 000 cigarettes électroniques illégales et supprimé des milliers d'annonces illégales en ligne (*ODD 3.4 et 3a*).

### **Lancement d'un plan interfédéral de communication de crise**

En 2025, le SPF Santé Publique a lancé le développement d'un plan interfédéral de communication de crise, en collaboration avec 27 partenaires institutionnels et avec l'appui de l'OMS. Ce projet vise à renforcer la coordination et la cohérence des communications en situation de crise sanitaire en Belgique, en passant d'une approche réactive à une approche proactive. Il prévoit la mise en place de structures, systèmes et compétences durables pour :

- Assurer une réponse rapide et coordonnée,
- Combattre la désinformation et instaurer la confiance entre autorités et citoyens,
- Intégrer l'engagement communautaire et la gestion de l'infodémie dans toutes les phases (prévention, préparation, intervention, rétablissement).

Avec une échéance à 2028, ce plan marque une étape clé pour institutionnaliser la communication de crise et garantir des interventions adaptées, ciblées et fondées sur des données, afin de sauver des vies et renforcer la résilience collective (*ODD 3.d et 16.6*).

### **Sécurité routière et aérienne : publication des tendances des expertises médicales**

Notre SPF joue un rôle important en matière de sécurité routière et aérienne. Les médecins de Medex sont en effet habilités à effectuer des expertises médicales auprès des pilotes et de certains chauffeurs. En 2025, nous avons publié [les tendances et les chiffres issus des examens médicaux des pilotes et des chauffeurs professionnels en 2023 et 2024](#). En 2026, Medex étudiera la question de l'uniformisation des examens médicaux des chauffeurs, notamment afin de renforcer la prévention des accidents liées à la consommation de drogues (*ODD 3.5 et 8.8*).

## 4. La gestion interne durable du SPF Santé publique

### **Management environnemental**

Le SPF Santé Publique dispose d'un système de management environnemental enregistré EMAS pour son siège (site Galilée) permettant de suivre et d'améliorer ses performances environnementales. Les actions mises en œuvre sont détaillées [dans la déclaration environnementale](#). Ci-dessous figurent quelques actions clés réalisées en 2025.

### Déchets / Economie circulaire :

- Information et sensibilisation dans le cadre de la Semaine européenne de la Réduction des Déchets (notamment via la diffusion d'un quiz basée sur les erreurs de tri les plus fréquentes).
- Révision de la procédure de gestion des déchets et mise en place d'un suivi plus systématique sur la qualité du tri.
- Organisation d'un Lunch & Clean Kayak (sensibilisation) en collaboration avec le SPF Sécurité Sociale, l'INAMI et l'AFMPS.
- Mise en place d'un projet pilote visant à recycler les papiers essuie-main usagés en papier toilette.
- Transfert de mobilier avec Sciensano pour offrir une seconde vie à certains meubles.

### Mobilité :

- Participation à la Semaine de la mobilité avec l'organisation d'un test vélo pendant 3 semaines (dans le cadre du Bike Project, voir ci-dessous) et mise en avant du principe STOP (mise à l'honneur des collègues se déplaçant à pied, à vélo ou en transport en commun).
- Organisation de deux ateliers de réparation vélo en avril et en septembre.
- Participation au Bike Project : élaboration d'un plan d'action pour encourager l'utilisation du vélo (couvrant plusieurs axes infrastructures et équipements, sensibilisation, information et incitants), organisation d'une Balade guidée « Bruxelles Street Art » et organisation d'un test vélo pendant 3 semaines.
- Élaboration et validation du cahier des charges pour la

mise en place d'un système de voitures partagées, visant à optimiser les déplacements de service (offrant plus de flexibilité pour le retrait, l'utilisation et la restitution des véhicules, tout en évitant des allers-retours inutiles vers ou depuis Bruxelles.

- Réalisation d'un audit du parking vélo sécurisé afin de l'agrandir et installation d'une armoire de recharges.
- Mise en avant des vélos de service à l'entrée du bâtiment Galilée.

### Achats durables :

- Lancement d'un projet afin de renforcer l'intégration de la durabilité dans les marchés publics du SPF. Une phase de cadrage a été réalisée, complétée par un benchmark des meilleures pratiques et la mise en place d'une gouvernance visant à assurer l'implication des parties prenantes.

### Réseaux :

- Participation aux réseaux EMAS et Mobilité afin d'échanger des bonnes pratiques avec les autres administrations.

## Ressources humaines durables

Le SPF Santé Publique met en œuvre des actions visant à promouvoir le respect, l'inclusion et la sécurité au travail. L'une de ces initiatives est le projet « Respect au travail ». L'objectif est d'adopter une approche positive axée sur la promotion d'un comportement respectueux, afin de prévenir et réduire les risques de comportements transgressifs, discriminatoires ou racistes. Les directions de l'AFMPS, du SPF Santé Publique et de l'INAMI ont validé et soutenu cette initiative en octobre 2025. Un groupe de travail interorganisationnel est en place et un plan d'actions est en cours d'élaboration et sera exécuté dans le plan diversité 2026 du SPF. Parmi les actions envisagées figurent par exemple la mise en place d'une boîte à outils « Sérénité », la Semaine du Respect, des chartes d'équipe renforçant les engagements contre le racisme et la discrimination, ainsi que des formations sur l'assertivité et la gestion des conflits.

## 6.10. SPF Justice



(Madame Vicky Van der Linden, membre de la CIDD)

Non communiqué.

## 6.11. SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie



(Madame Catherine Grimonpont, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie**

La Cellule Développement durable du SPF Economie a été créée conformément à l'arrêté royal du 22 septembre 2004 portant création des cellules de développement durable au sein des services publics fédéraux, des services publics fédéraux de programmation et du Ministère de la Défense.

La Cellule interne DD coordonne la politique du SPF Economie en matière de développement durable. Elle se compose des membres suivants :

- La coordinatrice Développement durable qui représente le SPF Economie auprès de la Commission interdépartementale du Développement durable (CIDD) et son suppléant ;
- Un représentant de chaque Direction générale ou Service d'encadrement ;
- Un représentant du Service Budget & Contrôle de la Gestion.

La coordinatrice Développement durable est rattachée au Bureau du Président et a également la charge de la coordination du réseau EMAS. [Système de management environnemental au SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie \(Emas\) | SPF Economie](#) . Dès lors, des liens plus étroits entre les deux réseaux ont été mis en place depuis 2023.

### **Activités en 2025**

#### Coordination stratégique

En 2025, un nouveau plan stratégique a été élaboré. Ce plan a induit un changement de perspective et d'approche en matière de développement durable. La durabilité est désormais au cœur de notre mission et de notre vision, et nous privilégions une économie bas carbone.

En tant qu'organisation inclusive, le SPF Economie a choisi une approche qui combine impact social, écologique et économique. La décarbonation représente à la fois un défi majeur et une opportunité : nous contribuons à une économie bas carbone créatrice d'emplois et génératrice de prospérité. En investissant dans l'économie circulaire, les énergies renouvelables et les technologies neutres en carbone, nous préparons l'industrie de demain. Ainsi, la durabilité devient concrète et tangible : plus une valeur isolée, mais une composante essentielle de notre stratégie, de notre mode de fonctionnement et de notre avenir.

#### Sensibilisation, formation et réseautage

Un réseau de formateurs internes aux enjeux énergétiques et climatiques a été mis en place afin d'organiser des sessions de formation avec trois objectifs principaux :

1. Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux énergétiques et climatiques et à leurs conséquences économiques : familiariser

l'ensemble du personnel avec les défis actuels et leurs répercussions sur le travail et les missions du SPF Economie.

2. Encourager une approche participative : valoriser les idées, les initiatives et les retours concrets des collaborateurs pour enrichir les actions menées au sein du SPF Economie.
3. Stimuler le débat stratégique : créer des espaces de réflexion permettant de relier les initiatives concrètes, la stratégie de l'organisation et les objectifs de développement durable. Ces échanges doivent mettre l'accent sur l'interdépendance des enjeux et favoriser une vision cohérente à long terme. Ces formations contribuent à renforcer une culture commune et proactive en matière de développement durable au sein de l'économie du SPF.

En 2025, 7 sessions de formation internes sur le thème « Énergie et Climat » ont été dispensées (4 groupes FR et 3 groupes NL), avec en tout 83 participants présents. Ces formations ont également permis de constituer un réseau d'employés engagés, chargés de proposer un top 3 en faveur du développement durable au Comité de direction.

La cellule interne Développement durable a mis son expertise au service de plusieurs projets stratégiques et de l'élaboration d'un nouveau plan stratégique.

Dans le cadre de la certification EMAS, la collaboration avec la Direction des Services Généraux et le SIPPT a été intensifiée, garantissant ainsi la mise en œuvre efficace des actions.

Enfin, le service de communication a contribué aux campagnes de sensibilisation internes, via différents canaux de communication (EcoNews, intranet, etc.), sur des sujets variés tels que l'efficacité énergétique et les pratiques responsables. Ces efforts témoignent de l'engagement du SPF Economie à adopter une approche proac-

tive, inclusive et participative et à intégrer pleinement le développement durable à ses activités et priorités.

#### Contribution au nouveau PFDD

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

Dans le but de renforcer les compétences, l'IFDD a été invité lors de la réunion du 3 juin 2025 de la cellule interne DD du SPF Economie afin de présenter les missions des cellules développement durable ainsi que le processus pour l'élaboration du futur plan fédéral DD.

Au cours de l'année 2025, la cellule interne Développement durable a contribué à l'élaboration du nouveau plan fédéral Développement durable (PFDD). Les travaux s'appuient sur les enjeux prioritaires définis par le ministre en charge du développement durable, afin d'assurer que les orientations stratégiques répondent aux priorités politiques et aux engagements fédéraux, en tenant compte des dimensions économiques, sociales et environnementales.

La cellule interne développement durable du SPF Economie a été saisie pour alimenter les travaux des groupes de travail de la CIDD.

Les documents de chaque réunion thématiques des groupes de travail de la CIDD (PV de réunion, notes d'orientation,...) ont été chargés sur l'outil collaboratif Sharepoint dédié au développement durable, assurant ainsi la disponibilité de l'information aux membres de la cellule.

Plusieurs fiches ont été proposées, y compris des fiches transversales. Vu la redondance avec d'autres plans fédéraux, parfois aussi pilotés par le SPF Economie, le SPF Economie a soutenu l'approche coordonnée et transversale pour toute ce qui concerne la durabilité du secteur public fédéral.

La cellule interne Développement durable souligne la nécessité de renforcer la cohérence et la structuration des propositions des actions proposées. Il est également impératif d'assurer leur alignement avec les politiques existantes afin de prévenir la création de tâches supplémentaires. L'orientation stratégique retenue consiste à intégrer la durabilité comme une composante essentielle du cœur de métier, et non comme un élément périphérique.

## 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**

La coordination de la mise en œuvre des actions du Plan fédéral de Développement durable (PFDD) est assurée par la coordinatrice de Développement durable.

Suite au changement de coordination intervenu en cours d'année 2025, les membres de la cellule ont assuré la continuité des travaux. Ils ont procédé à l'analyse des mesures et à l'identification des experts au sein des différents départements du SPF afin de coordonner le reporting des actions du SPF Economie dans le cadre du Plan fédéral de Développement durable 2021-2026.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2025**

- Le « Case Management System » EASY développé en 2023 a simplifié le travail administratif lié au suivi des dossiers de surveillance du marché des produits énergétiques. Il en résulte une diminution de la consommation de papier et une optimisation des contrôles. En outre, cette optimisation a permis en 2024 de réaliser un grand nombre de nouveaux contrôles, en particulier ceux visant les produits vendus via des plateformes de e-commerce. Cela contribue ainsi notamment à limiter l'accès à des produits non-conformes généralement vendus directement par des pays hors de l'UE. Il en résulte un retrait d'offres de produits qui ne tiennent pas dans le temps ou trop énergivores.
- Digitalisation des processus au sein du Fonds de Transition Energétique : Tous les dossiers de projet (avec de nombreux certificats et pièces jointes) sont désormais soumis sous forme numérique via la boîte aux lettres du FTE, alors qu'auparavant tout était envoyé par courrier recommandé (en deux exemplaires). En moyenne, 60 dossiers de projets approfondis sont déposés chaque année. Tous les rapports sur les 132 projets (tant techniques que financiers) sont envoyés sous forme numérique. Auparavant, cela se faisait souvent par courrier. Toutes les déclarations de sinistre, factures, etc. sont envoyées par voie numérique. Auparavant, cela se faisait souvent par courrier. Toute correspondance se fait par e-mail. Auparavant, cela se faisait souvent par courrier. Les signatures numériques qualifiées sont acceptées par le FTE.
- Mettre en œuvre le nouvel étiquetage énergétique : La surveillance de la conformité au nouvel étiquetage énergétique (rescaling A-G) contribue directement aux objectifs de développement durable en garantissant une information claire et fiable pour les consom-

mateurs. Les contrôles réalisés en 2024 ont permis d'identifier et de corriger des non-conformités qui induisaient les consommateurs en erreur sur la performance énergétique réelle des produits. Cette action de surveillance encourage les opérateurs économiques à commercialiser des produits réellement performants et incite les consommateurs à faire des choix d'achat plus durables, contribuant ainsi à la réduction de la consommation énergétique globale et aux objectifs climatiques européens.

- Veiller à la mise à jour de tous les produits énergivores mis sur le marché dans une base de données européenne : Le contrôle systématique de l'enregistrement des produits énergivores dans la base de données européenne EPREL (European Product Registry for Energy Labelling) renforce la transparence du marché et facilite la surveillance à grande échelle. En 2024, les inspections ont permis d'identifier des produits non-enregistrés ou mal renseignés, obligeant les opérateurs économiques à se conformer à leurs obligations. Cette base de données centralisée permet non seulement une meilleure traçabilité des produits mis sur le marché, mais aussi une surveillance plus efficace des performances énergétiques déclarées. L'accessibilité de ces informations au grand public favorise une concurrence loyale basée sur la performance énergétique réelle et soutient les consommateurs dans leurs choix vers des produits plus durables.
- Adapter le cadre réglementaire existant pour un meilleur encadrement des nouvelles techniques de démarchage (courriels, téléphone, internet) dans le cadre d'offres de crédit. Cette transposition de la Directive (UE) 2023/2225 du parlement et du Conseil du 18 octobre 2023 relative aux contrats de crédit aux consommateurs et abrogeant la directive 2008/48/C est toujours en cours. Fin 2025, l'avant-pro-

jet de loi a été transmis, pour avis, auprès du Conseil d'Etat et de l'Autorité de Protection des Données.

- La campagne à destination des jeunes consommateurs concernant les dangers des nouveaux moyens de paiement différé de type «BNPL» (Buy Now, Pay Later - Achetez maintenant, payez plus tard) a été diffusée du 5 mai 2025 au 2 juin 2025 sur différents canaux essentiellement destinés à un public «jeune» (Facebook, Youtube, TikTok, Instagram, Snapchat, Online TV, etc).
- L'élaboration d'un ensemble de mesures fédérales d'adaptation à la crise climatique est toujours en cours et est stipulé dans l'accord du gouvernement comme suit : « *Nous veillerons à la mise en place d'un cadre juridique clair pour l'assurance contre les catastrophes naturelles, encadrant la responsabilité et la couverture des différentes parties.* »
- 9 projets ont été sélectionnés dans le cadre du 2e appel à projets «BBBC-Substitution des substances dangereuses», pour un budget de 8,986 millions. Dans un 1<sup>er</sup> temps, il s'agissait de déterminer le/les secteur.s prioritaire.s pour lequel/lesquels des instruments économiques pourraient être développés à l'échelle nationale afin de diminuer l'utilisation de ces substances et de promouvoir leur substitution de façon durable. Les secteurs prioritaires ont été définis, suite à une étude détaillée [Substances chimiques et production durable | SPF Economie](#), dans le cahier des charges de l'appel à projet BBBC/substitution. Les projets ont débuté en août/septembre 2024 et se poursuivront jusqu'à mi-mai 2026. <https://economie.fgov.be/fr/nouveautes/pres-de-9-millions-deuros-pour>
- L'adoption d'un nouveau plan fédéral en faveur d'une économie circulaire a été préparé. Ce projet de Plan sera la base

de consultation des autres administrations fédérales compétentes à partir de Q1 2026, après des contacts au niveau politique entre les Ministres concernés.

- Réaliser une analyse économique sur l'économie de la fonctionnalité afin d'en détailler les forces et faiblesses et de proposer d'éventuelles mesures politiques pour encourager certaines entreprises à adopter davantage ce type de modèle. L'étude est en phase de relecture.
- Coordonner avec les autres SPF compétents (SPF Finances, SPF Sécurité sociale, SPF Emploi) les travaux fédéraux relatifs à l'économie collaborative, d'une part, par une évaluation des mesures législatives et réglementaires en préparation et en vigueur et, d'autre part, par un partage d'informations et de bonnes pratiques entre tous les services d'inspection.
- Préparer et coordonner la participation aux réunions du Groupe des Experts de la Commission sur l'Economie Sociale et contribuer à une position belge ambitieuse et cohérente en matière d'économie sociale au niveau européen.
- Coordination dans le cadre de demandes, émanant de l'OCDE, de données relatives à l'Economie sociale en Belgique. Toutes les actions prévues initialement dans le plan fédéral de développement durable relatives à l'économie sociale n'ont pu être exécutées dans la mesure où cette matière, régionalisée en 2015, dépend de l'agrément des régions et/ou communautés.
- Dans le cadre du projet PlasticTrace, participation à des mesures comparatives interlaboratoires sur des échantillons de nanoplastiques (polypropylène) en 2025, par Fractionnement Flux Force (FFF). L'analyse de ces mesures sera effectuée en 2026. En 2025, le laboratoire a participé à la fois à l'élaboration du protocole et aux mesures par Fractionnement Flux Force - Multi Angle Light Scattering (FFF-MALS).

- Veiller à la validation en continu des mesures de nanoparticules et présenter les résultats dans des conférences internationales, comme en 2025 une présentation au Symposium PromOptica.
- L'élaboration d'une norme ISO pour la microscopie à force atomique (AFM) a débuté en 2025 avec la mise en place d'un groupe d'experts.
- Préparer des options politiques pour l'extraction de sable en mer afin d'influencer la consommation durable des minéraux et mettre en œuvre les options retenues. La législation a été modifiée en conséquence et les nouveaux montants des redevances sont d'application depuis le 01/01/2025.
- Les contrôles en matière de respect du devoir d'information et de conseil lors de l'octroi d'un crédit sont des contrôles récurrents qui ont lieu sur une base annuelle : en 2025 (-décembre), 75 contrôles ont eu lieu, au cours desquels 2 avertissements et 2 rapports ont été établis.

### 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 01 : Pas de pauvreté : éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde,...
- ODD 02 : Faim zéro : éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable,...
- ODD 07 : 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 08 : Travail décent et croissance économique : pro-

mouvoir 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,....

#### 4. La gestion interne durable du SPF Economie

##### **Mangement environnemental**

La durabilité est un enjeu économique et fait partie intégrante des missions et engagements du SPF Economie. Face aux défis climatiques, énergétiques et géopolitiques dus à la transition énergétique, il est essentiel que notre administration s'engage toujours plus activement en faveur de l'environnement. En tant qu'administration publique, il est primordial que le SPF Economie donne l'exemple.

Depuis plus de quinze ans, le SPF Economie s'inscrit dans une démarche structurée de gestion environnementale. Certifié ISO 14001 et enregistré EMAS depuis 2008, le SPF Economie a fait le choix d'un engagement rigoureux et transparent. Cette démarche, portée par notre Comité de direction, se traduit chaque jour dans les actions de nos équipes et une reconduction de la certification en 2025.

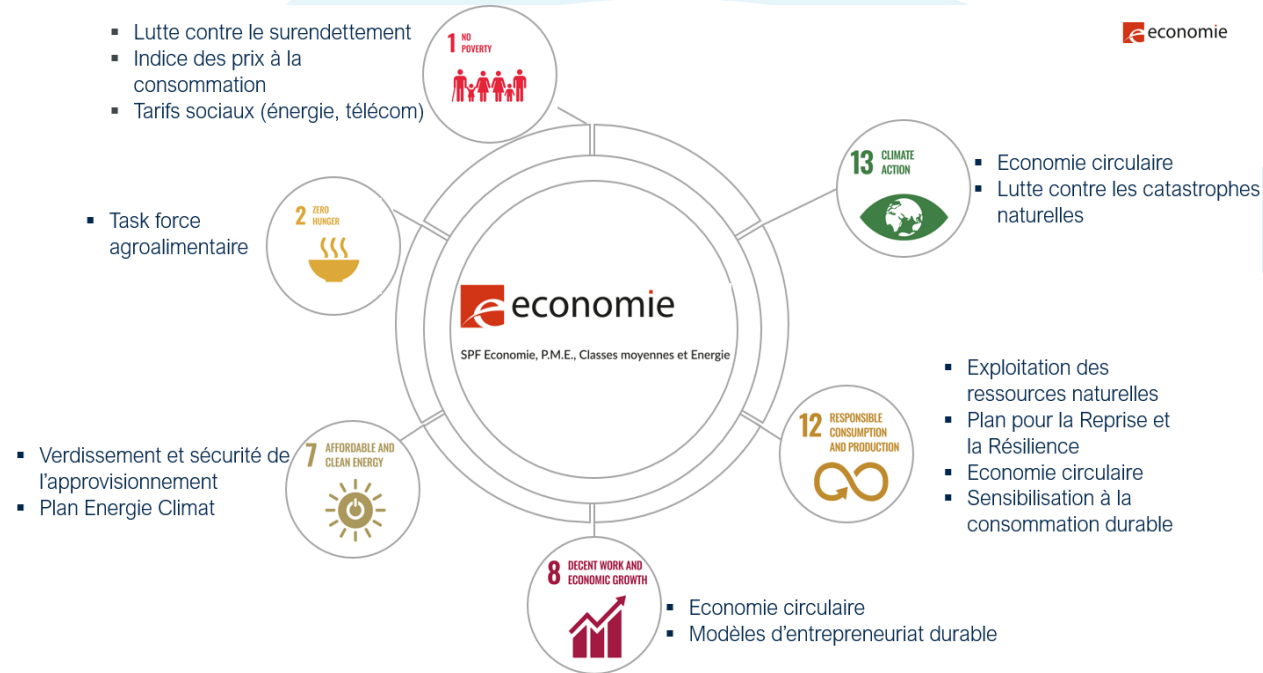
Le rôle du SPF Economie va au-delà de l'exemplarité. En tant que facilitateurs, nous accompagnons et informons les entreprises dans leur transition durable et circulaire, et garantissons aux consommateurs des produits et des services fiables et sûrs. La transition numérique et durable est au centre de ses réflexions.

Promouvoir les objectifs de durabilité fait partie de la politique environnementale du SPF Economie, dans le cadre de l'eco-gestion. C'est les mesures issues du plan d'action développement durable ont été ajoutées aux projets dans la déclaration environnementale publiée sur le site internet du SPF Economie.

##### **Gestion de l'énergie**

Le Programme Local d'Action pour la Gestion Énergétique (PLAGE) est une initiative législative bruxelloise visant à améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments, situés en Région bruxelloise. Mis en place pour répondre aux défis environnementaux et énergétiques actuels, PLAGE oblige les grandes entités publiques et privées à élaborer et mettre en œuvre des plans d'action pour réduire leur consommation d'énergie. Cette initiative législative, en favorisant une gestion énergétique proactive, offre aux institutions participantes un outil de gestion leur permettant une diminution des coûts énergétiques pour les organisations. Elle leur assure une bonne image mais pourrait ternir leur réputation si les objectifs ne sont pas atteints. Enfin, PLAGE est une obligation légale. Si les objectifs du Programme Local d'Action pour la Gestion Énergétique (PLAGE) ne sont pas atteints, cette législation est assujettie de sanctions légales et d'amendes.

Sur la base d'un cadastre énergétique de nos bâtiments, le SPF Economie a élaboré un programme d'action pour atteindre un objectif chiffré de réduction des consommations d'énergie. PLAGE est donc un levier important pour réaliser des économies d'énergie.



## Mobilité durable

Le SPF Economie occupe un nombre important de personnes. Par conséquent, les déplacements du personnel (domicile-travail et missions) ont un impact environnemental non négligeable en termes d'émissions de particules et polluants et de consommation de ressources. Afin de promouvoir une politique 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 transport en commun, système de ticketing pour les déplacements professionnels en transports en commun, mise à disposition d'emplacement de parking vélos et de douches pour les cyclistes, verdissement du parc automobile.

La grande majorité du personnel utilise le train comme pour les déplacements domicile-lieu de travail. Cela s'explique par le fait que les bureaux sont situés à proximité de la gare et par la facilité avec laquelle le personnel peut obtenir un abonnement de train entièrement payé par le SPF Economie. Par ailleurs, la majorité du personnel n'habite pas à proximité des bâtiments du SPF.

Des installations de visioconférence sont à la disposition de l'ensemble du personnel et leur utilisation est encouragée afin de réduire les déplacements sur de longues distances. Le personnel dispose des informations nécessaires sur l'intranet ou via des tutoriels. Il peut également suivre les formations aux outils numériques organisées par le SPF BOSA.

## Achats durables et gestion des déchets

Le meilleur déchet est celui qui n'existe pas. Par conséquent, une politique d'achats durables est importante.

Dans la procédure d'achat, l'avis « EMAS » est systématiquement demandé, comme celui du SIPPT (*Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail*) et du DPO (Délégué à la Protection des Données).

Les fournitures de bureau sont gérées via le catalogue électronique « ECOMAG ». Tout le personnel du SPF Economie a accès à ce catalogue et peut facilement commander en ligne les articles de bureau dont il a besoin. L'ensemble de la procédure permettant au personnel de se fournir en matériel de bureau est informatisé pour assurer un meilleur suivi des consommations. Le matériel de bureau comprend le petit matériel de papeterie ainsi que le papier.

Nous veillons au remplacement des articles par des substituts durables. Les fournitures de bureau commandées via ECOMAG sont écologiques ou écolabellisées, pour autant qu'une alternative existe.

Pour réduire au maximum notre impact négatif sur l'environnement ainsi que la production de déchets, le SPF Economie s'inscrit dans une politique de réduction, recyclage et de réutilisation. Cela s'applique à tout le matériel de bureau et le mobilier. Cette politique des 3R permet d'éviter le gaspillage de ressources naturelles et d'énergie, et contribue à réduire notre impact environnemental.

Le projet « dons de seconde main aux écoles et associations » a vu le jour en 2024. Cette initiative vise non seulement à réduire les déchets en donnant une seconde vie aux objets, mais aussi à soutenir les écoles et associations dans leurs activités éducatives et sociales. Elle peut être très bénéfiques pour les communautés locales. La collecte de matériel peut concerner les fardes, les classeurs, le matériel de bureau, des porte-revues, des dictionnaires et des calculatrices. Les organismes s'engagent à ne pas revendre le matériel reçu.

## Communication

La communication interne constitue un levier essentiel pour sensibiliser et mobiliser les collaborateurs autour des enjeux du développement durable. Au sein du SPF Economie, le canal privilégié pour cette mission est Eco-News, la newsletter interne dédiée aux thématiques environnementales et sociétales. Cette publication régulière informe les agents sur les initiatives en cours, les bonnes pratiques à adopter et les projets stratégiques liés à la durabilité. Elle joue un rôle central dans la diffusion d'informations claires et accessibles, favorisant ainsi l'appropriation des objectifs par l'ensemble des équipes.

Au-delà des éditions régulières, Eco-News se distingue par la mise en avant d'articles spécifiques lors des moments clés de l'année. Par exemple, à l'occasion de la Semaine de la Mobilité, des contenus ciblés sont proposés pour encourager les modes de déplacement durables, tels que le covoiturage, l'utilisation des transports en commun ou la pratique du vélo. Ces articles incluent souvent des témoignages, des conseils pratiques et des informations sur les actions concrètes mises en place par l'administration.

De même, durant la Semaine Européenne de la Réduction des Déchets, la newsletter consacre plusieurs rubriques à la prévention et à la gestion responsable des déchets. Les collaborateurs y trouvent des recommandations pour réduire leur empreinte écologique au bureau, des initiatives inspirantes et parfois des défis collectifs visant à renforcer l'engagement. Ces publications thématiques permettent de créer une dynamique participative et de rappeler que chaque geste compte dans la transition vers un modèle plus durable.

En combinant information, sensibilisation et valorisation des actions, Eco-News contribue à instaurer une culture interne orientée vers la durabilité. Elle ne se limite pas à informer : elle incite à agir, en rendant visibles les efforts collectifs et en donnant à chacun les moyens de s'impliquer. Cette approche proactive renforce la cohésion autour des objectifs de développement durable et positionne la communication interne comme un pilier stratégique de la transition écologique au sein du SPF Economie.

## Politique RH durable

Le SPF Economie veut mener une politique RH durable afin de relever les défis actuels et futurs. Nous accordons toujours la priorité au bien-être de notre personnel. Le SPF Economie articule son engagement autour de trois piliers :

- **Pilier 1 : Qualité du travail**  
Attirer des collaboratrices et des collaborateurs adéquats est l'objectif d'une politique globale de recrutement. Pour répondre à leurs besoins, nous mettons l'accent sur les perspectives d'évolution, le développement des talents et des compétences, l'aménagement des postes (jobcrafting) et la formation. Ce suivi s'effectue tout au long de la carrière et ceci dans un contexte d'allongement de carrière. Nous établissons une relation à long terme avec les membres de notre personnel afin de renforcer leur loyauté. Un deuxième facteur influençant l'engagement du personnel est le leadership et le style de management. Nous investissons dans le coaching, l'accompagnement et la mise en place de formations sur le leadership.

- **Pilier 2 : Attention à l'environnement de travail**  
Nous mettons l'accent sur la diversité, l'inclusion et l'intégrité. Une attention particulière est portée aux travailleuses et travailleurs peu qualifiés, à la cocréation et au développement de réseaux, dans l'objectif de construire une politique RH inclusive et fédératrice.
- **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 privée. La continuité sera également soutenue par la numérisation. Un bon environnement de travail devient de plus en plus un facteur déterminant pour le bien-être des collaboratrices et des collaborateurs et pour garantir une prestation de services efficace envers les consommateurs, les entreprises et les autres parties prenantes. Il nous faut donc un bâtiment moderne et moins coûteux en énergie. Notre personnel constitue le cœur de l'organisation et représente ainsi le facteur essentiel dans la réalisation de nos objectifs stratégiques. Le capital humain dont nous disposons est déterminant pour accomplir notre mission et créer durablement de la valeur pour la société ainsi que pour nos partenaires. Les connaissances, les compétences et l'engagement des membres de notre personnel influencent largement notre succès et notre pérennité. Ces dernières années, l'accent a été mis sur la collecte, la structuration et la consolidation des données dans autant de domaines RH que possible. En outre, un cadre clair a été mis en place pour une gestion efficace des données RH (qualité des données, sécurité des données, RGPD, architecture, intégration des données), en collaboration avec des partenaires internes et externes.

## 6.12. Ministère de la Défense



(Monsieur Hannes De Reu, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

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

La cellule Développement durable fait partie de la division *Governance Support* au sein du Département Stratégie. Depuis 2025, la cellule compte deux collaborateurs. En fonction des thèmes traités, la cellule travaille en étroite collaboration avec les responsables des départements concernés chargés de la mise en œuvre des politiques.

#### **Activités en 2025**

La Cellule Développement durable soutient l'ambition de la Défense de devenir une organisation plus durable, coordonne au sein de la Défense la mise en œuvre du Plan fédéral de développement durable (FPDD) et coordonne la contribution de la Défense au Plan national énergie-climat (PNEC).

Grâce à leur intégration dans la Division Governance Support, les coordinateurs du développement durable contribuent directement à la navigation stratégique de la Défense. Au sein de la Défense, la Division Governance Support est chargée d'élaborer le plan de navigation stratégique de la Défense, d'assurer le suivi de la politique décidée et de soutenir le plus haut niveau du commandement.

Dans ce cadre, le Plan de reconstruction de la Défense – FOCUS 2030 a été élaboré en 2025 et publié à la fin de l'année. Le développement durable y est intégré dans le cadre de la navigation stratégique de la Défense.

En 2025, les coordinateurs du développement durable de la Défense ont représenté celle-ci dans divers organes de concertation, dont la Commission interdépartementale pour le développement durable (CIDD), la Task Force pour le Plan fédéral énergie-climat et le Climate and Defence Network, sous la direction du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) et de l'Agence européenne de défense (AED). Ils ont également participé à des conférences nationales et internationales.

Les aspects écologiques du développement durable sont coordonnés au sein du Forum MEKD (Milieu, Énergie, Climat et Durabilité). Grâce au recrutement d'un expert dans le domaine des « ressources humaines », des mesures ont été prises en 2025 qui devraient déboucher sur une vision stratégique et une approche intégrée de cette question importante.

## 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 diverses actions. Le PFDD et le suivi de ces actions sont inscrits dans le Plan de reconstruction de la Défense FOCUS 2030 (anciennement plan CHOD). Cette approche garantit que la Défense, compte tenu de ses spécificités, contribue efficacement à la réalisation du PFDD. Le coordinateur Développement durable est chargé de la coordination et du suivi des initiatives concernées.

### **Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2025**

En 2025, la Défense a poursuivi la mise en œuvre de ses responsabilités dans le cadre du PFDD en réalisant ou en poursuivant une série d'actions. En voici quelques exemples :

#### *Développer une initiative liée à la responsabilité sociétale du Ministère*

En 2025, la Défense a pris plusieurs initiatives pour mettre en valeur sa responsabilité sociétale, tant au niveau national que local :

- *Belgian Pride* et *Antwerp Pride*, qui ont permis de souligner l'engagement en faveur d'un environnement de travail inclusif pour toutes et tous, indépendamment de l'orientation sexuelle ou du genre.

damment de l'orientation sexuelle ou du genre.

- Le 3e degré "Défense et Sécurité" dans l'enseignement secondaire, qui offre aux jeunes l'occasion de découvrir des fonctions au sein des services publics ainsi que l'importance de ces acteurs dans la société.
- Le projet "Service d'utilité collective", dans le cadre duquel deux groupes par an (environ 120 jeunes de 18 à 25 ans) participent à un stage de découverte et de formation en collaboration avec des partenaires de la Défense. L'objectif est d'identifier leur potentiel et de leur offrir la possibilité de postuler ensuite auprès de la Défense ou d'organisations partenaires.
- Au niveau local, plusieurs initiatives ont été mises en place pour souligner la responsabilité sociétale des unités dans leur environnement immédiat.

#### *Libérer des capacités et du temps pour les missions des coordinateurs diversité*

- En 2025, un expert à temps plein en Diversité et Inclusion (subject matter expert) a été recruté au sein du service HR Policy de la DG HR. Cet expert est responsable de la politique de diversité et d'inclusion de la Défense.

#### *Gérer les domaines fédéraux de manière exemplaire en matière de biodiversité*

- Début 2025, les travaux liés au projet BiodiversiScape à l'École Royale Militaire (ERM) ont été achevés.
- Le cahier des charges pour l'École Royale des Sous-Officiers (ERSO) a été publié en novembre 2025 ; l'attribution suivra prochainement, avec un début des travaux prévu au printemps 2026.

- Pour la base aérienne de Beauvechain, le projet est actuellement en phase d'étude ; un premier rapport reprenant des actions potentielles a été rédigé.
- Le site de l'Hôpital Militaire de Neder Over Heembeek (NOH) a été ajouté comme projet pilote.
- En outre, une dizaine de quartiers militaires ont été sélectionnés pour examiner des pratiques de fauche différenciée afin de favoriser la biodiversité.
- Le cahier des charges pour la construction de deux parcs solaires a été publié fin 2025, avec une attention particulière portée à la biodiversité, intégrée comme élément structurel de la conception et de l'exécution.
- Pour le masterplan du quartier de Peutie, une étude a été intégrée afin de créer une valeur écologique ajoutée et d'accroître les espaces verts. Celle-ci comprend :
  - L'inventaire de l'état actuel (biodiversité et qualités paysagères) réalisé en novembre 2025.
  - La cartographie des opportunités pour des mesures favorisant une approche nature inclusive.
- L'équipe BiodiversiScape a développé en 2025 15 modules d'*e-learning*, destinés aux parties prenantes et au grand public.

*Organiser des actions pour la Journée internationale des droits des femmes, la Journée internationale contre le racisme et la discrimination, la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, et la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes*

- 8 mars – Journée internationale des droits des femmes : communication approfondie autour de l'année jubilaire « 50 ans de femmes à la Défense », avec diverses actions menées

tout au long de 2025 et un symposium de clôture le 16 octobre, rassemblant des intervenants internationaux et des tables rondes. Ce thème a également été mis en avant lors du défilé du 21 juillet.

- 17 mai – Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie : participation à l'action fédérale ArcenCiel 2025, hissage du drapeau arcenciel dans les quartiers militaires, communication du CHOD axée sur le respect et l'inclusion, et participation à la Belgian Pride et à l'Antwerp Pride en collaboration avec l'ASBL BELDEFAC.
- 25 novembre – Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes : campagne de communication assurée par le service Health & Wellbeing.

*Intégrer une perspective de genre dans la politique fédérale afin de tenir compte des différences de situation entre les femmes et les hommes (Plan fédéral de gender mainstreaming)*

La Défense continue de s'investir dans le gender mainstreaming et dans la mise en place de gender focal points au sein des détachements opérationnels afin de conseiller le commandement. Par ailleurs, la Défense participe activement au groupe de coordination interministériel Gender Mainstreaming. En concertation avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), de nouveaux engagements ont été définis en 2025 pour être intégrés dans le Plan fédéral de gender mainstreaming 2026–2029, qui entrera en vigueur dès l'année prochaine.

### 3. Les ODD en tant que boussole

Outre son engagement dans le Plan fédéral de développement durable, la Défense contribue également, par ses politiques et son fonctionnement, à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD – Sustainable Development Goals) des Nations unies.

Elle soutient l'ODD 3 en favorisant la sécurité, la santé et le bien-être de son personnel. À travers des formations de qualité et l'apprentissage tout au long de la vie, elle contribue à l'ODD 4, tandis que les ODD 5 et 10 sont renforcés par la politique de diversité et d'inclusion.

En matière d'environnement et d'énergie, la Défense apporte sa contribution aux ODD 6, 7, 12 et 13, notamment via une politique environnementale qui promeut la gestion et la qualité de l'eau, la construction et la rénovation de bâtiments conformes aux normes énergétiques et environnementales, le déploiement de bornes de recharge et de véhicules électriques, ainsi que des innovations en gestion énergétique sur les sites opérationnels (tels que les camps offgrid, les générateurs hybrides, les smart grids et la recherche sur le stockage d'hydrogène).

Elle soutient également l'ODD 8 grâce à la poursuite du dialogue social, aux investissements dans le personnel et le bien-être, ainsi qu'au développement de formations et de carrières favorisant une employabilité durable. Par des marchés publics durables et des projets d'infrastructure énergétiquement efficaces, elle contribue en outre aux ODD 9 et 11. La politique environnementale menée pour protéger l'air, l'eau et le sol, ainsi que les actions de préservation de la biodiversité sur les domaines militaires, renforcent les ODD 14 et 15.

La mission fondamentale de la Défense s'inscrit directement dans l'ODD 16 – Paix, justice et institutions efficaces : contribuer à la paix, à la sécurité, à la résilience et à l'aide, tant au niveau national qu'international. Enfin, la coopération avec des partenaires fédéraux et internationaux appuie l'ODD 17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs.

D'après l'analyse des écarts réalisée au niveau national, il apparaît en particulier que l'ODD 16, et plus précisément la cible 16.1 (réduire toutes les formes de violence et les taux de mortalité qui en découlent dans le monde), n'est pas encore sur la bonne trajectoire en vue de 2030. Malheureusement, la paix et la stabilité ne peuvent aujourd'hui être considérées comme acquises. C'est pourquoi il est essentiel que la Défense renforce sa capacité à y contribuer, afin d'accroître son engagement en faveur d'une paix et d'une sécurité durables dans un environnement géostratégique de plus en plus complexe.

#### 4. La gestion interne durable du Ministère de la Défense

Le développement durable fait partie intégrante de la Vision stratégique 2025. Les objectifs et actions en matière de développement durable sont intégrés dans le Policy Handbook et le Plan de reconstruction de la Défense – Focus 2030, qui déterminent l'orientation stratégique de l'organisation.

La Défense encourage une mobilité durable de plusieurs manières :

- Abonnements gratuits pour les transports en commun.
- Promotion de l'usage du vélo et d'autres modes de déplacement durables.
- Mise en place d'une infrastructure adaptée pour soutenir ces initiatives.

Par ailleurs, la Défense œuvre à la durabilisation de sa flotte de véhicules. Pour les véhicules non militaires, une préférence systématique est donnée à des modèles plus écologiques, dans les limites des moyens budgétaires disponibles. À cet égard, la Défense applique les directives de la circulaire 307septies.

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



(Madame Manon Dewever, membre de la CIDDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

#### **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 2025, 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.

Cette année a été une année de transition au SPP IS puisqu'en septembre 2025, le coordinateur DD, Jean-Marc Dubois, est parti à la retraite. Manon Dewever a pris le relais.

#### **Activités en 2025**

- Action mobilité douce DD ( 22 avril 2025) : L'une action a été organisée par le GT DD le 22 octobre 2025 afin de mettre en avant la mobilité douce. L'action avait été annoncée en avance afin de la promouvoir. Toutes personnes arrivant en vélo/ trottinette/ à pied/ etc à la Finto recevait ce jour-là des couques gratuites. L'action a été menée avec succès malgré la pluie.
- Réunions GT DD : différentes réunions ont eu lieu avec le GT DD pour préparer la transition de la coordination ; pour organiser les différents évènements de 2025 ; pour organiser les évènements de 2026.
- Rédaction du plan d'actions DD 2026 ;
- Collaboration avec notre 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 la coordinatrice 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 2025**

En 2025, le SPP participe à 27 actions du PFDD. Pour 12 d'entre elles, il a le lead.

En 2025, 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 Pau-

vreté, mise en place d'une stratégie de lutte contre le sans-abrisme.

Nous mettons ici l'accent sur la circulaire sur l'adresse de référence pour les sans-abris. Le mécanisme de l'adresse de référence est très important pour les personnes sans-abris, car cela leur permet de maintenir un ancrage administratif.

Le Conseil d'Etat a décidé par son arrêt du 23 mai 2025 d'annuler la circulaire du 07/07/2023 sur les adresses de référence pour les personnes sans-abris. Le Conseil d'Etat a jugé que la circulaire ajoute des règles nouvelles à la réglementation applicable et que ces règles qui y sont énoncées ont vocation à être obligatoires. Elles devaient donc être soumises à la Section de la législation du Conseil d'Etat pour avis.

Dès lors, suite à son annulation, la circulaire du 7 juillet 2023 est réputée n'avoir jamais existé. La circulaire avait pourtant pour grand avantage de fournir des explications claires et précises aux communes, aux CPAS et aux citoyens sur la matière de l'adresse de référence sans-abri dont la procédure n'est pas simple. Le nombre d'adresses de référence avaient d'ailleurs augmenté suite à la publication de cette circulaire. Cela a provoqué un changement conséquent en ce qui concerne l'utilisation de ce mécanisme.

A la suite de cette annulation de nombreuses réunions ont eu lieu entre le SPP Intégration sociale et le SPF Intérieur afin de reprendre les travaux et de fournir des explications claires et coordonnées aussi bien aux CPAS, qu'aux communes, qu'aux personnes. Les travaux sont toujours en cours. Une réflexion est notamment portée sur une modification législative.

Cette action contribue à la réalisation des SDG 1 (1.2 et 1.b) et 10 (10.4).

### 3. Les ODD en tant que boussole

Concerne : la lutte contre la fracture numérique ; SDG 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 le nombre de participants ayant bénéficié d'une aide en fonction de leur 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 deux journées autour de l'inclusion numérique dans le 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.

### 4. La gestion interne durable du SPP Intégration sociale

Depuis son existence, le SPP 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. 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.

Dans le cadre d'une gestion durable des ressources humaines, le SPP a pris en 2025 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 le thème de l'égalité des genres ;
- 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 finalisation); Le taux de personne en situation de handicap au SPP IS était atteint en 2025 (supérieur à 3 % en 2025) ;
- pour améliorer le bien-être psychosocial du personnel : des séances de psychothérapie (prises en charge par BOSA), une offre de coaching et d'accompagnement de carrière (par BOSA, dispositifs Lumen et Talent+), le conseiller en prévention psycho-social qui peut être consulté à tout moment.

Concernant la politique globale de mobilité du SPP IS :

- Il n'y a plus rien pour le parc automobile. Les mandataires ont un budget mobilité mais plus de chauffeur ou autre.
- Les frais de transport en commun sont pris en charge par le SPP IS (domicile <-> travail et déplacements professionnels).
- Pour le vélo, une indemnité vélo et leasing sont des avantages du SPP IS.
- Il y a également l'offre Blue bike : location de vélo prise en charge par le SPP IS pour un bout de trajet après ou avant un train/bus/ autre.
- On a également un vélo mis à disposition par le SPP IS. Il n'est plus du tout utilisé, donc sans doute plus en super forme, mais il existe.

## 6.14. SPP Politique scientifique



(Monsieur Raphaël Devooght, membre de la CIDD)

### 1. La Cellule DD en 2025

#### **Composition de la Cellule DD et place dans l'organigramme du SPP Politique scientifique**

Le fonctionnement de la cellule Développement durable est régi par l'arrêté du Président fixant le règlement de la cellule DD du 18/09/2019, dont l'art. 1 stipule que « La cellule de développement durable du Service Public Fédéral de Programmation Politique scientifique, ci-après dénommée «cellule», est composée du représentant du membre du gouvernement à la CIDD en charge du service, du représentant à la CIDD, du conseiller en gestion environnementale, du responsable du budget et du responsable de la politique d'achat. D'autres membres du personnel ayant marqué leur intérêt pour prendre part aux réunions de la cellule sont également adjoints à la cellule en tant que membres. »

En raison de l'absence prolongée de la coordinatrice en développement durable, la cellule DD ne fut pas opérationnelle ces deux dernières années. Toutefois, une nouvelle dynamique sera instaurée pour 2026. Belspo a insufflé un nouvel élan et de nouveaux moyens en nommant provisoirement un nouveau responsable DD afin de relancer cette dernière avec rigueur et enthousiasme, d'une part pour répondre aux missions et aux exigences réglementaires, d'autre part à l'intérêt collectif et sociétal de la cellule DD.

#### **Activités en 2025**

Les activités liées au DD organisées en 2025 par Belspo (l'administration centrale du SPP Politique Scientifique) :

- Un plan de déplacements d'entreprise (PDE) a été établi. En pratique, il reprend un diagnostic de la mobilité au sein de Belspo et un plan d'actions pour améliorer la situation.
- La déclaration environnementale a été mise à jour. Elle révisé les incidences liées aux activités de Belspo sur l'environnement et redéfinit ses objectifs environnementaux dans le but d'améliorer ses performances en matière de DD et de communiquer de manière claire

et transparente sur ses performances environnementales.

- Lors de la semaine mobilité, des initiatives en faveur d'une mobilité durable ont été lancées. Belspo a publié plusieurs fiches de sensibilisation à l'attention de son personnel concernant les bons réflexes à adopter à vélo. Elle a également mis à disposition du matériel de prévention. Ce fut l'occasion également de rappeler que Belspo a reçu le certificat d'argent « Cycle Friendly Employer (CFE) » en février 2025 qui récompense le service pour ses efforts et son engagement pour sa politique cycliste envers les membres du personnel.
- La semaine européenne de la réduction des déchets a été l'occasion de sensibiliser les membres du personnel sur les bons gestes à avoir et sur l'importance que revêt cet objectif.
- Différentes communications ont été publiées en interne concernant le pic d'ozone, les fortes chaleurs, les pics de pollution ainsi que des recommandations à prendre.
- Certaines de ces actions ont également été relayées sur ses réseaux sociaux. Par ailleurs, en 2025, notre SPP a aussi diffusé plusieurs initiatives mises en place au niveau fédéral liées au DD, telles que la possibilité de pouvoir bénéficier d'un leasing vélo (dès 2026) ou d'intégrer l'équipe.be lors des 20 km de Bruxelles.

## 2. Mesures et actions du SPP Politique scientifique contribuant au développement durable

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

Le SPP Politique scientifique est un acteur majeur de la politique

scientifique en Belgique. Avec sa DG Recherche et spatial, 10 établissements scientifiques fédéraux reconnus et [Belnet](#), notre mission est de soutenir et stimuler la recherche scientifique et l'innovation dans divers domaines.

L'intégration et la mise en œuvre du PFDD se fait au sein du SPP via des axes prioritaires inscrits dans son plan stratégique. Ces axes sont traduits en objectifs stratégiques alignés sur le développement durable (DD) et les objectifs de développement durable (SDG).

Ces orientations stratégiques sont ensuite déclinées dans un plan opérationnel annuel, qui traduit les objectifs du plan stratégique en actions et mesures concrètes. Le développement durable et les SDG y sont intégrés au moyen d'objectifs transversaux, permettant d'assurer une mise en œuvre effective et mesurable des engagements pris par chaque organisation.

Cette intégration est également reflétée dans la note de politique générale Politique scientifique 2025 qui met explicitement en avant la contribution du SPP et de ses programmes et missions aux SDG.

## Description de mesures et actions du PFDD mises en œuvre en 2025

### Thème 1 – « Ne laisser personne de côté »

Belspo dispose depuis plusieurs années d'un réseau interne dédié au réseau Genre, Diversité et Inclusion. En 2025 et suite au recrutement de la coordinatrice genre-diversité et inclusion, le réseau s'est de nouveau réuni afin de lancer de nouvelles initiatives. Ce réseau regroupe Belspo, Belnet et les établissements scientifiques fédéraux (ESFs) composant le SPP Politique scientifique.

Le réseau vise, entre autres, à :

- Garantir au sein du SPP l'égalité de traitement et l'inclusion de toutes les personnes, indépendamment de leur genre, situation familiale, handicap, origines, etc ;
- Améliorer l'accès à l'information et aux droits des membres du personnel ;
- Créer un environnement de travail sûr, inclusif, respectueux, favorisant le bien-être.

Afin d'atteindre ces objectifs, plusieurs initiatives ont été menées durant l'année :

- Le développement d'une brochure sur l'écriture inclusive en matière de genre ;
- La rédaction d'une brochure sur la parentalité reprenant toute une série d'informations pratiques et juridiques sur la parentalité, l'adoption, la grossesse...
- L'élaboration d'une formation sur la neurodiversité sur le lieu de travail prévue pour 2026.

Parallèlement, Belspo travaille de façon suivie et continue avec un plan d'égalité de genre (Gender Equality Plan - GEP). A ce titre, les mesures spécifiques suivantes ont été prises :

- La rubrique du site web de Belspo spécialement consacrée au « Gender mainstreaming - Personnes en situation de handicap – Diversité – Pauvreté et inégalités » a été retravaillée. La rubrique centralise des informations sur les données de genre de l'organisation, les obligations légales, les engagements de Belspo, les coordonnées des personnes de confiance ainsi que les dispositifs existants en matière d'ajustements raisonnables ou d'aide aux victimes de discrimination.
- Des webinaires et outils sur les carrières et le genre ont été développés et diffusés. À cette fin, les ressources humaines ont organisé une formation sur le bien-être au travail.
- Sur la page intranet de Belspo, un « bouton rouge » a été créé. En cliquant sur ce bouton, les membres du personnel sont renvoyés, en fonction de leur situation et leur besoin (maladie, addiction, harcèlement ou discrimination, aménagement de travail...) vers les personnes de confiance qui peuvent les aider et les accompagner.

A côté de ces mesures, d'autres qui s'appliquent à tout le fédéral ont aussi été implémentées, comme permettre aux membres du personnel en situation de handicap de voyager en première classe (adaptation du contrat du SPP politique scientifique avec la SNCB).

Les objectifs et résultats escomptés s'inscrivent dans la promotion pour l'égalité entre les sexes (SDG 5) et la réduction des inégalités (SDG 10) en permettant à toutes les personnes d'être autonome et en favorisant leur intégration. Ces actions visent également à garantir un accès aux droits clairs, à garantir des conditions de travail optimales et construire une plus grande cohésion sociale. Elles répondent également à l'objectif de société inclusive de la vision à long terme DD 2050.

## Thème 2 – « Renforcer la résilience face aux risques »

Le [Centre belge du climat](#), fondé pour renforcer la recherche scientifique sur le climat et sur les questions économiques et écologiques y associées, a été officiellement rattaché à l'Institut royal météorologique de Belgique (IRM) en 2025. Il travaille en partenariat avec le Centre d'analyse des risques du changement climatique (CERAC, dirigé par le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement) qui évalue les risques climatiques et environnementaux en Belgique et renforce la résilience de notre pays.

Le Centre belge du climat a pour objectifs de :

- Renforcer les capacités scientifiques nationales en matière de climat ;
- Produire des connaissances robustes et opérationnelles pour l'adaptation et la gestion des risques climatiques ;
- Soutenir la prise de décision publique et l'action des acteurs socio-économiques.

Pour les atteindre, en 2025 le Centre a organisé et participé à plusieurs activités de débat scientifique et d'échange, notamment :

- Un workshop "*Pathways to climate-resilient agri-food systems in Belgium*" — abordant les transformations nécessaires du système agroalimentaire belge face au changement climatique.
- Un workshop "*Heatwaves in Cities: Impacts on Health and Building Sector*" – abordant l'intensification des défis posés par les vagues de chaleur.
- Un séminaire sur l'énergie solaire et la transition énergétique .
- Une étude participative sur l'eco-émotion des jeunes.

Au cours de l'année 2025, le Centre belge du climat a soutenu des projets de modélisation climatique de haute résolution pour la Belgique :

- L'initiative CORDEX.be II - produisant des projections climatiques très fines.
- *Climate service for Belgian vector-borne disease management* – surveiller et prédire l'apparition de nouvelles maladies transmissibles en Belgique.
- Centraliser et homogénéiser les séries de données climatiques belges.

Le Centre a également contribué à la production du nouveau rapport sur l'état des services climatiques de l'Organisation météorologique mondiale (OMM).

Par ailleurs, Belspo représente de façon permanente la Belgique au sein du GIEC et héberge le point focal belge de l'IPBES, son pendant pour la biodiversité. La Plateforme belge de biodiversité et le Centre belge du climat confèrent à ce double point focal une caisse de résonance clé à l'intersection des travaux sur la biodiversité et sur le climat. Belspo contribue à ce titre au projet européen [RESPIN](#).

À signaler aussi que le service géologique belge (qui fait partie de l'Institut des Sciences Naturelles) contribue et coordonne la mise en œuvre du Critical raw Material Act (loi européenne sur les matières premières critiques). À cette fin, l'institut travaille en étroite collaboration avec les autorités et les services géologiques nationaux des pays voisins.

Toutes ces initiatives s'inscrivent dans la lutte contre les changements climatiques et leurs répercussions (SDG 13), les résultats escomptés sont les suivants :

- Renforcer la résilience et les capacités d'adaptation face aux

aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat ;

- Incorporer les résultats de ces recherches et pistes de solution dans les politiques et planifications nationales ;
- Elargir le champ d'action face aux impacts du changement climatique et permettre de mieux gérer les risques de catastrophes.

Ils répondent également à l'objectif de protection de l'environnement (sous-objectif climat) de la vision à long terme DD 2050.

### 3. Les ODD en tant que boussole

Belspo finance chaque année divers projets dans le cadre de différents programmes de recherche liés aux partages libres et à la mutualisation des connaissances et des données.

Le programme DIGIT est l'initiative principale de Belspo pour la *digitalisation, la conservation, l'accès et la réutilisation* des collections patrimoniales — scientifiques, culturelles, documentaires et visuelles — détenues par les ESF. À la fin de 2025 le conseil des ministres a décidé de prolonger d'un an le financement de DIGIT et a chargé la ministre responsable d'examiner la possibilité d'accorder à ce programme un caractère structurel.

Un autre exemple en 2025 est *l'initiative Federal Open Science Cloud (FedOSC)*. Initiée en avril de 2024 et actuellement encore en cours, son but est de faciliter l'intégration des données et des résultats scientifiques des ESF dans le Cloud européen pour la science ouverte (EOSC).

Ainsi, FedOSC promeut *l'Open Science* (le partage des données et des méthodologies scientifiques) et le FAIR data practices (*Findability, Accessibility, Interoperability, and Reuse of digital asset*).

FedOSC vise à :

- Aligner l'infrastructure fédérale belge de recherche avec l'écosystème européen plus large de *l'Open Science* pour favoriser la collaboration et les synergies ;
- Amplifier l'impact des recherches fédérales sur la scène internationale et leur contribution ;
- Réduire les barrières entre les disciplines et les institutions pour favoriser l'innovation.

Pour atteindre ces objectifs, des mesures précises sont mises en place, par exemple :

- Former et assister les chercheurs pour implanter et promouvoir les nouvelles pratiques dans leur travail.
- Créer des outils et des interfaces pour optimiser le partage et l'accessibilité des données.
- Garantir que les résultats de la recherche soient identifiables de manière unique et persistante, favorisant un accès à long terme et une citation appropriée des données et des publications.

Ces initiatives répondent à l'ODD 4 (éducation de qualité) en permettant un accès élargi à des ressources éducatives et favorise la recherche scientifique. Ainsi qu'à l'ODD 9 (innovation et infrastructures de qualité) car elles promeuvent des infrastructures numériques durables, le partage des connaissances et la préservation ou la transmission de la mémoire collective. Elles permettent également de réduire les inégalités (ODD 10) en élargissant l'accès à l'information et à la science. En outre, elles réduisent l'empreinte environnementale liée aux consultations physiques, aux échanges et à la multiplication des données non optimisées (SDG 12 – Consommation et production responsables). De plus, les données partagées soutiennent la recherche sur le climat, l'adaptation et la gestion des

risques (SDG13 - Lutte contre les changements climatiques). Enfin, elles participent à l'ODD 17 (partenariats pour la réalisation des objectifs) car ces projets reposent sur des coopérations entre différents acteurs et institutions.

Parallèlement, ces actions traduisent une responsabilité sociétale de Belpo en tant qu'administration scientifique, notamment en soutenant la prise de décision politique fondée sur la science et en garantissant la transparence de l'action publique scientifique.

#### 4. La gestion interne durable du SPP Politique scientifique

L'enregistrement EMAS de Belpo a été renouvelé en 2025 pour la troisième année de son sixième cycle. En effet, depuis 2006, le SPP Politique scientifique a mis en place et enregistré un système de management environnemental, conformément au règlement européen 761/2001, abrogé par le règlement EMAS 1221/2009, lui-même modifié par les règlements EMAS 2017/150 et 2018/2026.

Quant aux ESF, en plus de contribuer à une meilleure compréhension de notre environnement, ils intègrent plus largement le développement durable dans leur fonctionnement interne quotidien et, dans certains cas, même dans leurs missions (ex. : le Musée royal de l'Afrique centrale prend une part active au développement durable de l'Afrique).

L'établissement scientifique fédéral IRM de Belgique a également un système de management environnemental enregistré EMAS depuis 2015.

En ce qui concerne les achats réalisés par Belpo, les opportunités de choisir des produits respectueux de l'environnement sont systématiquement évaluées et des clauses de développement durable sont présentes dans les cahiers des charges des marchés publics. Les achats durables sont favorisés de la manière la plus pertinente possible (spécifications techniques, critères de sélection et/ou cri-

tères d'attribution).

Au regard de la mobilité, Belpo a obtenu le certificat d'argent CFE en 2025 (voir ci-dessus) et promeut l'adoption par ses collaborateurs et collaboratrices de modes de déplacement durable.

En outre, Belpo dispose de 3 véhicules automobiles. En novembre 2025 et janvier 2026, deux voitures hybrides ont été remplacées par des voitures full électriques afin de réduire l'empreinte écologique du parc automobile (application de la circulaire 307septies sur le leasing des voitures zéro-émission).

Concernant les initiatives pour les ressources humaines, ce sujet est déjà abordé ci-dessus.

## Colophon

Publication: Rapport annuel 2025 de la CIDD

Éditeur responsable : Dieter Vander Beke, directeur a.i.,  
Président de la Commission Interdépartementale pour le Développement Durable (CIDD)

Publication de mars 2026

Secrétariat de la CIDD assuré par l'Institut fédéral pour le Développement durable (IFDD),  
Rue Ducale 4, 1000 Bruxelles  
Tel: 02/501.04.62

Numéro du dépôt légal: [D/2026/11945/4](#)