

## **SPF Emploi, Travail et Concertation sociale**

### **Rapport d'activités 2018 de la Cellule de Développement durable**



(Madame Haoua Ibra, membre de la CIDD, et Monsieur Stany Chigoho Kalimo, suppléant)

Le Président du Comité de Direction, a désigné Haoua Ibra K. en qualité de coordinatrice développement durable, au SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale à partir du 1er octobre 2018.

Elle coordonne les activités de cellule développement durable et le réseau interne appelé «Green».

Au sein des Services du Président et dans chaque Direction générale et Service d'encadrement, un correspondant a été désigné. Celui-ci s'est vu confier la responsabilité de servir d'intermédiaire à ses collègues pour toute question relative à la gestion de l'environnement au sein du SPF ETCS. D'une part, il relaie les demandes, suggestions et attentes de ses collègues vers la coordinatrice et, d'autre part, il participe à la diffusion des informations et à la sensibilisation de ses collègues.

La cellule interne développement durable est donc composée de représentants des directions générales et services encadrement, désignés par les responsables des directions.

La coordinatrice travaille sous la responsabilité du Président du SPF et ne dispose pas d'un budget propre.

#### **Activités de la Cellule DD en 2018**

En 2018, la cellule Green s'est réunie à plusieurs reprises via le réseau interne « Green ». La coordinatrice a également organisé des réunions informelles avec le service de communication, le service gestion des bâtiments et les différentes directions et administrations.

##### Participation aux travaux de la CIDD et du IFDD

La coordinatrice DD du SPF ETCS a participé aux réunions de la CIDD. Elle a aussi participé à différents séminaires, colloques et journées d'études en lien avec le développement durable.

##### Communication / sensibilisation

La communication en matière d'environnement constitue un point crucial dans une démarche volontaire. Il est indispensable de faire savoir, tant en interne qu'en externe, que le SPF ETCS a adopté un système qui lui permettra de prévoir et de maîtriser son impact environnemental.

En interne, comme précisé plus haut, un réseau de correspondants a été mis en place, d'une part, pour diffuser l'information auprès des membres du personnel et, d'autre part, pour relayer les réactions de ces derniers vers les niveaux supérieurs.

De plus, une rubrique a été créée spécialement pour EMAS et le Développement durable sur l'intranet.

Sa vocation est de devenir, petit à petit, un outil convivial où toute personne dans le bâtiment pourra trouver les réponses à ses questions en matière d'impacts environnementaux.

Une boîte à idées a été installée à l'entrée du personnel ; chacun peut y déposer ses idées, suggestions et remarques.

Le service Communication est chargé de l'organisation et de la mise en œuvre des campagnes de sensibilisation et d'information dans le cadre du développement durable. Le service Communication veille à informer des résultats obtenus et des progrès réalisés par rapport aux objectifs. Il réalise et diffuse également affiches et dépliants.

En 2018, le SPF ETCS a organisé et a mené des actions de sensibilisation dans le cadre de la « Fête du SPF ». Lors de cette journée, la Cellule DD a mis en place un stand d'information.

Des sessions d'info sur des thèmes liés au développement durable ont également été organisées.

En collaboration avec le service Communication, nous avons développé une campagne de sensibilisation sur les thèmes « EMAS » et « Développement durable ».

Régulièrement, des articles et petits messages sont publiés sur l'intranet. Ces messages sont toujours accompagnés par des affiches, dessinés par les graphistes du SPF.

La déclaration environnementale et la politique environnementale sont publiées sur l'Intranet et site web du SPF.

### **Mesures et actions du SPF Emploi contribuant à un développement durable**

Le contrat d'administration du SPF ETCS a été signé le 15 décembre 2015. Cette version du contrat a été actualisée une première fois en mai 2017 et une seconde fois le 23 juillet 2018. Les objectifs du développement durable sont repris dans le contrat d'administration.

#### **Mesures et actions menées dans le cadre des SDGs, de la VLT ou du PFDD**

Le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, participe depuis septembre 2018 au « projet SDGs (Sustainable Development Goals) et Matérialité » organisé par l'Institut Fédéral du développement durable, qui consiste en l'analyse de la matérialité en lien avec le programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies.

L'objectif du projet coordonné par l'IFDD est d'accompagner quatre SPF dans l'analyse de leur matérialité (au sens des directives GRI4) et de confronter le résultat de cette analyse avec les SDGs. Par matérialité, on comprend les enjeux de développement durable qui concernent une organisation, qu'elle soit privée ou publique. Ces enjeux sont identifiés et priorisés par l'organisation elle-même, mais également par ses parties prenantes.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale pourra ainsi, voir clairement où se situent ses priorités en matière de développement durable et pourrait définir des objectifs y contribuant. Concrètement, ce projet permettra au SPF d'établir une matrice de pertinence, lui permettant d'identifier ces enjeux les plus importants en matière de développement durable et sur lesquels il peut agir.

Le groupe de travail est composé des consultants, d'un représentant de l'IFDD, de la Coordinatrice développement durable, du Conseiller général de la Division de la politique générale et de la stratégie, de la Conseillère en charge du contrat d'administration et des experts des directions générales du SPF.

Le projet a permis à l'heure actuelle :

1. D'identifier les SDGs en lien avec les expertises du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.
2. De déterminer 21 enjeux importants pour le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Ces 21 enjeux ainsi que le projet ont été présentés au Comité de Direction en décembre 2018. Les membres du Comité de direction et les membres du groupe de travail ont donné une cotation aux différents enjeux. Ensuite les parties prenantes seront invitées à donner une cotation aux enjeux.

Afin de concrétiser ce travail, le groupe de travail a déterminé 12 parties prenantes internes et externes parmi ceux déjà repris dans le contrat d'administration du SPF. La prochaine étape consiste à inviter ces parties prenantes externes identifiées (deux membres par catégorie), en 2019 pour participer à une table ronde. Une analyse de matérialité ne se faisant pas seule, les parties prenantes ont une voix déterminante pour valider, prioriser, amender, une réflexion entamée à huis clos. Le travail d'analyse au regard des SDGs sera ainsi confronté à l'avis de quelques parties prenantes externes lors d'une table ronde.

#### Mesures et actions menées à l'initiative du SPF Emploi

- Intégration des objectifs de développement durable dans le contrat d'administration 2016-2018

Le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale de par sa mission est compétent pour les SDGs :

- SDG 1 : éliminer la pauvreté sous toutes ses formes
- SDG 3 : permettre à tous de vivre en bonne santé
- SDG 5 : parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser
- SDG 8 : travail décent et croissance économique
- SDG 10 : réduire les inégalités
- SDG 16 : paix, justice et institutions efficaces

Afin de contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable, tous les articles du contrat d'administration ont été analysés afin d'établir un lien avec les SDGs.

Certains articles du contrat d'administration 2016-2018 ont d'ailleurs été liés aux SDGs.

➤ Analyse d'impact de la réglementation (AIR)

Afin d'effectuer correctement l'analyse d'impact de la réglementation, une page s'y afférent se trouve l'Intranet du SPF ETCS.

Les membres du personnels concernés ont également reçu en 2014, une formation d'une demi-journée sur l'AIR.

L'Intranet renvoie également vers le site internet « simplification administrative ».

### **Axes de gestion durable dans le fonctionnement interne du SPF Emploi**

➤ Système de gestion environnementale EMAS

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.

Au SPF ETCS, c'est la coordinatrice du développement durable qui est également en charge de la coordination d'EMAS. La coordination et le suivi du SME ont été confiés à Haoua IBRA (depuis le 01/10/2018). Elle est assistée dans cette tâche par les correspondants EMAS qui, dans chaque service, ont pour rôle de relayer l'information essentielle au respect des bonnes pratiques environnementales. En outre, le coordinateur environnemental participe activement au fonctionnement de la Cellule Développement durable.

L'administration centrale du SPF ETCS est enregistrée EMAS depuis 2009. La Direction générale du Contrôle du bien-être au travail est quant à elle certifiée ISO9001.

Ce système de gestion dynamique de l'environnement concerne l'ensemble des activités de l'Administration centrale, ainsi que des Services du Président, des 3 Services d'encadrement (Budget et contrôle de gestion, P&O (Personnel et Organisation) et Technologies de l'information et de la communication (TIC/ICT)) et des 6 Directions générales.

Dans le cadre de la mise en place du Système de management environnemental basé sur le schéma EMAS, le SPF ETCS a analysé en profondeur l'ensemble de ses impacts directs sur l'environnement. Toutes les activités ont été passées au crible, ce qui a donné lieu à l'établissement d'une liste des impacts identifiés. Chaque impact a fait l'objet d'une évaluation basée sur six critères. Cet exercice a permis de mettre en évidence les impacts environnementaux directs significatifs, lesquels sont explicités ci-dessous et de définir des actions qui doivent mener à une maîtrise de notre impact environnemental et si possible à sa réduction ainsi qu'à une amélioration de nos prestations énergétiques, compte tenu des moyens disponibles, des technologies et du savoir-faire du moment.

Le SPF ETCS arrive à la fin de son troisième cycle d'enregistrement EMAS, qui s'est focalisé sur les points suivants :

- Le respect des dispositions associées au règlement européen EMAS (n° 1550/2017), de la législation environnementale fédérale et bruxelloise en vigueur, ainsi que des dispositions en matière de développement durable ;
- La diminution de notre consommation de papier ;
- Le contrôle et la maîtrise de notre consommation d'énergie
- La maîtrise de notre consommation d'eau ;
- Des achats et consommation durables ;
- La sensibilisation et l'information permanentes de notre politique environnementale et nos efforts dans ce domaine envers nos fournisseurs et nos clients ;
- Encourager l'utilisation du transport commun pour les déplacements domicile-lieu de travail.

L'aspect central du plan de communication au SPF ETCS est la sensibilisation de tous les membres du personnel aux nouveaux objectifs EMAS et développement durable par tous les canaux de communication possibles.

Des petits messages ont donc été postés régulièrement sur l'intranet (nouvelles, bannière, création d'une page de projet, blog, calendrier des événements) et par courriel.

Outre les informations concernant les objectifs en tant que tels, une sensibilisation a également été menée sur des thèmes tels que les voyages durables, les fêtes de fin d'année durables, les jours sans viande, l'earth hour,...etc mais aussi une sensibilisation et une promotion pour d'autres initiatives en matière de développement durable et d'environnement.

En 2018, nous avons mis en place des sessions d'information « session info KM » sur le Développement Durable, pendant la pause de midi, et un des thèmes abordé était consacré au gaspillage alimentaire.

En collaboration avec la plate-forme entraide et échange, la cellule DD a également organisé un petit déjeuner de fin d'année « durable », toujours dans la continuité de la campagne de la lutte contre le gaspillage alimentaire.

#### ➤ Marchés publics / achats durables

#### **A. Suivi de la circulaire du 16 mai 2014**

Conformément à la circulaire, le Comité de direction a approuvé une procédure visant à appliquer le mieux possible les obligations découlant du texte (voir ci-dessous). Pour chaque marché, les agents responsables envisagent l'intégration de clauses durables dans les cahiers des charges.

Plus globalement, le contrat d'administration prévoit en son article 73, le Développement durable et l'objectif suivant :

*« Le développement durable a trait à la manière dont les aspects à la fois économiques, sociaux et écologiques sont pris en considération dans le fonctionnement et dans la politique d'une organisation, dans une perspective à court, à moyen et à long terme. Dans le domaine du*

*développement durable, le SPF s'engage à monitorer et développer son impact social matériel et immatériel en matière de développement durable en concertation avec ses parties prenantes. »*

## **B. Intégration de la Circulaire du 16 mai 2014 dans les pratiques du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale**

### **Présentation succincte de la procédure + outils de reporting :**

- Marchés dont l'estimation est inférieure à 8.500 € HTVA :

Pour ces marchés, les différentes directions/services du SPF disposent d'une certaine autonomie (Inviter les entreprises, négocier et désigner l'adjudicataire). A la fin de chaque trimestre, la Cellule des marchés publics invite ces services à compléter un tableau reprenant ces marchés. Y sont mentionnés l'objet, le montant, la société, l'existence ou non de clauses durables, sociales. Ce tableau permet notamment de pouvoir ultérieurement informer ces services sur les possibilités existantes afin d'améliorer le caractère durable de leurs futurs achats.

- Marchés dont l'estimation est supérieure à 8.500 € HVTA :

Pour ces marchés, la Cellule des marchés publics intervient dans la rédaction du cahier des charges. Avant que chaque cahier ne soit approuvé par l'Inspection des finances et ensuite par le Président du Comité, la Cellule complète le tableau repris à l'annexe 1 de la circulaire du 16 mai 2014. Ce tableau ainsi que le projet de cahier sont transmis à la Cellule développement durable pour avis via un mail reprenant les explications de la Cellule des marchés publics quant à la présence ou non de clauses durables, sociales et/ou éthiques. Des échanges ont lieu entre les deux cellules pour améliorer le caractère durable du marché en question si cela est possible

- Marchés conclus en exécution d'accord-cadre existant (FOR CMS, SMALS, etc.)

Les produits durables ou non commandés dans le cadre des marchés FORCMS sont répertoriés dans un tableau par un agent de la Direction des achats et de la logistique. Ce tableau reprenant la liste des produits durables commandés par le SPF est transmis à la Cellule développement durable.

### **Rôle de la Cellule DD dans la mise en œuvre de la circulaire**

Le rôle de la cellule DD est plutôt un rôle consultatif. La coordinatrice DD « revoit » les cahiers des charges sur base de la circulaire. Il n'y a pas des réunions avec la cellule Green ou un autre groupe de travail sur ce sujet.

La coordinatrice DD rapporte au comité de direction les avis donnés.

### **Rôle des acheteurs dans la mise en œuvre de la circulaire**

Le responsable des marchés publics pour le SPF Emploi intervient de multiples manières :

- Pour chaque marché supérieur à 8.500 € HTVA, il conseille les services clients sur les possibles clauses de développement durable pouvant être intégrées dans leur cahier des charges.

- Pour ces marchés, il complète l'annexe I de la circulaire du 16 mai 2014 et la communique à la cellule de développement durable. Ensemble, ils se concertent sur les points durables repris dans les cahiers des charges : Peuvent-ils être améliorés ?, pouvons-nous en ajouter ?, etc.
- Pour les marchés inférieurs à 8.500 €, il conseille *aposteriori* les services-clients afin d'améliorer le caractère durable de leurs futurs achats.
- À l'instar de la cellule développement durable, le responsable des marchés publics est à la disposition des services clients pour toute question en lien avec la circulaire.

### **C. Actions concrète de la Direction des achats et de la logistique**

La Direction des achats et de la logistique, veille scrupuleusement au respect du développement durable à travers différentes actions toutes liées de près ou de loin aux marchés publics.

- **Nettoyage** : en concertation avec le SIPPT, les produits d'entretien sont sélectionnés dans le contrat FORCMS du SPF BOSA, disponible sur e-catalogue. Pour autant que le budget le permet et que leur efficacité est démontrée, ils optent pour des produits durables : les essuie-mains, le papier-toilette sont de parfaits exemples.
- **Magasin** : Avec les mêmes exigences budgétaires et de qualité, ils optent pour des produits durables : stylos, papier, etc. Le papier fourni est labellisé FSC (issue d'une forêt gérée de manière durable).
- **Services achats et marchés publics** : chaque marché nécessitant la rédaction d'un cahier des charges est analysé au regard du développement durable (circulaire du 16 mai 2014). La cellule DD est sollicitée pour avis. Des clauses éthiques (ex : convention OIT), sociales (recours à des ateliers protégés) et environnementales (traitement des déchets, produits respectueux de l'environnement, etc.) sont envisagées et intégrées si leur application est pertinente. Pour les marchés inférieurs aux 30.000 € HTVA, des clauses sont envisagées et intégrées le cas-échéant.
- **Gestion du bâtiment** : les déchets sont triés : papier, PMC, verre, divers. D'autres possibilités sont envisageables, tels que les biodéchets. Différentes prestations d'entretien réalisées des firmes font l'objet d'attestation si le traitement de déchets a lieu (ex : traitement des graisses de cuisine lors des vidanges). Les lumières des bureaux inoccupés en fin de journée sont éteintes par les gardiens si les agents les ont oubliées en partant.

#### ➤ Mobilité durable

L'arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 07/04/2011 oblige toute entreprise qui occupe plus de 100 travailleurs sur un même site à Bruxelles à élaborer, tous les trois ans, un plan de déplacement d'entreprise (PDE). Notre SPF doit donc satisfaire à cette exigence.

Les déplacements domicile-lieu de travail effectués en transport en commun et en mode doux (vélo et marche) représentent plus de 90 %.

Ce qui fait que notre marge de manœuvre paraît réduite pour prétendre apporter des changements importants dans les modes de déplacements domicile/travail.

Nous proposons de continuer par la communication et la sensibilisation, à promouvoir le covoiturage afin de diminuer encore le nombre d'autosolistes, ainsi que le vélo.

Afin de stimuler la mobilité durable, des actions de sensibilisation pour promouvoir le vélo par des ateliers de réparation ou l'offre d'abonnements temporaires de "Villo" sont proposés aux membres du personnel. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a un parking vélo pouvant accueillir 30 vélos.

Un volet « mobilité durable » existe sur l'Intranet du SPF. Le coordinateur mobilité fait partie du réseau interne DD. Il se réunit régulièrement avec les coordinateurs mobilité du SPF Santé publique, l'ONSS et les « Pensions » sur la création d'un platform carpoolplaza.

#### ➤ Parc automobile

Le parc automobile du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale est composé de 16 véhicules automobiles dont 1 hybride essence, tous, la propriété du SPF.

#### ➤ Diversité, gender mainstreaming et Handistreaming

Le développement durable, la politique de la diversité et de gender mainstreaming, le handistreaming sont des compétences transversales qui dépendent toutes de la Division de la Politique et de la Stratégie, un des Services du Président.

Il y a dès lors une étroite collaboration entre ces cellules.

En novembre 2018, la cellule DD et la cellule diversité ont organisé ensemble une session d'information sur le gaspillage alimentaire.

La cellule diversité est très active au SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. Elle est membre du réseau fédéral diversité et participe au groupe travail fédéral diversité. La cellule participe à l'élaboration et l'organisation annuelle de la semaine fédérale de la diversité. Elle dispose d'un plan d'action annuel diversité.

La cellule diversité dispose également d'un blog de sensibilisation très actif sur l'intranet.

En ce qui concerne le gender mainstreaming, la cellule participe au Groupe de Coordination Interdépartementale (GCI), organise un réseau interne gender mainstreaming, composé de représentants des directions générales, services d'encadrement et des collaborateurs qui travaillent sur des thèmes du plan fédéral gender mainstreaming ou qui ont un rôle spécifique dans l'exécution de la loi gender mainstreaming. Elle dispose également d'un plan d'action interne annuel gender mainstreaming (loi sur le genre).

#### ➤ Politique Bien-être

Le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale dispose d'une Cellule Bien-être.

Fin janvier 2018, les 1150 membres du personnel actifs du SPF ont été invités à répondre aux questions de l'enquête « bien-être au travail ».

L'enquête bien-être 2018 mesure le niveau général de bien-être au sein de notre SPF. Plusieurs thèmes ont été abordés: contenu du travail, relations de travail, stress, organisation du travail, conditions de travail, environnement de travail.

L'enquête qui avait été élaborée conjointement par le Service d'encadrement Personnel et organisation et le Service interne de prévention et de protection au travail.

Le Comité de direction a demandé en septembre 2018, en découvrant les résultats de l'enquête, que le Service d'encadrement Personnel et organisation et le Service interne de prévention et de protection au travail élaborent un projet de plan d'action qui se focalise sur des actions dont la mise en œuvre est réaliste et qui peuvent être réalisées dans un délai raisonnable (fin juin 2019 pour des actions « quick win » et fin décembre 2019 pour l'ensemble du plan). Ce projet de plan d'action a été soumis au Comité de direction qui en a approuvé, en octobre 2018, les 22 actions.