

Objectifs pour le mandat A4+ – Directeur.trice général.e adjoint.e - SLRB

Fonction	Directeur.trice général.e adjoint.e
Période	2024-2029
Autorité, compétente pour l'élaboration des objectifs	Gouvernement sur proposition du Ministre compétent pour le logement

Objectifs stratégiques pour le mandat de A4+ – Directeur.trice général.e adjoint.e - SLRB

Objectif stratégique 1	Améliorer le niveau de qualité des logements existants et assurer la rénovation énergétique des logements publics.
Objectif stratégique 2	Accélérer la production de nouveaux logements.
Objectif stratégique 3	Créer des quartiers forts et cohérents où les habitants, dans toute leur diversité, contribuent à développer leurs lieux de vie.
Objectif stratégique 4	Accroître le professionnalisme des SISP par une tutelle soutenante.
Objectif stratégique 5	Développer le suivi des contrats de gestion du secteur à savoir le contrat de gestion Région-SLRB et le contrat de gestion SLRB-SISP.

Contribution aux objectifs stratégiques transversaux à tous les mandataires de la Région de Bruxelles-Capitale

Objectif transversal 1	Renforcer la qualité des services ayant les usagers pour finalité.
Objectif transversal 2	Assumer le développement du personnel.
Objectif transversal 3	Promouvoir un mode de fonctionnement efficient et durable.
Objectif transversal 4	Participer activement aux relations internationales, aux affaires européennes et à la coopération au développement.
Objectifs transversal 5	Soutenir la contribution au programme OPTIris.

Objectifs stratégiques

OS n° 1 : Améliorer le niveau de qualité des logements existants et assurer la rénovation énergétique des logements publics.

Il s'agit de garantir la finalisation des projets de rénovation financés, de développer et mettre en œuvre des actions visant à améliorer la qualité générale du parc en termes de sécurité, de performances énergétiques et de confort et de permettre l'achèvement des programmes de rénovation prévus dans les plans de rénovation.

Ensemble avec les acteurs concernés, il est nécessaire de développer et ensuite exécuter une stratégie complète et une feuille de route claire pour atteindre les objectifs en matière de performance énergétique des logements sociaux de la RBC.

Les Plans stratégiques d'investissement à 10 ans traduisent les besoins du patrimoine des SISF en termes d'investissement immobilier et de priorité des interventions, conformément aux objectifs régionaux et précisent les moyens financiers prévus et mis en œuvre afin de les rendre opérationnels et réalisables dans les délais prévus.

Objectifs :

- Finaliser les projets de rénovation en collaboration avec les SISF dans le cadre des crédits d'investissements existants et futurs.
- Améliorer la qualité générale du parc en termes de performance énergétique et de confort, tel que prévu dans le cadre du contrat de gestion et du plan PSRD sur 10 ans. Développer et exécuter une stratégie pour la réalisation des objectifs de rénovation énergétique des logements sociaux de la RBC. Etablir des plans de rénovation par bâtiments / groupes de bâtiments, Identifier les besoins d'investissement, investiguer des formules de financement innovantes pour assurer les besoins d'investissement, faire un plan opérationnalisant ces réalisations et un planning à présenter au Gouvernement.
- Mettre en œuvre les moyens budgétaires et humains pour atteindre les objectifs fixés.

Point de mesure 1.1 : Finaliser les projets de rénovation de logements

- **Valeur cible à atteindre 1.1.1** : développer les collaborations, avec les acteurs concernés et diminuer les délais de rénovation des logements
Délai : en continu
- **Valeur cible à atteindre 1.1.2** : monitorer les besoins et les réalisations, par l'amélioration continue du cadastre sectoriel des logements comme outil de référence
Délai : en continu
Délai : en continu

Point de mesure 1.2 : Développer une stratégie de rénovation globale du parc de logements publics et monitorer les gains énergétiques globaux

- **Valeur cible à atteindre** : Mettre en place un système de mesure de l'amélioration de la performance énergétique sur base des certificats PEB Valeur cible à atteindre : présentation d'une stratégie globale de rénovation au Gouvernement
- **Délai** : A présenter avant l'évaluation de mi-mandat.

OS n° 2 : Accélérer la production de nouveaux logements

En février 2005, la Région de Bruxelles-Capitale lance le Plan Régional du Logement, qui vise la construction de 3 500 logements sociaux et de 1 500 logements moyens.

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale décide alors d'encourager toutes les initiatives locales contribuant à augmenter le nombre de logements publics. Au total, en retirant les logements pris en charge par la SFAR et le Fonds du Logement, la SLRB a pour objectif la construction de 4 000 logements dans le cadre du Plan Régional du Logement, dans les limites du budget prévu par le Gouvernement.

En 2013, la Région de Bruxelles-Capitale décide d'amplifier sa politique de logements et crée un nouveau plan pour le logement, appelé Alliance Habitat.

Dans le cadre de ce projet, la SLRB a été chargée de la réalisation de 4 000 logements, dont 3 000 sociaux et 1 000 moyens, dans les limites du budget prévu par le Gouvernement.

L'Alliance Habitat offre un nouveau cadre financier qui s'étend sur plusieurs années. Il vise aussi bien la construction de logements sociaux et moyens que le développement de logements acquisitifs, de logements modérés et conventionnés. L'Alliance Habitat prévoit aussi des moyens supplémentaires pour la rénovation du parc immobilier social existant.

L'Alliance Habitat prévoit également la construction de logements innovants. Précurseur en ce domaine, la SLRB produit des logements communautaires, intergénérationnels, pour personnes autonomes, âgées ou à mobilité réduite. Elle souhaite ainsi encourager la vie en communauté et l'insertion des personnes isolées dans les quartiers.

Les projets de construction de logements publics (PRL et AH) avancent à un rythme régulier.

La stratégie d'acquisition s'ajoute au PRL et à l'AH pour accélérer les résultats de cette production attendue en adoptant une attitude plus opportuniste.

Objectifs

- Augmenter le parc des logements pour répondre au besoin des ménages bruxellois qui sont actuellement inscrits sur la liste d'attente pour un logement social, dans les limites du budget disponible prévu par le Gouvernement.
- Faire face aux besoins croissants de logements à Bruxelles
- Développer les réseaux avec les acteurs publics et privés pour optimiser les délais

Point de mesure 2.1 : Finaliser les projets de construction de nouveaux logements

- **Valeur cible à atteindre 2.1.1** : développer des collaborations entre partenaires publics et privés et diminuer les délais de production des logements
Délai : en continu
- **Valeur cible à atteindre 2.1.2** : nombre de logements réceptionnés annuellement
Délai : annuellement
- **Valeur cible à atteindre 2.1.3** : suivi du reporting des plannings pluriannuels d'exécution budgétaire par projet
Délai : en continu

Point de mesure 2.2 : Soutenir la politique d'acquisition de nouveaux logements.

- **Valeur cible à atteindre 2.2.1**: nombre de logements acquis (clés sur portes,...)
Délai : en continu
- **Valeur cible à atteindre 2.2.2** : nombre de prospections effectuées
Délai : en continu

OS n° 3 : Créer des quartiers forts et cohérents où les habitants, dans toute leur diversité, contribuent à développer leurs lieux de vie

La SLRB est au service des habitants et des quartiers. Dans cette perspective, le développement d'une stratégie d'action sociale transversale et les processus de participation doivent être activés et faire l'objet d'un suivi attentif.

La SLRB veut faire du logement social un véritable label de qualité. La SLRB n'investit pas seulement dans les briques mais, avec tous leurs partenaires, elles participent à la création de quartiers forts et cohérents où les habitants, dans toute leur diversité, occupent une place centrale.

La participation et l'interactivité sociale constitue un pilier fort du développement de l'ensemble des projets menés.

Objectifs :

- Développer une stratégie d'action sociale transversale
- Veiller à garantir une interactivité sociale et une mixité fonctionnelle en vue d'améliorer la qualité de vie des habitants
- Stimuler le décloisonnement et l'innovation de la politique du logement social
- Assurer l'empowerment des locataires

Point de mesure 3.1 : Développer des dynamiques de collaboration fortes afin de mettre en place une action sociale efficace et solide sur le terrain

- **Valeur cible à atteindre** : établir les besoins des locataires ainsi que des autres habitants des quartiers concernés et proposer des pistes en vue de développer la nouvelle stratégie du travail social de la SLRB en collaboration avec ses partenaires
Délai : en continu

Point de mesure 3.2 : Apporter des solutions concrètes pour stimuler et dynamiser la participation citoyenne et garantir l'empowerment des habitants

- **Valeur cible à atteindre** : communiquer, informer et sensibiliser les habitants afin de favoriser leur mobilisation et leur implication dans les projets citoyens
Délai : en continu

OS n° 4: Accroître le professionnalisme des SISP par une tutelle soutenante

Le professionnalisme accru des SISP doit permettre à celles-ci de porter un regard sur les exigences des activités et réalisations spécifiques dont elles sont en charge, sur les critères retenus pour évaluer ces actions et réalisations, et sur les attentes à satisfaire du public-cible.

L'enjeu de la tutelle soutenante concerne donc la définition de la qualité du travail à accomplir et les mécanismes de régulation permettant d'assurer que le travail soit mené à bien. Au travers la notion de professionnalisme, les SISP appliquent les principes d'excellence, d'efficacité et de qualité des services rendus.

La SLRB et les SISP visent in fine à exercer leurs missions sociétales avec une compétence et une exemplarité renforcée.

Objectif(s) :

- Renforcer les actions menées en portant une attention particulière au renforcement de la qualité de vie des locataires dans leur environnement
- Garantir une politique de développement urbain axée sur le maintien et le développement du parc locatif, tant sur le plan qualitatif que quantitatif
- Développer des outils communs et partagés centrés sur les besoins des SISP et de la SLRB dans une optique de collaboration, de communication et de transparence
- Co-construire avec les SISP des objectifs communs à long terme au travers d'une culture du résultat
- Développer le contrôle, le soutien et l'expertise du secteur
- Définir le cadre politique et administratif régional facilitant l'atteinte par les SISP de leurs objectifs opérationnels
- Améliorer les modalités de gouvernance des SISP permettant, avec le soutien fort de la SLRB, un fonctionnement plus professionnel
- Renforcer l'interconnaissance entre la SLRB et les SISP s'appuyant sur une concertation maintenue et renforcée, ainsi que sur un accompagnement individualisé cohérent des SISP
- Définir un cadre où les SISP progressent à leur rythme, en fonction de leur réalité, et dans un référentiel commun documenté sur une chaîne de valeur commune.

Point de mesure 4.1 : Développer la tutelle différenciée en vue d'améliorer la performance des SISP

- **Valeur cible à atteindre** : nombre d'actions ou de propositions de pistes d'amélioration
Délai : en continu

Point de mesure 4.2 : Renforcer la concertation intersectorielle

- **Valeur cible à atteindre** : nombre d'actions proposées et réalisées
Délai : en continu

Point de mesure 4.3 : Améliorer la performance de la gestion financière du secteur

- **Valeur cible à atteindre** : Mise en place d'une plateforme d'échange des données financières et techniques pour établir une stratégie d'intervention
Délai : en continu

Point de mesure 4.4 : mise en place des financements visant à soutenir les missions de la SLRB

- **Valeur cible à atteindre** : nombre de propositions faites aux instances décisionnelles
- **Délai** : en continu

OS n° 5 : Développer le suivi des contrats de gestion du secteur, à savoir le contrat de gestion Région-SLRB (niveau 1) et le contrat de gestion SLRB-SISP (niveau 2)

Il faut veiller à la mise en place la plus complète possible de l'ensemble des objectifs et procédures définies et négociées dans les deux niveaux de contrat de gestion du secteur.

La Région et la SLRB, en collaboration avec le secteur contribue à apporter une solution pour les ménages bruxellois en offrant des logements abordables et de qualité, mais également en assurant un accompagnement social primordial à l'amélioration de la qualité de vie et à l'émancipation des habitants.

Cette offre de logements permet aux locataires de disposer de la sécurité et de l'autonomie nécessaire pour progresser dans tous les domaines de leur vie.

Pour toutes ces raisons, le logement social doit être un tremplin pour les locataires.

Avec les SISP, la SLRB souhaite créer des liens solides centrés sur le bien-être, la santé, l'économie, l'emploi, le multilinguisme, la sécurité, la lutte contre la fracture numérique des locataires sociaux et l'interculturalité. Cela permettra d'offrir des solutions intégrées aux locataires.

Dès lors les contrats de gestion s'articulent de la manière suivante :

- Domaine qualité
- Domaine sociétal
- Domaine interne

Objectifs :

- Assurer la poursuite d'objectifs stratégiques et opérationnels du secteur
- Veiller au suivi des différentes mesures reprises dans les contrats de gestion
- Garantir une politique de développement urbain axée sur le maintien et le développement du parc locatif, tant sur le plan qualitatif et quantitatif.
- Développer des outils communs et partagés centrés sur les besoins des SISP et de la SLRB dans une optique de collaboration, de communication et de transparence.
- Préparer les nouveaux contrats de gestion du secteur (CG de niveau 1 2026 -2030 et CG de niveau 2 2027-3031)

Point de mesure 5.1 : Rédiger les rapports d'activités annuels et évaluer les engagements repris aux contrats de gestion existants

- **Valeur cible à atteindre** : rédaction des rapports de suivi et des rapports d'évaluation intermédiaire et finale
- **Délai** : modalités prévues aux contrats

Point de mesure 5.2 : Préparer la rédaction des nouveaux contrats de gestion de niveau 1 et 2

- **Valeur cible à atteindre** : proposer des projets de contrats de gestion de niveau 1 et 2

- **Délai** : nouvelle proposition pour le contrat de gestion :
 - ✓ de niveau 1 : novembre 2025
 - ✓ de niveau 2 : octobre 2027

Contribution aux objectifs transversaux régionaux

Objectif transversal 1 : Renforcer la qualité des services ayant les usagers pour finalité.

La mise en œuvre d'une démarche qualité occupe une place centrale dans la modernisation des services publics.

Le bénéficiaire final (citoyens, entreprises, administrations et société civile) doit être au centre des préoccupations à tout moment de son interaction avec le service public.

Elle doit engager l'ensemble des managers à tous les niveaux et impliquer tant le personnel que les usagers et autres parties prenantes en vue d'instaurer un processus d'amélioration continue des processus et résultats.

La qualité de service est donc une volonté permanente encouragée au travers de différents objectifs et elle est démontrée par des mesures de résultats et de satisfaction des usagers.

Objectifs :

- Faciliter l'accès à l'information et aux services
- Simplifier les démarches administratives (voir nouveau plan 2016-2020)
- Mieux communiquer et améliorer l'image des services publics auprès des citoyens
- Adapter les services sur la base de l'expérience et de la satisfaction des usagers
- Assurer un mécanisme de coordination régionale du rapportage au Gouvernement des services de plaintes

Point de mesure 1.1 : Participation au développement d'une culture organisationnelle et administrative basée sur une approche qualitative, qui favorise la collégialité, la collaboration, l'implication de tous et l'apprentissage organisationnel notamment en faisant appel aux outils de la SLRB et notamment l'arrêté sur le contrôle de gestion

- **Valeur cible à atteindre** : suivi et évaluation de la réalisation des projets et des plans opérationnels des directions
Délai : tous les ans

Point de mesure 1.2 : Participation à la stratégie globale pour la communication interne et externe, promotion de l'image de la SLRB

- **Valeur cible à atteindre** : participation à la rédaction d'un rapport d'activité de la SLRB original, accessible, attractif et mettant en évidence la contribution de la SLRB à la communauté
Délai : tous les ans.

Objectif transversal 2 : Assumer le développement du personnel.

Le personnel d'une organisation constitue sa richesse. Sa diversité et son bien-être sont donc des éléments essentiels dans la bonne réalisation des missions des administrations et des organismes bruxellois.

Afin de proposer un service optimal aux usagers, les administrations et organismes régionaux doivent privilégier l'emploi statutaire et assurer le développement de leur personnel : être un employeur de choix, conserver et valoriser le personnel, développer ses compétences, offrir des perspectives de carrière horizontales et verticales, proposer un cadre de travail épanouissant ou encore, prendre en compte les aspirations professionnelles des différentes générations.

Des instruments dynamiques doivent être mis en place au sein de chaque organisme régional en vue de développer une stratégie de gestion des emplois et des compétences qui garantit la meilleure adéquation des ressources humaines aux besoins de l'organisation pour réaliser les missions et les objectifs qui lui sont assignés et en fonction du cadre budgétaire fixé.

Deux enjeux additionnels sont également essentiels à Bruxelles : la mise à l'emploi des jeunes Bruxellois et la diversité.

Il est également essentiel de développer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans une optique de croissance maîtrisée.

Talent.brussels offrira un appui dans la promotion de la stratégie globale en matière de personnel et organisation. Il s'agit de veiller à l'homogénéité et à la cohérence de cette politique et d'offrir un appui pour coordonner la stratégie de gestion des emplois et des compétences ainsi que le développement du personnel. Il coordonnera également la stratégie de l'égalité des chances et diversité dans la fonction publique.

Objectifs :

- Développer une culture de management humain et éthique
- Améliorer le recrutement du personnel
- Rendre la fonction publique plus attractive et promouvoir l'emploi des Bruxellois
- Aider au développement du personnel et le former, veiller aux conditions du bien-être au travail
- Responsabiliser le personnel
- Développer une politique de communication interne et accompagner le changement
- Favoriser la mobilité professionnelle
- Refléter la diversité bruxelloise (voir objectifs diversité 2016-2020)
- Partager l'expertise en matière de fonction publique

Point de mesure 2.1 : Contribuer au développement d'une culture organisationnelle qui stimule la convivialité en offrant des garanties dans le domaine du bien-être et de la protection au travail

- **Valeur cible à atteindre 2.1.1**: Contribuer à la stratégie de la SLRB en matière de bien-être, de lutte contre l'absentéisme et le burn-out et d'accompagnement lors de la reprise du travail après une absence.
Délai : Continu.
- **Valeur cible à atteindre 2.1.2** : Contribuer au développement de projets innovants et contribuer au développement organisationnel en vue de l'intégration harmonieuse des changements ou leur anticipation, entre autres en faisant appel à des méthodes collaboratives et à l'intelligence collective
Délai : Continu.

Point de mesure 2.2 : Promouvoir la diversité en collaboration avec le Comité de direction et le manager diversité

- **Valeur cible à atteindre** : Stimuler et collaborer à la réalisation et l'évaluation annuelle du plan d'égalité des chances et de diversité et mettre en place des actions pour instaurer un climat de travail ouvert et empreint de respect, sans préjugés, ni tabous.
Délai : tous les ans.

Objectif transversal 3 : Promouvoir un mode de fonctionnement efficient et durable.

L'efficacité des services publics est un défi permanent. Efficacité des résultats, qualité des services et maîtrise des moyens utilisés sont une équation complexe à gérer.

Les enjeux environnementaux, troisième pilier du développement durable, ont émergé de façon spectaculaire ces dernières années et ont produit des politiques spécifiques en matière de gestion des ressources, lesquelles doivent être poursuivies. Le défi environnemental est lui aussi de taille et la fonction publique a un rôle d'exemple à jouer.

Les principaux enjeux liés à ce défi environnemental et de durabilité sont d'une part d'assurer une utilisation durable et efficace des ressources afin de limiter l'impact environnemental des actions de la fonction publique et, d'autre part, d'avoir une utilisation rationnelle et parcimonieuse des ressources matérielles et financières.

En outre, la population et la société civile au sens large attend de plus en plus de transparence concernant l'utilisation des deniers publics et l'impact de l'action publique.

La Région entend dès lors assurer une plus grande transparence financière de la fonction publique et mettre en œuvre une politique de suivi et d'évaluation des actions. Ces enjeux d'utilisation rationnelle des ressources publiques se traduisent également par la mise en œuvre de mutualisations de moyens entre organismes.

Objectifs :

- Développer une culture de management recourant à des méthodes et outils adaptés aux services publics et garantissant un haut niveau d'éthique et d'équité.
- Optimiser les processus budgétaires et les processus de planification, de mise en œuvre et d'évaluation des plans ou contrats de gestion et des plans opérationnels
- Mettre en œuvre une politique environnementale ambitieuse
- Agir en toute transparence
- Partager les services et les compétences
- Accompagner la révolution numérique
- Participer de manière proactive à la mise en œuvre des politiques transversales (intégration du genre, handiplan, Stratégie 2030 ...) par des mesures concrètes et des méthodes assurant la collégialité entre fonctionnaires dirigeants et leur collaboration aux objectifs communs de l'organisation, ainsi qu'aux objectifs transversaux fixés par le Gouvernement.

Point de mesure 3.1 : Garantir la mise en œuvre des outils de la SLRB afin de contribuer au bon déroulement des opérations du cycle budgétaire et en vue de fournir les données nécessaires pour le monitoring et le reporting.

- **Valeur cible à atteindre** : Fournir les données nécessaires pour les rapports annuels du Parlement, pour les opérations de monitoring et de reporting
Délai : Selon les circulaires ministérielles et les décisions du GRBC.

Point de mesure 3.2 Collaborer au développement des réseaux d'experts, centres de connaissance, services partagés, centrales d'achats ou accords-cadres et remplir un rôle d'exemple en matière de gestion respectueuse de l'environnement.

- **Valeur cible à atteindre** : Projets à proposer/développer en fonction des spécificités de la SLRB et obtention d'une deuxième étoile 'Entreprise Ecodynamique' tel qu'octroyée par l'Institut Bruxellois pour la gestion de l'environnement
Délai : en continu

Objectif transversal 4 : Participer activement aux relations internationales, aux affaires européennes et à la coopération au développement

Les affaires internationales ont un impact croissant sur la Région de Bruxelles-Capitale.

En effet, la politique internationale, la coopération au développement et la promotion de la Région à l'étranger peuvent avoir un effet levier sur les plans économique et touristique mais également susciter des échanges de bonnes pratiques.

De plus, il découle des affaires européennes des obligations contraignantes mais également des opportunités importantes en matière de subsides, d'aides et de soutien qui impactent directement l'ensemble des institutions régionales.

Aussi, convient-il d'assurer l'appropriation et la coordination stratégique des différents processus en veillant à une meilleure intégration dans les politiques régionales bruxelloises.

Il convient dès lors d'accroître l'implication des différentes administrations dans ces activités internationales

Objectifs

- Contribuer à la défense des intérêts de la RBC en vue de définir une position belge dans le cadre des négociations UE et multilatérales.
- Faciliter la circulation de l'information concernant la législation et les programmes européens.

Point de mesure 4.1 : Désigner au moins un correspondant UE et Relations internationales par administration et pararégional afin de diffuser l'information et servir de relais avec la Délégation et la Direction des Relations extérieures.

- **Valeur cible à atteindre 4.1.1** : Assurer la communication et la transmission de l'information au sein du service public/de l'institution pararégional.
Délai : Toute l'année - En fonction des opportunités et des obligations de rapportage.
- **Valeur cible à atteindre 4.1.2** : Participer aux réunions de coordination RBC – UE tant générales qu'ad hoc/thématiques (ex. Semestre européen).
Délai : 2 fois par an pour les réunions générales et en fonction des besoins pour les réunions ad hoc/thématiques.
- **Valeur cible à atteindre 4.1.3** : Sensibiliser sa propre administration aux opportunités (projets, financements, échanges, etc.).
Délai : Toute l'année - En fonction des opportunités

Point de mesure 4.2 : Contribuer activement à la défense des intérêts bruxellois et à la préparation des positions belges dans le cadre des négociations européennes (réglementation, communication,

conclusions, etc.) et internationales mais également des papiers rédigés conjointement avec d'autres régions et avec des réseaux

- **Valeur cible à atteindre** : Assister BI lors de la publication de documents nécessitant une position RBC (en fournissant des conseils et analyses, en complétant ou en faisant des modifications au besoin dans les textes respectifs).
Délai : En fonction du calendrier européen et international

Point de mesure 4.3 : Servir de relais proactif dans le cadre de la transposition des directives dans les délais impartis

- **Valeur cible à atteindre 4.3.1** : Veiller au respect du calendrier de transposition établi (calendrier acté par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale tous les deux mois), assurer le suivi et travailler en étroite collaboration avec l'attaché BI en charge de la coordination de la transposition des directives afin d'évaluer et anticiper les éventuels retards, difficultés et points d'achoppement y compris la communication de l'état d'avancement régulier des processus de transposition et des documents à notifier à la Commission.
Délai : Selon le calendrier établi dans le cadre de la transposition.
- **Valeur cible à atteindre 4.3.2** : Communiquer toute information utile concernant les procédures d'infraction et élaborer des réponses détaillées et motivées pour répondre aux griefs de la Commission.
Délai : Suivant le calendrier établi dans la procédure d'infraction
- **Valeur cible à atteindre 4.3.3** : Communiquer toute information utile concernant les procédures devant la Cour et participer à l'élaboration des documents déposés par la Belgique devant la Cour de Justice.
Délai : Suivant le calendrier établi dans la procédure devant la Cour.

Point de mesure 4.4 : Servir de relais proactif dans le cadre de la ratification des traités.

- **Valeur cible à atteindre** : Assurer le suivi et travailler en étroite collaboration avec l'attaché BI en charge de la ratification des traités afin d'évaluer et anticiper les éventuels retards, difficultés et points d'achoppement.
Délai : En fonction des délais de ratification

Point de mesure 4.5 : Contribuer à la cohérence des politiques pour le développement durable en matière de coopération au développement.

- **Valeur cible à atteindre** : Participer aux réunions du Comité régional bruxellois de coopération au développement (CRBCAD) et communiquer les informations relatives aux initiatives en matière de coopération au développement mises en œuvre ou financées au sein de son service régional.
Délai : Au minimum 2 fois par an.

Point de mesure 4.6 : Contribuer à la politique internationale, tant bilatérale que multilatérale, et au rayonnement international de la RBC

- **Valeur cible à atteindre** : Participer aux réunions des correspondants internationaux en vue d'informer et d'échanger les bonnes pratiques ou les offres de savoir-faire sur la thématique du logement au niveau international et, communiquer toute information susceptible de participer au rayonnement international de la RBC.
Délai : 2 fois par an pour les réunions générales et en fonction des besoins et opportunités.

Point de mesure 4.7 : Contribuer au système d'échange d'informations entre services régionaux Bruxellois en matière de protocole et de voyages de services.

- **Valeur cible à atteindre :** À travers un SPOC pour BI et une base de données ou plateforme informatique, transmettre les informations concernant l'accueil de délégations étrangères, l'envoi de missions à l'étranger et la participation à des événements internationaux.

Délai : Avant et après chaque accueil de délégation, envoi de missions à l'étranger ou participation à un événement international.

Objectif transversal 5 : Soutenir la contribution au programme OPTIris

Le 5 mai 2022, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a validé le programme OPTIris (pour Optimisation de la Performance et de la Transition Institutionnelle), la vision globale, le plan d'approche et la méthodologie proposés.

L'objectif d'économies structurelles de 60 millions € par an dans le périmètre de l'entité régionale a été confirmé à cette même occasion.

Suite au comité de pilotage (qui rassemble les représentants des membres du Gouvernement) du 10 juin 2022, un groupe de travail du programme OPTIris a été créé dans l'objectif d'identifier, avec les Fonctionnaires dirigeants des institutions et organismes régionaux, les mesures concrètes d'économies. Le Gouvernement a décidé que le Collège des Fonctionnaires dirigeants devait être le moteur de la collaboration au sein des entités bruxelloises.

En juillet 2022, un premier « menu » a été présenté de manière brute au Comité de pilotage et au Gouvernement. Celui-ci récapitule les 105 mesures proposées par les Fonctionnaires dirigeants et les mesures émanant des ateliers. L'ensemble des mesures ont été regroupées autour des axes suivants :

- Politique ressources humaines/Personnel
- Gestion des bâtiments administratifs à l'échelle régionale
- Politique régionale des achats
- Gouvernance
- Politique financière budgétaire et comptable

Sur la base des mesures présentées dans le rapport administratif OPTIris de juillet 2022 le Gouvernement a identifié les thématiques devant être approfondies et traduites en impacts budgétaires. Enfin, le 13 octobre 2022, le Gouvernement a approuvé la note intitulée OPTIris – réforme de la Gouvernance qui trace les lignes directrices des économies à réaliser dans les cinq axes susmentionnés.

Ainsi, l'objectif transversal du programme OPTIris reste commun à tous les mandataires mais chacun l'incarne en fonction de son contexte. De la sorte, chaque mandataire œuvre à la réalisation d'un objectif commun en fonction de ses responsabilités, ses prérogatives, ses pouvoirs et/ou ses intérêts.

Objectifs :

- Renforcer la gouvernance, l'efficiency et l'efficacité de l'appareil d'Etat de la Région de Bruxelles-Capitale
- Viser davantage d'opérations transversales entre services publics
- Assurer la contribution des mandataires dans les mesures à mettre en œuvre
- Réorganiser les entités publiques en domaines thématiques avec un Collège de Fonctionnaires dirigeants et des règles communes souples et spécialisées
- Développer le concept de réseaux de services collectifs virtuels et distribués pour divers services de soutien

Point de mesure : Organiser les projets pour les thématiques dont il/elle est responsable dans le cadre du programme régional OPTIris, piloté par Bruxelles Synergie et identifier les objectifs opérationnels pour ces thématiques et les traduire en plans de projet concrets avec une ligne de temps bien définie, des jalons et les moyens y afférents. Le mandataire libère les moyens nécessaires afin de réaliser les actions. Le mandataire motive les collaborateurs à participer dans les projets.

Valeur cible à atteindre 5.1 : Nombre de propositions de projets d'optimisation soumis au Gouvernement, qualité des propositions (SMART) et hauteur des économies réalisées

Valeur cible à atteindre 5.2 : pourcentage d'actions réalisées à temps

Valeur cible à atteindre 5.3 : pourcentage de satisfaction des représentants du Gouvernement au sein de la cellule de conformité et du comité de pilotage

Délai : fin mandat