

OBJECTIFS COMMUNS POUR LES MANDAT DG (A5+) ET DGA (A5) DU SIAMU

Le mandat repose sur une responsabilité collégiale, dans laquelle le Directeur général et le Directeur général adjoint partagent les mêmes priorités de pilotage, d'anticipation et de transformation du SIAMU afin de garantir l'adéquation durable de l'institution aux besoins futurs de la Région.

Les objectifs stratégiques ci-dessous constituent des priorités institutionnelles communes aux deux mandataires. Leur évaluation tiendra compte de la contribution propre de chacun telle qu'elle découle de sa description de fonction, ainsi que du degré de maîtrise effectif dont dispose le SIAMU lorsque la réalisation d'un objectif dépend de décisions du Gouvernement, d'autres autorités publiques ou de tiers. Dans ces hypothèses, l'évaluation portera notamment sur la qualité du pilotage, des analyses et des propositions formulées, ainsi que sur la pertinence et la diligence des alertes adressées au ministre de tutelle.

Les termes « Directeur général » et « Directeur général adjoint » s'entendent comme les équivalents des fonctions d'Officier-chef de service et d'Officier-commandant en second, conformément à l'article 8, §3, de l'AGRBC du 24 août 2017.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Objectif Stratégique 1 | Planification stratégique et soutenabilité de la gestion

Descriptif :

Doter le SIAMU d'une capacité renforcée de pilotage stratégique, de planification à long terme et de gestion prévisionnelle afin d'anticiper les évolutions des risques, des besoins opérationnels et des contraintes budgétaires. Cette démarche vise à garantir une vision partagée du développement futur du service, une allocation cohérente des ressources et une utilisation efficiente des moyens mis à sa disposition.

Point de mesure 1.1 : Actualiser et mettre en cohérence les outils stratégiques de référence afin de disposer d'une vision partagée de l'évolution du service à moyen et long terme :

Valeur cible 1 à atteindre : soumettre au ministre de tutelle un programme pluriannuel de politique générale (PPPG) actualisé, comprenant une vision à moyen et long terme des missions, des besoins, des moyens et des priorités du SIAMU.

Délai : dans les 6 mois de l'entrée en fonction ; revue annuelle et actualisation lorsque l'évolution des risques, des besoins ou des moyens le justifie.

Valeur cible 2 à atteindre : soumettre au ministre de tutelle un schéma d'organisation opérationnelle (SOO) cohérent avec l'analyse des risques et le programme pluriannuel de politique générale.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction ; actualisation annuelle.

Indicateurs :

- programme pluriannuel de politique générale (PPPG) actualisé, comprenant une vision à moyen et long terme des missions, des besoins, des moyens et des priorités du SIAMU, soumis au ministre de tutelle ;
- schéma d'organisation opérationnelle (SOO) cohérent avec l'analyse des risques et avec le PPPG, soumis au ministre de tutelle ;
- traçabilité documentée du lien entre les conclusions de l'analyse des risques et les choix retenus dans le PPPG et le SOO.

Point de mesure 1.2 : Assurer la soutenabilité financière de la stratégie du SIAMU

Valeur cible à atteindre : intégrer au programme pluriannuel de politique générale une trajectoire budgétaire pluriannuelle présentant les besoins prévisionnels liés aux missions, aux effectifs et aux investissements prioritaires, les principales hypothèses retenues, les risques budgétaires identifiés et, le cas échéant, les arbitrages proposés.

Délai : dans les 6 mois de l'entrée en fonction et à réviser une fois par an.

Indicateurs :

- trajectoire budgétaire pluriannuelle intégrée au PPPG, présentant les besoins prévisionnels liés aux missions, aux effectifs et aux investissements prioritaires ;
- hypothèses retenues, risques budgétaires identifiés et arbitrages proposés, explicités et chiffrés ;
- écart entre les prévisions budgétaires et les réalisations, mesuré et expliqué annuellement.

Point de mesure 1.3 : Renforcer les outils de pilotage et la maîtrise des processus de gestion

Valeur cible à atteindre : établir un état des lieux des principaux outils de pilotage et des processus financiers, comptables et administratifs présentant des risques ou des insuffisances.

Délai : dans les six mois de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : adopter et mettre en œuvre un plan d'amélioration priorisé, comportant des responsabilités, des échéances et des modalités de suivi.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction pour l'adoption du plan ; suivi semestriel pendant le mandat.

Indicateurs :

- état des lieux des outils de pilotage et des processus financiers, comptables et administratifs présentant des risques ou des insuffisances ;
- plan d'amélioration priorisé, comportant des responsables désignés, des échéances et des modalités de suivi ;
- taux de réalisation des mesures du plan d'amélioration aux échéances fixées ;
- part des recommandations d'audit et de contrôle mises en œuvre dans le délai convenu.

Objectif Stratégique 2 | Adéquation des ressources humaines aux missions et évolution des cadres

Descriptif :

Adapter les ressources humaines, les compétences, les cadres statutaires et l'organisation du travail à l'évolution des missions du SIAMU et aux conclusions de l'analyse des risques, afin de garantir l'adéquation durable des effectifs aux besoins opérationnels dans un cadre budgétaire maîtrisé.

Point de mesure 2.1 : Établir une gestion prévisionnelle des ressources humaines fondée sur les besoins du SIAMU

Valeur cible 1 à atteindre : réaliser un diagnostic des besoins présents et futurs en effectifs et en compétences pour le personnel opérationnel et administratif, sur la base notamment de l'analyse des risques, de l'évolution des missions et des contraintes budgétaires.

Délai : dans les 6 mois de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : proposer une adaptation pluriannuelle du plan de personnel, accompagnée d'un phasage, d'une estimation budgétaire et de priorités de recrutement, de mobilité et de développement des compétences, en veillant à renforcer l'attractivité du SIAMU auprès des publics insuffisamment représentés et à contribuer aux objectifs régionaux en matière de diversité et d'emploi

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction, dans le respect du calendrier réglementaire applicable.

Valeur cible 3 à atteindre : Améliorer les politiques de gestion des carrières et de la formation.

Délai : dans les deux ans de l'entrée en fonction.

Indicateurs :

- programmation pluriannuelle des recrutements et des procédures de sélection cohérente avec les besoins identifiés et les priorités retenues ;
- suivi périodique de l'état d'avancement des recrutements programmés ;
- taux de réalisation des recrutements prévus au regard du calendrier et du phasage retenus.

Point de mesure 2.2 : Adapter l'organisation des ressources opérationnelles aux risques et aux missions

Valeur cible 1 à atteindre : Réaliser une analyse comparative des mesures permettant de mieux répondre, en matière d'effectifs et d'organisation du travail, aux risques pompiers et ambulanciers récurrents et ponctuels identifiés par l'analyse des risques. Cette analyse porte notamment sur l'opportunité d'un cadre ambulancier spécifique et sur toute autre évolution organisationnelle pertinente.

Délai : dans les 6 mois de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : soumettre au ministre de tutelle des scénarios argumentés présentant leurs effets opérationnels, humains, statutaires et budgétaires, ainsi qu'une proposition motivée et un calendrier de mise en œuvre.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction.

Valeur cible 3 : mettre en œuvre, selon un phasage défini, les mesures approuvées par les autorités compétentes.

Délai : mise en œuvre engagée dans les deux ans de l'entrée en fonction et poursuivie selon le calendrier approuvé.

Indicateurs :

- analyse comparative des mesures permettant de mieux répondre, en effectifs et en organisation du travail, aux risques pompiers et ambulanciers identifiés par l'analyse des risques, portant notamment sur l'opportunité d'un cadre ambulancier spécifique ;
- scénarios argumentés soumis au ministre de tutelle, présentant leurs effets opérationnels, humains, statutaires et budgétaires, ainsi qu'une proposition motivée et un calendrier de mise en œuvre ;
- taux de réalisation des mesures approuvées, selon le phasage retenu.

Point de mesure 2.3 : Faire évoluer les carrières et le développement des compétences

Valeur cible 1 à atteindre : soumettre les adaptations nécessaires des parcours de carrière, des modalités de promotion et des passerelles pour le personnel opérationnel et administratif.

Délai : dans les deux ans de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : établir un cadre pluriannuel de développement des compétences reliant les formations aux fonctions, aux responsabilités et aux besoins actuels et futurs du SIAMU.

Délai : dans les deux ans de l'entrée en fonction ; actualisation régulière.

Indicateurs :

- adaptations des parcours de carrière, des modalités de promotion et des passerelles pour le personnel opérationnel et administratif, soumises au ministre de tutelle ;
- cadre pluriannuel de développement des compétences reliant les formations aux fonctions, aux responsabilités et aux besoins du SIAMU ;
- part des agents disposant d'un plan de développement individuel et taux de participation aux formations obligatoires.

Objectif Stratégique 3 | Infrastructures, implantations et capacités logistiques

Descriptif :

Adapter les infrastructures, les implantations territoriales et les capacités logistiques du SIAMU aux conclusions de l'analyse des risques, à l'évolution des besoins opérationnels et aux exigences réglementaires, afin de garantir une couverture optimale du territoire, des conditions de travail conformes et une utilisation efficiente des ressources publiques.

Point de mesure 3.1 : Définir et mettre en œuvre une vision à long terme des implantations du SIAMU

Valeur cible 1 à atteindre : établir une vision stratégique des implantations du SIAMU fondée sur l'analyse des risques, l'évolution démographique, les transformations urbaines et les besoins de couverture opérationnelle, comprenant une hiérarchisation des besoins et des projets.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction ; actualisation lorsque l'évolution des données le justifie.

Valeur cible 2 à atteindre : assurer le pilotage coordonné des projets d'infrastructure prioritaires, notamment les nouvelles implantations opérationnelles, les rénovations majeures et le nouvel État-Major, au regard de leurs objectifs, de leur calendrier, de leurs risques, de leur soutenabilité financière et de leur adéquation aux besoins opérationnels.

Délai : en continu dès l'entrée en fonction, avec rapportage au moins semestriel au Conseil de direction et au ministre de tutelle.

Valeur cible 3 à atteindre : disposer, pour chaque projet prioritaire, d'un dossier de pilotage à jour reprenant les objectifs, le calendrier, le budget, les risques, les décisions ouvertes et les principaux jalons du projet.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction pour les projets existants ; pour les nouveaux projets, dans les six mois suivant leur lancement.

Indicateurs :

- vision stratégique des implantations fondée sur l'analyse des risques, l'évolution démographique, les transformations urbaines et les besoins de couverture, comprenant une hiérarchisation des besoins et des projets ;
- pilotage coordonné des projets d'infrastructure prioritaires — nouvelles implantations opérationnelles, rénovations majeures et nouvel État-Major — suivi sous l'angle des objectifs, du calendrier, des risques, de la soutenabilité financière et de l'adéquation aux besoins.
- part des projets prioritaires disposant d'un dossier de pilotage à jour.

Point de mesure 3.2 : Programmer et suivre la mise en conformité des infrastructures

Valeur cible 1 à atteindre : réaliser ou actualiser l'état des lieux de la conformité des infrastructures en matière d'hygiène, de santé au travail, de sécurité des agents et de décontamination, et établir une programmation priorisée des mesures nécessaires.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : mettre en œuvre les mesures prioritaires selon le calendrier approuvé et assurer le suivi documenté des mesures dont la réalisation dépend d'autres autorités ou partenaires.

Délai : pendant toute la durée du mandat, avec bilan annuel.

Indicateurs :

- état des lieux de la conformité des infrastructures en matière d'hygiène, de santé au travail, de sécurité des agents et de décontamination ;
- Programmation priorisée des mesures nécessaires, chiffrée et phasée ;
- taux de réalisation des mesures prioritaires selon le calendrier approuvé ;
- suivi documenté des mesures dont la réalisation dépend d'autres autorités ou de partenaires, et alertes adressées au ministre de tutelle.

Point de mesure 3.3 : Renforcer la maîtrise et la disponibilité des moyens logistiques

Valeur cible 1 à atteindre : établir un diagnostic intégré de la gestion des équipements, des stocks stratégiques, des véhicules et de la maintenance, incluant les responsabilités, les processus, les données disponibles, les risques de rupture et les besoins d'amélioration.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : mettre en œuvre un plan d'amélioration comprenant des règles de gestion, des niveaux de stock ou de disponibilité adaptés aux besoins, un programme prévisionnel de renouvellement et des indicateurs de suivi.

Délai : dans les deux ans de l'entrée en fonction ; suivi régulier jusqu'à la fin du mandat.

Indicateurs :

- diagnostic intégré de la gestion des équipements, des stocks stratégiques, du charroi et de la maintenance, incluant les responsabilités, les processus, les données disponibles, les risques de rupture et les besoins d'amélioration ;
- plan d'amélioration comprenant des règles de gestion, des niveaux de stock ou de disponibilité adaptés aux besoins, un programme prévisionnel de renouvellement et des indicateurs de suivi ;
- nombre de ruptures de stock ou d'indisponibilités ayant eu un impact opérationnel ;
- âge moyen et taux de disponibilité du charroi opérationnel.

Objectif stratégique 4 | Analyse des risques, expertise et positionnement institutionnel

Descriptif :

Renforcer la capacité du SIAMU à anticiper les évolutions de son environnement et à faire valoir son expertise en matière d'analyse des risques, de prévention incendie, de sécurité civile et de planification d'urgence afin d'éclairer les décisions publiques ayant un impact sur la sécurité des personnes et des biens.

Point de mesure 4.1 : Actualiser et intégrer l'analyse des risques dans le pilotage du SIAMU

Valeur cible 1 à atteindre : mettre en place un dispositif permanent de collecte, de fiabilisation et d'exploitation des données nécessaires à l'analyse des risques.

Délai : dispositif défini dans l'année de l'entrée en fonction ; mise en œuvre et amélioration continue pendant le mandat.

Valeur cible 2 à atteindre : actualiser l'analyse des risques au regard des évolutions urbaines, démographiques, technologiques et sociétales ainsi que des risques émergents affectant la Région.

Délai : dans les 6 mois de l'entrée en fonction puis à chaque évolution significative et au minimum tous les 3 ans

Valeur cible 3 à atteindre : assurer la traçabilité de la prise en compte des conclusions de l'analyse des risques dans le PPPG, le SOO, le plan de personnel, la vision relative aux implantations et les priorités d'investissement.

Indicateurs :

- dispositif permanent de collecte, de fiabilisation et d'exploitation des données nécessaires à l'analyse des risques ;
- analyse des évolutions significatives des risques et de l'activité du SIAMU, ainsi que de leurs déterminants ;
- traçabilité de la prise en compte des conclusions de l'analyse des risques dans le PPPG, le SOO, le plan de personnel, la stratégie d'implantation et les priorités d'investissement ;
- recommandations ou propositions d'adaptation formulées aux autorités compétentes ou aux partenaires concernés lorsque les causes identifiées relèvent partiellement ou totalement de leur champ de compétence.

Point de mesure 4.2 : Renforcer l'intégration des besoins des services de secours dans l'aménagement du territoire et la gestion des événements

Valeur cible 1 à atteindre : Développer les collaborations nécessaires afin que les enjeux d'accessibilité des secours, de couverture opérationnelle et de gestion des risques, y compris sous l'angle de la prévention incendie, soient examinés suffisamment en amont lors des projets d'aménagement du territoire, de mobilité, d'infrastructures et d'événements majeurs.

Délai : En continu.

Valeur cible 2 à atteindre : Formuler, lorsque nécessaire, des recommandations permettant de réduire les risques identifiés et d'améliorer la préparation des autorités et organisateurs concernés.

Délai : En continu, avec bilan annuel.

Point de mesure 4.3 : Consolider le positionnement institutionnel du SIAMU en matière de sécurité civile et de gestion de crise

Valeur cible 1 à atteindre : assurer une représentation cohérente du SIAMU dans les instances régionales et fédérales pertinentes et identifier les positions institutionnelles à défendre dans les dossiers ayant une incidence significative sur ses missions.

Délai : en continu, avec bilan annuel.

Valeur cible 2 à atteindre : contribuer aux travaux de planification d'urgence, aux exercices et aux mécanismes de coordination multidisciplinaire, et porter à la connaissance des autorités compétentes les enseignements ou besoins d'adaptation identifiés par le SIAMU.

Délai : en continu, selon les calendriers applicables, avec suivi annuel des contributions et recommandations.

Valeur cible 3 à atteindre : Favoriser la coordination avec les autorités et partenaires compétents en matière de prévention incendie, de contrôle et de sécurité afin de contribuer à une approche cohérente et intégrée de la gestion des risques au sein de la Région.

Délai : en continu, selon les calendriers applicables, avec bilan annuel.

Objectif stratégique 5 | Encadrement, bien-être et développement du personnel

Descriptif :

Développer une politique RH intégrée visant à attirer, fidéliser et développer les talents, en garantissant le bien-être au travail, l'adéquation des compétences aux besoins de l'organisation, l'égalité des chances, la diversité et des perspectives d'évolution professionnelle

Point de mesure 5.1 : Professionnaliser les pratiques managériales

Valeur cible 1 à atteindre : définir un référentiel commun des pratiques managériales attendues au SIAMU, applicable aux responsables opérationnels et administratifs, portant notamment sur la fixation des objectifs, le retour régulier aux collaborateurs, la conduite du changement, la prévention des risques psychosociaux, la gestion des conflits et la coopération entre services.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : déployer un parcours de développement managérial et assurer un suivi de sa mise en œuvre.

Délai : déploiement engagé dans les dix-huit mois de l'entrée en fonction ; suivi annuel.

Point de mesure 5.2 : Renforcer le bien-être, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble du SIAMU

Valeur cible 1 à atteindre : établir un état des lieux consolidé des actions, dispositifs et indicateurs existants en matière de bien-être, de prévention des risques psychosociaux, de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances.

Délai : dans les neuf mois de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : adopter et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel comportant des priorités, des responsables, des échéances et des modalités d'évaluation, couvrant le personnel opérationnel et administratif.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction ; bilan annuel.

Point de mesure 5.3 : Renforcer la communication interne et l'accompagnement du changement

Valeur cible à atteindre : établir et mettre en œuvre un dispositif de communication interne permettant la diffusion régulière, correcte et accessible des décisions, projets et changements ayant un impact sur le personnel, ainsi que la remontée des informations du terrain vers la direction.

Délai : dispositif défini dans les neuf mois de l'entrée en fonction ; mise en œuvre et évaluation annuelles.

Point de mesure 5.4 : Renforcer la culture de responsabilité et d'exemplarité

Valeur cible à atteindre : Veiller à ce que les responsables hiérarchiques disposent d'un cadre de référence commun favorisant l'application cohérente des règles, la responsabilisation des équipes, l'exemplarité des comportements et l'adhésion aux valeurs de l'institution.

Délai : Dans les deux ans de l'entrée en fonction puis évaluation régulière.

Objectif Stratégique 6 | Mode de fonctionnement efficient et durable

Descriptif :

Piloter l'organisation dans une logique de performance, de transparence et de durabilité, en garantissant une utilisation efficiente des ressources humaines, matérielles et financières.

Point de mesure 6.1 : Développer un pilotage fondé sur des données fiables et partagées

Valeur cible 1 à atteindre : définir un ensemble limité d'indicateurs communs permettant de suivre la réalisation des objectifs stratégiques, la qualité de service, l'utilisation des ressources, les risques et l'avancement des principaux projets.

Délai : dans les neuf mois de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : mettre en place un tableau de bord consolidé examiné périodiquement par le Conseil de direction et donnant lieu, lorsque nécessaire, à des décisions ou mesures correctrices documentées.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction ; suivi au moins trimestriel.

Valeur cible 3 : assurer l'alimentation complète, correcte et dans les délais de l'outil régional Talent Analytics au moyen des données requises, conformément aux définitions, formats et cycles de rapportage applicables

Délai : suivant les cycles de rapportage définis

Point de mesure 6.2 : Réduire l'impact environnemental du fonctionnement du SIAMU sans compromettre ses missions opérationnelles

Valeur cible 1 à atteindre : établir une situation de référence et identifier les principaux postes sur lesquels une réduction de l'impact environnemental et une utilisation plus rationnelle des ressources sont possibles, compte tenu des exigences de continuité et de disponibilité opérationnelles.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : adopter un plan d'action priorisé portant notamment, selon leur pertinence, sur l'énergie, les bâtiments, les véhicules, les achats, les déchets, l'eau et la gestion des stocks, et en assurer le suivi annuel.

Délai : plan adopté dans les dix-huit mois de l'entrée en fonction ; suivi annuel.

Point de mesure 6.3 : Examiner les possibilités de mutualisation et de simplification

Valeur cible à atteindre : identifier les processus, achats, contrats, outils ou expertises susceptibles d'être mutualisés ou simplifiés avec d'autres organismes ou services régionaux, évaluer leur pertinence pour le SIAMU et soumettre des propositions motivées aux autorités compétentes. À cette fin, le catalogue de services d'Atlas sera utilisé comme outil de référence pour identifier les services régionaux disponibles ainsi que les possibilités de synergies.

Délai : première analyse dans les dix-huit mois de l'entrée en fonction ; actualisation pendant le mandat.

Objectif Stratégique 7 | Qualité des services ayant les usagers pour finalité

Descriptif :

Améliorer la qualité des services rendus aux citoyens et aux partenaires en développant une culture d'amélioration continue fondée sur l'écoute des usagers, la simplification des processus et l'évaluation de la satisfaction.

Point de mesure 1.1 : Développer un dispositif intégré d'écoute et de suivi de l'expérience des usagers

Valeur cible 1 à atteindre : établir une procédure commune de réception, d'orientation, de traitement et d'analyse des plaintes, réclamations, signalements et marques de satisfaction relevant du SIAMU, avec identification des responsabilités et des délais de traitement.

Délai : dans l'année de l'entrée en fonction.

Valeur cible 2 à atteindre : produire un bilan annuel consolidé faisant apparaître les principaux motifs, les délais de traitement, les enseignements tirés et les actions d'amélioration décidées.

Délai : annuellement à partir de la deuxième année du mandat.

Point de mesure 1.2 : Améliorer l'accessibilité et la lisibilité des informations destinées aux usagers

Valeur cible à atteindre : identifier les informations et démarches prioritaires destinées aux citoyens, entreprises, communes et autres partenaires, puis mettre en œuvre un programme d'amélioration de leur accessibilité, de leur clarté et de leur disponibilité dans les deux langues administratives.

Délai : diagnostic dans l'année de l'entrée en fonction ; mise en œuvre progressive pendant le mandat, avec bilan annuel.

CONTRIBUTION AL'OBJECTIF STRATÉGIQUE TRANSVERSAL

Outre les objectifs et points de mesure fixés dans les objectifs stratégiques, un objectif visant une contribution transversale est également fixé tel que prévu pour tous les mandataires de la Région..

Objectif Transversal 1 | Contribution à une appréciation positive des comptes par la Cour des comptes

Le mandataire apporte une contribution mesurable à l'amélioration significative des actions, processus et projets devant aboutir à l'approbation sans réserve des comptes de l'organisme concernée par la Cour des comptes.

Le mandataire s'approprie et s'inscrit dans chaque plan d'action élaboré et coordonné à cet effet par le ministre des Finances et du Budget et soumis au Gouvernement. Les progrès doivent être mesurables et faire l'objet de rapports réguliers dans un format déterminé par le ministre de la Fonction publique.

Point de mesure 1.1 : Contribuer à la fiabilité et à l'approbation des comptes du SIAMU

Valeur cible 1 à atteindre : établir, sur la base des observations des organes de contrôle, un plan d'action priorisé identifiant les mesures correctrices, les responsables, les échéances et les modalités de suivi.

Délai : dans les six mois de l'entrée en fonction ou, pour toute nouvelle observation, dans les trois mois de sa communication.

Valeur cible 2 à atteindre : assurer un suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action et transmettre dans les délais requis des comptes, pièces justificatives et réponses complets et fiables.

Délai : suivi trimestriel ; transmission selon le calendrier comptable et les demandes des organes de contrôle.

Valeur cible 3 à atteindre : réduire progressivement le nombre et l'importance des observations récurrentes imputables aux processus relevant du SIAMU.

Délai : bilan annuel et à la fin du mandat.