

RESOLUTION POLICE

Organisation attractive

En préambule, nous souhaitons attirer l'attention sur le climat de plus en plus difficile dans lequel doivent travailler nos services de police. Ce mauvais climat est d'ailleurs un des éléments qui ressort systématiquement dans les conclusions de nombreuses enquêtes psychosociales menées tant dans les zones de Police qu'à la Police fédérale.

Les faits démontrent une perte inquiétante d'attractivité au métier de policier : selon les chiffres du service de recrutement de la Police, le nombre de candidatures baisserait de l'ordre de 30 % selon les chiffres communiqués par le service du recrutement de la Police fédérale.

Plusieurs hypothèses expliqueraient cette tendance. Cependant, l'image négative de certaines actions policières et/ou comportements individuels prend une place disproportionnée par rapport aux actions positives menées au quotidien par la plupart des policiers. La concurrence salariale avec d'autres secteurs de la sécurité serait également un élément important sur la diminution des candidats à un emploi dans les services de Police.

Il nous apparaît important de mettre en place des communications positives visant l'action des services de Police dans ses diverses fonctionnalités.

La plupart du temps les seuls contacts qu'ont les citoyens avec la police se déroulent lors de situations de crises ou de tension. Notre police basée sur le modèle communautaire nécessite des rencontres régulières dans les écoles, les quartiers, avec le milieu associatif, culturel et sportif afin de tisser des liens de confiance forts. Il est donc important de renforcer la fonction d'agent de quartier.

De plus, qu'on le veuille ou non, l'attractivité d'un métier passe évidemment par un salaire attractif.

Nul ne conteste que les barèmes de la Police intégrée n'ont plus été révisés depuis plus de 20 ans. Pire : de nouveaux métiers s'y sont développés sans suivi suffisant des échelles barémiques qui y sont liés (agent de sécurisation – agent de police).

Le Ministre Jambon avait entamé une réflexion sur le salaire mais il s'est arrêté à une comparaison permettant simplement une « correction » des écarts les plus flagrants par rapport aux échelles de référence négociées voici plus de 20 ans.

La Ministre Verlinden a laissé planer en début de législature une intention de revalorisation salariale mais il nous a fallu constater que celle-ci sera faible et scindée en trois années. Pire encore, puisque cette Ministre annonçait une deuxième partie de revalorisation qui ne viendra jamais !

Nous pensons qu'il est non seulement temps de revoir les rémunérations en profondeur afin d'avoir un salaire digne de la fonction exercée et reconnaître ainsi les risques encourus et les difficultés vécues au quotidien par les policiers.

Faut-il rappeler les exemples de nos 2 collègues de la Zone de Liège, notre collègue de la Zone des Fagnes ou encore l'intervention des Policiers lors des attentats de Bruxelles ? Faut-il rappeler

l'explosion des burnout et du malaise psycho-social dans de nombreux services de la police intégrée ?

S'il est vrai qu'une évaluation du précédent accord sectoriel sera réalisée, nous devons orienter nos efforts vers l'avenir et la vision développée par le nouveau gouvernement.

La CGSP exige :

- Augmentation de tous les barèmes et financement de ceux-ci afin de rendre et garantir une carrière plus attractive (particulièrement les bas salaires). Pour rappel, les barèmes du personnel n'ont évolué que partiellement depuis la mise en œuvre de la réforme de la police, c'est-à-dire près de 20 ans.
- Augmentation de tous les barèmes et financement de ceux-ci afin de rendre et de garantir une carrière plus attractive pour le personnel du cadre administratif et logistique (CAlog).
- Augmentation du pécule de vacances à 100% du salaire mensuel brut.
- Augmentation significative de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année pour aboutir à un véritable 13^{ème} mois.
- Indemnisation des heures supplémentaires à 125% ; sachant que ces prestations doivent rester exceptionnelles. Ces heures sont symptomatiques d'un manque de personnel.
- Indemnisation des heures de nuit à 200% sachant que ces prestations ont un impact néfaste et important sur la santé.
- Augmentation de la valeur faciale du chèque repas.

La violence à l'encontre des services de Police¹² est certainement un facteur de cette diminution des candidatures mais il n'est certainement pas le seul puisque la concurrence des métiers laisse entrevoir des rémunérations plus intéressantes dans d'autres secteurs sans oublier le cumul de profession auquel il faudra rester attentif (Rapport GRECO³).

Sur la question des violences envers les policiers mais aussi envers le personnel des autres services de secours, nous souhaitons pouvoir les objectiver et les solutionner.

Cela passe par des données statistiques les plus fiables et exhaustives possible. Il convient de développer les outils actuels (statistiques policières, statistiques « incidents et accidents » en milieu professionnel, etc.) pour permettre suivis et évaluations.

Par exemple, l'innovation pourrait aussi servir les diverses institutions, par le développement d'une application smartphone reprenant l'enregistrement de « faits de tiers ». Nous constatons, en effet, que ce fameux registre n'est que peu utilisé alors que de nombreux faits (injures, agressions verbales, gestes déplacés, etc.) pourraient y être enregistrés permettant ainsi une meilleure vision du quotidien de nos policiers.

¹ Page 18 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

² Col 10 – Procureurs Généraux

³ Rapport sur le CINQUIÈME CYCLE D'ÉVALUATION - Prévention de la corruption et promotion de l'intégrité au sein des gouvernements centraux (hautes fonctions de l'exécutif) et des services répressifs

Concernant la violence à l'égard des fonctionnaires

Force est de constater que la violence à l'égard des agents du service public s'est accrue ces dernières années. Celles-ci s'expliquent en partie par les décisions politiques prises par les différents niveaux de pouvoir qui fragilisent les usagers de nos services publics telles que : la dégressivité des allocations de chômage, la réduction de l'accessibilité aux guichets par manque de moyens, la réduction de personnel, la digitalisation à outrance des services... En résumé, l'austérité budgétaire.

La CGSP exige une vraie politique de prévention de la violence à l'égard des agents par le biais de formations, campagnes de sensibilisation, etc. Les conséquences liées à cette violence doivent être entièrement prises en charge par l'employeur.

Depuis toujours, la CGSP accorde une importance capitale à conserver une police de proximité⁴ au profit des citoyens. A ce titre, nous n'avons cessé de rappeler l'importance de la fonction d'inspecteur de quartier⁵ laquelle n'a jamais été rendue attractive d'un point de vue institutionnel. Le travail de quartier est insuffisamment valorisé tant pécuniairement que qualitativement (formations, promotions, mise en valeur, etc.). Il nous semble important de mettre un focus particulier sur cette fonction primordiale en ligne directe avec les citoyens.

Lorsque l'on aborde le volet attractivité, on ne peut s'empêcher de revenir sur la suppression des 18 allocations et indemnités⁶ par le Ministre Jambon. Cette décision a déjà des conséquences immédiates pour l'ensemble des collaborateurs puisque la prime dite de proximité a été supprimée pour tous les aspirants inspecteurs sortis après le 01 juillet 2020 avec pour conséquence une perte de salaire poche de +/- 50€ par mois. D'autres fonctions importantes comme la formation, la police de la route ou encore les enquêteurs spécialisés, vont voir disparaître de manière effective ces primes ou indemnités entraînant par voie de conséquence une perte d'attractivité. A titre d'exemple, un candidat enquêteur spécialisé d'une police judiciaire fédérale travaillant dans le trafic international de stupéfiants ou d'autres matières (criminalité organisée, criminalité financière, terrorisme, etc.) a vu son salaire amputé de +/- 200 € par mois à partir de 2023. Pour une même fonction, nous aurons parfois trois niveaux de rémunération différents. Nous pensons que, outre la perte financière, c'est également un facteur important de démotivation.

Au sein de la Police intégrée, de nouvelles fonctions sont apparues et nous ne pouvons pas passer à côté de la création de nouvelles échelles barémiques pour les agents et assistants de la sécurisation et les agents de police. De même, nous pensons à la création d'un grade de « brigadièr(e) » pour le personnel d'entretien du cadre administratif et logistique avec des échelles barémiques adaptées.

Pour la CGSP, l'attractivité des métiers passe par la correction urgente de mesures prises récemment et la mise en place d'une nouvelle dynamique montrant l'attachement des autorités pour une police orientée vers la communauté et servie par des policiers proches des citoyens.

⁴ Page 11 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

⁵ Page 11 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

⁶ Accord Sectoriel – CNSP 432

La CGSP exige :

- La valorisation du travail de quartier par l'octroi d'une prime spécifique à cette fonction.
- L'insertion de la prime de bilinguisme dans le salaire.
- La réinstauration des 18 allocations et indemnités dont le rétablissement de la prime de proximité.

Bien-être au travail

Le bien-être au travail est un élément essentiel et fondamental pour la CGSP. Nous attachons une grande importance à notre rôle et nos prérogatives au sein des divers comités de prévention et de protections des travailleurs.

Pour la CGSP, aborder la thématique « bien- être » ne peut faire l'économie d'un débat sur la semaine de 4 JOURS (32 heures) de travail avec embauche compensatoire et sans perte de salaire. Cette mesure permettrait de trouver un équilibre entre la vie professionnelle éprouvante et la vie privée.

La CGSP exige l'octroi de la semaine de 4 JOURS (32 heures) de travail sans perte de salaire avec embauche compensatoire.

L'évolution de carrière et ses divers mécanismes de promotion doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Par exemples :

- l'organisation (bi)annuelle des examens de promotion sociale du personnel du cadre administratif et logistique (CAlog)
- la priorisation de la promotion du personnel en interne avant le recours au recrutement externe en tenant compte de l'application immédiate des dispositions concernant le quota d'emploi réservé à la promotion.

L'allongement de la carrière est aussi une des préoccupations principales de la CGSP.

Nous demandons le retour de l'âge *légal* de la pension à 60 ans et l'octroi d'un véritable congé préalable à la pension pour tout le personnel de la police intégrée, financé de manière pérenne, en remplacement de la disposition de la non-activité préalable à la pension (NAPAP) qui prendra fin en 2030.

Nous souhaitons une adaptation et/ou un aménagement des fins de carrière.

De même, il est impératif de reconnaître la pénibilité et les spécificités du métier afin d'organiser des départs anticipés pour celles et ceux qui le souhaitent.

La CGSP exige le retour de l'âge légal de la pension dès 60 ans jusque 64 ans maximum ou 40 ans de carrière et l'octroi d'un véritable congé préalable à la pension pour tout le personnel de la police intégrée. Et adapter et/ou aménager des fins de carrière dès l'âge de 50 ans.

L'approche psychosociale⁷ du métier de policier a été mise en évidence dans le cadre des diverses enquêtes organisées soit dans les zones de Police soit au sein de la Police Fédérale dans son enquête avec l'organisme IDEWE.

Dans cette dernière, nous relevons des thématiques importantes qui devront faire l'objet d'approches spécifiques et de nouvelles initiatives.

Trop souvent à la police fédérale, la mise en œuvre d'analyses de charge psychosociale est problématique : budgets et personnel insuffisants pour les effectuer. Il s'agit pourtant d'outils ayant fait leur preuve en vue de mettre en place des politiques positives et dynamiques en faveur du bien-être du personnel.

D'autres chantiers devront être ouverts :

- Rencontrer les attentes des membres du personnel ayant par exemple dénoncé des situations de harcèlement ou des comportements inadaptés ;
- Développer des processus permettant de mieux gérer la charge psycho-sociale du métier ou de la fonction ;
- En complément du Stress-Team de la police fédérale, développer une approche multidisciplinaire de la santé mentale afin de mettre en œuvre des politiques proactives au sein des services de police ;
- Mettre en place des plateformes d'échange pour exprimer les ressentis des interventions et/ou vécus du quotidien. Actuellement, ces échanges sont trop généralement limités aux situations post-traumatiques ou de crises.
- Etc.

Le projet mis en œuvre sur la problématique de l'absentéisme⁸ au sein des services sera essentiel. Il permettra de développer des actions visant à améliorer le bien-être et, de facto, diminuer les absences dans les services.

Le télétravail⁹ sera un sujet important. Nous tenons néanmoins à aborder celui-ci de deux manières différentes :

- le télétravail en période covid ;
- le télétravail structurel.

L'écoute sera et doit être une priorité pour accompagner nos collègues policiers et membres du cadre administratif et logistique dans les diverses situations qu'ils sont amenés à vivre du quotidien. Cela passe aussi par la mise en place d'une procédure permettant aux membres du personnel de trouver un interlocuteur/conseiller et/ou de permettre à ceux-ci de dénoncer certaines situations tout en gardant la discrétion voulue pour garantir leur intégrité.

⁷ Page 19 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

⁸ Police Fédérale – One4all@Work

⁹ Page 19 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

¹⁰ La sécurité des policiers est une thématique importante pour la CGSP. Celle-ci passe notamment par l'adaptation adéquat des équipements et de l'uniforme.

En effet, celui-ci joue un rôle de protection et d'identification de la fonction exercée.

Au fil du temps, nous constatons des évolutions techniques et de mentalité qui nécessitent des adaptations de l'équipement professionnel. Les actuelles dispositions légales alourdissent les processus d'identification et de validation des nouvelles pièces proposées.

De nombreuses initiatives sont prises dans les zones de Police afin d'offrir un matériel plus adapté ou plus approprié à la fonction mais non conforme à la disposition légale (exemple : tenue cycliste, tenue GPI81, tenue DAB, ...).

Les nouvelles technologies comme la body Cam¹¹ ou encore les drones vont permettre d'améliorer le quotidien des policiers dans les actions à mener mais il faut impérativement disposer des directives claires à l'échelon national.

L'approche intégrée reste, à nos yeux, la vision qu'il faut poursuivre mais il faut mettre en place des processus visant à faciliter les procédures d'évolution de l'équipement et mettre en place un éventuel « hub logistique »¹² pour l'ensemble des zones de Police et la Police fédérale.

Financement & infrastructures

La question du financement est essentielle.

Depuis plusieurs années, nous avons constaté la diminution des budgets fédéraux en termes de fonctionnement et en termes d'investissements pour la Police Fédérale.

Le financement des zones de Police repose sur les normes KUL datant de plus de 20 ans – une génération !

Il est donc fondamental de revoir le financement des zones de Police¹³. Les normes KUL doivent être actualisées pour coller aux nouvelles données de notre pays. Une génération est passée depuis cette modélisation ! (Idem pour les échelles barémiques d'ailleurs).

Il devient urgent d'actualiser toutes les normes afin de répondre aux besoins réels en personnel, matériel et infrastructure.

En matière d'infrastructure, la Police Fédérale est très dépendante de la politique menée par la Régie des Bâtiments. Cela engendre de nombreux problèmes en terme d'entretien mais aussi en terme de réalisation de nouveaux projets (Exemples : Tri postal, Master Plan Vottem Phase II – JDC – DAB – Eupen ; nouvelles constructions à Erpent).

De nombreuses infrastructures de la Police fédérale sont surannées, voire obsolètes, tant sur le plan fonctionnel que sur le plan énergétique et ergonomique.

¹⁰ Page 20 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

¹¹ Page 19 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

¹² Page 8 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

¹³ Page 25 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

Les conditions de travail pour les membres du personnel y sont déplorables.

Le Master Plan de la Police Fédérale¹⁴ devrait faire l'objet d'une attention particulière. Vu les objectifs « climat », il devrait même être accéléré.

Pour certaines infrastructures, les investissements seraient vertueux, non seulement pour le bien être du personnel, mais aussi pour l'image de marque de nos institutions et aussi nos objectifs « climat ».

Sur le sujet, de nombreuses questions restent ouvertes comme :

Quels sont les moyens financiers ?

Une réforme de la norme KUL avec quel mécanisme ?

Quel sera le rôle des villes et communes dans la réflexion ?

Quand on aborde le fait d'une organisation renforcée¹⁵ nous y voyons en priorité des moyens complémentaires pour assurer toutes les missions opérationnelles. Nous sommes par ailleurs très attentifs dans l'élaboration de la politique à mettre en œuvre puisqu'il est évoqué un nouveau modèle de financement et une taille optimale des zones de police locale.

Dans cette organisation renforcée, nous souhaitons que cesse toute forme de privatisation des services de police. Il est primordial de prévoir des moyens budgétaires suffisants pour le maintien des services en interne, cela concerne notamment :

↳ Les tâches logistiques (cafétérias, montage des stands, réalisation de brochures et affiches, ...);

↳ Les services de nettoyage ;

↳ Les artisans (peintre, chauffagiste, etc).

La CGSP exige de:

- Revoir le financement des zones de Police (normes KUL) par l'élaboration de nouvelles normes qui doivent coller aux besoins réels en personnel et matériel et qui intègre les moyens nécessaires à l'aménagement des infrastructures.

- Mettre en œuvre de véritables politiques de prévention pour adapter les infrastructures aux normes imposées par le législateur en soulignant les recommandations formulées par le/la conseiller(ère) en prévention et du CPPT.

- Cesser toute forme de privatisation des services de police et prévoir des moyens budgétaires suffisants pour le maintien des services en interne, cela concerne notamment :

Les tâches logistiques (cafétérias, montage des stands, réalisation de brochures et affiches, ...);

Les services de nettoyage ;

Les artisans.

¹⁴ Page 30 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur – Chapitre 5.8

¹⁵ Page 7 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

Recrutement, formation & entraînements

Le nouveau processus de recrutement a déjà fait l'objet de plusieurs discussions visant à accroître le nombre d'agents recrutés localement en insistant sur la diversité et la durée de la procédure dont la continuation du recrutement de 1600 nouveaux candidats externes.

Mais ces ajustements ne sont que la première étape. Nous pensons qu'il faut continuer cette transformation en révisant les profils de compétence afin de mettre le recrutement en adéquation avec l'évaluation lors de la sélection, avec l'évaluation de la possibilité ou non d'amener les compétences à un niveau suffisant au cours de la formation. A cet égard, la CGSP souhaite que l'on accentue les actions positives dans les quartiers, les écoles, les salons pour présenter les métiers de la Police. Une présence positive dans les quartiers peut amener la vocation chez les jeunes et diverses actions dans le cadre de la police de proximité sont des moments clefs pour essayer de créer cet engagement dans la diversité. Cette présence permettra de revaloriser tant le métier que l'action de la police auprès des jeunes.

Si la volonté y est, nous relevons néanmoins plusieurs motifs d'inquiétude la capacité des écoles : infrastructure, locaux, formateurs, chargés de cours et approvisionnement logistique.

Certaines écoles provinciales nous signalent des inquiétudes quant à la subvention fédérale et aux nombres de membres du personnel fédéral mis à leur disposition pour les missions d'encadrement. Concernant l'ANPA, nous recevons régulièrement des signaux alarmistes concernant le nombre de formateurs et certaines infrastructures désastreuses.

La formation des policiers est souvent remise en cause au travers de faits divers plus ou moins médiatisés.

Une évaluation des formations est indispensable pour distinguer ce qui relève du dysfonctionnement individuel, d'encadrement ou de formation.

Pour la CGSP, la formation devra toujours être orientée sur les fonctionnalités de base en y ajoutant des particularités en fonction des nécessités ou encore des impératifs légistiques.

La CGSP exige :

- l'engagement et la mise en formation de minimum 1.600 aspirants venant de la société civile par année civile afin de combler les manquements constatés depuis de nombreuses années ;
- l'évaluation du processus de recrutement pour correspondre au mieux à la réalité actuelle sur le terrain ;
- l'amélioration du statut des formateurs/trices au sein des académies de Police ;

La CGSP souhaite que l'on renforce des partenariats externes tels UNIA ou le musée Kazerne Dossin¹⁶.

¹⁶ Page 22 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

La situation sanitaire a permis le développement de l'apprentissage digital¹⁷. Cependant, il s'avère indispensable d'en évaluer les effets. Des équipes pédagogiques laissent déjà entendre que le nombre d'échecs lors des épreuves serait en augmentation du fait de l'apprentissage à distance.

Dans le même ordre d'idée, l'encadrement des jeunes policiers à la sortie des académies nous semble essentiel pour assurer le développement des pratiques professionnelles. Si le stage probatoire est une première étape, il convient d'assurer la prise en charge du jeune policier par un policier plus expérimenté, mais surtout, présentant des qualités en matière de transmission du savoir, des aptitudes et des attitudes. Des formations et des incitants doivent être développés pour que cet encadrement présente des garanties constantes de qualité.

Il convient aussi de rechercher des processus permettant d'intégrer ces « encadrants/mentors » dans les équipes pédagogiques des académies.

La formation continuée devrait se développer selon les nécessités et parfois selon certaines réalités de terrain. Trop souvent, nous entendons nos collègues dire qu'ils se sont rendus dans telle ou telle formation pour obtenir les heures nécessaires, mais en aucun cas, la formation n'a eu pour vocation d'améliorer les connaissances, les attitudes et aptitudes nécessaires à leurs missions ou leur parcours de carrière.

La CGSP souhaite que l'on développe le concept de formation continuée sur les réalités du terrain et sur un parcours de carrière.

La maîtrise de la violence (MVAAF – MVSAF)¹⁸ est au cœur de nombreux débats et la CGSP préconise une augmentation de l'entraînement des policiers pour mieux répondre aux réalités du terrain. Dans ce cadre, il est plus que nécessaire de développer des infrastructures permettant des formations de base, spécialisées et continuées en matière de maîtrise de la violence.

Un(e) policier(ère) bien entraîné(e) est un(e) un(e) policier(ère) qui réagira mieux en intervention.

Cette phrase se vérifie comme par exemple dans cette Zone de Police ayant doublé les entraînements GPI qui signale une division par deux du nombre de rébellions et une chute significative du nombre d'accidents de travail.

Nous insistons particulièrement sur le fait que l'entraînement passe bien évidemment par des infrastructures adaptées. Nous devons déplorer le manque effectif de 30 stands de tir¹⁹ sur le territoire national. Outre l'augmentation du nombre de séances d'entraînements, la CGSP souhaite le développement de centres d'entraînement policier au profit des polices locales et de la police fédérale. A titre d'exemple, nous pouvons mettre en évidence le projet d'InterLeuven situé à Goetsenhoeven qui permet d'objectiver la nécessité de tels centres.

¹⁷ Page 24 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

¹⁸ Page 24 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

¹⁹ GT – Police Fédérale

La CGSP exige :

- De prévoir des mesures visant à lutter contre les discriminations au sein de la police intégrée ainsi que des mesures visant à la prévention de toute forme de harcèlement en respect de la législation en vigueur.
- La suppression du parcours de réintégration pour les membres du personnel qui sont touchés par des maladies graves et à tout le moins un assouplissement des mesures.
- Prévoir des budgets fédéraux pour mettre en place des infrastructures spécifiques pour l'entraînement des policiers.

Orientation opérationnelle & nouvelles technologies

L'orientation opérationnelle spécialisée sur des thématiques particulières comme la criminalité organisée, le trafic de stupéfiants, la traite des êtres humains, etc. sera un élément essentiel dans la vision d'avenir du développement policier

Pour la CGSP, nous souhaitons mettre l'accent sur plusieurs phénomènes qui sont à nos yeux importants à savoir la grande fraude fiscale doit être une priorité de la Direction Générale Judiciaire puisqu'il est de notoriété que des montants de 30 milliards échappent à toute forme de fiscalité.

Rappelons que les équipes ECO-FIN de la Police Judiciaire Fédérale attendent depuis de nombreuses années, la création au niveau des ressorts de Cour d'Appel, de réelles équipes pluridisciplinaires permettant de combattre cette criminalité.

Les nouvelles technologies sont bien évidemment au cœur des débats. En effet, le personnel souhaite voir ses tâches administratives diminuer par le fait de nouvelles applications qui tardent à venir. Le développement et l'implémentation d'I-Police²⁰ devrait être accéléré pour permettre à chacun de travailler dans un environnement plus approprié.

Avec le développement de certaines applications, nous ne manquerons pas de rappeler l'importance du droit à la déconnexion et de l'aide aux victimes de la fracture numérique qui doit être la règle au sein des services de Police.

La CGSP exige la mise en place d'une politique de droit à la déconnexion ; ainsi que l'octroi de l'indemnité lié au télétravail financée par le Fédéral qui semble s'implémenter de manière structurelle.

²⁰ Page 25 – Exposé d'orientation de la ministre de l'Intérieur

Concertation sociale

Nous souhaitons rappeler notre demande de simplification administrative du statut syndical dans le cadre du dépôt d'un préavis à caractère national ou lors du dépôt d'un préavis interprofessionnel.

La CGSP se veut positive, constructive et dynamique dans les dossiers qui seront soumis à la négociation.

La CGSP exige la simplification administrative du statut syndical dans le cadre du dépôt d'un préavis à caractère national ou lors du dépôt d'un préavis interprofessionnel.