

Délibération des représentant-e-s du personnel du CSAL 27 sur le règlement intérieur présenté le 1^{er} février 2024 au CSAL de l'Eure

Évreux, le 1^{er} février 2024,

Madame la Présidente du Comité Social d'Administration de l'Eure,

Conformément aux articles 86 et 98 du décret 2020-1427, et suite à la Formation spécialisée du Comité Social d'Administration de l'Eure (CSAL) du 12 décembre 2023, nous, membres du CSAL de la DDFiP de l'Eure rassemblés ce 1^{er} février 2024, formulons la présente délibération suite à l'avis négatif sur le Règlement Intérieur (RI). Nous constatons à regret que les propositions de modifications qui vous ont été faites le 12 décembre 2023, et pourtant votées à l'unanimité des représentant-e-s du personnel, n'ont pas été prises en compte dans le RI présenté ce jour. Cette absence de considération est un mépris criant du dialogue social.

En effet, le RI, tel que soumis au vote de ce CSAL, ne répond pas aux besoins des représentant-e-s du personnel du CSAL et de sa formation spécialisée (FS), qui s'investissent pleinement dans leurs fonctions. Nous attendons donc un cadre qui favorise un dialogue serein et constructif que le RI doit garantir.

Nous contestons aussi la réduction des droits des représentant-e-s du personnel qu'acte ce nouveau RI. C'est par exemple, les facilités supplémentaires antérieurement accordées aux représentant-e-s au CHSCT, qui ont été supprimées. Cette décision est d'autant plus inacceptable que la gestion de la sécurité et la prévention des risques professionnels, qui sont nombreux dans notre département, nécessite une présence significative sur le terrain. Nous redemandons donc la prise en compte de la possibilité de cession des autorisations spéciales d'absence (ASA) entre membres de la FS prévue à l'article 95 du décret 2020-1427. Nous redemandons aussi la prise en charge des frais pour les suppléants dans toutes les instances : les CSAL, FS et les CDAS.

Il est impératif que le RI garantisse des conditions de travail et de représentation équitables reflétant une véritable volonté de dialogue et de concertation. Nous insistons sur le respect du délai de transmission des convocations et des documents à 15 jours minimum avant la date de réunion. Concernant la durée prévisionnelle des instances, nous sommes particulièrement préoccupés par les pratiques d'entrave à un dialogue social de qualité que représente leur limitation. Nous redemandons que cette durée soit fixée à une journée minimum pour les instances CSAL et FS. Si l'ordre du jour s'avère dense, cette durée doit être étendue à la durée nécessaire pour un traitement exhaustif de qualité, et a minima portée à deux jours. Un dialogue social de qualité ne peut se concevoir qu'avec une durée de séance permettant une discussion approfondie et constructive sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

La transmission en temps réel de toutes les fiches de signalement aux représentant-e-s du personnel en FS est cruciale pour l'exercice de nos fonctions en matière de sécurité et de santé au travail. Nous redemandons que le RI stipule explicitement l'obligation de transmettre ces fiches aux représentant-e-s du personnel.

Nous redemandons que le RI stipule un délai maximal impératif de 24 heures ouvrées pour la convocation d'une formation spécialisée en cas d'évènement grave. Les risques professionnels et les incidents exigent une réaction rapide et coordonnée de toutes les parties. Le respect de ce délai est une condition *sine qua non* pour garantir la réactivité et donc l'efficacité des instances de dialogue social.

Nous redemandons que le RI précise que si une délibération est adoptée à la majorité des membres de la FS, la Présidence ne puisse pas s'opposer à la réalisation d'une enquête ou d'une visite. De même, si la majorité des représentant.e-s du personnel souhaite qu'un point soit ajouté ou retiré de l'ordre du jour, cela doit être respecté. Cette demande vise à souligner que ces instances ne sont pas uniquement sous le contrôle de l'administration mais qu'elles appartiennent également aux représentant.e-s du personnel.

Nous insistons sur l'importance de ces évolutions du RI, indispensables au bon fonctionnement du dialogue social et à des échanges constructifs entre l'administration et les représentant.e-s du personnel. Le RI doit être un outil facilitant et non une entrave au dialogue social. Nous attendons une réponse écrite et demandons que cette délibération soit portée à la connaissance des agents conformément à l'article 98 du décret 2020-1427.

Les représentant.e-s des personnels au CSAL de l'Eure