



Compte Rendu du CSAL du 11/06/2026

Si vous n'avez pas vu passé notre déclaration liminaire pour le CSAL du 11/06/2026, c'est normal !

Nous n'avons pas eu le temps nécessaire pour analyser les éléments fournis par la direction **et** rédiger notre liminaire .

Les sujets à évoquer lors de cet exercice ne manquaient pas :

La revalorisation automatique du SMIC à 1 867,02 € au 1 juin 2026 (+2,41 %) annoncé par le ministre du travail sans le moindre « coup de pouce » pourrait précipiter plus de 700 000 agent·es publics sous le salaire minimum interprofessionnel.

La CGT revendique plus que jamais l'indexation du point d'indice sur l'inflation

La directrice a d'ailleurs reconnu le risque de « paupérisation » des agents.

Le 9 juin TCHAP (la messagerie instantanée chiffrée de l' État) a connu une cyberattaque qui aurait touché plus de 70 000 agents publics.

La direction interministérielle du numérique (DINUM) minimise cette attaque et se veut rassurante.

643 000 messages auraient été dérobés selon certains médias... mais pas de données personnelles selon la DINUM...

Après le FICOBA gate, cette nouvelle intrusion met en lumière des failles croissantes au sein de notre sécurité informatique.

Cet extrait montre bien la teneur de ce qu'aurait pu être cette liminaire...

Pour revenir à l'ordre du jour de ce CSAL, nous avons évoqué :

le bilan de la formation professionnelle 2025 et le plan de formation 2026.

le budget de la direction son bilan 2025 et les perspectives 2026.

et enfin le bilan du Tableau de Bord de Veille Sociale

Pour la formation professionnelle, l'application SEMAFOR ne permet toujours de faire certains filtres qui seraient ô combien pertinents comme la liste de l'ensemble des stagiaires ce qui permettrait de mettre en relation les agents pour s'organiser en mode co-voiturage.

Il en est de même pour les concours et l'application CAMELIA

Les chiffres de la formation locale sont « pollués » par les e-formation qui apparaissent dans le bilan SEMAFOR comme des formations en local.

Une évolution de SEMAFOR devrait permettre de faire le distinguo dans les années à venir...

La direction précise qu'elle essaye d'organiser dès cela est possible des formations en local.

Pour ce faire, il faut un nombre de participants et des formateurs en nombre sur les différents stages proposés.

590 stagiaires ont pu bénéficier de formation en présentiel pour 525 en e-formation.

Il faut souligner l'implication et la qualité des différents formateurs tarnais.

L'ensemble des OS a voté POUR en rappelant que les stages en présentiel dans la mesure du possible doivent être privilégiés, le distanciel et la e-formation n'étant que des offres alternatives qui doivent rester à la marge.

Concernant le budget de la direction, il est bon de rappeler que la DGF (dotation Globale de Fonction) tient compte de l'effectif en ETP (équivalents Temps plein de la direction)

Nous sommes passés de 414,89 ETP en 2024 à 397,81 € en 2025...

En 2025, le focus « réduire les dépenses » a concerné le poste « Affranchissement »

En 2026, la direction travaille sur les frais de déplacements mission « hors formation » et sur le papier, impression et reprographie.

Avec le nouveau marché SOLEMP 5, une analyse est en cours sur l'utilisation des mopieurs (scan comme impression) et une optimisation du parc est envisageable.

→ il faudra marcher un peu plus pour scanner ou récupérer ses impressions.

La direction pense à notre santé au moment où le DUERP va être évoqué lors d'une prochaine instance.

Pour ce qui est des frais de déplacements, la dernière note départementale à ce sujet montre bien le souhait d'économie sur ce poste.

Certains travaux sont dans l'attente de financement comme la rénovation de l'accueil du CFIP de CASTRES.

D'autres de moindre ampleur seront réalisés au SIE d' Albi pour accueillir les agents de la nouvelle cellule expertise.

Le coût de ces travaux sera réduit grâce à l'interpellation des agents du SIE qui ont formulé une proposition alternative qui au final permettra à la direction d'économiser environ 3 000 €.

Agents du SIE qui n'ont pas été consultés en amont du projet... Regrettable.

Le dernier point concerne le TBVS ou le tableau de bord de veille sociale, cet outil permet de mettre en lumière des éléments qui peuvent alerter sur de la souffrance au travail.

Le nombre de fiche issues de SIGNALFIP a augmenté de manière significative, les fiches concernent majoritairement des signalement interne (entre collègues ou entre agents et encadrants) les 3/4 de ces fiches portent sur des insultes ou injures le 1/4 restant concernent des menaces verbales.

Le tableau déroule un certain nombre d'indicateur comme :

Le nombre de jours de congés maladie de courte durée (inférieur ou égal à 5) qui est en baisse.

→ Le jour de carence et la rémunération à 90 % de son traitement expliquent largement cette situation.

Les collègues préfèrent venir travailler plutôt que perdre du pouvoir d'achat.

Le nombre d'écêtements des horaires variables a augmenté en 2025. les agents concernés ont été contactés par le service RH pour les alerter sur les risques psycho-sociaux d'un tel comportement.

Le taux de rotation des équipes reste important en 2025, ce qui alerte sur le risque de perte de « sachants » et la fragilisation des services impactés.

La séance s'est achevée sur les traditionnelles questions diverses .

Les OS ont évoqués la non titularisation des stagiaires et l'allongement de la période de stage pour certains.

Un meilleur suivi des stagiaires a été demandé ainsi que des points d'étape plus fréquents.

→ la direction s'est engagée dans ce sens

→ nous resterons attentifs sur ce point.