DiSI Nord

COMPTE-RENDU du CSAL

Du 24 novembre 2026

Comité Social d'Administration DiSI NORD

Les élus CGT : Carole Beuscart, Matthieu Boulard, Stéphanie Dusart, Jean-Claude Lamand, Simon Lericque et Jacky Leroy

0. Déclaration liminaire CGT

Extraits :

« *Suite à la hausse du SMIC de juin dernier, 862 000 agents publics touchaient un traitement indiciaire inférieur au SMIC et donc percevaient l'indemnité différentielle. Dès décembre, c'est plus d'1 million d'agents qui pourraient être concernés. Mais en réalité, à terme, c'est toute la fonction publique qui est menacée de smicardisation ! Le tassement des grilles est insupportable : comment s'étonner de la crise d'attractivité de la fonction publique ?*

Il y a pourtant un outil simple pour répondre au décrochage salarial : augmenter significativement la valeur du point d'indice, l'indexer sur l'inflation et refondre les grilles. Les pertes sont telles sur les dernières années qu'il faudrait une hausse de 5,3% du point d'indice pour que l'indice minimum actuel (INM 366) soit au niveau du SMIC. Mais la CGT exige le rattrapage des pertes antérieures avec une augmentation immédiate du point d'indice d'au moins 10%.

Elle exige également le rétablissement de la GIPA, la suppression du jour de carence, le retour à 100% de rémunération en congé maladie ordinaire et des emplois et des moyens à la hauteur des missions des services publics. »



Valeur INM = 4,92€		depuis 2023	depuis 2017	depuis 2010	depuis 2000
Cat C	INM 425	-106€	-320€	-441€	-664€
Cat B	INM 539	-134€	-405€	-560€	-842€
Cat A	INM 826	-206€	-621€	-858€	-1290€
Cat A+	INM 1387	-345€	-1043€	-1441€	-2166€

Le directeur n'a pas grand-chose à répondre sur le dossier du pouvoir d'achat.
En tant que directeur de la DiSI, il fera tout ce qu'il peut, à son niveau, pour améliorer les conditions de travail de ses agents.

1. Bilan de la campagne des entretiens professionnels 2026

La responsable RH présente le bilan de la campagne des entretiens professionnels. Un seul recours hiérarchique a été entrepris dans notre direction. La réponse faite à l'agent concerné – une meilleure explicitation de l'objectif – a donné satisfaction.

Un certain nombre d'entretiens ont été effectués en distanciel. Cela s'organise de commun accord entre l'évaluateur et l'agent qui est éloigné du service (télétravail dérogatoire, arrêt maladie de longue durée…).

Le refus d'entretien reste plus élevé à Amiens que dans les autres ESI. Nous rappelons que l'appel à boycott lancé par la CGT ne cible pas directement les chefs de service mais vise à dénoncer la dégradation des conditions de travail, les suppressions d'emplois, ainsi que les règles de gestion de plus en plus difficiles pour les agents.

2. Enquête annuelle informatique (résultats DiSI Nord)

La direction nous présente le résultat de l'enquête de satisfaction informatique. Comme pour de nombreuses autres enquêtes de ce type, le taux de participation n'est pas très élevé : 26,7 %. Pour la CGT, c'est le signe d'une certaine forme d'épuisement des collègues.

Comme le taux de participation, les autres indicateurs n'évoluent que très peu d'année en année. Le taux de satisfaction envers les équipes informatiques (CID, SIL, AT) est toujours bon, avec une note moyenne autour de 8/10. Ça mérite un courrier de remerciements de la part du ministre ?

La CGT alerte cependant la direction sur le problème d'effectifs sur les plateaux d'AT de la DiSI Nord, notamment à Lille et à Amiens. De nombreux départs en retraite ont eu lieu et vont avoir lieu ces prochains mois sur les plateaux. Les sachants s'en vont et ne sont pas remplacés car, à la DiSI Nord, les emplois rendus lors de suppressions d'emplois concernent majoritairement les agents qualifiés PAU (-13 en 2026, -8 en 2025).

Qui plus est, la multiplication des applications au portefeuille d'un Assistant Utilisateur ralentit considérablement sa montée en compétence sur un domaine métier particulier. Sans amélioration, il ne faudra pas s'étonner de voir la note de satisfaction baisser ces prochaines années...

3. La réorganisation du pôle DEV de l'ESI de Caen

Suite à des difficultés de pilotage de la mission FICOBA3 par le chef de service du pôle 2 à cause d'un portefeuille d'applications trop important, la direction de l'ESI de Caen a décidé de « sortir » l'équipe FICOBA3 du pôle et de la rattacher à l'équipe de direction de l'ESI.

La CGT s'interroge sur le pilotage de cette mission qui est maintenant assurée par un A PSE. Ce sont des responsabilités qui devraient incomber à un cadre intermédiaire avec le grade d'IDIV. La mission pilotage des applications est normalement une mission de centrale. Les agents qui doivent maintenant la prendre en charge dans les ESI n'ont pas la reconnaissance financière de la centrale et se trouvent « livrés à eux-mêmes », source d'un stress sur des enjeux importants en lien avec les bureaux métiers de la DGFIP.

La CGT soutient la demande des agents de Caen pour la rédaction d'une fiche de cadrage du poste de pilote d'une application précisant le rôle de chacun des intervenants.

Sur la fiche il est précisé qu'après stabilisation de l'application, l'équipe FICOBA3 sera de nouveau rattachée à un pôle de développement. Dans quel délai ? La CGT a rappelé qu'il serait préférable de ne pas placer de nouveau l'équipe FICOBA3 sous l'autorité du chef du pôle 2 au regard des problèmes d'organisation du travail apparus précédemment.

La CGT attire l'attention de la direction sur le nombre important de lignes portées sur le DUERP par l'équipe FICOBA3 et sur les débats lors de l'EDT (Espace de Discussion sur le Travail) du service : accompagnement au changement, complexité du travail, pilotage, stress, formation, gestion RH différente entre pôles...

<u>Réponse de la direction de l'ESI de Caen :</u>

- Le pilotage de FICOBA3 est maintenant assuré par un binôme de A PSE. Ils vont suivre une formation managériale. Il est compliqué dans le contexte budgétaire d'obtenir la création d'un emploi d'IDIV pour remplir cette mission.

- La lettre de cadrage du rôle de pilote est en cours de rédaction.

- l'équipe FICOBA3 devrait réintégrer un pôle DEV au cours du 2eme semestre 2027. Elle ne se fera pas au sein du pôle 2. Ce nouvel organigramme nécessitera un rééquilibrage du portefeuille d'applications dans chaque pôle.

- Les remontées du DUERP et de l'EDT sont prises en considération : amélioration de la communication entre équipe, envoi d'un courriel sur les travaux en cours, affichage des actualités sur l'écran d'information dans le hall de l'ESI.

- La direction se réjouit qu'aucun agent n'ait exprimé le souhait de quitter l'ESI de Caen. Selon le chef d'ESI, c'est donc que les choses évoluent dans le bon sens.



4. Evolution des missions du GAN de l'ESI Lille

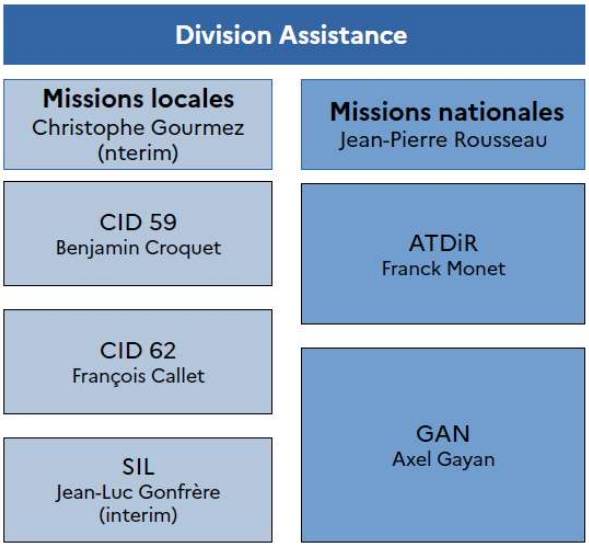
La création du service GAN (Gestion des Accès Nomades) fait l'objet d'une présentation formelle au cours de ce CSAL. Ce service aura pour mission nationale le suivi des smartphones professionnels pour un nombre important d'agents de la DGFiP. Nous avions participé à une réunion informelle il y a quelques semaines. Le compte-rendu est accessible ici : https://disi-nord.cgtfinancespubliques.fr/IMG/pdf/reunion_gan-21102026.pdf

Le chef d'ESI présente le nouvel organigramme du pôle d'assistance de Lille et donne quelques précisions quant au fonctionnement de ce service :

- la création du service est décalée au 1er janvier 2027,

- l'arrivée d'un cadre A pour chapeauter le service est officiellement acté,

- des taches supplémentaires ont été ajoutées par les bureaux centraux.



Nous réitérons les observations formulées précédemment au sujet de la création de ce nouveau service, à savoir que l'équipe sera déjà en sous-effectif à l'ouverture, car un agent est en arrêt longue durée et deux agents du service sont en temps partiel.

Dans ce contexte, la gestion des horaires en équipe – matin et soir – nous paraît difficile à gérer et risque de mettre en difficulté les agents dès l'ouverture du service.

Le chef d'ESI reconnaît que ce sera un peu compliqué sur l'organisation des équipes mais qu'il saura tempérer les attentes des bureaux centraux. La volumétrie d'incidents à traiter est assez difficile à estimer à ce stade. La direction de l'ESI a d'ores et déjà demandé la création d'un poste de B et d'un poste de A mais, avec le contexte budgétaire flou, elle n'est pas sûre d'obtenir satisfaction rapidement.

Les agents de ce nouveau service ont suivi une formation le 8 octobre dernier. Une autre sur la sécurité Android et IoS sera suivie par deux agents du service et, éventuellement déclinée pour tous les agents si cela s'avère pertinent.

La direction confirme que les agents affectés à ce service conserveront leurs modules horaires (tous en « équipe » sauf un aux horaires variables). Les agents nouvellement affectés dans ce service seront soumis aux horaires d'équipe. Le déménagement de l'équipe GAN dans l'ex-bureau Osyris est prévu courant décembre.

5. La reconversion des agents OSYRIS

Transfert OSYRIS à l'ESI de Nevers, détails dans le compte rendu CGT du CSAL du 13 janvier : https://disi-nord.cgtfinancespubliques.fr/IMG/pdf/compte_rendu_csal_13_janvier_2026.pdf



La plupart des collègues de l'ex équipe Osyris sont arrivés sur leur nouvelle mission. Deux agents participent encore partiellement au transfert de la mission vers l'ESI de Nevers.

Mais pour la fin de l'année, tout le monde aura rejoint pleinement son nouveau service. Chaque agent concerné a suivi un plan de formation adapté et le chef d'ESI reste vigilant sur la montée en compétence de chacun d'eux.

Il est proposé de mettre fin au suivi en CSAL de ce transfert de mission.

6. Plan de charge de l'assistance de proximité du 2e semestre 2026

La Direction a présenté le plan de charge des structures d'assistance (2e semestre 2026), celui-ci comporte des chantiers à forts enjeux :

- L'installation des postes de travail des agents nouvellement affectés en CC Pros.
- Soclage des PC stagiaires.
- Déploiement de l'émulateur Wincom dans ConnexESI.
- La gestion écoresponsable des matériels informatiques et la fiabilisation du parc.
- Gestion de la commande de douchettes à destination des Trésoreries Amendes.



Les structures d'assistances devront également apporter une grande attention aux points suivants :

- L'authentification forte : les agents devraient être équipés d'un token cryptographique au format clé USB.
- La réinitialisation des smartphones et remise sous gestion du MDM.

Enfin les chantiers en cours seront à poursuivre

- par les CID, la fiabilisation du parc où des demandes de fiabilisation de l'inventaire (parc et stock) seront demandées à fréquence afin de s'assurer de disposer d'une vision exacte du patrimoine ;
- par les SIL :
  * TOIP : audits réseau – installation switchs POE – contrôle OST ;
  * Mise en conformité des sites à la charte LAN ;
  * Correction anomalies réseau – résolution incidents réseau – ASGARD – ADPR. RPV : création des tunnels ;
  * Mise à jour des firmwares des commutateurs via ADPR ou demande à la MSNRL ;
  * Résolution des incidents réseau transmis par le COSREC.

La CGT a interpellé le Directeur sur 2 points de ce plan de charge.

Tout d'abord, l'authentification forte, les agents seront équipés prochainement de clefs cryptées apportant une sécurité supplémentaire contre les cyberattaques.

Ces clefs devraient être livrées début décembre au BIL des différentes directions locales, et progressivement mise en exploitation. L'utilisation de ces clefs ne sera possible qu'après enrôlement (mis en route, déclaration...) par l'utilisateur lui-même. Cette opération devrait avoir lieu à partir du 1er trimestre 2027 selon un calendrier non encore connu.

L'arrivée massive de ces clefs, entraînera probablement un surcroît de travail pour les CID (aide à l'utilisateur qui n'arriverait pas à utiliser ce support) ainsi que pour les AT qui vont voir le nombre de cas exploser.

En conclusion une opération dans le flou pour l'instant avec peu d'informations et pas de formations prévues.

Le second point concerne la gestion écoresponsable

La diminution des crédits d'année en année entraîne une utilisation sur une période de plus en plus longue des matériels informatiques. Pour les services d'assistance, la direction veut trouver des solutions pour réparer et pérenniser ce matériel.

La Disi nord a autorisé l'expérimentation d'un atelier de réparation au sein de L'ESI de Lille. Un agent prend en charge les petites réparations sur les ordinateurs en panne (Port USB-C, Batterie…).

La CGT demande au directeur si toutes les mesures de sécurité ont été prises pour travailler dans de bonnes conditions particulièrement concernant les EPI (Équipements de Protection Individuelle). Celui-ci répond que l'ISST a été saisi mais qu'au regard des contraintes demandées, la Direction a adapté le poste pour le sécuriser au mieux (ouverture de la fenêtre !).

Certains agents des ESI de Caen et Rouen ont depuis également lancé leurs ateliers après être venus voir celui de Lille.

La CGT demande la rédaction d'une fiche de cadrage des travaux à réaliser. On ne s'invente pas électronicien : dessouder, souder des supports pour des batteries au lithium ne sont pas des travaux anodins.

La Direction affirme que ces ateliers ne sont pas à leur demande mais simplement sur la base du volontariat de certains agents. Il s'agit d'une expérimentation pilotée par la DiSI Ile-de-France.

7. La cybersécurité

Position de la CGT :

La fragilité informatique de la DGFIP doit aussi être replacée dans le contexte plus large de l'évolution des moyens de la DGFiP. Certes une cyberattaque ne s'explique pas par les seules suppressions d'emplois, mais peut-on sérieusement sécuriser les données de millions de contribuables tout en réduisant, année après année, les effectifs et les moyens de la DGFiP ?

Depuis sa création en 2008 jusqu'en 2026, la DGFIP aura subi 32 596 suppressions d'emplois temps pleins, correspondant à 29 % de ses emplois de titulaires.

Sécuriser les données suppose aussi de disposer des compétences nécessaires. Or, face aux niveaux de rémunération proposés dans le privé, la fonction publique peine à recruter et surtout à fidéliser les spécialistes dont elle a un besoin croissant. Aussi, la CGT demande la revalorisation de toutes les carrières pour restaurer l'attractivité des concours et donner à la DGFiP les effectifs nécessaires afin de conserver la maîtrise de son Système informatique et développer une informatique au service des agent·es et des missions de service public.

La DGFiP continue d'investir dans l'informatique, mais la question est celle des priorités données à ces investissements. Ils répondent avant tout à une logique d'«efficience», davantage tournée vers les économies d'emplois que vers la sécurisation des systèmes.

Dès lors que l'État collecte et conserve les données personnelles de millions de contribuables, il a la responsabilité d'en garantir la protection. Pour assurer cette mission comme toutes celles du service public, les agent·es doivent disposer des moyens humains, techniques et financiers nécessaires. Protection des usager·es et moyens du service public vont de pair.

La réponse ne peut pas se limiter à demander davantage de vigilance aux personnels. La cybersécurité nécessite des emplois, des qualifications reconnues, des rémunérations permettant de recruter et de conserver les compétences, des investissements informatiques à la hauteur et la maîtrise publique des savoir-faire stratégiques.

Présentation de la mise en œuvre de la feuille de route cyber de la DGFIP :

- prise en compte des exigences de cybersécurité dès la conception des projets.
- maîtrise interne de l'hébergement de nos infrastructures (*CGT : c'est raté pour la facturation électronique dont le stockage des données est externalisée et même dans des pays hors union européenne et identifiés comme paradis fiscaux par exemple Chypre*).
- fin 2026, authentification forte pour les agents via une clef USB de sécurité pour se connecter aux applications.
- fin 2026, déploiement sur les postes de travail d'un EDR (Endpoint Detection and response) qui détecte un comportement symptomatique du PC et le bloque éventuellement.
- renforcement du VPN pour que la navigation internet passe forcément par les proxys dgfip.
- pour les agents, mise en place d'un « passeport » conditionné à une bonne appropriation cyber (formations) pour accéder à des applications sensibles.
- exercices phishing réguliers.
- sécuriser les accès des partenaires externes de la DGFIP : codes d'accès temporaires…
- mise en place de quota de consultations pour bloquer une intrusion avec aspiration massive de données.
- solliciter des « hackers éthiques » et l'IA pour trouver les vulnérabilités du système informatique de la DGFIP.
- rattachement de la gouvernance cyber et du RSSI à la directrice générale.
- plan de formation cyber spécifique pour les agents informaticiens du SI.
- opérations de sensibilisation des agents aux enjeux de sécurité par les correspondants cyber.

Le directeur précise le déploiement de 60 emplois (contractuels) supplémentaires en centrale pour l'équipe en charge de la cybersécurité.

La CGT demande à privilégier des formations cyber en présentiel en lieu et place des eformations qui sont souvent faites trop vite et qui sont moins efficaces pour l'appropriation des bonnes pratiques.

La CGT s'est étonnée que dans certaines DDFIP, les stagiaires de 3e et seconde se voient attribuer un PC avec accès à des applications de la DGFIP pour réaliser des travaux de saisies. Ces élèves sont normalement dans nos locaux en stage d'observation. La pénurie d'emplois dans nos directions est à tel niveau pour que l'on demande au moindre élève en visite de travailler. Et par rapport à la cybersécurité, on est loin du compte pour le coup !

8. COPSI-missions

Missions attribuées aux ESI lors du COPSI-missions du 18 septembre

Missions		Amiens	Caen	Lille	Rouen
Mouv'RH	Mouvement de mutation des agents	pilotage			
ITMV3	Contrôle interne, la restitution et la validation des traces métier créées par des applications clientes autorisant l'accès à des informations sensibles		DEV	OPS	
BOPPO	Gestion des oppositions administratives sur rémunération				OPS
CAFEE	CAlcul des FormalitÉs d'Enregistrement				AT niv2

Comme à l'accoutumée, la CGT demande à ce que ces missions et la charge de travail qui en découle soient en adéquation avec le nombre d'agents dans les services. La direction précise qu'elle ne s'engage à prendre des missions que sur des domaines métiers déjà maîtrisés par les équipes dans les ESI : RH, pilotage, foncier...

9. PCA - PRA

Le Plan de continuité d'activité (PCA) vise à limiter les conséquences d'une interruption majeure d'activité et à garantir, autant que possible, le maintien des missions essentielles au fonctionnement de la DGFiP. Il permet notamment d'identifier les activités prioritaires, les ressources humaines nécessaires à leur maintien ainsi que les moyens techniques, informatiques, télécoms et logistiques indispensables à leur réalisation.

La direction essaye de mettre en place des procédures avec les personnes identifiées et joignables. Il reste des marges de progression mais le but des exercices est toujours de s'améliorer. Des efforts sont faits dans chaque Esi. Des exercices de mise en situation ont été réalisés à l'ESI de Caen le 03/12/2025, à l'ESI de Rouen le 13/11/2026 et à l'ESI de Lille le 18/06/2026.

La DiSI et l'ESI d'Amiens doivent réaliser cet exercice courant décembre afin d'en faire un dans chaque ESI avant la fin de l'année 2026.

10. Avancement des travaux liés au Z



La direction nous a présenté un point d'étape sur le projet de mutualisation des activités système et pupitre des exploitations Z entre les équipes des ESI d'Amiens et Rouen. Détails du projet dans le compte rendu CGT du CSAL du 13 janvier 2026 :
https://disi-nord.cgtfinancespubliques.fr/IMG/pdf/compte_rendu_csal_13_janvier_2026.pdf

Équipe système mutualisée

L'inventaire des bonnes pratiques d'exploitation est en cours d'élaboration dans chacun des ESI. La mise en place d'une documentation mutualisée se fera courant 2027.

Équipe pupitre mutualisée

- La présentation de l'expérimentation a eu lieu le 10 septembre 2026.
- Des écrans de 43 pouces ont être installés dans chaque ESI pour l'affichage optimal des consoles des partitions Z.
- Intégration dans l'outil web (check-list) de l'ESI d'Amiens de la documentation du pupitre Rouen est en cours et sera finalisée d'ici fin décembre.
- Début de l'expérimentation sur les partitions ETUDES, ARES (Amiens) et GSIT, GRBD (Rouen) en décembre 2026 .
- Un plan de formation croisée se déroulera entre décembre 2026 et mars 2027.
- Bilan de l'expérimentation d'ici un an pour décider de poursuivre ou non ce dispositif d'équipe pupitre mutualisée.

La CGT a informé la direction de nombreuses inquiétudes et la non adhésion de ce projet d'organisation par les équipes pupitre d'Amiens et Rouen (charge de travail). Dans tous les cas, nous avons demandé que la mise en place de ces équipes mutualisées se fasse dans le temps long sans précipitation et sans dogmatisme. Si au final cette organisation dégrade les conditions de travail des agents et l'efficacité du service, il faudra alors abandonner ce projet.

En aparté, de ce point à l'ordre du jour, la CGT est intervenue sur le renouvellement des contrats de deux contractuels dans les exploitations Z. Nous demandons leur passage en CDI (moins de précarité pour les collègues et la garantie de conserver des compétences ZOS à la DiSI Nord). **Pour rappel, la revendication première de la CGT est la titularisation des contractuels en poste actuellement et le recrutement de fonctionnaires titulaires en lieu et place de contractuels.**

11. Transformation d'emploi à l'ESI de Caen

La direction propose la transformation d'un emploi de A analyste en A PSE.
La transformation de cet emploi est motivée par la réalisation d'un nouveau projet début 2027. Le chef d'ESI affirme que personne n'est actuellement fléché sur ce poste, il peut s'agir d'un titulaire comme d'un contractuel.
Néanmoins, le service RH précise qu'ils n'ont aucune garantie d'obtenir gain de cause auprès de la DG.

12. Questions diverses

Élections professionnelles

Elles auront lieu par vote électronique entre le 3 et le 10 décembre. N'oubliez pas de créer votre compte électeur en utilisant la carte d'électeur disponible dans votre espace sur l'ENSAP.
4 votes par agent : CSAM (ministère), CSAR (DGFIP), CSAL (DiSI Nord), CAP (titulaires) ou CCP (contractuels).
Une seule cérémonie nécessitera une présence obligatoire du Bureau de Vote Électronique de la DiSI Nord : celle de clôture du vote et du dépouillement, le 10 décembre à partir de 16h30. La CGT sera représentée par Jean-Claude Lamand et Smaïl Barchiche.

Agenda social

La direction présente le planning prévisionnel des instances pour 2027. Nous sommes satisfaits de constater qu'un CSAL est prévu à Rouen (mais toujours pas à Caen…) et que trois Formations Spécialisées sont planifiées, cela permettra de soulager des ordres du jour toujours très fournis.
Le CSAL emplois aura lieu dès qu'un budget aura été voté à l'Assemblée Nationale. Aussi, la responsable RH n'est pas en mesure de nous en confirmer la date… Il y a, de toute façon, fort peu de chance que des créations d'emplois soient annoncés.

Restauration Rouen

La cheffe de l'ESI de Rouen confirme que les agents pourront accéder à la cantine de l'INSPE dès le 1er décembre. En revanche, concernant les périodes de fermeture de ce restaurant administratif (toutes les vacances scolaires), elle n'est pas en mesure de nous dire si les agents seront dotés de titres restaurants. Le Secrétariat Général, qui n'a pas répondu à la première sollicitation, a été relancé.

Pôle Kennedy Finances

Le directeur revient sur une question posée lors d'un précédent CSAL concernant la cantine du PKF. La cantine sera suffisamment dimensionnée pour accueillir tous les rationnaires.
Il faudra, par contre, déconventionner des administrations qui y mangent actuellement.
Concernant l'évolution et le suivi des travaux du futur PKF, la mise en place d'ambassadeurs devrait prochainement avoir lieu. Pour la DISI siège, il y aura deux ambassadeurs et un minimum par service de l'ESI (pas de maximum).

Déménagement ESI Lille

Mr Jouanin nous a présenté un projet de dernière minute. Il s'agit du déménagement de l'équipe INTEX sur l'ex-plateau GAN (qui lui prend la place de l'ex-plateau OSYRIS).
L'opération obligera Mr Jouanin et Mme Cousin à changer de bureau. Quelques petits travaux sont à prévoir notamment la fermeture d'une cloison.
Le projet a été présenté aux agents.

Indus de rémunération

Un collègue fragile financièrement a demandé une remise gracieuse de son titre d'un montant de 4218,32 €.
Aidé par la direction, la CGT et l'assistance sociale, il a pu réunir tous les documents demandés (pièces justifiant sa demande ainsi qu'un courrier de l'assistante sociale).

Il s'est vu opposer un refus du comptable de Clermont-Ferrand (gestionnaire des payes des DiSI) qui a proposé un étalement de sa dette sur 12 mois dans un premier temps, qu'il ne peut pas honorer. Nous nous interrogeons sur la lecture et bonne appréciation de son dossier.

Le bureau national de la CGT l'a aidé à rédiger un nouveau courrier (envoyé en recommandé) afin que l'administration reconnaisse leur erreur et qu'elle prenne une partie ou en totalité la dette à leur charge.

Cette demande a été retournée à la DISI Nord service compétent pour la traiter. Dans un premier temps, la Direction a pris contact avec le CSRH pour savoir quelle réponse apportée. D'autre part, elle a également contacté l'assistante sociale pour apprécier le dossier. Enfin, elle contactera le comptable du Puy de Dôme.

La direction fait des points réguliers avec notre collègue et l'informera dans les 2 semaines.

Nous avons sollicité la direction afin qu'elle y apporte la plus grande bienveillance sur une situation fragile qui pourrait mettre notre collègue dans une grande précarité.

