

# ACCOMPAGNÉS PAS REMERCIÉS !



La Direction générale a convié les organisations syndicales représentatives à un groupe de travail portant sur l'« avenir de la relation conventionnelle avec la Caisse des dépôts et consignation (CDC) ».

**F.O.-DGFIP** considère l'intitulé ce de groupe de travail quelque peu « saugrenu ». En effet, **d'avenir il n'en sera bientôt plus question** concernant la relation conventionnelle avec la CDC **puisqu'elle s'arrête en fin d'année prochaine**. Par contre-coup, **l'avenir des 250 agents impactés se trouve désormais en pointillés....**

La décision est donc entérinée de mettre un terme à la mission CDC effectuée par la DGFIP dans les **5 centres de services bancaires** (CSB 16, 57, 71, IDF, 76), **les 2 pôles de gestion bancaire** (44 et 69) et **les deux services implantés en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française**. Dont acte !

**F.O.-DGFIP** défend les agents et les missions de notre administration. Sur le fond, **nous ne pouvons nous résoudre à voir disparaître une mission que nous exerçons depuis 1816**. Excusez du peu !

**POUR LA DIRECTION GÉNÉRALE, IL NE S'AGIRAIT PAS D'UN PLAN SOCIAL : APPELONS LES CHOSES PAR LEUR NOM !**

**F.O.-DGFIP** a déjà dénoncé lors du groupe de travail du 12 février 2026, la **méthode de l'administration** consistant à **annoncer localement les fermetures sans en avoir préalablement informé les organisations syndicales représentatives de la DGFIP au plan national**.

La Direction générale n'apprend manifestement pas de ses erreurs de communication, ou alors elle le fait sciemment et c'est plus grave en une année d'élections professionnelles. En tout cas, ce constat est très **révélateur de la qualité du dialogue social dans cette maison**.

Nous en voulons pour preuve le mode opératoire dénoncé lors du précédent GT et réitéré le 9 avril 2026 en Saône-et-Loire et en Charente. **Les deux directeurs locaux ont dévoilé le « volet Ressources humaines » avant la tenue de ce groupe de travail**.

**F.O.-DGFIP dénonce fermement cette méthode** d'agir alors que **nous exigeons des avancées aux bénéficiaires des 250 agents** qui seront prochainement des « ex-collègues ». **Nous entendons avoir voix au chapitre face à ce plan social, car oui c'en est un !**

Notre délégation a salué la présence de représentants RH de la CDC qui avaient manifestement la lourde tâche de « déminer le terrain ». Si **des avancées** ont été annoncées au cours de ce GT, **F.O.-DGFIP** note qu'il y a encore **des incertitudes**.

**DES FUTURS SITES DONT LA PÉRENNITÉ N'EST PAS ASSURÉE**

En préambule, nous avons obtenu des **précisions sur les sites éligibles** :

**Mâcon accueillera uniquement une activité bancaire alors que Bordeaux regroupera l'activité bancaire et celle des consignations**.

Si les collègues du CSB Île-de-France implanté à Mâcon peuvent se réjouir, **les 2 implantations annoncées ne feront pas l'affaire de ceux affectés dans les autres CSB !**

De plus, les **représentants de la CDC** ont été **très clairs** sur un point : **l'activité bancaire ne sera maintenue à Mâcon que si au moins 50 agents de la DGFIP acceptent de rejoindre ce futur site** qui ne pourra accueillir au **maximum que 75 agents**.

**En deçà** de cet étiage, **l'activité bancaire sera regroupée uniquement à Bordeaux**. Nous avons reçu la confirmation que les deux autres sites de la CDC : **Paris et Angers, n'accueilleront aucune activité de gestion relative à l'activité bancaire ou aux consignations**.

S'il y a plus de 75 agents qui font le choix de Mâcon, **les agents excédent cette jauge devront rejoindre Bordeaux sans que nous sachions quels critères prévaudront** pour retenir les uns et écarter les autres.

## S'IL N'Y A PLUS D'AVENIR CONVENTIONNEL AVEC LA CDC, CELUI DES AGENTS EST ENCORE DANS LE FLOU

Afin d'être le plus didactique, nous vous proposons d'aborder ce compte-rendu en **4 parties** :

- les **fonctionnaires** qui **suivraient la mission** ;
- les **contractuels** qui **suivraient la mission** ;
- les **fonctionnaires** qui **ne suivraient pas** la mission ;
- les **contractuels** qui **ne suivraient pas** la mission.

En préambule, il convient de savoir que **la CDC compte 6 000 agents qui se répartissent sous 4 statuts différents : fonctionnaires, contractuels de droit privé, contractuels droit public et personnels des mines (en extinction)**.

## LES FONCTIONNAIRES QUI SUIVRAIENT LA MISSION

Les **agents sous statut** seront **accueillis en détachement** à compter de la **date à laquelle ils rejoindront la CDC**.

Si la DGFIP propose une intégration au bout de un an aux fonctionnaires qui rejoignent notre administration, **la CDC proposera une intégration au bout de 4 ans seulement** si l'agent le souhaite.

**À cette échéance, le fonctionnaire pourra rester en détachement, avec l'accord préalable de la DGFIP, ou réintégrer la DGFIP**.

L'intégration à la CDC aura pour effet de rejoindre une

**administration dont l'effectif est donc bien moindre** que celui de la DGFIP, **à l'instar du nombre des sites** (Paris, Bordeaux et Angers actuellement).

Si les **avantages sociaux et les rémunérations peuvent faire pencher la balance du côté de la CDC**, les éléments précités doivent faire réfléchir.

**F.O.-DGFIP** a obtenu confirmation que les **promotions au sein de la CDC entraînaient dans la majorité des cas une mobilité** sur les deux autres sites. Sur ce point, il convient de garder à l'esprit **l'éloignement entre les 3 sites** de la CDC. Les **volumes des concours** n'ont quant à eux **rien à voir avec ceux de la DGFIP**, même s'il convient de regarder le taux de sélectivité.

**F.O.-DGFIP** a fait part de ses réserves concernant les **promotions possibles au sein de l'administration d'origine**, notamment par tableau d'avancement (T.A.) et par listes d'aptitude (L.A.). Si elles sont possibles en détachement dans le cadre du principe de la « double carrière », **nous en voyons rapidement les limites au regard des volumétries**.

En effet, les CREP de la CDC ne sont pas ceux de la DGFIP.

Si cette dernière « convertit » les CREP de l'administration d'accueil afin d'assurer des promotions par T.A. et L.A. aux agents en mobilité sortante, rien ne dit que les futures « ex-agents » des CSB/PGC qui étaient proches d'obtenir une promotion dans nos services la décrocheront dans le délai escompté une fois qu'ils seront affectés à la CDC.

Face aux **réponses nébuleuses de l'administration**, **F.O.-DGFIP** espère que les agents concernés décrocheront ces promotions avant la date du détachement à la CDC.

S'agissant de la **rémunération**, les représentants de la CDC ont bien indiqué qu'elle comportait un **volet lié aux résultats de l'année précédente** et donc sur l'atteinte des objectifs fixés en N-1. Il convient donc d'avoir une certaine retenue à la lecture de la fiche financière transmise dans le cadre de ce transfert de missions.

**La Direction générale se veut sereine** en affirmant que le **complément indemnitaire d'accompagnement** (CIA) sert en cas de perte de rémunération serait peu actionné dans ce transfert de missions. **F.O.-DGFIP attend d'avoir un peu plus recul sur ce point dans le temps pour se « réjouir »**.

Notre délégation a noté le « **lot de consolation** » octroyé par la DGFIP qui **consent à garantir à ses « futurs ex-agents » en CSB/PGC le droit au retour dans la Direction en cours de détachement et donc sans attendre le terme des 4 ans**. Dans les autres cas, cette garantie

n'est délivrée qu'au terme de la durée de détachement et pas dans le cadre d'un retour anticipé.

Pour les **agents détachés en mobilité entrante à la DGFIP** et actuellement dans les CSB/PGC, la Direction générale propose qu'ils **réintègrent « pour ordre » leur administration d'origine et qu'ils soient détachés** dans la foulée à la CDC. Ce « jeu d'écriture réglementaire » qui interviendra en 2027 évitera que les intéressés réintègrent effectivement la « maison mère ».

## LES CONTRACTUELS QUI SUIVRAIENT LA MISSION

Pour ceux qui sont en **contrat à durée indéterminée (CDI)**, le plan de reclassement prévoit de **les reprendre à la CDC en 2027 sous couvert d'avoir démissionné préalablement de la DGFIP**.

**F.O.-DGFIP** invite les intéressés à **veiller particulièrement au contenu du nouveau contrat** qui sera signé avec la CDC puisque **nous ne serons pas sur un simple « avenant » annexé au contrat DGFIP** (catégorie du contrat, lieu d'exercice, etc ...).

Les choses sont un peu **plus complexes pour les agents** qui détiennent actuellement un **contrat à durée déterminée (CDD)**.

- ceux qui ont **plus de 3 ans à la DGFIP** (à la date effective du transfert à la CDC) se verront proposer une **prolongation du contrat de la durée restant pour atteindre les 6 ans**, préalable à la cdisation.

**F.O.-DGFIP** rappelle que la DGFIP a su dans des services relocalisés proposer des CDI à des agents dès la quatrième année. **Nous renouvelons donc notre demande de « cdisation » de ces agents avant le transfert à la CDC afin de sécuriser l'avenir professionnel de ces derniers.**

- ceux qui détiennent **moins de 3 ans** de contrat (à la date effective du transfert à la CDC) se verront proposer un **nouveau contrat de 3 ans**.

**F.O.-DGFIP** dénonce le sort réservé à ces agents **puisque rien n'oblige la CDC à les reprendre dans la catégorie initiale à la DGFIP**. De plus, il **faudra** qu'ils obtiennent un **troisième CDD pour atteindre les 6 ans**. A moins que dans sa mansuétude, la CDC octroie le CDI aux agents concernés sans attendre ce dernier CDD.

Pour le coup, **la DGFIP n'obtient pas grand-chose pour ses contractuels sur le départ à l'exception de la dispense de devoir effectuer une nouvelle période d'essai à la CDC**.

**C'est bien peu au regard des services rendus !**

## LES FONCTIONNAIRES QUI NE SUIVRAIENT PAS LA MISSION

Malgré l'objectif annoncé par la CDC de capter le plus de compétences, **F.O.-DGFIP** a constaté que nous étions sur la portion congrue de mesures qui se veulent « ambitieuses ».

Pour le coup, **on sort l'attrail habituel prévu lors des réorganisations dans les services de l'État** : prime de restructuration de service (PRS), complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) et indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAFM).

Lors du premier groupe de travail sur ce sujet, **l'administration évoquait un « accompagnement exceptionnel » ; nous sommes un peu plus modérés. La DGFIP applique au cas d'espèce les textes, rien que les textes.**

## LES BONNES NOUVELLES VIENDRONT-ELLES DES MESURES DE GESTION ?

Les **agents titulaires** de la DGFIP auront la **garantie de rester au sein de la direction territoriale**.

C'est enfin une **bonne nouvelle pour les intéressés** qui l'est **moins pour ceux qui souhaitent rentrer sur les directions** où étaient implantés les services concernés. Mais ça, c'est une autre histoire ...

**A compter de 2027 et pas avant**, les agents pourront bénéficier des règles de positionnement suivantes :

- **levée du délai de séjour de 3 ans** permettant de **participer aux mouvements national et local en 2027**.

- Possibilité de **participer au mouvement national**, avec **bénéfice de la priorité pour rejoindre une DR/DDFIP d'un département limitrophe**. Sur ce point, toutes les directions où sont implantés les services concernés n'offriront pas les mêmes perspectives !

- **Repositionnement en local via une participation obligatoire au mouvement local (B et C) ou aux affectations locales pour les inspecteurs avec le bénéfice des 3 priorités pour réorganisations** pour tous les agents (priorité pour rester au sein des services de direction, priorité pour tout em-

ploi vacant situé sur la commune d'affectation, priorité pour tout emploi vacant sur la direction).

**Une nouvelle fois : aucune proposition exceptionnelle. Nous sommes sur les mesures habituelles déployées lors des réorganisations.**

En refusant que ces mesures s'appliquent dès 2026, **F.O.-DGFIP** constate, une nouvelle fois, que **les intérêts personnels et professionnels des agents passent au second plan** alors qu'il faudrait, au cas d'espèce, faire preuve de souplesse dès à présent.

Pour les agents **détachés en mobilité entrante à la DGFIP** et actuellement dans les CSB/PGC, la Direction générale propose de les **réintégrer dans leur administration d'origine au plus tard au 31/12/2027**. D'ici à cette échéance, ils **pourront intégrer la DGFIP s'ils détiennent au moins un an de détachement** dans nos services. À cette occasion, la **direction locale devra émettre un avis favorable** afin de finaliser l'intégration. Pour le coup, **la situation des effectifs pèsera probablement dans la décision finale.**

## LES CONTRACTUELS QUI NE SUIVRAIENT PAS LA MISSION

Cette population sera plus particulièrement en charge de faire « tourner la boutique » jusqu'à l'extinction des feux puisque les titulaires auront la possibilité de muter (hors priorité) dès 2026.

Les **CDD arrivant à échéance en 2026 ou 2027** pourront faire l'objet d'une reconduction jusqu'au **31/12/2027** sous réserve que la durée totale ne dépasse pas 6 ans.

Toujours en 2026/2027, en cas de période supérieure à 6 ans, **le contrat évoluera (s'il l'est ..) en CDI.**

Au **31/12/2027**, les **CDD** pourront se positionner sur les offres d'emploi proposées en 2027 ou 2028, en particulier celles diffusées dans le cadre de la campagne de recrutement des contractuels. La Direction générale s'engage à avoir une attitude « bienveillante » sur ces candidatures.

Pour les **agents en CDI au 31/12/2027**, un **reclassement** sera proposé **dans un service de la DGFIP (sous réserve de l'existence d'une vacance) ou dans une autre administration. À défaut, l'agent sera licencié.**

Après des échanges âpres, l'administration s'est engagée à faire de réelles propositions aux contractuels qui ne suivront pas la mission.

Sur ce point, **F.O.-DGFIP** jugera l'administration **sur pièces**. À ce stade, **nous ne pouvons qu'inviter les contractuels** qui ne suivront pas la mission à être **proactifs et à ne pas attendre le 31/12/2027** pour accéder au statut par concours ou trouver un autre emploi.

En réponse à notre question **sur la date limite du droit d'option**, la **CDC s'est montrée évasive.**

Manifestement, **la caisse attend le retour du sondage des agents** mais précise qu'une échéance sur la fin du **3<sup>ème</sup> trimestre de cette année est plausible.**

**L'été sera donc « chaud » afin de donner une réponse en septembre 2026.** C'est à la même époque en 2027 que les opérations de transfert commenceront à basculer à la CDC.

D'ici là, **nous avons obtenu qu'un comité de suivi au plan national puisse se réunir avant l'été** afin d'obtenir un compte-rendu du sondage qui sera effectué en mai/juin auprès des 250 agents concernés.

**F.O.-DGFIP** dénonce le départ de ces activités alors que la CDC salue les compétences des agents et cherche à capter le maximum de talents.

Envers les fonctionnaires, la DGFIP ne déploie aucun dispositif ambitieux pour retenir ses agents. À la disparition des compétences au sein de la DGFIP s'ajoute la disparition des emplois qui sclérosent encore plus l'accès aux directions concernées dans le cadre des mutations.

Envers les contractuels qui représentent 30 % des effectifs concernés, le message est clair : vous êtes considérés comme une « variable d'ajustement ». Rien de plus sinon moins !



**C'EST  
POUR VOUS  
QU'ON SE BAT !**