



COMPTE-RENDU SYNTHÉTIQUE GT –

08 juillet 2026

Avenir de la relation conventionnelle DGFIP / CDC

1. Pilotage, Sondages et Calendrier Global

Bilan du premier sondage d'orientations

- **Taux de participation** : Le taux de **85 %** enregistré sur une période de 3 semaines est jugé très satisfaisant par la direction. L'administration rappelle qu'obtenir 100 % de réponses est impossible dans ce type d'exercice. Les 15 % d'agents n'ayant pas répondu ne seront pas pénalisés et seront pleinement intégrés aux prochaines étapes de recensement.

Le recensement de la rentrée (Septembre)

- **Nature du positionnement** : Le second sondage prévu à la rentrée s'apparentera à un **engagement moral** réciproque. Bien qu'il n'ait pas de valeur juridique contraignante à ce stade (aucun lien contractuel formel ne liant encore les agents à la CDC), il est qualifié d'« engageant » car indispensable pour permettre à la CDC d'anticiper les vagues de recrutement externes.
- **Attention**, l'administration considérera comme définitif une décision de non détachement. En effet, la CDC calibrant les services en fonction des arrivées. Elle se basera sur les engagements pris pour faire des appels à candidatures ou concours.
- **Souplesse de gestion** : L'administration se montre consciente des aléas de la vie (séparations, obligations familiales, force majeure). Les changements d'avis exceptionnels entre le recensement d'automne et l'échéance finale seront gérés au cas par cas.
- **Modalités pratiques** : Pour garantir le maximum de réponses, le délai d'ouverture de ce sondage à la rentrée ne sera **pas inférieur à 15 jours**.
- **Cas des nouveaux arrivants** : Les contractuels qui intègrent les CSB actuellement **ne répondront pas au sondage de septembre**, leur arrivée étant trop récente. Ils seront approchés individuellement par les services RH en temps voulu.

2. Organisation du Travail et Vie des Services

Modèle organisationnel cible

- **Maintien de la territorialisation** : Les réflexions sont finalisées à **99 %** : la CDC s'oriente vers le maintien d'une **organisation par territorialisation** (similaire au modèle actuel de la DGFIP), avec des ajustements très marginaux. L'hypothèse d'une bascule vers une organisation par « catégories de clients » est définitivement écartée.
- **Information à la clientèle** : Les instances de la clientèle ont déjà reçu une information orale. Une communication écrite officielle détaillant le calendrier et le nouveau schéma de communication sera déployée dans le **courant du mois de juillet**.

Régulation des mouvements RH et mutations

- **Gel des priorités en 2026** : L'administration a refusé d'accorder des priorités spécifiques pour les mutations (locales ou nationales) dès 2026. L'objectif explicite est de maintenir la charge de travail et la continuité du service jusqu'au terme de la convention, et d'**empêcher une hémorragie de départs** prématurés qui viderait les services.

Arbitrage sur le Télétravail

- **Assouplissement de la doctrine** : Après une fermeture initiale complète, la CDC accepte d'ouvrir le droit à **1 jour de télétravail par semaine au démarrage** du projet. Le choix de cette journée sera laissé à l'appréciation du manager.
- **Justification** : Cet aménagement restreint vise à privilégier la présence physique pour construire le nouveau collectif de travail, notamment sur les sites comme Bordeaux où se côtoieront des agents de la CDC non sachants et des agents DGFIP sachants opérationnels.
- **Spécificité de Mâcon** : Ce sujet est considéré comme moins sensible pour l'antenne de Mâcon, dans la mesure où le collectif de travail existe déjà sur place et que les agents se connaissent et restent dans leur environnement.

Organisation des visites de sites

- **Ordre de priorité** : Les visites de sites se dérouleront obligatoirement **après le sondage de septembre**. Seuls les agents s'étant déclarés « intéressés » par le projet de bascule pourront y participer. Les directions locales (Lyon, Nantes, Metz) ont donné leur accord sur ces modalités.

3. Volet RH : Détachements, Concours et Garanties de Carrière

Modalités de détachement des fonctionnaires

- **Agents déjà affectés aux missions de consignment** : Par dérogation, ils bénéficieront directement d'un détachement d'une durée de **4 ans**.
- **Agents DGFIP hors missions actuelles** : S'ils postulent pour rejoindre la CDC, ils seront soumis à la règle générale du **1 + 3** (1 an de détachement initial, suivi d'un renouvellement de 3 ans). Au bout de 5 ans maximum, l'intégration définitive leur sera proposée. Le renouvellement reste à l'initiative de l'agent.
- **Intégration de droit** : L'intégration définitive au sein de la Caisse des Dépôts sera **de droit** pour les fonctionnaires à l'issue de leurs 4 années de détachement. Cet engagement sera inscrit de manière formelle dans la FAQ officielle et les documents de l'administration. Elle sera donc proposée systématiquement à chaque fonctionnaire, charge à eux d'opter pour l'intégration, le maintien en détachement ou une réintégration au sein des services de la DGFIP.

Évolution professionnelle et double carrière

- **Avancement parallèle** : Pendant toute la durée de leur détachement initial et de ses éventuels renouvellements, les agents conservent le bénéfice de leur avancement des deux côtés (DGFIP et CDC).
- **Philosophie de promotion à la CDC** : Contrairement au modèle DGFIP majoritairement basé sur l'ancienneté (sauf rapport défavorable), l'avancement à la CDC repose sur des **propositions au choix**. Les dossiers de promotion sont portés par le management et directement corrélés à la qualité du travail, à l'activité et à la manière de servir.

Concours spécifiques de la CDC

- **Volume de postes** : Un concours spécifique est ouvert, offrant **25 places exclusivement basées à Bordeaux** (13 en externe, 12 en interne). Les fonctionnaires de catégorie C de la DGFIP ont pleinement le droit de concourir en interne si les conditions d'inscription sont
- **Règle de non-cumul** : Les agents remplissant les conditions pour les deux voies ne pourront pas concourir simultanément en interne et en externe, les épreuves se déroulant aux mêmes dates.

Congés et Compte Épargne Temps (CET)

- **Cycle annuel** : Les congés à la CDC s'exercent sur l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre). Les agents pourront poser des jours dès leur arrivée.
- **Reprise intégrale du CET** : L'engagement est pris de **reprendre l'intégralité du stock de jours accumulés sur le CET** des agents (fonctionnaires et contractuels), y compris si le solde global dépasse le plafond réglementaire des 60 jours. L'outil RH de la CDC sera forcé manuellement pour intégrer ces droits.

4. Focus Spécifique sur les Agents Contractuels

Instance dédiée

- Un Groupe de Travail (GT) spécifiquement dédié à la situation des agents contractuels se tiendra à l'automne, courant **octobre 2026**.

Règles de CDIisation et de fidélisation

- **Condition de suivi de la mission** : Pour les contractuels dont les 6 ans d'ancienneté (seuil de CDIisation) seront atteints à compter du 1er septembre 2027 (notamment sur les mois de septembre, octobre et novembre), la CDC proposera directement une CDIisation. Toutefois, celle-ci est **strictement conditionnée au fait de suivre la mission à la CDC**. Le principe juridique étant qu'un CDI s'applique sur le poste occupé, la pérennisation se fera au sein de la nouvelle structure d'accueil.
- **CDIisation de droit** : À l'issue de la période de 6 ans de CDD, la CDIisation au sein de l'établissement public sera **de droit** si cette échéance se termine alors que l'agent est en poste à la CDC.
- **Accompagnement des contractuels en poste** : Les contractuels ayant au moins 4 ans d'ancienneté pourront se présenter au concours interne de catégorie B ou C ouvert par la CDC.

Recrutements en cours à la DGFIP

- **Transparence dès l'entretien** : Les services RH locaux ont reçu pour consigne d'évoquer explicitement l'avenir de la mission (basculer 2028 à Mâcon ou Bordeaux) lors des entretiens de recrutement actuels.
- **Contrats bornés** : Ces contrats de recrutement sont contractuellement **bornés au 31 décembre 2027**. Les candidats signent en connaissance de cause : s'ils refusent de suivre la mission à la CDC à l'échéance, la DGFIP n'accorde aucune garantie absolue de réemploi ou de nouveau contrat sur d'autres missions.

Accompagnement face au risque de fin de contrat

- **Pas de création de poste d'office** : Interpellée sur le sort des contractuels refusant de basculer à la CDC, l'administration indique qu'elle ne peut pas s'engager à ouvrir des places ou à créer des emplois supplémentaires à la DGFIP pour absorber ces agents.
- **Mesures de compensation** : L'administration mise sur le déploiement d'un accompagnement renforcé à la **préparation des concours** (via un socle commun qui a formé plus de 350 agents l'année dernière) et sur l'orientation vers les vacances d'emplois contractuels locaux existantes.

5. Volet Financier, Primes et Accompagnement

Grilles de rémunération

- **Position de l'administration** : La direction affirme ne pas être en mesure de fournir des grilles de rémunération types, arguant du fait que les profils de carrière des agents sont trop diversifiés et individualisés pour être modélisés.

Cette position de l'administration, qui refuse de formaliser des repères collectifs fixes sous prétexte de la singularité des profils, apparaît comme atypique dans la fonction publique et maintient un flou regrettable pour les agents.

Simulations financières et déceptions sur le terrain

- **Effets de seuil** : Des déceptions ont été constatées lors des premières simulations financières. La direction rappelle qu'elle n'a « rien fait miroiter » et explique ces écarts par des **effets de palier/seuil** sur certaines primes spécifiques à la CDC, dont l'évolution n'est pas linéaire par rapport à l'échelon.
- **Délais de traitement** : L'analyse des dossiers financiers prend du temps en raison de l'arrivée massive et simultanée des demandes, mais la diffusion des simulations se poursuivra de manière continue.

Prime de Restructuration de Service (PRS)

- **Éligibilité** : En application stricte du texte interministériel de mars 2009 (qui s'impose réglementairement à la CDC), une distinction est opérée : **les titulaires et les agents en CDI sont éligibles à la PRS, mais les agents en CDD en sont exclus.**
- **Modalités de versement** : La règle générale prévoit le versement de l'intégralité de la prime lors de la prise de fonction. Toutefois, le texte permet à l'agent qui le souhaite de demander un versement fractionné en deux fois sur deux années successives.

Prime d'intéressement CDC

- **Calcul de l'enveloppe** : Négocié par cycles de 3 ans, l'intéressement représente actuellement (pour l'exercice 2026) un budget correspondant à **10 % de la masse salariale** de l'établissement. Le versement global est conditionné à un taux d'atteinte des objectifs de la CDC supérieur à 85 % (seuil en deçà duquel la prime est supprimée ou réduite, bien que cette situation ne soit historiquement jamais arrivée).
- **Répartition individuelle** : La redistribution aux agents s'opère selon deux critères : le niveau de salaire individuel et le temps de présence effectif sur l'année. Les montants individuels affichent une progression qualifiée de « dynamique » sur les dernières années.
- **Calendrier de versement** : La prime étant calculée sur l'année N et versée en avril N+1, les agents intégrant la CDC au 1er janvier 2028 percevront leur premier

versement d'intéressement en **avril 2029** (au titre de l'année 2028). La rémunération de base reste mensualisée.

6. Droit au Retour et Sécurisation des Parcours

Garanties de réintégration pour les titulaires

- **Principe général** : L'assurance formelle a été obtenue que les agents titulaires disposeront d'un droit au retour sécurisé. En cas de fin de détachement ou de changement de projet, ils ont la garantie d'être réintégrés **soit dans leur direction d'origine, soit dans la direction d'accueil de leur nouveau CSB.**

7. Prochaines Étapes et Actions à Venir

- **Courant Juillet 2026** : Communication officielle et déploiement du calendrier d'information à destination de la clientèle.
- **Rentrée (Septembre 2026)** : Lancement du second sondage (recensement avec engagement moral) d'une durée minimale de 15 jours.
- **Après le sondage de septembre** : Organisation des visites des sites CDC pour les agents déclarés intéressés.
- **Octobre 2026** : Tenue du Groupe de Travail (GT) spécifiquement dédié aux agents contractuels.
- **Second Semestre 2026 / Début 2027** : Programmation d'un nouveau groupe de travail dans ce format général, dont la date précise sera calée en fonction du calendrier électoral.
- **Horizon 2027**: Déploiement des «manœuvres blanches» (simulations de processus RH) et des webinaires d'information. Transition des effectifs ciblée dès le **printemps 2027** pour les besoins de formation longue des profils externes.