



1 FO pour tous

Janvier 2018 - n° 35

Sommaire :

- 1) Vie quotidienne : le locataire ne peut pas se substituer au bailleur
- 2) Fiscalité : contrôle des données via data mining
- 3) Social : paie et Emploi-chômage
- 4) Brèves

Dossier du mois : Règles de mutation : évolution et argumentaire

1) Vie quotidienne : le locataire ne peut pas se substituer au bailleur

Si un propriétaire refuse d'effectuer des réparations à sa charge, son locataire ne peut pas prendre l'initiative de faire intervenir un professionnel pour les réaliser, puis lui adresser la facture. Il ne peut pas non plus régler la facture et lui en demander ensuite le remboursement. De même, le locataire ne peut se faire justice lui-même en cessant de payer tout ou partie de son loyer. Il doit d'abord mettre en demeure son bailleur de réaliser les travaux, puis au besoin, demander une autorisation à un juge avant d'entreprendre des travaux qui seront ensuite supportés par le propriétaire.

Sauf urgence, les tribunaux refusent systématiquement de rembourser le locataire qui n'a pas respecté cette double exigence.

[Arrêt cass. civ. 3^e du 23.5.2013, n°11-29011](#)

2) Fiscalité : contrôle des données via data mining

En France, à l'instar de ses voisins européens (Belgique et Italie par exemple), l'administration fiscale (au travers de la DGFIP et la DNEF) a créé en 2014 une cellule de data mining dédiée au « ciblage de la fraude et valorisation des requêtes », dont les travaux ont essentiellement porté sur la détection des la fraude **en matière de TVA**.

Un arrêté du 28 août 2017 **étend** la compétence de cette cellule **aux particuliers**, à titre expérimental et pour une période de deux ans. Cette évolution démontre l'intérêt croissant de l'administration fiscale pour les données massives

issues des systèmes d'information, qu'elle n'hésite plus à utiliser pour mieux **cibler** ses **contrôles fiscaux**. De telles pratiques constituent un nouveau défi pour les entreprises qui doivent désormais penser à intégrer dans leurs stratégies fiscales, et en particulier en matière de TVA, la collecte, la gestion et l'exploitation des multiples données qui les concernent.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/8/28>

3) Social : paie et Emploi-chômage

Paie : le calcul et paiement des cotisations Agirc et Arrco sont réformés au 01-01-2018. Une circulaire Agirc-Arrco confirme que les nouvelles règles applicables en matière d'assiette de cotisations de sécurité sociale, issues des décrets des 21 novembre 2016 et 9 mai 2017, s'appliquent aux cotisations de retraite complémentaire. Les règles d'exigibilité sont en revanche différentes.

[Circ.Agirc-Arrco 2017-09-DRJ du 27-10-2017](#)

Emploi-chômage : le contrat de génération disparaît. Marqueur du précédent quinquennat, le dispositif du contrat de génération est abrogé dans le cadre de la réforme du Code du Travail par ordonnances.

[Ord.2017-1386 du 22-9-2017 art.1](#)

4) Brèves :

- ➔ **0,80€ : tarif du timbre « lettre verte »** à partir du 1^{er} janvier 2018 (0,73€ avant). Le timbre rouge prioritaire passe de 0,85€ à 0,95€. Vous paierez 3 centimes de moins en imprimant vos timbres sur le service de vente en ligne de La Poste : <https://boutique.laposte.fr/mon-timbre-en-ligne> (Source : communiqué La Poste le 19 octobre 2017).

→ De 863€ à 4 586€ c'est l'écart de prix relevé auprès d'opérateurs de pompes funèbres pour un **devis d'inhumation** « le moins cher possible ». Les devis des entreprises locales s'avèrent moins élevés

que ceux des grands réseaux. (Source: *Familles rurales, octobre 2017*).

→ 308€ : C'est le tarif moyen facturé par les banques à l'occasion d'une **succession**, en hausse de 21 % sur 5 ans. (Source : *banque.meilleurtaux.com, octobre 2017*).

Dossier du mois :

Règles de mutation : évolution et argumentaire

(Note SD 2017/19 du 23/10/2017)

Le Conseil Syndical FO, dans son communiqué du 19 octobre 2017, a considéré, que le combat pour de meilleures règles de gestion n'a de sens que dans le cadre d'un combat plus large contre les suppressions d'emplois, les restructurations, les réorganisations, les fermetures de postes et de services et concentration de l'exercice des missions.

Si aujourd'hui les règles de mutation apparaissent à bout de souffle, il convient d'en analyser les causes : au-delà du fait que l'existant en la matière n'est pas totalement satisfaisant notamment pour ceux de nos collègues qui souhaitent muter à l'intérieur d'une direction locale, c'est bien la politique menée par la Direction Générale en termes de maillage territorial qui a abouti à une relative situation de blocage.

Aussi, pour le Syndicat National, s'arc-bouter sur l'existant n'aurait pas de sens. Il est faux d'écrire que le projet de la Direction Générale signerait la fin des mutations, pour autant ce qui est sur la table n'est pas acceptable en l'état.

A **F.O.-DGFIP**, nous avons toujours considéré que les règles actuelles de mutations étaient inadaptées à résoudre bon nombre de situations sociales difficiles. Pour rappel : notre campagne 2014 pour les élections professionnelles en a fait largement état. C'est sur cette base que nous avons enregistré une progression significative lors de ces mêmes élections.

Il en est ainsi du traitement des demandes prioritaires. Aujourd'hui le système de bonifications en vigueur, aboutit à faire perdurer dans le temps des situations de séparation géographique inacceptables.

C'est pourquoi au Congrès de Guidel, nous avons collectivement voté la revendication suivante : classement des demandes prioritaires à l'ancienneté du **fait générateur de la priorité**.

Cette disposition, si elle était adoptée permettrait aux collègues en situation de priorité d'avoir une visibilité et de ne pas se faire primer pendant 1, 2, 3, ou 4 mouvements par des collègues dont la demande est plus récente mais qui justifient d'une ancienneté administrative supérieure.

Il en est ainsi également de l'obligation de mobilité des promus de C en B par concours interne ou liste d'aptitude. Le gain indiciaire de cette promotion rapporté au coût de la double résidence aboutit au renoncement à la promotion sociale pour bon nombre de nos collègues, notamment les femmes. Cette disposition est de surcroît totalement contraire au protocole égalité professionnelle mis en avant dans notre ministère.

Il suffit pour s'en convaincre de constater la réduction du volume des candidats au concours interne et à la liste d'aptitude, sans parler de ceux qui renoncent au bénéfice du concours.

A **F.O.-DGFIP**, nous défendons les personnels, pas les règles de mutations. Si elles sont inadaptées, il faut les changer.

Mais changer ne veut pas dire tout accepter des propositions de la Direction.

Ainsi, sur la fiche n°1 du projet de la Direction Générale, le fait de déconcentrer les affectations fines au département pourrait résoudre les difficultés de ceux qui souhaitent muter à l'intérieur du département et finissent par y renoncer du fait du mouvement national obligatoire dès lors qu'on veut changer de RAN ou de missions, structures.

Il importe dans ce dossier de préciser que l'affectation nationale en CAPN à la RAN, missions structures, n'offre pas ou plus les garanties incontournables que certains voudraient nous vendre. En effet, si l'on regarde les choses d'un peu plus près, on constate que les affectations nationales sont sans cesse détournées par les directions locales à travers les « détachements » notamment. De nombreux collègues ne se trouvent plus depuis longtemps dans la RAN, mission structure obtenue en CAPN sans pour autant avoir formulé de nouvelles demandes nationales. Pire, la plupart du temps, ces mouvements à la discrétion des Directions Locales ont lieu sans contrôle d'une CAP compétente pas même locale.

Cette situation se trouve aggravée par la tendance lourde d'augmentation des affectations ALD (A La Disposition du directeur) en CAPN qui condamne les collègues concernés à une précarité pesante.

C'est pourquoi, le projet de déconcentration d'affectation mérite d'être regardé même s'il n'est pas acceptable en l'état.

Ainsi le seul fait d'écrire qu'il pourrait « exister des exceptions dans l'intérêt du service » donne la part trop belle à l'arbitraire local.

F.O.-DGFIP a d'ores et déjà exprimé lors du GT du 19 octobre sa demande de disparition et à défaut de précision de cette disposition.

Pour F.O.-DGFIP, l'affectation en CAPN à la Direction ou au département ne peut se concevoir qu'avec la disparition de l'affectation ALD, la fin des détachements et une définition très précise de la nécessité de service. Chaque agent à l'issue de la CAPL doit être affecté sur un poste fixe : mission, RAN, commune et tout changement d'affectation y compris à sa demande doit être vu en CAPL.

A ce stade, aucune de ces garanties ne sont évoquées dans le projet directionnel.

Toutefois, après les 2 GT des 19 octobre et 29 novembre, certaines évolutions sont intervenues en matière de délais de séjour, (cf sur Ulysse Actualités générales du 05.12.2017).

Nous sommes des militants libres, indépendants et déterminés et nous aurons le seul souci de résoudre les situations sociales les plus difficiles et si cela doit passer par des changements de l'existant, nous négocierons pour obtenir les garanties qui manquent à ce stade.



ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
DU 29 NOVEMBRE
AU 6 DÉCEMBRE 2018