



1 FO pour tous

Février 2018 - n° 36

Sommaire :

- 1) Vie quotidienne : le télétravail, qu'est ce que c'est ?
- 2) Fiscalité : report en arrière des déficits
- 3) Social : Demandes d'annulation de demande de mutation
- 4) Brèves

Dossier du mois : Cour des comptes / DGFIP : je t'aime moi non plus (Le Syndicaliste Janvier 2018)

1) Vie quotidienne : le télétravail, qu'est-ce que c'est ?

Le terme « télétravail » est utilisé « dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi », lorsqu'un travail « qui aurait (...) pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière » en utilisant « les technologies de l'information » (Internet, ordinateur, téléphone portable...), précise l'accord-cadre européen de 2002 sur le sujet. Il ne s'agit pas d'un simple aménagement du temps de travail mais d'une véritable organisation différente du travail. Dans ce cadre, le salarié travaille généralement à son domicile, mais il peut également se rendre dans un télécentre ou un bureau partagé, en dehors des locaux de l'entreprise.

En France, le télétravail est encadré par la loi, et il a un « caractère volontaire, bilatéral et réversible », souligne l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). En clair, sa mise en place nécessite l'accord des deux parties : l'employeur comme l'employé. A ce titre, le Code du travail spécifie que le « refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail ».

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/teletravail/>

2) Fiscalité : report en arrière des déficits

En prévoyant que l'option pour le report en arrière ne peut pas être exercée au titre d'un exercice au cours duquel intervient une cessation totale d'entreprise, le législateur a entendu également exclure les entreprises qui sont mises en liquidation amiable.

En effet, le Conseil d'État juge que l'option pour le report en arrière des déficits ne peut être exercée au titre de l'exercice au cours duquel les associés d'une société ont décidé sa dissolution et sa mise en liquidation amiable, alors même que la clôture des opérations de liquidation n'a pas été prononcée que trois ans plus tard.

[CE 20-11-2017 n°397027](#)

3) Social : demandes d'annulation de demande de mutation

Les demandes d'annulation totale ou partielle sont acceptées, sous réserve d'être motivées, si elles sont présentées entre la fin de la campagne de vœux et le **26 avril 2018** (date de réception au bureau RH1C pour les A) et le **12 mars 2018** au bureau RH2A pour les B et C. Les demandes d'annulation réceptionnées au-delà de cette date ne pourront pas être examinées, sauf si elles sont motivées par des circonstances nouvelles, graves et imprévisibles au moment du dépôt de la demande de mutation.

L'acceptation d'une annulation, avant ou après projet, que l'agent ait obtenu ou pas une mutation, relève d'une décision de la direction générale. Elle dépend du motif invoqué et de la situation des directions concernées.

Après la publication du mouvement définitif, l'agent a l'obligation de s'installer sur le poste qu'il a obtenu dans le mouvement.

Guide FO DGFIP Spécial Mutations

4) Brèves :

➔ **1 500 €** : c'est le montant maximal de l'amende pour diffamation ou injure à caractère raciste sexiste, homophobe ou handiphobe, proférée en privé (entreprise, école...) (Source : décret n° 2017-1230 du 3.8.17)

➔ **102 décibels** : le niveau sonore maximal des lieux de musique amplifiée (discothèques, salles de concert...) (Source : décret n° 2017-1244 du 7.8.17)

➔ **46,3 %** des salariés ont un plan d'épargne entreprise (PEE). L'épargne salariale apporte un complément de rémunération moyen de 2 422€ par an. (Source : Dares Résultats août 2017)

Dossier du mois :
Cour des comptes / DGFIP : je t'aime moi non plus
(Le Syndicaliste Janvier 2018)

Outre son rôle de juridiction financière certifiant la sincérité des comptes de l'État, la Cour des Comptes a une mission de prospective et d'évaluation des politiques publiques. C'est, dans ce cadre, qu'elle prépare pour la fin du premier trimestre 2018 un rapport ayant pour objet le bilan de la fusion 10 ans après. Afin de compléter leur information, les magistrats en charge du dossier ont souhaité organiser une table ronde avec les secrétaires généraux des organisations syndicales représentatives à la DGFIP.

Préalablement à cet échange, nous avons été destinataires d'un questionnaire articulé autour de 4 grands thèmes : gestion des ressources humaines, évolution du réseau, impact du numérique et dialogue social.

Sur ce dernier point, **F.O.-DGFIP** rappelle les éléments suivants :

- La Cour souhaitait connaître l'avis des organisations syndicales sur ce qu'elle qualifie de centralisation excessive de la gestion des personnels notamment à travers les CAP nationales. Ainsi, elle se demande à quelles conditions pour nous, l'affectation au département serait envisageable, elle s'interroge encore sur les avantages et inconvénients des RAN (résidence d'affectation nationale) et du critère de l'ancienneté administrative. **A F.O.-DGFIP, il y a bien longtemps que nous ne croyons plus au hasard.** A ce stade, il existe deux explications : soit notre Directeur Général avait déjà évoqué ces sujets avec eux, soit et c'est le plus probable, le projet d'affectation au département qu'il vient de mettre sur la table lui a été fortement suggéré par la Cour.

- Ces questions étant d'actualité à la DGFIP, les OS ont fait savoir aux magistrats de la Cour des Comptes que le Directeur Général comptait mettre en œuvre un projet non négociable d'affectation au département. Curieusement d'ailleurs, les plus arc-boutés sur le maintien de l'existant, semble avoir intégré le caractère non négociable de la chose. **F.O.-DGFIP** n'a jamais considéré que l'existant en matière de mutations soit satisfaisant tant pour les personnels souhaitant muter à l'intérieur d'un département que pour le fonctionnement des services. Pour autant, nous avons indiqué que les conditions d'une affectation au département passaient par des règles nationales négociées, normées et déclinées localement, que les exceptions à la règle devaient être identifiées précisément et faire l'objet d'un accord avec les OS nationales. S'agissant de la RAN, l'avantage pour les agents est évident (affectation plus fine) comme l'inconvénient pour le fonctionnement des services l'est aussi ; en l'absence d'apport extérieur à la RAN, les départs pour quelque raison que ce soit (retraite notamment) ne sont pas remplacés de postes et services, si tant est que l'ASR (Adaptation des Structures et du Réseau) ait besoin d'un facteur d'accélération.

- **F.O.-DGFIP** a indiqué qu'elle comptait peser de tout son poids dans les discussions à venir afin d'obtenir les garanties individuelles et collectives indispensables et qu'elle serait force de propositions permettant de satisfaire les attentes de tous. Dernier point de cet item, l'ancienneté administrative n'appelait pas de commentaire particulier, ce critère ayant été retenu au moment de la fusion comme étant le plus simple à mettre en œuvre à défaut d'être le plus lisible. **Seule F.O.-DGFIP** a réaffirmé son **attachement à la CAPN** en matière d'actes de gestion concernant la carrière des personnels qui doit rester la seule compétente sur ces questions. **Toute déconcentration de décision dans ce domaine aboutirait à la fin des statuts particuliers de corps de fonctionnaires nationaux et constituerait un danger pour le statut général.** Polarisées sur les seules mutations, les autres OS ont semblé-t-il passées à côté du côté ambigu de la formulation de la question qui n'évoquait pas seulement les mutations en CAPN mais l'ensemble de la gestion.

- Ce type d'échange ne constitue pas un exercice si facile, il nous a néanmoins fourni l'occasion de formuler notre propre bilan de la fusion ce que la DGFIP nous a toujours refusé. Ainsi, cet échange qui s'est conclu sur la qualité du dialogue social à la DGFIP, nous a permis de dire que le dialogue social est trop souvent considéré au mieux comme un passage obligé au pire, parfois comme une perte de temps par nos interlocuteurs. **A F.O.-DGFIP**, nous considérons qu'il est de notre devoir de porter toujours et partout les positions et revendications du Syndicat. **Il s'agit de défendre les missions et le réseau pour mieux défendre les personnels.**

- Enfin, et hors du questionnaire, **F.O.-DGFIP** a évoqué les propos du Ministre s'agissant d'un aménagement du principe de séparation ordonnateur/comptable pour les collectivités importantes. Selon nos informations, **le remplacement de postes comptables DGFIP par des agents comptables pourrait constituer une première piste.** Souffrir une ou des exceptions à un principe revient à admettre que ce n'est plus tout à fait un principe. Nous aurions donc été intéressés par la position de la Cour sur la question si le discours ministériel se concrétisait en propositions dans le cadre du Comité d'action publique dit CAP 2022. A défaut d'avoir eu une réponse, la position du Syndicat sur le sujet a été clairement exposée, la Cour, ne pourra donc pas l'ignorer.