

Retenue à la source : une nouvelle imposture !

Le porte-parole du Gouvernement, vient d'annoncer la mise en place progressive du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Sous prétexte de vouloir simplifier l'impôt sur le revenu pour les citoyens, le Gouvernement crée en réalité les conditions de nouvelles inégalités et expose encore plus la vie privée des travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs. Pour autant, cette réforme n'entraînera pas de réelle simplification pour la majorité des salariés. Quelques explications.

1 - Grâce à la retenue à la source, nous n'aurions plus besoin de faire de déclaration de revenus ?

La retenue à la source ne changerait rien. Si l'administration fiscale peut avoir une connaissance automatique des salaires grâce au recoupement avec la déclaration de l'employeur, elle ne peut avoir connaissance des changements de situation de des déductions fiscales dont pourrait bénéficier le contribuable (frais de garde d'enfant, travaux dans l'habitation, cotisation syndicale...). De plus un certain nombre de revenus ne peuvent être connus de l'administration (par exemple les revenus locatifs). Les français devront donc continuer à faire une déclaration annuelle.

2 - Finis les décalages entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt ?

En cas de baisse des revenus par exemple, le montant de l'impôt ne pourrait pas être immédiatement modifié. En effet, les variations du montant de l'impôt découlent de critères qui ne pourront être connus qu'à l'occasion de la déclaration de revenus annuelle. Les rectifications éventuelles à opérer sur la retenue à la source se feraient comme aujourd'hui avec un an de décalage. L'impôt se calcule en fonction du montant des revenus perçus durant une année, il faut donc attendre le 31 décembre avant de savoir ce que l'on doit pour l'année, la retenue à la source ne raccourcirait donc pas le décalage entre perception du revenu et paiement de celui-ci.

3 - Au moins la retenue à la source simplifierait le paiement de l'impôt ?

Non, pas vraiment. La retenue à la source n'amènerait pas de bénéfice par rapport au dispositif de la mensualisation. Au contraire, aujourd'hui le contribuable peut choisir entre un paiement en trois fois ou un paiement mensuel. Avec la retenue à la source, les citoyens perdront cette liberté de choisir le mode de recouvrement le plus adapté pour chacun.

4 - Y a-t-il des risques introduits par ce nouveau mode de recouvrement ?

Alors que la CGT souhaite réhabiliter l'impôt sur le revenu, celui-ci deviendrait un impôt indirect. Il ne serait plus payé directement par le contribuable à l'État. L'impôt sur le revenu deviendrait donc moins visible. Dommage pour celui qui est l'impôt le plus juste du système fiscal français.

La retenue à la source donnerait également à l'employeur des éléments sur la vie privée des salariés (situation de famille, niveau de revenus du conjoint...), autant d'éléments confidentiels qui doivent le rester.

5 - La collecte par l'entreprise de l'impôt sur le revenu pose t-elle problème ?

Oui, on peut le penser et cela à plusieurs titres. Premièrement, comme pour la TVA, les entreprises risquent de faire de la rétention de trésorerie mais aussi de pratiquer une fraude similaire à celle massive constatée pour la TVA. Il y aura forcément de la déperdition dans le volume des recettes recouvrées.

Deuxièmement, les entreprises vont inmanquablement réclamer une compensation représentative des frais de gestion du recouvrement de l'impôt sur le revenu ce qui représentera une nouvelle dépense pour l'État. ■

Souffrance au travail : la DGFiP (enfin) condamnée !

En juin 2014, suite à la multiplication de suicides et de tentatives de suicides aux finances publiques en lien avec le mal-travail, la fédération et le syndicat publiaient un guide militant.

L'administration s'était bien engagée à reconnaître la responsabilité professionnelle d'un tel acte, mais les enjeux politiques de ce type de décision sont tellement lourds qu'il aura fallu l'intelligence, la détermination et la patience des militants CGT pour contraindre la direction générale à reconnaître une tentative de suicide en accident de service.

En septembre 2012, une agente de la Direction départementale du Gers était victime d'un « burn-out » sévère suivi d'une tentative de suicide sur le lieu et durant les heures de travail qui nécessitera un arrêt de travail ininterrompu de 15 mois suivi d'un

mi-temps thérapeutique de 12 mois.

En décembre 2012, trois mois après son accident, elle a adressé sa direction une demande de reconnaissance d'accident de service, d'imputabilité au service de sa maladie et de prise en charge d'un arrêt de travail de 2011 en lien avec cette maladie, en mettant expressément en cause les réformes, les restructurations de services, les suppressions d'emploi ainsi que le management ont entretenu un stress quasi permanent. Ce stress continu a généré une réelle souffrance au travail... Mes efforts n'ont jamais été reconnus dans les notations et dans les appréciations qui les accompagnent... ».

Pour la DDFIP 32, la DGFIP et le Ministère, il était hors de question de faire droit à une demande d'accident de service et de maladie imputable au service incriminant les politiques de restructuration et le management. Dès lors, avec l'aval de la DGFIP et du Ministère, la DDFIP 32 a livré un combat total en utilisant tous les moyens, même déloyaux, comme de ne pas répondre à la demande adressée en recommandé avec AR, pour faire naître au bout de 2 mois une décision implicite de rejet qui serait devenue définitive si elle n'avait pas été contestée devant le tribunal administratif dans le délai de recours de 2 mois. Comme de présenter à deux reprises, à un mois d'intervalle, une expertise médicale répondant à une mauvaise question posée par l'administration afin d'obtenir un avis défavorable de la commission de réforme. Les représentants des personnels siégeant dans la commission alertés de cette manœuvre ont pu la déjouer en obtenant une nouvelle expertise médicale délocalisée en dehors du département auprès d'un médecin agréé de l'unité médico-judiciaire du CHU de Toulouse Rangueil. L'expert conclura qu'« un lien de causalité pouvait être établi entre la pathologie et l'activité professionnelle et que l'affection pouvait être considérée comme une affection contractée en service ».

La commission de réforme réunie pour la 3^e fois en novembre 2013 suivra les conclusions de l'expert et donnera un avis favorable à l'imputabilité malgré l'abstention des 2 représentantes de la DDFIP 32.

Il faudra attendre encore 4 mois, le 18 mars 2014, pour que le DDFIP 32 prenne enfin une décision sur la demande reçue en décembre 2012. Il reconnaîtra le caractère professionnel et imputable au service de la maladie mais ne reconnaîtra pas comme accident de service la tentative de suicide qu'il, insigne mépris, qualifiera d'incident : « L'incident survenu en date du 27 septembre 2012 n'est pas reconnu imputable au service car analysé comme un acte réfléchi et volontaire dicté par une motivation personnelle... » Il ne prendra pas en charge non plus l'arrêt de travail et les frais médicaux de 2011.

Bien qu'ayant déjà obtenu avec la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie une belle victoire, l'agente a introduit en mai 2014 un nouveau recours devant au Tribunal

Administratif de Pau pour faire annuler la décision du DDFIP 32 refusant de reconnaître l'imputabilité au service de sa tentative de suicide et refusant la prise en charge de l'arrêt de travail de 2011. Malgré les manœuvres dilatoires de l'administration comme la production tardive des mémoires en défense contenant des informations personnelles à caractère médical, cela fera l'objet d'un dépôt de plainte au pénal pour violation du secret professionnel, les deux recours seront jugées en décembre 2014.

Dans son jugement du 29 décembre 2014 le Tribunal Administratif de Pau a décidé : « la décision du 18 mars 2014 est annulée en tant qu'elle refuse de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident du 27 septembre 2012 » « la décision du 18 mars 2014 est annulée en tant qu'elle refuse la prise en charge de l'arrêt de travail de 2011 » « L'État versera la somme de 400 € sur le fondement de l'article L 761-1 du code de justice administrative ». Ce jugement sera notifié au Ministre et une copie adressée au DDFIP 32 le 13 janvier 2015.

Suite à ce jugement l'Administration déposera les armes. Elle ne fera pas appel du jugement et le 10 avril 2015, 3 mois après la notification, le DDFIP 32 prendra une décision de reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident du 27 septembre 2012, la tentative de suicide qu'il avait appelé incident dans sa précédente décision. Il prendra en charge également l'arrêt de travail de 2011 au titre de la maladie professionnelle ainsi que les frais médicaux liés à cette maladie.

En prenant en charge cet arrêt de travail l'Administration reconnaissait que le travail avait rendu malade son agente plus d'un an avant sa tentative de suicide. C'est donc au terme d'un combat de plus de 2 ans au cours duquel l'Administration ne s'est pas honorée, que cette victoire totale a été arrachée.

Elle l'a été grâce à la détermination de l'agente, adhérente de la CGT Finances Publiques depuis 40 ans. « Les seuls combats perdus d'avance sont ceux auxquels on renonce ». ■

Actualités DNEF

Compte rendu du Groupe de travail Cellule BNRDF du 4 juin

La DG souhaite élargir les compétences de la DNEF en matière de gestion des dossiers BNRDF, par transfert de tâches de CF et par création de tâches nouvelles.

Actuellement, le bureau AFP instruit les propositions de plaintes pénales émanant de toutes directions et les envoie à la CIF ; elle attribue ensuite les contrôles et prépare et participe aux audiences judiciaires. Elle perdrait suite à cette réorganisation l'attribution des contrôles aux directions, mais conserverait le reste (CIF et juridictionnel).

Les nouvelles tâches créées et dévolues à la DNEF seraient, en plus de l'attribution des contrôles, de les suivre et piloter (stratégie de contrôle, périmètre, choix des procédures, sans oublier le recouvrement et les saisies pénales). Elle effectuerait elle-même certains de ces contrôles (sur place ou sur pièces).

Elle serait l'interlocuteur de la BNRDF (soutien en cours d'enquêtes, réponses aux réquisitions, « reporting » régulier et

sélection des dossiers les plus urgents ou sensibles.

Elle serait également l'interlocuteur unique des juridictions (articulation entre les procédures fiscales et pénales, droits de communication auprès des juridictions le plus tôt possible).

Tout cela représenterait « une vraie opportunité » (sic) pour le positionnement de la DNEF sur des dossiers intéressants, « renforcerait la position de la DNEF sur des dossiers à enjeux, tant sur les aspects d'enquête que de contrôle », et « permettrait d'influer sur les rangs de priorité de la BNRDF ».

La direction de la DNEF propose donc la création d'une brigade de 12 inspecteurs (à terme seulement ; ce chiffre pourrait être de 4 environ dans un 1^{er} temps) rattachée à la 3^{ème} division, avec a priori le régime indemnitaire de BIR. Un rééquilibrage des divisions et de la charge de travail des 2 directeurs assistants pourrait être réalisé (la BNI 6 pourrait rejoindre la division 2 et la répartition des BII entre les 2 AFIPA être égalitaire, voire le

secrétariat général changer de directeur assistant).

Le directeur nous a précisé vouloir clairement recruter au profil, exigeant des compétences très spécifiques, même si une formation professionnelle sera bien évidemment dispensée (connaissance de la vérification, fortes compétences patrimoniales ; le profil uniquement BIR ne l'intéresse pas en l'espèce). Le « recrutement » se ferait déjà en interne, pour lancer le service (et car les cartes sont déjà jouées cette année en raison du calendrier propre aux mutations nationales, déposées en janvier après une instruction rédigée en décembre et un CTL et un CTR en décembre également), le complément de la brigade se faisant aux prochains mouvements de mutations (pour arriver au chiffre de 12 inspecteurs envisagé).

Sur ce point bien précis des modalités de mutations, la CGT y est d'ores et déjà opposée ; nous sommes pour le respect des règles, car nous estimons qu'à travers elles, ce sont les agents qui sont respectés. Nous ne croyons pas au bon directeur génialissime qui saurait, encore plus que les agents, ce qui est bon ou pas pour eux.

Pour ce qui est de la création de cette brigade, la CGT a déclaré avoir, au vu de la note qui nous était soumise pour la préparation de groupe de travail, plus d'inquiétudes que d'espoir, même si les propos de la directrice assistante en cours de séance nous ont un peu rassurés.

En effet, il s'agit d'un transfert de charges et d'une création d'une charge nouvelle, sans transfert ni création d'emplois et la lecture de la note préparatoire nous laissait craindre qu'il s'agirait quasi exclusivement de tâches administratives, sans réelle autonomie des agents quant à la manière de mener leurs enquêtes et/ou vérifications.

Nous avons bien entendu revendiqué la création des emplois correspondants à la DNEF.

La CGT, qui avait proposé aux 2 collègues actuellement en place à la cellule BNRDF de participer à ce groupe de travail comme expertes de la CGT, s'est inquiétée de la polyvalence qui serait éventuellement demandée aux agents (fonctions administratives, juridiques, fiscales, procédures d'enquêtes et de vérifications, gros travail de suivi et de réponse à réquisitions de la BNRDF, etc.).

S'il nous est apparu évident, surtout après avoir échangé avec nos 2 collègues, que les liens avec la BNRDF devaient absolument être renforcés, il s'agit malgré tout d'un changement fondamental de missions et de conditions de travail.

Sans y être formellement opposés, nous pensons qu'il faut

absolument se donner les moyens de le préparer, donc sans précipitation inutile. Pour ce faire, avec l'accord des 2 collègues qui nous accompagnaient, nous avons proposé à la direction d'élargir dans un 1^{er} temps les missions de la cellule BNRDF de la division 3 et d'y affecter des agents en renfort (*donc par détachement si des agents non affectés en direction sont intéressés, ce qui ne change rien à la situation qui se produirait avec la création immédiate d'une brigade*) afin de préparer dans les meilleures conditions le basculement vers une brigade à une date compatible avec le calendrier et permettant de respecter les règles nationales de mutations, sans que les participants au groupe de travail aient l'impression désagréable de servir de caution à quelque chose de décidé en petit comité, qu'ils juste valider (ou pas...).

En effet, rien n'est complètement calibré, l'estimation de la charge de travail, le ratio entre celles-ci (plus de juridique ou plus de réponse à réquisitions ?, combien de vérifications ou d'ESFP ?, etc.), la polyvalence totale ou partielle des agents, voire leur spécialisation éventuelle (même s'il a été acté que la polyvalence serait souhaitée et non imposée, ce dont nous doutons dans les faits). Si ce flou peut se comprendre en partie, il a semblé à la CGT que l'extension de la cellule déjà existante serait à même de préparer au mieux l'arrivée des futurs collègues, voire d'y intégrer des contrôleurs et/ou des agents C.

Le directeur n'a répondu à quasiment aucune question, ni pris position quant à notre proposition d'étendre la cellule existante avant de la transformer en brigade, dans la transparente la plus totale. Il a préféré se donner le temps de la réflexion avec les chefs de service et la DG et attendre l'éventuelle affectation d'un IP supplémentaire.

En effet, si la DG n'a donné aucune date de mise en place, la direction refuse tout net d'attendre le 1^{er} septembre 2016, date normale de création du nouveau service en cas de respect de toute la chaîne administrative et statutaire (CHS-CT, CTR, CTL, rédaction de l'instruction sur les mutations pour informer de la création de cette structure et expliquer les modalités d'affectation -profil, quelle structure demander, etc.- avant décembre 2015, puis mutation rédigée en janvier 2016 et affectation locale en juillet 2016) ; elle craint de rater le coche, elle souhaite au plus vite conforter les liens avec la BNRDF et elle souhaite enfin « préfigurer » le service avec un nombre restreint d'agents dans un 1^{er} temps, pour affiner ses choix organisationnels.

Finalement, le directeur nous a annoncé la semaine suivante qu'il maintenait sa position d'un service à part entière dès maintenant... Comme quoi le dialogue social peut aussi servir à n'être pas entendu... Mais, après tout, ce seront les agents qui essuieront les plâtres... Ça aide pour prendre des décisions !■

Bonne Retraite Sincèrement

La section CGT DNEF se doit de souhaiter un bon départ à la retraite au Chef de Service de la BRS qui a subitement connu ces dernières semaines une période de zèle en mettant la pression sur « ses agents qui en feraient moins que les autres », en visant particulièrement deux agents qui ont des mandats syndicaux et sont donc parfois absents du service.

Faut-il rappeler qu'un(e) représentant(e) du personnel est élu(e) lors des élections professionnelles : la liberté syndicale permet aux salariés de faire entendre leur voix et d'exprimer ce à quoi

ils aspirent dans le respect démocratique des droits collectifs et individuels. Qu'à cela ne tienne, c'est à eux d'en faire plus : « la BRS n'est pas la SNCF », « il faut faire des efforts ».

Impressionnés par la finesse des propos, nous souhaitons à ce chef de service une excellente retraite, droit gagné au fil des ans par l'activité de milliers de militants syndicaux et par des manifestants qui aujourd'hui la défendent devant sa remise en cause par le MEDEF et les libéraux qui s'en prennent au droit syndical...■

🕒 Horaires variables contre forfait : l'union plutôt que la « désunion »

La Direction a récemment rappelé aux agents les règles en matière de « badgeage »

Cette note a été ressentie par les agents comme une stigmatisation, d'autant que certains chefs reprochent à des agents d'arriver à 10 heures ou de partir à 16 heures, alors que c'est précisément ce que permet la pointeuse !

La pointeuse est l'outil même de division : entre ceux qui y sont assujettis ou pas, entre services de direction et brigades, entre ceux qui arrivent plus tard ou qui partent plus tôt, entre ceux qui seraient « libres de leurs horaires » (mais avec un objectif annuel jamais en baisse, même lors du passage aux 35 h...qui a d'ailleurs instauré la pointeuse à la DGFIP) et ceux qui bénéficient de récupération,....

Elle n'a toujours comptabilisée que le temps de présence, jamais le temps de travail !

Confrontés à des charges de travail toujours plus importantes du fait des suppressions d'emplois, les agents de la DGFIP rencontrent de plus en plus de difficultés à effectuer des horaires de travail décents avec pour conséquences les écrêtements horaires, « burnout », tensions sur les plannings, refus de congés et/ou d'autorisation d'absence.

Dans une DGFIP où l'immédiateté est devenue la norme et le cadencement du travail prime sur sa qualité, la question des horaires de travail ne doit pas masquer la principale problématique qui est celle de l'organisation du travail (et il faudrait pour cela que l'administration prenne en compte l'avis des agents !) et de la réduction du temps de travail.

A défaut on risque d'assister à l'émergence des dérives telles que l'auto-surveillance, le flicage entre collègues, les jalousies entre services. La division entre agents serait mortifère au moment où se multiplient les attaques contre les fonctionnaires et les missions du service public. ■

👏 Compte rendu de l'audience auprès du Délégué du Directeur sur les frais de déplacement

A la demande de la CGT, le Délégué IDF a accepté de recevoir 5 camarades, dont un de la DNEF, afin d'aborder la problématique des frais de déplacement des itinérants. En liminaire, nous avons rappelé brièvement les problèmes existants en matière de frais de déplacement, et notamment une discrimination certaine entre agents, dans un contexte économique difficile, une fiscalité de plus en plus lourde, la baisse de certaine prime, la fiscalisation des ACF (ex-IFDD). En ce qui concerne la spécificité de la DNEF, nous avons rappelé que ses services opérationnels étaient classifiés « grands voyageurs » et qu'à ce titre, ils engageaient d'importants frais chaque mois. La demande s'est donc portée naturellement sur une augmentation substantielle des frais de repas et d'hôtel (15,25 € par repas et 60 (petites et moyennes villes) ou 75 € (grandes villes) par nuitée). La délégation CGT a abordé la problématique de l'utilisation des véhicules personnels pour des raisons pratiques d'organisation, malgré des contrats avec un loueur. En cela, la demande des agents est simple : application du barème kilométrique du contribuable (IR), plus avantageux et prenant en compte de façon plus nette l'usure du véhicule. Il a été rappelé au Délégué, que dans ce cadre, il y avait un risque potentiel d'accrochage ou de vandalisme des dits véhicules et qu'il serait légitime d'appliquer l'auto-mission, à savoir la prise en charge totale de la franchise comme cela existe dans d'autres administrations ou ailleurs.

Puis, la CGT a abordé le problème spécifique des agents habitant et intervenant dans leur mission sur Paris (NDLR : nous n'oublions pas les grandes villes de province, mais notre interlocuteur n'est compétent que sur la région parisienne) pour lesquels l'application FDD ne génère pas de frais de repas, ce qui engendre des discriminations importantes entre agents, selon leur lieu de résidence.

Enfin, toujours lié à l'application de « l'usine à gaz » FDD, nous avons décrié la complexité de ce logiciel et une formation plutôt légère qui entraîne chez certains agents l'abandon pur et simple de la saisie des frais de déplacement.

Après nous avoir écoutés attentivement, le Délégué nous a dit que nos interventions étaient claires, honnêtes et techniques et qu'il ferait remonter nos doléances.

Il a toutefois, précisé qu'il n'était pas un service de décision. Il a affirmé que les problèmes existants n'étaient nullement polémiques, que c'était des sujets réels. Pour lui, il y a deux problématiques : d'un côté les règles que l'on peut contester et de l'autre l'application des règles ou l'interprétation des règles, plus critique. Le vrai sujet, a-t-il rappelé, sont les règles qui ne nous conviennent pas, qu'il faut revisiter et corriger.

Nous avons précisé que ce sujet brûlant avait fait l'objet de débat au congrès de la CGT FiP et que sur Paris, force est de constater que les textes (2006) ne sont pas appliqués. La problématique des frais de déplacement est loin d'être réglée et nous souhaitons enfin un dialogue social sur le sujet (il est par exemple intolérable que les BCR parisiennes n'aient toujours pas de remboursement depuis 6 mois) malgré l'intervention auprès de M. Parini.

Le Délégué a souhaité nous rencontrer plus souvent, et notamment à la fin du 1er semestre 2015. Nous lui avons rappelé que le 29 juin 2015, un groupe de travail sur le thème les frais de déplacement est organisé à la DG et que l'on attendait des réponses ce jour-là. Nous lui avons proposé de le rencontrer après cette date.

