

Compte rendu GT présentation de la transformation des CROC en CRPC

Nous sommes toujours circonspects lorsqu'on nous convoque à une réunion d'information, cette espèce d'objet conceptuel qui consiste à donner l'illusion du dialogue social sans avoir à discuter avec les syndicats... Mais pour une fois il faut avouer que nous avons pu dialoguer.

Certes nous avons eu entre les mains une instruction cadre qui ressemble à quelque chose de bouclé, au point que certaines DI vont la présenter la semaine prochaine en comité technique... Mais malgré les apparences, les choses n'étaient pas fermées et nous avons pu dialoguer sur les problématiques métiers.

Le CRPC ? le retour du CIPC par la petite porte ?

Cela avait été un des serpents de mers du PSD, l'inter-régionalisation des services régionaux qui aurait abouti à vider de leur substance les DR, et de fait à supprimer des postes... On était en droit de se demander si le CIPC ne revenait pas sous de nouveaux atours. Pour la sous direction D, cela n'a rien à voir, c'est bien un échelon régional. Soit, l'organisation pourra se faire par spécialisation au sein de plusieurs directions dans une même DI (un référent viticulture d'une CRPC pourra être activé par les autres DR par exemple), mais en aucun cas cela ne sera un service inter-régional.

Quelle différence avec les CROC ?

Lorsqu'on regarde l'instruction cadre, on voit en effet que 90% des choses étaient déjà dans le giron des anciennes CROC. Alors quelle différence y aura-t-il ?

Pour la direction générale, cette instruction cadre répond à plusieurs besoins :

- Le besoin de clarifier la place des différents acteurs du renseignement tout d'abord. L'arrivée du SARC a en effet changé la donne et il faut pouvoir positionner ce nouvel acteur.
- Le besoin de recentrer les CROC sur leur cœur de métier notamment, en excluant de leur fiche de poste le côté statistique qui en faisait une annexe régionale de la CCG.

La CRPC fera désormais de la programmation et du pilotage, et rien que ça... Lorsque l'on commence à donner les moyens pour faciliter les contrôles, cela a tendance à nous plaire.

Un premier écueil : les effectifs !

Oui quels effectifs pour les CRPC ? En sachant que de nombreuses CROC sont déjà en sous effectif, et qu'il faut se donner les moyens de ses ambitions. Aucune réponse claire à ce niveau, l'instruction parle métier et pas gestion des ressources humaines... Mais le fait est que lorsqu'on demande de spécialiser du personnel, de s'investir sur des domaines particuliers, de devenir des référents, cela suppose du personnel, du temps de formation et une pérennisation des effectifs.

Alors comment faire ? Pour ce qui est du nombre des agents, la DG compte laisser la main aux DI... mauvaise idée, sans faire de procès d'intention, vu le manque en AG et OP/CO, pas sûr que le CRPC soit une priorité à court terme. L'instruction cadre aurait dû cadrer le nombre d'agents minimum pour le service, au risque de voir son projet s'épuiser faute de combattants.

Du temps de formation

Il est clair que la formation renseignement actuelle est trop généraliste pour ce nouveau projet. Les futurs spécialistes devront avoir accès à tout le panel de formation et avoir du temps pour s'auto-former sur la réglementation.

Pérenniser les effectifs

Avant même de parler de filière métier, il faudra se poser la question de l'attractivité du poste. Pour l'instant les postes en CROC n'ont aucun avantage, financier notamment, en OP/CO, et sont mêmes pénalisant en SU.

Voilà une vraie question à se poser, pour laquelle la sous direction D n'avait pas mandat.

Impact du CRPC sur la supervision

Rien ne change semble-t-il, chaque région fera au cas par cas, avec une supervision au CRPC ou en bureau en fonction de ces particularités.

Questions métiers il reste des points à approfondir

► Question a été posée sur la priorité de contrôle entre les préconisations du SARC et des CRPC ?

Dans le meilleur des mondes on commence par contenter le SARC, puis les CRPC et ensuite la supervision... Mais ça c'est dans le meilleur des mondes... et revoilà notre écueil des effectifs ! Lorsque l'on a les moyens de ne contenter qu'un seul des trois acteurs, doit-on aller vers celui qui est le plus éloigné du terrain ? Rappelons que dans une galère ce ne sont pas les tambours qui font avancer le bateau mais les rameurs. Et moins il y a de rameurs, moins la machine avance, même si on double le nombre de tambours.

Aucune réforme, aucune instruction cadre, aussi bien faite soit elle ne pourra compenser l'absence de collègue au moment du contrôle.

► Mise à jour des DCN... si l'on peut comprendre l'idée il faut à un moment se heurter au principe de réalité, ce n'est pas faisable en l'état actuel des effectifs. On nous croira mono obsessionnel mais on en revient toujours au nœud gordien de ce manque de personnel. La sous direction D s'inquiète de la baisse du taux de contrôle depuis la mise en place des DCN. TANT MIEUX ! Nous n'arrêtons pas de dire que le cœur des missions de la douane c'est le contrôle des marchandises !! Alors on ne peut qu'applaudir lorsque l'on nous dit qu'il n'y a pas assez de contrôles.

Mais pourquoi ? Parce que les effectifs ne sont pas au rendez vous dans les CROC et sur le terrain, parce que les indicateurs qui incitent à faire une visite/un contentieux sont irréalistes et n'engagent pas à contrôler sereinement...

Nous avons des explications plein le cha-peau mais toujours est-il que l'effondrement du nombre de contrôles, nous l'avons prévu, avec les conséquences que cela a pour notre profession et tous nos concitoyens.

Encore une fois, il y a ceux qui se battent pour accompagner les fermetures, et ceux qui se battent pour défendre les missions, les moyens, les effectifs !

Bref, sur de nombreux points cette nouvelle instruction cadre va dans le sens des missions de la douane et essaye de remettre et de donner une nouvelle impulsion à la réforme du renseignement qui était passée à côté de sa cible. Mais s'il n'y a pas les moyens humains et matériels à mettre en face, elle restera lettre morte...