

La réforme est-elle applicable à tous les agents de la maison douane ?

Sans vouloir être trop vindicatif, il me semble que certaines exceptions demeurent au sein de notre administration, en ces moments difficiles de bouleversements.

La réforme, la RGPP qui donnent chaque jour des tours de vis aux agents, semblent creuser le fossé entre les agents de base et une certaine hiérarchie. Je pense à quelques Chefs de service OP/CO et Chefs Divisionnaires qui ne sont pas inquiétés par les événements pourvu que leur carrière se déroule au mieux.

Cet en effet encore et toujours aux agents de base OP/CO et SURV sur le terrain, qu'il est demandé de faire toujours plus et mieux en l'absence de toute compréhension et bienveillance de la haute hiérarchie. L'avenir est déjà bien sombre pour les agents du terrain. D'ailleurs, selon les régions, les emplois à profils proposés, il est bien difficile de se faire une carrière et dans le même temps d'accepter une mutation au risque de ne plus revenir dans son environnement familial entraînant les conséquences financières insupportables. Les suppressions et regroupements de services n'arrangent rien à la situation professionnelle des agents de base. Les Chefs d'unité et leurs adjoints, les CSD sont remerciés de leurs bons et loyaux services sans contrepartie aucune.

Quoiqu'il en soit ce sont pourtant bien ces agents de base qui font tourner le moteur douane.

Mesdames et Messieurs les Chefs de service OP/CO et Chefs Divisionnaires, vous pouvez compter sur ces agents lorsque vous arrivez de vos bureaux lustrés et parquets cirés. Sans les agents de terrain à quoi ressemblerait votre carrière? Que serait votre travail? Les auto contrôles, les audits, les statistiques, les indicateurs existeraient-ils encore? Connaissez-vous le travail douane? Non vous ne connaissez pas grand chose. Quelques Chefs de service, tout au plus, reconnaissent après leur passage dans les services, avoir eu de la chance d'être entourés de femmes et d'hommes compétents. C'est heureux et honnête. J'évoquais auprès d'un Directeur Régional, une certaine forme d'incompétence concernant certains Chef Divisionnaires. Ce Directeur Régional me disait «Je sais ».

Mesdames et Messieurs les Chefs de service OP/CO ou Chef Divisionnaires, votre rôle, c'est de faire tomber des têtes de faire pression sur les agents pour arriver à vos fins. Lorsque votre besogne est accomplie, vous pouvez repartir sereinement avec une promotion bien évidemment sur une résidence de votre choix et pour certains, un logement de fonction très honnête. Il faut reconnaître que vous ne faites qu'exécuter ce que désire l'autorité supérieure. Parfois la place que vous occupiez est supprimée. A quoi servait-elle alors? Lorsque vous étiez à cette place, vous étiez appelés à diverses missions quelques semaines tout au plus. A votre retour, il vous était possible de retrouver le service qui avait fonctionné comme à son habitude.

Alors pourquoi tant de véhémence envers les agents lorsque vous avez présenté CAP 2012? Ce projet ficelé et ensuite porté aux agents . Il nous était possible de poser les questions. Cela a été fait. Mais en même temps il ne fallait pas nous « lamenter » ou « changer de métier si nous n'étions pas contents ». Mais nous avons compris que la population locale ne doit plus venir se plaindre pour les petits trafics de drogues. Elle doit se plaindre à la Gendarmerie. Notre rôle à nous est d'aller sur les grands axes au-devant des gros trafics. Cela est plus rentable, tant pis pour le service public et l'aide apportée et reconnue d'utilité par cette population. CAP 2012, quel beau projet présenté en un superbe dossier papier cartonné glacé alors qu'il nous est quasiment impossible d'obtenir une brochure multilingue MOD.

Aujourd'hui, les unités de surveillance croulent sous le poids des statistiques, des tâches de gestion et de suivi de dossiers contentieux, d'opérations comptables de FP. Il convient de rappeler que ces tâches étaient assurées par les services OP/CO et les services de la DR. Bon, on a rien contre, mais en même temps comment être sur le terrain à contrôler?

Les agents qui accomplissent en partie des missions au sein des BSE de la frontière suisse, ont l'impression de ne pas être utiles. En fait, le service rendu à l'usager, la taxation, le visa des bordereaux de vente à l'exportation, la prise en compte des titres dans NSTI, ECS, (quand ces systèmes veulent bien fonctionner), les recherches non aisées dans RITA, les contentieux réalisés et non pris en compte dans le plan de contrôle national... Ces tâches, l'administration voudrait s'en dessaisir voire les abandonner et les refiler aux collègues suisses. Ces missions ne sont pas bonnes à intégrer dans Mathieu.

Certaines pratiques fusent aussi de la part de notre bienveillante hiérarchie. C'est ainsi que dans un bureau OP/CO qui n'est pas supprimé, le Chef Divisionnaire passe son temps à sonder les agents afin de s'enquérir qui d'entre eux seront intéressés pour rejoindre le service SURV de proximité, lequel est en sous effectif. On fait toutefois savoir aux agents pas très motivés pour rejoindre la SURV que s'il tardent à prendre une décision, ils seraient amenés à poursuivre leur carrière sur un autre poste éloigné. En même temps on dira au Chef d'unité du service SURV. Voilà, maintenant vous avez l'effectif pour travailler avec ces agents ex OP/CO très très contents de venir!!!

Quelques agents se sont décidés bon gré mal gré. Toujours est-il que certains d'entre eux doivent dans la précipitation rejoindre le site de l'ENBD. Bien entendu, ils passeront dans la précipitation, avec succès, on l'espère, les tests de visite médicale, de sécurité et d'habilitation au PSA.

Au sein même de ce bureau, existent des tensions entre le Chef de service pas très compétent à son poste et des agents. Aussi lorsque la goutte fait déborder le vase, un des problèmes est porté au Chef Divisionnaire qui essaie d'apaiser les tensions mais préfère ne pas aller au-delà au risque de s'attirer les foudres du Directeur Régional.

A la division, il y a du mouvement. L'adjoint au Chef Divisionnaire s'en va, son poste est supprimé. C'est dire l'importance de cet emploi pour un homme bien sympathique qui avouait ne rien connaître à la SURV. Pourtant cet adjoint était inscrit au tableau des permanences de commandement sur lequel on pouvait compter quoiqu'il arrive, les jours fériés, les week-end et les nuits. Il n'en demeure pas moins qu'il a quitté son poste avec une promotion et sur une résidence de son choix, près de chez lui. Sur le carton d'invitation de son pot de départ, il précise, je m'en vais sur ce nouveau poste en préretraite.

Il y a quelques mois, j'envoyais un courrier V.H à la DG (bureaux D1, E4 et F1), concernant des questions de réglementation. Ma CSD a transmis ce courrier. Puis rien??? Contact à la DG auprès d'un bureau. A ce jour, me dit-on, il n'y a pas de trace de ce courrier. Problème de transmission ???

Les agents de base que nous sommes peuvent-ils compter sur la hiérarchie, lui faire confiance?

Il serait souhaitable dans ce contexte, que nos hauts gradés, soient avec nous sur le terrain, tous les jours, toutes les nuits, par tous les temps, les week-end, les jours fériés. Chacun dans notre métier doit savoir ce qu'il en est de contrôler des personnes dangereuses ou tout du moins

des personnes irritées à cause de la crise. Chacun doit surtout être formé suffisamment pour mener à bien les suites des contrôles lors de contentieux souvent de plus en plus techniques et devenus difficiles. Ce n'était pas le cas auparavant, mais de nos jours, les services de terrain ne seraient jamais au top dans la rédaction des procédures contentieuses. Pourquoi alors ne pas dépêcher des inspecteurs sur le terrain qui seraient capables de produire des procédures de qualité dans le contexte difficile que l'on peut connaître lors de certaines affaires.

En même temps, les agents de terrain que nous sommes, (Agents de Constatation Chefs d'unité, adjoints aux Chef d'unité et enfin CSD), sommes aussi des citoyens qui payons nos impôts et souhaitons que nos hauts spécialistes de management trop bien rémunérés, se manifestent réellement sur le terrain. Peut-être que tous ensemble nous pourrions aboutir à ce beau projet CAP 2012 avec succès.

Se lamenter, non! Se comparer aux unités de production, oui! Pourquoi pas! A condition que tout le monde sans distinction de grade, participe au labeur. D'ailleurs l'artisan, n'est-il pas sur le chantier avec ses ouvriers? En notre grand pays de gastronomie, le meilleur des Chefs cuisiniers n'est-il pas lui même aux fourneaux devant ses casseroles?

A méditer!