

Compte-rendu du groupe de travail "Formation professionnelle" du 9/06/2017

Cet exercice annuel permet de faire le point sur la formation professionnelle en Douane. Il était présidé par la cheffe du bureau A1, la sous-Directrice A ne pouvant assister à l'intégralité de cette réunion. Toutes les OS étaient présentes excepté SOLIDAIRES.

Focus sur L'ENDésastre

La formation initiale avec comme sujet principal, le dernier stage de contrôleur qui a vu 71 stagiaires n'ayant pas obtenu la moyenne aux épreuves écrites.

A la recherche des causes d'un échec avéré... Et prévisible...

La DG reconnaît qu'il existe un problème et qu'elle s'efforce d'en analyser les causes précises qui pour elles, sont multiples.

Le premier stage n'ayant pas connu les mêmes problèmes, l'administration aurait plutôt tendance à incriminer le comportement des élèves contrôleurs.

Après un débat riche et animé sur les choses qui ne fonctionnent pas bien à l'ENDLR, les causes suivantes sont abordées par la CFDT et l'ensemble des OS :

- Une scolarité mal organisée.
- Un contenu pédagogique partiellement inadapté.
- Un rythme de travail trop intense.
- Un problème d'agenda parfois peu logique.
- Un souci dans le contenu des épreuves.
- Un accompagnement des stagiaires insuffisant.
- Un niveau d'épreuve peut-être trop élevé.
- Le Devenir des ER INFORMATIQUE ? Qualification PAU.
- Pas de garantie de formation uniforme dans les DI.
- Combien de formateurs occasionnels mobilisés, avec quel volume horaire ?
- Une souffrance des enseignants face à une situation qu'ils ne maîtrisent pas et un changement de statut imposé.

La deuxième chance...

La DG constate que le chiffre de 71 échecs est inacceptable. Un dispositif de deuxième chance est mis en place au niveau des DI. Le but est d'éviter le renouvellement de cette situation.

Selon la DG, il y a de multiples causes difficiles à identifier

Le directeur de l'école de La Rochelle toutefois reconnaît sa part de responsabilité dans cette situation et nous détaille les points qui vont être revus et améliorés pour les prochaines formations initiales :

- Une révision de l'agenda des formations pour limiter un nombre de cours trop importants.
- La mise en place d'un nouveau calendrier des épreuves.
- Le réexamen des volumes horaires par module.
- Un dispositif de soutien sur la base du volontariat.
- La centralisation des questions posées en cours par l'ensemble des groupes de stagiaires.
- La création d'un module multi disciplinaires valable pour les épreuves et les TP.
- Un accès en ligne aux cours pour les stagiaires et à l'application MELUSINE.
- Un mixage des groupes avec des internes et externes.
- Des Travaux Pratiques mixtes SU et CO.
- Un travail de communication sur les emplois réservés qui seront mieux informés qu'ils doivent réussir un stage de formation générale avant de pouvoir être intégrés dans leur spécialité.
- La répartition homogène des emplois réservés dans les groupes.
- La création d'un formateur référent pour répercuter les demandes des stagiaires.
- Des renforts pédagogiques suffisants.
- Un meilleur contrôle d'assiduité.
- Enfin, aucune modification de l'arrêté traitant de la formation initiale des contrôleurs n'est envisagée.
-

Pour les 71 stagiaires en souffrance, la deuxième chance - conditionnée à l'obtention de la moyenne au stage théorique et à l'oral de fin de stage - se matérialisera dans le rapport de stage qui va documenter la "titularisabilité" de l'agent.

La formation continue

Un débat s'instaure sur la méthode d'évaluation des stages. Selon la DG, il y a plusieurs indicateurs qui sont analysés après chaque stage. Les OS regrettent de ne pas être destinataires des résultats de ces enquêtes faites auprès des stagiaires.

La DG accepte de fournir plus de données qualitatives pour les prochaines réunions.

Selon le DI de la DNRFP, la formation initiale est priorisée et la formation continue permet de remplir au maximum les écoles.

Les OS déplorent que l'application CLAF fonctionne mal. La DG est consciente des difficultés et le problème est pris en charge.

Nous échangeons sur le nombre de formateurs occasionnels et le volume d'heures de formation qu'ils dispensent. Les OS demandent la communication de statistiques par DI afin de pouvoir juger d'une équité de traitement des stagiaires.

La DG nous précise qu'un outil qui lui permettra d'avoir ces chiffres est en cours d'élaboration.

La formation management

Nous faisons un point de situation du plan managérial ministériel :

Pour la CFDT c'est une bonne chose que ce problème soit enfin géré car il est important d'avoir des cadres bien formés.

L'IMD a eu de multiples échanges avec d'autres administrations pour améliorer l'offre de formation.

La DG nous expose le chantier 8 du projet "Ambition DG" :

Le dossier avance avec une bonne participation des collègues concernés.

La sous-Directrice A nous annonce l'arrivée à demeure d'un conseiller mobilité carrière avec diplôme de coach sur le site de la DG.

Les QUESTIONS DIVERSES :

Concernant les délais de route pour les OPCO notamment le dimanche: Il sera rappelé aux chefs de services de faire preuve de souplesse pour accorder des facilités aux agents concernés.

Un accès au catalogue des formations pour les représentants syndicaux permanents est demandé, la DG va expertiser la demande..

La DG nous confirme, comme nous l'avions demandé, le recrutement d'une psychologue du travail rattachée au bureau A1, qui pour l'heure a commencé des visites d'immersion afin de mettre en oeuvre une réingénierie des opérations de recrutement des CSDS notamment.

Concernant la formation des Gardes Frontières, sur la demande expresse des OS, la DG a consenti à réunir un Groupe de Travail de présentation du dispositif.

Enfin, nous revenons sur le problème des repas du soir à TOURCOING. En réponse, le DI de la DNRFP nous annonce qu'un gros effort sera fait sur ce sujet et qu'il va y avoir une montée en gamme de prestations proposées.