

# FORMATIONS EN SURVEILLANCE UN CHANTIER DIGNE DES 12 TRAVAUX D'HERCULE !

RÉCLAMÉ DEPUIS DES ANNÉES PAR LA CFDT, CE GROUPE DE TRAVAIL S'EST TENU DANS UN CONTEXTE PARTICULIER LIÉ AU BLOCAGE SOCIAL IMPOSÉ PAR LE GOUVERNEMENT. NOUS AVONS CHOISI D'Y PARTICIPER EN RAISON DES ENJEUX IMPORTANTS LIÉS À L'AVENIR DE LA SURVEILLANCE.

## POINT 1 LA FORMATION DES AGENTS TERRESTRES DE CATÉGORIE B ET C, CONSTAT ET PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION.

*Sur le cadre (contenu / durée / moyens) de la formation :*

### CONTENU

La CFDT demande que dans un premier temps, une étude soit réalisée sur les besoins exprimés par les agents et les contrôleurs afin de définir le temps de la formation et les savoir-faire attendus pour être opérationnel en sortie d'école.

En effet, le cursus actuel date de 2015 (fusion des écoles) et depuis, des évolutions métiers importantes ont eu lieu (EES/ Cash control, ESSOC AG NET...)

Pour la CFDT, les **besoins métiers** ne sont pas suffisamment étudiés actuellement (OGAM, CAD ...).

Parallèlement, nous souhaitons une **harmonisation des règles d'évaluation des formations ACP2 et C2**.

La CFDT propose aussi une **évolution de l'épreuve orale de fin de stage**, extrêmement coûteuse, pour un intérêt tout relatif.

L'administration semble avoir la même vision et souhaite une évolution en mettant en place l'oral sur la 3e épreuve.

De fait les collègues seraient évalués sur le stage théorique et le stage pratique.

### DURÉE

Actuellement les stages durent de 10 à 14 semaines pour les agents de constatation et de 15 à 18 semaines pour les contrôleurs.

À la suite de nos échanges, l'administration a convenu qu'il manquait l'équivalent de deux semaines de cours supplémentaires, à la fois pour permettre une assimilation optimale des compétences attendues et se concentrer en fin de cursus sur une base métier.

Cela permettra également de réaliser des TP transverses qui mettent en œuvre les savoir-faire enseignés (partir d'un contrôle et dérouler l'ensemble de la procédure).

L'administration ne peut, selon elle, pas revenir à un calendrier d'avant COVID, car les dates de recrutement ne sont plus de son ressort et cela ne serait pas compatible avec les nouveaux tours de mutation.

**Nous souhaitons qu'une réflexion soit menée sur la possibilité d'envoyer les agents en stage 1 mois et de les faire revenir à La Rochelle pour un complément de formation métier.**



## MOYENS

LA CFDT demande le **renforcement du nombre des formateurs permanents** trop peu nombreux au regard de la charge de travail et du nombre de stagiaires. Pour la CFDT un volume de 4 formateurs supplémentaires sur le volet contentieux ne serait pas du luxe.

L'administration nous informe que la cellule Schengen (1 seul formateur) se verra rapidement étoffée d'un autre agent.

De plus, il serait judicieux que des renforts métiers puissent intervenir sur les deux dernières semaines de cours en sus des renforts présents, afin d'appuyer les encadrants sur les TP Transverses.

L'administration souhaite accentuer la formation en ligne.

Pour la CFDT, des facilités horaires doivent être accordées pour réaliser ces formations.

## POUR LES FORMATEURS

La CFDT a demandé que les MIP et notes administratives soient diffusés aux formateurs afin qu'ils puissent garder le lien avec le terrain, autrement que par leur propre réseau

Le DG Adjoint valide notre proposition.

Nous avons aussi suggéré que les formateurs qui le souhaitent puissent enseigner en tenue (notamment en exercices LCF et/ou contentieux) ce qui permettrait aux agents d'être familiarisés à leurs futures fonctions et au contact avec la hiérarchie.

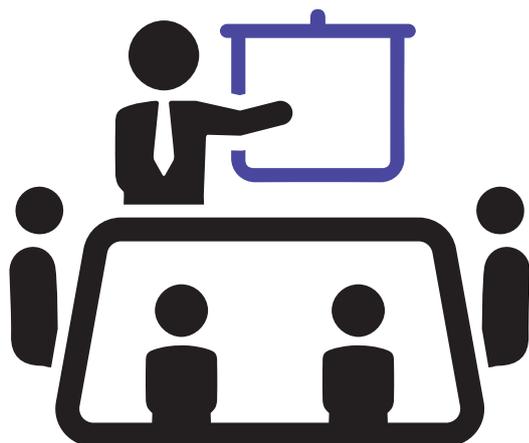
Nous exigeons aussi un réel environnement de formation qui fonctionne pour les bases de données (OGAM, BANACO...).

## SPÉCIFICITÉ DES DOM

Nous avons proposé que les collègues qui seront affectés dans les DOM aient une formation spécialisée sur les réglementations qui diffèrent (EES, CI...)

## STAGE PRATIQUE

La CFDT souhaite une uniformisation du suivi des stagiaires par le biais de tutorat et de formations continues locales, comme celles déjà réalisées à Roissy ou dans le Grand Est.



## BILAN

Pour la CFDT, l'ensemble de la formation doit être revu et axé sur le métier.

Cessons de niveler par le bas en faisant des coupes sombres, année après année, sur des fondamentaux. Nos futurs collègues doivent être **opérationnels rapidement en maîtrisant rapidement les process métier.**

Cela ne peut avoir lieu sans **renforcer les équipes enseignantes à la Rochelle et les services Formation en région.**

**Les formations en cascade fonctionnent**, comme l'a prouvé AGNET, nous devrions généraliser ce type de dispositif.

## POINT 2

### LA FORMATION DES AGENTS TERRESTRES DE CATÉGORIE A, CONSTAT ET PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION

Le stage CSDS/CSDS A se déroule deux fois par an (septembre et mars), il est obligatoire pour les agents de catégorie A qui ont quitté la surveillance depuis plus de 5 ans ou n'ayant aucune ancienneté SU. Il est facultatif pour les agents de catégorie B (CDU).

Les sessions comportent 18 agents, le complément, 9 mois après, prévoit des sessions de 14 agents.

Pour la CFDT DOUANE il faut unifier la formation quels que soient le statut et le grade des collègues retenus pour ces fonctions.

Concernant les CSDSA en SURV de catégorie B, un stage de 2 à 3 semaines sur la gestion et le management va être mis en place.

On voit au quotidien nos collègues occuper ces postes et se voir quasi-systématiquement refuser le stage, cette situation doit cesser.

Actuellement la durée en poste d'un CSDS est de 26 mois ! On ne peut pas dire que la réforme de la chaîne hiérarchique de 2011 soit une réussite.

Pour la CFDT, il faut revenir à une vraie attractivité du poste de CSDS et CSDSA et ce, dès le recrutement, en mettant en place une localisation pour découvrir les réalités du métier (et non pas uniquement ce qu'il y a marqué sur la fiche de poste).

Une fois recruté, **le CSDS devrait être accompagné par un tuteur** pour l'aider dans ses fonctions.

La **durée du stage et son contenu** ne sont pas adaptés, on pourrait **scinder en deux périodes** : l'une dédiée au management et à la gestion, l'autre consacrée à la partie technique contentieuse et opérationnelle.

Nous avons soulevé la problématique du dernier stage CSDS où 8 collègues des Antilles étaient présents et où bon nombre de cours n'étaient pas adaptés à leurs réalités et les réglementations en vigueur localement.

### POINT 3

#### LA FORMATION DES AGENTS MOTOCYCLISTES, CONSTAT ET PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION

La spécialité motocycliste n'attire plus dans notre administration, pour de nombreuses raisons : la dangerosité, l'augmentation des oppositions à fonction, la pénibilité, mais aussi le développement des maladies professionnelles (coudes, dos, épaules...) liste non exhaustive-.

Sur la formation, l'équipe de l'école va être redimensionnée, passant de 2 à 3 formateurs, les stages seront réalisés avec AGNET et la formation escorte sera enseignée.

Pour la CFDT, **les échelons motards sont indispensables à nos missions** notamment avec le développement des free-flow.

Nous avons identifié **plusieurs freins** :

→ **Le reclassement à la suite d'un arrêt de la spécialisation**, il est indispensable de passer par le tableau de mutation.

La DG nous confirme que les agents seront toujours reclassés directement dans leur unité.

→ Lors des OF, nombre de collègues se retrouvent seuls et la DG refuse les **protections fonctionnelles**.

A ce sujet, le DG adjoint avait l'air de découvrir la problématique, n'hésitez pas à nous faire remonter toute difficulté.

→ **L'indemnitare** : les chefs de groupe n'ont aucune prime afférente à leurs fonctions.

### POINT 4

#### LA FORMATION DES ÉQUIPES CYNOPHILES, CONSTAT ET PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION

Un bilan des moyens de la formation maître-chien a été réalisé, le centre date de 1985, les chenils ne sont plus aux normes (le dernier date d'il y a 25 ans).

Il y a un manque d'espace et de moyens (véhicules) pour travailler, ce qui a souvent pour effet de « polluer » les espaces.

L'administration va faire rénover les 30 chenils et en ajouter 6 supplémentaires.

Un nouveau processus de sélection est mis en place avec comme nouveauté une journée d'immersion avec l'EMCAS.

L'avis du référent sera aussi important que l'avis du jury, ce qui est, pour nous, une avancée.

**Nous souhaitons que chaque refus fasse l'objet d'une explication au collègue.**

La DG tente une expérimentation avec des marquages « passifs ».

Pour la CFDT, cette technique est appliquée dans les pays anglo-saxons mais les conditions de travail ne sont pas les mêmes.

Nous sommes perplexes sur ce projet car s'asseoir sur les tapis bagages des aéroports ou dans un camion, dès lors que les espaces sont confinés, nous semble être une tâche difficile à accomplir pour nos chiens.

Autre nouveauté, la formation CASH pour les maîtres-chiens tabac.

**Pour la CFDT, cette spécificité doit être mise en place sur la base du volontariat.**

Nous avons pointé du doigt les fragilités sur les procédures blanchiment que cela peut engendrer.

L'administration veut mettre en place :

- un réseau de référents maîtres de chien : organisation d'un séminaire à l'école
- une information auprès de la hiérarchie : pour une meilleure intégration des équipes cynophiles au sein des unités/brigades.

Pour la CFDT, il faut aussi qu'une fois en brigade, nos collègues aient un **véhicule adapté**, car à l'heure actuelle, ce n'est pas toujours le cas, ce qui est très handicapant sur le terrain.

**Nous demandons l'augmentation de l'allocation pour chiens de service pour les maîtres-chiens.**

## EN CONCLUSION

**Que de temps perdu ! Le chantier qui est devant nous est colossal !**

La CFDT tire la sonnette d'alarme depuis des années : la formation aujourd'hui ne tient que grâce à la bonne volonté des enseignants et des équipes en région.

**Nous ne voulons pas que ce Groupe de Travail soit le énième qui se borne à un constat et de vaines promesses de changement. C'est au prix d'un investissement massif et d'une refonte quasi générale du dogme de la DG sur la formation que la réussite sera au rendez-vous. Et par les temps qui courent on peut douter de la volonté de tenir les promesses.**