

FORMATION PROFESSIONNELLE : UN SABOTAGE ORGANISÉ !

LA CFDT DOUANE ATTENDAIT BEAUCOUP DE CE GROUPE DE TRAVAIL, TANT L'ENJEU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST CRUCIAL POUR NOS COLLÈGUES ET POUR NOTRE ADMINISTRATION.
LE CONSTAT EST SANS APPEL, IL MANQUE UNE ÉCOLE, CELLE DE ROUEN !

COMPTE RENDU DU
GROUPE DE TRAVAIL
FORMATION
PROFESSIONNELLE,
DÉCEMBRE 2024



FORMATION INITIALE UNE RÉFORME DÉCONNECTÉE

Côté formation, la réforme DG est un écran de fumée

La DG tente de nous vendre la dernière réforme de la formation initiale comme une réussite, mais la réalité est toute autre :

- Suppression des cours de sport,
- Une réforme de forme uniquement, avec l'intégration d'une épreuve orale.
- L'incapacité à évaluer les savoir-faire persiste. **La formation reste trop théorique, éloignée des besoins professionnels.**

Adaptation à la réalité opérationnelle : Un besoin criant auquel l'Administration ne répond jamais.

- Spécialisation garde-frontière
 - Elle doit être **généralisée** en fonction des affectations, avec une formation concrète et professionnalisante.
 - **Il faut réduire la théorie** pour des stagiaires plus performants en sortie d'école.
 - Ce stage doit être positionné à la fin du cursus de la Formation Initiale, pas la dernière semaine, afin d'éviter les absences aux TP essentiels.
- Liens avec les services recruteurs : une fausse promesse

La DG affirme avoir développé des liens avec les services recruteurs : **c'est FAUX** : il s'agit simplement de **présentations (du SARC et de la DNRED)**. Aucun lien direct avec les postes d'affectation. Les stagiaires ignorent toujours les missions précises de leur futur poste, les régimes de travail et l'environnement des postes en sortie d'école.

- Outils numériques : Il faut investir massivement
 - Remplacer les cours magistraux en amphithéâtre par des modules en ligne ou des TP, mieux adaptés à la formation des adultes (**andragogie**).
 - La réflexion sur des réglementations peu évolutives (armes, contrefaçon) est absente. **Il faudrait des modules numériques à jour !**
 - Ces outils pourraient être utilisés par les agents préparant des concours.

Différenciation accrue entre les formations CTL / ACP2 : Du vent !

Il ne suffit pas de compter les heures et les semaines !

- Aucune évaluation du contenu des formations.
- L'Administration ne fournit pas de **cahier des charges** pour définir les attentes entre catégorie C et B.

Formateurs et renforts : Des équipes en souffrance

- Manque d'enseignants Schengen pourtant promis il y a 18 mois par le Directeur Générale Adjoint.
- **Les équipes enseignantes sont à l'agonie, les effectifs réduits à peau de chagrin.**
- Les détachés, pourtant essentiels à la formation initiale, ne peuvent rejoindre les équipes pédagogiques des écoles faute d'effectifs en région pour les remplacer (surtout en OP/CO).
Leur prise en charge varie en fonction des DI, ce qui n'incite pas les candidats à se présenter, mais le Directeur de la DNRFP ne semble pas vraiment affolé par cette situation :
Personne au tableau ? ça viendra...
Le manque de volontaires ? « c'est sociétal » !

FORMATION CONTINUE IMPROVISATION OU STRATÉGIE ?

Catalogue de formation

Il y a moins de 10 ans, les services de formation travaillaient sur des prévisions solides des outils et réglementations déployés dans l'année, permettant une véritable anticipation. **Aujourd'hui, faute de moyens, nous sommes passés à une gestion purement réactive ! Comment construire un plan de formation cohérent sans vision à long terme ?**

Les **évolutions réglementaires** prévues (nouveaux outils comme « Rédact » en avril, changement du barème transactionnel début 2025) sont-elles intégrées ? Visiblement non ! Concrètement on peine à voir l'anticipation de la politique de formation.

Les formateurs devront encore une fois, gérer une surcharge de travail soudaine et non programmée.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes

- 243 stages organisés
- 78 modèles e-learning
- 27 nouvelles formations (dont 5 modules e-learning)

Malgré cela, **les inégalités d'accès à la formation persistent entre les régions**, aggravées par des équipes FP débordées, sans moyens, ni orientation claire

Un système à revoir

La CFDT réclame depuis plus de deux ans des formations structurées, déployées en cascade avec des référents identifiés dans chaque structure. Toujours aucune réponse !

En surveillance, nous exigeons que les formations en ligne soient accessibles depuis le domicile et que les agents soient cotés chez eux pour les réaliser.

Dans de nombreux services de la DGDDI, il est **matériellement impossible** (manque de postes informatiques, casques, espaces adaptés, open space) de suivre une formation à l'unité, d'autant plus lorsque nos collègues doivent assurer des procédures en parallèle...

Secourisme

Une obligation de formation de l'employeur ignorée

Depuis la circulaire du 2 octobre 2018, l'employeur public doit former tous les agents au PSC1. Pourtant, ce sont les budgets des Formations Spécialisées (FS) qui financent ces formations !

La CFDT exige l'intégration de ces formations dans les Plans Interrégionaux. Chaque agent doit être formé ! Ce n'est pas à la FS de payer pour les obligations de l'employeur !

Handicap : des promesses sans action !

La DG annonce un « plan handicap » pour les écoles, mais il reste introuvable. Ce que nous regrettons, en conséquence :

- Une **charge de travail démesurée** pour les correspondants sociaux dans les écoles
- L'**absence de mise en œuvre du plan ministériel sur le handicap**, notamment la formation des collectifs de travail
- **Les formateurs et les détachés soutiennent leurs collègues sur leurs heures personnelles, c'est inadmissible ! La DG doit renforcer les équipes !**

LA CFDT EXIGE

- Le sous-titrage des cours, visioconférences et e-formations : À ce jour, cette demande est restée lettre morte,
- Le recours à des assistants de vie compétents, avec des contrats adaptés,
- Une formation adaptée de tous les acteurs
- Des logements adaptés réservés aux personnes en situation de Handicap,
- Un accompagnement des agents qui ont des problèmes de mobilité durant leur formation (initiale et continue).

Être porteur d'un handicap n'est pas un choix, accueillir et former les personnels ayant besoin d'assistance ou d'une aide en raison d'un problème de santé est une obligation légale et morale, que la DG ignore.

Applicatif SI Formation (ex-CLAF) : Un outil encore perfectible

Cet applicatif, pourtant prometteur, doit déjà évoluer :

- Validation impossible par les pôles managériaux, seule une personne désignée
- Non prise en compte des candidatures TIR/TPCI
- Absence de transparence sur les refus de formation

La CFDT demande des ordinateurs portables pour les moniteurs de tir et TPCI afin de faciliter leur travail sur l'applicatif.

UN GT SANS AMBITION

Ce groupe de travail manque de données chiffrées, de documents de travail étayés et d'ambition. Les engagements pris par la DG restent non tenus. Mais nous sommes heureux de voir que pour les Directeur Régionaux de la DNRFP : tout va bien ! Sont-ils à ce point déconnectés de leurs équipes ?

Nous avons exigé qu'un vrai groupe de travail avec des documents ambitieux et un plan de travail transversal nous soit présenté le 07/04 !

Les agents méritent mieux que de belles paroles et des promesses vides ! Encore une fois, l'Administration a évité de parler des CPF (congé personnel de formation), CFP (Congés Formation professionnelle) et CEC (Compte Engagement Citoyen), pourtant cette demande est forte ! Nous voulons des lignes budgétaires dédiées comme prévu dans la loi.