

## Réunion Technique dédiée à la Formation Professionnelle en Douane

Voilà des années que la thématique de la formation en douane n'avait pas été abordée dans une instance nationale de dialogue social. Ce 25 avril s'est donc tenue à la direction générale, une réunion technique dédiée, présidée par la sous-directrice RH et en présence, notamment, du chef de la DNRFP et du directeur de l'ENDLR.

L'objectif affiché de cette réunion était de faire un panorama sur le mode « bilans / perspectives » des formations initiales et continues. Un peu ambitieux pour cette seule journée !

→ **L'évolution des formations initiales, inspecteurs, contrôleurs, agents :**

- L'administration a déroulé une partition d'autosatisfaction sur les différentes évolutions portées aux formations initiales : développement des filières métiers, stage de professionnalisation pour les inspecteurs, renforcement des dispositifs d'accompagnement pour les stagiaires en difficultés, enseignements « disruptifs », modernisation des supports de formation.

Néanmoins, quelques fausses notes, sur lesquelles l'administration ne s'est pas attardée, sont venues ternir ce concert de louanges : manque d'effectifs et mal être des personnels des écoles, manque de ressources pour encadrer les stages, problèmes comportementaux de certains stagiaires ou intervenants, etc, etc

Pour la CGC Douanes, la formation initiale est essentielle et un soin particulier doit être réservé à son encadrement et à ses enseignements. Les écoles des douanes ne doivent pas être des campus : il s'agit d'écoles professionnelles où les valeurs, les savoir-faire, les savoir-être doivent être transmis, et intégrés par les nouveaux arrivants.

La remise en cause de la « verticalité », très à la mode dans le management actuellement, a ses limites dans une administration hiérarchisée dont l'exercice des missions régaliennes nécessite de la rigueur et de l'autorité. Il faut certes s'adapter à un contexte sociétal qui évolue, mais il faut savoir conserver un enseignement et un message fort.

Pour accompagner les enseignants, il faut pouvoir s'appuyer sur de vrais auxiliaires « métier » qui doivent pouvoir constituer un vivier de renforts, associés régulièrement aux dispositifs pédagogiques. Il faut valoriser les parcours professionnels des agents et les inciter à intégrer un dispositif global de formation initiale rénovée. L'investissement sur la formation et son accompagnement n'est jamais perdu quand la transmission est de qualité.

Les écoles doivent être une vitrine du savoir faire et du savoir être douanier. Il n'est pas concevable, dès l'entrée dans l'administration, de tolérer des comportements défailants. Le traitement de ces cas, y compris sur le plan disciplinaire, doit être fait rapidement et de manière efficace afin de redresser la barre avant que l'agent en cause ne soit affecté.

La CGC DOUANES soutient par ailleurs la proposition de l'UNSA DOUANES de créer une charte du stagiaire matérialisant les droits et les devoirs de chacun.

▪ Focus sur la scolarité des ACP2 : le 29 avril dernier, 270 ACP2 ont intégré l'ENDLR. Pour ceux qui ont vocation à rejoindre la Surveillance, soit 238 agents, une formation adaptée à l'enjeu des JOP 2024 sera dispensée. Dans le cadre d'affectations, qui ne pourront être que provisoires, les 2/3 d'entre eux rejoindront des brigades impactées par des sites JO et 1/3 renforcera des brigades ayant des missions PPF.

L'administration a défini des critères pour ces affectations provisoires reposant notamment sur la notion de la résidence d'origine. Cette affectation provisoire sera connue des agents dès le 17 mai.

L'administration s'est montrée très rassurante sur le dispositif inédit mis en place. Nous souhaitons que le résultat final soit à la hauteur.

▪ Transformation numérique du livret de stage : L'administration a présenté le projet de dématérialisation du livret de stage. Pour rappel, le livret de stage est un document officiel qui alimente le dossier individuel agent (DIA). Le projet est plus ambitieux qu'une simple numérisation du livret qui était, jusqu'à présent, transféré d'une direction à une autre. Il s'inscrit dans la perspective plus large du SI RH et devra permettre, dans un cadre sécurisé et interfacé, une traçabilité de la transmission d'informations.

→ La formation continue, elle aussi évolue ! :

▪ Remplacement de l'application CLAF : Application en bout de course depuis plusieurs années déjà, le projet de son remplacement a été relancé. Il est question de mettre en place un « SI FORMATION ».

Depuis le début de l'année 2024, le projet est entré dans une phase de construction et une première livraison est prévue pour tous les agents au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Évolutif, l'outil intégrera entre autres, dans un second temps, le suivi des formations locales tir et TPCI, puis dès 2026, un interfaçage avec la gestion des formations de l'IGPDE notamment.

Le SI Formation permettra le suivi mais aussi la création de parcours de formations, liés spécifiquement à des affectations particulières (DNRED, ONAF).

La CGC DOUANES souligne l'ambition des projets RH et SI présentés lors de cette réunion, mais rappelle que la modernisation des outils doit aussi se corréliser avec la rationalisation de l'offre de formation en prenant en compte certains publics souvent exclus de fait (agents ultra-marins par exemple).

▪ Développement de l'offre numérique de formation : L'administration, bien qu'affirmant que son objectif n'est pas de remplacer les formations en présentiel par de l'e-formation, a souligné les avantages du développement d'outils de formations numériques et collaboratifs. Gains en efficacité, en rapidité qui devraient encore s'accroître avec l'intelligence artificielle (A.I) !

Ce discours se veut convainquant et trouve sa place dans les évolutions que connaît la société. La CGC DOUANES en convient, aucun des acteurs de la formation ne peut dorénavant se passer de la digitalisation. Cependant, nous souhaitons insister sur la conception des contenus et sur l'animation des formations. Le concepteur doit disposer d'une réelle connaissance de son public cible, ainsi que de ses besoins et contraintes, afin de pouvoir choisir l'outil digitalisé ainsi que la pédagogie la plus appropriée. L'idée est de souligner son rôle fondamental à la fois de concepteur, d'initiateur, mais surtout de mobilisateur et d'animateur pour la transmission des savoirs vers les apprenants. L'enseignant doit retrouver une place centrale en devenant le « metteur en scène du savoir » et le « chef d'orchestre de l'apprentissage » au travers de cet environnement digitalisé.