

## Déclaration liminaire RT « Formation » du 25 avril 2024

« Comme le dit le proverbe, on récolte ce que l'on sème. C'est pour cette raison que la formation, en Douane comme ailleurs, se devrait d'être ambitieuse, pour donner à nos nouveaux collègues les moyens d'appréhender le plus sereinement possible les composantes complexes du métier de douanier, son environnement en perpétuelle évolution, ses missions si nombreuses et faisant appel à une technicité sans cesse accrue. Il en va de l'efficacité de notre administration, de son attractivité, de sa grandeur.

Face à ces exigences, raccourcir les durées de formation initiale, laisser le soin aux collègues dans les services de former les nouveaux arrivants, recourir de plus en plus souvent aux E formations n'est de toute évidence pas la bonne voie. Le E-learning est trop souvent synonyme de formation au rabais, sans équipement et avec refus de télétravail, notamment en Surveillance. A quoi devons-nous nous attendre, avec la mise en place évoquée de formation via des podcasts ? Les agents vont-ils les faire sur leur temps personnel ?

Dans son rapport de 2022, l'Inspection des Services identifiait pourtant la formation comme un facteur clé dans la sécurité des agents de la Surveillance.

A travers 2 grandes enquêtes en ligne, le SNAD CGT a permis aux agents SU et AG CO de s'exprimer. En matière de formation, dans les 2 branches, 75% demandaient plus de pratique que de théorie dans la formation initiale. Le nombre de places offertes en formation continue était jugé insuffisant pour 60% des « Surv » et 67% souhaitaient voir évoluer le catalogue de formations. En OPCO seuls 27 % des répondants se disent satisfaits de la formation continue à la DNRFP. En OPCO, 63% des agents restructurés n'ont pas été formés à leur nouveau poste. Enfin, la formation en ligne, pour 60% des agents « Surv », ne devrait pas être d'avantage développée, et 80% d'entre eux estiment qu'ils ne sont pas bien formés face à l'évolution du métier.

Vous nous parlez, dans ces documents de travail, « d'accompagnement du changement » : A quand la mise en place d'une formation aux LDG, qui expliquerait aux collègues les règles qui régissent leur carrière depuis 2019, et qu'ils découvrent encore, bien souvent à leurs dépens ?

Le recrutement, qui est lié au sujet de la formation, mais aussi aux questions d'attractivité, de déontologie, d'efficacité, porte lui aussi à discussion, car en la matière, tout semble exister dorénavant : Recrutement sur concours à affectation nationale, recrutement sans concours en Guyane, en BFCCVL, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, recrutement avec concours mais à affectation régionale comme en Auvergne, Hauts de France, Grand Est.... Sans parler du recours de plus en plus large aux contractuels. Lors des discussions sur la Surveillance, il était question de restaurer un esprit de corps en Douane : Comment cela serait-il possible, alors que le mot « douanier » recouvre à présent tant de réalités différentes ? Et quels douaniers allons-nous fabriquer avec des agents formés en 5 semaines ? Les métiers de la Surveillance, qui exigent une maîtrise des procédures plus que jamais complexe, mériteraient d'avantage un plan de qualification d'envergure plutôt qu'un recrutement de si faible ambition. Inventer des stratagèmes pour combler les déficits d'effectifs ici et là ne répondra pas aux réelles questions d'attractivité, vous le savez très bien.

Enfin, pour le SNAD CGT, l'employeur doit faire en sorte que lorsqu'il se forme, un agent n'ait à avancer aucun frais et n'ait aucun reste à charge, les formations continues en DI/DR doivent être assurées avec des formateurs formés, valorisés financièrement et dans leur CREP, un véritable droit à la formation individuelle, clair et répondant aux souhaits de l'agent, sans priorisation en fonction du grade, doit être garanti. »