

Compte-rendu GT formation professionnelle

Le syndrome de VASA

Le VASA était un vaisseau de guerre qui a coulé le jour de son lancement en 1628. Le naufrage serait dû à un manque de communication entre les différents responsables de la construction de ce navire. Manager un projet ne s'improvise pas. Savoir communiquer avec ses subordonnés est une nécessité. On a tendance à s'imaginer que la direction générale est atteinte de ce syndrome...

Pourquoi ne sommes nous pas allés à ce GT ?

Parce que nous déplorons que cette obligation de l'employeur dans la carrière de l'agent, prévue dans les prérogatives des comités techniques ne soit vue que sous le prisme d'une réunion de travail d'où aucun engagement concret ne sortira.

La CGT revendique l'implication des syndicats dans la formation, non pas dans son volet pédagogique mais dans la structure de la formation de manière à répondre au mieux aux attentes des collègues formés et à la réalité du terrain. Cela mérite mieux qu'une énième réunion sans lendemain et surtout sans engagement de la Direction générale. D'autant que réglementairement l'employeur a obligation de présenter le PNF pour débat en Comité technique, chose que de mémoire, nous n'avons jamais vue. Une preuve de plus que la DG fait peu de cas du sujet « formation »...

Sur la formation initiale des contrôleurs stagiaires :

« Il n'est pire aveugle que celui qui ne veut pas voir »

Quel bilan pour la première formation mixte ? Très mitigé. 62 % seulement de satisfaction alors que la cible est à 73 %. Quand on pense que, notamment chez les externes, certains n'osent pas émettre de réserve, le pourcentage doit être encore plus faible !

Bien sûr, la Direction a une réponse toute faite : « Ce résultat partiel doit être regardé dans le contexte difficile, instable et marqué par un profond renouvellement de la scolarité et des équipes. Il ne doit pas masquer le succès incontestable de la mixité de la formation et le respect du PNF malgré l'augmentation des contraintes ».

Nous avons toujours été favorables à une mixité de la formation car cela va dans le sens de l'unicité de notre administration et donc de sa sauvegarde. Mais l'administration a-t-elle les moyens de ses ambitions ?

Les moyens humains tout d'abord car qui dit formation dit formateurs. Si le professionnalisme de ces derniers est régulièrement souligné, c'est bien parce que la direction de la DNRFP se repose sur eux pour pallier aux carences de la fusion. Encore une fois, le fonctionnement administratif ne tient que par la bonne volonté de nos collègues.

Les points négatifs soulevés par les évaluateurs eux mêmes ne sont pas sujets à caution :

La formation est très dense et le rythme journalier des enseignements est trop soutenu. Peut être faudrait-il recentrer la formation sur les fondamentaux !

Le regroupement des enseignements d'anglais sur une semaine n'est pas souhaitable. Cette technique avait été essayée par le passé à Tourcoing et à Rouen... et avait été un échec... : apparemment, l'administration n'apprend pas de ses erreurs...

Une transmission dématérialisée des documents de travail est souhaitable. A ce sujet il est intéressant de noter que Tourcoing dote ses élèves d'ordinateurs portables. Une certaine catégorie serait-elle privilégiée ?

Les stagiaires déplorent le manque de fluidité de la transmission des informations. C'est sans doute pour les préparer à ce qui les attend pour leurs 42 (ou 43 ?!) années de carrière !

Les stagiaires regrettent le manque de mise en situation. Voilà bien une revendication de longue date ! On ne peut concevoir une formation d'agents de terrain qui ne soit que théorique !

Des efforts vont être faits par la mise en place d'une plate forme technique. Espérons que l'usage qui en sera fait sera à la hauteur de ce que l'on peut attendre d'une école de formation professionnelle.

Sur la formation des AC 2016 et contrôleurs 2016

En Douane nous ne savons pas gérer le sur-effectif ni un simple abondement en terme de personnel. Comme si notre administration s'était auto-formatée à ne devoir plus gérer que par le manque.

Deux sessions pour un total de 473 agents, une formation à la voilure raccourcie, et où l'on se perd dans le hors-douane. Voilà pour le décor.

La DG se félicite que « la scolarité ait été positivement marquée par une homogénéité de la session composée uniquement de SU ». Faire l'article sur la mixité dans le document 1 pour vendre ensuite l'homogénéité, laisse perplexe. Il est fabuleux de voir que l'on se félicite de tout et son contraire, cela permet d'avoir toujours raison. Pour le SNAD CGT, le non recrutement d'agent de constatation AG/CO est un véritable problème.

Les remarques des stagiaires, sont, encore une fois, marquées du sceau du bon sens : formation trop courte, inadaptée aux besoins, enseignements métiers trop peu développés, et part des TP trop réduite.

Sur la formation professionnelle continue

Un document de travail de 8 pages agrémenté de camemberts, d'histogrammes, diagrammes en anneau radial (?!) . Bref, ce que les statistiques vous offrent de mieux en terme de dessins.

Un document donc uniquement statistique qui passe à côté du vrai problème : la douane bénéficie-t-elle des formations nécessaires aux modifications de travail supportées par les agents ? Nous aurions tendance à penser que non...

Quelques exemples :

Les formations PGP ne seront délivrées qu'à un petit nombre d'agents, les autres devant se contenter d'un kit pédagogique. Pour un changement aussi profond, on pouvait s'attendre à mieux d'autant que les agents des SRA bénéficient pour leur part de 11 semaines de stage.

Les formations DI ne sont pas harmonisées. Il est plus difficile d'avoir une formation en anglais à Poitiers qu'à Roissy par exemple.

Nous éviterons la litanie de tous ces chiffres. Sachez toutefois qu'un A+ fait en moyenne 6 fois moins de formation qu'un agent de catégorie C et 5 fois moins qu'un A. Certaines choses peuvent peut-être s'expliquer...

Egalité professionnelle, où ça ?

Ce groupe de travail devait aussi évoquer la question de l'égalité professionnelle, sur la base de documents de travail tout aussi succincts que les précédents. Un document spécifique à l'égalité homme/femme, un plus léger sur la lutte contre les discriminations...

Le but d'un groupe de travail est de faire avancer les choses... Comment peut on avoir cette ambition avec des documents qui n'apportent pas plus de précisions ? A la CGT nous avons de vraies revendications sur ce thème, dont voici quelques exemples.

Sur l'égalité homme/femme par exemple, les documents dressent un portrait qui se veut rassurant,, puisque les indices d'une inégalité sont jugés "non robustes", tout en admettant que la parentalité pèse plus sur les carrières des femmes que des hommes. La DG propose donc de travailler sur la neutralisation des absences de maternité sur l'évaluation professionnelle...



Excellente idée, dommage de l'avoir alors qu'il ne reste plus qu'une année de modification de cadence d'avancement uniquement pour les C et les A...

Il restera à travailler sur les trentes dernières années.

Les femmes, et notamment les mères et futures mères, restent pénalisées dans leur rémunération, leur avancement... Il est nécessaire de leur permettre de mieux concilier vie au travail et vie privée. Bercy propose une solution : faire la semaine de travail en 4 jours et demi... idée qui peut-être séduisante mais qui sera réservée à l'administration centrale, les services déconcentrés n'en sont pas dignes...

Sur l'égalité face au handicap : la douane a entamé à la fin du siècle dernier des recrutements de collègues reconnus comme travailleurs handicapés. Il ne s'agit pour l'administration que de se conformer à des prescriptions légales, afin d'éviter d'être pénalisée. La philosophie de la chose est de favoriser l'égalité des chances. Sauf qu'en douane le recrutement est un alibi, peu de collègues auront la chance de pouvoir évoluer. Pire, certains collègues en

SU se voit doublement pénalisés lorsqu'on leur refuse un véritable aménagement de poste. Le reclassement professionnel en service AG ou CO a d'ailleurs ses limites

avec la mise en place de déserts douaniers dans plusieurs départements à cause du PSD ! Dans le meilleur des cas, on leur rappellera qu'ils ont déjà la chance d'avoir du travail. La CGT demande entre autre, à ce que l'on prenne en compte les compétences et non la validité dans les promotions.

D'autres types d'égalité que nous pourrions aborder sous le prisme de la discrimination : les discriminations ethniques ou religieuses, les discriminations sur les convictions politiques ou syndicales, etc... On nous explique pourtant qu'il y a un vrai réseau pour lutter contre les discriminations, mais dont les référents sont, pour la plupart, des cadres supérieurs. Comment penser qu'en cas de souffrance au travail un collègue se tournera facilement vers un représentant de l'administration.

Cas d'école : si une Directrice Interrégionale harcèle une collègue en raison d'un handicap, pensez-vous vraiment que la collègue demandera de l'aide au « référent » discrimination, chef de BOP, adjoint de la dite DI ? Quand l'administration a le choix

entre la justice « normale » et la justice de classe, le choix est toujours le même.

Il faudrait bien plus d'une heure ou même trois dans un groupe de travail pour faire le bilan de la réalité de l'égalité professionnelle en douane. Cela mériterait une véritable remise à plat avec des GT spécifiques à chacun des thèmes. La CGT sera force de proposition sur ces thèmes, en demandant par exemple l'inscription de la parité syndicale dans la lutte contre les discriminations.

Voilà donc les raisons qui ont poussé le SNAD CGT à ne pas assister à ce groupe de travail, qui n'était qu'un point d'information...

En matière de formation, si quelques détails pouvaient être modifiés à la marge, c'est bien principalement de la manière de concevoir la formation dont il faudra discuter, et ce

n'était clairement pas le cadre pour cela aujourd'hui. Les syndicats n'ont jamais été associés aux problématiques de formations, le SNAD CGT dénonce les modes de fonctionnement de l'administration sur ce thème: chaque nouvelle équipe de direction fait le même cheminement intellectuel que la précédente, fait les mêmes erreurs, trouvent les mêmes solutions peu efficaces, avant d'être mutée et de laisser d'autres recommencer le cycle. Nous avons commencé en expliquant que tout dans l'administration nous faisait penser au syndrome de Vasa, sur la formation, nous sommes dans le mythe de Sisyphe.

En matière d'égalité, l'administration n'est pas à la hauteur de nos attentes, et depuis déjà très longtemps... Il n'y avait rien à attendre de plus aujourd'hui.

Nous attendons de vrais avancées pour pouvoir siéger. En attendant nous ne pouvons que lister nos revendications.

Egalité des chances



Les revendications CGT en matière de formation initiale et continue :

- ⌚ Renforcer le rôle des chargés de brigade.
- ⌚ Insister sur les règles déontologiques : pratiques non discriminantes à la fois dans les contrôles et dans les relations inter-professionnelles. Combattre les discours racistes, sexistes ou homophobes par des rappels à la loi.
- ⌚ Dans le cadre du renforcement du rôle du renseignement et de la lutte contre le terrorisme, renforcer l'offre de formation en matière de conduite de l'audition.
- ⌚ Dans le cadre des formations transversales Tir/TPCI : insister sur la nécessité d'utiliser des armes factices ou sécurisées.
- ⌚ Maintenir la mixité des brigades à l'école interne/externe afin d'assurer la transmission du savoir et une meilleure intégration des agents externes une fois sortis de l'école.
- ⌚ Harmoniser l'offre de formation et l'accessibilité à tous sur l'ensemble du territoire.
- ⌚ Proposer une offre de formation en langues étrangères à tous les agents de terrain.
- ⌚ Mise en place d'une cellule psychologique au sein des écoles.
- ⌚ Rémunération des " formateurs en cascade".
- ⌚ Favoriser la formation présentielle en lieu et place du e-learning.