

RÉUNION TECHNIQUE SUR LE CHANTIER DE LA SURVEILLANCE (RECRUTEMENT ET FORMATION)

ENFIN...!

Le 13 mars 2023 a débuté le cycle de discussions « SURV » exigé de longue date par les OS, et pour lequel le SNAD-CGT a réussi à imposer ses thèmes.

Le recrutement et la formation initiale étaient à l'ordre du jour de cette première réunion, présidée par le DGA. Le Directeur de l'ENDLR, chargé par la DG d'élaborer un diagnostic, et des propositions sur l'évolution de la formation des agents de la Surveillance, a présenté les résultats de sa prospection.

Si cet échange fut constructif, le SNAD CGT déplore tout de même que le volet « recrutement » ait été totalement évincé. Le DGA explique que la réflexion DG sur le sujet n'est pas assez aboutie et que le recrutement sera abordé dans des échanges ultérieurs, dont acte.

Par ailleurs, des bilatérales vont venir compléter cette première phase sur le thème de la formation et du recrutement.

LES AGENTS TERRESTRES DE CATEGORIES C ET B

La formation actuelle, qui n'a pas évolué depuis la fusion des écoles en 2015, et l'instauration de la mixité CO/SU, est trop dense, et encore trop théorique. La DG veut donc la faire évoluer afin d'améliorer la compétence des stagiaires sur les fondamentaux et la rédaction des procédures.

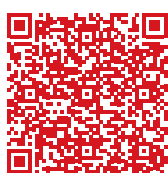
Pour ce faire, le stage des ACP2 pourrait être allongé à 16 semaines, et le stage de contrôleurs pourrait débuter plus tôt. Néanmoins, le Directeur de l'ENDLR indique qu'il est impossible de revenir à des stages de 6 mois comme par le passé, en raison des contraintes calendaires et des mouvements de mobilité qui doivent demeurer prioritaires sur les sorties d'école.

Comme le calendrier, les contenus pédagogiques doivent être revus : En tout début de formation, proposer une carte mentale pourrait aider les stagiaires à visualiser l'articulation entre les différents enseignements et à appréhender la cohérence de la formation.

Les applicatifs métiers doivent être disponibles à l'école en situation réelle, et certains enseignements doivent être ajoutés (AGNet, ESSOC, RGPD...).

Une journée d'échanges avec des spécialistes pourrait être intégrée à la formation.

Pour améliorer l'adéquation entre la formation et le « terrain », et gagner sur le plan opérationnel, les OS proposent de différencier les enseignements en fonction des affectations des stagiaires : Pour la DG, ce n'est pas possible dans le cadre actuel, (hormis en poste frontière : Instauration dès 2023 d'une formation « garde-frontières » de 18h en fin de cursus pour les agents affectés en PPF), car cela nécessiterait de les affecter plus tôt et le Directeur de l'ENDLR craint d'une perte d'assiduité des élèves sur la suite du stage.



Le Directeur de l'ENDLR propose en revanche de raccourcir le tronc commun ministériel (réglementation européenne...) et de conserver les enseignements mixtes moins longtemps dans le cursus, afin de privilégier les enseignements techniques fondamentaux (LCF, contentieux, fiscalité) qui doivent primer sur les enseignements annexes. Afin de récupérer du volume horaire, certains contenus pourraient être mis à disposition de manière alternative (plaquettes, numérique...).

Enfin, le contentieux serait abordé beaucoup plus tôt qu'aujourd'hui.

L'évaluation pourrait être simplifiée, pour la rendre commune aux ACP2 et contrôleurs, et l'épreuve de synthèse pourrait être supprimée en toute fin de stage.

L'évaluation pourrait être simplifiée, pour la rendre commune aux ACP2 et contrôleurs, et l'épreuve de synthèse pourrait être supprimée en toute fin de stage.

Concernant le stage pratique, l'accompagnement des stagiaires en brigades doit être amélioré (tutorat). La valeur ajoutée de l'oral terminal n'est pas évidente pour la DG ni pour les OS, et il pourrait donc être supprimé. En fin de cursus, un TP transverse (avec mises en situation) associant différents items (savoir-être, TPCI, contentieux...) pourrait être envisagé.

Afin d'apporter une plus-value au stage de contrôleurs, la DG propose un enseignement approfondi sur les notions d'animation, sur Mathieu, le régime de travail, le chef d'équipe et le contentieux.

Par ailleurs, le directeur de l'ENDLR rappelle la mise en place du stage de formateurs « formation chef d'équipe » qui s'adresse, au sein de l'école, à des trinômes issus des directions. Ces

trinômes assureront la formation en régions ensuite. Cette formation allie théorie et mises en situation. Un kit pédagogique est fourni aux formateurs. Le SNAD CGT salue ces perspectives d'évolution, mais met en garde contre un distinguo trop marqué qui serait fait entre C et B dans les enseignements et les attentes. En effet, dans certaines unités, les agents des deux catégories exercent de manière tout à fait identique. Le but de la formation initiale est de mettre en capacité les agents (ACP2 et contrôleurs) de remplir leurs missions sur leur affectation de sortie d'école.

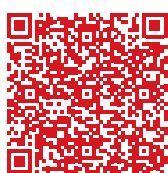
En outre, pour le SNAD-CGT, les enseignements du tronc commun permettent de faire prendre conscience aux élèves qu'ils appartiennent à une seule et même administration et cela participe de la cohésion et de l'esprit de corps.

On récolte ce que l'on sème, et en renonçant à certains enseignements on renonce à certaines compétences. Il faut davantage de formateurs, à l'école et en régions. La formation doit être valorisée, y compris sur le plan indemnitaire. Du temps, des effectifs, de la rémunération, voici les ingrédients incontournables d'une formation de qualité, et d'une Administration des Douanes attractive !

LES AGENTS TERRESTRES DE CATÉGORIE A (CSDS ET CSDS-A) ET CHEFS D'UNITÉ ET ADJOINTS DE CATÉGORIE B

La DG a conscience qu'il faut faire évoluer le stage actuel des CSDS et CSDS-A chefs d'unités vers une formation plus pratique et opérationnelle.

Le stage de 5 semaines est théoriquement obligatoire pour tous les agents de catégorie A (CSDS et CSDS-A) qui



ont quitté la surveillance depuis plus de 5 ans ou n'ayant aucune ancienneté SURV.

Il est paramétré à 18 agents par session.

Il est facultatif pour les agents de catégorie B (CDU).

Pour le SNAD CGT, les B chefs d'unités et adjoints doivent avoir une formation également, notamment en management. Ils doivent donc avoir accès à ce stage. Il est important aussi d'améliorer la participation des A pour atteindre 100% de CSDS chefs d'unités formés, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Concrètement, la DG souhaiterait la mise en place d'un stage CSDS modulaire avec du tir et de la TPCI pour habiliter les collègues CSDS et CSDS-A qui ne le sont pas.

Un module « management » préparerait le CSDS au pilotage d'une unité (organisation d'un contrôle, d'une opération, résolution des conflits interpersonnels, entretien pro, conduite de réunions et de temps d'échanges avec les agents de l'unité, déontologie, GRH (absences, accidents de services...)).

Le CSDS serait également sensibilisé au port de l'uniforme et à son rôle de représentation (protocole).

Un troisième module serait dédié au contrôle interne, et un dernier module traiterait du cadre réglementaire et technique (contentieux, LCF, régime SU et applicatifs métiers (ogam, silcf, chorus...)).

Le stage pourrait être scindé en 2 ou 3 périodes, avec des temps d'immersion en unité.

A la prise de fonctions, un rapport d'échanges avec le chef divisionnaire doit être favorisé pour éviter la

« gestion solitaire » des unités. Durant le stage, des rencontres avec des CSDS expérimentés avec lesquels les stagiaires pourront rester en contact (réseau) doivent être envisagées.

Les OS ont fait remarquer que malheureusement, les CSDS en réalité, ont un rôle de gestion trop important et peu de temps pour le « pilotage », allant rarement sur le terrain malgré la réforme de la chaîne hiérarchique de 2011. Lors de la bilatérale sur l'encadrement en surveillance, le SNAD CGT avait déploré que les échelons DG et DI se reportent trop facilement sur les chefs d'unités, s'agissant de l'élaboration de bilans et autres travaux qu'ils pourraient réaliser eux-même, puisqu'ayant tout à fait accès aux données nécessaires via les différents applicatifs.

LES AGENTS MOTOCYCLISTES

Le stage dure 16 semaines, avec recyclage obligatoire tous les 5 ans.

La DG déplore le peu de candidats volontaires pour cette formation très exigeante physiquement et mentalement (5 stagiaires sélectionnés en 2023 seulement). RH2 s'efforce d'accentuer la communication interne pour attirer les vocations.

Face au constat de fort déficit de la spécialité, (et à l'exigence d'avoir un permis de conduire sans restriction), le recours à un recrutement externe (concours direct) est envisagé par la DG.

Le SNAD CGT a fait remarquer qu'une revalorisation indemnitaire était indispensable pour redonner une attractivité à la spécialité, le non cumul des NBI est également un frein qu'il faudrait lever.



La DG nous informe du renforcement de l'équipe de formateurs, qui passe de 2 à 3 formateurs permanents.

Au niveau du matériel, certaines motos non sérigraphiées vont se voir équiper de la solution AGNet. Vêtements techniques : l'équipement cross doit être revu, la DG le prend en considération.

S'agissant du contenu, l'escorte va être intégrée à la formation initiale (qui restera sur 16 semaines).

Concernant le recrutement des agents : la DG note que les tests physiques et l'entretien (mis en place en 2022) ont contribué à réduire le nombre des accidents en cours de formation.

S'agissant des infrastructures, la piste a été refaite en février. Mais tout le bâtimentaire est à revoir, notamment pour créer des vestiaires et sanitaires adéquats. Un diagnostic est en cours.

Le travail des spécialistes est présenté aux CSDS, pour faciliter leur intégration dans les dispositifs de contrôles.

Dorénavant, lors des recyclages, les motocyclistes seront consultés afin de savoir comment se passe leur quotidien dans les brigades (intégration et méthodes de travail). Pour la DG, le rôle des motards doit être mieux défini et faire l'objet d'une meilleure communication auprès des piétons.

Pour finir, l'instruction cadre sur le contrôle dynamique va être revue.

LES ÉQUIPES CYNOPHILES

Pour commencer, la DG a rappelé l'audit de l'Inspection des Services, qui avait abordé le volet des EMC en 2021, et émis des recommandations. C'est sur la base de ces recommandations qu'a été menée la réflexion du directeur de l'ENDLR.

Concernant le matériel, le parc des véhicules d'entraînement a été renouvelé pour un tiers, ce qui limitera le phénomène de pollution (un PL et un camping car ont été ajoutés).

La DG nous informe du projet de réfection et d'augmentation de la capacité des chenils, ce qui était nécessaire au niveau des normes sanitaires, et pour éviter les problèmes de parasites et maladies récurrents.

Concernant l'équipe pédagogique : Mise en place de déplacements au centre cynophile de Gramat, pour permettre aux formateurs des échanges avec l'extérieur, et stages en immersion à Marseille et Dunkerque.

Un référent a été désigné en décembre 2022 pour faire le lien avec les référents régionaux.

Par ailleurs, la DG nous informe de l'organisation d'un séminaire des référents à l'ENDLR dès 2024. Il s'agit de mettre en œuvre l'animation du réseau « référents », avec un retex sur les recrutements, les entraînements des équipes en local....

La DG souhaite également la révision du processus de sélection : Elle préconise une phase d'immersion du candidat avec l'équipe cynophile, puis le référent remplirait une fiche d'appréciation sur le candidat. Une présélection interviendrait ensuite au niveau de RH2 et RH3, puis un entretien aurait lieu avec un jury et un psychologue du travail. La sélection finale se ferait sur avis du référent et du jury.



Le recrutement uniquement sur dossier était source « d'erreurs de casting » que la DG ne veut plus voir se reproduire.

Le SNAD CGT admet qu'il y a eu des épisodes très regrettables, mais souhaite que les candidats « recalés » soient informés du motif de rejet de leur candidature.

Sur le contenu de la formation : La DG explique que le marquage passif tend à se développer, et a l'avantage d'être moins « intrusif ». Les OS relèvent cependant des limites concernant l'utilisation de ce type de marquage en Douane (dans un camion ou sur un tapis difficile pour un chien de s'asseoir, et par nature, le labrador est trop joueur pour cela).

La DG explique qu'une expérimentation sur une diversification des races va être menée avec des EMC expérimentés (bergers allemands, malinois, golden).

La DG souhaite la généralisation de la bi-spécialité (tabac/cash), puis ensuite peut-être stup/cash.

Les OS ont alerté sur la fragilité juridique induite par la bi-spécialité stup/cash concernant le blanchiment douanier.

Comme pour les motards, une sensibilisation des encadrants à la fonction des EMC sera assurée, pour aider à une meilleure intégration des EMC dans les dispositifs de contrôles.

Enfin, pour information, le SNAD CGT a écrit à la DG afin de demander la revalorisation de l'allocation pour chiens de service, qui aujourd'hui, se monte à 97 euros mensuels et ne couvre plus les frais réels engagés par les maîtres, les prix des produits alimentaires pour animaux connaissant une augmentation substantielle. Le SNAD CGT demande une revalorisation à hauteur de 150 euros mensuels par animal.

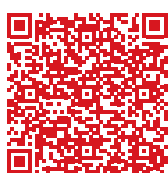
En outre, le SNAD CGT a demandé la possibilité pour les EMC de consulter l'avis porté sur leurs états mensuels.

Enfin, les OS ont évoqué la nécessité de la prise en charge par l'administration des frais de garde des chiens pendant les vacances, ainsi que la nécessité de continuer à participer aux frais d'entretien des chiens réformés: cette réflexion est indispensable si l'on veut conserver l'attractivité de la spécialité.

En conclusion, un échange très dense, avec une vingtaine de points d'évolution validés au cours de cette première réunion.

Ce qui n'a pas pu être abordé pourra l'être lors des bilatérales et réunions ultérieures.

À l'issue de la réunion, un relevé de décisions va être élaboré par la DG, qui sera ensuite présenté en GT, puis soumis au vote du CSAR.



Notre priorité, c'est vous !