Dossier formation professionnelle initiale

Sommaire :

Introduction Page 3

I Le constat Page 3

II Formation et organisation Page 4
1) les stages Page 4
11) avant le stage Page 4
111) le concours : un référent de classement Page 4
112) le pré-stage : un intérêt à ne pas négliger Page 5
12) l'arrivée en stage Page 5
121) l'entrée en école : des agents inégaux Page 5
122) surveillance-opérations commerciales : tous douaniers Page 6
1121) une formation ministérielle transversale virtuelle Page 6
1122) des carrières de branches bouleversées Page 6
1123) adapter les formations à la réalité Page 6
123) adapter la durée des formations au contenu Page 6
124) une organisation des stages efficace et pragmatique Page 6
1241) la spécialisation : une réalité de terrain Page 6
1242) la spécialisation : un plus pour l'agent Page 7
1243) une spécialisation ciblée Page 7
125) un enseignement efficace et interactif : le contrôle continu Page 7
13) la fin du stage, la titularisation : un acte fort Page 7
2) les formateurs Page 8
21) le constat Page 8
22) un manque criant de formateurs Page 8
23) un métier de formateur accessible à tous Page 8
24) formateur : un métier à part entière Page 9
241) une formation reconnue Page 9
242) un métier commun Page 9
3) une organisation de l'enseignement efficace Page 10
31) des cours préparés et suivis Page 10
32) des formateurs professionnels Page 10

33) des préparations de cours digne de ce nom Page 11
34) une organisation des études transparente et cohérente Page 11
35) des ressources humaines méconnues Page 11
36) des formateurs occasionnels disponibles Page 12
4) le contenu Page 12
41) une documentation à jour Page 12
42) une interactivité école – DR nécessaire Page 12
43) des axes d'enseignement à améliorer Page 13
431) un enseignement de base solide Page 13
432) un travail en autonomie reconnu Page 13
433) des fichiers informatiques accessibles Page 13
434) une organisation des cours à revoir Page 13
435) éviter l'empilage Page 14
436) cadrer avec les besoins des stagiaires Page 14
44) des formations externalisées efficientes Page 14
45) chef de poste : une fonction reconnue Page 14
46) maintenir des techniciens à niveau Page 15
5) des stagiaires écoutés Page 15
6) des bilans nécessaires Page 15

III) Les stagiaires Page 16
1) le logement Page 16
11) des écoles riches et des écoles pauvres Page 16
12) des conditions de logement inégales dans les directions Page 16
2) les frais de stages Page 16
21) reconnaître la vie familiale de l'agent Page 16
3) les personnels handicapés Page 17
31) des recrutements COTOREP obligatoires Page 17
32) des locaux pas aux normes Page 17
33) un enseignement inadapté Page 17
34) pour une meilleure connaissance du contractuel Page 17
341) dans les écoles Page 17
342) dans les circonscriptions Page 18

IV) Mieux reconnaître le fait syndical Page 18
1) présentation Page 18
11) dans les écoles Page 18
12) avant le stage pratique Page 18
2) réunions mensuelles Page 18

V) Conclusion Page 19

VI) Annexes
Annexe I – Récapitulatif des propositions CFDT Page 20
Annexe II – Cursus de formation type : catégorie A,B et C Page 22
Annexe III – Cursus de formation type : catégories B et C Page 23
Annexe IV – Indemnisation des stages de formation initiale – Situation actuelle Page 24
Annexe V – Revendications CFDT d'indemnisation des stages de formation initiale Page 25

***Introduction** : le présent dossier est présenté par la Branche Douane de la Fédération des Finances de la CFDT. Il a pour but de faire des propositions se rapportant à l'organisation des formations initiales à la DGDDI.*

I) Le constat

Face aux nécessités de recrutements supplémentaires pour combler les départs en retraites massifs des années futures (2002 – 2010), l'administration a modifié le cursus de formation selon deux angles principaux :

- Un raccourcissement de la durée des formations initiales.
- La mise en place d'une formation en alternance entre écoles et directions régionales.

Cela résultait de la volonté de : « moderniser » la formation, en y impliquant une partie pratique plus importante, de parer à la capacité limitée des écoles à accueillir tous les besoins en formations initiales de l'année.

La mise en application de ces mesures a révélé un certain nombre de problèmes et de carences du nouveau système :

- L'accumulation en constante progression des matières à enseigner est incompatible avec la compression de la durée des stages. Si bien que des matières sont, soit réduites en nombre d'heures de cours, donc bâclées, soit complètement supprimées.

- Les Directions Régionales ont été dans l'incapacité de répondre à la partie pratique de la formation soit par manque d'effectif soit par manque de structures adaptées (pas de formateur, pas de moyen pédagogique digne de ce nom).

- L'organisation pratique des stages a souffert d'une gestion pour le moins empirique de la prise en charge des stagiaires (frais de déplacements, logement…..).

- Des stagiaires ont été mis sur des postes de travail pour répondre à des besoins en effectifs en dehors de toute considération de formation.

- Le retour dans les écoles n'a pas toujours été vécu par les agents comme une nécessité après leur installation dans les directions, (discordance entre l'enseignement et le vécu, classement déjà effectué, inadaptation des matières enseignées par rapport au poste occupé).

- Les agents internes n'ont pas tous trouvé le même intérêt au stage (partie théorique vécue comme une redite et retour dans les écoles après le stage pratique contraignant).

Le constat est donc mitigé et ne satisfait aucune des parties :

- **Les écoles** vivent les formations en « forcing » ce qui détruit les efforts pédagogiques (acquérir le maximum de connaissances en un minimum de temps !).

- **Les directeurs** attendent des agents opérationnels et ne peuvent assumer leur rôle de formation pratique.

- **Les stagiaires** ne se retrouvent pas dans l'organisation des stages (bachotage, difficulté d'organisation de vie, retour dans les écoles mal vécu).

Il nous semble donc nécessaire de revoir l'organisation des formations afin que chacune des parties « y trouve son compte » !
C'est le préalable à toute volonté d'efficacité et de pragmatisme dans l'enjeu de la formation initiale à la DGDDI.

L'étude est faite sur deux axes : d'une part les stages et d'autre part les stagiaires.

Il nous semble nécessaire de séparer la partie formation et la partie gestion administrative des stagiaires qui revêtent chacune des problématiques différentes dans leur gestion.

II) Formation et organisation

1) les stages :

Deux règles fondamentales doivent être rappelées :

- La formation, avant titularisation, dure une année. C'est une donnée évidente mais dont la règle est quelque peu oubliée ! Il est par conséquent important que l'année de formation ait un sens non seulement sur le plan de la formation mais également sur le plan organisationnel.
- C'est l'année de stage qui détermine la titularisation de l'agent.

Les propositions faites dans cette étude s'appuieront donc sur ces fondamentaux.

11) Avant le stage :

111) Le concours : un référent de classement

Le concours doit servir de référent pour le classement des personnes. En effet, il nous semble le plus objectif et le moins « polluant » pour établir un classement des stagiaires dans le cadre des affectations. Nous pensons que le climat de compétition qui peut s'instaurer entre les agents en cours de formation dans le système actuel n'est pas efficace ni pour la qualité de la formation ni dans la motivation réelle des agents. L'administration juge elle-même la règle actuelle peu adaptée puisqu'elle accepte le principe des « amphis blancs ». L'avantage du classement préalable est patent puisque les agents sauront dès le début leur affectation.
En cas de lacunes en cours de stage, le sens et le poids du rôle pédagogique de l'école seront préservés par l'attribution de notes permettant ou non la titularisation.

112) Le pré-stage : un intérêt à ne pas négliger

L'administration intègre parfois des agents avant leur entrée en stage. Cela offre l'avantage de mettre en immersion le lauréat d'un concours dans le milieu administratif douanier et permet ainsi d'avoir une vision non virtuelle du milieu professionnel.

C'est un vrai plus dans l'approche du stage de formation et doit être par conséquent généralisé. Cela permettrait également aux lauréats de se situer dans le milieu professionnel. En cas de rejet du métier, l'absence de contrat facilite la sortie de la fonction publique. Afin de généraliser cette approche, la période de pré-stage doit s'intégrer dans l'année de la formation. Sa durée effectivement inclue dans le cursus peut se limiter à un mois.

12) L'arrivée en stage

121) L'entrée en école : des agents inégaux

Dans les dernières années, l'administration est revenue, soutenue par les organisations syndicales, sur l'entrée différée dans les écoles des stagiaires issus des concours internes. Il était selon nous nécessaire de mettre tous les agents à niveau égal.

Certains douaniers, faute de formation continue digne de ce nom et de vécu dans les services, devaient recevoir une formation complète. Cependant, l'expérience montre que le vécu de certains agents les place en difficulté vis à vis de l'enseignement initial, ressentant le tout comme une redite inutile et une perte de temps.

Ceci est le résultat de la politique de recrutement (niveau de diplôme minimum pour s'inscrire aux concours) qui crée une dichotomie entre le niveau scolaire des stagiaires et le niveau requis du corps d'intégration. Si bien qu'un certain nombre d'agents passe et réussit les concours de niveaux supérieurs dans l'administration dans un délai relativement court et suit successivement plusieurs stages.

De plus les formations dispensées sont de plus en plus « pointues » et les niveaux de certains cours sont désormais égaux dans les différents stages (B et C, voire A).

Ces personnels vivent mal les débuts de stages initiaux alors qu'ils pourraient rendre des services à l'administration. C'est pourquoi nous préconisons de remettre au goût du jour les entrées différées selon le principe nouveau de l'antériorité des formations reçues et non pas par le distinguo internes/externes.

La durée maximale de 5 années entre deux formations initiales nous semble adéquate sauf demande expresse de l'agent.

122) Surveillance – opérations commerciales : tous douaniers !

1121) Une formation ministérielle transversale encore virtuelle

Dans une précédente étude, la CFDT demandait que le cursus de formation des agents intègre une dimension ministérielle, puis directionnelle et enfin de branche d'activité. Même si les propos du ministre au CTPM du 15 juin dernier démontrent la volonté de transversalité des carrières, l'idée d'une formation initiale commune dans le ministère est encore loin d'être une réalité. Si le concept reste fort, il n'est pragmatiquement pas encore appliqué en dehors du CMEFI pour les cadres A. Celui-ci doit être étendu aux cadres B de plus en plus amenés à travailler dans un contexte de collaboration intra et extra MINEFI.

1122) Des carrières de branches bouleversées

L'évolution des métiers et les bouleversements engendrés par les réformes-modernisations successives de la douane depuis 1993 ont amené bon nombre d'agents à voyager, de gré ou de force, entre les deux branches. Ainsi, force est de constater que les « échanges culturels » de branche sont devenus plus courants.

1123) Adapter la formation à la réalité

De ce fait, il est important que l'administration intègre cette donnée dans le cursus de formation des agents. Le concours commun étant d'actualité, la mise en place d'un tronc commun de formation CO-SU présente un intérêt certain. C'est pourquoi nous proposons que les agents suivent une première partie de la formation initiale indépendamment de la branche de recrutement. La base de connaissance douanière à assimiler étant identique, cela ne devrait pas poser de problème insurmontable d'organisation.

123) Adapter la durée des formations au contenu et non l'inverse

La durée de stage dans les écoles a évolué au fil des contraintes, qu'elles soient d'organisation (manque de places) ou de besoins dans les services. Cette variabilité n'est pas acceptable tant pour les agents (formation initiale inégale) que pour les formateurs (adaptation en continu, révision à l'emporte pièce des contenus). Afin d'apporter une crédibilité et une stabilité des contenus des formations en école, nous demandons que la durée de stage soit fixée à 6 mois minimum pour tous.

124) Une organisation du stage efficace et pragmatique : formation et affectation connectées

1241) La spécialisation : une réalité de terrain

La multitude des métiers et des missions douanières impliquent de facto une pseudo spécialisation du savoir. Il est indéniable qu'aucun douanier ne peut maîtriser l'ensemble des réglementations et notes à appliquer dans le métier. Si bien qu'au-delà de l'organisation administrative, les services se structurent en fonction des compétences que chaque acteur a pu développer soit par la pratique soit par la

formation (en école mais aussi en tant qu'autodidacte !). Il s'agit bien de reconnaître cette réalité et de l'intégrer dans les formations.

1242) La spécialisation : un plus pour l'agent et les services

Une formation plus poussée dans un domaine choisi permet de valoriser des compétences et d'apporter un réel concours dans le milieu professionnel d'affectation. C'est pourquoi, il est nécessaire de développer dans les formations initiales une dimension spécifique de la formation reconnue par l'administration et les agents. Cette formation viendrait complémenter une connaissance globale souvent abstraite et non applicative dans son intégralité (si bien que vite oubliée dans le temps !).

1243) Une spécialisation ciblée

Un enseignement spécifique n'a d'intérêt que s'il est rattaché à une nécessité de service. L'administration doit être en capacité, d'une part d'inventorier les spécificités, d'autre part de situer les besoins. Ce travail effectué, son implication rend obligatoire une adéquation entre l'affectation des stagiaires et leurs formations. C'est pourquoi les stagiaires doivent connaître leur lieu d'affectation avant la dispense des formations complémentaires. De plus, toutes les affectations ne demandant pas de formations spécialisées, une ouverture sur le choix des enseignements complémentaires doit être faite aux agents.

125) Un enseignement efficace et interactif

Dans le cadre de l'enseignement, le problème du contrôle continu est constamment posé. Si sa pertinence n'est pas réellement remise en cause, il doit néanmoins trouver un équilibre entre une approche scolaire primaire et un intérêt pour les formateurs. C'est pourquoi nous proposons que le contrôle continu soit maintenu dans la triple optique du contrôle du travail effectué par les stagiaires, de l'évolution et l'adaptation des contenus et l'amélioration des applications pédagogiques. Il nous semble important que les formateurs en soient partie prenantes au premier chef.
L'ensemble des évaluations entre comme il se doit dans les critères de titularisation des agents.

13) La fin du stage : du concret

La titularisation : un acte fort !

L'année de formation doit être considérée comme le passage obligé pour la titularisation non seulement réglementaire (statut de la fonction publique) mais également culturelle. Nous entendons par-là que la fin du cursus amenant la titularisation doit se concrétiser par un acte clairement identifié pour tous les acteurs (administration, écoles, stagiaires). Dans le cadre actuel, la titularisation est vécue comme une formalité virtuelle (aucun acte administratif ne vient la concrétiser en dehors du BOP ou de la gestion des cas de rejets ou de redoublement). C'est la raison pour laquelle nous proposons que l'acte de titularisation soit concrétisé dans les écoles en fin de stage. Les stagiaires concluraient leur cursus par un retour de 15

jours dans les écoles où ils présenteraient leurs mémoires de stage théorique. La fin de la formation sera de ce fait formalisée et impliquera tous les acteurs dans la démarche de titularisation. De plus, cette manière de procéder obligera de facto les directions à prendre en juste considération l'organisation du stage pratique.

2) les formateurs :

Il n'est nul besoin de rappeler le rôle primordial des formateurs que cela soit dans les écoles ou dans les directions régionales.

21) Le constat

Les difficultés soulevées par l'ensemble des formateurs révèlent un état des lieux pour le moins complexe et peu clair de l'exercice de l'enseignement. Tous les éléments liés à l'enseignement sont touchés (gestion, organisation, considération, écoute, compréhension, suivi, formation, reconnaissance…). Si le milieu en lui-même génère beaucoup de questionnement, il est par contre indéniable que des progrès sont selon nous possibles et réalisables. Les propositions exposées dans ce projet sont le reflet d'une part des ressentis des formateurs et d'autre part d'une vision de bon sens dans la gestion des principaux acteurs de la formation.

22) Un manque criant de formateurs

Dans les bilans d'activité, la DGDDI met souvent en avant le nombre d'heures de formations dispensées par agent, au dessus de la moyenne des autres administrations du MINEFI. Ce fait démontre que la formation est un angle essentiel et obligé pour assurer nos missions. Pourtant, une simple analyse des conditions de formation montre que le problème n'est pas la matière à enseigner mais de trouver le formateur. Cette difficulté a plusieurs origines :

- Difficulté de trouver des formateurs occasionnels disponibles dans les services (des DR font de la résistance !).
- Une sélection des formateurs inadaptée.
- Une reconnaissance a minima de la fonction.
- Une spécialisation empirique du métier.
- Une organisation fonctionnelle dépassée.
- Un dialogue social inexistant.

A ces interrogations, la CFDT propose un certain nombre de pistes d'évolution qui ne demandent pas des investissements lourds ou conséquents mais une volonté politique forte et de bon sens.

23) Un métier de formateur accessible à tous

Limiter l'accès à la fonction de formateur aux catégories au-delà de la catégorie C n'a plus de sens aujourd'hui. S'il pouvait se concevoir que les formateurs devaient être de catégorie au moins égale à celle des recrutés, ce fait est d'une part contesté par les acteurs de la formation et d'autre part non pratiqué par l'administration qui détache des formateurs occasionnels de catégorie B à l'END de Tourcoing. Autre

élément indiscutable, le niveau scolaire des agents est indépendant de leur catégorie d'exercice. De plus, les fonctions pratiquées par les agents de catégorie C vont parfois au-delà de leurs prérogatives statutaires par effet d'opportunisme de l'administration qui trouve à employer des agents sur des fonctions supérieures pour combler des manques d'effectif.

Enfin, les qualités pédagogiques sont inhérentes à la personne et aux enseignements qu'elle reçoit en la matière. Il est à noter enfin que les services de formation professionnelle des directions régionales font régulièrement appel aux agents compétents sur une matière sans se soucier de sa catégorie d'exercice. Se passer de compétences d'agents pour des principes de gestion est improductif et dépassé.
C'est pour l'ensemble de ces raisons que nous demandons que l'accès aux fonctions de formateurs dans les écoles soit ouvert aussi aux agents de catégorie C.

24) Formateur : un métier à part entière

241) Une formation reconnue

La fonction de formateur est actuellement pour le moins galvaudée par l'administration. Il suffit de suivre la vie administrative des formateurs dans les écoles pour reconnaître une gestion humaine pas toujours en rapport avec les capacités et les performances de ces agents (l'END de Rouen en est un parfait exemple !). Il est à noter également que le traitement par les responsables hiérarchiques des écoles de l'organisation des cours, revêt souvent un caractère plus gestionnaire que pédagogique.

Cet ensemble de faits corrobore l'idée que la fonction de formateur n'est pas abordée de manière professionnelle. La raison essentielle en est la formation empirique des agents chargés des cours qui apprennent « sur le tas » et assurent leur rôle en fonction de leur qualité pédagogique intrinsèque. Pour la CFDT, si les qualités de formations sont un enjeu stratégique pour la douane, l'administration doit alors reconnaître les métiers de formateurs comme essentiels et reconnus. Cette reconnaissance doit passer par deux éléments incontournables :

- Une formation de formateur.
- Une rémunération complémentaire de reconnaissance par l'octroi de points NBI.

242) Un métier commun

A l'idée de formation de formateur (ou d'enseignant dans la mesure où une reconnaissance de savoir pédagogique existe) correspond une gestion horizontale de la fonction. En effet dans ce cadre, toutes les fonctions de formations doivent être assurées par des agents qui au-delà de leur savoir (matière enseignée) possèdent également une méthodologie commune des cours.

Cela revient à définir un cahier des charges du métier de formateur appliqué dans tous les lieux de formation (écoles et directions régionales). Le procédé aurait l'avantage de pouvoir garantir une même qualité d'enseignement à tous les

bénéficiaires et également d'offrir une capacité de mobilité géographique des acteurs : un formateur pourra dispenser un cours en quelque lieu que ce soit avec le même rendu aux agents. Nous pensons également que cela aurait l'avantage d'ôter des charges pédagogiques aux responsables hiérarchiques des écoles. Des accords de formations ou de stages avec les centres spécialisés de l'Education Nationale pourraient être envisagées.

3) une organisation de l'enseignement efficace :

L'organisation actuelle de l'enseignement dans les écoles pêche par des défauts sur aux moins cinq éléments :

- Un ordonnancement des contenus des cours aléatoire et improvisé.
- Une gestion des formateurs en dehors de tout suivi pédagogique.
- Une absence de concertation dans l'organisation des études.
- Une absence de recherche de formateur sur les personnels passant dans les écoles.
- Une disponibilité des formateurs occasionnels aléatoire.

Tous ces éléments méritent qu'on s'y attache et que des solutions soient proposées.

31) Des cours préparés et suivis

La gestion actuelle des contenus des cours dispensés dans les écoles se veut réactive et coller au plus près des préoccupations réglementaires ou politiques. Cette réactivité si elle peut être bonne en soi ne doit néanmoins pas engendrer une moins-value de l'enseignement. La dispense d'un cours nécessite des préparations horizontales et transversales :

- horizontales afin que chaque enseignement intègre la nouveauté au même niveau,
- verticales afin que la progression reste cohérente pour les élèves.

Si ces contraintes ne sont pas respectées il peut s'en suivre, d'une part une faiblesse dans la transmission de l'information (ajustement en cours), et d'autre part une perturbation dans l'organisation globale du stage (des heures de cours prévus sont décalées ou purement supprimées). Cela n'est évidement pas satisfaisant. Aussi nous préconisons que les matières à dispenser fassent l'objet d'une préparation plus en amont et soit définies en concertation avec les équipes pédagogiques qui en déterminent la faisabilité.

32) Des formateurs professionnels

La professionnalisation des formateurs implique une gestion de l'équipe pédagogique pertinente et efficace. Force est de reconnaître que ce n'est pas le cas actuellement. L'expérience et le vécu montrent que des responsables des écoles ont eu une gestion des personnels dégagée de toute préoccupation pédagogique. Cela s'est traduit par des changements de formateur en dernière minute et par des remplacements non préparés. Cela est dommageable pour les stagiaires et pour l'administration. Cette gestion en dehors de toute considération pour la fonction n'est

pas acceptable dans l'optique d'une professionnalisation des métiers défendue par le ministère et la DGDDI. C'est pourquoi nous demandons :

- que l'attribution d'une matière aux enseignants soit préparée et connue longtemps à l'avance ;
- qu'en cas de remplacement occasionnel ou définitif, un tuilage soit rendu obligatoire.

Ces mesures simples et de bons sens ne demandent aucune contrainte budgétaire particulière et ne devraient pas poser de problème majeur.

33) Des préparations de cours dignes de ce nom

Pour favoriser une bonne préparation des cours, en phase non seulement avec l'actualité réglementaire mais aussi avec le terrain, il serait souhaitable d'intégrer dans la phase de préparation d'une part un accès à la documentation la plus large possible (en temps et en matière) et d'autre part d'y associer en cas de besoin une action d'immersion dans les services. Cette demande est forte pour les acteurs qui ont la volonté de ne pas se trouver en contradiction avec le vécu des stagiaires lors du stage pratique (nouvelles notes « inconnues » des formateurs et pratique de terrain décalée).

De même, pour rendre les enseignements plus efficaces, des concertations entre les enseignants et les responsables des études sont nécessaires. Aussi étonnant que cela puisse paraître, cela n'est pas toujours pratiqué dans les écoles.

34) Une organisation des études transparente et cohérente

L'organisation des études est subie à l'heure actuelle par l'ensemble des personnels. La pratique veut que le DR soit seul maître d'œuvre et qu'aucune instance de concertation ne participe à sa mise en place. Cette vision d'organisation de la vie dans les écoles est pour le moins en décalage avec les méthodes de gestion actuelles préconisées par la DGDDI. De plus elle implique des frustrations et des incompréhensions préjudiciables à la bonne marche des établissements.

C'est la raison pour laquelle nous demandons qu'un CTPL obligatoire se tienne pour entériner l'organisation des études des différents stages. Cela correspond à une vision moderne et transparente de la gestion. Nous faisons remarquer au passage que la mise en application de la LOLF et des critères de performances, qui seront débattus dans les CTP, rend cet exercice obligé.

35) Des ressources humaines méconnues

La difficulté de trouver des formateurs intéressés par le métier est révélatrice d'une part de la non valorisation de la fonction (CF chapitre précédent) mais aussi de l'absence de prospection dans le milieu douanier. La pratique actuelle marche par le biais de connaissance ou de rapport privilégié avec tel ou tel agent. Ainsi un réseau plus ou moins officiel sert à alimenter le vivier des formateurs potentiels avec plus ou moins de réussite.

Nous pensons que ce fonctionnement empirique participe à dévaloriser la fonction et ne correspond pas à une démarche professionnelle. Or, la fonction ne s'improvisant pas, les écoles sont des lieux privilégiés pour repérer des agents correspondants au profil recherché. Aussi serait-il opportun d'intégrer dans les missions des écoles la prospection de formateurs parmi les personnels fréquentant les établissements (stagiaires ou titulaires). Cette mission sera donc officialisée et les recrutements potentiels évalués et entérinés dans le cadre d'une CAPL puis d'une CAPC.

36) Des formateurs occasionnels disponibles

La présence de formateurs occasionnels fait partie de la gestion normale des écoles. Cela n'a jamais été remis en question et apporte des plus indéniables à la formation. Cependant la réorganisation des services et la carence d'effectifs dans certaines structures administratives freinent la disponibilité d'agents formateurs occasionnels. Le souci de gestion des responsables locaux est pertinent et justifié mais peut s'avérer destructeur s'il ne reste pas mesuré.

Les intérêts de l'administration doivent être partagés et en attendant une organisation ayant intégré ces éléments, il nous paraît souhaitable d'insister auprès des responsables locaux (les DR) de l'intérêt commun à soutenir les formations. De plus, cet intérêt croisé permet à la formation locale de disposer d'agents formateurs reconnus. Dans le cadre de la LOLF, il serait pertinent que les formateurs occasionnels soient pris en charge par la DNRFP pendant leur séjour en école.

4) le contenu

Cette partie ne se veut pas exhaustive mais reflète quelques préoccupations qui demandent des réponses de la part de l'administration.

41) Une documentation à jour

Il est évident que l'enseignement ne saurait souffrir de lacune ou d'inexactitude sur le plan réglementaire. Pourtant, le vécu montre que des stagiaires se sont trouvés confrontés à des lacunes ou à des contradictions entre leurs supports « cours » et leurs notes d'application sur le terrain. Une étude a montré que ce fait est souvent le résultat d'une carence dans la documentation mis à disposition des formateurs. Des notes et règlements nouveaux ne sont pas toujours mis à disposition en temps et en heure.

C'est pourquoi nous demandons que cette tâche soit particulièrement suivie. La mise en ligne des règlements y contribue mais la nécessité d'anticiper est évidente. De ce fait les écoles doivent pouvoir être destinatrices des projets avant leurs publications officielles sur l'intranet.

42) Une interactivité écoles –DR nécessaire

L'implication des directions régionales dans la formation doit également intégrer une part de réciprocité avec les écoles. Ce besoin est exprimé dans le sens d'une meilleure efficacité de la formation. S'il est souhaitable que les cursus scolaires

soient en phase avec la vie douanière de terrain, elle ne peut se faire que si les directions régionales s'y impliquent en y apportant des éléments de construction.

Pour ce faire, une relation interactive entre les écoles et les DR doit être mise en place. Il s'agit non pas de remettre en cause les enseignements donnés mais d'y apporter des éléments positifs d'évolution. Cela doit pouvoir se caractériser par des remontées des besoins des services, des manques constatés ou des points à développer. Les services FP des DR qui sont en relation avec la DNRFP pourraient en être les maillons privilégiés. La mise en place d'un forum est à étudier.

43) Des axes d'enseignements à améliorer

431) Un enseignement de base solide

La partie d'enseignement de base (tarif, contentieux…) a tendance à s'amenuiser par l'importance accordée à l'apport technique dans le cursus et faute de temps. Cette relative compression est préjudiciable aux stagiaires face à la matière. En effet, son assimilation et sa compréhension par les douaniers font partie des bases à acquérir de manière approfondie.
Afin de ne pas mettre les agents en difficulté les formations de bases doivent rester primordiales dans l'enseignement dont la durée de cours doit être compatible avec son assimilation.

432) Un travail en autonomie reconnu

La matière douanière est en constante évolution : c'est un euphémisme. Pourtant sa prise en considération dans le cursus n'est ni à la hauteur de l'enjeu ni actualisée. Alors que l'administration développe par les nouveaux outils de l'information et de la communication, une information interactive en ligne des règlements et notes administratives, cette culture de recherche personnelle n'est pas mise en avant dans les écoles. C'est pourquoi il est essentiel de porter l'accès à ce mode de fonctionnement à sa vraie valeur.

Pour ce faire, il faut organiser en demi-journées des parties de travail en autonomie et de recherches documentaires sur l'intranet et d'autres sources de documentation.

433) Des fichiers accessibles

Le travail documentaire sur les fichiers informatiques (personnes recherchées, véhicules volés...) souffre à l'heure actuelle d'une absence de réalisme. Les stagiaires ne sont pas mis en condition réelle de consultation. Pour remédier à cette difficulté, il est nécessaire de pouvoir créer un fichier école autorisé par la CNIL qui permette une véritable utilisation des fichiers.

434) Une organisation des cours à revoir

L'organisation des plannings de cours est à reconsidérer.
Aussi le système organisé (à tendance paranoïaque) qui veut que le contenu des journées de cours ne soit affiché que le matin même et non connu à l'avance est à proscrire.

Il n'est pas rare que les horaires soient modifiés sans que les stagiaires en soient prévenus, ne serait-ce que la veille.

435) Eviter l'empilage

Que penser de journées entières (6 h de cours) passées à dispenser une langue ? Il est absolument nécessaire d'étaler les enseignements spécifiques. Cela relève de la plus élémentaire pédagogie.

436) Cadrer avec les besoins des stagiaires

Dans le cadre actuel de l'alternance, l'administration a prévu à juste titre d'orienter les thèmes des cours dispensés lors du retour du stagiaire dans les écoles vers la fonction qu'il occupe dans sa direction. Il est absolument nécessaire de ne pas se cantonner à deux métiers : AG, dédouanement comme lors d'un récent stage de catégorie C.
Cette pratique réductrice, certes peu onéreuse, est nuisible et source de démotivation. Un large panel de thèmes de cours doit être dispensé à cette occasion. En cas de suppression de l'alternance, une partie du stage théorique doit être réservée à cet enseignement spécifique (cf. 1242).

44) Des formations externalisées efficientes

L'administration ne pouvant assurer toutes les formations techniques, elle a recours à des organismes extérieurs pour les dispenser. Les contrats passés permettent à des douaniers d'avoir accès à des qualifications requises pour exercer les métiers techniques (mécanicien aéronaval par exemple). L'expérience montre les limites de l'exercice et a créé des difficultés.

En effet les besoins de formation ne correspondent pas toujours à ceux proposés par les organismes extérieurs. Ceci est préjudiciable pour l'administration qui paye cher un service qui ne la satisfait pas et pour l'agent qui éprouve un décalage entre ce qu'on lui demande d'assimiler et la réalité de ses besoins. Il est donc nécessaire de veiller à ce que les cahiers des charges correspondent bien aux besoins et à l'exercice de nos missions.

45) Chef de poste : une fonction reconnue

La fonction de chef de poste relève dans sa gestion d'une forme purement administrative sans qu'aucune évaluation objective ne soit entreprise sur les capacités du nommé, en dehors du champ douanier. Or l'expérience montre que si cette mission est reconnue par l'octroi de points NBI, les contraintes qu'elle implique sont purement et simplement laissées à l'empirisme et aux capacités d'adaptation à assurer des fonctions jamais apprises : gérer des hommes.

Aussi, devant l'importance grandissante des brigades tant en taille qu'en mission et des enjeux que cela impliquent (maillon fort de la structure douanière), il nous paraît indispensable que tout agent prenant ces fonctions reçoive une formation complémentaire lui permettant d'une part d'appréhender à sa juste mesure les

obstacles auxquels il aura à faire face (gestion, management, représentation…) et d'autre part lui donner une reconnaissance de qualification. Cette fonction doit être dévolue selon nous à un agent de catégorie « A ».

46) Maintenir des techniciens à niveau

L'exercice de métiers techniques exige une pratique quotidienne et une constante mise à jour des connaissances sous peine de perte de technicité voire d'apparition de dangerosité. Cette difficulté est préjudiciable à l'administration qui a investi dans la formation. L'agent y perd sa technicité. Il faut trouver une réponse à hauteur de l'enjeu. Des moyens doivent donc être dégagés pour assurer l'exercice du métier (par exemple les plongeurs) et permettre un parfait suivi de l'évolution des techniques et un renouvellement du matériel.

5) des stagiaires écoutés, gage d'efficacité :

Une organisation scolaire modernisée et vivante ne trouvera sa pleine efficacité que si tous les acteurs sont concernés et actifs. Un enseignement de qualité n'atteindra ses objectifs que si les principaux intéressés se sentent écoutés. De plus, tout système étant perfectible par essence, les sources de son amélioration doivent être diverses et variées. De ce fait, il faut créer une interactivité cadrée et fonctionnelle entre les stagiaires et les structures scolaires.

Cette structure existe avec la mise en place de la CPE. Pour trouver un véritable échange et résoudre les problèmes qui peuvent polluer l'enseignement, nous demandons que la CPE puisse être réunie également à la demande de ses représentants.

6) des bilans nécessaires :

Afin de progresser et d'avoir une vision d'ensemble claire, la notion de bilan est importante. La complexité de l'organisation scolaire demande du recul et de la prospection pour limiter les dérives et les difficultés. C'est pourquoi une réflexion d'ensemble doit pouvoir être menée par l'ensemble des intervenants. Elle doit pouvoir s'appuyer en autre sur :

a. Le ressenti des élèves
b. Les résultats des contrôles continus
c. Les remarques des directions d'affectation
d. Le travail des équipes pédagogiques en cours de cursus

Il ne s'agit pas dans cet exercice de porter des jugements et de donner matière à sanctionner ou à récompenser mais bien d'amener des solutions aux problèmes rencontrés et de faire progresser la formation dans son acception la plus large.

III) Les stagiaires

Préambule : la partie de cette étude émane des remontées des stagiaires et des éléments qui nous ont été exprimés. Les propositions exposées dans ce chapitre ont une implication forte dans l'amélioration de la vie des stagiaires, gage d'efficacité et de rendu des investissements que l'administration a appliqués dans les formations.

1) le logement

11) des écoles riches et des écoles pauvres !

La disproportion du traitement du logement suivant les écoles n'est plus acceptable. L'administration a consenti des investissements à l'ENBD de La Rochelle et l'END de Tourcoing pour loger les stagiaires et les intervenants de manière convenable. La carence en la matière de l'END de Rouen ne peut perdurer. Des solutions doivent être trouvées pour rétablir l'égalité de logement dans les trois écoles.

12) Des conditions de logements inégales dans les directions

La mise en place de la formation en alternance a révélé l'acuité des difficultés de logements sur les lieux d'affectation et sur la ville de Rouen. Suivant les résidences, les stagiaires pouvaient ou non obtenir un logement de la masse. De ce fait, certains se sont trouvés avec des charges de logements disproportionnées. Il est évident que la politique de logement de l'administration doit s'ancrer dans la logique de modernisation et mouvements réclamés par elle ! Les stagiaires, aux revenus les plus modestes, doivent trouver une réponse à leur préoccupation de logement afin de rendre décente leur vie familiale.

En attendant une politique d'investissement de logement à hauteur des besoins (augmentation des stagiaires du fait des départs en retraite à compenser), l'ouverture du secours masse pour tous pourrait être une réponse immédiate pour pallier le manque de logements disponibles.

2) les frais des stages :

21) Reconnaître la vie familiale de l'agent

L'administration apparente la vie scolaire à la vie en résidence, si bien que la gestion indemnitaire des stagiaires se limite à l'application simple des règles de stage, quelle qu'en soit la durée. Cette vie ne satisfait pas les stagiaires qui ressentent cette gestion comme une négation de leur vie familiale. Cela ne peut être satisfaisant et une autre réponse doit leur être apportée. Il n'est pas normal d'accepter dans un principe de gestion que des personnes ne puissent partager régulièrement des moments de vie avec leur famille sous prétexte d'accomplissement de stages en école.

C'est pourquoi nous demandons que l'administration prenne ces faits en considération et consente à financer sur justificatifs (billet de train….) des retours réguliers et légitimes des stagiaires dans leur foyer. La fréquence de deux retours

par mois nous semble raisonnable. Pour des agents en début de carrière, ces mesures sont porteuses de justice sociale évidente.

Dans le même esprit, l'administration doit être en mesure de prendre en charge le premier voyage vers le lieu de scolarité, ainsi que les déménagements vers la première résidence d'affectation pour les externes.

3) les personnels handicapés :

31) Des recrutements COTOREP obligatoires

La législation oblige les administrations à recruter des agents handicapés. Cette obligation est mise en application bon an mal an par la DGDDI. Les règles de recrutement et d'affectation sont respectées.

32) Des locaux toujours pas aux normes !

L'accès aux locaux administratifs présente des lacunes criantes en matière d'aménagement aux personnes handicapées. Les écoles ne font malheureusement pas exception à la règle. Une politique volontariste ainsi que des investissements doivent être programmés par tous moyens. Les écoles doivent pouvoir répondre à ces besoins en priorité. Si elles sont reconnues comme une vitrine de la DGDDI, cette exemplarité doit également se retrouver sur ce plan.

33) Un enseignement inadapté

L'inadaptation des cours et des règles de contrôles (continus ou examen) démontrent une approche minimaliste et rétrograde dans l'embauche de personnels handicapés. Outre des locaux non conformes (CF paragraphe précédent), aucune réflexion et investigation n'ont été menées dans l'aménagement du cursus scolaire pour tenir compte des efforts physiques et intellectuels inhérents à certains handicaps. Alors que les règles fonction publique octroient du temps supplémentaire dans les épreuves de concours, cette simple règle est loin d'être appliquée dans les écoles lors des épreuves de contrôle.

Il est donc urgent que l'ensemble des acteurs (équipe pédagogique, responsable des études, gestionnaires, organisations syndicales) se concerte pour établir une charte définissant les règles à appliquer en fonction des handicaps rencontrés. Il faut souligner que chaque cas est spécifique et qu'il n'existe pas de règle universelle. Il est donc primordial d'intégrer dans la culture scolaire cette donnée et que les CTPL en début de stage établissent les règles qui seront appliquées dans le cursus du contractuel.

34) Pour une meilleure connaissance du contractuel

<u>341) dans les écoles</u>

Les premières années de formation d'agents COTOREP ont donné lieu à divers incidents entre stagiaires et agents COTOREP ou entre handicapés et enseignants.

En tirant leçon de ces évènements, l'administration des écoles a décidé de ne plus révéler la nature du handicap des agents contractuels au personnel enseignant.

Outre que cette pratique relève d'un manque de confiance, elle génère des incompréhensions voire des conflits en cas d'handicap « non visible ».
Nous pensons que la nature du handicap doit être absolument portée à la connaissance du corps enseignant et de la direction des études par le médecin de prévention. Ceux-ci étant alors mieux à même d'intégrer, dans leur relation avec l'agent contractuel, la dimension humaine nécessaire à une bonne scolarité de l'agent.

342) dans les circonscriptions

De la même façon, les personnels chargés de la FP au service du personnel, les correspondants sociaux et les chefs des services recevant des agents COTOREP devraient recevoir une formation psychologique spécifique.

IV) Mieux reconnaître le fait syndical

1) La présentation des organisations syndicales aux stagiaires :

11) dans les écoles

La présentation doit faire l'objet d'une réforme.
- Chaque organisation syndicale doit bénéficier d'une ½ journée complète de présentation.
- Tout moyen technique doit lui être fourni par l'école.
- Les organisations se présentent dans l'ordre des résultats aux élections professionnelles.
-A l'issue de ce premier mois doivent être organisées les élections à la CPE.
-Celle-ci doit comporter 2 collèges, 1 collège élèves (4) et 1 collège permanents (4) composés de représentants du CTPL.
- Une présentation de deux heures des fondements et droits de la CPE doit précéder de 15 jours les élections.

12) durant le stage pratique

De la même façon, les organisations syndicales locales représentatives doivent pouvoir bénéficier d'une présentation dans l'ordre de leur niveau de représentativité, d'une ½ journée au siège de la direction régionale.
Le stagiaire doit être défrayé de sa participation.

2) Réunions mensuelles :

Dans le cours du stage théorique, une heure mensuelle d'information syndicale doit être prévue chaque mois.

V) Conclusion

La formation professionnelle initiale fait partie intégrante des domaines de rénovation et modernisation de notre administration.

Elle était absente du discours programme du directeur général le 5.07.04 sur la rénovation de la douane.
Attitude pour le moins paradoxale car si elle est elle-même à rénover, elle est également « le secteur » qui génèrera les évolutions futures de l'administration par sa capacité à adapter les connaissances des agents aux besoins nouveaux de la douane.

Nous avions d'ailleurs fortement espéré que le renouvellement important des personnels dans cette décennie aurait conduit l'administration à en faire une priorité.

Nous avons pu constater que ce n'était pas le cas, hélas !

Ce n'est pas parce que « certains auto satisfaits » ont pour habitude de la déclarer « meilleure du ministère » qu'il faut tomber dans la béatitude. Se murer dans les « défaillances supposées » des autres ne réfléchira qu'une image figée. Or, nous devons évoluer.

La CFDT douane a établi ces propositions pour contribuer à son niveau à l'évolution de ce secteur d'activité.

Trois piliers essentiels ont été dégagés :

- rénovation de l'enseignement ;
- amélioration de la vie des stagiaires ;
- reconnaissance de leurs droits et de ceux de leurs représentants.

Aucun de ces trois éléments ne peut être dissocié sous peine de déséquilibrer le projet présenté.

En nous plaçant sur cette volonté réformatrice, nous nous démarquons fortement du « train-train » qui préside depuis des années aux échanges entre organisations syndicales et administration dans le cadre du dialogue social (groupes de travail, CTPC).

Cette étude est une contribution constructive de la CFDT à la rénovation et à l'intérêt de la formation initiale dans l'administration des douanes. Conscients des enjeux à venir, il nous semble important et même vital que la réflexion ne s'arrête pas à un exercice théorique et virtuel. C'est la raison pour laquelle nous serons particulièrement vigilants sur l'écoute dont les responsables administratifs feront de nos propositions. La CFDT se veut un syndicat de force de propositions et nous le démontrons. C'est maintenant à l'administration de prouver qu'elle s'inscrit également dans une volonté d'échange et d'écoute constructive.

VI) Annexes

Annexe I

Récapitulatif des propositions CFDT :

Organisation de la formation :

- Durée de la formation sur une année.
- Classement des stagiaires sur la base de leur rang aux concours.
- Généralisation des pré-stages intégrés dans le cursus de formation (1 mois).
- Entrée différenciée des stagiaires en école pour les internes sortant des écoles depuis moins de 5 ans.
- Formation commune de début de stage des douaniers (CO –SU).
- Durée de stage en école sur 6 mois minimum.
- Connaissance de l'affectation sur poste le plus tôt possible.
- Mise en place de formations spécialisées en corrélation avec l'emploi futur.
- Maintien du contrôle continu dans un intérêt pédagogique.
- Retour en école 15 jours en fin de stage pratique.
- Acte de titularisation effectué en école en fin de stage.

Les formateurs :

- Métier de formateur accessible à toutes les catégories (A, B, C).
- Métier de formateur reconnu professionnellement tant pour les permanents que pour les intervenants occasionnels (formation et rémunération : points de NBI).
- Préparation des matières à enseigner en concertation avec tous les acteurs.
- Tuilage obligatoire en cas de changement de formateur en cours de cession.
- Transmission aux écoles des projets d'instructions ou de note.
- Organisation de l'enseignement entérinée par un CTPL.
- Disponibilité plus forte des formateurs occasionnels.
- Interactivité des besoins entre les écoles et les directions régionales (formations, carences, besoins…).

Contenu des formations :

- Renforcement de l'enseignement de base.
- Développement du travail personnel de recherche documentaire.
- Mise en place de fichiers informatiques écoles.
- Formations externalisées cohérentes et en rapport avec les nécessités professionnelles.
- Etablissement de bilan de session de formation.
- Meilleure implication des stagiaires dans le domaine de l'enseignement par le biais de la CPE.

Les stagiaires :

- Rétablir l'égalité de logement entre les trois écoles.
- Ouverture du secours masse pour tous les stagiaires faute d'investissements immobiliers à hauteur des besoins.
- Financement par l'administration du trajet aller des stagiaires et de deux retours par mois.
- Mises aux normes des locaux pour améliorer les déplacements des agents recrutés COTOREP.
- Reconnaissances des handicaps pour l'élaboration des cours et des contrôles.
- Affectation au rang du concours.

Le fait syndical :

- Chaque organisation syndicale dispose d'une demi-journée de présentation en école.
- Les organisations syndicales sont présentées par ordre de représentativité.
- Présentation des organisations syndicales dans le premier mois de stage.
- Organisation des élections à la CPE le premier mois de stage.
- CPE composée à partir de stagiaires et syndicalistes permanents de l'école.
- Demi-journée de présentation des organisations syndicales locales dans les DR des lieux d'affectation.
- RMIS institutionnalisées dans les écoles.

Annexe II

CURSUS DE FORMATION TYPE : catégorie A

<table>
<tr><th rowspan="2">Durée</th><th rowspan="2">Répartition chronologique</th><th rowspan="2">Stagiaires externes</th><th colspan="2">Stagiaires internes</th></tr>
<tr><th>Dernier stage > 5 ans</th><th>Dernier stage < 5 ans</th></tr>
<tr><td>1 mois</td><td>1 mois</td><td>Pré-stage</td><td>/</td><td>/</td></tr>
<tr><td rowspan="4">9 mois</td><td>1 mois</td><td>CMFI</td><td>/</td><td>/</td></tr>
<tr><td>3 mois</td><td colspan="2">Formation de base</td><td>(sauf demande de l’agent)</td></tr>
<tr><td>4 mois</td><td colspan="3">Formation complémentaire</td></tr>
<tr><td>1 mois</td><td colspan="3">Formations spécialisées suivant affectation</td></tr>
<tr><td>1 mois et demi</td><td>3 x 15 jours</td><td colspan="3">Stage pratique</td></tr>
<tr><td>15 jours</td><td>15 derniers jours du 12ème mois</td><td colspan="3">Mémoire de fin de stage</td></tr>
</table>

Annexe III

CURSUS DE FORMATION TYPE : catégories B et C

<table>
<tr><th rowspan="2">Durée</th><th rowspan="2">Répartition chronologique</th><th rowspan="2">Stagiaires externes</th><th colspan="2">Stagiaires internes</th></tr>
<tr><th>Derniers stages > 5 ans</th><th>Dernier stage < 5 ans</th></tr>
<tr><td>1 mois</td><td>1er mois</td><td>Pré-stage</td><td>/</td><td>/</td></tr>
<tr><td rowspan="4">6 mois</td><td>2ème mois</td><td>Tronc commun
CO-SU
(+ CMFI)</td><td>/</td><td>/</td></tr>
<tr><td>3ème et 4ème mois</td><td colspan="2">Formation de base</td><td>(sauf demande de l’agent)</td></tr>
<tr><td>5ème et 6ème mois</td><td colspan="3">Formation complémentaire</td></tr>
<tr><td>7ème mois</td><td colspan="3">Formations spécialisées suivant affectation</td></tr>
<tr><td>5 mois et demi</td><td>8ème à 1ère quinzaine du 12ème mois</td><td colspan="3">Stage pratique sur lieu d’affectation</td></tr>
<tr><td>15 jours</td><td>15 derniers jours du 12ème mois</td><td colspan="3">Rapport de stage
Proposition de titularisation</td></tr>
</table>

Annexe IV

Indemnisation des stages de formation initiale
Situation actuelle à notre connaissance.

	Localisation	**Modalités par jour**	**Montant des indemnités pour la totalité du stage**	**Moyenne des dépenses d'hébergement**
Inspecteurs élèves	Tourcoing 1an	3 taux durant 30 jours + 2 taux durant 150 jours + 1 taux durant 120 jours + 3 taux durant 60 jours de stage extérieur	4498 euros + 529 euros = **5027** euros	10 X 300 soit 3000 euros + 2 X 450 total = **3900** Eu
Contrôleur OP/CO	Rouen 6 mois	3 taux pendant 30 jours + 2 taux pendant les 90 jours suivants + 3 taux durant 30 jours et 2 taux durant 30 jours	**3704** euros	6 mois à 450 euros + 2 mois à double logement soit 900 euros en plus Total = **3600** Eu
Contrôleur Surveillance	La Rochelle 6 mois	2 taux pendant 8 jours + 1 taux pendant 112 jours + 2 taux pendant 8 jours + 1 taux pendant 52 jours	**2187** euros	360 euros + 2 mois à double résidence soit + 900 euros Total = **1260** Eu
AC OP/CO	Rouen 4 mois	3 taux pendant 30 jours + 2 taux pendant 60 jours + 3 taux pendant 30 jours	**2646** euros	4 mois à 450 euros + 1 double mois soit 450 euros en plus Total = **2250** Eu
AC surveillance	La Rochelle 4 mois	2 taux pendant 8 jours + 1 taux pendant 82 jours + 2 taux pendant 8 jours + 1 taux pendant 22 jours	**1200** euros	4 mois à 60 euros + 1 double mois soit 450 euros Total = **690** Eu

Annexe V

Revendications CFDT d'indemnisation des stages de formation initiale

	Localisation et durée	**Frais de déplacement**	**Frais d'hébergement**	**Frais de repas**
Inspecteurs élèves	Tourcoing 1an	Remboursement : 1) voyage aller entre le domicile et l'école sur la base du forfait kilométrique véhicule. 2) 2 voyages aller-retour par mois entre l'ancienne résidence et l'école sur la base du tarif SNCF 2ème classe (sur présentation des justificatifs de dépenses). 3) voyage retour entre l'école et la résidence d'affectation sur la base du forfait kilométrique véhicule.	GRATUITE DU LOGEMENT POUR TOUS	1) revalorisation des taux pour frais de repas. 2) 2 taux par jour passé hors de la résidence d'origine.
Contrôleurs OP/CO	Rouen 6 mois			
Contrôleurs Surveillance	La Rochelle 6 mois			
AC OP/CO	Rouen 4 mois			
AC Surveillance	La Rochelle 4 mois			