



Cette réunion technique, essentiellement informative, avait pour objectif de présenter les dispositifs qui seront déployés dès le début de l'année 2026, ainsi que l'état d'avancement des dossiers en cours, notamment celui de la dématérialisation du livret de stage. Elle a également permis d'aborder un point d'actualité relatif à la DNRFP en ouverture. Autant de dossiers structurants sur lesquels nous resterons pleinement mobilisés, afin que les décisions à venir prennent réellement en compte les besoins du terrain et les attentes légitimes des agents.

Si cette instance ne prévoyait aucune décision immédiate, elle a néanmoins offert l'occasion de réaffirmer avec force nos revendications syndicales :

- l'ouverture indispensable d'une **troisième école**,
- le **renforcement des équipes pédagogiques** au sein des deux écoles (tant aux formations générales qu'aux formations techniques),
- la **reconnaissance financière** attendue avec une véritable revalorisation des métiers de la formation,
- la reconnaissance de l'investissement des agents de la DNRFP avec une revalorisation de **carrière** réelle (promotion etc.),
- la reconnaissance financière pour le **service de formation numérique**, qui nécessite des moyens humains et techniques à la hauteur,
- **la reconnaissance financière pour la re-codification, à destination de tous les personnels.**

### → DNRFP FAIRE TOUJOURS PLUS AVEC TOUJOURS MOINS

Depuis plusieurs années, la DNRFP avance comme un tissu que l'on étire à l'excès : chaque nouvelle mission tire un peu plus sur les fibres, chaque injonction en fragilise la trame, jusqu'à faire craindre la déchirure. Le texte soumis à consultation, presque malgré lui, laisse filtrer ce constat que les agents expriment depuis longtemps : une formation initiale **saturée**, une formation continue **étouffée**, des écoles proches de la **rupture** capacitaire. Enfin, noir sur blanc, apparaît ce que chacun vit au quotidien.

Mais plutôt que de s'arrêter sur les causes profondes de cette dégradation, les sous-effectifs chroniques, les directives contradictoires, les demandes opérationnelles de dernière minute, la réforme esquisse une tout autre direction : celle d'un **recentrage hiérarchique** et d'une rationalisation managériale. Et c'est ici que le regard syndical doit se faire particulièrement attentif.

La création du **Conseil national de la formation**, instance technocratique, suscite une inquiétude légitime : elle annonce un pilotage centralisé dicté par des arbitrages budgétaires plutôt que par l'expertise pédagogique. Nous affirmons que les formateurs doivent y être pleinement associés, en tant que professionnels porteurs de la formation au quotidien. Derrière la rhétorique de modernisation, se profile la vieille logique du « faire plus avec moins ».



→ RE-CODIFICATION, REGARDS SUR LE PLAN NATIONAL DE FORMATION ET HOMMAGE AUX VOLONTAIRES

Avant toute chose, il nous revient de saluer avec sincérité et respect l'engagement des 160 agents qui se sont portés volontaires pour devenir formateurs référents. Sur un réseau déjà constitué de 160 formateurs, leur mobilisation témoigne d'un sens du service public remarquable, d'une solidarité profonde et d'une volonté de tenir la barre malgré la houle. À ces collègues des catégories A et B, qui acceptent une charge supplémentaire dans un contexte déjà éprouvant, nous adressons notre plus vive gratitude.

Car le « **plan national de formation relatif à la re-codification du code des douanes** » se présente comme un dispositif ambitieux, prétendant préparer chaque agent à l'avènement d'un code entièrement réécrit. Reposant de manière inquiétante sur la bonne volonté, l'investissement personnel et, disons-le, la fatigue accumulée de collègues déjà fortement sollicités.

La formation nationale prévue pour ces formateurs référents, traitée en seulement 2,5 jours et assortie d'une e-formation obligatoire, **interroge**. Comme si l'on pouvait assimiler la complexité d'un code entièrement re-codifié en quelques sessions intensives. Comme si l'essence même du métier de formateur se réduisait à absorber un flux d'informations condensées, puis à les restituer telles quelles.

L'administration semble oublier que former n'est pas transmettre un Power Point national, ni réciter un kit pédagogique uniformisé. **Former, c'est s'approprier, comprendre, discuter, confronter** la théorie aux réalités du terrain. C'est faire vivre la connaissance, pas simplement l'énoncer. Et cette appropriation-là ne se contente pas d'un calendrier compressé à l'extrême.

Ce plan, dans sa forme actuelle, interroge autant qu'il inquiète. Il repose lourdement sur les épaules de formateurs auxquels il n'est pourtant pas donné le temps d'intégrer, de débattre, ni d'exercer pleinement leur rôle d'experts pédagogiques. Il mise sur un réseau qui fonctionne déjà en **surcharge**, tout en prétendant harmoniser un édifice dont les fondations humaines sont fragilisées.



***Nous demeurerons attentifs à la suite et à ses répercussions sur l'ensemble de la communauté douanière. Car derrière l'affichage d'un grand dessein national, ce sont les agents, leur charge, leur santé, leur expertise et leur capacité d'agir qui sont directement concernés.***

→ SI FORMATION : MODERNISER SANS MAÎTRISER

Le **SI FORMATION** se présente le **successeur** moderne du **CLAF** : un vocabulaire technique avec des lots, des paliers, des modules, autant de promesses d'efficacité nouvelle. Depuis son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'outil est décrit comme opérationnel mais « **en déploiement progressif** ». En vérité, cela signifie surtout que le remplacement du CLAF n'est réalisé qu'à moitié, et que les équipes doivent composer avec un système incomplet, parfois instable, dont les capacités réelles répondent imparfaitement aux besoins du terrain.

Le premier palier n'a livré que les « *fonctionnalités essentielles* » à savoir le strict nécessaire pour éviter l'arrêt brutal du service, mais loin d'un outil pleinement fonctionnel. Quant au second palier, il semble s'étirer sur plusieurs années, dans une temporalité qui n'a rien de rassurant. Seul le premier lot en est sorti, une amélioration certes utile comme la **délégation de validation hiérarchique** mais qui demeure très éloignée des priorités exprimées par les agents depuis des mois. Ce progrès limité illustre une constante : quelques évolutions ponctuelles, certes, mais rien qui résolve les lenteurs, les incohérences ou les doubles saisies qui épuisent quotidiennement les personnels.





*En définitive, cette évolution du SI FORMATION illustre un travers bien connu : on modernise les outils avant de sécuriser leur usage, on empile des fonctionnalités avant d'assurer leur maîtrise, on bâtit des plannings sans mesurer l'impact sur les agents qui devront les faire vivre. Pour l'heure, le SI FORMATION ressemble davantage à un projet interminable qu'à une réponse solide et opérationnelle aux besoins du terrain.*

Les lots 2 et 3, annoncés pour 2026 et 2027, sont présentés comme des avancées majeures, censées fluidifier la gestion des inscriptions ou intégrer les compétences liées au tir et au TPCI. À en croire le texte, tout devrait être transformé : tableaux de bord, historiques, notifications, supervision, dématérialisation. Une avalanche de promesses technologiques, qui finit par masquer l'essentiel : l'administration projette un outil idéal, mais sans garantir les moyens, la stabilité informatique ou le soutien humain nécessaires pour atteindre cette ambition.

Le lot 2, attendu en février 2026, apparaît surtout comme une réponse tardive à des demandes anciennes des gestionnaires : visibilité, lisibilité, simplification. Pourquoi faut-il encore attendre plusieurs mois pour obtenir un tableau de bord pourtant indispensable à la bonne gestion des formations ? Pourquoi les utilisateurs doivent-ils subir pendant des années un outil incomplet, alors même que la réforme de la formation et la re-codification du code douanier exigent une organisation irréprochable ?

Quant au lot 3, intégrer le suivi du tir et du TPCI dans un système encore en construction revient à superposer une exigence opérationnelle lourde sur une base instable. Les séances nationales, les préinscriptions, les rappels automatiques, les carnets dématérialisés... autant de processus sensibles, exigeants, qui appellent fiabilité, ergonomie et exactitude. Or, la date de livraison n'est même pas connue.

### → IDYIE : ENTRE RÉCIT MYTHOLOGIQUE ET RÉALITÉS OPÉRATIONNELLES

L'arrivée d'Idyie, annoncée pour le 1<sup>er</sup> janvier 2026, s'habille d'un récit presque mythologique : la DNRFP invoque modernité, interopérabilité et harmonie comme autant de vertus sacrées, allant jusqu'à convoquer une déesse grecque pour magnifier ce simple changement d'outil. Mais derrière le voile lyrique affleure une vérité plus prosaïque : Idyie n'est pas une révélation, seulement le successeur nécessaire d'une Mélusine vieillissante, trop étroite pour contenir les ambitions pédagogiques accumulées au fil des réformes.

Point de miracle, donc, ni d'apocalypse annoncée. Idyie n'est qu'une étape, une opération de maintenance structurelle qu'il faudra juger non à l'aune des mythes, mais de la pratique : soutien réel aux formateurs, simplification des saisies, gestion plus fluide, stabilité assurée. Les agents n'attendent pas de fables, mais un outil fiable, ergonomique, accompagné de formation et de moyens humains suffisants pour tenir ses promesses.



*Idyie est aussi appelée la déesse de la connaissance*





**→ DÉMATÉRIALISATION DU LIVRET DE STAGE : ENTRE SIMPLIFICATION ANNONCÉE ET VIGILANCE NÉCESSAIRE**

Le projet de dématérialisation du livret de stage poursuit sa marche, auréolé du label de modernisation dont l'administration aime se parer. Mais avant de saluer l'avancée, il faut rappeler l'évidence : un livret trop lourd, des pratiques disparates, un outil davantage conçu pour gérer les non-titularisations que pour accompagner les stagiaires, et une traçabilité trop fragile pour sécuriser leur parcours.

L'administration assure désormais que les directions consultées convergent vers un modèle simplifié, recentré autour d'une signature unique du directeur régional. Une cohérence affichée, certes, mais qui soulève une inquiétude : que la simplification ne vire pas à la centralisation au détriment de l'accompagnement de proximité, pourtant essentiel.

On se félicite aussi d'une « fluidité de saisie » testée auprès de quelques stagiaires. Mais un test n'est pas une preuve. Ce qui fonctionne en laboratoire se heurte souvent, sur le terrain, aux contraintes de service, aux fluctuations de charge et aux inégalités d'équipement. Autrement dit, la fluidité proclamée doit encore démontrer sa résistance au réel.

Si la dématérialisation promet un livret plus léger et mieux tracé, elle ne saurait masquer les défauts structurels du dispositif. Les organisations syndicales rappellent que moderniser n'a de sens que si cela améliore concrètement la qualité du suivi, sécurise le parcours et soutient les encadrants, le tout sans ajouter de nouvelles charges ni de nouveaux pièges.



***Notre exigence demeure donc claire : un livret numérique lisible, harmonisé, ergonomique, conçu pour servir d'abord le stagiaire et ceux qui l'accompagnent. Car un outil n'a de valeur que lorsqu'il libère les professionnels, au lieu de les entraver.***



### → FORMATION ULTRAMARINE : L'ÉCOUTE TARDIVE ET LES RÉPONSES INACHEVÉES

L'Administration commence par dresser, comme une révélation tardive, le portrait des contraintes qui frappent les directions ultramarines : distances interminables, formations coûteuses, exigences locales particulières. Autant de réalités que les agents répètent depuis des années, mais que l'on ne semble reconnaître qu'en 2025, à l'heure d'introduire un nouveau dispositif, comme si la prise de conscience servait d'abord l'argumentaire institutionnel.

Il est donc proposé d'envoyer des formateurs métropolitains dans les territoires, ce qui pourrait sembler un progrès. Mais il repose sur un principe discutable : maintenir les directions ultramarines dans une dépendance constante au centre. Toujours solliciter, toujours justifier, toujours attendre. Aucun vivier local, aucune autonomie véritable : leur développement reste suspendu aux disponibilités d'écoles métropolitaines déjà saturées, plutôt qu'à une politique durable de renforcement des compétences sur place.

L'administration avance aussi la pédagogie numérique, brandie comme solution miracle aux distances. Une illusion commode quand on prend en compte les connexions instables, services sous tension, locaux parfois inexistant pour le distanciel. Dans ces conditions, l'e-formation ne devient qu'un pansement posé sur une fracture profonde, jamais une réponse structurelle.

Plus qu'une stratégie, cette communication ressemble à la gestion au fil de l'eau, un traitement ponctuel de l'urgence, alors que les agents attendent un dispositif stable, pérenne, autonome, qui permette enfin aux compétences locales de se déployer.

Les territoires ultramarins ne sont pas des marges que l'on soutient « quand on peut », mais une part essentielle de la communauté douanière, avec leurs sujétions propres et leurs enjeux majeurs. À ce titre, l'engagement du SDRH de mettre fin aux formations distancielles mêlant ultramarins et métropolitains souvent dans des conditions inéquitables pourrait marquer un premier pas vers une reconnaissance réelle.



***Notre exigence sur ce point, comme nous l'avions signalé au SDRH avant cette séance, c'est avant tout de proposer des formations en distancielles adaptées aux horaires de travail dans les départements et collectivités ultramarins.***

***Il n'est pas soutenable de débiter un service en pleine nuit pour se connecter à une visioconférence organisée depuis l'hexagone.***



**Mais au-delà des déclarations, seuls les moyens, les recrutements locaux et la construction concrète d'un dispositif solide diront si, enfin, la formation ultramarine cesse d'être un horizon repoussé pour devenir une priorité assumée.**

