



Groupe de travail Formation Professionnelle 27 mars 2025

Liminaire CGT

Comme chaque année, nous commencerons notre déclaration liminaire en saluant le travail de nos collègues de la formation professionnelle et leur disponibilité au service des agents.

A la DIPA, nous avons de la chance d'avoir une formation professionnelle de grande qualité, c'est important de le souligner, même s'il y a toujours des choses à améliorer .

Pour le SNAD CGT, la formation professionnelle doit être accessible au plus grand nombre, être un moment d'échanges et répondre aux attentes des agents avec comme objectif l'amélioration de leurs qualifications .

Il est important pour nous de continuer à dire que nous revendiquons une formation professionnelle en présentiel. Constaté dans les perspectives de la FP 2025 de la DIPA un élargissement de l'offre de formation en ligne est source d'inquiétude .

Certains thèmes proposés ne sont plus ni complémentaires ni accessoires et nous interpellent :

- **règles d'incoterm** (10h seul(e) devant son écran pour un tel sujet, est-ce quelqu'un qui ne connaît pas la complexité de la valeur en douane qui a proposé cette FP?),
- **origine préférentielle** (1h c'est bien trop court sauf s'il s'agit un pré requis à la formation en présentiel),
- **prendre soin de sa santé mentale** (1h30, comment un tel sujet en lien avec la souffrance psychologique peut-il être abordé en distanciel plutôt qu'avec des lignes d'écoutes ou des professionnels pour parler)
- **agir pour la santé mentale** (1h30),
- **vers un management inclusif** (35 min seulement sur un tel sujet),
- **lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste** (15min, c'est absolument incompréhensible)

Parallèlement à ce focus sur la eformation, la lecture des documents a suscité d'autres remarques de notre part,

- **SI Formation** ou l'actualité 2025.

Ce nouvel applicatif est considéré plus intuitif qu'avant pour les uns ou pas top et moins fluide pour les autres. Il apparaît donc nécessaire que les heures de formation proposées ne soient pas réduites. S'agissant des évolutions, Quand aura lieu l'évolution qui permettra aux adjoints de valider les demandes de FP des agents en l'absence de leur chef de service ?

En cas d'avis défavorable, pourquoi la case «commentaire» n'est-elle pas obligatoire ?

- **catalogue 2025**, nous espérons qu'il y aura des candidats pour les FP suivantes rectification /invalidation, OGAM , sensibilisation à la problématique des dispositifs de géolocalisation ou retenue douanière, par contre Garantie n'y est toujours pas, pourtant cet applicatif utilisé quotidiennement par de nombreux agents a toute sa place dans le plan de formation.

- **Plan interrégional de formation et de développement des compétences** (partie management), 4 formations proposés en 2024, 1 seule en 2025. Disparition de la sensibilisation RH des managers. La FP proposée en elearning « vers un management inclusif » devrait être en présentiel, de même.

L'idée de créer un pack pour les stagiaires est très bien, elle devrait être étendue. Le SNAD CGT vous demande depuis quelques années déjà un «pack recyclage» et pourquoi ne pas créer un «pack encadrants» avec en plus des formations existantes de nouvelles comme celle sur le handicap ou l'inclusion des travailleurs en situation de handicap.

Pour finir, vous êtes le directeur interrégional, comment expliquez vous que certains encadrements, le T1 pour être transparent, aient une gestion RH aussi restrictive des moniteurs de tir, toujours en défaveur des agents.

Une nouvelle règle est apparue récemment : *«proratisation des nuits et des dimanches pour les moniteurs de tir du T1 au regard du nombre de jours de présence dans l'unité »*. Pourquoi de telles dispositions sont elles mises en places ? Qui est à l'origine de cette consigne ? le DRV, vous, la DG? Qui? Y a t-il une réforme en cours à la DIPA sur la gestion des moniteurs de tir ?

La formation professionnelle est une richesse et les agents formateurs sont au service de leur administration. Alors, c'est bien beau de dire l'année dernière que la formation est pour vous *une priorité pour vous* ou *d'écrire* cette année que vous *remerciez particulièrement l'ensemble des acteurs de la formation, les formateurs occasionnels à la DIPA* dont font partie les moniteurs de tir.

Mais concrètement, sur ce sujet, quand est ce que vous allez dire stop?

Comme rappelé dans l'instruction cadre sur l'armement, les moniteurs de tir jouent un rôle central dans la formation au tir des agents de la surveillance. Les formations au tir sont obligatoires pour une partie d'entre eux.

L'investissement des moniteurs de tir de la DIPA pour offrir des formations de qualité n'est plus à prouver.

Ils travaillent pour proposer des formations adaptées aux niveaux de chacun et des missions des unités en s'inscrivant pleinement dans les recommandations de l'instruction cadre sur l'armement.

A Roissy, il n'a jamais été prévu de créer un pôle d'agents uniquement dédié à la formation tir. De ce fait, les moniteurs de tir, comme tous les autres formateurs doivent voir leur investissement valoriser et non stigmatiser parce qu'ils font moins d'opérationnel que les autres ou moins de contentieux.

Vous ne cessez de nous rappeler que les indicateurs de performance ne sont plus au niveau des services, certaines hiérarchies ne veulent pas l'entendre, comment pouvez vous tolérer cela sans réaction ? Il est grand temps que cela cesse avant nouveau mouvement de colère.

A quel moment, cet énergie à dégouter les moniteurs de tir du T1 va-t-elle cesser ? La finalité est-elle de les pousser à quitter le T ?

Le SNAD CGT exige des réponses.