

ASSURANCE QUALITE ET FORMATION CONTINUE

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I – VOLET FORMATION CONTINUE

- 1 - Concernant la formation continue : que prévoit la directive ?
- 2- Propositions du SNICA-FO sur l'organisation des formations
- 3- Propositions du SNICA-FO sur le contenu des formations

II – VOLET CONTROLE

- 1- Le contrôle annuel
- 2- Le contrôle quinquennal
- 3- Les revendications communes aux deux contrôles

III – SAISINE DE LA CAP

Annexe : *Courrier 041 du 29 septembre 2015 à la sous-direction ERPC*

INTRODUCTION :

La directive européenne de 2006 impose un dispositif d'assurance qualité pour les « *examineurs* » du permis de conduire. Les DPCSR sont également concernés puisque ils sont habilités à faire passer des examens.

Le nouveau statut des IPCSR du 1^{er} juin 2013 a déjà introduit cette notion d'assurance qualité dans son article 18. Extrait : « *Il [le dispositif d'assurance qualité] consiste notamment en un contrôle annuel sur leur lieu de travail, en leur perfectionnement professionnel, en la mise en œuvre d'une formation continue, en une analyse périodique des résultats enregistrés aux épreuves de conduite qu'ils évaluent* »

La directive affirme clairement dans son considérant n°18, « *que les exigences auxquelles doivent satisfaire les examineurs en matière de formation devraient être déterminées, afin d'améliorer les connaissances et les aptitudes des examineurs, ce qui permet une évaluation plus objective des personnes demandant un permis de conduire et opère une plus grande harmonisation des examens de conduite* ».

Cette formulation valide complètement les analyses et revendications du SNICA-FO, qui affirme depuis des années que c'est bien par la formation que les pratiques viendront à s'améliorer.

Seule cette formation indispensable peut aboutir à une plus grande harmonisation, à l'inverse des tentatives isolées et désordonnées qui ont été imposées aux DPCSR et IPCSR jusqu'ici et qui n'atteignent pas l'objectif escompté.

Pire, en cherchant uniquement à harmoniser les taux de réussite, on observe régulièrement que cette méthode va même jusqu'à accentuer les écarts, de par son caractère contraignant et sans fondement pédagogique. De plus, l'égalité de traitement des citoyens exige une harmonisation au plan national.

La directive européenne impose donc 2 volets constitutifs du dispositif d'assurance qualité :

-  **Le contrôle des examineurs sur leur lieu de travail**
-  **Et la formation continue régulière des agents**

Pour le SNICA-FO, il est évident qu'avant de mettre en œuvre les contrôles des IPCSR et DPCSR, il convient de les former correctement et régulièrement. Ainsi une formation continue de qualité doit d'abord être pensée et mise en œuvre à destination des agents (IPCSR et DPCSR) avant que soient examinées les modalités de leur contrôle.

Les discussions qui s'engagent doivent impérativement respecter cette chronologie. La cohérence de la démarche et l'acceptabilité du dispositif par les agents en dépendent.

Comme l'a exprimé la DSCR-ERPC à plusieurs reprises, la France n'est pas contrainte par l'Union Européenne d'aboutir diligemment sur ce dossier de l'assurance qualité. Il est donc de la responsabilité de la DSCR que de donner du temps aux débats, et de proposer un calendrier permettant de traiter dans l'ordre :

- 1. Le volet « *formation continue* » : contenus, modalités et calendrier**
- 2. Le volet « *contrôle* » du dispositif d'assurance qualité**

C'est donc dans cet ordre que sera exposée la contribution du SNICA-FO sur ce sujet.

I – VOLET FORMATION CONTINUE :

1 - Concernant la formation continue : que prévoit la directive ?

ANNEXE IV :

« 4.2 Formation continue »

4.2.1 : Les Etats membres prévoient que **pour conserver leur habilitation**, les examinateurs du permis de conduire, indépendamment du nombre de catégories pour lesquelles ils sont accrédités, suivent :

1. Une formation continue régulière minimale de 4 jours au total par période de 2 ans afin :

- De maintenir et de mettre à jour les connaissances et les compétences nécessaires en matière d'examen ;
- De développer de nouvelles compétences devenues essentielles pour l'exercice de leur profession
- De garantir que les examinateurs continuent à faire passer des épreuves de manière équitable et uniforme »

2. Une formation continue minimale d'au moins 5 jours au total par période de 5 ans afin :

- De développer et de maintenir les compétences pratiques nécessaires à la conduite. »

IMPORTANT :

Ce volet « *formation continue* » prescrit un nombre précis de journées et s'impose à chaque examinateur. Ainsi la position défendue par la DSCR-ERPC jusqu'ici, qui consiste à dire que seuls les agents « *jugés défectueux* » auraient droit à une formation continue, n'est pas conforme à la directive. Pour le SNICA-FO, le volet « *formation* » de la directive européenne n'est pas une simple option que chaque Etat pourrait intégrer ou pas : il est une obligation qui s'impose à tous, donc à la France.

2- Propositions du SNICA-FO sur l'organisation des formations :

2-1 Des formations élaborées par l'INSERR mais mises en œuvre localement:

Au préalable, il convient d'affirmer avec force que les réunions techniques ne doivent pas se substituer à ces formations, et inversement.

Une réunion technique est une réunion de travail départementale, dont les contenus sont exclusivement théoriques et principalement basés sur la diffusion de consignes, souvent d'ordre administratif.

Ces réunions abordent parfois des thématiques liées à l'évaluation et aux procédures, mais sur ces sujets techniques, elles sont l'objet de critiques légitimes de la part des agents, car non seulement elles ne permettent pas une harmonisation nationale, mais elles génèrent trop souvent des consignes locales dissonantes avec la procédure nationale.

Pour le SNICA-FO les modules de formation doivent être élaborés par l'INSERR qui sera également en charge de la formation des formateurs. Ces derniers se déplaceront ensuite en région pour dispenser ces formations.

2-2 Eviter les dysfonctionnements observés lors des dernières formations pour la mise en œuvre de la directive européenne :

Les dernières formations proposées aux IPCSR fin 2012, ont mis en lumière un grand nombre de dysfonctionnements très préjudiciables aux agents mais aussi par répercussion, à la qualité du service public.

- Des problèmes de mise à disposition de matériel du fait du délai trop contraint laissé aux BER :
 - Pour le SNICA-FO, la mise en place d'un calendrier précis et suffisamment anticipé, permettra aux BER de prévoir la mise à disposition de véhicules, de pistes, de salles et de matériels nécessaires.
- Des discours parfois différents d'une région à l'autre / des difficultés à apporter des réponses harmonisées / des réponses apportées par les référents sous forme de mails, uniquement aux IPCSR des départements concernés (et parfois aux seuls référents de ces départements) :
Suite à ces dysfonctionnements, la DSCR a décidé la diffusion en urgence d'une FAQ (foire aux questions), censée apporter des éléments qui n'étaient pas contenus dans les procédures... Cette FAQ (52 pages, Moto et PL confondus) s'est avérée inutilisable en examen. De plus, ces multiples sources d'informations (formateurs, référents, DSCR via les DPCSR, FAQ...) ont engendré une véritable cacophonie lors de la mise en place de la directive européenne, ainsi qu'une fragilisation certaine de la crédibilité des IPCSR sur le terrain. Notons par ailleurs que les FAQ n'ont aucune valeur juridique et pourraient mettre les agents et l'Administration en grande difficulté en cas de recours de candidats.
 - Aussi, pour le SNICA-FO, il est incontournable de proposer une même formation sur l'ensemble du territoire. A ce titre, plusieurs solutions doivent être envisagées. D'abord, les formateurs devront se retrouver régulièrement à l'INSERR pour débriefer. De même, si les remontées de terrain soulevaient des incohérences dans les diverses procédures, ces dernières devraient être modifiées en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Quoi qu'il en soit, elles doivent demeurer les seuls documents auxquels se réfèrent les agents sous peine de réalimenter la cacophonie évoquée ci-dessus.

2-3 Calendrier regroupé pour l'organisation de ces sessions de formation :

Le SNICA-FO préconise de regrouper chaque année, les formations continues obligatoires relatives aux missions des IPCSR et DPCSR et celles relatives à leur niveau de conduite personnelle.

La directive prévoit des formations, dont les durées minimales sont respectivement de 4 jours sur 2 ans et de 5 jours sur 5 ans : en l'état, ce serait un véritable casse-tête pour les BER qui devraient mettre en œuvre des formations distinctes et, qui plus est, selon une périodicité différente !

Le SNICA-FO propose donc que ces 2 formations soient chaque année regroupées sur une période de 3 jours. Cette proposition est bien-sûr tout-à-fait conforme aux prescriptions de la directive.

Concrètement, un stage annuel de 3 jours serait organisé localement pour tous les agents d'un secteur géographique (département ou région). Ce stage se décomposerait ainsi :

- ✚ 1 jour de formation à la conduite personnelle
- ✚ 2 jours de formation continue relative aux missions

2-4 Un turn-over obligatoire et régulier des formateurs:

Pour le SNICA-FO, le renouvellement périodique de l'équipe de formateurs est impératif :

- Pour permettre à tous les volontaires d'accéder à ces missions.
- Pour éviter cooptation et partialité dans le choix des formateurs.
- Pour maintenir une motivation indispensable ainsi qu'un effectif suffisant de formateurs.

Dans le même temps, les formateurs doivent continuer à exercer leurs missions d'examen en parallèle à leur mission de formation. Il s'agit de conserver une expérience de terrain indispensable pendant la période où l'on est formateur.

Pour atteindre ces objectifs, il convient donc de fixer une quotité de temps de travail maximale dédiée à ces missions et un cadre réglementaire pour régir le renouvellement des formateurs :

- ✚ Le temps de travail d'un agent dédié aux missions de formation ne doit pas excéder 20%.
- ✚ Renouvellement de 33% des effectifs de formateurs tous les ans, pour aboutir à un renouvellement total tous les 3 ans.
 - Pour la mise en œuvre sur le 1^{er} triennal : renouvellement de 50% au bout de 18 mois.
- ✚ A chaque renouvellement, les sortants seraient remplacés par des IPCSR inscrits sur une liste d'attente.

Comment constitue-t-on la liste d'attente ?

1. La DSCR s'assure par tous les moyens que chaque IPCSR est averti de l'ouverture des candidatures.
2. Le candidat rédige une demande de candidature qu'il adresse à la DSCR-ERPC. Cette dernière instruit ces demandes. Si elle émet un avis défavorable, elle doit apporter une explication par écrit. Une voie de recours doit être possible.
3. En tout état de cause, les critères suivants ne pourront pas constituer un motif de refus de la part de la DSCR :
 - Le fait d'être titulaire ou non du BEPECASER.
 - Le grade des IPCSR et DPCSR : tous les IPCSR et DPCSR, quel que soit leur grade doivent pouvoir postuler.
4. Les candidatures retenues alimentent la liste d'attente. La liste d'attente peut donc, par définition, contenir plus de noms que le nombre de formateurs initialement prévu.
5. A l'intérieur de la liste d'attente, les candidats sont classés selon l'année de leur candidature. Les candidats de l'année N sont prioritaires par rapport aux candidats de l'année N+1.
Ex : les candidatures de 2016 seront en haut de liste, et les demandes de 2017 viendront se greffer à la suite.
6. Chaque année, les candidats retenus pour remplacer les sortants sont formés. Ils intègrent l'année suivante l'équipe de formateurs.
7. Les candidats sortants ne peuvent re-candidater que l'année suivant leur sortie de l'équipe de formateurs.
Ex : un formateur sortant de la formation en 2016 ne peut réintégrer la liste d'attente qu'en 2017.

Ces procédures de sélection et de liste d'attente devront faire l'objet d'un bilan annuel avec les organisations représentatives des IPCSR et DPCSR.

3- Propositions du SNICA-FO sur le contenu des formations

3-1 La formation continue régulière minimale de 4 jours au total par période de 2 ans :

Missions d'examen :

Elle doit porter sur l'ensemble des missions d'examen conformément à la directive européenne :

« *Maintien et mise à jour des connaissances et compétences nécessaires en matière d'examen et garantir que les examinateurs continuent à faire passer des épreuves de manière équitable et uniforme* ».

Pour le SNICA-FO, les missions d'examen peuvent être scindées en 3 groupes :

- ✚ Réglementation - code de la route et catégorie «B» (+ Régularisations et permis avec véhicules aménagés)
- ✚ Catégories Motocyclette
- ✚ Catégories PL et Examens professionnels

Modalités :

- Théorie : révisions des procédures d'évaluation avec l'ensemble des stagiaires de la session
- Pratique : simulations d'examen (plateaux et circulation pour les groupes Moto-PL) par groupe de 2 ou 3 IPCSR et débriefing collectif.

Missions d'inspection et de sécurité routière :

Le paragraphe « 4.2.1 » de la directive prévoit que les examinateurs suivent cette formation de 4 jours au minimum par période de deux ans afin de « *développer de nouvelles compétences devenues essentielles pour l'exercice de leur profession* ». Les missions d'inspection et de sécurité routière des IPCSR et DPCSR sont donc également visées. En conséquence, la formation doit intégrer des modules sur ces aspects.

3-2 Une formation continue minimale d'au moins 5 jours au total par période de 5 ans :

Cette formation doit englober l'ensemble des types de véhicules avec lesquels les IPCSR sont amenés à travailler :

- A (y compris boîtes automatiques)
- B (y compris véhicules aménagés)
- PL (y compris boîtes automatiques)

Contenus et modalités :

- Un module d'une journée consacré chaque année à une catégorie. Cette journée serait accolée aux 2 jours de formation « évaluations ».
- Exemple de programme de demi-journées :
 - ½ journée théorie : réglementation, Accidentologie, Mécanique - équipements...
 - ½ journée conduite personnelle et écoute pédagogique

3-3 Proposition d'organisation de ces stages de formation sur 3 jours :

Les modules présentés ci-dessous doivent se succéder d'une année sur l'autre.

✚ Module n°1 :

2 jours : réglementation - code de la route - procédure B, y compris véhicules aménagés - régularisations etc.

1 jour : conduite B (conduite éco, conduite véhicules aménagés etc.) [Théorie + Pratique]

✚ Module n°2 :

2 jours : procédures, simulations examens etc.

1 jour : conduite Motocyclette (y compris boîtes automatiques) [+ Théorie]

✚ Module n°3 :

2 jours : procédures et simulations d'examen PL isolés et examens professionnels

1 jour : conduite de véhicules isolés du groupe lourd (y compris boîtes automatiques) [+Théorie]

✚ Module n°4 :

2 jours : procédures et simulations d'examen PL articulés et examens professionnels

1 jour : conduite de véhicules articulés du groupe lourd (y compris boîtes automatiques) [+Théorie]

🚦 Module n°5 :

2 jours : procédures liées aux missions d'inspection et de sécurité routière

1 jour :

- ½ journée - Conduite B (conduite éco, conduite véhicules aménagés etc.) [Théorie + Pratique]
- ½ journée - Conduite Motocyclette (y compris boîtes automatiques) [+ Théorie]

Ainsi sur une période de 5 ans qui correspond par ailleurs à la périodicité des contrôles quinquennaux, chaque agent sera assuré d'avoir reçu une formation ciblée sur l'ensemble de ses besoins. Ces formations seront bien entendu remises à jour régulièrement pour intégrer les nouvelles procédures, les nouveaux matériels etc.

- **A noter** les IPCSR non-qualifiés « PL » n'effectueront pas les modules 3 et 4. Ces derniers seront remplacés par les modules 1 ou 2. Pour le SNICA-FO, L'objectif doit rester la qualification de l'ensemble des IPCSR volontaires à toutes les catégories.

II – VOLET CONTROLE

Comme évoqué en introduction, le statut des IPCSR intègre dans son article 18 quelques principes de l'assurance qualité, mais pour le SNICA-FO la proposition de la DSCR-ERPC en la matière n'est pas acceptable. Pourquoi ?

1- Le contrôle annuel :

La DSCR-ERPC propose la création d'un collège de référents qualité pour effectuer le contrôle annuel.

1-1 Le « coaching » :

Pour le SNICA-FO, le coaching ne permet pas d'assurer une totale confidentialité des échanges entre le référent et l'IPCSR contrôlé. Des informations personnelles pourraient très bien « fuiter » d'une manière ou d'une autre vers la cellule d'audit ou le DPCSR du département. Un climat de méfiance risque donc de s'instaurer entre « coach » et « coaché ».

De plus, contrairement à ce à quoi s'était engagé la DSCR-ERPC lors de la réunion du 15 septembre 2015, le guide du référent qu'elle propose, indique explicitement dans le paragraphe consacré à la fiche de suivi individuelle, que cette dernière devra être remise par l'IPCSR à l'auditeur du contrôle quinquennal ! Les IPCSR ont donc raison de craindre que la fiche, pourtant présentée comme « *confidentielle et anonyme* », ne soit portée à la connaissance de la hiérarchie et/ou de la DSCR.

Par ailleurs, en cas de soucis importants observés chez un IPCSR, comment ferait l'Administration pour proposer à un agent une formation adaptée à ses difficultés si aucune information personnelle ne lui remontait ? Faudrait-il attendre le contrôle quinquennal ? La directive est pourtant formelle : « *les Etats membres prennent les mesures appropriées pour faire en sorte qu'une formation spécifique soit rapidement dispensée aux examinateurs jugés gravement défailants par le système d'assurance qualité en vigueur* » (paragraphe 4.2.2 de l'annexe IV).

Enfin, d'autres difficultés viendraient s'ajouter à celles évoquées ci-dessus. En effet, en théorie, un DPCSR (soumis à l'assurance qualité puisque pouvant être amené à effectuer des examens) pourrait théoriquement se voir coaché par un IPCSR. De même, un DPCSR non-formateur serait amené, dans le cadre de son contrôle hiérarchique à évaluer la prestation d'un IPCSR « *réfèrent* » donc ayant suivi une formation plus complète sur ce thème. Chacun pourra comprendre qu'un tel dispositif affaiblirait l'autorité et la crédibilité des DPCSR, ce qui pour le SNICA-FO est inconcevable.

1-2 Propositions du SNICA-FO :

Fusion du contrôle hiérarchique et du contrôle qualité :

Pour le SNICA-FO, le contrôle annuel des IPCSR dans le cadre de la directive ne doit pas être effectué par d'autres IPCSR. C'est aux DPCSR que revient cette responsabilité. Ils ont d'ailleurs déjà pour mission d'effectuer les contrôles hiérarchiques annuels de leurs agents. Ce contrôle hiérarchique répond en tous points aux exigences de la directive européenne en matière de contrôle annuel. Il n'est donc pas utile de les dissocier : le contrôle annuel des IPCSR sur leur lieu de travail est effectué à l'occasion du contrôle hiérarchique.

Pour le SNICA-FO, il suffit donc de fusionner ces deux contrôles (qualité et hiérarchique) pour en améliorer l'organisation et augmenter l'acceptabilité du dispositif par les agents.

Cas particulier des DPCSR : le contrôle annuel des DPCSR, eux-aussi statutairement autorisés à faire passer des examens, pourra être effectué par des DPPCSR spécifiquement formés.

Programmation des contrôles :

Pour le SNICA-FO, le contrôle des IPCSR devant se faire sur une demi-journée, il est souhaitable de programmer ces contrôles le matin.

Il faut donc prévoir une programmation des examens qui permette de garder au moins 1h30 pour les échanges et le bilan. Il est en effet incontournable que ces derniers n'entraînent pas de retard sur les convocations des auto-écoles et ne conduisent pas à une augmentation du dépassement du temps de travail.

Les agents contrôlés devront être avertis au minimum 15 jours avant le contrôle.

Les mesures d'accompagnement éventuelles à l'issue d'un contrôle seront à préciser et pourront se justifier, à condition qu'elles relèvent d'une formation, effectuée à l'INSERR, et non d'un contrôle supplémentaire.

2- Le contrôle quinquennal :

Le SNICA-FO revendique que le contrôle quinquennal des IPCSR et des DPCSR se fasse sous la responsabilité d'un DPPCSR.

Programmation des contrôles :

Pour le SNICA-FO, le contrôle quinquennal doit être programmé sur une journée entière.

La matinée, consacrée au suivi des examens, devra être réduite de 1h30 au moins pour pallier les retards prévisibles dus à la présence de l'auditeur : en effet, il semble que des échanges informels entre l'IPCSR et l'auditeur se justifient. Il convient donc de réduire la programmation de la demi-journée comme suit, afin de ne pas dépasser le temps de travail.

L'après-midi sera consacrée aux échanges entre contrôleur et contrôlé et à la rédaction commune du projet de compte-rendu (ou de fiche).

Cas particulier des DPCSR : le contrôle quinquennal des DPCSR devra être effectué par des DPPCSR spécifiquement formés.

➤ **Pour rappel :** le SNICA-FO revendique qu'un DPPCSR soit affecté dans chaque région afin de chapeauter les BER de chaque département. Le SNICA-FO revendique également une augmentation sensible du nombre de DPCSR : 1 DPCSR minimum par département et autant de DPCSR que de tranches de 10 agents encadrés.

3- Les revendications communes aux deux contrôles :

✚ La formation des évaluateurs :

Il va de soi que la formation des évaluateurs qui seront les DPCSR et DPPCSR, est un préalable incontournable pour l'efficacité du dispositif.

L'évaluation des IPCSR doit faire partie intégrante de la formation initiale et continue des DPCSR (donc des DPPCSR), afin de créer les conditions de l'harmonisation attendue sur l'ensemble du territoire.

Une cellule d'audit en administration centrale doit piloter et harmoniser la formation initiale et continue des DPCSR. Cette dernière doit être assurée par l'INSERR.

✚ Les bilans et échanges :

Ils doivent être effectués dans des locaux adaptés et autant que possible l'après-midi qui suit le contrôle.

A l'issue de la journée, le contrôleur dispose de 48H pour remplir la fiche et la renvoyer à l'agent.

Dès réception, ce dernier a la possibilité d'y noter ses observations avant de la renvoyer signée.

Dès réception de la fiche éventuellement annotée, le contrôleur la signe, l'archive et en renvoie un exemplaire à l'agent concerné pour archivage personnel.

✚ Le guide de l'assurance qualité :

Ce document proposé par la DSCR est amendé par le SNICA-FO en annexe, pour intégrer les propositions présentées dans la présente contribution.

✚ La fiche de suivi (ou d'évaluation) :

La même fiche d'évaluation doit servir aux contrôles « *annuels* » et « *quinquennaux* », sur tout le territoire.

La fiche d'évaluation doit être remplie par le contrôleur après discussions et échanges avec l'agent contrôlé.

La fiche d'évaluation proposée par la DSCR est amendée par le SNICA-FO en annexe.

✚ La fiche de réflexivité :

Chronophage et superflue, cette fiche doit, pour le SNICA-FO, être purement et simplement supprimée. Par ailleurs, l'agent évalué pourrait avoir la crainte légitime que tout ce qu'il écrit pourrait lui être reproché plus tard (notamment lors du contrôle quinquennal).

✚ La fiche de synthèse :

Le SNICA-FO a apporté quelques amendements à cette dernière en annexe.

III - SAISINE DE LA CAP

Le titre III du décret 82-451 dispose (article 25): "*Elles (les cap) connaissent des questions d'ordre individuel résultant de l'application de l'article 24, premier alinéa (2°) et second alinéa, de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que des articles 45,48,51,52,55,58,60,67,70 et 72 de la [loi du 11 janvier 1984](#) précitée.*"

L'article de loi Le Pors indique:

"La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte :

1° De l'admission à la retraite ;

2° De la démission régulièrement acceptée ;

3° Du licenciement ;

4° De la révocation."

L'article 70 de la loi du 11 janvier 84 précise: "*Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire. Le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle peut recevoir une indemnité dans les conditions qui sont fixées par décret"*

La réunion de la CAP en cas d'insuffisance professionnelle conduisant à éventuel licenciement est donc de droit. En conséquence elle est, pour le SNICA-FO, un incontournable du dispositif « Assurance Qualité ».

Paris, le 29 septembre 2015

Monsieur Pierre GINEFRI
Sous-directeur ERPC

Référence : PM/TK/041/15

Objet : De l'assurance qualité.

Monsieur le Sous-directeur,

Le 15 septembre dernier, vos services ont présenté aux organisations syndicales l'architecture de l'assurance qualité telle qu'elle est envisagée aujourd'hui par l'Administration. Nous vous remercions pour cette démarche qui répond aux convenances du dialogue social.

Par ce courrier, nous souhaitons vous faire part de notre analyse du dispositif exposé en séance.

L'annexe IV de la directive 2006/126 sur le permis de conduire, précisément par son caractère communautaire, se doit de prendre en compte les situations diverses des secteurs géographiques où elle s'impose. Si l'intervention d'organismes privés dans notre secteur d'activité nécessite dans certains pays un cadrage précis, il apparaît que le recours à la fonction publique d'Etat en France offre intrinsèquement un nombre certain de garanties sur la qualité de la prestation délivrée.

Il existe en effet des textes de portée réglementaires fixant les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des agents. Outre l'application de critères témoignant de la reconnaissance de l'Administration pour le service rendu, il s'agit également de déceler les perspectives d'amélioration des pratiques des personnels. C'est notamment ce qui apparaît explicitement dans l'article 3 du Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif à l'entretien annuel, procédure d'évaluation de droit commun des fonctionnaires d'Etat.

De notre point de vue, le contrôle hiérarchique, émanation de l'article 28 du statut général de la Fonction Publique et lié à la qualité-même des IPCSR fonctionnaires, répond donc déjà aux objectifs de l'assurance qualité, assignés dans l'annexe IV de ladite directive.

Il apparaît néanmoins qu'une visite *in situ* auprès des IPCSR, dans l'exercice de leur mission d'évaluation, viendrait enrichir le dispositif existant. Le contrôle sur le lieu de travail est en outre clairement exigé par la directive européenne. S'ils n'étaient pas écrasés par le poids des tâches quotidiennes, les DPCSR pourraient déjà tous s'acquitter chaque année de cette démarche précieuse pour l'agent contrôlé et indissociable de l'entretien professionnel annuel. A ce titre, nous ne pouvons que réitérer la revendication d'un recrutement conséquent de DPCSR.

Si nous cautionnons toutes les démarches qui visent à conforter les agents dans leur expertise et leurs savoirs professionnels, nous réprouvons l'intervention d'IPCSR, fussent-ils « *référénts* », dans « *l'évaluation qualité annuelle* » de leurs pairs. Ce projet heurte en effet le principe de la distribution des catégories hiérarchiques, un des fondements de la fonction publique. Il nous sera sans doute rétorqué que ce « *contrôle annuel des examinateurs par les référents Qualité* » n'aurait pas vocation à servir de support à l'appréciation effective de la valeur professionnelle de l'agent « *contrôlé* », et que ce dispositif serait totalement déconnecté de l'entretien hiérarchique. Il est illusoire de le penser. Certains retours de départements où des démarches approchantes sont déjà entamées, démontrent sans ambiguïté que l'étanchéité entre le formateur référent et l'autorité hiérarchique ne saurait exister.

En résumé, pour le SNICA-FO, il appartient aux seuls DPCSR et DPPCSR d'intervenir dans le contrôle des IPCSR. Une formation spécifique, ainsi que l'application de dispositions relatives à l'assurance qualité identiques à celles des inspecteurs, s'imposeraient à l'encadrement pour optimiser le système et le rendre crédible. En outre, ce contrôle annuel servirait de base à l'entretien professionnel. Il nous semble à tout le moins inadapté de contraindre un supérieur hiérarchique à apprécier la valeur professionnelle d'un agent, sans lui laisser la possibilité de l'observer sur le terrain, faute de temps suffisant et de formation continue adéquate. Le contrôle quinquennal effectué par des délégués principaux n'appelle, quant à lui, pas de commentaires particuliers de notre part.

Enfin, nous relevons une grave défaillance du projet de l'Administration sur les aspects liés à la formation continue des personnels. Pour le SNICA-FO, il est inacceptable de mettre en œuvre un processus aux conséquences si importantes pour les agents, sans leur donner les moyens de maintenir et de mettre à jour les connaissances et compétences nécessaires en matière d'examen. Le maintien de leur emploi dépend en effet de la reconduction de leur « *accréditation* ». En outre, l'annexe IV de la directive quantifie avec précision, en son point 4.2, les volumes de formation à dispenser par périodes de deux et cinq ans. De notre point de vue, il est totalement inapproprié d'attendre l'échéance quinquennale pour dispenser à l'agent qui serait jugé défaillant, une session spécifique censée rectifier les insuffisances. En procédant selon de telles modalités, c'est non seulement la directive européenne, mais également un droit essentiel attaché au statut des fonctionnaires que l'Administration bafoue : celui de se former pour garantir un haut niveau de service rendu à l'utilisateur. En conséquence, le SNICA-FO revendique avec force que l'Administration française respecte ses obligations sur ce chapitre.

Le SNICA-FO souhaite que l'aspect de la formation continue soit abordé prioritairement lors de notre prochaine réunion dédiée à l'assurance qualité.

Dans cette attente, je vous prie de croire, Monsieur le Sous-directeur, en l'assurance de mes respectueuses salutations.

signé

Pascale MASET
Secrétaire Générale

Copie : Monsieur Emmanuel BARBE, Magistrat, DISR
Monsieur Alexandre ROCHATTE, Contrôleur des armées, Adjoint au DISR