Paris, le 20 avril 2016

Christophe NAUWELAERS
Secrétaire Général
christophe.nauwelaers@unsa.org
Tél. : 06 48 42 54 68

Stanislas BOURRON
Directeur
Direction des Ressources Humaines

Réf : DRH-04/2016

Objet : Amendements et propositions relatives au projet de Charte de gestion des agents de la sécurité routière

Pièce-jointe : Charte de gestion V15 amendée

Réf : - Projet V15 daté du 11 avril 2016
- Amendements UNSA-SANEER du 11 juin 2015

Pour faire suite à la communication de la version 15 du projet de Charte de gestion, l'UNSA-SANEER tient à souligner la qualité du dialogue social et notre satisfaction quant à la prise en compte d'un nombre significatif de nos amendements datés du 11 juin dernier sur ce dossier.
Toutefois, l'UNSA-SANEER souhaite que soient pris en compte les amendements et propositions à la version 15 que vous trouverez en annexe de notre courrier.

Afin de faciliter la lecture de ce document de travail, en rouge figurent les points que nous estimons devoir supprimer, en bleu ceux qui nous semblent important de rajouter ou de modifier, et en vert les interrogations qui restent en suspens.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous apporterons toutes précisions sur nos remarques lors de la prochaine réunion dédiée à la Charte de gestion que vous voudrez bien organiser début mai.

Christophe NAUWELAERS

Signé

Copies : *- M. Christophe LANTERI, chef du BPTS*
- M. Patrice PEROUAS, chef de la section de gestion des agents SR
- Bureau national

UNSA SANEER
Direction Départementale des Territoires
de Seine et Marne
BP 90074
77353 MEAUX CEDEX

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

CHARTE DE GESTION DE LA CARRIERE ET DE LA MOBILITE DES INSPECTEURS ET DELEGUES AU PERMIS DE CONDUIRE ET A LA SECURITE ROUTIERE

UNSA-SANEER
V1 du 20 avril 2016

PREAMBULE

La DRH souhaite s'engager dans une démarche volontariste et dynamique de gestion modernisée du corps des inspecteurs et délégués au permis de conduire et à la sécurité routière.

Les IPCSR et les DPCSR sont des fonctionnaires de l'Etat, gérés par le ministère de l'intérieur. Les agents non titulaires restent quant à eux gérés par le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'environnement.

Les IPCSR sont régis par le décret n° 2013-422 du 22 mai 2013 portant statut particulier du corps des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière. Ce corps de catégorie B comporte trois grades (IPCSR 3ème classe, IPCSR 2ème classe et IPCSR 1ère classe).

Les IPCSR participent aux activités relatives au permis de conduire, à la sécurité et à l'éducation routières.

Ils ont qualité pour faire passer les épreuves du permis de conduire et délivrer l'avis prévu par l'article R. 221-3 du code de la route. Outre ces activités, les IPCSR participent au jury des titres professionnels et sont habilités à contrôler et suivre les établissements de formation à la conduite et les centres de sensibilisation à la sécurité routière.

Les DPCSR sont régis par le décret n° 97-1017 du 30 octobre 1997 modifié portant statut particulier du corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière. Le corps des DPCSR de catégorie A comporte trois grades (DPCSR, DPPCSR 2ème classe et DPPCSR 1ère classe).

Les DPCSR encadrent l'activité des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière et des experts agréés pour la délivrance du permis de conduire. Dans le cadre du guichet unique, ils peuvent encadrer le service de la répartition des places d'examen et de l'enregistrement, des autorisations d'enseigner des enseignants de la conduite, des agréments des établissements de la conduite automobile.

Ils participent à la conception et à la coordination des actions de communication et d'animation relatives à la sécurité routière et veillent au bon fonctionnement des établissements d'enseignement de la conduite, notamment en matière pédagogique. Ils assistent le préfet ou son représentant dans le contrôle administratif de ces établissements.

La « charte de gestion de la carrière et de la mobilité des inspecteurs et délégués au permis de conduire et à la sécurité routière» résulte d'une volonté de formaliser les relations entre la DRH et ses interlocuteurs (agents, organisations représentatives du personnel, services) pour ces corps.

Elle constitue un outil de référence aussi bien pour les gestionnaires de personnels que pour les agents eux mêmes, tant au niveau central qu'au niveau déconcentré.

Elle réaffirme la volonté d'un dialogue social de qualité, basé sur des échanges réguliers avec les organisations représentant les personnels et des rencontres préparatoires à l'occasion des réunions des différentes instances du dialogue social.

Sommaire

A – LE RECRUTEMENT 7
I – Les différents modes d'accès aux corps des IPCSR et des DPCSR 9
II – La primo-nomination et l'affectation 10
III – La formation initiale 11
IV – Le classement dans les corps d'IPCSR et de DPCSR 12
B – L'AVANCEMENT ET LA PROMOTION 13
I – L'avancement de grade 15
II – La promotion vers le corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière 15
III – L'entretien professionnel et les réductions d'ancienneté 16
C – LA MOBILITE AU SEIN DE LA FILIERE EDUCATION ROUTIERE 17
D – LES PERSPECTIVES DE MOBILITE EN DEHORS DE LA FILIERE EDUCATION ROUTIERE 21
I – Le détachement dans la catégorie A 23
II – Le détachement dans la catégorie B 23
III – Le conseiller mobilité carrière 24
ANNEXES 25
ANNEXE N°1 – Le recrutement en qualité d'emploi réservé (article 4139-3 du code de la défense) 27
ANNEXE N°2 – le recrutement au titre de la CNOI (article 4139-2 du code de la défense) 28
ANNEXE N°3 – Le recrutement de travailleurs handicapés 29
ANNEXE N°4 – Les modalités de classement dans les corps 30
GLOSSAIRE 33

A – LE RECRUTEMENT

Les IPCSR et les DPCSR accomplissent au sein de l'État, des missions au service des concitoyens, et surtout des jeunes.

Ils sont des acteurs majeurs de la politique d'éducation et de sécurité routières.

La direction des ressources humaines réaffirme son attachement au caractère national du recrutement et de la gestion pour les corps des IPCSR et des DPCSR, qui permet de garantir une équité et un équilibre dans l'organisation du dispositif des examens du permis de conduire

I – LES DIFFÉRENTS MODES D'ACCÈS AUX CORPS DES IPCSR ET DES DPCSR

L'ensemble des conditions statutaires doit être réuni pour l'accès à ces deux corps, quel que soit le mode de recrutement.

Il existe plusieurs modes d'accès aux corps des IPCSR et des DPCSR :

- Les concours internes et externes,
- Les emplois réservés civils et militaires,
- Les travailleurs handicapés,
- Le détachement.

Pour l'accès au corps des DPCSR, une possibilité supplémentaire est offerte pour les IPCSR par la voie de la liste d'aptitude.

Les concours

La sélection des candidats par concours externe et interne s'apprécie en fonction d'aptitudes générales et techniques, de capacités de synthèse et de leur motivation propre.

La mission d'IPCSR demande non seulement des connaissances réglementaires et des compétences techniques approfondies mais également de nombreuses aptitudes psychologiques et relationnelles accompagnées d'une capacité d'adaptation efficiente. Celles-ci doivent pouvoir être appréciées lors d'épreuves dédiées puis développées lors de la formation initiale.

De même, au-delà des connaissances techniques et réglementaires spécifiques à leurs missions, les DPCSR ont un rôle fort d'animation d'équipe et très souvent d'accompagnement de réforme et du changement nécessitant de solides capacités managériales. Celles-ci doivent pouvoir être détectées en amont du recrutement et appréciées lors d'épreuves dédiées.

Les emplois réservés

Prévu par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense, ce recrutement est effectué sur la base d'un entretien dont l'organisation et la conduite sont pilotées par la DRH. L'aptitude est fondée sur la reconnaissance et la valorisation des acquis de l'expérience professionnelle du postulant sur la base d'un "passeport professionnel" récapitulant les diplômes et le parcours professionnel du candidat.

Les pensionnés de guerre civils et militaires et les personnes assimilées, leur conjoint survivant, leurs orphelins et leurs enfants ainsi que les enfants de Harkis, mais également les militaires en activité ou libérés depuis moins de trois ans peuvent bénéficier de ce dispositif (cf annexes n°1 et 2).

Le recrutement de travailleurs handicapés

L'accès à l'emploi demeure une priorité essentielle pour les personnes en situation de handicap. L'implication de l'État, en sa qualité d'employeur, est primordiale pour que cette demande trouve sa pleine traduction dans la fonction publique et que cette dernière favorise l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public. A cet effet, le ministère de l'intérieur mène, depuis de nombreuses années, une politique volontariste en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi de ces personnes.

La DRH est donc attachée au recrutement des IPCSR par la voie contractuelle en application du décret n°2005-38 du 18/01/2005 relatif à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'Etat et remplissant les conditions statutaires d'accès au corps (cf : annexe n°3).

Le détachement entrant

Des fonctionnaires appartenant à d'autres corps et/ou relevant de différents périmètres ministériels peuvent être accueillis dans le corps des IPCSR et des DPCSR par la voie du détachement entrant.

Pour présenter leurs candidatures, ils doivent remplir les conditions statutaires d'accès aux corps concernés.

Les candidatures sont examinées à l'occasion des CAPN compétentes et les agents retenus doivent suivre la formation initiale spécifique liée à leurs futures missions. En outre, ils sont tenus d'obtenir les qualifications professionnelles requises.

II – LA PRIMO-NOMINATION ET L'AFFECTATION

L'affectation des lauréats est prononcée par la DRH en lien avec la DSCR en fonction des besoins des services et compte tenu des emplois vacants.

Les postes offerts aux stagiaires ainsi qu'aux agents recrutés par liste d'aptitude sont ceux restés vacants à l'issue de la vague de mobilité précédant l'entrée en formation initiale.

Les stagiaires se positionnent sur les postes proposés lors d'un forum d'affectation organisé par la DRH, selon leur rang de classement en sortie de concours. Pour les DPCSR, ils sont proposés en premier lieu aux agents issus de la liste d'aptitude, puis aux lauréats issus du concours interne et enfin aux lauréats issus du concours externe. Pour les IPCSR, ils sont proposés en premier lieu aux lauréats issus du concours interne puis aux lauréats issus du concours externe.

Les IPCSR et DPCSR sont stagiaires pendant une année.

Une durée minimale dans le poste de 2 ans est attendue avant une première mobilité. Cette disposition ne s'applique pas en cas de mutation interne.

Une fois ces deux années écoulées, un avis défavorable ne peut être formulé au motif d'une ancienneté insuffisante. Pour apprécier cette période, il convient de prendre en compte la date de prise de poste effective de l'affectation envisagée. ~~La période de formation initiale n'entre pas en considération.~~ L'UNSA-SANEER est opposée à cette proposition et demande la suppression de la phrase « la période de formation initiale n'entre pas en considération », la date effective de prise de poste correspond à la date d'affectation dans le département au jour de l'arrêté.

Les conditions particulières : les incompatibilités

Les IPCSR **ne peuvent être affectés** dans un département où ils ont exercé l'activité d'enseignant de la conduite ou d'exploitant d'établissement d'enseignement de la conduite ou de formation de moniteurs **depuis moins de trois ans**.

Ils doivent déclarer à leur hiérarchie de proximité, ainsi qu'au bureau de gestion de la DRH, la profession du conjoint, du partenaire d'un pacte civil de solidarité, des ascendants et des descendants au premier degré et des collatéraux au deuxième degré si cette profession se rattache à celle d'enseignant de la conduite ou d'exploitant d'établissement d'enseignement de la conduite ou de formation de moniteurs.

Les DPCSR **ne peuvent être affectés** dans une circonscription où ils ont exercé l'activité d'enseignant de la conduite ou d'exploitant d'établissement d'enseignement de la conduite ou de formation de moniteurs **depuis moins de trois ans**. De même, ils ne peuvent être affectés dans une circonscription où soit le conjoint, soit les ascendants et descendants au premier degré exercent une profession se rattachant à l'école de conduite ou à la formation des moniteurs.

L'UNSA-SANEER souhaite connaître la position de la DRH sur l'affectation dans son département d'origine d'un IPCSR lauréat au concours ou inscrit au tableau d'avancement de DPCSR dans son département d'origine ? Existe-t-il une incompatibilité ?

III – LA FORMATION INITIALE

La formation est un des vecteurs essentiels de la réussite professionnelle et d'une carrière dynamique. Elle doit permettre le développement et la construction professionnelle du futur fonctionnaire.

L'INSERR est l'organisme agréé pour la formation initiale des IPCSR et DPCSR en application de l'arrêté du 24 juillet 2015 portant approbation de la modification et de la prorogation de la convention constitutive du groupement d'intérêt public « Institut national de sécurité routière et de recherches ».

Les candidats déclarés admis aux concours ou dans le cadre des recrutements annexes sont nommés stagiaires pendant une durée d'un an, renouvelable le cas échéant.

Pour les **IPCSR**, l'article 9 du décret n° 2013-422 du 22 mai 2013 portant statut particulier du corps des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière prévoit que les IPCSR stagiaires suivent une formation professionnelle de **6 mois** au moins, à l'INSERR.

Cette formation comprend :

- des enseignements théoriques et pratiques liés à l'exercice de leurs missions,
- les qualifications professionnelles pour être habilités à évaluer les épreuves pratiques des permis de conduire des catégories A et B.
- des périodes d'immersion en services déconcentrés.

L'UNSA-SANEER souhaite connaître les modalités de formation des IPCSR stagiaires pour les ETG spécifiques. ETG qui restent à la charge des services de l'Etat.

Le contenu de cette formation est précisé par l'arrêté du 30 juin 2011 fixant les conditions de formation et d'obtention des qualifications professionnelles des IPCSR.

Quid des IPCSR stagiaires qui ont le permis de conduire A depuis moins de 5 ans et leurs aptitudes à la conduite d'un niveau supérieur à celui requis pour l'obtention du permis de cette catégorie (réf : DE/2006/126/CE) ?

En effet, concernant le volet formation et en particulier la formation initiale des IPCSR, aucune présentation n'a été faite aux organisations syndicales des modalités de l'évaluation pratique et théorique autorisant les agents à faire passer les épreuves de l'examen du permis de conduire de la catégorie A. Les IPCSR, titulaires de ce permis depuis moins de 5 ans doivent démontrer leur

aptitude à la conduite d'un niveau supérieur à celui requis pour l'obtention du permis (Article 10 du décret 2013-422 du 22 mai 2013 portant statut particulier du corps des IPCSR). Qu'en est-il?

Les IPCSR admis aux concours sont tenus de rester au service de l'Etat pendant une durée minimale de **cinq ans**. Toutefois, le lauréat peut refuser (par écrit) le bénéfice du concours dans les 3 mois après nomination au grade d'IPCSR stagiaire.

En cas de manquement à cette obligation plus de trois mois après la date de nomination en qualité d'inspecteur stagiaire, ils sont tenus de rembourser à l'Etat les rémunérations perçues pendant la durée de leur stage ainsi que le coût de la formation qui leur a été dispensée (dans les conditions fixées par arrêtés).

Les IPCSR stagiaires sont titularisés après un an de stage dont six mois au moins en centre de formation de l'INSERR sous réserve d'avoir satisfait aux épreuves de qualification prévues par l'article 9 du décret statutaire susvisé.

Par ailleurs, des rapports de fin de stage sont rédigés par le service d'affectation et par l'INSERR. Ces deux rapports sont pris en considération pour la titularisation au même titre que l'obtention des qualifications professionnelles.

Les titularisations, les propositions de non-titularisation ou de prolongation de stage sont soumises à l'avis de la CAPN.

Les **DPCSR**, conformément à l'article 8 du décret n°97-1017 relatif au statut particulier des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière, accomplissent un stage d'une année au cours duquel ils reçoivent une formation dont les modalités sont définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité et de l'éducation routières.

En application de ce décret, les arrêtés du 26 janvier 2004 précisent les modalités et l'organisation de la formation initiale des DPCSR ainsi que celles des agents non titulaires chargés des fonctions de délégués au permis de conduire et à la sécurité routière.

Les DPCSR sont titularisés après un an de stage sous réserve d'avoir satisfait à l'obtention de deux catégories de permis de conduire prévues par l'article 8 du décret statutaire susvisé d'une part, et au regard de leur manière de servir d'autre part.

A ce titre, des rapports de fin de stage sont rédigés à la fois par le service d'affectation et par l'INSERR. Ces deux rapports entrent en considération pour la titularisation.

Les titularisations, les propositions de non-titularisation ou de prolongation de stage sont soumises à l'avis de la CAPN.

IV – LE CLASSEMENT DANS LES CORPS D'IPCSR ET DE DPCSR

Lors de leur nomination, les IPCSR et les DPCSR stagiaires peuvent sous certaines conditions, bénéficier de la prise en compte d'une partie de leur carrière antérieure effectuée :

- dans une autre administration,
- en tant que militaire,
- dans le secteur privé,
- en tant que moniteur ou gérant d'auto-école.

Les modalités de reclassement sont détaillées en annexe n°4.

B – L’AVANCEMENT ET LA PROMOTION

Un lien étroit lie la valeur professionnelle des agents et leur déroulement de carrière. La valeur professionnelle est appréciée au cours du contrôle hiérarchique et de l'entretien professionnel. Elle est exprimée par le compte rendu de cet entretien. Le contrôle hiérarchique et l'entretien professionnel servent de fondement à l'administration pour faire ses choix en matière d'avancement, de promotion et de rémunération au mérite ou à la performance.

I – L'AVANCEMENT DE GRADE

Au ministère de l'intérieur, l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion doit être justifiée par les caractéristiques de la carrière, du corps ou du cadre d'emploi concerné. Chaque fois que possible, la mobilité fonctionnelle a vocation à être autant valorisée que la mobilité géographique dans la carrière de l'agent.

L'évolution professionnelle des agents, en termes d'avancement comme de mobilité, ne doit pas être liée à la quotité de temps de travail.

Les IPCSR et les DPCSR peuvent faire l'objet d'un avancement de grade par la voie du tableau d'avancement ou par concours professionnel (excepté l'accès au grade de DPPCSR 1ère classe).

Les IPCSR peuvent obtenir une promotion dans le corps des DPCSR par la voie de la liste d'aptitude.

Chaque année le nombre de promotions est fixé par arrêté ministériel.

Les corps des IPCSR et des DPCSR font l'objet d'un cycle annuel de promotion (CAPN en fin d'année N pour une promotion au titre de l'année N+1).

Les propositions à l'avancement ou à la promotion sont faites par le chef du service dans lequel l'agent est affecté.

Les propositions sont établies au vu du parcours de l'agent, de l'appréciation de la valeur professionnelle, des compétences et de son aptitude à remplir ses missions. L'avancement doit s'inscrire dans un déroulement normal de carrière.

L'ancienneté dans la carrière, dans le grade précédent et dans l'administration est également prise en compte.

La DRH veille à l'équilibre des propositions faites par les services selon le nombre de promouvables au sein de leurs effectifs.

Les concours professionnels sont organisés par la DRH (SDRF) pour l'accès au grade supérieur. Pour chacun de ces concours des préparations sont proposées par l'administration et sont accordées aux agents qui en font la demande sous réserve des nécessités de service.

II – LA PROMOTION VERS LE CORPS DES DÉLÉGUÉS AU PERMIS DE CONDUIRE ET À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

La liste d'aptitude

Les conditions d'inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps de DPCSR sont prévues par l'article 5 du décret n° 97-1017 modifié du 30 octobre 1997.

Le principe de la promotion de corps au choix est une possibilité offerte à l'administration pour promouvoir les fonctionnaires qui ont une valeur professionnelle reconnue.

L'ensemble du parcours professionnel des agents fait l'objet d'un examen attentif au regard de la diversité des fonctions exercées, du niveau de responsabilités, de la capacité à exercer les missions

et de la manière de servir. Il constitue l'un des éléments d'appréciation retenus pour l'établissement de la liste d'aptitude.

De plus, l'administration veille au respect de la progression normale des carrières. Le critère de l'ancienneté dans le grade départage les agents à dossiers similaires.

Les postes offerts aux agents issus de la liste d'aptitude doivent déjà avoir fait l'objet d'une publication au titre de la mobilité des DPCSR et être restés vacants.

Les agents promus DPCSR sur liste d'aptitude choisissent un poste après la mobilité qui précède l'entrée à l'INSERR. La nomination a lieu au 1er janvier de l'année du tableau d'avancement.

Le concours interne

Le passage du corps des IPCSR au corps des DPCSR par la voie du concours interne est prévu par l'article 5 du décret n° 97-1017 modifié du 30 octobre 1997.

III – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET LES RÉDUCTIONS D'ANCIENNETÉ

L'entretien professionnel, moment privilégié de dialogue, est obligatoire. Il garantit aux agents le bénéfice d'un échange avec leur supérieur hiérarchique direct, et renforce le lien entre l'évaluation individuelle et les possibilités d'avancement, de promotion et de modulation indemnitaire de l'administration à l'égard des agents.

Il a pour objet d'évaluer le niveau d'atteinte des objectifs fixés l'année précédente, la manière de servir de l'agent, et les acquis de l'expérience professionnelle.

Les objectifs à atteindre pour l'année suivante sont également définis à cette occasion.

L'agent peut exprimer ses besoins en formation ainsi que ses perspectives d'évolution professionnelle et de mobilité géographique.

Cet entretien professionnel donne lieu à un compte rendu signé par l'évaluateur, l'agent et enfin l'autorité hiérarchique. Il est pris en compte dans le cadre des attributions de réductions d'ancienneté, des avancements de grade ou de corps, et pour l'attribution du complément individuel annuel (CIA), part variable du régime indemnitaire.

Chaque début d'année, la campagne d'entretien professionnel fait l'objet d'une circulaire de la DRH.

Le contrôle annuel, sur au moins une demi-journée d'examen par catégories en compétences, est un préalable à l'entretien professionnel pour les IPCSR. Le nombre d'unités examinées dans ces circonstances doit être réduit par rapport à la programmation habituelle afin de faciliter les échanges avec le supérieur hiérarchique.

En outre, l'évaluation sera complétée à terme par le dispositif « assurance qualité » exigé par l'annexe IV de la directive européenne 2006/126.

C – LA MOBILITE AU SEIN DE LA FILIERE EDUCATION ROUTIERE

La DRH organise des cycles de mobilité chaque année pour les corps des IPCSR et des DPCSR. Les organisations syndicales y sont associées par des réunions préparatoires bilatérales et lors des CAPN.

Chaque cycle fait l'objet d'une instruction rédigée par le bureau en charge de la gestion des personnels de la sécurité routière à la DRH et envoyée aux services déconcentrés et aux organisations syndicales représentatives de chaque corps.

Cette instruction précise les différentes étapes du cycle de mobilité et son calendrier de réalisation. Le respect du calendrier fixé est indispensable à l'optimisation de la diffusion des listes de postes à pourvoir, du retour de candidatures et de l'analyse de celles-ci.

Les listes, principale et additive, sont publiées après validation de la DSCR.

Seules seront examinées les candidatures exprimées pour des postes ayant fait l'objet d'une publication sur liste principale ou additive. Les autres candidatures ne seront pas étudiées.

De même, toute candidature frappée d'une incompatibilité prévue statutairement par les décrets n° 2013-422 du 22 mai 2013 et n°97-1017 du 30 octobre 1997 sera systématiquement écartée.

Les dossiers conformes à la circulaire mobilité, doivent être adressés au bureau de gestion à la DRH. L'avis du chef de service d'affectation est impératif.

Un avis défavorable doit être **obligatoirement motivé et argumenté** par le service qui en est l'origine. Il est communiqué à l'agent concerné qui le demande.

Après recensement des candidatures, le bureau de gestion adresse un tableau récapitulatif aux chefs des services d'accueil. Ces derniers font retour à la DRH de leur classement.

L'avis de la CAPN est obligatoire pour tous mouvements, y compris les mouvements internes à une structure (changement de centre dans un même département).

L'absence de qualifications « poids lourds » pour un candidat sur un poste ne doit en aucun cas être un obstacle à la mutation, ni avoir une incidence sur le rang de classement en cas de candidatures multiples.

Lors d'une demande de mutation, une rencontre ou à minima un entretien téléphonique entre le chef du service et le candidat est indispensable pour apprécier au mieux les motivations de l'agent et permettre de procéder au classement des divers postulants. L'usage de la visioconférence est possible. L'ancienneté de l'agent sur le poste et/ou sa situation familiale et sociale font parties des critères d'appréciation.

La CAPN peut proposer de différer ou d'avancer la date de mutation pour tenir compte de contraintes particulières. Dans ce cas, l'accord des trois parties concernées doit être obtenu : le service d'accueil, le service d'origine et l'agent. Si l'une des trois parties n'est pas favorable à la demande de décalage de date, cette dernière ne peut aboutir. Quoiqu'il en soit, la date retenue ne pourra en aucun cas être postérieure à la date de la CAPN suivante.

Au moment de l'examen des dossiers de candidatures, la priorité est donnée aux agents relevant de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat :

- agents séparés de leur conjoint (ou partenaire lié par un PACS),
- agents reconnus comme travailleur handicapés
- agents qui exercent leurs missions dans un quartier urbain sensible
- agents en situation de réorientation professionnelle

La priorité est également donnée aux agents qui :

- connaissent une situation familiale, sociale ou de santé particulièrement préoccupante. Pour ces derniers, la situation doit s'appuyer sur des rapports et documents qui présentent la situation de l'agent,
- demandent une mutation interne à leur département,
- appartiennent au corps, par rapport à ceux qui le rejoignent (détachements, mise à disposition etc...).

En revanche, la réintégration ne prévaut pas sur les mutations ou la mobilité interne ; elle s'apprécie au cas par cas.

Il est rappelé que les demandes de réintégration après disponibilité ou congé parental sont également examinées par la CAPN compétente.

En cas de renonciation à une mutation sans justification légitime, la CAPN se réserve la possibilité de tenir compte de ce changement d'avis pour toute nouvelle demande faite dans les deux ans qui suivent. Les représentants des personnels sont informés de la renonciation d'un agent à la mutation.

D – LES PERSPECTIVES DE MOBILITE EN DEHORS DE LA FILIERE EDUCATION ROUTIERE

L'offre de mobilité doit permettre de garantir concrètement aux fonctionnaires qui souhaitent évoluer dans leur vie professionnelle la possibilité d'être détaché puis intégré dans un autre corps ou cadre d'emploi, tout en conservant les conditions qui permettront d'assurer la continuité et l'adaptabilité du service.

Outre les possibilités offertes au niveau des différents périmètres ministériels, les IPCSR et les DPCSR, peuvent accomplir au sein du ministère de l'intérieur des parcours riches et diversifiés et valoriser leurs expériences professionnelles comme le prévoit la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique par le biais du détachement, de la mise à disposition ou de la disponibilité.

I – LE DÉTACHEMENT DANS LA CATÉGORIE A

L'accès aux emplois fonctionnels (CAIOM)

Des emplois fonctionnels de conseiller d'administration, dans les départements à fort effectif d'inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière seront créés pour renforcer les missions d'encadrement.

L'accès aux autres corps de catégorie A

Les conditions statutaires du détachement « sortant» des agents du corps des DPCSR sont prévues par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat (article 44 bis à article 48), la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaire modifiée par la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (article1) et le décret n° 85-986 du 16 septembre 1986 modifié.

Les DPCSR qui souhaitent faire une demande de détachement doivent, au moment de son envoi au futur service d'accueil, informer le bureau de gestion de la DRH**. Le bureau de gestion n'est pas chargé de la transmission de la demande de l'agent au service accueillant.**

Ils peuvent effectuer cette demande au sein du ministère de l'intérieur, et en particulier au sein du corps des attachés d'administration de l'Etat.

II – LE DÉTACHEMENT DANS LA CATÉGORIE B

Les conditions statutaires du détachement « sortant» des agents du corps des IPCSR sont également prévues par les textes précités.

A l'instar des DPCSR, les IPCSR qui souhaitent faire une demande de détachement doivent, au moment de son envoi au futur service d'accueil, informer le bureau de gestion de la DRH**.**

Sous réserve des aptitudes liées à la fonction demandée, les IPCSR ont notamment la possibilité d'effectuer une demande de détachement au sein du ministère de l'intérieur, dans un corps de catégorie B d'une autre filière que la sécurité routière telle que :

- secrétaire administratif de l'intérieur et de l'outre-mer,
- contrôleur des services techniques,
- technicien des systèmes d'information et de communication.

Ces demandes de changement de filière, vers les corps administratif ou technique, sont étudiées par le bureau de gestion compétent, selon la filière sollicitée, au sein de la DRH.

Après recensement des candidatures, le bureau de gestion adresse un tableau récapitulatif, incluant les demandes de détachement, aux chefs des services d'accueil. Ces derniers font retour à la DRH, au bureau de gestion compétent, selon la filière sollicitée, de leur classement, après avoir établi le cas échéant un ordre de préférence.

L'UNSA-SANEER demande que les représentants du personnel soient informés des détachements sortants lors des CAPN et que cette modalité d'information soit stipulée dans la Charte de gestion.

Il est tenu compte des motivations de l'agent et de ses compétences ainsi que de l'intérêt pour le service sollicité.

III – LE CONSEILLER MOBILITÉ CARRIÈRE

La MPP, placée au sein de la DRH, assure les missions de conseiller-mobilité carrière et est à la disposition des IPCSR et des DPCSR désireux d'effectuer un bilan de leur carrière.

Ces entretiens de carrière permettent de faire un point des compétences développées durant le parcours professionnel ; le conseiller mobilité carrière aide et conseille les agents pour l'élaboration d'un projet professionnel et dans leurs démarches de mobilité.

Le Conseiller mobilité carrière participe ainsi à la mise en œuvre d'une gestion individualisée des carrières et des parcours.

ANNEXES

ANNEXE N°1 – LE RECRUTEMENT EN QUALITÉ D'EMPLOI RÉSERVÉ (ARTICLE 4139-3 DU CODE DE LA DÉFENSE)

Comme le rappelle l'article L 393 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, le recrutement au titre des emplois-réservés permet à certaines catégories de personnes d'intégrer la fonction publique sans passer de concours. Il s'agit donc d'un dispositif dérogatoire qui s'adresse à deux types de bénéficiaires :

- Les bénéficiaires prioritaires dont la liste est fixée par les articles L 394, L 395 et L 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, comprenant notamment, les enfants des anciens membres des formations supplétives, les pensionnés de guerre civils et militaires, leur conjoint survivant, leurs orphelins et leurs enfants.
- Les militaires en activité depuis au moins quatre ans ou ayant quitté le service depuis moins de trois ans.

Les candidats recrutés sont stagiaires pendant un an et ensuite, titularisés.

Les candidats pour ce mode de recrutement doivent remplir un dossier auprès du ministère de la Défense qui fait paraître ces éléments d'informations sur un site internet dédié à ce type de recrutement (www.emplois-reserves.defense.gouv.fr). Le ministère de la Défense veille à ce que les candidats répondent aux critères statutaires édictés pour le recrutement des personnes se présentant au concours externe des IPCSR.

S'agissant d'un concours de catégorie B, cette procédure est ouverte aux sous-officiers.

Leurs aptitudes et leurs motivations seront évaluées par les services de la DRH lors d'entretiens. Les candidats devront remplir les conditions du statut particulier des IPCSR (être titulaires des permis A et B, ne pas faire l'objet d'une inscription au fichier national du permis de conduire...) et suivre la formation professionnelle obligatoire dispensée à l'INSERR (institut national de sécurité routière et de recherches localisé à Nevers) pour obtenir les qualifications requises à l'exercice du métier d'IPCSR.

A l'issue de la formation, l'intégration est proposée sur la base d'un rapport établi soumis à l'avis de la CAPN des IPCSR. Dans ce cas :

- soit l'agent est intégré
- soit le détachement est renouvelé sur le même poste ou sur un poste différent.

ANNEXE N°2 – LE RECRUTEMENT AU TITRE DE LA CNOI (ARTICLE 4139-2 DU CODE DE LA DÉFENSE)

Les anciens militaires titulaires d'un grade de sous-officier qui sont recrutés en application de la loi de 2005 portant statut général des militaires (article 62) sont accueillis en détachement pendant 1 an (dans le grade équivalent à celui détenu dans la fonction militaire) avant intégration dans le corps.

Le bureau de gestion des IPCSR à la DRH et la direction de programme (DSCR) prévoient une fois par an un nombre de postes pour ce recrutement organisé dans un cadre interministériel.

Les candidats pour ce type de recrutement doivent se rapprocher de leur Bureau du personnel au ministère de la Défense et de la Commission Nationale d'Orientation et d'Intégration (CNOI) pour d'éventuels renseignements.

Leurs aptitudes et leurs motivations seront évaluées par les services de la DRH lors d'entretiens oraux. Les candidats devront remplir les conditions du statut particulier des IPCSR (être titulaires des permis A et B, ne pas faire l'objet d'une inscription au fichier national du permis de conduire...) et suivre la formation professionnelle obligatoire dispensée à l'INSERR pour obtenir les qualifications requises à l'exercice du métier d'IPCSR.

A l'issue de la formation, l'intégration est proposée sur la base d'un rapport établi soumis à l'avis de la CAPN des IPCSR. Dans ce cas :

- soit l'agent est intégré
- soit le détachement est renouvelé sur le même poste ou sur un poste différent,
- soit l'agent est réintégré dans ses anciennes fonctions.

Le bureau de gestion des IPCSR à la DRH et la direction de programme (DSCR) prévoient une seule fois par an la localisation et le nombre de postes pour ce recrutement.

ANNEXE N°3 – LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les IPCSR peuvent être recrutés par la voie contractuelle en application du décret n°2005-38 du 18/01/2005 relatif à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'Etat.

Les candidatures sont réceptionnées par 2 canaux : soit par l'envoi à la DRH de candidatures libres, soit réception de candidatures après transmission de la fiche de poste à une association locale spécialisée dans l'insertion des personnes handicapées.

Les candidats doivent remplir les conditions du statut particulier des IPCSR (être titulaires des permis A et B, ne pas faire l'objet d'une inscription au fichier national du permis de conduire...)

Leurs aptitudes et motivations sont évaluées par les services de la DRH lors d'entretiens.

Les candidats retenus, recrutés en qualité de contractuel, devront suivre la formation professionnelle obligatoire dispensée à l'INSERR à Nevers et obtenir les qualifications requises à l'exercice du métier d'IPCSR.

Ce contrat d'une durée d'un an confère les mêmes droits que ceux d'un IPCSR stagiaire. Il devra faire en outre l'objet d'un suivi particulier et régulier. Le stage peut être prolongé en raison d'absences (congés divers).

A l'issue du contrat, une évaluation est effectuée devant un jury et sur la base d'un rapport établi soumis à l'avis de la CAPN des IPCSR. La commission propose alors :

- soit la titularisation de l'agent titularisé dans le corps des IPCSR,
- soit le renouvellement du contrat sur le même poste ou sur un poste différent
- soit le licenciement dans le cas où le contrat ne peut être renouvelé.

ANNEXE N°4 – LES MODALITÉS DE CLASSEMENT DANS LES CORPS

Les décisions de reclassement sont prises par le bureau de gestion des personnels de la sécurité routière à la DRH, conformément au décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié ; elles feront suite, le cas échéant, au dépôt d'une demande exprimée par les intéressés et de la constitution d'un dossier composé d'un état des services (pour les agents – titulaires ou contractuels – issus de la fonction publique), d'état signalétique et des services militaires (anciens militaires), de copies de bulletins de travail et de contrat de travail dans les autres cas.

- agent précédemment fonctionnaire de catégorie C :

Les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C sont reclassés en application du l'article 13 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié.

- agent précédemment fonctionnaire de catégorie B :

L'agent sera reclassé à indice égal ou immédiatement supérieur.

- agent précédemment non titulaire de droit public :

Conformément aux dispositions de l'article 14 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 les 3/4 de la durée des services accomplis dans un emploi au moins du niveau de la catégorie B peuvent être repris ; les services accomplis dans un emploi de niveau inférieur à la catégorie B seront quant à eux repris à raison de la moitié de leur durée.

- agent justifiant de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public en qualité de salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B

Ces agents sont classés, lors de leur nomination, dans le premier grade à un échelon déterminé sur la base de la durée moyenne exigée pour chaque avancement d'échelon à l'article 24 du décret susvisé, en prenant en compte la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle. Cette reprise de services ne peut excéder huit ans.

L'arrêté du 8 décembre 2006 fixe la liste des professions prises en compte et les conditions d'application des présentes dispositions.

- Cas d'un enseignant de la conduite accédant au corps des Inspecteurs du Permis de Conduire et de la Sécurité Routière par concours externe :

L'agent doit être titulaire soit du BAFM, du CAPEC (avec expérience de plus de 2 ans en tant que moniteur d'école de conduite) ou du BEPECASER.

Les services sont repris à compter de l'obtention de ces diplômes et à partir de l'âge de 21 ans.
L'intégralité des fiches de paie de l'agent ou dans le cas d'un gérant d'auto-école l'arrêté d'agrément et de cessation d'activité de l'auto-école sont obligatoirement fournis au bureau de gestion.

Sont repris les 2/3 du temps effectif passé à l'enseignement de la conduite dans la limite de six ans. Le classement maximum peut amener l'agent à être reclassé au 5ème échelon avec un reliquat d'ancienneté de 6 mois. Le reclassement prend effet à compter de la date de nomination de l'agent.

- Cas de la reprise des services accomplis en qualité de militaire :

Les militaires sont reclassés à un indice égal ou immédiatement supérieur pour ceux qui sont toujours en service (art. 1er du décret n°2011-469 du 28 avril 2011).

L’article 17 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 précise que les services accomplis en qualité de militaire autre que ceux accomplis en qualité d’appelé sont pris en compte lors de la nomination à raison :

- ¾ de leur durée, s’ils ont été effectués en qualité d’officier ou sous-officier
- ½ dans les autres cas.

GLOSSAIRE

Liste des abréviations

par ordre d'apparition

DRH	*Direction des ressources humaines*
IPCSR	*Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière*
DPCSR	*Délégué au permis de conduire et à la sécurité routière*
DPPCSR	*Délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière*
CAPN	*Commission administrative paritaire nationale*
DSCR	*Délégation à la sécurité et à la circulation routières*
INSERR	*Institut national de sécurité routière et de recherches*
SDRF	*Sous-direction du recrutement et de la formation*
CAIOM	*Conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer*
CNOI	*Commission nationale d'orientation et d'intégration*
BAFM	*Brevet d'aptitude à la formation des moniteurs*
CAPEC	*Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de la conduite*
BEPECASER	*Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière*

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Secrétariat général
Direction des ressources humaines