RAPPORT D'ACTIVITÉ

MANDATURE 2023–2026

DÉFENDRE NOS MISSIONS.
PROTÉGER NOS MÉTIERS.
FAIRE ENTENDRE NOS VOIX.

Bilan d'une mandature : combats, résultats & revendications.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES • 3 – 10 DÉCEMBRE 2026

Des batailles menées.

Des reculs empêchés.

Des avancées arrachées.

Et des combats qui continuent.



Notre conviction : lorsque les agents s'organisent et que le rapport de force s'installe, l'administration peut reculer. Ce rapport revient sur les actions, les résultats et les dossiers qui restent à défendre.

SOMMAIRE

01 Préambule

02 Une ligne de conduite : ne pas accompagner

03 2022–2023 : empêcher la privatisation du permis B

04 Le poids du transfert de 2014 toujours présent

05 Indemnitaire et travail gratuit

06 Assurance qualité, audits et respect professionnel : le combat contre la mise au pilori

07 Rémunération, carrières et frais : le retard s'accumule

08 Agressions, santé au travail et risques psychosociaux : l'agent n'est pas un amortisseur

09 2024–2025 : Ferracci, examens, moto, PL et nouvelles tentatives de casse

10 2025–2026 : Les effectifs, mère de toutes les batailles

11 Le rapport de force et la médiatisation

12 Le service public contre la logique de marchandisation

13 Lutte contre la fraude : à la croisée des chemins

14 Bilan des victoires et des combats

15 2027 et après

Conclusion générale

1. Préambule

Le rapport d'activité dresse le bilan d'une période donnée : ce qui a été réalisé, pourquoi, les résultats obtenus et ce qu'il reste à accomplir.

Pour clore la mandature 2023-2026, issue des élections de décembre 2022, nous avons tenu à vous le transmettre. Nous l'avons voulu synthétique pour en faciliter la lecture, mais suffisamment étayé pour éviter les raccourcis approximatifs. L'exercice n'est pas simple, mais il vous permettra d'apprécier avec toute l'objectivité nécessaire l'action de votre syndicat historiquement majoritaire, le SNICA-FO.

Il vous permettra ainsi d'apporter ou de renouveler votre confiance envers le SNICA-FO — à vos côtés depuis 50 ans — en vue des élections professionnelles du 3 au 10 décembre prochains.

Loin d'être une chronologie exhaustive, ce rapport constitue le fil rouge des sujets qui traversent notre actualité. Beaucoup d'entre vous les suivent déjà lors de nos réunions trimestrielles.

Cette participation aux réunions est la première pierre d'un engagement personnel face aux évolutions de notre filière. Si notre statut de fonctionnaire nous impose de respecter ordres et procédures au quotidien, il exige aussi de nous impliquer dans une critique constructive, objective et assumée des choix de l'administration. Nous ne sommes pas des exécutants passifs : nous devons être acteurs de notre avenir.

Pour cela, l'éclairage du SNICA est indispensable. Il constitue le premier jalon d'une démarche aux objectifs très clairs. Ses statuts rappellent d'ailleurs notre raison d'être (Art. 3) :

- **Resserrer les liens de solidarité qui nous unissent ;**
- **Prendre conscience de la communauté de nos intérêts** ;
- **Défendre nos intérêts moraux et matériels.**

Le travail ne manquera pas pour vos délégués du SNICA-FO !

Depuis quarante ans, les politiques néolibérales minent le modèle français. Le service public performant et la protection sociale sont pris pour cibles par les tenants du « moins d'État » et de la concurrence débridée. À terme, les citoyens pâtissent, la fonction publique souffre et la note — sociale comme environnementale — s'alourdit. Les prochaines échéances électorales, présidentielles mais aussi législatives, seront décisives : chacun devra examiner scrupuleusement les engagements des candidats sur le service public.

Quelle que soit l'issue, le SNICA-FO sera prêt. Nous savons que le service public reste l'amortisseur privilégié, avec des répercussions directes sur notre filière.

Le constat est sans appel : depuis notre intégration au ministère de l'Intérieur, les menaces sur nos missions s'enchaînent. Externalisations, surcharge de travail, manque de reconnaissance et pressions accrues sur chaque IPCSR et DPCSR illustrent le règne absolu de l'indicateur « délais d'attente », prétexte à des réformes à contresens de l'intérêt général.

Pourquoi la DSR vise-t-elle si souvent à côté ? La vérité est simple : pour elle, notre service public est une variable d'ajustement et le « délai d'attente » en est le thermomètre. L'injonction faite aux gestionnaires est claire : faire toujours plus avec toujours moins.

Notre position reste ferme : les IPCSR et DPCSR n'ont pas à subir les carences du Ministère. Moins de moyens engendre de la surcharge ; l'externalisation fragilise le service public ; transformer des indicateurs en objectifs individuels substitue la pression statistique à l'expertise. Au bout du compte, la santé des agents est directement menacée.

Ce bilan doit donc se lire très simplement :

Qu'avons-nous empêché ? Qu'avons-nous obtenu ? Nos victoires ne doivent rien au hasard : elles sont le fruit de notre ténacité et de notre mobilisation collective.

Si nous avons remporté des batailles décisives, les orientations d'austérité, d'externalisation et de recherche de productivité demeurent. Nos acquis doivent être surveillés comme le lait sur le feu : l'administration cherche constamment à les rogner. Dans un contexte sous tension, nos missions restent menacées. Si la veille collective est organisée par le SNICA-FO, chacun doit se sentir pleinement concerné par la conservation de ce patrimoine collectif qu'est le service public des examens.

Le SNICA-FO anime cette vigilance depuis 50 ans. Demain, nous continuerons : **par vous, avec vous et pour vous !**

2. Une ligne de conduite : ne pas accompagner

Pour le **SNICA-FO**, l'action syndicale ne saurait se réduire à un simple rôle d'accompagnement ou d'aménagement marginal des réformes. Elle s'affirme pleinement comme une posture de fermeté face à toute décision défavorable aux personnels. Pour autant, cette ligne de conduite n'exclut nullement le dialogue social ni l'élaboration de contre-propositions.

Cette orientation s'appuie sur quatre piliers fondamentaux :

- **La souveraineté de la base :** Les représentants syndicaux ne décident pas à la place des agents. Les revendications, les orientations et les modes d'action émanent directement des échanges collectifs et des mandats confiés par le terrain.
- **L'efficacité par le rapport de force :** La mobilisation collective prime. C'est par la force du nombre et la construction d'un réel rapport de force que le syndicat parvient à faire fléchir l'administration.
- **La défense intransigeante des principes :** La préservation des statuts, du service public, et des missions constitue un préalable non négociable.
- **L'action sous toutes ses formes :** L'activation de tous les leviers disponibles — des démarches politiques et juridiques jusqu'à la grève si la situation l'exige — concrétise un engagement total au service des intérêts des personnels.

Cette démarche repose sur le constat d'une divergence structurelle entre les priorités de la hiérarchie et des décideurs et les aspirations des fonctionnaires. Face aux logiques d'individualisation qui isolent les agents, le syndicalisme réaffirme la force du collectif. En résumé, notre stratégie consiste à organiser la riposte pour faire reculer l'administration lorsqu'elle s'en prend aux acquis, tout en saisissant chaque opportunité pour conquérir de nouveaux droits.

3. 2022–2023 : empêcher la privatisation du permis B

Nous souhaitons revenir ici sur la fin de la mandature précédente, dont le dénouement s'est joué courant 2023.

Une offensive majeure

Le ministre de l'Intérieur avait alors annoncé le recrutement de 100 inspecteurs supplémentaires, mais surtout le lancement d'une « réflexion » sur un permis probatoire inspiré du modèle belge. L'idée : permettre aux écoles de conduite de délivrer temporairement une autorisation de conduire avant même l'intervention d'un IPCSR.

Le **SNICA-FO** a été le seul à identifier immédiatement le péril. Sous couvert de réduire les délais, ce dispositif transférait une prérogative centrale de la puissance publique vers le secteur privé. Le problème dépassait largement le cadre technique : il touchait au cœur même du service public et au rôle central des IPCSR.

Une riposte syndicale immédiate et structurée

Face à cette menace, la réaction ne s'est pas fait attendre : réunion extraordinaire de la Commission Exécutive, motion du 26 juillet 2022, sensibilisation des collègues, analyse détaillée du système belge, audiences auprès de la DRH et de la DSR, interventions médiatiques et dépôt d'un préavis de grève. Notre stratégie était claire : si nous attendions que cette « réflexion » se transforme en projet officiel, il serait bien plus difficile de faire renoncer le gouvernement, d'autant plus avec l'implication directe d'un ministre.

Ce projet surgissait de surcroît dans un contexte de fraudes massives à l'ETG, alors qu'il était déjà largement établi que la multiplication des acteurs privés était la cause première de ces dérives. Dans ces conditions, déléguer davantage de compétences aux écoles de conduite relevait d'une véritable fuite en avant.

L'analyse du modèle belge est venue confirmer nos craintes. Dès 2018, la Wallonie avait dû réintroduire l'intervention de l'examinateur pour la délivrance du permis provisoire afin de stopper les attestations de complaisance. Le système vanté par le gouvernement français comme une solution miracle s'avérait donc être une fausse bonne idée.

La mobilisation et la victoire

La bataille s'est engagée sur tous les fronts : argumentaires techniques, présence médiatique, information du terrain et mobilisation générale. Le **3 octobre 2022** restera une date emblématique : toute la filière s'est levée contre cette réforme aberrante.

Grâce à ces actions menées par le seul SNICA-FO — avec votre participation active — et portés par le vote aux élections professionnelles de décembre 2022 où plus de **70 % des IPCSR** nous ont renouvelé leur confiance, le projet de permis belge s'est étiolé courant 2023 pour finalement être abandonné.

Cette victoire est capitale. Elle démontre qu'une mesure ministérielle faussement habillée de modernité et de pragmatisme peut être balayée lorsque les personnels s'organisent collectivement. Elle prouve surtout qu'aucune mission n'est condamnée d'avance, même face à la volonté d'un ministre.

La leçon politique

La priorité absolue reste le maintien et l'intégrité de nos missions. Une revalorisation du traitement, bien que totalement légitime et nécessaire, ne saurait compenser la perte du cœur de notre métier. La défense de notre statut et de nos missions demeure le socle inestimable de notre action.

4. Le poids du transfert de 2014 toujours présent

Un nombre important d'IPCSR n'étaient pas encore en service au milieu des années 2010. Il me paraît pourtant essentiel de revenir sur le poids de ce transfert, tant pour eux que pour ceux qui l'ont vécu de plein fouet : le quotidien des IPCSR en 2026 est directement hérité de ce sinistre épisode.

À l'origine, c'est un groupe de travail sur les délais de passage, initié en 2013, qui a ouvert la voie à la réforme Cazeneuve l'année suivante. Le bilan de cette décennie s'apparente à une véritable liquidation de nos missions :

- Fin des suivis d'enseignement ;
- Effacement progressif des missions d'information ;
- Marchandisation des passerelles ;
- Recul des interventions liées aux titres professionnels et aux CAP/BEP ;
- Fin des missions taxi ;
- Et enfin, la très emblématique privatisation de l'ETG, transférée aux opérateurs agréés.

Cette dynamique a drastiquement réduit notre champ d'intervention et entraîné, fatalement, un rétrécissement de nos compétences. Sur le plan organisationnel, les retombées ont été particulièrement lourdes : création de la treizième unité, alourdissement de la charge mentale, surcharge de travail pour les DPCSR, suppression de la péréquation et gel des recrutements pallié par l'embauche de contractuels formés au rabais.

Cette transformation s'est opérée par accumulation. Prise isolément, chaque mesure pouvait paraître mineure (à l'exception de l'ETG, véritable séisme à elle seule) ; mais leur cumul a profondément dénaturé notre métier. Les IPCSR se sont ainsi retrouvés sommés de répondre au défi quantitatif, au mépris le plus total de la qualité.

La lutte menée par le SNICA-FO : notre seule garantie

C'est précisément cette trajectoire qui alimente notre refus de la résignation. La période fondatrice de la fin d'année 2013 l'illustre parfaitement : alors que l'intégration au ministère de l'Intérieur était censée préserver nos textes spécifiques, fin de non-recevoir de la part des décideurs de l'époque. Il a fallu 24 heures de grève en novembre, puis dix jours de mobilisation en décembre 2013, pour arracher un accord ministériel garantissant leur maintien.

Cette épreuve de force apporte une double preuve éclatante :

1. Si l'action syndicale était vaine, l'administration n'aurait jamais cédé après onze jours de conflit.
2. Dès notre arrivée au ministère de l'Intérieur, la très faible bienveillance de l'administration à notre égard était déjà manifeste.

Pour les nouvelles générations d'IPCSR et de DPCSR, ce passé ne relève pas de la nostalgie : il constitue à la fois un socle historique et une véritable arme politique. Il nous rappelle que nos droits et nos missions ne sont jamais définitivement acquis et qu'ils restent menacés sans une défense collective organisée. Le rôle d'une organisation syndicale va bien au-delà de la simple gestion de l'existant : il s'agit de transmettre la mémoire des luttes pour empêcher que les attaques d'aujourd'hui ne soient présentées comme des fatalités inéluctables.

5. Indemnitaire et travail gratuit

IFSE et CIA

Depuis 2016, le RIFSEEP s'est imposé comme une véritable machine à bloquer les carrières et à individualiser à outrance. FO l'avait anticipé et avait voté contre dès l'origine.

Aujourd'hui contraint de faire avec, le **SNICA-FO** s'est emparé du sujet à travers un cahier de revendications visant à redynamiser l'indemnitaire. Celui-ci s'articule autour de deux volets :

1. L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

Il s'agit de la part principale et obligatoire. Elle valorise la nature des fonctions, le niveau de responsabilité, l'expertise requise ainsi que l'expérience professionnelle. Elle est versée mensuellement aux IPCSR et DPCSR. Elle est assujettie à des règles très précises de revalorisation, individuelle et en fonction des mobilités de l'agent.

Depuis 2017, **aucune revalorisation générale n'a eu lieu** (sachant que la dernière ne s'élevait qu'à 200 € pour l'année) — exception faite de l'Île-de-France, qui a bénéficié de plus de 2 000 € annuels supplémentaires en 2018 et d'une moyenne de +700 € en 2023. L'objectif affiché : inciter au maintien des IPCSR dans cette région. Mais attention : quitter l'Île-de-France signifie subir une IFSE rabotée. On valorise ainsi 20 % du corps au détriment des 80 % restants.

Mobilités de carrière, passage à la 2e ou 1re classe, mutations géographiques : l'IPCSR moyen a vite fait le tour et se retrouve bloqué sur son indemnitaire. Il doit se contenter de « pièces jaunes » lors de la clause de revoyure, tous les 3 ans, quand il a la chance d'en bénéficier.

L'IFSE détruit le principe d'ancienneté au profit d'une individualisation à outrance : des agents aguerris se retrouvent avec une IFSE inférieure à celle de nouveaux arrivants. Leur unique « faute » ? Avoir changé de grade ou avoir muté avant 2016.

Pour faire avancer ce dossier, le SNICA-FO exige :

- **De l'IFSE pour tous**, et pas uniquement pour l'Île-de-France ;
- **La pérennisation de l'IFSE** lors des départs d'Île-de-France, afin de valoriser réellement les parcours effectués dans cette région ;
- **La prise en compte des fonctions d'adjoint et d'intérim** ;
- **Un rattrapage de l'IFSE pour les « anciens »** présents avant 2016.

À ce jour, l'administration fait la sourde oreille, mais nous continuerons à frapper aux portes et à faire valoir nos arguments.

2. Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

C'est la part facultative et variable (pouvant aller de zéro à un plafond fixé au-dessus de la moyenne). Attribué selon la manière de servir et l'engagement professionnel (évalués lors de l'entretien professionnel), il est versé en une fois au milieu de l'année. Le CIA reste donc soumis à des critères subjectifs et dépend fortement des relations avec la hiérarchie.

Nos revendications pour le CIA :

- **Doublement pour les IPCSR :** porter le CIA moyen à **820 €** (contre 410 € actuellement) ;
- **Triplement pour les DPCSR :** porter le CIA moyen à **1 320 €** (contre 440 € actuellement).

Sur la revalorisation, la DRH a elle-même reconnu cette nécessité, et pour cause : le régime indemnitaire des IPCSR et DPCSR figure parmi les plus bas du Ministère de l'Intérieur. Pourtant, nous ne déméritons pas et les sujétions s'accumulent sans compensation. Le Ministère ferait bien de prendre mesure du problème : pour nos corps, l'indemnitaire relève du strict rattrapage et de l'équité. Le SNICA-FO poursuivra son action jusqu'à l'obtention de ces revalorisations indispensables. Le PLF 2027 a prévu 244 000 euros supplémentaires pour les IPCSR et les DPCSR. Si c'est un vrai pas en avant vers nos revendications, c'est encore insuffisant et surtout fragile.

Des sujétions non payées au travail gratuit

Face à ce défaut de reconnaissance indemnitaire, une autre réalité sans appel : **nous donnons en moyenne 50 heures de travail gratuit par an à l'administration**.

Ce temps correspond à ce que nous appelons les **Tâches Additionnelles (TA)** qui débordent des 7 heures 42 minutes de temps de travail. Les tâches additionnelles, c'est le reliquat du travail d'un IPCSR une fois retiré tout ce qui relève strictement des examens des différentes catégories.

Les TA ont fait l'objet d'un groupe de travail (GT), obtenu en contrepartie de la levée d'un préavis de grève en 2022. Deux objectifs étaient fixés :

1. **Reconnaître les tâches additionnelles, une par une**, via un inventaire officiel proposé par le SNICA-FO ;
2. **Chronométrer ces tâches** par un organisme indépendant pour vérifier que leur cumul ne dépasse pas 25 minutes.

Au-delà de ce seuil, il s'agit purement de travail gratuit. Les évaluations internes du SNICA-FO établissent une estimation basse de 15 minutes non payées par jour, soit 50 heures par an.

Faire admettre explicitement cette réalité à l'administration relève du parcours du combattant. Lors des sessions du GT, la DSR multiplie les manifestations de mauvaise foi, joue la montre et fait semblant de ne pas comprendre pour enliser les discussions. Les échanges ont même été teintés de marques de mépris de classe. Que l'administration défende sa position est une chose, mais tourner en dérision les corvées auxquelles nous nous soumettons pour faire tourner le service est inacceptable.

Le **SNICA-FO** garde sa liste de TA sous le coude et interpellera l'administration à chaque nouvelle charge imposée aux IPCSR (comme la maintenance des tablettes, de plus en plus souvent laissée à leur charge).

6. Assurance qualité, formation continue et respect : le combat contre la mise au pilori

Les audits annuels et quinquennaux sont devenus l'un des sujets les plus sensibles de la période. Véritables sésames pour le renouvellement des qualifications, ils font peser une constante épée de Damoclès sur la tête des agents : en cas d'avis défavorables répétés, c'est le déroulement de carrière et le maintien dans le corps qui se trouvent directement menacés.

Pourtant, le modèle français pèche par un profond déséquilibre. La directive européenne impose un volume minimal de formation continue avec un programme précis, et stipule que l'assurance qualité doit avant tout servir à consolider l'expertise des examinateurs. Or, le compte n'y est pas : le vrai parcours de formation se fait attendre.

Au-delà de l'irrespect de la directive, c'est la dimension humaine qui pose problème. De nombreux témoignages font état de méthodes d'évaluation brutales et de lourdes répercussions psychologiques sur les agents. Face à cette pression, la ligne syndicale reste claire : **exigence d'une formation réelle et exigence de respect**.

Le rapport de force de l'automne 2024

La tension a culminé en septembre et octobre 2024, lorsque deux collègues ont essuyé un avis défavorable lors de leur second audit. Une motion a été adoptée en urgence et, face à la fin de non-recevoir de l'administration, un préavis de grève a été déposé pour le 17 octobre.

Cette journée de mobilisation a marqué un tournant décisif et s'est soldée par une incontestable victoire. Lors de l'audience, la Déléguée interministérielle à la sécurité routière (DISR) a dû céder face à la solidité des dossiers présentés : elle a concédé la nécessité de revoir le dispositif et s'est engagée à proposer un accompagnement sur mesure pour les agents en difficulté.

Ce succès, arraché de haute lutte grâce au rapport de force, est une victoire syndicale mais surtout une victoire humaine. Le message envoyé est limpide : *« S'attaquer à deux camarades, c'est s'attaquer à tout le corps ! »* Une belle démonstration pour ceux qui doutaient de l'action collective.

Pour une refonte globale du système

Pour autant, le combat ne s'arrête pas là. Un audit ne doit jamais se transformer en couperet arbitraire. Le **SNICA-FO** maintient fermement ses revendications autour de trois lignes rouges :

1. **Une véritable formation continue pour tous ;**
2. **Aucune exclusion du corps ;**
3. **Un volume de formation accru dès lors que les exigences dépassent celles de la Directive européenne.**

L'administration a accédé aux deux premières exigences. Elle reste muette sur la troisième, qui constituera un point de vigilance permanent pour notre organisation.

Au-delà des audits, cette bataille cristallise l'affrontement entre deux visions opposées :

- D'un côté, une logique technocratique obnubilée par le contrôle, le classement et la sanction ;

- De l'autre, une conception professionnelle fondée sur la formation, l'accompagnement et la reconnaissance de l'expertise.

Des avancées concrètes à consolider

Bien que les réunions du GT *« Formation continue & Assurance qualité »* soient très espacées, des frémissements encourageants se font sentir :

- La constitution d'un catalogue de formations continues obligatoires liées à la Directive ;
- La volonté d'échanger sur une nouvelle grille d'audit, intégrant les exigences européennes et les propositions du SNICA-FO.

D'ores et déjà, l'engagement est pris : **aucun IPCSR ne doit plus subir de maltraitance lors d'un audit**. Nous interviendrons immédiatement auprès de la DSR si des abus sont constatés. Pour cela, n'hésitez pas à nous faire remonter vos témoignages (qui seront évidemment anonymisés).

7. Rémunération, carrières et frais : le retard s'accumule

Rémunération : le pouvoir d'achat au cœur de l'engagement

La question du traitement est fondamentale. **Force Ouvrière est le syndicat de la fiche de paie**, et c'est à travers notre fédération (la FGF-FO) que s'exprime cette orientation pour l'ensemble de la Fonction publique.

Le **SNICA-FO** apporte un soutien actif à toutes les mesures visant à revaloriser les agents :

- **À l'échelle générale :** réévaluation urgente de la valeur du point d'indice ;
- **Pour les IPCSR et DPCSR :** revalorisation des régimes indemnitaires (RIFSEEP), NBI, promotions, ouverture des concours et amélioration globale des perspectives de carrière.

Contre la « smicardisation » et le déclassement

L'écrasement des bas de grilles par le salaire minimum frappe de plein fouet nos métiers. Sans revalorisation significative du point d'indice et des grilles dans un avenir proche, l'attractivité de la Fonction publique risque de s'effondrer.

Pour les IPCSR et les DPCSR, les contraintes du quotidien sont démesurées face au niveau d'indemnitaire perçu, mais aussi au regard de facteurs majeurs :

- L'organisation et les conditions de travail ;
- La reconnaissance de la valeur et de l'utilité de nos missions ;
- Les possibilités réelles de progression professionnelle ;
- Les conditions de stage et d'accès à la titularisation.

Un chiffre alarmant : 12 % de démissions chez les stagiaires en 2025. Simple promotion « compliquée » ou révélateur d'exigences devenues excessives et déconnectées ?

Carrière : redonner des perspectives et protéger la filière

Faire carrière, c'est pouvoir se projeter dans le corps sur le long terme et envisager une promotion de grade (vers le corps des DPCSR). Pour inciter à l'engagement, l'administration doit savoir séduire.

Or, elle échoue sur deux fronts :

1. **Les anciens :** grignotage progressif des missions, des droits et de la valorisation professionnelle.
2. **Les stagiaires :** absence d'une bienveillance fondamentale. Le stage s'est transformé en un parcours du combattant où beaucoup trébuchent sur des exigences accessoires au métier.

Pour nos stagiaires, le SNICA-FO a demandé en octobre 2026 la mise en place d'un groupe de travail « parcours stagiaire » afin de pointer les difficultés et de rendre l'intégration dans le corps des Inspecteurs plus fluide.

Pour un 3e grade de DPCSR équitable

La création d'un troisième grade pour les DPCSR est une revendication historique du SNICA-FO. Après une première avancée en 2016 (revalorisation de la grille et fusion de deux grades du principalat), l'administration avancerait désormais un projet de **3e grade fonctionnel**.

Ce système conditionnerait l'accès non pas à l'ancienneté ou au mérite, mais au seul poste occupé (à « responsabilité forte » ou supposée telle). **Pour le SNICA-FO, c'est inacceptable :** ce choix reposerait sur le hasard ou le « fait du prince ». Nous revendiquons un 3e grade à **accès linéaire**, fondé sur la valeur professionnelle, l'expérience et le mérite.

Dans tous les cas, le SNICA-FO s'opposera à tout projet visant à diluer la cohérence de la filière sécurité routière. Défendre une filière spécialisée, c'est préserver ses compétences, son identité et ses perspectives de carrière.

Frais de déplacement et indemnités kilométriques

L'administration gère un service public de proximité, mais en fait porter une part financière disproportionnée sur les épaules des agents. Pour un inspecteur parcourant des milliers de kilomètres chaque année, l'indemnisation ne couvre pas la réalité des coûts engagés.

Le service public ne doit pas être financé sur les deniers personnels des agents !

Face à l'envolée des coûts (carburants, entretien, assurances) non compensée par des indemnités kilométriques déconnectées de l'inflation, le constat est cinglant : **les IPCSR financent de leur poche près d'un tiers du coût du service public de proximité**. Ils paient aussi pour leur propre diversité géographique — une mobilité pourtant indispensable à l'équilibre mental face à la répétitivité de certaines missions.

Face au silence des décideurs, le SNICA-FO a interpellé la confédération FO ainsi que le Ministère de l'Intérieur, tout en amorçant des actions fermes sur la mise à disposition de véhicules de service.

Construire le rapport de force

Qu'il s'agisse de rémunération, de carrière ou de frais professionnels, notre ligne reste constante : **revendiquer ne suffit pas, il faut obtenir des résultats.**

Pour gagner, nous devons bâtir le rapport de force nécessaire afin de faire comprendre à l'administration qu'un refus de répondre aura des conséquences. Récupérer ce qui nous est dû, faire reconnaître nos contraintes et défendre nos carrières : c'est tout le sens de notre engagement syndical.

8. Agressions, santé au travail et risques psychosociaux : l'agent n'est pas un amortisseur

Agressions : une prise en charge améliorée, mais une prévention toujours défaillante

Le **SNICA-FO** a obtenu la publication de la note du 28 mars 2024 relative aux agressions. Ces consignes de portée nationale obligent désormais les BER à appliquer des procédures strictes dès la survenance d'un acte violent. C'est une belle victoire, dont le contenu global donne satisfaction.

La lutte contre les agressions est inscrite dans les gènes du SNICA-FO : c'est notre organisation qui, il y a plus de 25 ans, a imaginé l'**Annonce Différée du Résultat (ADR)**. Cette innovation majeure avait apporté un réel apaisement, avant que la marchandisation du secteur et l'arrivée de *RdV-Permis* ne viennent abîmer le système :

- **La marchandisation** sème la confusion chez le candidat, qui assimile l'IPCSR au surveillant privé de son épreuve théorique (auprès duquel il a parfois négocié une pièce d'identité douteuse, voire fait passer l'examen par un tiers). L'image et la crédibilité de la filière s'en trouvent gravement détériorées, un phénomène amplifié par le manque d'effectifs et le rallongement des délais.
- **L'application RdV-Permis** a considérablement raboté l'ADR, réduisant le délai d'attente de 2 ou 3 jours à seulement quelques heures. Le SNICA-FO exige fermement le retour à un délai d'au moins 48 heures. Comment accepter d'entendre la Déléguée interministérielle déclarer que *« les candidats ne peuvent pas attendre »*, alors que nos concitoyens patientent au quotidien pour des soins, des démarches ou des commerces ? Ils attendent pour tout et pour le permis de conduire, attendre 48 heures serait impossible ? Balivernes !

Aujourd'hui, les signalements d'agressions semblent en reflux. Le SNICA-FO, toujours moteur sur le sujet, a pris la décision — après vous avoir consultés — de **cesser toute publication relative aux faits de violence**. Même animée des meilleures intentions, la mise en lumière de ces événements est mal vécue par les collègues touchés, l'anonymat étant difficile à garantir dans notre milieu.

Si la note de 2024 améliore la prise en charge post-agression, **le volet préventif reste dramatiquement insuffisant** :

- Remise en cause continue de l'ADR ;
- Stigmatisation rampante des IPCSR affichant, réellement ou supposément, des « taux de réussite » « bas » ;

- Communication inadaptée de la DSR sur le biais de genre ;
- Refus de recruter, rendant les places d'examen moins accessibles ;
- Refus de renationaliser l'Épreuve Théorique Générale (ETG), ce qui décrédibilise la filière.

Santé au travail : sortir de la logique de « l'agent amortisseur »

Pendant longtemps, l'administration n'a abordé la santé au travail des IPCSR qu'à travers le seul prisme des agressions. Grâce à notre contribution *« La santé au travail des IPCSR »*, nous avons mis en lumière l'urgence d'une approche globale, couvrant la santé physique comme la santé mentale.

Sur la période 2023–2026, la question de la santé au travail prend une ampleur inédite : surcharge d'activité, pression hiérarchique, perte de sens, manque d'effectifs, accumulation des tâches et exposition constante aux tensions du public. La réalité est simple et implacable : **l'IPCSR sert d'amortisseur aux défaillances du système.**

Le SNICA-FO refuse cette fatalité. Réduire la pénibilité exige :

- Des journées d'examen moins denses ;
- Le respect strict de la directive européenne ;
- Le recrutement d'agents administratifs ;
- Une véritable formation continue ;
- La reconnaissance financière des sujétions.

Nous portons ces exigences auprès des CSA DDI et du Ministère de l'Intérieur, en martelant sans relâche la nécessité de protéger notre santé.

Le combat institutionnel est rude. Après le refus de la DRH de créer une formation spécialisée dédiée aux IPCSR (en se retranchant derrière le gel des instances), notre ténacité a porté ses premiers fruits : **en mars 2026, une ouverture a été obtenue au CSA-FS**. La DRH a annoncé une proposition de cadrage et le lancement d'échanges pour mener une étude confiée à un organisme indépendant. C'est la preuve que le rapport de force paye, mais la vigilance reste de mise : la DSR cherchera à minimiser les résultats, ses priorités n'étant pas alignées avec notre santé.

Risques Psycho-Sociaux (RPS) : passer du discours aux actes

Les risques psycho-sociaux apparaissent lorsque l'équilibre entre ce que le travail exige et ce qu'il apporte est rompu.

La prévention des RPS passe par des réponses concrètes :

- Un traitement digne et une grille de rémunération motivante ;
- La revalorisation de l'IFSE et un CIA au niveau de la moyenne des agents du Ministère de l'Intérieur ;
- Un soutien hiérarchique réel ;
- Des services support qui facilitent notre travail au lieu de freiner l'application de nos textes réglementaires ;
- Une lutte efficace contre la fraude omniprésente, en dehors du temps d'examen, qui fait courir aux agents des risques disproportionnés.

Lorsque ces causes professionnelles objectives se cumulent, le basculement vers le conflit ou la souffrance au travail devient inévitable.

Le SNICA-FO rejette l'idée grotesque de l'administration visant à faire porter la responsabilité des RPS sur des causes individuelles ou personnelles. Le problème réside d'abord dans l'écosystème professionnel. Faisons de la Qualité de Vie au Travail (QVT) une démarche sincère et non une posture de communication. La QVT ne se nourrit pas de belles paroles, mais de moyens financiers et humains !

Un numéro d'écoute dédié : vous ne serez plus seul(e)s

Face à l'accumulation des contraintes, le fardeau est devenu trop lourd pour beaucoup d'entre vous. **Ne restez pas seul(e)s.**

S'il appartient théoriquement à l'administration de proposer un accompagnement et des réponses personnalisées, nous constatons sur le terrain que ce soutien reste trop souvent virtuel et ne traite que les conséquences, jamais les causes.

Face à cette carence, le Bureau National du SNICA-FO a pris ses responsabilités en créant **deux numéros d'écoute dédiés : l'un pour les IPCSR, l'autre pour les DPCSR.**

https://snica-fo.org/actualites/cellules-decoute-et-dentraide

C'est un engagement fort et indispensable : nous refusons de laisser des collègues démunis face à des difficultés accumulées. N'hésitez pas à utiliser ces lignes d'écoute. L'usage en est **strictement anonyme** et ne vous engage à rien.

9. 2024–2025 : Ferracci, examens, moto, PL et nouvelles tentatives de casse

Défense du monopole public : le projet Ferracci mis en échec

À peine le projet Alcova (permis belge) écarté, une nouvelle offensive est apparue. Porté par le député Ferracci, ce projet visait à faciliter le recours à de nouveaux acteurs privés pour faire passer l'épreuve pratique du permis de conduire. Une menace directe contre le monopole d'expertise publique des IPCSR.

Au-delà de la perte de missions au profit d'acteurs indéfinis, c'est le mépris de la démarche qu'il convient de souligner : selon le député libéral, un « simple processus de certification » devait suffire. Face à cette alerte rouge, le **SNICA-FO** a immédiatement réagi : demande d'audience, rencontre avec le député, rédaction d'une contribution ciblée et médiatisation des risques de conflit social.

Le **projet Ferracci n'a jamais vu le jour.** Disons-le sans détour : nous avons une fois de plus agi seuls pour contrer cette proposition contraire à l'intérêt général.

Mobilisations et défense des conditions de travail

L'intensification du travail se traduit d'abord par la multiplication du nombre d'examens sur une même journée.

1. Lutte contre l'intensification – Épisode 1

Fin 2024, l'administration a poussé à une intensification des examens moto et B. Elle a invité le SNICA-FO à participer à des groupes de travail (GT) dont le résultat était joué d'avance. Pour la moto, la DSR proposait des aménagements de façade pour améliorer le taux de réussite, mais surtout une surcharge des journées : augmentation du nombre de candidats avec une réduction du temps consacré à chacun (8 minutes en plateau et 4×8 minutes, soit 32 minutes en circulation).

Le SNICA-FO a refusé cette mascarade en boycottant ce GT. L'administration ne pouvant valider ses projets sans la participation de l'organisation syndicale majoritaire, le plan a d'abord été abandonné. Mais si les mauvaises idées ont la vie dure — l'administration ayant finalement fait passer ces changements par la bande (annonces Buffet pour fin 2025) —, notre action aura au moins permis de gagner de précieux mois.

Cette intensification génère une forte démotivation sur le terrain pour les examens A. L'administration nous soumet une équation impossible :

$$\text{Respect du candidat} + \text{Respect des 25 min de conduite} = \text{Santé dégradée}$$

Ainsi s'installe un sinistre dilemme :

Faire correctement son travail et abîmer sa santé, ou… l'inverse !

Cerise sur le gâteau : c'est pour économiser le recrutement de seulement 7 postes que le Ministère de l'Intérieur vous impose un tel rythme.

2. Lutte contre l'intensification – Épisode 2

Pendant l'été 2026, alors que les personnels administratifs bénéficiaient de pauses plus fréquentes, aucun répit n'a été accordé aux IPCSR : **13 examens en mode « météo normale » et toujours 13 examens sous « fortes chaleurs »**.

Malgré nos multiples interpellations — jusque dans les couloirs de Beauvau —, l'administration s'est obstinée à maintenir les chiffres pour préserver le délai moyen. La politique du chiffre prime ainsi, de manière cynique, sur la santé des IPCSR et des DPCSR. Saluons au passage l'engagement des DPCSR, eux aussi livrés à eux-mêmes face au manque de soutien et à des directives contradictoires. Les vagues de chaleur étant désormais structurelles, le SNICA-FO prépare d'ores et déjà sa riposte pour 2027.

Défense du périmètre des missions

L'autre versant de l'intensification réside dans la concentration de l'activité sur les examens B au détriment d'autres missions historiques, progressivement abandonnées :

- **Titres Professionnels (TP) :** Ce secteur reste sous haute surveillance. L'externalisation des épreuves plateau constitue une perte de mission particulièrement mal vécue. Quand on constate le manque de rigueur lors de certains examens plateau en TP externalisés, il y a de quoi être vivement préoccupé pour les épreuves en circulation.
- **Formation initiale moto :** Menacée en 2026, cette formation est fermement défendue par le SNICA-FO car elle participe à la diversification des compétences et au maintien de la cohérence de notre filière et cela dès le début de la carrière. Après le retrait du groupe lourd de la formation initiale, supprimer la moto constituerait un nouveau recul inacceptable

du champ de compétences, dangereux à long terme pour l'équilibre et la santé mentale des agents.

En résumé : Sur l'ensemble de ces dossiers, la logique ministérielle reste identique. L'administration présente systématiquement ses réformes sous le masque de la « simplification », de la « modernisation » ou de la « réduction des délais ». Mais au bout du compte, **c'est toujours l'IPCSR qui en paie le prix fort.**

10. 2025–2026 : les effectifs, mère de toutes les batailles

Pourquoi les effectifs sont, pour le SNICA-FO, la mère de toutes les batailles ?

Prenez n'importe quel problème quotidien des IPCSR et DPCSR : tirez le fil de la causalité et vous trouverez, presque systématiquement au bout de la chaîne, **le manque d'effectifs**.

Pourtant, quelques mois à peine avant d'engager cette grande bataille avec son cortège de grèves et de manifestations partout en France, nous mettions l'accent sur la faiblesse du niveau moyen de préparation des candidats. Nous avons su adapter notre stratégie. Pourquoi ? Parce que le contexte était critique : pas une journée ne s'écoulait sans un article de presse dénonçant l'explosion des délais d'attente, en province comme en Île-de-France. **Il fallait éteindre l'incendie.**

Ce n'est certainement pas en nous enfermant dans une farandole de groupes de travail (GT) poussifs sur le niveau des candidats — voués à des désaccords inévitables pour un résultat minime — que nous aurions écarté la pression médiatique sur notre filière. Le temps pressait. Pendant ce temps, les chantres du libéralisme affûtaient leurs arguments : c'est précisément sur ce terreau que germent les propositions d'externalisation, d'intensification des rythmes de travail, voire des deux.

Un chiffrage rigoureux : +150 IPCSR et +20 DPCSR

Dans la foulée du « plan Buffet » (août 2025), le SNICA-FO a précisé son exigence : **le recrutement de 150 IPCSR et 20 DPCSR supplémentaires.**

Ce chiffrage n'a pas été établi au hasard :

- **Pour les IPCSR :** il découle d'une hausse de 15 % de la demande de permis en 6 ans, pondérée par le besoin d'une formation plus approfondie favorisant la réussite.
- **Pour les DPCSR :** outre le nombre très inquiétant de postes vacants, chacun mesure les difficultés quotidiennes du terrain, particulièrement dans les départements à forts effectifs (personnels administratifs compris).

Ces **170 postes supplémentaires** sont à la fois réalistes et d'une honnêteté intellectuelle incontestable. Si bien que personne n'a pu soutenir le contraire : ni les acteurs politiques, ni les associations, ni même l'administration (bien que son positionnement institutionnel l'empêche de l'exprimer de la même manière).

Une mobilisation d'ampleur et une victoire politique…

Après validation de nos adhérents du principe d'une intersyndicale avec les auto-écoles, nous avons battu le pavé dans de nombreuses villes de France entre septembre et décembre.

En parallèle, nos délégués syndicaux locaux ont mené un intense travail de conviction auprès des parlementaires. Députés et sénateurs ont été nombreux à nous recevoir. Aucun n'a contesté le constat : la plupart s'étonnaient même du fossé entre l'ampleur du problème (des délais d'attente déraisonnables) et la modicité des moyens nécessaires pour le résoudre : **8 millions d'euros seulement**.

D'audiences en audiences — jusqu'à Matignon et l'Élysée —, le sujet a été largement médiatisé. La revendication des IPCSR tournait en boucle : **des renforts d'effectifs, tout de suite !**

Ce travail de terrain a porté ses fruits : **un amendement allouant 8 millions d'euros pour recruter 150 IPCSR et 20 DPCSR a été adopté en commission des finances de l'Assemblée nationale.** Le travail du SNICA-FO a payé !

… Hélas balayée par le 49.3

Malheureusement, le recours final au 49.3 pour faire passer le budget a balayé cet amendement. Cet épisode constitue à la fois une victoire politique incontestable et un avertissement : faire reconnaître la légitimité d'une revendication ne suffit pas si le rapport de force ne permet pas de l'imposer jusqu'au bout. Le budget aura néanmoins acté **10 créations de postes supplémentaires** (qui s'ajoutent aux 10 du plan Buffet).

La bataille du rapport de l'IGA

Cet épisode à peine clos s'est ouverte le sujet autour du rapport de l'Inspection Générale de l'Administration (IGA), issu d'une commande du ministre Buffet. Si le plan Buffet comportait déjà de mauvaises nouvelles (intensification de l'examen moto et des journées des stagiaires), ce rapport faisait peser une menace directe sur le service public : la porte ouverte à des logiques libérales destructrices d'égalité, d'équité et de missions.

Début janvier 2026, au cours d'une audience de 4 heures, le SNICA-FO a pesé de tout son poids pour :

1. Démontrer la nocivité des logiques de privatisation ;
2. Convaincre l'IGA que la seule véritable issue résidait dans le recrutement des 170 postes revendiqués.

Rendu public en juin après de longs mois de gestation, le rapport IGA a fini par recommander **le recrutement des 47 agents manquants** *(seuls 53 postes sur les 100 promis par le plan Darmanin avaient été effectivement pourvus ; 20 étant en formation, 27 restent à recruter)*. C'est une reconnaissance de plus : **le manque d'effectifs est incontestable.**

Conclusion : le recrutement, condition de toutes les autres avancées

En cette fin d'année 2026, une légère baisse du délai moyen d'attente est observable (passant de 81 à 71 jours en un an). Mais cette évolution est insuffisante et extrêmement fragile : **il ne s'agit pas d'une sortie de crise.**

Cette baisse repose uniquement sur des expédients insoutenables : multiplication des examens supplémentaires, pression sur les taux de réussite et densification des journées de travail.

Le diagnostic final est sans ambiguïté : **le recrutement n'est pas une revendication parmi d'autres, il est la condition sine qua non pour rendre réalisables la plupart des autres.**

11. Le rapport de force et la médiatisation

Le rapport de force : audiences, boycotts et mobilisation

L'expérience du terrain le confirme au quotidien : **l'administration n'écoute réellement que lorsqu'elle se heurte à un rapport de force.**

Les contributions écrites sont utiles, les audiences sont nécessaires et la solidité des arguments est indispensable. Mais aucun de ces outils ne remplace notre capacité collective à perturber le fonctionnement normal du service lorsque nos intérêts fondamentaux sont menacés :

- **La grève de 2013** a permis de sauvegarder nos textes réglementaires spécifiques.
- **La grève du 3 octobre 2022** a fait reculer le projet *Alcova*.
- **La mobilisation du 17 octobre 2024** a arraché la création d'un GT dédié à la formation continue et à l'assurance qualité, assorti d'un accompagnement pour les collègues en difficulté.
- **Le boycott du GT Moto en 2025 :** il ne s'agissait pas de déserter le dialogue social, mais de refuser fermement de servir de caution à la dégradation de nos conditions de travail. Résultat : les projets de l'administration ont été abandonnés (même si ce n'était que provisoire).
- **A l'automne 2025,** les actions et arrêts de travail sur la question des moyens humains ont réimposé la priorité du recrutement au cœur du débat politique et parlementaire.

Pour le **SNICA-FO**, la grève n'est pas une fin en soi. C'est un levier d'action ultime à déclencher lorsque les autres voies sont épuisées. Son efficacité repose sur la massification : une journée de grève minoritaire est facilement ignorée ; une mobilisation massive devient un message politique incontournable. Se résigner en se disant que *« cela ne changera rien »*, c'est laisser le champ libre à l'administration pour décider seule et démanteler notre filière.

L'outil syndical ne tire sa force que de l'engagement des agents. Le syndicat déploie les moyens d'action ; la victoire, elle, appartient au collectif.

La médiatisation : porter le débat sur la place publique

Prendre à partie l'opinion publique est un exercice délicat. Chacun passe ou a passé son permis, chacun pense savoir conduire (mieux que les autres !) et chacun s'estime (étonnamment) légitime pour juger l'examen. Dans ce contexte, la nuance est rare et faire entendre une expertise technique relève du défi. Pourtant, le SNICA-FO a su utiliser ce levier avec succès :

Épisode 1 : La fraude à l'ETG

Courant 2024 — notamment pour démontrer la nocivité du projet Ferracci —, il était primordial d'alerter sur la conséquence directe et systémique de toute privatisation : **la hausse de la fraude**.

En s'appuyant sur les dérives observées dans la gestion de l'Épreuve Théorique Générale (ETG), le SNICA-FO a convaincu journalistes, responsables politiques et opinion publique. De nombreux médias se sont emparés du sujet, avec pour point d'orgue la diffusion du reportage *« Un permis pas si rose ! »* en mars 2025. Un coup dur pour l'image de marque du Ministère de l'Intérieur.

Épisode 2 : Le GT « Erreur éliminatoire »

Pour faire baisser artificiellement le délai moyen d'attente, la DSR a cherché à augmenter le taux de réussite à tout prix. Fin 2025 / début 2026, elle a ainsi proposé un GT « Erreur éliminatoire » aux orientations aberrantes : tolérer un « stop glissé » ou un changement de voie sans contrôle en l'absence de tiers !

Ces propositions reviennent à valoriser le facteur chance du candidat et constituent un détournement scandaleux de la directive européenne. Alors que les exigences françaises sont déjà en deçà des normes moyennes européennes, la DSR préférait nous enfoncer encore davantage dans la médiocrité plutôt que d'engager un plan de recrutement.

Assumer la déloyauté envers l'administration pour rester loyaux envers les IPCSR

Face à l'entêtement de la DSR dès la première session de ce GT, nous avons immédiatement alerté la presse.

Certains y ont vu une forme de « déloyauté » envers la DSR. Il faut donc comprendre que la loyauté s'impose pour eux. Mais quelle loyauté devrions-nous à un employeur qui expose ses agents aux Risques Psycho-Sociaux (RPS), à la pression constante et au manque de moyens ? Notre seule loyauté va à nos mandants et à la défense des intérêts des IPCSR et DPCSR. Si défendre le métier et la sécurité routière exige d'être « déloyaux » envers l'administration, **nous l'assumons pleinement.**

Fin février 2026, la réaction de la DISR face à cette couverture médiatique a été vive : preuve que le coup a porté. Le projet de GT est actuellement mis en pause. Mais restons vigilants : aucun dossier ne disparaît jamais définitivement, et la garde ne doit pas baisser.

12. Le service public contre la logique de marchandisation

Au **SNICA-FO**, une valeur essentielle nous anime : la défense du Service Public. Il ne s'agit pas d'une « nostalgie administrative », comme certains tentent de nous le faire croire, mais d'une garantie collective indispensable. La sécurité routière ne peut être réduite à son seul volet punitif : elle exige de la formation, une évaluation rigoureuse et des agents publics compétents.

À mesure que des missions sont confiées au secteur privé, des pans entiers de l'éducation routière se transforment en « machines à cash », que ce soit par le biais légal du libéralisme ou par le biais illégal de la fraude.

Une véritable bataille idéologique s'est engagée sur la conception même du permis de conduire :

- **D'un côté, la vision du Service Public :** fondée sur l'égalité de traitement, l'expertise, la pédagogie, la bienveillance, l'impartialité et le long terme.
- **De l'autre, la logique du marché :** où tout est marchandisé, estampillé « low-cost » et guidé par la rentabilité à court terme.

Refuser la marchandisation et la privatisation des examens

La privatisation de l'Épreuve Théorique Générale (ETG) est l'exemple le plus frappant de ce dévoiement. Le **SNICA-FO** revendique fermement la **renationalisation des examens théoriques**. L'enjeu dépasse la simple récupération d'une mission : il s'agit de restaurer la crédibilité de la puissance publique.

Le permis belge façon Darmanin et les nouveaux acteurs à la mode Ferracci ne sont que deux exemples cyniques d'une même volonté administrative et politique : réduire au maximum notre périmètre d'intervention. Ces menaces, bien que temporairement écartées par notre action, restent un sujet de vigilance permanente.

Cette dérive marchande se retrouve également dans le rapport de l'IGA, qui suggère de **rendre l'examen payant à partir de la troisième présentation**. Le SNICA-FO réaffirme son attachement inébranlable à un examen public, gratuit et accessible à toutes et tous, rappelant que les pénalités financières frappent systématiquement les candidats déjà les plus précarisés. Face à la pression, la DSR a abandonné ce projet en octobre 2026. Une bonne nouvelle, pour les IPCSR comme pour les usagers.

L'imposition des quotas : une attaque contre notre indépendance professionnelle

Lorsque l'administration applique au Service Public des méthodes de management issues des multinationales, elle introduit le loup dans la bergerie. Bien que la gestion par objectifs chiffrés et indicateurs statistiques gangrène l'État depuis deux décennies, l'assèchement des finances publiques conduit aujourd'hui à de véritables dérives, aussi honteuses que scandaleuses.

Pour notre filière, la fixation de quotas dégrade l'expertise comme l'image de la profession, réduisant les agents à de simples « distributeurs de titres ».

Aujourd'hui, l'administration tente d'imposer au quotidien :

- Les objectifs chiffrés et le pilotage par les statistiques ;
- L'outil « Mon taux de réussite » ;
- Les pressions directes lors des entretiens professionnels ;
- Le conditionnement d'avantages à l'atteinte de résultats chiffrés.

Au **SNICA-FO**, nous refusons la banalisation de ces pratiques. La défense du Service Public est indissociable de la **liberté professionnelle des IPCSR** : chaque agent doit demeurer souverain dans son évaluation, guidé exclusivement par les procédures, la réglementation, l'objectivité et l'impartialité, et non par des moyennes statistiques dictées par la hiérarchie.

C'est dans ce contexte qu'est intervenue la victoire au TA de Montpellier au printemps 2026. Le juge n'a pas apprécié, en référé, que des formations soient conditionnées à des taux de réussite imposés. Sur ce sujet, une première belle victoire, mais le combat sera long.

13. Lutte contre la fraude : à la croisée des chemins

Fraude : la sécurité des agents avant la gestion des dérives

Certes, la privatisation de l'Épreuve Théorique Générale (ETG) n'est pas la cause exclusive de la fraude. Mais quelle formidable antichambre ! On dédramatise, on se rassure en se disant que l'épreuve pratique valide le « vrai » permis, alors pourquoi s'inquiéter ? Quelle triste entrée dans la vie d'adulte que de baigner dans un système qui encourage la triche... Comment, en tant que citoyen, se dépêtrer de ce faux pas devenu désespérément banal ? On se retrouve avec un permis conservé à vie mais invalide dès le premier jour.

Résultat : depuis des années, des centaines de milliers de néo-conducteurs circulent sur nos routes avec un « vrai-faux » permis, faute d'avoir valablement réussi la partie théorique.

La fraude est devenue un sujet central. Nous pourrions l'ignorer et nous contenter d'enchaîner nos 13 épreuves « B » quotidiennes. Le problème, c'est que l'administration exige aujourd'hui que nous gérions les dérives d'un problème **qu'elle a elle-même créé**. Or, nous n'avons ni le statut, ni le temps, ni la formation, ni même de directives claires pour jouer ce rôle.

Stop aux « exacontrôles » : pas de mise en danger des agents pendant l'examen !

La priorité absolue du **SNICA-FO**, c'est la sécurité des IPCSR et des DPCSR. Cela implique de les prémunir contre tout risque de conflit avec les usagers.

Le SNICA-FO exige la suppression des **« exacontrôles »** (néologisme désignant des contrôles poussés allant bien au-delà de la simple vérification d'identité pendant l'épreuve).

Les contrôles anti-fraude doivent avoir lieu avant ou après l'examen, jamais pendant :

- L'IPCSR signale et dénonce toute anomalie, mais il doit pouvoir le faire **après l'épreuve**.
- Il appartient ensuite à l'administration de donner suite au rapport et d'annuler l'examen si nécessaire.

Après tout, c'est l'administration qui a généré cette fraude en créant un écosystème laxiste. Si elle estime que privatiser coûte moins cher, qu'elle en assume le « nettoyage » administratif *a posteriori* : **les IPCSR n'ont pas à payer la facture des privatisations.**

Un choix fondamental : protéger le métier ou prendre des risques insensés

Nous sommes aujourd'hui à la croisée des chemins :

1. Soit nous laissons la fraude dénaturer notre métier en nous faisant prendre des risques physiques et juridiques considérables ;
2. Soit nous préservons la sérénité des examens sous le sceau de la bienveillante neutralité, en différant le traitement des suspicions de fraude.

L'ampleur des risques : un cas réel et alarmant

L'un de nos collègues — que nous soutenons fermement et dont nous garantissons l'anonymat — a fait l'amère expérience de ces dérives : des fraudeurs organisés ont réussi à se procurer son adresse personnelle à la suite d'un concours de circonstances effarant. Son seul « tort » ? **Avoir**

obéi aux ordres de sa hiérarchie, comme chaque fonctionnaire le fait au quotidien. C'est inacceptable.

Les IPCSR ne sont pas des policiers

S'ils doivent signaler les anomalies, les IPCSR ne doivent pas être détournés de leur mission première : **évaluer la conduite**. Ils ne doivent en aucun cas être placés dans des situations délicates ou dangereuses. **La santé et la sécurité des agents doivent primer sur toute considération de gestion de la fraude.**

Rappelons enfin qu'une partie de cette fraude est entretenue par l'administration elle-même, en raison de son refus obstiné de renationaliser l'ETG. Sur ce dossier, la passivité du Ministère de l'Intérieur est coupable.

La gestion de la fraude doit faire l'objet d'un **cadrage national clair et protecteur**. Les préfectures et directions locales doivent s'en tenir strictement à ce cadre national, sans se livrer à du bricolage local au mépris de la sécurité des IPCSR et des DPCSR.

14. Bilan des victoires et des combats

Le bilan des années étudiées peut être résumé par une idée : nous n'avons pas tout gagné, loin de là, mais nous avons empêché des reculs catastrophiques qui auraient transformé durablement la filière, et nous avons aussi fait barrage à des ambitions administratives tout à fait inopportunes pour l'intérêt général.

Nous pourrions multiplier les thèmes, presqu'à l'infini.

Nous vous soumettons un tableau, très (trop) synthétique, qui vous éclairera sur les très grandes actions de ces 4 ans :

Thèmes principaux	Offensive / problème	Action syndicale	Résultat / état
Missions / permis B	Projet Alcova / permis inspiré du modèle belge	Motion, audiences, communication, grève du 03/10/2022	Projet abandonné — victoire majeure
Missions / permis B	Projet Ferracci et ses nouveaux acteurs	Audience, contribution, alerte au conflit social	Projet non abouti — victoire majeure
Assurance qualité	Audits mal bâtis, mal vécus avec formation insuffisante	Témoignages, audience, préavis, grève du 17/10/2024	Révision du dispositif et accompagnement — victoire

Thèmes principaux	Offensive / problème	Action syndicale	Résultat / état
Frais de déplacement	Risque de perte de dispositions protectrices	Interventions et suivi réglementaire	Correction obtenue en 2024
Taux de réussite	Pressions et instauration de quotas (objectifs)	Alerte, accompagnement collectif, recours judiciaire	Note suspendue le 31/05/2026
Effectifs	Manque structurel d'IPCSR/DPCSR	Campagne, grèves, audiences, parlementaires, médias	Besoin reconnu ; recrutements encore insuffisants
Santé au travail	Surcharge, RPS, densification	Contributions, CSA-FS, audiences DRH	Étude indépendante engagée en 2027 selon un périmètre encore inconnu
Examens moto/B	Projet de densification et modification des unités	Boycott de GT, revendications, mobilisation	Projets abandonnés puis passés en force (plan Buffet)
Formation initiale moto	Projet de suppression	Audience demandée, opposition syndicale	Discussions en cours
ETG / fraude	Privatisation et fraude massive	Revendiquer la renationalisation, médiatisation	Thème permanent.
Rémunération / carrière	CIA, IFSE, NBI, promotions	Audiences DRH, cahier revendicatif	Revendications toujours en cours. Enveloppe significative pour le CIA en 2027 à confirmer.
Tâches additionnelles	Travail réel supérieur au temps reconnu	Inventaire et chronométrage, contributions	Combat en cours
Stagiaires	Complications à tous niveaux	Demande d'un GT « parcours stagiaire »	Combat en cours
Services support	Entraves et remises en question de nos textes	Interpellation du SG du MI	Un rappel auprès de tous les SGCD sur la spécificité de nos textes
Fortes chaleurs	Pas de pauses supplémentaires autorisées	DISR, SG du MI	Le SNICA prépare une nouvelle stratégie pour 2027

Thèmes principaux	Offensive / problème	Action syndicale	Résultat / état
GT erreur éliminatoire	Encore plus de facilité, au mépris de la directive	Campagne médiatique	Succès, mais probablement provisoire
3ème examen payant	Le SNICA veut la gratuité	DSR	Piste écartée finalement

Les combats en cours sont nombreux et le resteront. Et pour cause : les idées régressives ont la vie dure. Chassées par la porte, elles cherchent systématiquement à revenir par la fenêtre. Mais lutter constitue déjà une victoire en soi, car c'est signifier fermement à l'administration : *« Vous ne feriez rien sans négocier ! »* C'est une victoire pour notre dignité, pour le respect de notre profession et pour la valeur de nos missions au service de l'intérêt général.

Le bilan de notre action n'est donc ni triomphaliste, ni défaitiste : **il est profondément militant**.

Chaque recul évité est un répit précieux pour reconstruire et préparer les luttes à venir. Malheureusement, aucun acquis n'est jamais définitif. Sans la vigilance constante du **SNICA-FO**, ce que nous considérons comme acquis s'envolerait à bas bruit en un rien de temps. L'administration n'attend qu'une chose : le fléchissement de notre organisation pour imposer ses projets les plus aberrants, sur tous les sujets.

Ne lui offrons pas ce plaisir ! Si un revers nous rappelle que le rapport de force était encore insuffisant, chaque victoire démontre que notre combat est non seulement utile, mais absolument indispensable.

15. 2027 et après…

Nous voudrions conclure ce rapport d'activité en consacrant une partie aux perspectives, qui découlent finalement du bilan passé. Depuis 50 ans, le SNICA-FO est votre outil syndical. Il est l'organisateur de notre conscience collective. Pour être parfaitement efficace en tant qu'outil, il a besoin aussi que chacun et chacune s'implique. Cette implication revêt plusieurs niveaux :

- La participation aux RIS (réunions d'information syndicales) et AG (assemblées générales).
- L'adhésion au syndicat, ce qui permet le financement du fonctionnement de l'outil.
- La mobilisation (grève, manifestations) quand c'est nécessaire, c'est-à-dire lorsque les leviers du dialogue social sont grippés.
- Le soutien lors des élections professionnelles, indispensable à la veille permanente que nous menons sur nos intérêts.
- Idéalement et selon la motivation individuelle, la prise d'un mandat syndical, localement, pour représenter les collègues en face de la hiérarchie.

L'indifférence n'est pas une option. Pourquoi ?

- L'administration se frotterait les mains ;
- Cela revient à favoriser des syndicats d'accompagnement, qui ont les mêmes intérêts que l'administration ;
- Penser que d'autres vont décider à votre place, ce n'est pas très confortable. Au SNICA-FO, il y a les réunions trimestrielles qui sont de vrais forums de débats, bien au-delà des informations descendantes. La réunion syndicale SNICA est votre espace de respiration mentale, saisissez-vous-en.

Voilà pour les raisons « collectives ».

Et voici une autre raison pour ne pas être indifférent : 200 agents nous ont sollicités ces quatre dernières années. Le problème ne revêt pas toujours la même gravité. Ici, un agent est confronté à une difficulté de mutation, l'autre collègue ici a un problème de rémunération, un autre encore est inquiété par les audits, et celle-ci par ses frais, pendant que le dernier se préoccupe de ses conditions de travail, et tous peuvent avoir le sentiment d'être seul. Mais ce n'est qu'un sentiment. Par définition, un IPCSR n'est jamais seul, il a le SNICA à ses côtés, sur le terrain, ou au pire à portée de téléphone ou de mail. Nous accompagnons toujours, nous solutionnons très souvent.

Alors que ce soit pour des raisons collectives, individuelles ou les deux, soutenez-nous pour la prochaine mandature par vos votes résolus en notre faveur. Il y a encore du travail, et pour le mener à bien, un large vote SNICA est indispensable.

L'administration attaque sur tous les fronts. Il nous faut donc des moyens pour repousser les attaques sur chacun d'entre eux. C'est vrai, au SNICA, il n'y a pas de « petits » sujets car nous savons que derrière chaque ennui, chaque entrave, chaque nuisance quotidienne, même d'apparence insignifiante, se dessine l'indifférence de l'administration. Et au-delà d'une vexation supplémentaire, il y a le cumul : un seul « petit » sujet peut être la goutte d'eau qui fait déborder le vase !

Quelques sujets qui promettent d'être au rendez-vous :

- **La défense des missions**. De ce point de vue, la période qui suivra les élections du printemps 2027 sera « dangereuse » ; certains libéraux, qu'ils soient au futur gouvernement ou élus à l'assemblée, tous assis sur une légitimité forte, vont vouloir s'illustrer en se payant le service public des examens.
- **Le parcours stagiaire.** Il ne saurait être un parcours du combattant. Il faut que les stagiaires se sentent désirés, à l'aise, et non pas inquiétés pour un oui ou pour un non. Une partie importante de l'attractivité se joue là.
- **Le recrutement**. Il y a de bons signaux, mais ils devront se concrétiser et pas seulement en 2027. La filière doit se muscler pour faire dégonfler le délai.
- **La santé des IPCSR et DPCSR**. La pression doit descendre. La valorisation du métier doit progresser. La charge mentale devra être étudiée.

- **La formation continue**, celle de la Directive, qui est la seule obligatoire. De l'autre côté de la balance, les audits qui doivent être tout aussi conformes, et en tous cas ne pas se limiter aux objectifs strictement procéduraux voulus par la DSR.
- **L'indemnitaire**, avec un volet IFSE (rattrapage des anciens, intégration du parcours Ile de France dans la rémunération le long de la carrière, prise en compte des tâches d'adjoint, d'intérim, et revalorisation générale pour tous), et un volet CIA, ignoble car vecteur de division, mais qu'il faudra quand même amener à des niveaux acceptables, pour les IPCSR comme pour les DPCSR.
- **Le temps de travail** : il va falloir que l'administration comprenne une fois pour toute que notre temps administratif est limité, et que nous ne sommes pas des agents de bureau. Le bénévolat, ça suffit.
- **Sur les quotas**, nous touchons le fond, avec une DSR qui ne voit pas le problème. Nous supposons qu'elle feint cette attitude. Mettre fin à ses inepties sera long. Mais, nous ne baisserons pas les bras.
- **Les risques que nous prenons au nom de la fraude** vont aussi s'inviter structurellement dans nos problématiques quotidiennes. Il va falloir définir des limites et les poser clairement à l'administration.
- **La nuisance des services support** devra être neutralisée. Cela passe par le respect de nos textes. Il s'agit bien entendu des SGCD, mais aussi des éventuels chefs de service ou directions qui mènent un travail de sape permanent.

Il y a bien d'autres dossiers qu'on pourrait qualifier de prioritaire ou d'incontournable. Il serait bien trop long d'en tirer ici une liste exhaustive. On la croirait complète que l'un de vous nous dirait encore, sans doute à raison : « vous avez oublié quelque chose ! »

Enfin, nous voulons évoquer une priorité permanente : le rapport de force. Les années 2023–2026 démontrent que l'administration peut reculer. Elle recule lorsque le coût politique, organisationnel ou médiatique de ses projets devient supérieur au bénéfice attendu. C'est cela, le rapport de force. A nous de le faire valoir à chaque fois que nécessaire.

Conclusion générale

Ce rapport d'activité ne raconte pas une histoire tranquille. Il raconte une filière attaquée, des agents sollicités jusqu'à l'épuisement, des missions externalisées, des réformes imposées, des groupes de travail qui s'enlisent et une administration qui répond trop souvent par le silence, le report ou la recherche d'économies.

Mais il raconte aussi une chose essentielle : sous la bannière du SNICA-FO, votre outil, vous avez résisté. La résistance est à la fois non seulement un droit, mais aussi un devoir, et même encore mieux : déjà une victoire en soi. Et souvent, vous gagnez. Le permis belge a été abandonné. Ferracci n'a pas abouti. Des projets d'intensification des examens ont été stoppés. Des droits ont été préservés. L'assurance qualité a été remise sur la table. Des collègues ont été défendus. Les pressions sur les taux de réussite ont rencontré un premier obstacle judiciaire. Le manque d'effectifs a fini par être reconnu jusque dans les travaux de l'IGA.

Ces victoires ne doivent pas servir à vous endormir. Elles doivent servir à convaincre. Elles prouvent que l'administration n'est pas toute-puissante et que les personnels ne sont pas condamnés à subir. Car si le mépris administratif prospère lorsque les agents sont isolés, il recule lorsqu'ils se réunissent, discutent, votent, adhèrent, refusent, bloquent et font grève quand cela est nécessaire.

Notre boussole collective reste donc simple : défendre nos statuts, défendre nos missions, défendre notre santé, défendre nos salaires, défendre le service public. Ne pas accompagner la casse. Ne pas normaliser l'anormal. Ne pas confondre dialogue social et soumission.

La filière de demain se décide aujourd'hui. Elle se décidera soit dans les bureaux de ceux qui veulent faire des économies sur votre dos, soit dans la mobilisation de celles et ceux qui font réellement le travail.

Et la mobilisation, pour ce qui est de l'actualité immédiate, c'est dans les urnes…

Le SNICA-FO, votre outil historique, a besoin de vos voix pour envoyer un message clair à l'administration. C'est en vous impliquant avec le SNICA que vous apporterez votre pierre à ce précieux édifice de cohésion.

Sur votre agenda permanent : participation, adhésion, réunions syndicales et là, tout prochainement, élections professionnelles. Le SNICA compte sur vos suffrages, il y a encore beaucoup de travail et sans vous, ce sera bien plus difficile.

SnicaFO
l'espoir est permis