

## LE COMPTE MOBILITE GEOGRAPHIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

### DESCRIPTIF

Le dispositif concerne spécifiquement le corps de l'inspection du travail. Il pose de nouvelles règles de mobilité géographique et fonctionnelle accompagnant l'évolution de carrière de ces agents. Ces règles constituent un mécanisme permettant de prendre en compte les mobilités géographiques effectuées antérieurement dans le grade d'origine pour écarter l'exigence d'une mobilité au moment du changement de grade, ces exigences étant aujourd'hui en vigueur en gestion dans le corps de l'inspection du travail.

Le dispositif ne vise pas les nominations sur postes d'encadrement supérieur dans les DIRECCTE (directeurs régionaux, responsables de pôle, secrétaires généraux, responsables d'unité territoriale) pour lesquels, une procédure particulière de mise à la vacance et d'attribution des postes est organisée.

Le dispositif concerne donc les membres du corps de l'inspection du travail aux moments suivants de leur carrière :

- promotion d'inspecteur du travail (IT) en directeur adjoint du travail (DAT),
- promotion de directeur adjoint du travail en directeur du travail (DT).

Pour la promotion d'IT en DAT, le dispositif prévoit une prise en compte du parcours professionnel effectué antérieurement dans le corps des contrôleurs du travail ou dans un autre corps de catégorie B.

### CONTEXTE - ENJEUX

Le principe général de mobilité professionnelle qui fonde la gestion des ressources humaines doit pouvoir jouer pleinement son rôle de levier du développement et de la valorisation des compétences.

Or, les règles de mobilité propres au corps de l'inspection du travail sont contraignantes et exigent des changements géographiques lors des promotions. Si des mobilités fonctionnelles et géographiques restent nécessaires notamment afin de favoriser la prise de responsabilité dans de nouveaux environnements professionnels, le dispositif constitue un facteur d'assouplissement de ces contraintes.

Le dispositif doit contribuer :

- au développement de la parité dans les grades de débouché et, partant, dans le vivier des postes de direction,
- à une meilleure prise en compte, tant pour les hommes que pour les femmes, de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle,
- à la prise en compte des spécificités du parcours professionnel des seniors,
- au développement de la diversité (nomination dans les DOM),
- à la recherche d'une meilleure adéquation « profil / poste »,
- à la prise en compte de l'intérêt du service qui peut demander le maintien en leur sein d'agents en promotion ayant précédemment effectué des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles.

**OBJECTIFS - FINALITES**

L'objectif du dispositif est la prise en compte et le lissage des mobilités géographiques effectuées par les agents durant l'ensemble de leur carrière.

Doivent ainsi pouvoir être traitées des situations du type de celle, par exemple, de directeurs adjoints du travail (DAT) inscrits au tableau d'avancement de directeur du travail (DT) mais non promus faute de mobilité géographique en vue de cette promotion, alors même qu'ils ont déjà dans leur parcours exercé dans plusieurs affectations géographiques différentes.

**MODALITES D'ELABORATION - ETAPES - CALENDRIER**

L'élaboration du dispositif s'est fondée sur l'observation de l'impact sur les promotions, des règles en vigueur de longue date et de leurs exigences en matière de mobilité.

La mise en place du dispositif démarre en 2012 et sera opérationnelle dès la CAP du corps de l'inspection du travail prévue début avril 2012.

Ce dispositif devrait constituer un élément du projet plus large de « charte parcours professionnels et mobilité » des ministères sociaux en cours de définition. Le dispositif contribuera au volet « Répondre aux intérêts partagés de l'employeur et de l'agent » de cette charte, volet prévoyant différentes mesures favorables à la mobilité, permettant aux agents de développer au mieux leurs compétences et aux services de disposer des compétences dont ils ont besoin, dans un contexte de forte évolution des métiers et des organisations.

**FACTEURS DE REUSSITE -**

Le dispositif doit permettre d'une part de définir des règles du jeu assouplies et claires, et d'autre part de répondre aux enjeux de féminisation et de meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, tant pour les hommes que pour les femmes. Il doit favoriser ainsi le dialogue social, ce qui constitue un facteur de réussite du dispositif.