Objectifs chiffrés individuels : stop à la pression sur les agent.es de l'inspection du travail !

La mise en service du nouveau logiciel SUIT de remontées de l'activité à l'inspection du travail a été accompagnée d'une note de la Direction Générale du Travail, le 6 juillet dernier, rappelant la possibilité offerte à nos hiérarques d'extraire les relevés d'activité des agent.es de contrôle afin de traquer celles et ceux qui seraient en-dessous de l'objectif fixé arbitrairement par l'autorité centrale de 100 interventions sur site.

Cette « référence » (pour reprendre les termes DGT) est présentée par le ministère comme une atténuation des objectifs chiffrés, puisque les précédents plans d'action nationaux plaçaient la barre à 200 interventions. Cette modération est en trompe l'œil. D'une part elle ignore toute une partie du travail réel des agent.es, puisqu'elle ne s'intéresse qu'aux contrôles sur site. D'autre part elle est d'ores et déjà comprise par la hiérarchie intermédiaire comme un objectif à atteindre par tous les moyens nécessaires, quitte à produire des chiffres bidons. Dès à présent, des RUCs et des responsables Pôle T incitent les collègues à aller faire les enquêtes ruptures conventionnelles dans les entreprises, pour booster le nombre de visites dans SUIT. **Le ministère a reculé pour mieux sauter : les objectifs chiffrés ont officiellement diminué, mais l'insistance pour les atteindre et contrôler l'activité des agent.es n'a jamais été aussi forte depuis dix ans !**

La note prévoit en page 2 que les agent.es se situant en-dessous de l'attendu pourront être reçu.es au cours de l'année par leur responsable d'unité de contrôle. Dans plusieurs départements, la hiérarchie locale n'a pas attendu plus tard que septembre pour annoncer les entretiens à venir (et qui ont à ce jour parfois déjà eu lieu). **Quelle que soit la manière dont ces entretiens sont menés par les RUC, c'est le principe même de cette consigne qui produit fatalement des effets délétères pour les agent.es visé.es, et pour tout le collectif de travail**, comme on a pu très concrètement le constater là où ils ont eu lieu ou ont été annoncés (problèmes de sommeil, pleurs, charge mentale supplémentaire notamment).

Nous rappelons qu'en 2012 c'est la pression subie par notre collègue inspecteur Romain qui l'a poussé au suicide. La colère des agent.es et leur mobilisation suite à ce geste fatal avait conduit la DGT à l'arrêt des objectifs chiffrés individuels.

Cet été encore, le rapport d'un cabinet extérieur suite à une expertise sur les risques psycho-sociaux dans une UC mentionnait le *« risque de dérive quantophrénique – la bâtonnite - à vouloir quantifier les actions des agents de contrôle ».* Le même rapport rappelait également que *« l'évaluation quantitative ne mesure pas le travail, au mieux elle mesure les résultats du travail. Elle ne dit rien sur les efforts déployés par le salarié pour parvenir aux résultats. Par exemple,* ***le nombre quantitatif d'intervention réalisées par un agent de contrôle n'a pas de lien direct avec le travail fourni par ce dernier*** *».*

Les organisations syndicales de l'inspection du travail le rappellent : **les agent.es de contrôle s'investissent dans leur travail au quotidien**, que ce soit sur le terrain ou au bureau, lors des enquêtes, de la rédaction de leurs procédures, des remontées qu'ils et elles estiment utiles à leur hiérarchie, de leur veille juridique.

Pourtant c'est peu dire que la tâche est ardue au vu des moyens dont ils et elles disposent et de l'organisation des services. Intérims structurels interminables dûs aux postes vacants, applications métier ou RH difficiles d'utilisation, manque de soutien face à des situations de contrôle tendues, augmentation importante du nombre de salariés et d'entreprises sur de nombreuses sections augmentant la charge de travail, désorganisation des services, densification immobilière, difficulté d'accès aux EPI ou aux outils nécessaires au contrôle, pression de la hiérarchie pour limiter les contrôles réalisés à deux agent·es. La liste des difficultés auxquelles doivent faire face les agent.es est immense !

Notre revendication est claire : la DGT doit mettre fin aux objectifs chiffrés et aux entretiens RUC/agent.e qui ont pour effet de mettre la pression sur les collègues convoqué.es et de produire des effets néfastes sur leur santé sans rien apporter au service public de l'inspection du travail.

Nous réaffirmons notre opposition totale aux objectifs chiffrés, qu'ils soient assignés individuellement ou collectivement. Ils nuisent à la qualité du service public et de nos interventions ; l'existence d'objectifs chiffrés aboutit toujours au trucage des chiffres, ou à la distorsion des pratiques professionnelles.

Nous appelons à la mobilisation afin d'obtenir :

- la suspension de la note de mise en service de SUIT du 6 juillet 2023

- l'arrêt des objectifs chiffrés individuels et collectifs à l'inspection du travail

- l'arrêt des entretiens individuels de recadrage des agent.es

- la suppression de l'accès aux relevés individuels d'activité par la hiérarchie

- le recrutement d'agent.es de contrôle à la hauteur des besoins notamment au vu de l'augmentation du nombre de salarié.es et d'entreprises

Une mobilisation en Ille-et-Vilaine avec pétition et envahissement de CSA a déjà pu aboutir à un moratoire sur les entretiens de recadrage.

Pour cela, nous invitons les collègues à se réunir entre elles et eux dans tous les départements afin de discuter de cette situation et de définir collectivement des modalités d'action pour résister à la bâtonnite et préserver notre santé (rassemblements, interpellations collectives des directions locales lors des instances ou réunions - refus des réunions de service, des campagnes de contrôle et plans d'action décidés par la hiérarchie, boycott de SUIT).

Faire notre travail, ce n'est pas afficher un tableau de chasse : refusons la logique obsessionnelle de l'évaluation quantitative de notre activité !

Pour une inspection du travail au service des usager.es et notamment des travailleur.euses, pour une meilleure effectivité du droit dans les entreprises, **nous réaffirmons la nécessité d'une organisation permettant solidarité et entraide entre collègues, en dehors des injonctions hors-sol et de la volonté d'affichage qui ne sert qu'à la hiérarchie**, et la possibilité de sortir en contrôle à plusieurs et hors du périmètre factice des unités de contrôle, en fonction des besoins.