



HMI à l'ESI Meyzieu Neuf Mille Une raisons de protester

Dès qu'on entre dans l'ESI, elle est partout : gros autocollant sur la porte d'entrée, petites affichettes au mur, procédures de contrôle dans l'atelier ... A entendre les cadres supérieurs c'est elle qui régenté tous les faits et gestes dans l'établissement, qui apporte la joie dans le travail, elle qui aurait tout prévu, y compris les mesures d'hygiène et de sécurité. Mais qui est donc cette déesse omniprésente et bienveillante ? Mais la norme Iso 9001, bien sûr !!

Une norme que l'on nous décrit en préambule comme étant synonyme de qualité du produit (traduisez par « impression de masse en usine » : + de 100 millions de plis prévus en 2014) à destination des « clients » (nous préférons « usagers » ou « contribuables »)

Wikipédia nous dit que cette norme est un Système de management de la qualité. La HMI qui a eu lieu ce jour-là sur le site de l'ESI Meyzieu nous conduit à penser que ce management ne concerne pas la qualité de vie au travail .

Cette HMI a eu lieu le 19 novembre 2014, au lendemain du mouvement de grève de la veille. Les agents de l'atelier nous ont confié à cette occasion avoir été en grève à 50 % pour un ensemble de raisons qu'ils n'ont pas hésité à nous confier pour que nous nous en fassions l'écho.

L'ESI de Meyzieu est avant tout une usine, avec tout ce que cela peut supposer de contraintes pour les agents acceptant d'y travailler. Et c'est là que commencent les problèmes : en effet, compte tenu des conditions de travail particulières à cet endroit, il est très difficile d'y attirer des agents expérimentés et les seuls qui se laissent tenter sont des jeunes recrutés par la voie de contrats PACTE ou des collègues qui se sont faits « piéger » en mutation par le tour de passe-passe qui a intégré Meyzieu dans la RAN de la DISI.

Les jeunes PACTE doivent être formés par les agents les plus anciens, ce qui est logique, mais cela revient tous les ans, alors que ceux qui se sont fait « avoir » en mutation repartent le plus vite possible. Ce besoin de formation et cette instabilité font peser un poids important sur les épaules des agents les plus anciens. Mais il existe d'autres contraintes, encore plus importantes.

Commençons par les conditions de travail : les collègues nous ont décrit un boulot de plus en plus pénible en raison principalement de la prépondérance du travail en équipe (de 7 heures à 14 heures ou de 13 heures à 20 heures) : 55 % du temps en 2014 alors que le quota de départ (défini lors d'un CTPC de 2007) ne devait pas dépasser 33 %, ce qui entraîne pour eux un stress qui retentit jusque dans leur vie privée, engendrant un épuisement difficile à supporter, certains mentionnant également « une vie de famille qui se dégrade ».

Il faut savoir également que les temps de pause sont chronométrés : chaque agent ne dispose que de 7 minutes pour s'habiller ou se changer. Malgré tout, nos collègues ont contribué à doubler la productivité du site en quelques années en dépit d' un effectif resté stable.

Tout ce travail est de plus accompli avec une tenue spéciale fournie par la DiSI. Mais malgré plusieurs changements de prestataires, les vêtements sont de mauvaise qualité, au point que certains agents ne les utilisent plus.

Comme tout agent de la DGFIP, ceux des lignes d'édition de Meyzieu ont droit à une adresse de messagerie et un poste de travail. Du fait de l'organisation du travail en équipes, ils sont contraints de se partager les PC, en nombre insuffisants, et de se « balader » en permanence avec leur messagerie sur une clé USB.

Le stress est aussi alimenté par l'incertitude qui règne sur les horaires de travail et les besoins en heures supplémentaires pendant les périodes de pointe (édition des avis d'imposition par exemple). La règle de base est le volontariat , mais, comme dans le privé avec le travail dominical, il n'est pas rare que l'encadrement supérieur ait recours à l'intimidation des personnels les plus fragiles pour obtenir satisfaction !! C'est intolérable et les agents nous ont chargé de le dire.

Ils souhaiteraient également que soient redéfinis les horaires de nuit pour qu'ils débutent à 21 heures comme dans d'autres corps de métiers et non 22 heures comme maintenant, ce qui leur permettrait de bénéficier d'une heure majorée en plus.

Car une autre des clés du problème est là : non seulement le travail est dur et nécessite à certains moments une présence constante du personnel préjudiciable à la vie de famille, pendant les vacances scolaires et les périodes nocturnes, mais il est en retour mal, très mal payé ! Ce qui explique également le peu d'attrance des agents de la DRFIP pour cet ESI. En effet, à part une prime obtenue par les revendications et une grève dure en 2010, la majorité des agents C du site ne peut que constater la lenteur avec laquelle évoluent les salaires à la DGFIP.

Les agents de l'ESI Meyzieu nous ont donc fait part de leur fatigue mais aussi et surtout de leur déception, face à un encadrement souvent sourd à leurs préoccupations les plus légitimes et qui refuse par exemple d'organiser une réunion commune aux 2 équipes. De même, il semble que, pour de mystérieuses raisons, il soit impossible de passer d'une équipe à l'autre.

Nous avons entre temps appris que, depuis notre visite, les conditions d'exercice de la mise sous pli avaient changé : ces postes pénibles, prévus pour être assumés par trois personnes, ne l'étaient plus que par 2 depuis 2010 suite à un audit . Or une note vient de spécifier qu'un seul agent désormais suffirait pour exercer cette mission, ce qui va à l'encontre du ressenti des agents à ce sujet.

Les agents de l'éditique de l'ESI Meyzieu, considérant que, depuis que la DiSI a pris en main leur outil de travail, ils sont méprisés et négligés par l'ensemble des décideurs, nous ont chargés de transmettre haut et fort leurs revendications :

- **le droit à la formation pour tous.**
- **Un poste informatique par agent.**
- **Des vêtements de qualité.**
- **Plus de concertation et moins d'intimidation de la part de la hiérarchie.**
- **Plus de souplesse dans les changements d'équipe.**
- **Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires.**
- **Le recrutement de personnels spécifique aux métiers exercés, sans mensonge sur la difficulté du travail.**
- **Une prime de travail en équipe.**
- **Une prime de pénibilité.**

Si, dans un avenir proche, les Directions compétentes ne donnaient pas de suites favorables à cette liste, ils se réservent le droit de passer à l'action par tous les moyens de leur choix ...