



Étude ergonomique CIEL Compte-rendu de la réunion du 03/04/2018

Le cabinet INDIGO présente son rapport point par point en faisant les préconisations suivantes :

- adéquation nécessaire entre la charge de travail et les ressources en personnel disponibles,
- pour ce faire, mise en place d'une grille d'autoévaluation élaborée par les centres de viticulture de façon à évaluer toutes les contraintes et de chiffrer notamment les besoins en personnel,
- faire attention aux pertes de compétence en matière de contrôle car c'est souvent ce domaine des contrôles qui sert de variable d'ajustement pour le passage à CIEL,
- poser des scénarios d'organisation : polyvalence ou maintien des séparations d'activités gestion/contrôle,
- attention aux pertes d'effectifs

(CGT)- de mande d'une précision sur la page 32 « renforcer les circuits décisionnels courts »
Lorsque le PAE et les DR ne pourront plus arriver à répondre à la demande, il sera fait appel à la DG.

(CGT)- demande faite si il y aura un renfort de personnels.

Réponse : NON

Rien de concret concernant cette aide éventuelle ne nous a été apporté.

Remarque a été faite sur le cadencement du développement de nouvelles applications.
Trop intensif en centre VITI-CI.

(CGT) - Les préconisations, comment vont-elles être mises en place ?

(CGT) - Quelles obligations va avoir la DG vis à vis de ce rapport ?

(CGT) - Les docs hygiène et sécurité : les agents ne savent pas toujours où les trouver dans les espaces dématérialisés (manque d'infos dans les services sur les identifiants et mot de passe pour accéder aux registres) alors qu'ils constituent des signaux d'alerte en cas de mal être en lien avec une surcharge de travail liée au déploiement de CIEL,

(CGT) - Associer les représentants des personnels aux évolutions est également une préconisation (mobilisation des IRP) mais que dire quand les directeurs procèdent à des transferts d'activités sans consulter les instances. Sur ce sujet la DG se dit surprise et en difficulté face au Secrétariat Général présent à la réunion ; en effet les dossiers présentés désormais en CHSCT mettent la question des conditions de travail au centre de la consultation...une évolution qui n'est pas parvenue jusqu'à Bordeaux

Au regard de ces recommandations, il sera établi un plan d'action qui intégrera une méthode pour améliorer les contrôles, et un guide qui déterminera le rôle du PAE et de la DR.

Ce plan d'action sera validé en CTR.

(CGT) - Pourrait-on connaître le taux d'adhésion à CIEL aujourd'hui ?

Tout opérateur confondus : 15 %

Pour les viticulteurs, les plus gros, les services vont pouvoir se faire aider par l'interpro. Au 31/12/2019, on ne sera pas à 100 %. Il faut espérer qu'on soit à 85 %, 90 %. Il y aura tous les petits qu'il faudra aller chercher après cette date.

(CGT) - Qu'en est-il du blocage de certaines fédérations, notamment celle des spiritueux ? Il avait été question de « contre-partie » qu'en est-il exactement ?

(sourires chez F3). La DG répond que ce verrou a disparu, la DG est intervenue et il n'y a plus de message contre l'adhésion à CIEL. Il est en train d'être négociée la budgétisation de l'informatisation. D'ici à cet été, beaucoup d'EA devraient adhérer.

(CGT) - Qu'en est-il des contre-parties ?

(re-sourires chez F3). il n'y a pas eu réellement de contre-partie, mais juste une assurance que lors de l'inventaire annuel les entreprises pourraient compenser entre plusieurs produits (exemple 1 palette de whisky et 1 palette de Vodka)

Présentation d'une ébauche du plan d'action

- Création de deux Foires Aux Questions : en direction des opérateurs et en direction des agents
- Création du réseau CIEL
- Dématérialisation du conventionnement (dernier trimestre 2018) de façon que les services n'aient plus rien à faire dans ce domaine; la DG parle même de ne plus faire les contrôles de recevabilité si l'adhésion à CIEL n'augmente pas régulièrement (image des vaguelettes).
 - Améliorer le gestionnaire d'alertes
 - Améliorer le tableau de bord

Aide de la DG

- Externe : communiqués de presse de F3 au niveau national et déclinaison au niveau local. Courriers aux opérateurs sur le passage obligatoire de la dématérialisation. Publipostages à tous les opérateurs dès le mois d'avril, un courrier à chaque inter pro pour avoir leur calendrier de déploiement de CIEL

- Interne : demande de communication mensuelle du taux d'adhésion, mise à jour de la page CIEL d'Aladin NG

(CGT)- Nous avons insisté sur la nécessité de donner des perspectives aux agents une fois que la dématérialisation sera achevée car nous sommes toujours aussi sceptiques sur le renforcement des contrôles qui nous est vendu (de moins en moins d'ailleurs).

En 2017, création de stages informatiques : CIEL, GAMMA, SOPRANO

En 2018, ce sera l'équipe CIEL qui se déplacera pour faire les formations (6h00). Seule la DI de Dunkerque a répondu pour avoir la formation. Les autres DI ne se sont pas manifestées !!

Pour les contrôles

Il va y avoir une interconnexion entre CIEL et CANOPEE. L'intégration des données de CIEL dans CANOPEE se feront le dernier trimestre 2018.

(CGT) - L'intégration se fera-t-elle automatiquement ? Et y aura-t-il possibilité de requêtes précis ?

Réponse : OUI

Un guide d'aide aux contrôles va être créé (hors viti)

Télépaiement

Il va bientôt être possible de faire un requête CIEL/ Télépaiement.

Concernant la convention fusionnée CIEL/Télépaiement, B4 et F3 porte un projet de loi pour un paiement en CB pour les créances inférieures à 2000€

Maintenant que le décret est sorti ISAVIG va sortir un logiciel.

Nouvelles applications

Le Foncier va arriver sur le NCVI car il va y avoir l'obligation de la dématérialisation en 2020.

Les DAI des Tabacs 1^{er} trimestre 2019.

Enfin pour CIEL, le guide d'auto évaluation est à construire.

Au final, on a surtout l'impression que la DG fait son propre plan d'actions en ne retenant que les préconisations qui ne la gênent pas aux entourures : démarche ergonomique ou opération de ripolinage qui sert d'alibi institutionnel ?

Ce qui est sûr c'est que les préconisations du cabinet INDIGO seront d'autant mieux suivies par la DG qu'elles seront accompagnées par une mobilisation des personnels en cas de pression des directions, de surcharge de travail, de perte de sens dans le travail et de manque de perspectives.