



CR CTSS du 31/01/2019

A l'ordre du jour de ce 1^{er} CTSS avec les nouveaux représentants du personnel (RP) élus (4 sièges pour SOENC FP-CFDT METEO, 1 siège pour l'USTKE):

1. Introduction : modalités de reprise du dialogue social, attentes des participants, point d'avancement des sujets abordés par les CTSS précédents, calendrier de travail 2019.
2. Règlement intérieur CTSS DIRNC: vote du document proposé
3. AP 2022 et projet de service : état des lieux et prochaines étapes.
4. Projet d'arrêté portant organisation de la direction de la météorologie du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et document d'organisation de la DIRNC : vote des documents proposés
5. Points divers: groupe de travail sur l'aménagement de la salle prévi (suite au rapatriement des agents de Tontouta au Faubourg Blanchot)

1. Introduction:

DIRNC/D présente ce CTSS comme important vu les sujets abordés, il assumera ses responsabilités, il n'y aura pas de "co-gestion" mais rappelle la nécessité de dialogue pour ne pas oublier des points pouvant être importants.

Bonne surprise pour tous, DIRNC/D nous présente le "calendrier social DIRNC 2019" qui indique les grandes échéances de l'année et les thèmes qui devront être abordés. Il est notamment prévu 3 CTSS et CHSCTSS (en début, milieu et fin d'année) pour parler entre autres de la nouvelle convention entre le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (GNC) et Météo-France (MF) (l'ancienne prenant fin en décembre 2019), le projet de service de la DIRNC, la gestion de crise, le service minimum, la travail à distance, les requalifications, la qualité de vie au travail ou encore le suivi des locaux du service météo de Wallis et Futuna (SMWF) et le réaménagement de la salle prévi de Nouméa.

DSR/DA sera en mission début mars en DIRNC et au SMWF pour travailler sur la convention et le projet de service. Le planning de la mission est distribué en séance : il est prévu qu'elle rencontrera à cette occasion le membre du GNC chargé de la météorologie, les organisations syndicales (OS), les agents du SMWF et l'administration wallisienne. Le 7 mars aura lieu une journée de présentation AP2022 et projet de service à l'ensemble des agents de NC (11 mars pour WF).

Cependant, nous faisons remarquer que toutes ces actions et celles issues des CTSS et CHSCT de 2018 ne sont pas systématiquement tracées et demandons que cela soit fait dans un plan d'action Amélio pour en faciliter le suivi, certaines "petites" actions ont été oubliées. Cela est accepté.

DIRNC/DA propose également qu'un relevé de décisions bref et synthétique soit validé en fin de séance pour qu'il puisse être communiqué à l'ensemble du personnel bien avant la sortie des procès verbaux, souvent tardifs. Cette proposition est retenue à l'unanimité.

Nous demandons à assister aux groupes de travail prévus pour faciliter le suivi et la communication sur les actions mais cela est refusé car ces groupes de travail sont à priori trop techniques.

Nous notons que le projet du rapatriement des agents de Tontouta (plateforme aéro située sur la commune de Païta) au Faubourg Blanchot (bureaux DIRNC à Nouméa) n'est pas prévu à l'ODJ, il sera évoqué en points divers.



2. Règlement intérieur CTSS DIRNC:

Direction et RP sont d'accord pour dire que ce document est redondant avec le document national mais ADM/D stipule que c'est une obligation pour chaque DIR de disposer d'une version régionale, consultable sur GEDMF.

Il est voté l'adoption du document présenté, mis en forme à la charte (votes unanimes POUR) et de faire remonter à MF l'inutilité d'avoir une déclinaison pour notre DIR (votes unanimes POUR).

3. AP2022 et projet de service:

Après une présentation rapide des grandes lignes d'AP2022 et de l'organisation cible pour 2022 en métropole, DIRNC/D nous rappelle les attentes du GNC pour le projet de service de la DIRNC appelé "Projet de Météo-France pour la Nouvelle-Calédonie et à Wallis-et-Futuna"(PMFNCWF): continuité du niveau de services rendus, implication de la DIRNC en terme de rayonnement régional dans le Pacifique, évolution de la DIRNC et traduction en terme de services rendus et ressources humaines, continuité sur la façon dont les moyens sont répartis par thématique entre le GNC et MF, planification explicite du plan de renouvellement des trois radars sur les plans budgétaire et calendaire.

Aucun point détaillé n'est réalisé sur les options de projet de service mais le sujet des requalifications est abordé. La direction a rencontré la Direction des Ressources Humaines de la Fonction publique de la Nouvelle Calédonie (DRHFPNC) à ce sujet et celle-ci est d'accord sur le principe d'une modification statutaire basée sur les textes métropolitains (actuellement en cours de discussion entre Météo-France et le ministère) .

L'examen du TROED2022, revisité il y a peu suite au mécontentement notamment des chefs de division, montre qu'il est prévu en DIRNC une perte de 7 postes et une requalification (TSE vers IT) en 2 temps:

1ère phase :

- 1 IT à PREVI (requalif chef aéro)
- 1 IT à TTI (requalif TTI/AD)
- 1 IT à OBS (requalif chef de section en rajoutant une spécialité radar)
- 1 IT à CLIM (requalif chef de section études et consultance en rajoutant la fonction d'adjoint)
- 1 IT à SMWF (requalif chef de station)

Il y aurait également une création d'un poste d'ingénieur IT supplémentaire à la PREVI, en soutien à PREVI/D pour la gestion de crise, tout en rentrant régulièrement dans le tour des chef-prévisionnistes, et pouvant potentiellement coordonner des travaux d'étude.

2ème phase :

Elle concernerait à priori le reste des postes de prévision (lorsque le métier aura évolué avec la prévi conseil), mais aussi éventuellement d'autres postes soumis à des évolutions qui pourraient le justifier.

La justification des choix des postes requalifiables est assez vague : se caler sur ce qui a été fait en métropole (promouvoir l'expertise) mais aussi promouvoir les qualités d'expert métier et les fonctions managériales. Mais pourquoi pas tous les agents du bureau d'étude, tous les postes de manager? D'après DIRNC/D, les chefs de division seraient d'accord avec cette dernière mouture. La justification des 2 vagues liée à l'évolution des métiers et qui permettrait de faire évoluer le budget de manière progressive est cohérente mais inquiète les agents car va-t-elle réellement avoir lieu vu le contexte politique du pays, un éventuel « AP2025 » avec d'autres contraintes. Tout cela crée des inégalités de traitement entre agents des différentes DIR et au sein de la DIRNC, d'autant que nous n'avons pas d'informations sur les modalités de ces requalifications (liste d'aptitude, examen pro, dans quelles proportions ?) et le calendrier est serré.

DIRNC/D rappelle qu'il n'y a pas ou peu de départ à la retraite d'ici 2022, qu'il n'y aura aucun départ



forcé, il y aura donc des sureffectifs à +/-long terme.

Le travail à distance (mise à disposition d'un agent à distance pour le compte d'une autre direction) pourrait être développé si on voit que cela fonctionne. (cela est déjà envisagé pour notre collègue développeur avec DSM/AERO)

Après une négociation ardue avec DIRNC/D, nous devrions disposer des documents préparatoires relatifs à ce sujet avant notre entrevue avec DSR/DA mais aucune échéance n'a été arrêtée.

4. Projet d'arrêté portant organisation de la direction de la météorologie du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et document d'organisation de la DIRNC:

Arrêté:

DIRNC/D nous présente les modalités d'adoption de cet arrêté. Les impacts seraient:

- la simplification du versement des primes de sujétion : aujourd'hui, il est nécessaire d'assimiler le service à une direction.
- le pré requis pour le travail sur le service minimum
- la symbolique vu le nombre d'agents concernés

Nous faisons remonter le manque d'uniformité du document (déjà constaté au CTSS précédent). DIRNC/D convient que le document pourrait être plus abouti mais il a été élaboré d'après les contributions de chaque chef de division et la nécessité d'harmonisation n'est pas si importante.

C'est selon lui une nette amélioration par rapport aux décrets et délibérations en vigueur, il est important pour le service que cet arrêté soit rapidement voté.

Il est voté l'adoption du document présenté, sous réserve d'une dernière relecture par les chefs de division (délai d'une semaine) : 3 votes POUR et 2 abstentions

Document d'organisation:

Nous faisons remonter que la mention sur l'assistant de prévention n'est toujours pas cocrétisée (déjà constaté au CTSS précédent) et que les liens vers certains documents d'organisation de division ne sont pas à jour.

Là encore, DIRNC/D en convient mais ce n'est finalement pas le plus important. L'assistant de prévention sera mentionné dans le document d'organisation d'ADM qui lui même doit être revu et mis à jour.

Il est voté l'adoption du document présenté, en insistant sur le fait qu'il faille réviser les DO : 2 votes POUR et 2 abstentions (1 absent)



5. Points divers:

Groupe de travail sur l'aménagement de la salle prévi

Nous faisons remonter le mécontentement des participants du groupe de travail (GT) sur l'aménagement de la salle prévision qui ont l'impression d'avoir perdu du temps à travailler sur un dossier alors que la décision de faire travailler les agents dans un open space semblait déjà prise. Une partie des prévi aéro estime ne pas avoir été écoutée.

DIRNC/DA, qui a pris la décision suite aux divers CR de réunion du GT, le regrette mais les autres solutions envisagées (cloisonnement) ne permettaient pas de répondre aux objectifs initiaux, l'important étant le travail collaboratif.

Il est tout de même satisfait et considère que ce GT a quand même permis de dégager et retenir d'autres idées sur l'aménagement de cette salle.

Primes de sujétion

Avant la levée de la séance, nous demandons des informations sur les suites données à une circulaire émanant du secrétaire général du GNC mentionnant le fait que les agents rémunérés par l'Etat ne pourraient plus toucher leurs primes de sujétion, seuls des agents rémunérés par la NC pourront désormais en bénéficier. Les agents payés par l'Etat touchant déjà ces primes, eux par contre les conserveront jusqu'à leur mutation sur un autre poste ou leur renouvellement.

Cela aura des impacts non négligeables à la DIRNC puisque qu'il y a déjà un agent dans ce cas qui ne touche pas sa prime de chef de section depuis 2 ans !

Nous sommes toujours dans l'attente de l'entrevue entre la DRHFPNC et le représentant du SOENC à ce sujet, mais la solution envisagée par la direction est de transférer l'agent sur le budget de la NC pour qu'elle puisse toucher sa prime et de tirer au sort parmi les agents payés par la NC celui qui sera transféré sur le budget MF.

Nous demandons à être éclairé sur les impacts de ce genre de transfert : ADM/D nous confirme que la principale conséquence (d'un passage budget MF à NC) est la perte des prestations sociales. Nous demandons à ce que cela soit écrit et communiqué pour que les agents fassent ce choix en connaissance de cause.

[Les documents préparatoires relatifs à ce CTSS](#) ainsi que le [planning prévisionnel de la mission DSR/DA](#) ont été communiqués à l'ensemble du personnel via notre IntraNC le jour même.

Prochain CHSCTSS : 28/02/2019

Rencontre Organisation syndicale - DSR/DA : mercredi 6 mars matin

Prochain CTSS prévu début mai.