



COMMUNES
FILIÈRE
ADMINISTRATIVE



CAP N°2

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

TITULAIRES

Corinne WILLEMOT (Ville de Nouméa)
Oliva BLUM (Ville de Nouméa)
Nadège OUTI (Ville de KOOHNE)

SUPLÉANTS

Giovanna GAYON (Ville de Nouméa)
Estelle SCHMIDT (Ville du Mont-Dore)
Martine DAVER (Ville de Nouméa)

CAP N°5

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

TITULAIRES

Laurence LAVARDE-SAMSON (Ville de Nouméa)
Hortense SALAÛN (Ville de Nouméa)
Clara MILOUD (Ville de Dumbéa)

SUPLÉANTS

Nadège SPIETH (Ville de Koohne)
Annicka KIKI (Ville de Hienghène)
Noémie GUIGLION (Ville de Nouméa)



ÉLECTIONS CAP



Vote par correspondance :

Du 06 mai au
14 juin 2024 - 12h00

Vote physique :

13 juin 8h-15h
14 juin 8h-12h



N'oubliez pas de voter !

Les valeurs et l'engagement des élus UT CFE-CGC NC :

C'est avant tout, une présence active aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) et une étude particulière des dossiers de tous les agents avant chaque CAP.

Des représentants du personnel qui avec les permanents de l'UT CFE-CGC NC :

- **Défendent en toute équité** les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix, aptitude...);
- Communiquent auprès des agents sur les grandes étapes de leur carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires...);
- **Veillent au respect des règles** de recrutement dans la fonction publique ;
- **Répondent** aux questions des différents agents ;
- Assistent les agents auprès des employeurs (difficultés, convocations...);
- Participent aux travaux et sont **force de proposition** ;
- **Contribuent au dialogue social** dans toutes les réunions institutionnelles.

Durant la précédente mandature, les élus et les représentants de l'UT CFE-CGC NC ont œuvré entre autres pour :

- **Préserver les emplois et maintenir la rémunération** de tous les agents de la fonction publique lors des confinements durant la période COVID ;
- **Mettre en place le télétravail** de manière effective ;
- **Créer le dispositif de rupture conventionnelle** dans la fonction publique ;
- **Obtenir une partie de la revalorisation du point d'indice.**

Bilan 2019-2023

Les dossiers importants de la mandature 2019-2023:

- **Formation, intégration et accompagnement** des agents contractuels dans la fonction publique ;
- **Amélioration du Dialogue Social** avec les employeurs au sein de certaines communes ;
- **Poursuite de l'amélioration des conditions de travail** (télétravail, temps partiel...);
- **Participation aux groupes de travail** concernant les textes sur la réglementation du temps de travail ;
- **Mise en place et suivi de CTP** (Comité Technique Paritaire) **et de CHSCT** (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) dans certaines communes ;
- **Mise en place d'une équipe active de référents en décharge partielle** au sein de certaines communes ;
- **Mise en place d'un local syndical UT CFE CGC NC et d'une permanence à Nouméa** ;
- **Mise en place d'une médecine du travail, en progression, sur l'ensemble de la N-C.**

Pour cette nouvelle mandature, l'UT CFE-CGC NC s'engage à :

- Améliorer et **moderniser le fonctionnement des CAP** (règlement intérieur, réunion par visio-conférence, valorisation du rôle de l'élu) ;
- **Poursuivre le combat pour la revalorisation du point d'indice** ;
- Participer activement à **la pérennité de la Caisse Locale de Retraite** par des mesures efficaces non radicales ;
- **Rajouter un échelon supplémentaire** dans toutes les grilles au vu du décalage de l'âge légal de départ à la retraite ;
- Poursuivre le suivi dans la fonction publique de la **mise en œuvre des mesures d'intégration** sur les postes permanents de la fonction publique et de son attractivité afin d'attirer de nouveaux fonctionnaires.

Objectifs 2024 -2028

- **Être force de proposition** sur le projet de loi de pays et le projet de délibération fixant le temps de travail des agents publics de la Nouvelle-Calédonie et des filières sécurité et incendie ;
- **Promouvoir l'attractivité** de la fonction publique ;
- **Dynamiser un dialogue social** plus fréquent dans les communes à travers des échanges réguliers ;
- **Poursuivre l'amélioration des conditions de travail et du pouvoir d'achat** :
 - Étendre les tickets restaurant sur toutes les communes ;
 - Favoriser la qualité de vie et le bien-être au travail (yoga, gym sur temps de travail, etc) ;
 - Faciliter l'accès au télétravail et au temps partiel ;
 - Harmoniser l'accès à la médecine du travail ;
 - Lutter contre les risques psycho-sociaux (système de signalement, focus sur les métiers pénibles, ...)
- **Améliorer le statut des ACDP** (Agents Contractuels de Droit Public) : mise en place de l'avancement différencié/amendement de la réglementation ;
- **Accompagner les agents contractuels** dans les mesures d'intégration dans la fonction publique N-C ;
- **Faciliter la mobilité et le détachement dans des communes hors N-C** ;
- **Demander systématiquement des bilans sociaux** aux CTP des communes ;
- **Poursuivre le travail sur la refonte des réglementations sur les métiers spécifiques** :
 - Défense des conditions de départ à la retraite des sapeurs pompier ;
 - Refonte des statuts de la filière incendie ;
 - Réactualisation des statuts de la police municipale et de la filière incendie ;
 - Uniformisation du régime indemnitaire de la filière incendie territoriale et communale ;
 - Uniformisation du régime indemnitaire des polices municipales sur toutes les communes ;
 - Intégration des primes de fonction (police) ou de feu (pompiers) dans le calcul de la pension de retraite ;
 - Création d'une centrale d'achat pour les équipements police municipale et pompiers.