



CAP N°1

INGÉNIEURS TECHNIQUE

TITULAIRES

Pierre **AUDOUARD** (Ing 3G - PN/DAF)
Olivia **LEPLEY CULLEL** (Ing 2G - PS/DAEM)
Hugues **GEORGELIN** (Ing 3G - SMTU)
Matthieu **PETIT** (Ing 2G - PS/DDDT)

SUPLÉANTS

Éric **GALZIN** (Ing 3G - NC/DSF)
Pierrick **LUDEAU** (Ing 1G - PS/DSIN)
Sébastien **PERONNET** (Ing 1G - NC/DAC)
Ludovic **FLOURY** (Ing 1G - NC/DASS)

CAP N°3

TECHNICIENS TECHNIQUE

TITULAIRES

Corinne **QUINTY** (Tech 3G - PS/DDDT)
Ludovic **LEDANTE** (Tech 2G - PS/DSIN)
Stephen **METZDORF** (Tech 2G - PN/DDEE)
Richard **FAUPALA** (Tech 2G - NC/DITTT)

SUPLÉANTS

Rodolphe **MARA** (Tech 2G - UNC)
Joëlle **LE MARREC** (Tech 2G - NC/DAVAR NORD)
Franck **COULSON** (Tech 3G - VDN)
Gilbert **PIDRA** (Tech 1G - PIL/DAF)



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

- Obtention du texte sur le télétravail et sa mise en application (notamment pendant la période COVID) ;
- **Finalisation en cours de la réglementation sur le temps de travail** (heures supplémentaires, récupérations, astreintes...);
- **Développement de l'accès à la médecine du travail** avec un volet prévention pour tous les fonctionnaires ;
- **Application de la loi relative à l'emploi des personnes en situation de handicap.**

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

Améliorer le fonctionnement des CAP :

- Optimiser la gestion des carrières au moyen de TIARHE : mise à disposition des élus d'un listing mensuel d'agents en fin de stage qui doivent être titularisés, notamment.

Veiller à la carrière des agents :

- Stopper les pré-listes de choix en amont des avancements différenciés, notamment à la durée minimale : laisser les évaluateurs faire leur travail avec leurs agents puisque le choix final revient aux employeurs décisionnaires !
- Modifier la forme de l'EAE afin d'obtenir une évaluation objectivée sur la période entre 2 échelons tout en conservant le caractère prioritaire du temps d'échange ; c'est la problématique de la corrélation entre la notation chiffrée et l'évaluation globale ;
- Moderniser les statuts de l'aviation Civile (certains ont plus de 30 ans), en intégrant l'avancement différencié et en les rendant attractifs pour relancer le recrutement ;
- Mettre en place pour la promotion au choix, un ensemble de critères avec un barème ;
- Respecter la concordance entre le diplôme et le domaine concerné lors du recrutement sur titre ;
- Ouvrir le recrutement sur titre vers d'autres nouveaux métiers ;
- Former obligatoirement les élus CAP sur la thématique du harcèlement moral et sexuel au travail.