



UT CFE-CGC



Nos candidats Filières administrative et technique des Communes

> CAP n° 1 – Toutes filières

Titulaires	Suppléants
Steven MERIADEC - Nouméa	Natacha BROUDISSOU - Nouméa
Céline TOUET - Nouméa	Anny LEVANQUE - Nouméa
David BOYER - Nouméa	Bruno CERRETI - Nouméa

> CAP n° 2 – Filière administrative

Titulaires	Suppléants
Corine WILLEMOT - Nouméa	Laurence FATH – Mont-Dore
Valérie ROBELIN - Dumbéa	Murielle GUESDON - Dumbéa
Valérie SONG - Dumbéa	Martine DAVER - Nouméa

> CAP n° 3 – Filière technique

Titulaires	Suppléants
Laurent OLLIVIER - Nouméa	Ismaël ALIKIE - Nouméa
Clémence CANIVET - Nouméa	Thomas GUIGLION - Nouméa
Kévin ENSFELDER - Nouméa	Stéphane CHOLLET - Nouméa

> CAP n° 5 – Filière administrative

Titulaires	Suppléants
Oliva BLUM - Nouméa	Hortense SALAÛN - Nouméa
Jean-Daniel MORIN - Nouméa	Giovanna GAYON - Nouméa
Clara MILOUD - Dumbéa	Yvette POADJIDJILIE - PN



Notre bilan 2016-2019

L'UT CFE-CGC, c'est toujours : Une présence active aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel qui :

- Étudient les dossiers de tous les agents avant chaque CAP ;
- Défendent en toute équité les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix...)

Des permanents qui :

- Communiquent sur les grandes étapes de la carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires) ;
- Répondent aux questions que vous vous posez.

Les représentants de l'UT CFE-CGC s'attachent à :

- Participer aux travaux et être force de proposition permanente auprès des différents partenaires dans tous les chantiers visant à l'amélioration et à la modernisation de la fonction publique ;
- Veiller au respect des règles de recrutement dans la fonction publique ;
- Poursuivre l'information auprès des agents sur l'évolution de leur carrière.

L'UT CFE-CGC a œuvré pour

- La mise en place des tickets restaurant pour les agents des villes de Nouméa et de Dumbéa ;
- La défense de l'emploi local dans le secteur public, à diplômes et compétences équivalents (textes votés fin 2016) ;
- L'adoption fin 2016 d'un nouveau dispositif d'intégration des contractuels ;
- La rénovation de la fonction publique avec, notamment, le nouveau statut des contractuels, la fusion des 2 fonctions publiques (NC et communale), et la représentativité dans le secteur

public. Ces textes doivent être représentés en seconde lecture au Congrès d'ici la fin de l'année ;

- La pérennisation de la Caisse Locale de Retraite (CLR) grâce notamment à l'arrivée de nouveaux cotisants par le biais de l'intégration de contractuels ;
- L'organisation des campagnes de promotion au choix et d'examens professionnels ;
- La création d'un CTP à la caisse des écoles de Nouméa et de Dumbéa.

Nos objectifs pour 2019-2022

- Finaliser la réglementation sur le temps de travail (heures supplémentaires, récupérations, astreintes...) en vue d'une adoption en 2020.
- Préserver à tout prix l'indexation des salaires.
- Mettre en place les tickets repas dans les autres communes pour une amélioration du pouvoir d'achat.
- Poursuivre l'amélioration des conditions de travail, notamment en faisant adopter le télétravail (mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet afin notamment de lever les freins et les préjugés).
- Accompagner les agents contractuels souhaitant bénéficier des mesures d'intégration.
- Continuer à développer l'accès à la médecine du travail avec un volet prévention pour tous les fonctionnaires.
- Lutter contre les Risques Psycho-Sociaux (harcèlement, « burn-out » ...) en favorisant la réflexion sur la qualité de vie au travail au travers des CTP.
- Améliorer le fonctionnement des CAP (veiller à la bonne constitution des dossiers présentés).



UT CFE-CGC



Nos candidats Filières Sécurité et Incendie des Communes

> CAP n° 4 – Sécurité et Incendie

Titulaires	Suppléants
Freddy JAMET Major	Stéphanie LEMAITRE Brigadier
Laurent CHABOT Brigadier chef	Valérie-Anne LE CORVAISIER Brigadier chef

> CAP n° 6 – Sécurité

Titulaires	Suppléants
Laurent KACIREK Gardien	Fabien GLOAGUEN Gardien

> CAP n° 7 – Technique et Incendie

Titulaires	Suppléants
Christophe DAVER adjudant	Laurent PRATS adjudant
Yannick LAVIGNE adjudant	Laurent DOUARCHE sergent

Notre bilan 2016-2019

L'UT CFE-CGC, c'est toujours :

Une présence active aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel qui :

- Étudient les dossiers de **tous les agents** avant chaque CAP ;
- Défendent en toute équité les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix...);

Des permanents qui :

- Communiquent sur les grandes étapes de la carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires) ;
- Répondent aux questions que vous vous posez.

Les représentants

de l'UT CFE-CGC s'attachent à :

- Participer aux travaux et être force de proposition permanente auprès des différents partenaires dans tous les chantiers visant à l'amélioration et à la modernisation de la fonction publique ;
- Veiller au respect des règles de recrutement dans la fonction publique ;
- Poursuivre l'information auprès des agents sur l'évolution de leur carrière.

L'UT CFE-CGC a œuvré pour

- La refonte du statut des Polices Municipales en Nouvelle-Calédonie ;
- La création d'un statut de la filière incendie pour la NC ;
- La mobilité professionnelle de la filière sécurité – incendie ;
- L'obtention des tickets restaurant pour les agents des Mairies de Nouméa et de Dumbéa ;
- La défense de l'emploi local dans le secteur public, à diplômes et compétences équivalents (textes votés fin 2016) ;
- L'adoption fin 2016 d'un nouveau dispositif d'intégration des contractuels ;
- La rénovation de la fonction publique avec, notamment, le nouveau statut des contractuels ;
- La fusion des 2 fonctions publiques (NC et communale), et la représentativité dans le secteur public. Ces textes doivent être représentés en seconde lecture au Congrès d'ici la fin de l'année ;
- La pérennisation de la Caisse Locale de Retraite (CLR) grâce notamment à l'arrivée de nouveaux cotisants par le biais de l'intégration de contractuels.

Nos objectifs pour 2019-2022

- Finaliser la refonte du statut des Polices Municipales, afin de le proposer au vote du Congrès de la Nouvelle-Calédonie en 2020.
- Refondre le statut de la filière incendie des communes (respect du protocole signé en septembre 2018).
- Uniformiser l'équipement des Polices Municipales et des Pompiers (taser, flash ball, Equipement de Protection Individuelle...).
- Défendre l'intérêt du recrutement de pompiers professionnels sur tout le territoire.
- Finaliser la réglementation sur le temps de travail (heures supplémentaires, récupérations, astreintes...) en vue d'une adoption en 2020.
- Mettre en place une médecine du travail pour tous les fonctionnaires.
- Lutter contre les Risques Psycho-Sociaux (harcèlement, « Burn out » ...) en favorisant la réflexion sur la qualité de vie au travail au travers des CTP.
- Etendre le chèque ou ticket restaurant aux autres communes.
- Améliorer le fonctionnement des CAP (veiller à la bonne constitution des dossiers présentés).



Notre bilan 2016-2019

L'UT CFE-CGC, c'est toujours :

Une présence active aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel qui :

- Étudient les dossiers de tous les agents avant chaque CAP ;
- Défendent en toute équité les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix...);

Des permanents qui :

- Communiquent sur les grandes étapes de la carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires) ;
- Répondent aux questions que vous vous posez.

Les représentants

de l'UT CFE-CGC s'attachent à :

- **Participer aux travaux et être force de proposition permanente** auprès des différents partenaires dans tous les chantiers visant à l'amélioration et à la modernisation de la fonction publique ;
- **Veiller au respect des règles de recrutement dans la fonction publique ;**
- **Poursuivre l'information auprès des agents sur l'évolution de leur carrière.**

L'UT CFE-CGC a œuvré pour

- **La défense de l'emploi local** dans le secteur public, à diplômes et compétences équivalents (textes votés fin 2016) ;
- L'adoption fin 2016 **d'un nouveau dispositif d'intégration des contractuels ;**
- **La rénovation de la fonction publique** avec, notamment, **le nouveau statut des contractuels, la fusion des 2 fonctions publiques (NC et communale), et la représentativité** dans le secteur public.

Ces textes doivent être représentés en seconde lecture au Congrès d'ici la fin de l'année ;

- La mise en place **d'une médecine du travail au bénéfice des fonctionnaires** chez quelques employeurs.
- **La pérennisation de la Caisse Locale de Retraite (CLR)** grâce notamment à l'arrivée de nouveaux cotisants par le biais de l'intégration de contractuels ;
- L'organisation des campagnes **de promotion au choix et d'examens professionnels.**

Nos objectifs pour 2019-2022

- Valoriser les compétences et le mérite en travaillant pour :

- Supprimer les quotas pour les promotions au choix au profit des compétences et des expériences (mise en place d'un véritable barème) ;
- Redonner du sens à l'avancement différencié ;
- Réformer les modalités des examens professionnels et les durées exigées pour changer de grade ;
- Rénover les modalités d'accès à la fonction publique et permettre le recrutement sur titre d'experts métiers ;
- Actualiser la liste des diplômes permettant de présenter des concours (statut patrimoine et bibliothèques).

- Reconnaître le travail des agents et se battre pour :

- Obtenir l'harmonisation des grilles de rémunération en les alignant sur celles du statut technique ;
- Appliquer la prime catégorielle aux agents de catégorie A (attachés) affectés dans des directions dites techniques ;
- Maintenir l'indexation des salaires.

- Finaliser la réglementation sur le temps de travail (heures supplémentaires, récupérations, astreintes...) en vue d'une adoption en 2020.

- **Instaurer des comités techniques paritaires (CTP) chez tous les employeurs publics** afin de favoriser la réflexion sur la qualité de vie au travail et veiller à l'application des règles.

- **Continuer à développer l'accès à la médecine du travail avec un volet prévention** pour tous les fonctionnaires.

- **Veiller au recrutement des personnes en situation de handicap.**

- **Développer la mobilité fonctionnelle :** accompagner les agents dans leurs souhaits de changement de métier.

- **Poursuivre l'amélioration des conditions de travail,** notamment en faisant adopter le télétravail.

- **Mettre en place les tickets repas** pour une amélioration du pouvoir d'achat.



UT CFE-CGC



Nos candidats Filière OPT

> CAP n° 1

Titulaires	Suppléants
Laure RECASENS	Benjamin BONNET
Hervé GIRAULT	Eric PALOMBO
Alain DINH	Jean-Philippe TEMAIANA
Serenella BONINO	Gino BOMBA

> CAP n° 2

Titulaires	Suppléants
Anne-laure FEUILLET	Elizabeth ROEKMA
Olivia BENEBIG	Carole PAILLANDI
Dominique MANATE	Yorhan BABIN
Natacha ESPRIT	Didier ABRAHAM

> CAP n° 3

Titulaires	Suppléants
Véronique NGUYEN	Marguerite IWA
Priscillia AZZARO	Yveline FOORD
Jeannette ARNAL	Sandra GRIMIGNI
Marie-Margareth BEMARON	Vaninka EGGERMONT



Notre bilan 2016-2019

L'UT CFE-CGC, c'est toujours :

Une présence active aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel qui :

- Étudient les dossiers de tous les agents avant chaque CAP ;
- Défendent en toute équité les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix...);

Des permanents qui :

- Communiquent sur les grandes étapes de la carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires) ;
- Répondent aux questions que vous vous posez.

Les représentants

de l'UT CFE-CGC s'attachent à :

- Participer aux travaux et être force de proposition permanente auprès des différents partenaires dans tous les chantiers visant à l'amélioration et à la modernisation de la fonction publique ;
- Veiller au respect des règles de recrutement dans la fonction publique ;
- Poursuivre l'information auprès des agents sur l'évolution de leur carrière.

L'UT CFE-CGC a œuvré pour

- La modification du mode de calcul de la prime d'intéressement OPT qui est désormais liée à des critères de performance commerciale, de performance en matière d'investissement et d'aménagement et de performance en matière de santé et sécurité ;
- La mise en place des tickets repas à l'OPT ;
- La défense de l'emploi local dans le secteur public, à diplômes et compétences équivalents (textes votés fin 2016) ;
- L'adoption fin 2016 d'un nouveau dispositif d'intégration des contractuels ;
- La mise en place d'une médecine du travail au bénéfice des fonctionnaires chez quelques employeurs ;
- La pérennisation de la Caisse Locale de Retraite (CLR) grâce notamment à l'arrivée de nouveaux cotisants par le biais de l'intégration de contractuels ;
- L'organisation des campagnes de promotion au choix et d'examens professionnels.

Nos objectifs pour 2019-2022

- Valoriser les compétences et le mérite en travaillant pour :
 - Mettre en place un véritable barème pour les promotions au choix avec davantage de transparence (publication de la liste des promouvables) ;
 - Redonner du sens à l'avancement différencié.
- Protéger et revaloriser le statut des agents de l'OPT.
- Défendre et préserver nos acquis sociaux (prime d'intéressements...).
- Prévenir les agents sur les risques psychosociaux et les accompagner en cas de besoin.
- Préserver notre OPT en le laissant en situation de monopole avec une mission de service public efficace et performante au service de tous sur l'ensemble du territoire.
- Défendre vos droits à la formation.
- Poursuivre l'amélioration des conditions de travail, notamment en faisant adopter le télétravail (mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet).
- Augmenter le nombre de tickets repas ou les revaloriser.
- Finaliser la réglementation sur le temps de travail (heures supplémentaires, récupérations, astreintes...) en vue d'une adoption en 2020.



UT CFE-CGC

Défendre **Construire**
Ethique **Proposer** **Respect**
Ecoute **Equité** **Droits**
Agir **Evolution** **Soutien**
Information **Confiance** **Aide**

Nos candidats Filière Paramédicaux

> CAP n° 1

Titulaires	Suppléants
Pascal DUSSUD - CHT	Laurianne MOISSON - CHT
Eddy AGNES - CHT	Valérie ANNEL - PS
Emmanuel SORIA - CHT	David SANSANO - CHS
Cecilia SIFFREDI - CHT	Camille LETHEZER - CHT

> CAP n° 2

Titulaires	Suppléants
Delphine ROUTHE - CHT	Kristell NAVET - CHT
Sabrina TESTINI - CHT	Ahmed EZZINE - CHT
Stéphane CASTERAN - CHT	Bruno LEGRAS - CHT
Johanna MESSUD - CHT	Ludovic VINCENT - CHT

> CAP n° 3

Titulaires	Suppléants
Mataaho SUBIRANAS - CHT	Laurence FOISSAC - CHT
Murielle ARMIEN - CHT	Ivana PAIN - CHT
Jorik TERRIER - CHT	Pulekelia LUAKI - CHT
Venya MARARI - PS	Corinne PERRICHON - CHT



Notre bilan 2016-2019

L'UT CFE-CGC, c'est toujours :

Une présence active aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel qui :

- Étudient les dossiers de tous les agents avant chaque CAP ;
- Défendent en toute équité les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix...);

Des permanents qui :

- Communiquent sur les grandes étapes de la carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires) ;
- Répondent aux questions que vous vous posez.

Les représentants

de l'UT CFE-CGC s'attachent à :

- **Participer aux travaux et être force de proposition permanente** auprès des différents partenaires dans tous les chantiers visant à l'amélioration et à la modernisation de la fonction publique ;
- **Veiller au respect des règles de recrutement dans la fonction publique ;**
- **Poursuivre l'information auprès des agents sur l'évolution de leur carrière.**

L'UT CFE-CGC a œuvré pour

- **La défense de l'emploi local** dans le secteur public, à diplômes et compétences équivalents (textes votés fin 2016) ;
- **L'adoption fin 2016 d'un nouveau dispositif d'intégration des contractuels ;**
- **La rénovation de la fonction publique** avec, notamment, **le nouveau statut des contractuels, la fusion des 2 fonctions publiques (NC et communale), et la représentativité dans le secteur public.** Ces textes doivent être représentés en seconde lecture au Congrès d'ici la fin de l'année ;
- **L'obtention de la validation des expériences professionnelles lors des intégrations dans la fonction publique pour les contractuels ;**
- **La mise en place d'un dispositif de protection des agents face aux risques psycho-sociaux** (enquêtes, audits, CHSCT) ;
- **L'amélioration des délais de traitement des accidents du travail (CHT) ;**
- **La valorisation du dispositif des avancements différenciés** avec une augmentation du nombre des agents proposés à la durée minimale (CHT et CHS) ;
- **L'amélioration des conditions de travail par le CHSCT** par la mise en place des tenues nominatives (CHT) ;
- **La pérennisation de la Caisse Locale de Retraite (CLR)** grâce notamment à l'arrivée de nouveaux cotisants par le biais de l'intégration de contractuels.

Nos objectifs pour 2019-2022

- **Garantir la sécurité au travail et promouvoir la bienveillance et le respect de tous.**
- **Maintenir la vigilance du dispositif de protection des agents face aux risques psycho-sociaux.**
- **Innover et valoriser un dispositif de formation professionnelle continue :**
 - Statut des référents internes,
 - Formation : DU, e-learning, certification...
 - Moyens.
- **Faire reconnaître les métiers paramédicaux sur la liste des métiers pénibles et à risques.**
- **Intégrer en catégorie A, les métiers médico-techniques et reconnus comme tels en Métropole.**
- **Promouvoir les spécificités publiques hospitalières.**
- **Accroître une vigilance particulière sur la gestion et la question du temps de travail des professionnels de la santé :** durée, rythme, cycle. Au CHT : restitution et promotion du travail accompli sur les recommandations des assises du temps de travail.
- **Mettre en place les tickets repas** pour une amélioration du pouvoir d'achat.
- **Préserver à tout prix l'indexation des salaires.**



UT CFE-CGC

Défendre **Construire**
Savoir-faire **Ethique** **Proposer** **Respect**
Implication **Ecoute** **Equité** **Droits**
Suivi **Agir** **Evolution** **Aide**
Information **Confiance** **Respect** **Soutien**

Nos candidats Filière Santé

> CAP n° 1

Titulaires	Suppléants
Vanessa NICHOLLS - CHT	Sarah CHAMBAUDRY - CHT
Georges MEDEVIELLE - PS	Pascale DOMINGUE MENA - PS
Sylvie LAUMOND - NC	Anne LE MARTELOT - PS
Anne VERDIER - PS	Brigitte LEQUES - CHT

Notre bilan 2016-2019

L'UT CFE-CGC, c'est toujours :

Une présence active aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel qui :

- Étudient les dossiers de tous les agents avant chaque CAP ;
- Défendent en toute équité les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix...);

Des permanents qui :

- Communiquent sur les grandes étapes de la carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires) ;
- Répondent aux questions que vous vous posez.

Les représentants

de l'UT CFE-CGC s'attachent à :

- **Participer aux travaux et être force de proposition permanente** auprès des différents partenaires dans tous les chantiers visant à l'amélioration et à la modernisation de la fonction publique ;
- **Veiller au respect des règles de recrutement dans la fonction publique ;**
- **Poursuivre l'information auprès des agents sur l'évolution de leur carrière.**

L'UT CFE-CGC a œuvré pour

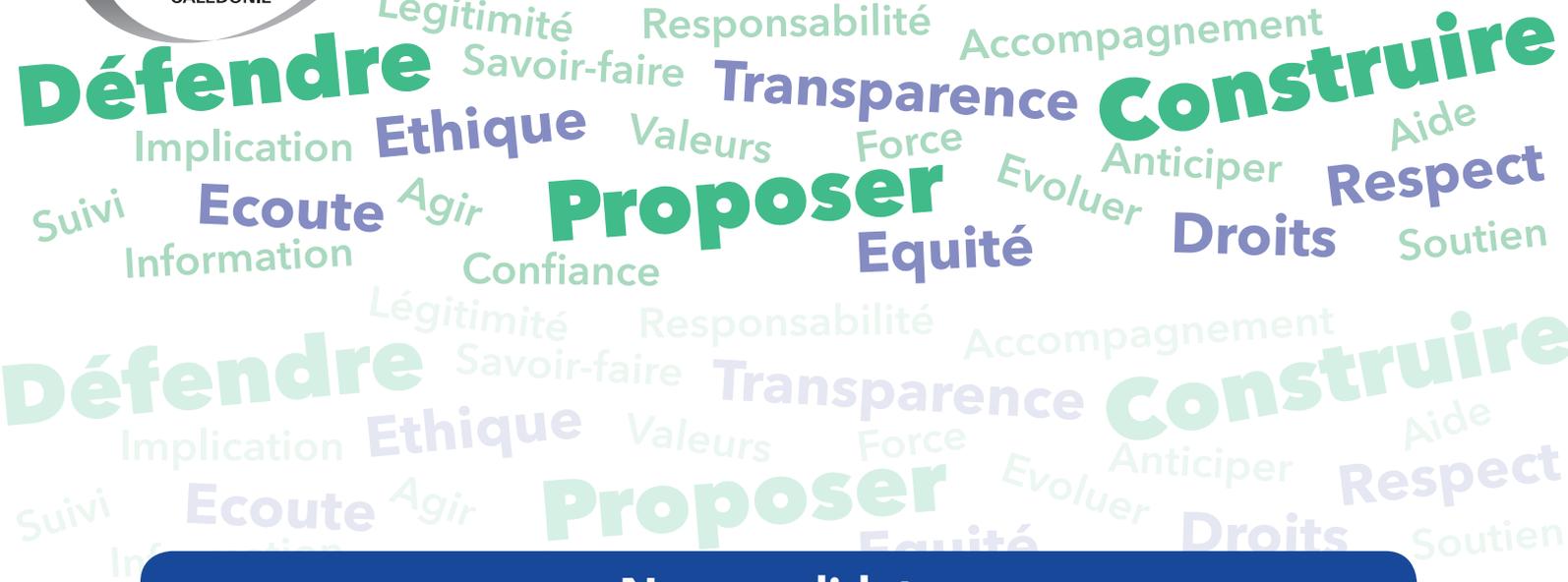
- **La défense de l'emploi local** dans le secteur public, à diplômes et compétences équivalents (textes votés fin 2016) ;
- **L'adoption fin 2016 d'un nouveau dispositif d'intégration des contractuels ;**
- **La rénovation de la fonction publique** avec, notamment, **le nouveau statut des contractuels, la fusion des 2 fonctions publiques (NC et communale), et la représentativité dans le secteur public.** *Ces textes doivent être représentés en seconde lecture au Congrès d'ici la fin de l'année ;*
- **L'amélioration de la gestion du temps de travail et des récupérations des sage femmes au CHT ;**
- La clarification **des procédures d'attribution des formations** avec un retour aux agents notamment en province Sud ;
- **La mise en place d'une médecine du travail** au bénéfice des fonctionnaires chez quelques employeurs ;
- **La pérennisation de la Caisse Locale de Retraite (CLR)** grâce notamment à l'arrivée de nouveaux cotisants par le biais de l'intégration de contractuels.

Nos objectifs pour 2019-2022

- **Favoriser la formation des médecins du travail** en place à cette problématique spécifique.
- **Réviser les statuts du cadre de santé de la Nouvelle-Calédonie, avec :**
 - La revalorisation globale de la grille statutaire des sages-femmes (plus avantageuse et durable qu'une prime temporaire notamment pour la retraite) ;
 - L'alignement de la grille des pharmaciens sur celle des chirurgiens-dentistes ;
 - La fusion des grilles des médecins généralistes et spécialistes puisque la médecine générale est reconnue comme une spécialité depuis plus de dix ans : DES.
- **Obtenir une meilleure reconnaissance des DESC, DIU et des DU** qui apportent une compétence supplémentaire aux professionnels. Actuellement, seule une bonification de six mois d'ancienneté est prévue par les statuts généraux.
- **Finaliser la réglementation sur le temps de travail** (heures supplémentaires, récupérations, astreintes...) en vue d'une adoption en 2020.
- **Préserver à tout prix l'indexation des salaires** telle que définie actuellement.
- **Mettre en place une médecine du travail** pour tous les fonctionnaires en portant un suivi attentif aux soignants qui exercent dans des contextes hostiles ou qui sont exposés à un management inadapté : « *soigner les soignants* ».
- **Mettre en place les tickets repas** pour une amélioration du pouvoir d'achat.
- **Clarifier la pratique des astreintes des sages-femmes en Province des Îles** non prévues par le schéma de périnatalité. Révision si nécessaire de la délibération de 52 CP du 29/ 06/2007 qui encadre les astreintes des sages-femmes et qui est désuète.
- **Améliorer le fonctionnement des CAP** (veiller à la bonne constitution des dossiers présentés).



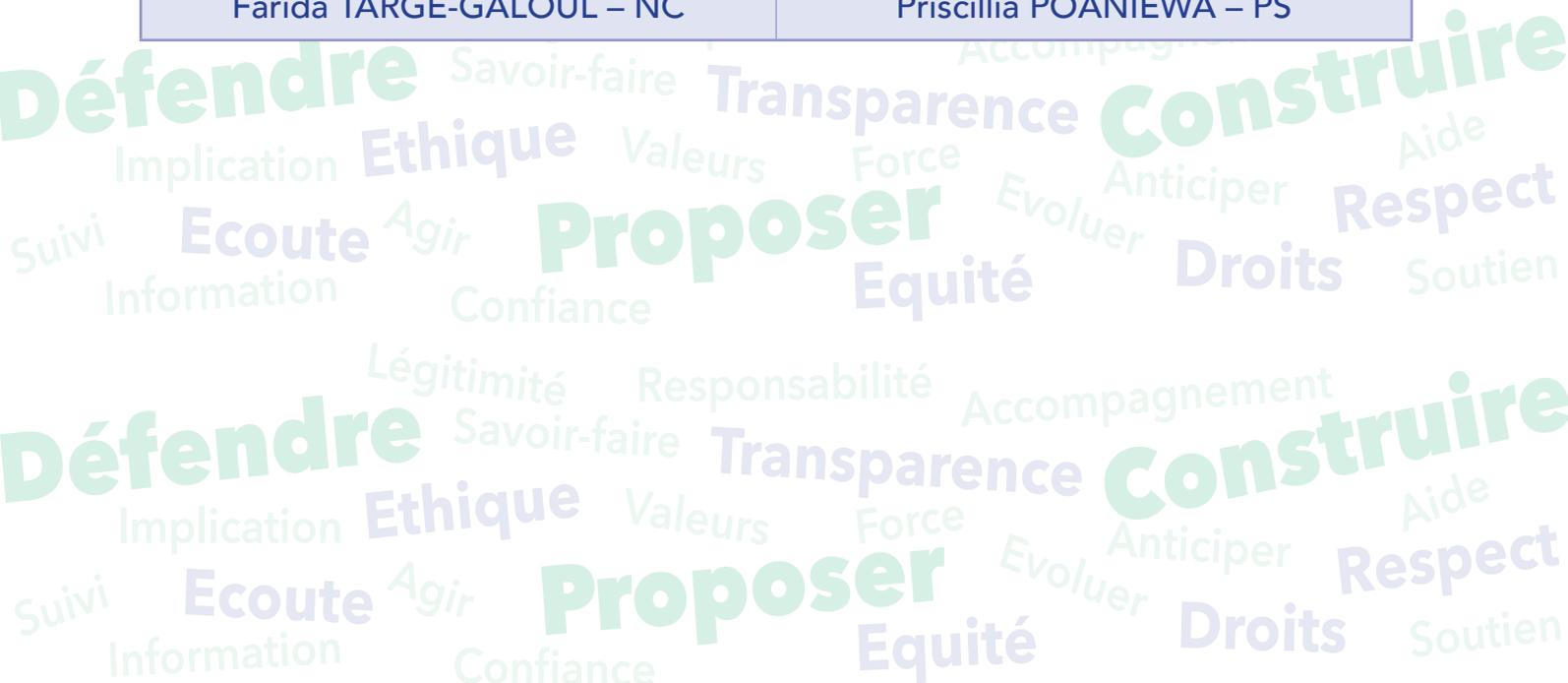
UT CFE-CGC



Nos candidats Filière Social Education et Sports

> CAP n° 1

Titulaires	Suppléants
Mathilde MARIETTE – PS	Nathalie PARDIAC – PS
Sébastien ZABEL – PS	David LUCQUIAUD – PS
Anne-Elodie BERTIN – CHS	Philipina SOEPARNO – CCAS Nouméa
Farida TARGE-GALOUL – NC	Priscillia POANIEWA – PS





Notre bilan 2016-2019

L'UT CFE-CGC, c'est toujours : Une présence active aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel qui :

- Étudient les dossiers de tous les agents avant chaque CAP ;
- Défendent en toute équité les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix...);

Des permanents qui :

- Communiquent sur les grandes étapes de la carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires) ;
- Répondent aux questions que vous vous posez.

Les représentants de l'UT CFE-CGC s'attachent à :

- Participer aux travaux et être force de proposition permanente auprès des différents partenaires dans tous les chantiers visant à l'amélioration et à la modernisation de la fonction publique ;
- Veiller au respect des règles de recrutement dans la fonction publique ;
- Poursuivre l'information auprès des agents sur l'évolution de leur carrière.

L'UT CFE-CGC a œuvré pour

- La refonte du statut «jeunesse, sports et loisirs» ;
- La défense de l'emploi local dans le secteur public, à diplômes et compétences équivalents (textes votés fin 2016) ;
- L'adoption fin 2016 d'un nouveau dispositif d'intégration des contractuels ;
- La rénovation de la fonction publique avec, notamment, le nouveau statut des contractuels, la fusion des 2 fonctions publiques (NC et communale), et la représentativité dans le secteur public. Ces textes doivent être représentés en seconde lecture au Congrès d'ici la fin de l'année ;
- La mise en place d'une médecine du travail au bénéfice des fonctionnaires chez quelques employeurs.
- La pérennisation de la Caisse Locale de Retraite (CLR) grâce notamment à l'arrivée de nouveaux cotisants par le biais de l'intégration de contractuels ;
- L'organisation des campagnes de promotion au choix et d'examens professionnels.

Nos objectifs pour 2019-2022

- Obtenir le reclassement en catégorie A des assistants socio-éducatifs.
- Finaliser la réglementation sur le temps de travail (heures supplémentaires, récupérations, astreintes...) en vue d'une adoption en 2020.
- Défendre les agents fonctionnaires dans les projets de mise à disposition vers les structures privées.
- Remettre l'Évaluation Annuelle d'Échange au cœur du dialogue dans les rapports professionnels.
- Soutenir vos demandes de formations individuelles et inciter les employeurs à les respecter dans le plan de formation.
- Favoriser la réflexion sur la qualité de vie au travail, au travers des CTP.
- Préserver à tout prix l'indexation des salaires.
- Continuer à développer l'accès à la médecine du travail avec un volet prévention pour tous les fonctionnaires.
- Mettre en place les tickets repas pour une amélioration du pouvoir d'achat.



UT CFE-CGC



Nos candidats Filière Technique

> CAP n° 1

Titulaires	Suppléants
Jean SAUBOT – PS	Hugues GEORGELIN – SMTU
Pierre AUDOUARD – PN	Eric GALZIN – NC
Olivia CULLELL – PS	Didier VAITULUKINA – NC
Claudia DE LA TORRE – NC	Yves MASURE – PS

> CAP n° 2

Titulaires	Suppléants
Corinne QUINTY – PS	Sébastien PERONNET – NC
Pierrick LUDEAU – PS	Florent VIDAL – PS
Jean-Luc DAVIDE – NC	Kenneth WINCHESTER – OPT
Larissa MARTIN – PN	Joëlle LEMARREC – NC

> CAP n° 3

Titulaires	Suppléants
Béatrice JEANNIN – PS	Patrice TOLME – OPT



Notre bilan 2016-2019

L'UT CFE-CGC, c'est toujours :

Une présence active aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel qui :

- Étudient les dossiers de tous les agents avant chaque CAP ;
- Défendent en toute équité les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix...);

Des permanents qui :

- Communiquent sur les grandes étapes de la carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires) ;
- Répondent aux questions que vous vous posez.

Les représentants

de l'UT CFE-CGC s'attachent à :

- Participer aux travaux et être force de proposition permanente auprès des différents partenaires dans tous les chantiers visant à l'amélioration et à la modernisation de la fonction publique ;
- Veiller au respect des règles de recrutement dans la fonction publique ;
- Poursuivre l'information auprès des agents sur l'évolution de leur carrière.

L'UT CFE-CGC a œuvré pour

- La défense de l'emploi local dans le secteur public, à diplômes et compétences équivalents (textes votés fin 2016) ;
- L'adoption fin 2016 d'un nouveau dispositif d'intégration des contractuels ;
- La rénovation de la fonction publique avec, notamment, le nouveau statut des contractuels, la fusion des 2 fonctions publiques (NC et communale), et la représentativité dans le secteur public.

Ces textes doivent être représentés en seconde lecture au Congrès d'ici la fin de l'année ;

- La mise en place d'une médecine du travail au bénéfice des fonctionnaires chez quelques employeurs.
- La pérennisation de la Caisse Locale de Retraite (CLR) grâce notamment à l'arrivée de nouveaux cotisants par le biais de l'intégration de contractuels ;
- L'organisation des campagnes de promotion au choix et d'examens professionnels.

Nos objectifs pour 2019-2022

- Finaliser la réglementation sur le temps de travail (heures supplémentaires, récupérations, astreintes...) en vue d'une adoption en 2020.

- Préserver à tout prix l'indexation des salaires.

- Continuer à développer l'accès à la médecine du travail avec un volet prévention pour tous les fonctionnaires.

- Veiller à l'application de la loi relative à l'emploi des personnes en situation de handicap.

- Valoriser les compétences et le mérite en travaillant pour :

- Mettre en place un véritable barème pour les promotions au choix avec davantage de transparence (publication de la liste des promouvables) ;
- Redonner du sens à l'avancement différencié.

- Poursuivre l'amélioration des conditions de travail, notamment en faisant adopter le télétravail (mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet afin notamment de lever les freins et les préjugés).

- Mettre en place les tickets repas pour une amélioration du pouvoir d'achat.

- Refonte du statut territorial de l'aviation civile qui date de 1989 avec notamment la mise en place de l'avancement différencié.

- Améliorer le fonctionnement des CAP : mise en place d'un règlement intérieur, valorisation du rôle de l' élu.



UT CFE-CGC



Nos candidats Filière enseignement du Premier Degré

> CAP n° 1 – PE et instituteurs

Titulaires	Suppléants
<p>Christophe DABIN Professeur des écoles - CP EPS DENC déchargé syndical</p>	<p>Laure BARON ép. CREPIN Institutrice - Ecole Frédéric SURLEAU déchargée syndicale</p>
<p>Christelle ROUMAGNE Institutrice - École Marie COURTOT</p>	<p>Sergino MALTOCK Professeur des écoles - CP - IEP5 Koumac</p>
<p>Larissa THONON Professeure des écoles - Groupe scolaire de Plum</p>	<p>Myriam AMIOT Professeure des écoles Groupe scolaire BOYER/CARLIER</p>
<p>Cédrik SANGARNE Instituteur - Directeur- École Gustave CLAIN</p>	<p>Suzy MATAIKA Professeure des écoles - Directrice, écoles de HMELECK, JOZIP, THUAHAIK et TRAPUT</p>

Nos actions, nos engagements

L'UT CFE-CGC, c'est toujours :

100 % de présence active aux Commissions

Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel qui :

- Étudient les dossiers de **tous les agents** avant chaque CAP ;
- Défendent **en toute équité** les intérêts des agents (titularisation, avancement, mutation...).

Des permanents qui :

- Communiquent sur les grandes étapes de la carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires) ;
- Répondent aux questions que vous vous posez.

Les représentants

de l'UT CFE-CGC s'attachent à :

- Demeurer une force de propositions permanente auprès des différentes institutions dans tous les chantiers initiés visant à l'amélioration du système éducatif ; Le livret « **Propositions pour une évolution de notre école** » a servi de base à la grève lancée en novembre 2018.
- Répondre **avec bienveillance et réactivité** par mail, par téléphone ou en se déplaçant dans vos écoles sous 48h.
- Accompagner le personnel dans leurs démarches administratives par un suivi individualisé de leur dossier. Assurer des permanences le temps du midi, les mercredis après-midi, durant les vacances, afin d'être au plus près des enseignants.

Notre bilan 2016-2019

L'UT CFE-CGC a œuvré

Amélioration des conditions de travail :

- Amélioration des conditions de travail avec l'élaboration d'un livret « Propositions pour une évolution de notre école », propositions qui ont été mises en avant dans le protocole d'accord du 20 novembre 2018.
- Application du mi-temps annualisé et du temps partiel.

Formations :

- Faciliter la reconversion professionnelle des enseignants avec la demande de mise en place des bilans de compétences, la possibilité d'accéder à des formations diplômantes ou qualifiantes en vue d'éventuelles reconversions.
- Mettre en place des formations (ou des remises à niveaux) pour des diplômes indispensables aux enseignants dans l'exercice de leurs missions (PSC1 pour les sorties...), formations organisées durant le temps scolaire et financées par les employeurs.

Inspections :

- Modification du protocole et du rapport d'inspection par la mise en place de grilles d'évaluation adaptées à chaque fonction et équitable dans chaque circonscription.

L'UT CFE-CGC a obtenu

- Maintien des 10 mercredis libérés.

- Mise en place de groupes de travail afin de suivre le protocole d'accord sur les thèmes suivants :
 - La question des effectifs par classe
 - La sécurisation des écoles
 - Les échanges de pratiques entre enseignants organisés sur leurs temps de travail
 - Le plan de reconversion professionnelle
 - Les rythmes scolaires
 - L'organisation pour toutes les démarches administratives et pédagogiques (formulaire PPRS ; PPESA ; Projets ...)
 - Les moyens mis en œuvre pour la réussite d'une école inclusive.
- Refonte du PDF 2019 et réflexion approfondie sur le PDF 2020 afin qu'il réponde à vos attentes, avec les mêmes formations sur tout le pays.

Promotion Instituteurs – PE - Suppléants :

- Obtention de la revalorisation de l'indemnité des directeurs d'écoles de la province des îles.
- Revalorisation du statut des instituteurs qui passent catégorie A.
- Campagne exceptionnelle d'intégration des suppléants de plus de 8 ans.
- Équité pour l'accession à la Hors-classe PE, quelle que soit la fonction.

Inspections :

- Faire respecter la fréquence d'inspection (3ans) quelle que soit la circonscription ou les fonctions occupées en toute circonstance.

Nos objectifs pour 2019-2022

Amélioration des conditions de travail :

- Exiger et suivre l'application du protocole d'accord pour une **réelle amélioration des conditions de travail**.
- Être « force de propositions » pour amender la **délibération n° 381** portant sur l'organisation de l'enseignement du 1^{er} degré suite à son annulation.
- Modifier le calendrier scolaire 2020 et réfléchir aux prochains (2021-2023).
- Créer des classes à effectif zéro dans les écoles qui en ont besoin.
- Définir les effectifs maxima par classe tout en prenant en compte l'inclusion des élèves en situation d'handicap.
- Établir les normes relatives au nombre d'élèves par m² de classe.
- Renforcer les liens avec les personnels de santé indispensables à une meilleure réussite de nos élèves (médecins, orthophonistes...).
- Être vigilant sur l'efficacité de notre enseignement sur l'ensemble de la NC. Promouvoir des outils concrets appliqués sur l'ensemble du Pays.
- Renforcer les liens entre les différents partenaires (NC, provinces, mairies...).

Formations :

- Augmenter le nombre de formations CAPPEI afin de répondre aux besoins recensés (CLIS, DESED, SEGPA) pour une aide plus importante pour les élèves en difficulté et un accompagnement des enseignants.

- Réfléchir sur le contenu du Plan de Formation NC afin qu'il réponde davantage à vos attentes et à vos besoins.

Mobilité :

- Permettre la mobilité des agents du primaire vers le secondaire.
- Mettre en place des échanges de postes entre la NC, la Métropole et d'autres pays.
- Faciliter la reconversion professionnelle.

Actions syndicales :

- Pérenniser les formations syndicales sur l'avancement, l'inspection, la disponibilité... afin que vous soyez à même de connaître vos droits et l'avancée de votre carrière.
- Proposer un site internet qui permette à tout agent de pouvoir se renseigner et trouver toutes les informations relatives à ses droits et à l'avancée de sa carrière.
- Mettre en place le mi-temps annualisé et proposer aux enseignants le temps partiel.
- Militer pour le congé parental.
- Exiger de la transparence dans la nomination sur des postes fonctionnels (directeur, enseignant spécialisé...).
- Créer un Comité Hygiène Sécurité et Conditions au Travail pour l'enseignement primaire (CHSCT) qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des enseignants ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.



UT CFE-CGC



Nos candidats Filière Enseignement Secondaire

Titulaires	Suppléants
Fabienne KADOOKA (Certifiée)	Hervé ANDRE (CPE)
Yvans CAYREY (Certifié)	Thierry CUGGIA (Perdir)
Emeline JOSEPH (Agrégée)	Pascal LACHMANN (EPS)
Nicolas MARCHANDEAU (PLP)	Irène WAHEO (Certifiée)

Nos actions, nos engagements

L'UT CFE-CGC, c'est :
100 % de présence aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

- Des représentants du personnel élus en CAP qui :
- Étudient les dossiers de tous les agents avant chaque CAP,
 - Défendent en toute équité les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix...).
 - Communiquent systématiquement et personnellement les avis rendus en commissions.

- Des permanents qui :
- Communiquent sur les grands dossiers (refontes statutaires) et sur les grandes étapes de la carrière (promotions au choix, examens professionnels...)
 - Répondent aux questions que vous vous posez

- L'UT CFE-CGC s'attache à :**
- **Participer aux travaux et être force de proposition** dans tous les dossiers traitant du projet éducatif de la Nouvelle-Calédonie
 - **Défendre les intérêts des personnels en poste en Nouvelle-Calédonie :** Actions en faveur de la continuité et de la stabilité des équipes pédagogiques dans les établissements du Territoire en appliquant **la règle des deux ans sur poste avant mutation** (garantie supplémentaire de fluidité des mouvements)

Obtenir toutes les garanties nécessaires pour :
la correction du bac en Nouvelle-Calédonie afin que le diplôme du bac corrigé en NC soit reconnu et considéré au même titre que tout diplôme d'une académie de métropole et qu'il ne soit pas dévalorisé.

- Correction en loge afin d'éviter toute forme de pression quelle qu'elle soit
- Un anonymat assuré à 100% par un brassage et une répartition réfléchies des copies et pour les épreuves à petit flux, une correction des copies en métropole
- La délivrance du diplôme par un recteur d'une académie de métropole afin de garantir la valeur nationale indiscutable du diplôme
- La mission systématique d'un Inspecteur Général de l'éducation nationale pendant toute la durée de la session du bac afin d'attester du bon déroulement des opérations sur le plan réglementaire et opérationnel

Les congés formation :
Chaque année l'UT CFE- CGC doit se battre pour que le gouvernement ouvre la campagne des congés formation à l'agrégation.

Nos actions, nos engagements

Une mobilisation contre les violences et incivilités en milieux scolaires

qui nous a permis d'être reçus par les provinces, le gouvernement et le vice-rectorat. Nous avons alerté nos élus sur ces soucis qui empêchent élèves et enseignants de travailler en toute sérénité et qui entraînent à terme un décrochage pour les uns, un burn-out pour les autres voire même une volonté de démissionner chez certains enseignants. **Une des demandes de l'UT CFE-CGC a été la création d'un Etablissement Régional d'Enseignement Adapté (EREA) qui n'existe pas en NC.** Nous avons obtenu gain de cause avec **la création d'un EPEA sur la commune de La Foa** qui sera le 1^{er} établissement d'enseignement adapté du Territoire et qui ouvrira en 2022.

Une consultation sur le calendrier scolaire :

Devant le mécontentement des uns et des autres sur le début de l'année scolaire commençant de plus en plus tôt, l'UT CFE-CGC avait fait une consultation ouverte à tous avec des propositions de nouveaux calendriers. Un compte rendu complet de cette consultation avait été fait lors d'un Conseil Consultatif de l'Enseignement. Pendant le gouvernement a opté pour un autre calendrier.

Nos objectifs pour 2019-2022

Améliorer les conditions de travail des enseignants et des élèves

- **Se battre pour limiter les effectifs dans les classes** qui deviennent de plus en plus chargées au fil du temps et de même pour **la pérennisation du travail en groupe** qui a tendance à disparaître dans certains établissements.
- **Veiller à ce que l'Etat, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et les provinces participent** à la rénovation et à l'entretien des établissements (y compris en équipement pédagogique et numérique). La vétusté, le non-respect des normes de sécurité et l'insalubrité ne peuvent perdurer davantage et sont aussi source de mal-être.
- **Plaider pour la formation des enseignants** : gestion de classe surtout pour les nouveaux enseignants qui se retrouvent trop souvent démunis, gestion des élèves à besoins éducatifs particuliers, gestion des conflits et élèves en difficultés.
- **Se battre pour avoir davantage d'éducateurs spécialisés dans les établissements**: au fil des ans, alors que les problèmes d'incivilités, de violences et de décrochages scolaires augmentent, paradoxalement, le nombre d'éducateurs spécialisés en établissement diminue. Pourtant ces éducateurs spécialisés ont fait leur preuve dans plusieurs établissements.
- **Défendre de nouveaux critères pour évaluer le nombre de personnels d'éducation et de surveillance nécessaires dans chaque établissement** : outre le nombre d'élèves, ces critères doivent être établis surtout en fonction de la structure de l'établissement et de sa zone géographique.
- **Uniformiser et alléger l'évaluation par compétences** **Veiller au respect de la carte scolaire** afin de diminuer les dérogations lors des affectations des élèves.
- **Plaider auprès du gouvernement pour un classement des établissements en REP et REP+** : ce classement permettra d'obtenir davantage de moyens tant matériels que humains Réduire le nombre d'EPI obligatoires en collège: actuellement 6 EPI sont obligatoires en NC alors qu'en métropole ce chiffre est descendu à 1.

- **Afin de limiter le décrochage scolaire** : Proposer à certains élèves dès la 4^{ème}, une immersion régulière en lycée pro ainsi que des contrats d'apprentissage en entreprise.
- **Plaider pour davantage de moyens** alloués aux heures d'accompagnement personnalisé et aux aides aux devoirs.
- **Veiller à une bonne orientation des élèves** qui doit être faite en fonction des compétences et motivations des élèves et non dans le but d'avoir un plus grand pourcentage d'orientation en voie générale et technologique plutôt qu'en voie professionnelle.
- **Revaloriser la voie professionnelle** afin qu'elle ne soit pas perçue uniquement comme une voie de garage pour les élèves les plus en difficulté.
- **Pour les élèves les plus difficiles proposer des solutions alternatives.** L'exclusion, quelle qu'elle soit, doit être accompagnée d'un suivi de l'élève et d'une prise en compte de sa situation personnelle. Exclure un élève résout le problème groupe mais ne résout pas le problème de l'élève.
- **Proposer également des TIG** en partenariat avec les mairies, mettre en place des parcours civiques adaptés.

Poursuivre et améliorer la communication individualisée, par nos élus, des avis rendus par les CAP.

Veiller aux intérêts des agents en matière de retraite tout en préservant la pérennité de la Caisse Locale de Retraite (CLR).

S'attacher à demeurer une force dynamique de proposition permanente auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, du Vice-Rectorat et de l'Etat.

Continuer à plaider pour établir des contrats d'échanges de postes avec la métropole par le biais de convention entre le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et l'Etat.

Conserver les bonifications des points brousse et îles ainsi que pour les établissements difficiles de la zone de Nouméa- Grand Nouméa.

Être vigilant sur la fluidité des disciplines lors des mutations extra afin d'assurer des postes aux lauréats de concours sur le territoire.

Façonner une carte de formation en adéquation avec les besoins économiques du tissu calédonien.



UT CFE-CGC



Nos candidats Filière Education et Surveillance

> ADJOINTS D'EDUCATION

Titulaires	Suppléants
Patricia LEPEU (Lycée du Grand Nouméa)	Kévin LEROI (CLG Auteuil)
Sapolina MAILAGI (CLG Auteuil)	Jessica TOAGUTU (CLG Dumbéa sur mer)
Laetitia SEGUT-MARTIN (CLG Portes de fer)	Michel ROLLAND-POLI (CLG La Foa)
Karl LEVY (CLG Hienghène)	Sonia IVAMI (CLG Koné)

> SURVEILLANTS D'EDUCATION

Titulaires	Suppléants
Thierry POULET (CLG Boulari)	Pierre SONGE (CLG La Roche)
Noëlla LEVEQUE (CLG Koutio)	Nathalie MALE (CLG Katiramona)

Notre bilan 2016-2019

L'UT CFE-CGC, c'est toujours :

Une présence active aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel qui :

- Étudient les dossiers de tous les agents avant chaque CAP ;
- Défendent en toute équité les intérêts des agents (titularisation, avancement, promotion au choix...) ;

Des permanents qui :

- Communiquent sur les grandes étapes de la carrière (avancements, promotions au choix, examens professionnels...) et sur les grands dossiers (refontes statutaires) ;
- Répondent aux questions que vous vous posez

Les représentants de l'UT CFE-CGC s'attachent à :

- **Participer aux travaux et être force de proposition** permanente auprès des différents partenaires dans tous les dossiers traitant du projet éducatif de la Nouvelle-Calédonie et les chantiers initiés visant à l'amélioration et à la modernisation de la Fonction Publique ;
- **Défendre les intérêts des personnels en poste en Nouvelle-Calédonie** par des actions en faveur de la continuité et de la stabilité des équipes pédagogiques dans les établissements du Territoire en appliquant la **règle des deux ans sur poste avant mutation** (garantie supplémentaire de fluidité des mouvements) ;
- **Veiller au respect de la règle** qui prévoit que tout poste permanent de la fonction publique soit occupé par un fonctionnaire ;
- **Développer et valoriser** les compétences de chacun ;
- **Favoriser le dialogue**, être force de proposition.



L'UT CFE-CGC a œuvré et obtenu

- **Une consultation sur le calendrier scolaire :** Devant le mécontentement de tous sur le début de l'année scolaire commençant de plus en plus tôt (vers le 10 février), l'UT CFE-CGC avait fait une consultation ouverte avec des propositions de nouveaux calendriers. Un compte rendu complet de cette consultation avait été fait lors d'un Conseil Consultatif de l'Enseignement de fin 2017. Cependant le gouvernement a opté pour un autre calendrier.
- **Une mobilisation contre les violences et incivilités en milieu scolaire** nous a permis d'être reçus par les provinces, le gouvernement et le vice-rectorat. **Une des demandes de l'UT CFE-CGC a été la création d'un Etablissement Régional d'Enseignement Adapté (EREA)** qui n'existe pas en NC. Nous avons obtenu gain de cause avec la **création d'un EPEA sur la commune de La Foa** qui sera le 1er établissement d'enseignement adapté du Territoire et qui ouvrira en 2022.

Nos objectifs pour 2019-2022

- **Répondre** aux attentes et aux besoins des agents et assurer **une communication individualisée**, par nos élus, des avis rendus par les CAP.
- **Accompagner les personnels dans leur avancement de carrière** et dans leur démarche de mutation par un suivi individualisé de leur dossier.
- **Œuvrer en faveur de la continuité et de la stabilité des équipes éducatives** dans les établissements du Territoire en appliquant la règle des deux ans sur poste avant mutation.
- **Œuvrer** pour que le nombre d'AE et SE par établissement ne se calcule pas uniquement au nombre d'élèves mais aussi en tenant compte de la particularité de l'établissement (structure, superficie, public d'élèves...).
- **Proposer la mise en place de l'évaluation des adjoints et des surveillants d'éducation** en fin d'année scolaire et non au début **et simplifier l'outil d'évaluation** qui est bien trop long à compléter et parfois redondant.
- **Réviser la délibération n°29 du 06.10.2006** sur le statut du corps des AE et SE avec la création d'un référentiel du métier d'adjoints d'éducatifs et de surveillants.
- **Revoir les conditions d'accès au corps des AE et au corps des CPE** par promotion aux choix afin de diminuer le nombre d'années d'ancienneté exigées.
- **Veiller à ce que les conditions** du Concours interne spécial CPE respectent les règles d'anonymat et de transparence en ce qui concerne le barème de notation, la notation et les appréciations des dossiers.
- **Rémunération :** Négocier pour la mise en place de la prime ZEP pour les adjoints et surveillants d'éducation dans les établissements classés ZEP ; Négocier pour avoir davantage « d'heures supplémentaires » pour les AE et les SE qui, en plus de leurs missions, s'investissent dans les établissements hors de leur temps de service (Formation ASSR, B2I, participation aux conseils de classe, projets et ateliers du midi...).
- **Proposer la mise en place de contrats d'échanges entre les adjoints et surveillants d'éducation en Nouvelle-Calédonie :** Possibilité pour des AE de brousse, des îles et de Nouméa-Grand Nouméa d'échanger leur poste pour une année ou plus en cas de renouvellement, tout en restant titulaire de leur poste.
- **Plaider pour la mise en place de formations adaptées et plus conséquentes** pour les AE lauréats du concours externe (style tutorat) et proposer davantage de postes aux concours internes afin d'avantager la promotion des contractuels.
- **Demander la mise en place de formations plus adaptées au PAF** (PRONOTE, préparation au concours de CPE).
- **Pérenniser la formation** de préparation aux concours d'AE avec la mise en place d'un calendrier annuel.