

NOS LISTES VOS CANDIDATS



CAP N°4

FILIÈRE SÉCURITÉ ET INCENDIE

TITULAIRES

Laurent KACIREK (Ville de Nouméa)
Fabrice HERMANT (Ville de Dumbéa)
Damien CHAPUIS (Ville de Païta)

SUPPLÉANTS

David GRUNER (Ville du Mont-Dore)
Franck ROUSSEL (Ville de Dumbéa)
Olivier LAIGLE (Ville de Païta)

CAP N°6

FILIÈRE SÉCURITÉ

TITULAIRES

Franck HARBULOT (Ville de Nouméa)
Jonathan CAMPOT (Ville du Mont-Dore)

SUPPLÉANTS

Rebecca PAUL (Ville de Nouméa)
Yvan AHMED BEN KADDOUR (Commune de Bourail)

CAP N°7

FILIÈRE TECHNIQUE ET INCENDIE

TITULAIRES

Christophe MARESCA (Ville de Nouméa)
Eric LEPAGNEY (Ville de Nouméa)
David MANUOPUAVA (Ville du Mont-Dore)

SUPPLÉANTS

Sébastien GUESDON (Ville du Mont-Dore)
Florian AREUI (Commune de Houaïlou)
Sébastien LEPOURIEL (Ville du Mont-Dore)

COMMUNES

FILIÈRES SÉCURITÉ,
TECHNIQUE ET INCENDIE



ÉLECTIONS CAP



Vote par correspondance :

Du 28 juillet au
5 septembre 2025 - 12h

Vote physique :

4 septembre 8h-15h
5 septembre 8h-12h



*N'oubliez pas de
voter !*



utcfecgc@utcfecgc.nc



41.03.00



BP 30 536-98895 NOUMEA CEDEX

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...) et les accompagnent quand ils doivent faire face à des situations critiques au sein de leur service;
- Participent aux travaux et sont **force de propositions**;
- **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**;
- **Rajouter un échelon supplémentaire** dans toutes les grilles au vu du décalage de l'âge légal de départ à la retraite (effectif depuis le 1er janvier 2025);
- **Accompagner l'ensemble des agents touchés et impactés par les émeutes de 2024**;
- **Intervenir** auprès des institutions afin que **le télétravail et les permissions exceptionnelles soient étendus dans le temps** pour les agents qui n'ont pu se rendre à leur travail quotidiennement **du fait des blocages et de l'insécurité**.

Bilan 2019-2025

- **Formation, intégration et accompagnement** des agents contractuels de 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 des CTP** (Comité Technique Paritaire) **et des 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 :

- Poursuivre le suivi dans la fonction publique de la mise en œuvre des **mesures d'intégration** sur les postes permanents et des mesures visant à améliorer son attractivité;
- **Soutenir le pouvoir d'achat des agents** (baisse des cotisations salariales, instauration des tickets repas...);
- **Poursuivre le combat pour la revalorisation du point d'indice**;
- **Participer activement avec le gouvernement** de la NC à l'élaboration des réformes nécessaires et accompagner les agents dans les éventuels plans de restructuration;
- **Défendre et préserver notre système de santé mis à mal** (départs de soignants, baisse de la qualité des soins...);
- Œuvrer avec engagement à la **pérennité de la Caisse Locale de Retraite** par des mesures efficaces non radicales;
- **Améliorer et moderniser le fonctionnement des CAP** (règlement intérieur, réunion par visio-conférence, valorisation du rôle de l' élu, frais de déplacement).

Objectifs 2025-2029

- **Être force de propositions** 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**;
- **Poursuivre le travail sur la refonte des réglementations sur les métiers spécifiques** :
 - **Refonte des statuts** de la filière incendie et sécurité (policiers municipaux et gardes-champêtre);
 - Défense des **conditions de départ à la retraite** des sapeurs pompiers et policiers (âge et pénibilité);
 - **Uniformisation du régime indemnitaire** des filières "incendie" territoriale et communale et de celui des polices municipales sur toutes les communes;
 - Intégration des primes de fonction (policiers) et de feu (pompiers) dans le calcul de la pension de retraite;
 - Création d'une centrale d'achat pour les équipements des policiers municipaux et des pompiers.
- **Promouvoir l'attractivité** de la fonction publique et particulièrement celle des communes;
- **Dynamiser un dialogue social** plus fréquent dans les communes à travers d'échanges réguliers;
- **Poursuivre l'amélioration des conditions de travail et du pouvoir d'achat** :
 - Favoriser **la qualité de vie et le bien-être au travail**;
 - 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, ...);
- **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**.