



CAP N°1

ADJOINTS D'ÉDUCATION

■ TITULAIRES

Patricia LEPEU (Lycée Dick Ukeiwe)
Jean-Claude WAPAE (CLG Mariotti)
Sapolina MAILAGi (CLG Auteuil)
Michel ROLLAND-POLI (CLG de La Foa)

■ SUPPLÉANTS

Jean-Luc POUROUDA (Internat de Canala)
Kevin LEROI (CLG Apogoti)
Télésia FENUAFANOTE (Lycée Jules Garnier)
Louise HNAIJE (CLG de Kaméré)



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 !*

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

C'est avant tout un engagement avec 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 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 (réformes, 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 indiciaires** 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

- L'UT à oeuvrer pour permettre les promotions professionnelles et l'Intégration dans le corps des adjoints d'éducation ;
- **Mise en place** de formation à un adjoint d'éducation pour devenir CPE ;
- **Sollicitations pour plus** de formations et regroupements pour les adjoints d'éducation ;
- Interventions auprès du vice-recteur, à maintes reprises, afin de préciser que nos missions ne sont pas que de la surveillance mais que nous devons privilégier beaucoup **l'animation** ;
- **Défense** des formations en présentiel en limitant celles en distanciel et en supprimant les formations hybrides ;
- **Lutte** contre les effectifs trop chargés des classes.

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, ...) ;
- 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

- **Répondre aux attentes** et aux besoins des agents ;
- **Développer et valoriser les compétences** de chacun ;
- **Œuvrer en faveur de la continuité et de la stabilité des équipes éducatives** dans les établissements de la N-C 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 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 des AE et SE** qui est bien trop long à compléter et redondant ;
- **Solliciter 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 ;
- **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'éducation et de surveillants ;
- **Revoir les conditions d'accès au corps des AE et au corps des CPE** en fonction de l'ancienneté et de l'évaluation annuelle ;
- **Veiller à ce que les conditions du Concours interne spécial CPE respectent les règles d'anonymat** (notation des dossiers) et de transparence (barème de notation et appréciations du dossier) ;
- **Négocier pour avoir davantage « d'heures supplémentaires »** pour les AE et les SE qui, en plus de leurs missions habituelles, s'investissent dans les établissements hors temps de service (Formation ASSR, B2I, participation aux conseils de classe, projets et ateliers du midi...);
- **Permettre à des adjoints et surveillants d'éducation certains pactes** (décrochage scolaire, accompagnement éducatif, orientation ou autre...);
- **Proposer la possibilité pour des AE de brousse, des îles et de Nouméa - Grand Nouméa d'échanger leur poste** pour une année (voire une année renouvelée), tout en restant titulaire de leur poste ;
- **Proposer davantage de postes aux concours internes** afin de promouvoir l'intégration des contractuels ;
- **Adapter les formations par rapport aux besoins et à l'ancienneté des agents.**