

NOS LISTES VOS CANDIDATS



CAP N°3

**PARAMÉDICALE 3 : diététiciens,
techniciens de laboratoire,
préparateurs en pharmacie**

■ TITULAIRES

Delphine **ROUTHE** (Diet - CHT)
Rachel **PLANCHARD** (Tech Lab - CHT)
Alice **TOURNEYRE** (Prép.Pharm. - CHT)
Solenn **SEITE** (Diététicienne - CHT)

■ SUPPLÉANTS

Cindy **LE GALL** (Tech Lab - CHT)
Caroline **GLAVIEUX** (Prep. Pharm. - CHT)
Marion **PACES** (Tech Lab - CHT)
Sophie **GEROULT** (Tech Lab. - CHT)

CAP N°4

PARAMÉDICALE 4 : aide-soignants

■ TITULAIRES

Patrick **PRIGENT** (AS Réa- CHT)
Lucia **MONEFARA** (AS Chirurgie- CHT)
Frida **MITRIDE** (AS-CHS)
Daphnée **BOURGE** (AS Réa Néo Nat- CHT)

■ SUPPLÉANTS

Mariane **WAHIO** (AS URGENCES -CHT)
Jorris **VILLA** (AS BLOC - CHT)
Frédéric **OTHUS** (AS ARM)
Venya **MARARI** (AS Dispensaire- DPASS)

PARAMÉDICALE CAP 3 & 4

**CFE
CGC**

NOUVELLE
CALEDONIE



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...);
- 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

- **Position proactive pour lutter contre les pénuries** de professionnels de santé ;
- Maintien du **dispositif d'intégration** des contractuels ;
- **Protection face aux violences** : mise en place d'une télé-déclaration en ligne des violences faites aux soignants ;
- Obtention de la **validation des expériences professionnelles** et de la prise en compte totale de l'ACC lors de l'intégration ;
- Engagement du CHT à donner priorité à la pénibilité du travail des soignants ;
- Mise en place d'un **dispositif de protection des agents face aux risques psycho-sociaux** (enquêtes, audits, CHSCT) ;
- Amélioration des délais de traitement des accidents du travail (CHT) et maintien du salaire en attente de la commission d'aptitude ;
- Valorisation du **dispositif des avancements différenciés** avec augmentation du nombre d'agents proposés à la durée minimale ;
- **Recrutement sur titre** pour tous les paramédicaux ;
- Reconnaissance du temps de travail (**habillage et transmissions comme temps effectif reconnus**).

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 ;
- **Défendre et préserver notre système de santé** mis à mal (départs de soignants, baisse de la qualité des soins...);
- Participer activement 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

Conserver nos Piliers, attirer des compétences, protéger nos collègues, faire reconnaître nos expertises et spécificités.

- **Passer au catégoriel supérieur** des corps encore en attente (**évolution du diplôme des aides-soignants**) et **Actualiser les grilles** en harmonisation avec le SEGUR de la SANTE ;
- **Reconnaître la spécificité** des professions paramédicales (temps de repas, services spécifiques et hautes technicités...);
- **Uniformiser les primes et temps de travail** entre les différents établissements et intra-établissement ;
- **Respecter l'équilibre vie professionnelle / personnelle** (repos dû, jour de fractionnement, cumul d'activité, ...);
- **Promouvoir la médecine du travail** attentive aux soignants exerçant en contextes hostiles et exposés aux risques ;
- **Finaliser le temps de travail** spécifique aux soignants (heures supplémentaires, récupérations, astreintes, rythme, ...)
- **Augmenter la prévention et la protection** des agents face aux RPS, les troubles musculo-squelettiques, accident du travail, maladie professionnelle et lutter contre les violences aux agents, particulièrement vis à vis du personnel féminin ;
- **Innover et valoriser** un dispositif de formation professionnelle continue (déontologique et obligatoire) :
 - Statut des référents internes
 - Formation : DU, e-learning, certification, compte temps formation ...
- **Inscrire nos métiers sur la liste des métiers pénibles** et à risques avec des avantages concrets : temps de travail reconnaissance de la pénibilité dont le travail de nuit, retraite, reconversion ou évolution professionnelles ;
- **Prendre en compte votre vision** dans l'**attractivité des carrières et l'évolution de vos métiers** ;
- **Reconnaître l'ancienneté et l'expertise** par la reprise maximale de la VEP ;
- **Valoriser l'engagement** en promouvant et en soutenant l'avancement différencié ;
- **Soutenir vos demandes** pour l'amélioration du **bien-être au travail** et la « Qualité de Vie et de Conditions de Travail » ;
- Mettre en place une garderie des enfants du personnel et Accompagner la prise en charge des repas.

“ PRENDRE SOIN DES SOIGNANTS, PROTEGE LA SANTE DES PATIENTS ”

