



CAP SANTÉ

**SAGE-FEMMES,
MÉDECINS,
PHARMACIENS ET
CHIRURGIENS DENTISTES**

■ TITULAIRES

Vanessa NICHOLLS

(SF - CHT)

Georges MEDEVIELLE

(Médecin - DPASS PS)

Anne DUPONT

(SF - DPASS PS)

Nathalie GUILLOT

(SF - CHT)

■ SUPPLÉANTS

Vanina JOVANOVIĆ

(SF - CHT)

Anne LE MARTELOT

(SF - DPASS PS)

Cécile BLANC LECERF

(SF - PN)

Pascale LAUGA

(Pharmacienne - PN)

**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 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** 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 la pénurie des professionnels de santé** (2 grèves et politique de recrutement modifiée);
- **Protection face aux violences** par la mise en place d'une télé-déclaration en ligne des violences;
- Obtention de la validation des expériences professionnelles et 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 d'agents proposés à la durée minimale;
- **Reconnaissance** totale du temps de travail (**habillage et transmissions comme temps effectif reconnu**).

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

- **Revaloriser rapidement le reclassement** en tenant compte de l'ancienneté **dans la nouvelle grille indiciaire Sage-Femmes**;
- Reconnaître les spécificités des professions médicales;
- **Favoriser le recrutement et l'intégration des jeunes** professionnels : actualiser les grilles obsolètes;
- **Fusionner les grilles** médecins généralistes et spécialistes, pharmaciens sur celles des chirurgiens-dentistes et réviser la durée des échelons;
- **Respecter l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle** (récupération due, repos hebdomadaire...);
- **Promouvoir une médecine du travail attentive** aux soignants exerçant en milieu hostile et/ou pénible;
- **Finaliser le temps de travail spécifique aux soignants** (astreinte spécifique, repos de sécurité...);
- **Augmenter la prévention (RPS, TMS, accidents du travail, MP) et la protection** en luttant contre les violences aux agents et particulièrement le personnel féminin;
- **Innover et valoriser un dispositif de formation professionnelle continue** (déontologique et obligatoire) :
 - Obtenir une meilleure reconnaissance des DESC, DIU, DU dans un plan de formation validé
 - Formation : congrès, 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 et évolution professionnelle);
- **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 et Soutenir vos demandes** pour l'amélioration du bien-être au travail et de la qualité de vie et 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 ”

