

NOS LISTES VOS CANDIDATS



CAP N°2

INGÉNIEURS AVIATION & INCENDIE

■ TITULAIRES

Corley GILBERT (IESSA - DAC NC)
Matthieu CASSAGNE (ICNA - DAC NC)
Katia GASSARINO (ICNA - DAC NC)
Grégory PEYRE (ICNA - DAC NC)

■ SUPPLÉANTS

Christophe PAPON (ICNA - DAC NC)
Sébastien BURGER (IEEAC - DAC NC)
Vehiatua TERIIEROOITERAI (ICNA - DAC NC)
Philippe RICHARD (IESSA - DAC NC)

CAP N°4

TECHNICIENS AVIATION & INCENDIE

■ TITULAIRES

Denis BERTHET (TSEEAC - DAC NC)
Romain BALDI (TSEEAC - DAC)

■ SUPPLÉANTS

Bruno CIVET (TSSLIA - DAC)
Doriane BREHE (Lieutenant - NC/DSCGR)

CAP N°5

TECHNICIENS Adj, AVIATION & INCENDIE

■ TITULAIRES

Laurent DOUARCHE (Sergent - NC/DSCGR)

■ SUPPLÉANTS

CALCAR Jean-Paul (Tech Adj - CHT)

TECHNIQUE



ÉLECTIONS CAP



Vote par correspondance :

Du 28 juillet au
5 septembre 2025 - 12h00

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, 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

- Obtention du texte sur le télétravail et sa mise en application (notamment pendant la période COVID) ;
- **Finalisation en cours de la réglementation sur le temps de travail** (heures supplémentaires, récupérations, astreintes...);
- **Développement de l'accès à la médecine du travail** avec un volet prévention pour tous les fonctionnaires ;
- **Application de la loi relative à l'emploi des personnes en situation de handicap**.

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

Améliorer le fonctionnement des CAP :

- Optimiser la gestion des carrières au moyen de TIARHE : mise à disposition des élus d'un listing mensuel d'agents en fin de stage qui doivent être titularisés, notamment.

Reconnaître la filière incendie :

- **Refondre son statut** : âge de départ à la retraite, primes intégrées, équité de traitement entre les employeurs, RPS, temps de travail et mobilité hors NC...

Veiller à la carrière des agents :

- **Modifier la forme de l'EAE** afin d'obtenir une évaluation objectivée sur la période entre 2 échelons tout en conservant le caractère prioritaire du temps d'échanges ; c'est la problématique de la corrélation entre la notation chiffrée et l'évaluation globale ;
- **Moderniser les statuts de l'aviation Civile** (certains ont plus de 30 ans), pour rendre la DAC plus attractive et relancer le recrutement ;
- **Veiller à la mise en œuvre pour tous de l'avancement différencié et son équité** (Stopper les pré-listes de choix en amont) notamment à la durée minimale ; laisser les évaluateurs faire leur travail avec leurs agents puisque le choix final revient aux employeurs décisionnaires !
- Mettre en place pour la **promotion au choix**, un ensemble de critères avec un barème ;
- **Respecter** la concordance entre le diplôme et le domaine concerné lors du recrutement sur titre ;
- Ouvrir le recrutement sur titre vers d'autres nouveaux métiers ;
- **Former** obligatoirement les élus CAP sur la thématique du **harcèlement moral et sexuel au travail**.