



UT CFE-CGC



ELECTIONS DES CAP 2016

NOS VALEURS

> Défendre

Les droits et les intérêts des agents en toute transparence

L'équité entre tous les agents

L'évolution des métiers

Le respect des règles

La liberté du travail, d'expression et d'action

> Proposer

Etre capable d'anticiper

Etre capable de s'adapter

Etre capable d'évoluer

Etre capable d'innover

> Construire

Affirmer notre éthique syndicale

Etablir des liens de confiance et de dialogue en toute solidarité

Elever les débats au-delà des propositions démagogiques

Etre acteur du développement économique et social

VOTEZ ET
FAITES VOTER
UT CFE-CGC

NOS CANDIDATS DE LA FILIÈRE ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

> CAP n° 1 – catégorie A

| <i>Titulaires</i> | <i>Suppléants</i> |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Fabienne KADOOKA (certifiée) | Hervé ANDRE (CPE) |
| Anne PORCHER – JAUNAY (PERDIR) | Lucile MULARD (PIP) |
| Pascal LACHMANN (EPS) | Emeline JOSEPH (agrégée) |
| Nicolas MARCHANDEAU (PIP) | Guillaume ANTIN (certifié) |



UT CFE-CGC



Notre bilan 2013-2016

L'UT CFE-CGC, c'est :

100 % de présence aux Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Des représentants du personnel élus en CAP qui :

- étudient les dossiers de tous les agents avant chaque CAP,
- défendent en toute équité les intérêts des agents (*titularisation, avancement, promotion au choix...*).
- communiquent systématiquement et personnellement les avis rendus par les CAP afin que vous puissiez connaître l'avancée de votre carrière.

Des permanents qui :

- communiquent sur les grands dossiers (*refontes statutaires*) et sur les grandes étapes de la carrière (*promotions au choix, examens professionnels...*)
- répondent aux questions que vous vous posez.

L'UT CFE-CGC a œuvré pour :

- **la revalorisation du point d'indice salarial** qui a été actée par le gouvernement : +0,6% au 1er juillet 2016 et +0,6% au 1er janvier 2017.
- **la pérennisation de la Caisse Locale de Retraite (CLR)** : grâce au plan de réforme de février 2014, le déficit de la CLR est passé de 1,55 milliards en 2013 à 500 millions en 2015 et l'équilibre des comptes pourrait être atteint en 2017.
- **la rénovation du statut de l'enseignement secondaire public** : l'UT CFE-CGC est à l'origine du nouveau statut de l'enseignement secondaire entré en vigueur le 1er juin 2014. Sur ce nouveau statut, apparaissent désormais :
 - Les grilles de salaire identiques à celles de l'Etat.
 - Les obligations réglementaires de services.
 - Les quotas pour la liste d'aptitude agrégé et certifié : l'UT CFE-CGC a réussi à modifier le quota pour la liste d'aptitude agrégé en abaissant ce quota de 1/7 à 1/4. Cela signifie que pour pouvoir proposer un poste dans le corps des agrégés par liste d'aptitude, il faut 4 agrégés qui intègrent le cadre territorial et non pas 7 comme le proposait le texte initial.
- l'application du pacte de carrière avec effet rétroactif à compter du 1er septembre 2010 avec la revalorisation des grilles indiciaires
- **les contrats d'échanges entre les enseignants en Nouvelle-Calédonie** : l'UT CFE-CGC est à l'origine de la mise en place de ces contrats qui permettent à des enseignants de brousse, des îles et de Nouméa-Grand Nouméa d'échanger leur poste pour une année ou plus en cas de renouvellement.
- **les congés formation** : l'UT CFE-CGC a obtenu que les congés formation agrégation puissent se faire également sur le territoire.

- **la reconduction du concours spécifique pour les MA** : l'UT CFE-CGC a œuvré pour la reconduction et l'amélioration du dispositif pour la résorption de la précarité des personnels MA en Nouvelle-Calédonie. Nous avons obtenu que le gouvernement prenne en charge les frais de transport des agents admissibles pour les épreuves orales en métropole et la durée d'ancienneté exigée est maintenant glissante.
- **le maintien de la date du 1er mars pour les arrêtés de passage à la hors classe et les listes d'aptitude**
- **Une réglementation sur le harcèlement moral et sexuel dans le secteur public.**
- **la mise en place d'une formation pour les nouveaux élus CAP** ce qui leur permet de mieux vous défendre.

L'UT CFE-CGC s'attache à :

- **Demeurer une force de propositions permanente** auprès des différents partenaires dans tous les chantiers initiés visant à l'amélioration et à la modernisation de la Fonction Publique.
- **Veiller au respect de la règle** qui prévoit que tout poste permanent de la fonction publique soit occupé par un fonctionnaire.
- **Participer aux travaux et être force de proposition** dans le cadre de l'élaboration du projet éducatif de la Nouvelle-Calédonie
- **travailler sur la rénovation du statut territorial des personnels de direction de l'enseignement secondaire public** : l'UT CFE-CGC travaille depuis plusieurs années sur ce statut qu'il est impératif de rénover afin de le rendre plus attractif. En effet, à l'heure actuelle, sur 60 chefs d'établissement, seuls 4 sont du cadre territorial. Nous mettrons tout en œuvre pour que ce statut soit rénové et entre en vigueur en 2017.
- **défendre des intérêts des personnels en poste en Nouvelle-Calédonie** :
 - actions en faveur de la continuité et de la stabilité des équipes pédagogiques dans les établissements du Territoire en appliquant la **règle des deux ans sur poste avant mutation** (garantie supplémentaire de fluidité des mouvements)
 - **mise en place de bonifications de points conséquentes** suivant la zone d'exercice des personnels et leur ancienneté sur poste en Nouvelle-Calédonie pour leur permettre de muter sans que les barèmes des entrants ne soient un obstacle
 - **vigilance sur la fluidité des disciplines** lors des avis émis en CAP d'intégration dans la fonction publique territoriale, le but étant de garantir un poste en Nouvelle-Calédonie pour les personnels dont les attaches familiales, morales et financières s'avèrent être prouvées



UT CFE-CGC



Nos objectifs pour 2016-2019

Poursuivre et améliorer la communication individualisée, par nos élus, des avis rendus par les CAP.

Veiller aux intérêts des agents en matière de retraite tout en préservant la pérennité de la Caisse Locale de Retraite (CLR).

S'attacher à **demeurer une force dynamique de proposition permanente** auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, du Vice-Rectorat et de l'Etat.

Plaider en faveur **du développement d'un corps d'inspection diversifié et permanent en Nouvelle-Calédonie.**

Favoriser la mobilité intra-territoriale et extra-territoriale des personnels en

poste en Nouvelle-Calédonie pour garantir une fluidité sur l'ensemble du territoire :

- **Améliorer** les conditions de logement dans les zones les plus isolées
- **Etablir des contrats d'échanges de postes avec la métropole** par le biais de convention entre le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et l'Etat.
- **Rendre attractifs les postes des établissements de brousse et des îles afin d'obtenir une plus grande stabilité des équipes pédagogiques dans ces zones sensibles.**

Veiller à la règle des deux ans sur poste avant mutation

Conserver les bonifications des points en brousse lors des mutations et mettre en place des points de bonification pour les établissements difficiles de la zone du Nouméa-Grand Nouméa en se basant sur des critères bien précis (*taux d'élèves boursiers, pourcentage d'élèves issus des catégories sociales les plus défavorisées, pourcentage d'élèves en grande difficulté...etc.*)

Etre vigilant sur la fluidité des disciplines lors des mutations extra afin d'assurer des postes aux lauréats de concours sur le territoire.

Veiller à ce que les nouvelles mesures de revalorisation de la carrière des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation dans le cadre du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) soient aussi appliquées aux personnels du cadre territorial. Ce PPCR prévoit l'augmentation des grilles indiciaires, la création d'une classe exceptionnelle au-dessus de la hors classe...etc. Ces revalorisations sont prévues en métropole dès janvier 2017 et seront programmées jusqu'en 2020.

Participer et veiller à la mise en place du projet éducatif de la Nouvelle-Calédonie :

- Doter les établissements de moyens matériels et humains pour œuvrer en faveur de l'assiduité et de la réussite scolaire
- Veiller à ce que les DHG soient en cohérence avec les objectifs du projet éducatif
- Favoriser les classes à effectifs allégés dans les établissements où les difficultés scolaires et l'absentéisme sont avérés.
- Plaider pour le maintien des groupes en sciences et technologie
- Donner les moyens nécessaires pour l'acquisition des fondamentaux en français et en mathématiques
- Veiller à ce que chaque diplôme obtenu en Nouvelle-Calédonie garantisse une poursuite d'études en Nouvelle-Calédonie, en métropole ou à l'étranger. De même, veiller au bon déroulement de l'organisation de ces examens avec des garanties incontournables telles que : 100% d'anonymat et l'honnêteté des notations sans aucune pression quelconque qui viserait à augmenter les taux de réussite.
- Porter une attention particulière au devenir des ALP et des mesures proposées pour les élèves en difficulté (*profil DP*)

S'attacher à demeurer une force dynamique de proposition et de protestation

- **Veiller au non-désengagement de l'Etat** de façon à garantir les financements favorables à la Nouvelle-Calédonie
- **Veiller à ce que l'Etat, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et les provinces participent à la rénovation et à l'entretien des établissements** (*y compris en équipement pédagogique et numérique*). La vétusté, le non-respect des normes de sécurité et l'insalubrité ne peuvent perdurer davantage.
- **Façonner une carte de formation en adéquation avec les besoins économiques** du tissu calédonien,
- **Innover pour un rythme et un calendrier scolaires originaux**
- **Éviter à tout prix les surenchères qui tendraient à niveler notre système éducatif vers le bas.**