



## CAP N°2

### INGÉNIEURS AVIATION & INCENDIE

#### TITULAIRES

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

#### SUPLÉANTS

Christophe PAPON (ICNA - DAC)  
Sébastien BURGER (IEEAC - DAC)  
Sandra MUNOZ-SALMON (IEEAC - DAC)  
Vehiatua TERIIEROOITERAI (ICNA - DAC)

## CAP N°4

### TECHNICIENS AVIATION & INCENDIE

#### TITULAIRES

Ingrid REMY (TSEEAC - DAC)  
Doriane BREHE (Lieutenant - NC/DSCGR)  
Denis BERTHET (TSEEAC - DAC)

#### SUPLÉANTS

Patrick COURBAIN (TSEEAC - DAC)  
Romain BALDI (TSEEAC - DAC)  
Bruno CIVET (TSSLIA - DAC)

## CAP N°5

### TECHNICIENS Adj, AVIATION & INCENDIE

#### TITULAIRES

Laurent DOUARCHE (Sergent - NC/DSCGR)  
Daniel KASTAVI (Adjudant - Ville du Mont-Dore)

#### SUPLÉANTS

Christophe AVELOT (Tech adj - NC/DIMENC)  
Philippe BUAMA (Adjudant - NC/DSCGR)



## ÉLECTIONS CAP



### Vote par correspondance :

Du 06 mai au  
14 juin 2024 - 12h00

### Vote physique :

13 juin 8h-15h  
14 juin 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...);
- Participent aux travaux et sont **force de proposition** ;
- **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.**

### Bilan 2019-2023

- 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 :

- Améliorer et **moderniser le fonctionnement des CAP** (règlement intérieur, réunion par visio-conférence, valorisation du rôle de l' élu) ;
- **Poursuivre le combat pour la revalorisation du point d'indice** ;
- Participer activement à **la pérennité de la Caisse Locale de Retraite** par des mesures efficaces non radicales ;
- **Rajouter un échelon supplémentaire** dans toutes les grilles au vu du décalage de l'âge légal de départ à la retraite ;
- Poursuivre le suivi dans la fonction publique de la **mise en œuvre des mesures d'intégration** sur les postes permanents de la fonction publique et de son attractivité afin d'attirer de nouveaux fonctionnaires.

### Objectifs 2024 -2028

#### 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.

#### Veiller à la carrière des agents :

- Stopper les pré-listes de choix en amont des avancements différenciés, notamment à la durée minimale : laisser les évaluateurs faire leur travail avec leurs agents puisque le choix final revient aux employeurs décisionnaires !
- 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'échange ; 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), en intégrant l'avancement différencié et en les rendant attractifs pour relancer le recrutement ;
- 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.