



SOMMAIRE

Calendrier  
du 4<sup>ème</sup> Congrès

Page 2

Rapport d'activité  
2000 - 2002

Pages 3, 4 et 5

Résolution  
d'orientation

Pages 6 et 7

Élections aux CTPM  
Les résultats

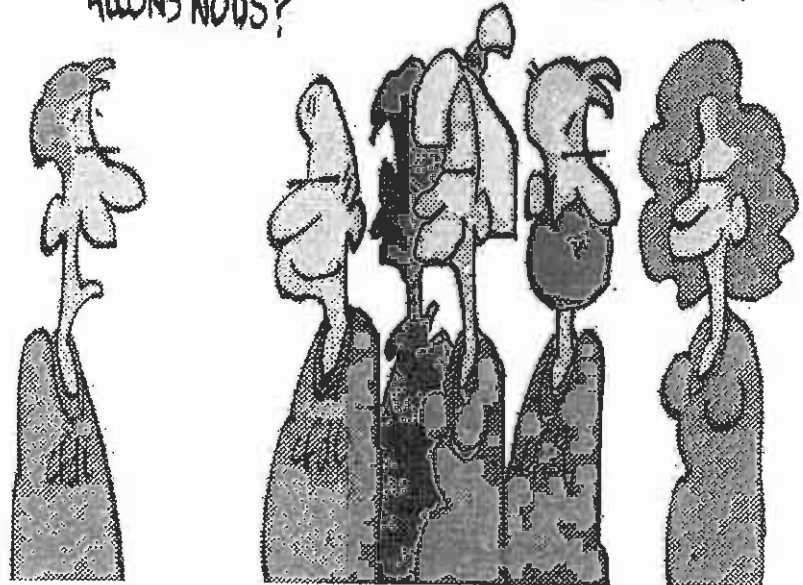
Page 8

MAI - 2002 N° 148

## 4<sup>ème</sup> CONGRES CFDT-MAE

QUI  
SOMMES-NOUS?  
OÙ  
ALLONS NOUS?

C'EST  
UNE QUESTION  
DE RÉSOLUTION!



LE 29 AOÛT 2002

# 4<sup>ème</sup> CONGRES CFDT-MAE

**LE 29 AOÛT 2002**

Salle 16  
20, rue Monsieur  
75007 Paris  
(métro : DUROC)

## LE CALENDRIER

Date	Action
avril	Appel à candidatures pour le conseil syndical et le poste de commissaire aux comptes
mai	Diffusion aux conseillers syndicaux des projets de textes (rapport d'activité et résolution d'orientation)
27 mai	Adoption par le conseil syndical des projets de textes puis diffusion aux adhérents et sections
31 mai	Date limite de réception des candidatures au conseil syndical et au poste de commissaire aux comptes
30 juin	Date limite de réception des propositions d'amendement aux textes
juillet	Examen des propositions d'amendement puis diffusion aux sections et adhérents des textes définitifs, des amendements retenus pour débat, des bulletins de vote et du décompte des mandats
3 juillet	Date limite de régularisation des cotisations 2001 ou 2002 pour pouvoir participer au congrès
28 août	Date limite de réception des interventions adressées par les sections absentes au congrès Dernière réunion du conseil syndical sortant
29 août	4 <sup>ème</sup> congrès CFDT-MAE
30 août	Réunion du nouveau conseil syndical ; élection de la commission exécutive

## LA LETTRE du syndicat CFDT-MAE

Numéro 148 - MAI 2002

Rédaction : Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères  
Réalisation mise en page impression : CFDT-MAE

11, Rue de La Maison Blanche  
44036 - NANTES cedex 1  
☎ 02.51.77.26.20  
FAX : 02 51 77 26 21



bureau 642  
23, rue La Pérouse  
75775 PARIS CEDEX 16  
☎ 01 43 17 60 44  
FAX : 01 43 17 60 96

Email : [cfdt-mae-paris@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt-mae-paris@diplomatie.gouv.fr) et [cfdt-mae-nantes@diplomatie.gouv.fr](mailto:cfdt-mae-nantes@diplomatie.gouv.fr)

tirage : 1 000 exemplaires

# RAPPORT D'ACTIVITE

## 2000-2002

Deux années si vite passées et un syndicat CFDT qui avance tant pour changer le fonctionnement de notre ministère que pour ancrer dans ses propres pratiques la fusion des deux ministères de la coopération et des affaires étrangères et améliorer son activité sur le terrain. Si en 1999, les résultats électoraux lors de la consultation pour le premier Comité Technique Paritaire avaient été décevants, en 2002, l'audience de la CFDT est cette fois en progrès bien réel avec l'obtention d'un siège supplémentaire dans cette instance paritaire, et un cinquième siège obtenu dans le second Comité Technique Paritaire.

### Avancer plus... Avancer mieux !

Plusieurs dossiers "majeurs" ont abouti durant ces deux années, certains nécessitant encore des modifications importantes, d'autres étant désormais achevés.

#### La fusion des catégories B

Dossier où les réticences internes au MAE ont fait couler tant d'encre et de salive mais qui a vu son aboutissement début mai 2002 avec, ainsi, la "création" d'un corps unique d'agents B regroupant les collègues secrétaires administratifs de l'ex-ministère de la coopération, ceux du MAE et les secrétaires de chancellerie. Cette réforme s'est accompagnée d'un travail de réflexion sur les filières professionnelles et de la mise en place d'une formation de quatre mois pour les futurs lauréats B. Ce cursus de formation devrait permettre à nos nouveaux collègues de mieux se professionnaliser et aux plus anciens de pouvoir accéder à une nouvelle filière en cours de carrière.

Ce chantier long, complexe et parfois chaotique n'a pas permis d'avancer dans le domaine de la fusion des catégories C, qui reste encore à entamer. Au delà de quelques imperfections, comme le maintien de deux concours B (l'un spécifique au MAE et l'autre interministériel en alternance chaque année) et de quelques corrections qui seront peut-être à effectuer dans le contenu de la formation initiale (une analyse du résultat-formation sera nécessaire), il s'agit là d'une avancée bien réelle !

#### La formation

Si la CFDT-MAE n'a pas signé l'accord-formation en 2000 qu'elle jugeait insuffisant, elle s'est néanmoins investie sur cette question qui touche l'ensemble des personnels du ministère.

Outre la formation des B administratifs citée plus haut, elle s'est mobilisée pour la création de l'Institut Diplomatique et a obtenu, lors du CTPM de décembre

2001, que la formation uniquement destinée aux personnels titulaires de catégorie A soit également ouverte aux non-titulaires.

#### L'A.R.T.T.

Sujet majeur de l'année 2001-2002 où la CFDT-MAE qui s'était, dès 2000, déjà mobilisée sur ce dossier (enquête auprès des personnels) a dû faire le constat que "le compte n'y était pas".

Que ce soit en matière d'état des lieux, de méthodes de travail comme d'effectifs supplémentaires pour faire face à la mise en œuvre de l'A.R.T.T. au 1<sup>er</sup> janvier 2002, la situation était au plus bas à l'automne dernier et les tentatives de l'administration de diviser les textes (un texte concernant les agents en poste à l'administration centrale et un autre texte pour les agents à l'étranger) ont fait la preuve de la difficulté de l'exercice.

La CFDT-MAE, non-signataire de l'accord-cadre sur l'A.R.T.T., pense que la solidarité entre tous les agents du MAE est une donnée incontournable et que ces tentatives de division sont contraires aux valeurs du service public.

S'il a été possible d'obtenir l'alignement du temps de travail des agents recrutés locaux sur celui des expatriés, en revanche le bénéfice des jours RTT ne leur a pas été accordé. Quant aux assistants techniques, ils se trouvent totalement exclus de ce dispositif !

En résumé, l'application de l'A.R.T.T. s'avère extrêmement mince à l'étranger, varie selon le statut des agents, situation peu propice à la bonne cohésion des équipes.

Enfin, le retard d'application du compte épargne-temps, la mise en œuvre différée de l'horaire variable sur les sites parisiens et les difficultés importantes de refonte des méthodes de travail prouvent qu'il reste encore beaucoup à faire.

#### Le dialogue social

La mise en œuvre de l'accord-cadre sur le dialogue social élaboré en février 2000 - et signé par la CFDT-MAE - a apporté un véritable "plus". Dans un certain

nombre de postes à l'étranger, c'est désormais une habitude entrée dans les mœurs ; dans d'autres, on "balbutie" encore ...

La CFDT-MAE est présente dans 34 commissions consultatives de concertation sur 55 et elle poursuivra sans relâche son action sur ce terrain.

Au delà de l'A.R.T.T., ces instances de dialogue social auront permis de mettre à jour les questions de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, de formation et de mieux appréhender la situation des agents recrutés locaux.

La CFDT-MAE souhaite ancrer ces pratiques de manière plus claire, plus ferme, permettre à ceux qui n'ont pas toujours la parole de pouvoir la prendre. A la lecture des comptes-rendus de ces réunions riches, dynamiques, c'est un encouragement à poursuivre ! Par contre, la pratique du dialogue social à l'administration centrale est encore totalement à construire : le travail accompli à l'étranger doit nous inciter à aller de l'avant à Nantes comme à Paris !

## L'assistance technique

La réforme de l'assistance technique s'est poursuivie durant ces deux années avec une réduction des effectifs des coopérants résidentiels et une baisse sensible des équipes sur le terrain dans plusieurs pays importants d'Afrique. En novembre 2001, on comptait un peu plus de 1700 assistants techniques en fonction.

Afin de pourvoir à des missions de moyenne durée, un GIP "France Coopération International" a été mis en place. Parallèlement et compte tenu des difficultés de réinsertion des assistants techniques lors du retour en France, surtout pour les agents non-détachés d'un autre ministère, une cellule de réinsertion a été créée au sein de la DRH.

D'autre part, début 2002, une convention a été signée entre le MAE et l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC).

Enfin, même si nos collègues coopérants se trouvent désormais gérés de la même manière (nouveau décret de gestion paru début 2002), la situation n'est pas satisfaisante du fait du divorce constant entre le discours et les faits sur les moyens accordés à l'assistance.

Gardons également à l'esprit que dans l'avenir, le recrutement de "cadres-experts" sera de plus en plus difficile : cette pénurie de candidats existe déjà dans les domaines de la santé et de l'action sociale. Les trois années qui viennent seront de ce point de vue déterminantes !

## La résorption de l'emploi précaire

La loi de résorption de l'emploi précaire - dite Loi Sapin - parue en 2000 devrait permettre à un nombre significatif d'agents contractuels, souvent employés depuis de nombreuses années, d'être titularisés.

Il s'agit là pour le MAE d'une question très importante d'autant que par divers textes dérogatoires, il a eu recours à de nombreux agents contractuels.

Cependant, la CFDT-MAE a dénoncé et continue de

dénoncer l'exclusion des agents recrutés locaux et des assistants techniques, alors que l'ensemble de la Fonction Publique risque dans l'avenir de devoir faire face à des difficultés de recrutement, cette exclusion est malvenue et démontre une absence réelle de clairvoyance.

Deux autres dossiers concernant des agents non-titulaires ont avancé très positivement : ainsi les formateurs de langue ont bénéficié d'un contrat, quittant ainsi leur situation de vacataire et les agents contractuels d'administration centrale ont vu leur décret de gestion réformé, avec mise en place d'une nouvelle commission consultative paritaire.

## Les agents recrutés locaux

Exclus de la loi Sapin, exclus du bénéfice des jours RTT, les agents de recrutement local restent encore très en deçà de la "modernisation" ...

Le plan d'action en faveur de ces agents se heurte aux contraintes financières, aux réticences sur le terrain, l'absence de volonté de transparence : des moyens financiers doivent être accordés pour assurer un salaire décent, une réelle protection sociale digne de ce nom. Les règlements intérieurs et la mise en place de grilles de salaires sont des dossiers lourds qui montrent toute la difficulté de l'exercice.

Néanmoins, pour la CFDT-MAE, ce travail est d'une importance primordiale et l'activité syndicale menée nous encourage à aller encore plus loin, permettre aux agents recrutés locaux de participer pleinement aux décisions, les accueillir en stage syndical comme cela a été l'occasion en février 2002 grâce à l'aide du SGEN-CFDT-Etranger.

## Supplément familial - Majorations familiales

Concernant les rémunérations versées à l'étranger, la CFDT-MAE a obtenu le passage au taux unique des majorations familiales et des avancées importantes à propos du mode de calcul du supplément familial.

## Nos moyens :

Une véritable politique de syndicalisation a été mise en œuvre dès l'automne 2000 qui a porté ses fruits et a permis une plus grande présence de la CFDT surtout dans les postes à l'étranger.

Cette action a également débouché sur la création de sections syndicales dynamiques participant aux instances de dialogue social, faisant remonter à Paris des informations précises, argumentées.

Cette vie de section aura permis à la fois de mieux ancrer la fusion coopération-affaires étrangères mais aussi de faire vivre le syndicalisme CFDT au quotidien, dans la pratique, là où nous travaillons ! De véritables équipes CFDT travaillent ensemble, échantonnant, s'informent

mutuellement, se rendent des services, s'entraident afin d'être efficaces ; à l'opposé de l'individualisme, cette activité a renforcé notre souci permanent de solidarité, de transparence de l'information, de partage de la réflexion.

L'information reste une question centrale pour la CFDT-MAE et "La Lettre du Syndicat" diffusée aux adhérents et responsables de l'administration est un outil de premier ordre. Les comptes-rendus des comités techniques paritaires ainsi qu'un numéro spécial A.R.T. T. ont été adressés à l'ensemble des agents du département : ce mode de diffusion sera poursuivi, condition indispensable à l'échange entre les sections, les syndiqués, les sympathisants et aussi les collègues non-syndiqués.

La CFDT est également présente sur le réseau Intranet du MAE (rubrique : Vie sociale) et elle s'est dotée d'un site Internet : [www.cfdt-mae.org](http://www.cfdt-mae.org).

### L'équipe des permanents

Malgré la mobilité importante des militants et permanents, l'éloignement d'une bonne partie des conseillers syndicaux, les deux permanences CFDT -Paris et Nantes- ont "gardé le cap" et ont su adapter leur travail leur rythme aux événements, gagner en savoir-faire, en réactivité.

A l'opposé des cloisonnements trop rigides, un meilleur travail en équipe s'est instauré au bénéfice de tous. Après ces deux années de travail intensif, riche, constructif, un "coup de chapeau" doit être donné aux permanents, cheville ouvrière du syndicat mais aussi hommes et femmes de terrain, répondant aux sollicitations les plus diverses !

### Les outils paritaires

La CFDT-MAE a également, durant ces deux années, renforcé sa présence dans plusieurs commissions administratives paritaires comme celle des conducteurs automobile ou des agents des services techniques. Outre l'action qu'elle mène dans ces instances, elle a retrouvé une place au sein du Comité spécial chargé des questions du service intérieur et s'efforcera de rendre cette instance plus dynamique, mieux connue de tous, plus efficace.

La présence importante de la CFDT au sein de la commission consultative paritaire des agents contractuels d'administration centrale est également un encouragement à aller de l'avant, à mieux prendre en compte la situation des collègues contractuels en tant qu'agents à part entière du département.

### Des liens plus étroits

Chaque fois que cela a été possible, nous avons souhaité créer des liens plus étroits avec d'autres organisations CFDT.

Les journées n'ayant que 24 heures, il n'a pas été possible de tout réaliser, mais l'activité menée en commun dans un souci de partenariat réel a été source d'enrichissement mutuel : ainsi la CFDT-MAE et le SGEN-CFDT-Etranger sont devenus plus complices et beaucoup plus solidaires !

Les relations avec les organisations interprofessionnelles (Unions départementales CFDT) ont été plus soutenues et les contacts plus nombreux avec notre fédération Interco-CFDT.

### En conclusion ...

Si un certain nombre des idées CFDT sont encore loin de faire l'unanimité (fusion des corps, titularisation...) les résultats positifs obtenus depuis l'été 2000 nous encourageant à persévérer pour plus de solidarité, plus d'ouverture aux autres, plus de réformes ambitieuses, plus de respect de l'intérêt général ...

Enfin, c'est bien par notre volonté commune (conseillers syndicaux, permanents, militants, sympathisants ...) que les choses changent : politique de syndicalisation, actions d'information, activité des permanences, amélioration de notre présence dans les instances paritaires et de nos relations CFDT au sens large. Chacun a sa place dans ce vaste chantier où se conjuguent également respect des autres et démocratie.

**ALORS, POUR LA CFDT-MAE,**



**ENCORE ET TOUJOURS ...**

# RESOLUTION D'ORIENTATION

## I/ Action revendicative

### ➤Le dialogue social

Un vrai dialogue social est pour nous la première condition d'une modernisation négociée du service public au ministère des affaires étrangères.

Les efforts du conseil syndical porteront sur :

➤la renégociation de l'accord cadre sur le dialogue social dans les postes (généralisation des commissions consultatives de concertation (CCC), prise en compte de notre représentativité accrue, augmentation des domaines d'intervention des CCC et en particulier des intérêts des agents du réseau culturel et de coopération). Parallèlement, le conseil syndical s'attachera à pourvoir la plupart de nos sièges restés vacants ;

➤l'instauration d'un comité technique paritaire unique. L'administration semble avoir fait du chemin dans le bon sens, il nous reste deux ans et demi pour conclure. A terme, l'architecture devrait être un CTP ministériel unique, deux CTP centraux DGA et DGCID, un CTP spécial Nantes ;

➤l'institution d'un véritable dialogue social pour les agents du réseau culturel avec des rendez-vous réguliers (réunions mensuelles de concertation) ;

➤l'application de l'article 60 : si l'on constate des progrès - lents mais réels - pour la transparence des affectations des agents diplomatiques et consulaires, les agents du réseau culturel restent les parents pauvres et constitueront donc une priorité pour la CFDT.

### ➤L'emploi

Des emplois en nombre suffisant sont la condition *sine qua non* pour une politique de formation ambitieuse et pour la mise en place de la réduction du temps de travail (RTT). Or les dégels d'emplois intervenus en 2002 ne constituent pas des créations d'emplois. La CFDT continue donc à demander que des emplois soient créés dans les secteurs où la pénurie est la plus criante (État civil, consulats).

La CFDT continuera de peser pour une application sans restriction des dispositifs de lutte contre la précarité. Il faut accélérer la mise en oeuvre de la loi Sapin. L'exclusion des recrutés locaux et des assistants techniques n'est pas admissible ; elle aurait pourtant facilité la réinsertion de ces derniers à l'issue de leur mission de coopération et aurait permis de pourvoir des postes dans la Fonction Publique.

L'emploi des handicapés doit être mieux suivi et mieux analysé. Nos revendications portent sur l'application de la règle des 6% pour tous les recrutements (y compris en catégorie A), un inventaire des postes "noirs", sur lesquels un handicapé ne peut pas être affecté quel que soit son handicap, la définition d'objectifs précis pour les correspondants-handicap et la création d'une com-

mission "ressource" associant les syndicats. Au sein de la CFDT un permanent sera désigné au poste de correspondant(e)-handicap.

➤L'aménagement et la réduction du temps de travail  
La mise en oeuvre de la RTT au ministère des affaires étrangères s'est effectuée dans la précipitation et l'improvisation. La CFDT considère que ce dossier n'est pas derrière nous mais qu'il doit faire l'objet de nouvelles discussions lors de chaque réunion de concertation, de chaque CTP, de chaque commission consultative de concertation locale.

Les points non encore réglés sont les suivants :

➤temps de travail à l'étranger : le ministère n'a pas encore osé écrire dans un texte réglementaire que les indemnités de résidence rémunèrent des heures supplémentaires. Cependant ce principe est mis en application pratiquement partout. La CFDT, qui considère que ce raisonnement équivaut à prôner l'emploi de travailleurs non déclarés, déposera les recours nécessaires à son éradication ;

➤la CFDT considère que la forfaitisation du temps de travail des cadres doit pouvoir s'appliquer aussi bien à l'étranger qu'à l'administration centrale ;

➤la CFDT estime que le compte épargne-temps est la seule solution pour régler les problèmes liés au temps de travail et aux congés à l'étranger. Nous sommes à l'origine de cette revendication et nous accompagnerons sa mise en place la plus rapide possible ;

➤la CFDT demandera que la mise en oeuvre des horaires variables ne soit pas renvoyée aux calendes grecques et qu'elle intervienne au plus tard au 1er janvier 2003, après consultation des personnels.

### ➤Formation professionnelle

Trois revendications de la CFDT dans le domaine de la formation professionnelle ont reçu, ces derniers mois, des débuts de réponse positifs de la part de la DRH. Mais le risque est grand que ces avancées soient dénaturées par des impératifs administratifs, très éloignés du souci de formation professionnelle :

➤la CFDT est loin d'être satisfaite par la tournure prise par l'Institut diplomatique. Nous demandons une formation qui ne soit pas réservée aux agents de catégorie A mais ouverte à toutes les catégories et portant sur des domaines plus variés (consulaire, coopération et développement) ;

➤l'idée d'une formation longue pour les lauréats du concours de catégorie B est une excellente initiative qui reprend une vieille revendication CFDT. Cette formule doit être étendue à tous les agents entrant au ministère des affaires étrangères ;

➤bilan professionnel : la CFDT exige l'application du



décret interministériel qui prévoit des modalités précises ; la DRH n'a pas le droit de le contourner et de l'interpréter en fonction de ses impératifs de gestion au quotidien.

➤ Par ailleurs le syndicat continuera à faire porter ses efforts sur les formations linguistiques : non à la suppression progressive des cours extensifs !

### ➤ Carrières et rémunérations

La prise en compte des personnels de recrutement local a progressé mais il reste énormément à faire : fiscalité, retraites souvent inexistantes, assurance chômage, assurance maladie, réduction du temps de travail.

La dernière étape de la fusion des corps homothétiques est devant nous : la CFDT se fixe comme objectif la fusion des corps de catégorie C (agents administratifs, adjoints administratifs, agents des services techniques) avant la fin 2004.

Parallèlement la double vocation, en vigueur depuis 15 ans, devra être étendue à tous les corps : conducteurs automobile, contremaîtres et chefs de garage, traducteurs...

Si la situation des agents contractuels d'administration centrale a progressé avec la mise en place d'une réforme attendue depuis deux ans, il faut impérativement engager la réforme du texte régissant les agents contractuels à l'étranger.

Notre revendication concernant la fin de l'abattement sur les indemnités de résidence pendant les congés de maladie à l'étranger sera relancée, d'autant qu'elle semble avoir reçu un écho favorable de l'administration.

## II/ Fonctionnement du syndicat

### ➤ Syndicalisation

Les bons résultats obtenus depuis deux ans doivent être consolidés. Un responsable syndicalisation sera désigné au sein du nouveau conseil syndical.

La priorité dans ce domaine reste le travail en direction de l'étranger, où nous continuerons à favoriser l'émergence de nouvelles sections puis à soutenir leurs actions.

### ➤ Commissions administratives paritaires

Le syndicat CFDT-MAE se donne comme priorité, dans son fonctionnement quotidien, de travailler sur les commissions administratives paritaires.

1/ Élections : la recherche de candidatures bien avant les dates limites fixées par l'administration, l'élaboration de professions de foi plus attrayantes, la diffusion des listes d'électeurs aux candidats et aux militants, sont autant de moyens à utiliser pour améliorer nos résultats dans ces instances. En effet, même si les élections aux CAP ne déterminent plus notre représentativité au MAE, elles conservent une grande visibilité pour les agents qui continuent d'en attendre beaucoup (promotions, affectations).

2/ Suivi : nous devons mettre l'accent sur la formation de nos élus, favoriser la coordination entre leurs prises

de parole dans les différentes CAP et les faire connaître, au besoin par des moyens innovants ("trombinoscope"). Un responsable du suivi des CAP sera désigné.

### ➤ L'information syndicale

Le site Internet du syndicat devra être mis à jour beaucoup plus régulièrement et rendu plus attrayant. Le conseil syndical devra trouver en interne la ressource humaine - si possible un permanent - capable de mettre à jour rapidement le site du syndicat et notre espace sur l'Intranet du ministère, qui restent les seuls liens rapides avec nos collègues de l'étranger.

Un effort particulier sera fait au niveau de l'affichage syndical, notamment à Paris et dans les postes à l'étranger.

### ➤ Organisation

#### a/ les permanents

L'augmentation importante de notre droit syndical et donc du nombre de nos permanents à Paris et à Nantes, est une chance historique que notre syndicat doit saisir ; elle nous impose aussi un changement d'échelle et de méthodes.

La première mission du futur exécutif du syndicat sera de désigner en son sein un secrétaire exécutif chargé principalement de faciliter le travail des permanents (locaux, matériels, formations, rencontres Paris-Nantes), de coordonner leur action (plan de travail, horaires et congés), de prévoir leur relève et de rendre compte au conseil syndical des difficultés rencontrées et des progrès réalisés.

#### b/ le fonctionnement du conseil syndical

La Charte du conseil syndical élaborée et votée en 2000 a été partiellement perdue de vue. Le nouveau conseil syndical s'engage donc à mettre en oeuvre les points suivants :

➤ le conseil syndical fera un point régulier sur les orientations définies en congrès afin de ne pas les perdre de vue,

➤ procèdera régulièrement à une répartition des dossiers entre les conseillers syndicaux,

➤ fera un point sur chacun des dossiers à chaque réunion du conseil syndical ;

➤ les réunions du conseil syndical donnent lieu à l'envoi de convocations (papier, fax ou mail) suffisamment à l'avance et accompagnées d'un projet d'ordre du jour et d'un coupon à renvoyer pour annoncer si le conseiller assistera ou non au conseil et, d'autre part, en cas d'empêchement donner procuration en précisant la position et éventuellement des directives de vote sur chaque point débattu ;

➤ des points concernant les problèmes rencontrés à l'étranger devront figurer dans tous les ordres du jour ;

➤ chaque procès-verbal de conseil syndical précisera pour chaque décision prise qui fait quoi et dans quel délai ;

➤ chaque conseil syndical examinera l'exécution des décisions prises au conseil syndical précédent./.

# RESULTAT DES ELECTIONS AUX COMITES TECHNIQUES PARITAIRES

	CTPM1	%	Sièges	CTPM2	%	Sièges	TOTAL
USMAE/UNSA	3 612	55,84	10				3 612
CFDT	1 452	22,45	4	877	39,8	5	2329
FO	359	5,55		111	5,0		470
CGT	547	8,46	1	381	17,3	2	928
FSU	96	1,48		336	15,3	1	432
ADIENA/ASAO	259	4,00		-	-		259
CFTC	143	2,21		-	-		143
FAEN	-	-		78	3,5		78
Liste d'union	-	-		209	9,5	1	209
UNSA education	-	-		209	9,5	1	209
	-	-		-	-		-
<b>TOTAL</b>	<b>6 498</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>2 201</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>8 669</b>

La CFDT enregistre une réelle progression de sa représentativité dans chaque Comité Technique Paritaire en obtenant 1 siège supplémentaire dans chacune de ces deux instances.

Un grand bravo à tous les syndiqués, militants, permanents qui ont tous contribué à ce succès.