



Campagne élections Fonction publique : bulletin N° 2 février 2026

Nous sommes maintenant à moins d'un an des élections de l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique. Elles auront lieu le 10 décembre 2026 (possibilité du 3 au 10 décembre 2026 en cas de vote électronique).

Une campagne sous le signe du renforcement

Le mois dernier, notre premier bulletin de campagne a lancé la campagne confédérale en présentant les enjeux de ces élections – plus de 5,8 millions d'agent-es de la Fonction publique appelé-es à voter en décembre 2026 – et a invité les organisations CGT à élaborer leur plan de travail à partir des cibles prioritaires confédérales, pour se renforcer où la CGT est présente et s'implanter où elle est absente. [\[Lien vers le premier bulletin\]](#)

Ce second bulletin de campagne des élections de la Fonction publique 2026 porte sur le renforcement de nos syndicats et le déploiement vers les agents. Vous trouverez dans ce numéro un retour d'expérience de la formation « renforcer le syndicat : mener la démarche pour gagner ». Des outils pratiques, présentés dans ce bulletin sont mis à disposition pour permettre les déploiements : tract de syndicalisation, panneau syndical, affiche. Ce matériel pour la phase de renforcement de la campagne porte un message clair aux agents : « on s'organise à la CGT » et une proposition claire d'actions concrètes pour améliorer la vie des agent-es et de la Fonction publique :

- ① Je me syndique à la CGT ;
- ② Je construis et renforce la CGT sur mon lieu de travail ;
- ③ Je participe à la campagne des élections de la Fonction publique de décembre 2026 en pouvant me porter candidat-e et en faisant voter CGT.

Ce bulletin est mensuel, pour permettre tout au long de cette année électorale de rythmer notre campagne confédérale de renforcement de la CGT et d'augmentation du rapport de force dans les administrations, établissements et collectivités en rassemblant sur les revendications CGT. Ainsi pour préparer la mobilisation du 8 mars, un focus particulier est fait sur l'égalité femmes-hommes dans la Fonction publique.

Ce bulletin doit aussi permettre de valoriser ce qui est fait au quotidien et ne pas être seulement une source d'information descendante. À cette fin, une **adresse électronique** a été créée pour toute question et surtout pour nous informer des initiatives organisées sur tout le territoire : elections_fp@cgt.org. N'oubliez pas également de vous inscrire sur le [canal Telegram](#).

Enfin, ce bulletin a pour but de renforcer le « faire confédération » en faisant de cette campagne électorale une campagne interprofessionnelle de toute la CGT. Ce bulletin aspire à être le métronome pour que toutes et tous ensemble, syndicats, fédération et UD/UL, avec nos différents instruments, nous jouions le même morceau de renforcement pour gagner ces élections.

Les co-pilotes du collectif de campagne
Mathias Perez, Sylvianne Brousse
et Nicolas Chamot



Des outils au service des déploiements

Après avoir défini nos cibles d'implantations, il faut organiser des déploiements pour prendre contact avec des agent·es et les engager dans la campagne. À ce stade de la campagne, l'enjeu de déposer des listes est décisif. En effet sans liste CGT, pas de possibilité de vote CGT.



Le tract de syndicalisation et l'affiche « on s'organise » que l'on retrouve sur app.cgt.fr sont envoyés dans les unions départementales pour être utilisés par les syndicats et les collectifs de campagne.



Un panneau syndical qui a vocation à être imprimé en A3 ou A4 permet de laisser un contact CGT dans les services.



Pour vous aider à réussir un déploiement, aller vers les agent·es et convaincre d'adhérer, des fiches « méthode » sont disponibles dans la méthode de renforcement. Ces fiches ont été élaborées pour le déploiement plutôt dans les entreprises du privé, mais la démarche est la même dans le public :



➤ Pas-à-pas.
S'implanter où on n'est pas présents



➤ Fiche « Aller vers les salarié·es lors d'un déploiement »



➤ Fiche « Proposer l'adhésion »

Quelques éléments pour réussir un déploiement

Bien partager les objectifs :



Établir un contact que l'on va pouvoir recontacter pour créer de l'engagement et construire la base militante CGT ;



Écouter et échanger avec les travailleur·euses pour affiner notre connaissance de la cible et pouvoir enclencher la construction de revendications.

Ce type de déploiement, pour être efficace, demande de la préparation :



S'assurer de la constitution d'un groupe de militant·es participant bien en amont. Prévoir par exemple un groupe de discussion sur WhatsApp ;



Réfléchir à l'occupation visuelle de l'espace. Barnum ? Kakémono ? Gilet rouge CGT ?



Mettre en place un temps de préparation en amont du déploiement, pour partager le sens de la démarche, les éléments d'analyse du contexte de la cible afin d'aider les camarades à débattre, à partager les objectifs du déploiement et de la posture ;



Prévoir un petit briefing en début de déploiement : synthétiser la démarche, les objectifs, les outils ;



Prévoir un débriefing en fin de déploiement pour centraliser les contacts et les informations qui pourront être utilisés comme porte d'entrée pour les futures conversations et le futur tract.

Retrouvez tous
les éléments de
campagne sur
app.cgt.fr



Retour d'expérience



Le syndicat CGT du conseil départemental de la Drôme a suivi la formation « Renforcer le syndicat : mener la démarche pour gagner » en septembre 2021. Agathe Doppler, secrétaire générale du syndicat, et Coline Barrois, formatrice, témoignent.

Pourquoi cette formation a-t-elle été proposée au syndicat du conseil départemental de la Drôme ?

[Agathe] Nous avons suivi la formation renforcement un an avant nos élections. À la suite de l'épidémie de Covid, l'activité syndicale était ralentie et contrainte, nous n'étions plus très présents sur le terrain. La direction du syndicat venait d'être renouvelée, nous cherchions une façon de travailler différemment, pour mettre en œuvre nos orientations de congrès. Malgré de nombreuses envies et idées, nous n'arrivions pas à les concrétiser, faute de temps et de travail collectif. C'est dans ce contexte que notre fédération des services publics nous a proposé de suivre ce stage.

[Coline] La fédération des services publics a procédé à une analyse des résultats des dernières élections professionnelles et « des états d'orga » pour identifier les collectivités dans lesquelles le potentiel de vote CGT est important. Bien que la formation soit mise à disposition de tous et toutes, un ciblage des collectivités a été fait pour renforcer toute la CGT, par cette démarche. Pour ma part, j'ai connu cette formation par le biais du syndicat, les « territoriaux de Vitry », grâce à laquelle les camarades ont mené leur campagne des élections professionnelles de 2022. Je l'ai suivie à mon tour dans mon syndicat, au conseil départemental du 94 avant de la dispenser. Étant aussi coordinatrice d'une CSD, j'ai, au sein du collectif, impulsé la même démarche, dès la sortie de notre conférence en 2024, pour préparer les élections professionnelles de 2026. Je dispense cette formation depuis 2025. J'ai constaté à chaque fois les points positifs immédiats à la sortie de cette formation pour les syndicats et pas seulement, les dirigeant-es venu-es suivre la formation.

Quelles sont les différentes phases de cette formation ?

[Agathe] Nous étions motivé-es par le côté « formation action » de ce stage, et l'envie de nous recentrer sur les fondamentaux de la CGT. La première phase du stage d'analyse de l'activité du syndicat a été ardue. Elle requestionne la manière dont nous travaillons, nos habitudes. Observer sa propre action, l'analyser, ça remet beaucoup de choses en perspective, mais ça permet surtout de se recentrer, de voir les points à travailler. Lors de la deuxième phase du stage, nous avons construit ensemble un plan de travail issu des fondamentaux de la CGT et le planning de sa mise en œuvre. Cela a favorisé l'implication de tous et toutes, et nous a permis de structurer notre travail syndical.

[Coline] La formation « renforcer le syndicat » est une formation action de 3 jours à destination des directions syndicales, afin de les accompagner dans la construction d'un plan de travail revendicatif, qui s'appuie sur une analyse de la cartographie, à la fois des forces organisées (internes au syndicat et externes comme les structures fédérales et interprofessionnelles) et à la fois, du salariat dans leur collectivité. Elle permet d'identifier les atouts comme les points de renforcement à travailler. Un volet important est dédié à la vie syndicale et la participation de tous et toutes les syndiqué-es dans le plan de travail revendicatif.

L'avantage primordial de cette formation est « l'arrêt en image » qu'elle permet de faire à un moment « T ». En effet, certaines directions syndicales limitent leurs activités à de l'institutionnel et de l'accompagnement individuel. Elles s'épuisent car elles sont parfois composées de peu de camarades. Elles gèrent les priorités des priorités au jour le jour, sans un plan de travail défini où chacun-e des syndiqué-es à un rôle d'actrice ou acteur dans ce dernier. Cette formation permet donc de revoir des fondamentaux (statuts, règles de vie), de travailler sur l'organisation du syndicat et élaborer le plan de travail revendicatif. À la veille des élections, ce dernier est indispensable pour mener la campagne.



Quelles actions ont été mises en place à la suite de la formation ?

[Agathe] Nous avons organisé une assemblée générale pour faire valider le plan de travail et les objectifs. Cette démarche a permis d'identifier des camarades qui étaient prêts à participer aux actions de déploiement et à être candidats sur les listes des élections professionnelles. Ce travail nous a permis d'anticiper la campagne électorale. Nous avons pris le temps de travailler sur le revendicatif et d'être davantage sur le terrain. Ce recul, nous a permis d'identifier nos dysfonctionnements internes pour commencer à les régler. C'est un premier pas pour remettre de la liberté d'action syndicale, de l'organiser, de la collectiviser et l'ancrer dans la réalité du travail.

[Coline] Dans le cadre de cette formation, il est intéressant que les formatrices.eurs restent à disposition des directions syndicales. Une rencontre peut se mettre en place 6 mois après la formation afin de faire un premier bilan du plan de travail élaboré.

En tant que stagiaire, mon syndicat a présenté son plan de travail pour les élections professionnelles, dont le démarrage se situait au congrès, afin d'impliquer tous les syndiqué-es. Lors de ce dernier, nous avons souhaité inviter les formatrices.eurs fédéraux du stage. Pour nous, cela a été un appui et pour les formatrices.eurs, cela permet de mesurer concrètement les résultats de la formation et peut-être, de la faire évoluer en fonction des besoins des syndicats.

Quels ont été les résultats obtenus ?

[Agathe] Tous ces investissements militants, se sont traduits par une progression aux élections professionnelles en 2022. Nous avons gagné la place de première organisation syndicale du conseil départemental, pour la première fois, avec une progression de 11 % des voix. Depuis les élections, nous avons changé notre organisation interne en éclaircissant et structurant un certain nombre de choses, dans notre action et nos objectifs. Même si ça demande du temps et de l'engagement, nous avons plus de « collectif » dans les décisions et des militant-es plus impliqués-es.

[Coline] J'ai pu observer que les directions syndicales ont repris contact avec les syndiqué-es et ont cherché davantage à les impliquer en allant plus régulièrement au contact d'elles et d'eux : sur le terrain grâce à l'identification précise des syndiqué-es dans les services, par du phoning de manière plus régulière pour les inviter à participer aux assemblées générales ou participer à des tournées de services. Ces gestes qui avaient été parfois un peu délaissés, ont permis à certaines directions de se renforcer par l'arrivée de nouveaux membres qui très vite, ont fait savoir qu'ils et elles souhaitaient s'impliquer davantage. L'autre point positif observé s'établit sur la conduite de la lutte : le syndicat identifiant le rôle de chaque structure et organisation à la CGT, a plus le réflexe de s'appuyer sur ces dernières pour mener des actions. Certains syndicats qui apparaissaient isolés, sont revenus dans les instances internes à la CGT, ce qui leur a permis de s'équiper davantage sur un plan revendicatif pour lutter et surtout gagner !



Quelles améliorations ont été apportées à cette formation depuis 2021 ?

[Agathe] À la suite du renouvellement de notre CE en janvier 2023, nous avons décidé de refaire ce stage, pour aborder les prochaines élections et pour renforcer notre activité syndicale quotidienne. Nous avons trouvé un module plus clair, plus efficace qui permet de prendre encore plus de hauteur sur l'action syndicale CGT et notre propre action. Nous en sommes ressorti-es ravi-es, avec une nouvelle cohésion d'équipe, une responsabilité partagée et claire. Cette formation action nous permet de gagner sur tous les plans, pas seulement aux élections.

[Coline] Grâce aux évaluations des stages, faites par les formatrices-eurs et les stagiaires, ainsi que l'observation de camarades des pôles confédéraux « qualité de vie syndicale et formation », la formation a évolué pour correspondre aux besoins des syndicats, tout en gardant des fondamentaux comme la connaissance de nos forces organisées.



 **64 %**
des personnels

 **67 %**
des contractuels

 **45 %**
des catégories A+

 **70 % des 10 %**
des postes les moins
bien rémunérés

Les femmes représentent 64 % des personnels, 67 % des contractuels, mais seulement 45 % des catégories A+.

Elles occupent 70 % des 10 % des postes les moins bien rémunérés et seulement 49 % des 10 % les mieux rémunérés.

Elles perçoivent dans l'ensemble de la Fonction publique, 9,9 % de moins que les hommes, sachant que ce chiffre

invisibilise le temps partiel ou non-complet, où les femmes sont davantage présentes.

Le salaire net mensuel moyen en 2023 dans l'ensemble de la Fonction publique est de 2 552 euros pour les femmes et de 2 834 euros pour les hommes (- 282 €). En retraite en 2024 : montant mensuel brut moyen 2 096 € pour les hommes et 1 941 € pour les femmes (- 155 €).

 **9.9 %**
de salaires en
moins que les
hommes

 **-282 €**
de salaires
en moins par
rapport au salaire
net mensuel
d'un homme

 **-155 €**
de retraite
mensuelle par
rapport à la
retraite moyenne
d'un homme

 **8 mars, Journée internationale des droits des femmes.**

Pour que l'égalité femmes-hommes ne soit pas qu'un slogan, mobilisons-nous toutes et tous par la grève et dans les manifestations le 8 mars !

Et restons mobilisé-es pour l'égalité femmes-hommes toute l'année

Derrière les discours institutionnels sur l'égalité femmes-hommes, les choix budgétaires et politiques actuels organisent une régression sociale assumée en particulier dans la Fonction publique.

Ces choix politiques fragilisent particulièrement les femmes, majoritaires dans les effectifs de la Fonction publique et sur-représentées dans les métiers du soin, de l'éducation, du social, de la santé, de l'administratif... Suppressions de postes, gel salarial, suppression de la garantie dite du pouvoir d'achat, baisse des moyens alloués aux politiques d'action sociale, dégradation des conditions de travail, s'ajoutent aux carrières hachées, à la précarité et à des rémunérations et des pensions inférieures à celles des agents.

Depuis le 1er mars 2025, la décote de 10 % en cas de congé maladie ordinaire, y compris pour les femmes enceintes, constitue une attaque d'une gravité exceptionnelle. L'adop-

tion récente de la mesure d'allongement du congé pour grossesse pathologique laisse malgré tout une grande partie des femmes concernées sans solution. La santé des femmes et la grossesse ne peuvent constituer des sources d'économies budgétaires. Être enceinte ne devrait jamais être un facteur de pénalisation ni de précarité.

Enfin, les évolutions envisagées par le gouvernement sur le temps partiel thérapeutique ne sauraient amoindrir les droits des agent-es.

Actuellement, des négociations sont en cours sur un nouvel accord «égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique», dont l'un des objectifs affichés par le ministre de la Fonction publique est d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour autant, le même ministère entend réduire le nombre de jours d'autorisation spéciale d'absence (ASA) «enfant malade». Cette contradiction est insupportable. Aujourd'hui, les femmes assument toujours l'essentiel de la charge parentale. Réduire leurs droits, c'est organiser la pénalisation des mères au travail.

Cette négociation intègre aussi un axe sur la santé des femmes. Pour la CGT Fonction publique, il est urgent de créer un droit à la santé des femmes avec la prise en compte d'un congé hormonal.

La CGT exige l'abrogation de la décote de 10 % en cas de congés maladie ordinaire pour l'ensemble des agents et agentes et l'abandon du projet de réduire le nombre de jours d'ASA pour enfant malade, l'abandon de tout jour de carence, le rétablissement de la GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat), qui bénéficiait en grande partie aux femmes et l'abandon de toutes mesures restreignant les droits à la santé.

La directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes impose à la France une transposition d'ici juin 2026. Le but est de rendre visibles les inégalités, renverser la charge de la preuve en cas de discrimination et surtout de s'attaquer enfin à la racine des inégalités en revalorisant les métiers les plus féminisés. Pourtant, les discussions en cours font craindre une portée limitée de ce texte. La CGT revendique une transposition ambitieuse afin d'éradiquer les écarts de rémunérations, de pensions et de carrière.

Elle exige également une application effective et contraignante du principe «à travail de valeur égale, salaire égal» avec une définition de la valeur du travail fondée sur des critères explicites et non sexistes (qualification, expérience, charge physique et mentale, niveau de responsabilités), ainsi que des plans d'action dotés de moyens, d'objectifs chiffrés, de calendriers et d'obligations de résultat.

Le 8 mars, nous serons nombreuses et nombreux dans les manifestations pour rappeler que l'égalité n'est pas qu'un slogan et exiger la justice salariale, des droits effectifs pour la parentalité, des moyens pour les services publics.



Supports d'appui sur
[www.egalite-
professionnelle.cgt.fr](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr)

Rappel du calendrier électoral

(Indicatif selon le code général de la fonction publique, qui peut varier selon le protocole électoral)

AU PLUS TARD 6 MOIS AVANT LE SCRUTIN
(avant le 10 juin 2026)

- Communication obligatoire aux OS des effectifs et de la répartition hommes/femmes.
- Composition du CSA, CSE, CST (nombre de représentants, élus).

AU PLUS TARD 4 MOIS AVANT LE SCRUTIN
(soit avant le 10 août 2026)

- Point sur les éventuels changements concernant la répartition hommes/femmes (augmentation de 20 % à la suite d'une réorganisation ou d'une modification statutaire).

AU PLUS TARD 60 JOURS AVANT LE SCRUTIN
(soit avant le 11 octobre 2026)

- Affichage des listes électorales

ENTRE 60 ET 50 JOURS AVANT LE SCRUTIN
(soit entre le 11 octobre 2026 et le 21 octobre 2026)

- Vérification et dépôt des réclamations sur les listes électorales.
- Réponse de l'autorité territoriale dans les 3 jours.
- Le cas échéant, rectification des listes électorales.
- + affichage sans délai des listes modifiées.

AU PLUS TARD 30 JOURS AVANT LE SCRUTIN
(soit avant le 10 novembre 2026)

- Arrêté qui détermine les agents autorisés exceptionnellement à voter par correspondance.

Date limite de dépôts des listes des candidats par les délégués de liste des OS : 29 octobre 2026

Retrouvez
les supports
et infos sur la
plateforme de
la campagne !

app.cgt.fr/fp

une question
sur la campagne ?

[elections_fp@
cgt.org](mailto:elections_fp@cgt.org)

rejoindre le canal télégram
CGT — fonction publique



pour augmenter
nos rémunérations

pour retrouver
le sens de nos
missions

pour nos
conditions de
travail

pour lutter
contre
la précarité

pour
notre droit
à la santé

pour l'égalité
Femme-Homme

pour que
ma parole
compte

pour la retraite
à 60 ans

pour des
moyens pour la
Fonction publique

ON S'OP GA NISE



www.cgt.fr/contactFP2026
retrouver la campagne