



**SNT** SYNDICAT  
NATIONAL  
DES  
TERRITORIAUX  
*Ensemble et pour tous*



# Enjeux des élections professionnelles dans la fonction publique territoriale

## Table des matières :

1. [Introduction – Contexte des élections professionnelles et importance pour la FPT](#)
2. [Panorama de la fonction publique territoriale : chiffres clés – Effectifs, catégories, genre, etc.](#)
3. [Une mosaïque d’employeurs territoriaux – Diversité des collectivités et libre administration](#)
4. [Instances de dialogue social dans la FPT – Rôle des CAP, CDG, CST/F3SCT et évolutions légales](#)
5. [Déroulement et enjeux des élections professionnelles – Organisation, participation et représentativité syndicale](#)
6. [Dialogue social territorial et formation syndicale – Formation des élus du personnel et défis du dialogue social](#)
7. [Conclusion – Perspectives pour renforcer la participation et le dialogue social](#)

## 1. Introduction

Les **élections professionnelles** dans la fonction publique territoriale (FPT) visent à élire les représentants du personnel au sein des instances paritaires (comme les comités sociaux et les commissions administratives paritaires). Ces scrutins, organisés tous les quatre ans environ, sont un moment clé de la vie démocratique interne des collectivités. Ils déterminent la **représentativité syndicale** au niveau local et national, ce qui influence le dialogue social et la défense des droits des agents. Les prochaines élections générales auront lieu fin 2026 pour le renouvellement des instances [fonction-publique.gouv.fr](https://fonction-publique.gouv.fr). Il s’agit d’un enjeu majeur pour les syndicats, dont le poids dépend du vote des agents, et pour les employeurs territoriaux, afin d’assurer un dialogue social constructif au sein de chaque collectivité.

Lors de ces élections, **près de 1,9 million d’agents territoriaux** sont appelés à voter pour leurs représentants en comités sociaux territoriaux (CST), commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP) [collectivites-locales.gouv.fr](https://collectivites-locales.gouv.fr)

[locales.gouv.fr](http://locales.gouv.fr). Ces représentants élus siègeront ensuite pendant le mandat (quatre ans) pour défendre les intérêts des personnels sur des sujets variés : conditions de travail, promotions, discipline, organisation des services, etc. Comprendre le contexte et les enjeux de ces élections est essentiel pour le Syndicat National des Territoriaux (SNT) et les agents, afin de mobiliser au mieux les électeurs et préparer les représentants à exercer efficacement leur mandat.

## 2. Panorama de la fonction publique territoriale : chiffres clés

La fonction publique territoriale est l'un des trois versants de la fonction publique en France (aux côtés de l'État et de l'Hospitalière). Elle emploie environ **1,95 million d'agents** (titulaires et contractuels), soit environ 34 % de l'ensemble des agents publics [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). Ce versant territorial représente environ un salarié public sur trois et près de 20 % de l'emploi salarié total en France [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr). Les agents territoriaux exercent plus de 250 métiers différents au service des habitants (administration générale, techniques, entretien, police municipale, enseignement artistique, santé sociale, etc.), reflétant la grande diversité des missions du service public local.

**Tableau : Chiffres clés de la fonction publique territoriale (FPT)**

Indicateur	Donnée (dernières valeurs)
Effectif total FPT	≈ 1,95 million d'agents (fin 2022)
Part des femmes	61 % des agents
Répartition Catégorie A	~13 % des effectifs (postes d'encadrement)
Répartition Catégorie B	~15 % des effectifs (postes intermédiaires)
Répartition Catégorie C	~72 % des effectifs (postes d'exécution)
Nombre d'employeurs territoriaux	≈ 47 000 employeurs publics locaux

Les catégories hiérarchiques A, B, C correspondent respectivement aux postes de **cadres** (fonctions de direction ou à haut niveau d'études, ex. attachés, ingénieurs), de **filiale intermédiaire** (ex. rédacteurs, techniciens) et d'**exécution** (ex. adjoints administratifs ou techniques). On observe ainsi que la FPT est très largement composée d'agents de catégorie C (environ **70 %** des effectifs), tandis que les catégories A et B représentent respectivement environ 10-15 % chacune.

*La fonction publique territoriale se caractérise également par une forte féminisation.* En 2022, **61 %** des agents territoriaux sont des **femmes**, un taux supérieur à la fonction publique d'État (58 %) mais inférieur à la fonction publique hospitalière (78 %) [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). À titre de comparaison, le secteur privé ne compte qu'environ 46 % de femmes parmi ses salariés. Les femmes sont majoritaires dans la plupart des filières de la FPT, notamment dans les emplois administratifs, sociaux et médico-sociaux. Elles sont **surreprésentées en**

**catégorie A** (71 % des fonctionnaires de catégorie A territoriale sont des femmes [collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr)) en raison de la présence importante de femmes dans des cadres d'emplois comme les attachés territoriaux, les conservateurs de bibliothèque, ou les puéricultrices. Inversement, certaines filières techniques ou de sécurité (ex. police municipale, pompiers) comptent une proportion plus élevée d'hommes, mais globalement la parité tend à progresser.

Enfin, il convient de noter que la FPT est le versant de la fonction publique dont la pyramide des âges est la plus élevée, avec un âge moyen autour de 46 ans (contre 43 ans dans la FPE) [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). Cela pose des enjeux en termes de renouvellement des effectifs (nombreux départs en retraite à venir) et d'attractivité des métiers territoriaux. Ces données globales fournissent le contexte chiffré dans lequel s'inscrivent les élections professionnelles.

### 3. Une mosaïque d'employeurs territoriaux

Le « territoire électoral » de la FPT se présente comme un **archipel très morcelé d'employeurs publics locaux**. En effet, on dénombre environ **47 000 employeurs** dans la fonction publique territoriale, contre un seul employeur « État » pour la fonction publique d'État. Cette multitude inclut :

- **13 régions métropolitaines** et **4 régions ultramarines** (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion) – aux compétences stratégiques (développement économique, transports régionaux, lycées, etc.).
- **101 départements** (dont 5 outre-mer) – chargés notamment des solidarités sociales (RSA, aide sociale, collèges, etc.).
- **Plus de 36 000 communes** – niveau de proximité gérant l'état-civil, les écoles primaires, l'urbanisme local, la voirie, etc. (la France compte 34 à 35 000 communes aujourd'hui après les fusions, traditionnellement on évoquait 36 000 communes). Leur taille varie énormément, de quelques dizaines d'habitants à plus de 2 millions (Paris).
- **Environ 1 253 intercommunalités à fiscalité propre** (établissements publics de coopération intercommunale – EPCI, comme les métropoles, communautés urbaines, d'agglomération et de communes) regroupant des communes pour mutualiser des services (déchets, transports, eau...). À cela s'ajoutent **plus de 9 000 syndicats intercommunaux ou mixtes** sans fiscalité, souvent spécialisés sur une compétence (par ex. syndicats d'énergie, d'assainissement).
- Une myriade d'**établissements publics locaux** rattachés aux collectivités : **centres communaux d'action sociale (CCAS)** dans les villes, **services départementaux d'incendie et de secours (SDIS)** pour les pompiers, **offices de tourisme**, etc., qui sont également des employeurs territoriaux.
- **232 offices publics de l'habitat (OPH)** – organismes HLM gérant le logement social, employant du personnel soit sous statut public territorial, soit sous contrat privé.

Cette diversité extrême se traduit par une palette de structures allant de la très petite commune rurale (avec quelques agents polyvalents) aux grandes métropoles ou régions employant des milliers de personnes. Les compétences exercées diffèrent d'un type de collectivité à l'autre, tout comme les métiers : un **agent territorial** peut aussi bien être jardinier dans un petit village, éducatrice de crèche dans une ville moyenne, que cadre

financier dans une grande région. La **diversité des métiers** (filières administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale, sécurité-police municipale, etc.) est à l'image de la diversité des employeurs et des besoins locaux. Chaque employeur territorial organise ses services en fonction des compétences qui lui sont propres et de sa taille.

Un principe fondamental expliquant cette situation est celui de la **libre administration des collectivités territoriales**, consacré par **l'article 72 de la Constitution**. Selon cet article, « *Dans les conditions prévues par la loi, les collectivités territoriales s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences* » [village-justice.com](http://village-justice.com). Autrement dit, chaque commune, département, région dispose d'une autonomie de gestion et de décision, dans le respect des lois nationales. Ce principe de décentralisation implique que les règles de la fonction publique peuvent être modulées localement. En particulier, l'État (via le Ministère de la Fonction Publique) édicte un cadre général, mais **chaque employeur territorial applique ces règles sous sa responsabilité**, pouvant les adapter dans une certaine mesure par des délibérations locales.

*Exemple* : la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu de nouvelles règles en matière de droit de grève (nécessitant l'adoption de protocoles de service minimum dans certains services. Or, du fait de la libre administration, **toutes les collectivités n'ont pas appliqué immédiatement ces dispositions** : certaines n'avaient pas encore délibéré en 2022 et continuaient de suivre l'ancien régime, tandis que d'autres avaient négocié un protocole local en dialogue social puis pris une délibération pour l'entériner. Il en résulte **une mosaïque territoriale dans l'application des textes** : une loi peut n'entrer en vigueur concrètement que après son appropriation locale. Dans certains cas extrêmes, un syndicat a dû saisir le tribunal administratif pour faire constater qu'une collectivité n'appliquait pas un texte obligatoire. De même, pour l'organisation des élections professionnelles, le principe de libre administration laisse aux employeurs le **choix du mode de scrutin** : vote à l'urne papier traditionnel ou vote électronique, chaque collectivité décide (par délibération) de son mode de vote. Ainsi, en 2022, de nombreux employeurs publics ont opté pour le vote électronique, tandis que d'autres ont maintenu le vote physique, ce qui a conduit à des expériences variables selon les territoires.

Pour résumer, la fonction publique territoriale repose sur **un réseau de 47 000 employeurs** très hétérogènes. Cette configuration « archipélisée » rend le **dialogue social territorial** à la fois riche (car au plus près des réalités locales) et complexe (car éclaté en de multiples instances). Les élections professionnelles doivent être organisées par **chaque employeur** pour ses propres agents – ce qui a représenté plus de 7 000 scrutins différents lors des élections de décembre 2022 [collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr) – puis les résultats sont agrégés pour déterminer la représentativité syndicale nationale. Cette situation unique pose des défis particuliers pour les syndicats comme le SNT, qui doivent couvrir un vaste périmètre de collectivités et d'enjeux locaux.

## 4. Instances de dialogue social dans la FPT (CAP, CDG, CST/F3SCT)

La gouvernance des ressources humaines et le dialogue social dans la FPT s'appuient sur plusieurs **instances paritaires** (composées de représentants des employeurs et des

personnels). Ces instances ont été récemment réformées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, qui a notamment redéfini leurs compétences et leur organisation [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). Voici les principales instances à connaître, avec leurs rôles et les changements récents :

## Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Les **CAP** sont des instances consultatives paritaires chargées d'examiner la situation individuelle de certains agents titulaires (fonctionnaires). Historiquement, chaque versant de la fonction publique disposait de CAP compétentes, par exemple, pour donner un avis sur les promotions, avancements, mutations, sanctions disciplinaires, etc., des fonctionnaires. **Dans la FPT**, les CAP sont généralement organisées par **catégorie hiérarchique** (A, B ou C) et par département ou grande collectivité : par exemple, une CAP pour les agents de catégorie A d'un département donné. Les représentants du personnel y sont élus lors des élections professionnelles (scrutin distinct par catégorie).

Cependant, la loi de transformation de la fonction publique de 2019 a **recentré les compétences des CAP sur les décisions individuelles défavorables aux agents** [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). Concrètement, **depuis le 1er janvier 2020**, les CAP **ne sont plus consultées pour les mutations et mobilités** des fonctionnaires [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). Et **depuis le 1er janvier 2021**, elles **ne traitent plus des avancements d'échelon ou promotions de grade** [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). Ces domaines relèvent désormais de décisions de l'employeur suivant des **Lignes Directrices de Gestion (LDG)** internes établies par chaque collectivité (approuvées après avis du comité social) [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). Désormais, les CAP **se réunissent essentiellement pour les cas individuels litigieux ou défavorables** : refus de titularisation, licenciement, sanction disciplinaire, refus de formation, contestation d'un temps partiel ou télétravail refusé, etc.. En somme, ce qui touche aux droits ou à la carrière d'un agent de manière négative peut être examiné en CAP, sur demande de l'agent.

*Conséquence* : le **prestige qu'avaient les CAP** a quelque peu diminué du point de vue des agents, car elles n'interviennent plus sur les promotions. Autrefois, un syndicat siégeant en CAP pouvait espérer soutenir la promotion d'un agent méritant, ce qui incitait les agents à voter pour ce syndicat. Maintenant, cette perspective n'existe plus vraiment, les **avancements étant décidés sans avis de CAP** sur la base de critères prédéfinis. C'est un changement stratégique pour les organisations syndicales, qui doivent redéfinir leur rôle : accompagner les agents dans les recours ou litiges (discipline, mobilité subie, etc.), et peser sur l'élaboration des **LDG** au sein des comités sociaux.

Au niveau de la FPT, il faut noter que l'organisation des CAP est mutualisée via les **Centres de gestion (CDG)** pour les petites collectivités : toutes les collectivités affiliées à un CDG (celles de moins de 350 agents, voir ci-après) ont des CAP communes au niveau départemental, gérées par le CDG. Les plus grandes collectivités ( $\geq 350$  agents) peuvent avoir leur propre CAP en interne. Par ailleurs, pour les agents **contractuels** (non titulaires), des **Commissions Consultatives Paritaires (CCP)** ont été créées depuis 2018 – elles jouent un rôle analogue aux CAP pour les questions individuelles des contractuels et sont également élues lors des élections (scrutin unique tous statuts confondus pour les CCP, au lieu de par catégorie pour les CAP).

## Centres de Gestion (CDG)

Les **centres de gestion de la FPT** sont des établissements publics locaux présents **dans chaque département** (sauf exceptions en métropole où certaines structures départementales sont communes) ayant pour mission d'assister les petites collectivités dans la gestion des ressources humaines. Un CDG est un organisme paritaire qui veille à une application homogène du statut de la FPT et mutualise un certain nombre de services : organisation des concours de recrutement, conseils juridiques RH, médecine préventive, bourse de l'emploi territorial, etc.. **Toutes les communes et établissements de moins de 350 agents** sont affiliés obligatoirement au CDG de leur département, ce qui représente la majorité des employeurs territoriaux. Les grandes collectivités (villes importantes, départements, régions) **ne sont pas tenues d'adhérer** et gèrent elles-mêmes leurs obligations RH, mais **peuvent choisir de confier** certaines missions au CDG par convention.

En matière de dialogue social, les CDG jouent un rôle central car ils organisent, pour le compte des petites collectivités affiliées :

- les **CAP départementales** (communes <350 agents) : ainsi un agent d'une petite mairie verra son cas examiné à la CAP du CDG, commune à plusieurs employeurs, plutôt qu'au sein d'une CAP propre à sa mairie.
- les **CST départementaux** (voir ci-après) pour les collectivités de moins de 50 agents en dessous de ce seuil, une commune n'a pas son propre comité social et dépend d'un CST « mutualisé » au CDG.

En résumé, pour les petites structures : **<50 agents = CST au CDG, <350 agents = CAP au CDG**. Au-delà, les collectivités ont l'obligation de mettre en place leur **propre CST** (dès 50 agents) et **peuvent avoir leur propre CAP** (dès 350 agents), même si elles ont la possibilité de continuer à passer par le CDG par convention pour l'une ou l'autre instance. Cette organisation vise à assurer une représentation du personnel même dans les très petites collectivités, en évitant de créer des instances sans taille critique.

## Comité Social Territorial (CST) et Formation Spécialisée (F3SCT)

Le **Comité Social Territorial (CST)** est la nouvelle instance issue de la fusion des anciens **Comités Techniques (CT)** et **Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**, conformément à la réforme du dialogue social de 2019. Le CST est entré en vigueur **après les élections professionnelles de décembre 2022** – celles-ci ont permis d'élire pour la première fois les représentants du personnel siégeant en CST. Désormais, le CST est **l'instance unique de dialogue social dans chaque collectivité ou établissement**, compétente sur **les questions collectives de travail** : réorganisation des services, conditions de travail, grandes orientations RH, et sur **les conditions de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)** des agents.

Dans les faits, un CST couvre un périmètre qui peut être une commune, un groupement de communes, un département, etc. – toute entité employant au moins **50 agents** doit instituer

un CST propre (si <50, rappel : CST mutualisé au CDG). Le CST est une instance **paritaire** comprenant des représentants de l'administration (employeur) et des représentants du personnel élus, en nombre égal. Il se réunit périodiquement (généralement au moins 2 fois par an) pour donner des **avis** sur les projets importants concernant l'organisation et le fonctionnement des services ou les règles applicables aux agents (par exemple : plan de formation, fixation des ratios de promotion, règlement intérieur, déménagement de service, etc.). Il a aussi un rôle consultatif sur le **document unique d'évaluation des risques**, le suivi des conditions de santé au travail, etc.

Toutefois, lorsque les sujets de santé, sécurité au travail requièrent une expertise particulière, la loi prévoit la mise en place d'une **Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)** au sein du CST. En d'autres termes, le CST peut être **scindé en deux formations** : la **formation générale (CST)** et une **formation spécialisée (F3SCT)** dédiée aux questions d'hygiène et sécurité, reprenant l'héritage des CHSCT. Cette F3SCT existe obligatoirement dans les collectivités au-dessus d'un certain seuil d'effectifs à risque ou sur décision de l'employeur en accord avec le CST. Les **membres titulaires de la F3SCT** sont choisis parmi les élus du personnel du CST (mandatés spécifiquement pour siéger en F3SCT), tandis que les **suppléants** peuvent être d'autres agents de la collectivité proposés par les syndicats. La F3SCT traite par exemple des questions de conditions de travail, d'aménagement de postes, d'accidents de service, etc., et formule des avis ou propositions plus techniques.

La mise en place des CST/F3SCT est une innovation majeure découlant de la loi 2019-828, visant à **simplifier et renforcer le dialogue social**. Au niveau national, on parle de **Comité Social** dans chaque versant (ex. Conseil Social d'Administration pour l'État) ; dans la FPT, on garde l'appellation CST. Ces instances unifiées permettent d'aborder de manière **globale et stratégique** les sujets relatifs aux agents, plutôt que de les séparer en deux comités distincts comme auparavant. Cette réforme s'inscrit dans l'objectif de « promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif » affiché par le gouvernement en 2019 [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr).

Du point de vue des **élections professionnelles** : pour le CST, le scrutin est **tous corps et catégories confondus** – il n'y a pas de séparation A/B/C dans les listes candidates, contrairement aux CAP. Chaque organisation syndicale présente une liste unique de candidats (toutes catégories mélangées) au CST de la collectivité. Cela signifie qu'un syndicat qui veut obtenir un siège doit **rassembler des suffrages sur l'ensemble des agents** de la collectivité. C'est un point important pour la stratégie électorale : il **faut convaincre les agents de toutes catégories**, notamment les catégories C qui constituent souvent la majorité (parfois plus de 80 % des effectifs dans les petites communes) . Un syndicat corporatiste limité aux cadres (A) ou aux agents de maîtrise (C) uniquement aurait peu de chances d'obtenir assez de voix au CST. La FPT incite donc fortement les syndicats à représenter **toutes les catégories** d'agents, sans exclusivité.

En somme, les **CAP, CST/F3SCT** et les **CDG** forment l'ossature du dialogue social territorial. À ces instances s'ajoute le niveau national via le **Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)**, qui est une instance consultative nationale où siègent des élus locaux, des représentants syndicaux et des représentants de l'État, chargée d'examiner les projets de

textes relatifs à la FPT. La représentativité au CSFPT dépend directement des résultats aux élections CST (voir section suivante) [collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr).

Cette architecture complexe garantit à la fois la prise en compte des enjeux locaux (via CAP et CST dans chaque collectivité) et une cohérence nationale (via les CDG et le CSFPT). **La loi de 2019** et le **code général de la fonction publique** (entré en vigueur en 2022) ont modernisé cet édifice, avec l'idée de rendre le dialogue social **plus efficace** (réduction du nombre d'instances, recentrage sur l'essentiel) tout en conservant des garanties de concertation pour les agents [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr).

## 5. Déroulement et enjeux des élections professionnelles

Les élections professionnelles dans la FPT sont un processus décentralisé mais simultané. **Chaque employeur territorial organise son propre scrutin** pour élire les représentants du personnel dans ses instances (CST local, éventuellement CAP locales ou CAP départementales via le CDG, et CCP). Ces scrutins se tiennent tous les 4 ans et, depuis 2014, ont lieu **le même jour dans toute la fonction publique** afin de faciliter la mesure de la représentativité globale. Ainsi, la dernière élection s'est déroulée du 1er au 8 décembre 2022 (avec vote électronique étalé sur plusieurs jours dans certaines collectivités, ou vote à l'urne le 8 décembre) pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). La prochaine aura donc lieu fin 2026 [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr).

**Organisation du scrutin** : dans chaque collectivité, un **protocole électoral** est négocié en amont (avec les syndicats locaux) pour fixer les modalités pratiques : composition du bureau de vote, déroulement du vote (électronique ou papier), horaires, etc.. Les listes de candidats sont déposées par les organisations syndicales représentatives ou souhaitant concourir. Pour le **CST**, c'est une élection **proportionnelle** à un tour, à la plus forte moyenne, sur listes (avec représentation équilibrée hommes-femmes imposée sur les listes). Les sièges sont attribués en fonction des voix obtenues par chaque liste. Pour les **CAP** de la FPT, le scrutin est également proportionnel mais **par catégorie** : il y a des listes distinctes en A, B, C. Une organisation peut présenter des listes dans une, deux ou trois catégories selon son implantation. Enfin, pour les **CCP** (contractuels), l'élection se fait sur une liste unique (toutes catégories confondues, A+B+C ensemble) conformément à la loi de 2019.

Chaque agent vote donc pour : la liste CST de sa collectivité (s'il y en a un), la liste CAP de sa catégorie (si fonctionnaire titulaire), et la liste CCP (si contractuel). Dans les petites communes sans CST propre, les agents votent seulement pour les CAP/CCP départementales via le CDG. Une spécificité de la FPT est que les agents peuvent relever de **plusieurs scrutins simultanés** selon leur situation (un titulaire votera CST + CAP, un contractuel CST + CCP, un titulaire de catégorie C dans une petite commune votera CAP au CDG + CST du CDG, etc.), ce qui complexifie un peu la lisibilité mais permet à chacun d'être représenté.

**Enjeux de participation** : Un défi majeur est de **mobiliser les agents** à participer au vote. En 2022, la **participation électorale dans la FPT a été de 45,6 %**, en baisse par rapport à 2018 où elle était d'environ 52 % [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). Cela signifie que moins d'un agent sur deux s'est déplacé ou connecté pour voter, malgré l'importance de ces élections. Néanmoins, la FPT reste le versant où l'on vote le plus (45,6 % contre 44,9 %

dans la fonction publique de l'État et seulement 37,9 % dans l'Hospitalière la même année) [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). La baisse de participation (-6 points environ) inquiète les syndicats car elle peut fragiliser la légitimité des représentants et reflète un désengagement des agents [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr). Parmi les facteurs évoqués figurent les difficultés organisationnelles (ex. bugs ou complexité du vote électronique dans certains cas), la méconnaissance des enjeux ou un certain désenchantement vis-à-vis du paritarisme.

Pour un syndicat comme le SNT, **augmenter la participation** est crucial. Un fort taux de vote donne plus de poids aux représentants élus pour négocier avec l'employeur. Des campagnes de communication, des réunions d'information et une pédagogie sur le rôle concret des CAP/CST peuvent aider à motiver les agents à voter. L'**implication de la catégorie C** (majoritaire en nombre) est notamment un enjeu stratégique : il faut convaincre ces agents (souvent les plus éloignés des instances) que leur voix compte.

**Résultats et représentativité syndicale** : Les élections déterminent la **répartition des voix** entre organisations syndicales, ce qui a des conséquences directes. D'une part, localement, la composition du CST ou des CAP de chaque collectivité dépend des scores de chaque liste. D'autre part, au niveau national, c'est le cumul des voix obtenues aux **CST** de toutes les collectivités qui sert à calculer la représentativité des syndicats et à répartir les sièges au **Conseil Supérieur de la FPT (CSFPT)** [collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr). En 2022, environ **851 000 agents territoriaux ont voté** (sur 1,87 million inscrits) pour les CST, exprimant 2,1 millions de voix (chaque électeur pouvant voter pour plusieurs instances) [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr) [collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr). À l'issue du scrutin, les grandes tendances nationales ont peu évolué par rapport à 2018 :

- La **CGT** demeure la première organisation syndicale dans la FPT avec environ **28 %** des voix [collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr) (et 7 sièges sur 17 au CSFPT).
- La **CFDT** suit avec ~22 % [collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr) (5 sièges).
- Puis viennent **FO** (~16 %, 4 sièges), **UNSA** (~9 %, 2 sièges), la **FA-FPT** (~8 %, 1 siège), la **FSU** (~4 %, 1 siège) [collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr).
- D'autres organisations (Solidaires, CFTC, CGC, etc.) se partagent les quelques points restants mais n'ont pas atteint de siège au CSFPT, sauf la FSU qui a gagné celui de Solidaires en 2022 [collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr).

Ces résultats traduisent une relative stabilité du paysage syndical [collectivites-locales.gouv.fr](http://collectivites-locales.gouv.fr). Pour le SNT, qui s'inscrit dans ce contexte, l'enjeu est de **conforter sa place** et d'augmenter son audience parmi les territoriaux. Chaque voix gagnée localement contribue au poids global du syndicat. Notons qu'au-delà des chiffres, la **représentativité nationale** conditionne aussi les moyens accordés aux organisations (crédits d'heures, financement, places dans les organismes paritaires, etc.), d'où l'importance vitale de ces élections pour la vie syndicale.

**Modalités de vote** : Comme évoqué, le vote peut être **classique (papier)** ou **électronique**. En 2018, la plupart des collectivités votaient à l'urne, tandis qu'en 2022 une large part a basculé vers le vote électronique (surtout via des prestataires externes). Le bilan est contrasté : le vote électronique a pu faciliter la participation dans certains cas (plus simple pour les agents dispersés, vote possible sur plusieurs jours) mais a aussi connu des ratés (pannes de serveurs, codes non reçus) qui ont pu décourager des votants [cgt.frcgt.fr](http://cgt.frcgt.fr). Par principe, chaque employeur décide – la **libre administration** permet ce choix. À l'avenir, un chantier

réglementaire est en cours pour harmoniser ces règles : ainsi, un décret du 6 novembre 2024 a rendu le vote électronique **obligatoire dans la fonction publique d'État** en 2026 [fonction-publique.gouv.fr](https://fonction-publique.gouv.fr). Pour la territoriale, il reste facultatif mais encouragé.

En conclusion de cette partie, les élections professionnelles FPT sont un **moment démocratique crucial** où chaque agent peut influencer la gestion de sa carrière et de ses conditions de travail en choisissant ses représentants. Les enjeux principaux sont d'**assurer une forte participation**, de **bien représenter toutes les catégories** d'agents, et pour les syndicats, de **gagner en légitimité** pour peser dans le dialogue social. Les employeurs, de leur côté, ont intérêt à une représentation stable et constructive pour mener les changements avec l'adhésion du personnel.

## 6. Dialogue social territorial et formation syndicale

Une fois les représentants élus, le véritable travail commence : celui du **dialogue social au quotidien** dans chaque collectivité. La qualité de ce dialogue – et in fine des conditions de travail des agents – dépend beaucoup de la **formation** et de la **disponibilité** des représentants syndicaux. C'est pourquoi la **formation syndicale** des élus du personnel est un enjeu stratégique fort, particulièrement après la mise en place des CST/F3SCT qui élargissent leurs attributions.

**Cadre légal du droit à la formation syndicale** : Tous les agents publics, qu'ils soient **syndiqués ou non**, ont droit à des **congés de formation syndicale**. Le *code général de la fonction publique* (article L215-1) prévoit un congé avec traitement d'une durée maximale de **12 jours ouvrables par an** pour participer à des formations organisées par une organisation syndicale agréée [service-public.fr](https://service-public.fr). Ce droit concerne aussi bien les titulaires que les contractuels, dès lors qu'ils sont en activité. Par ailleurs, suite aux élections de 2022, la réglementation impose que **les membres élus du personnel aux CST et F3SCT bénéficient d'une formation spécifique à leurs fonctions**. En effet, le législateur a prévu que les nouveaux élus du personnel soient formés aux enjeux du dialogue social, à la prévention des risques professionnels, etc., afin d'exercer efficacement leur mandat. Ces formations sont essentielles pour que les représentants puissent analyser des documents techniques (budgets, rapports sociaux, plans de prévention), dialoguer d'égal à égal avec l'administration et défendre au mieux les agents.

Le **SNT** a d'ailleurs fait de l'organisation de ces formations l'un de ses **objectifs stratégiques**. Par exemple, le syndicat envisage de former en interne des **formateurs agréés** capables d'animer des sessions pour les élus du personnel CST/F3SCT, en lien avec des instituts spécialisés (type CNFPT ou Instituts du travail universitaires). L'idée est d'être proactif : ne pas laisser uniquement l'administration ou des organismes extérieurs former les représentants, mais **proposer une offre de formation syndicale** adaptée aux réalités du terrain. Il reste en effet un délai assez court après les élections (6 mois maximum) pour former les nouveaux élus dans chaque instance. Investir dans la formation est donc un **levier crucial pour l'efficacité syndicale** : un représentant bien formé connaîtra mieux ses droits, les procédures, saura argumenter en CST, détecter les risques pour les agents, etc.. Cela profite à l'ensemble des agents (meilleure protection, négociations plus abouties) et au **bon fonctionnement du dialogue social** local.

En plus de la formation, les représentants syndicaux disposent de **crédits de temps** pour exercer leur mandat : autorisations d'absence pour réunions, **décharges d'activité** (heures de délégation) en fonction du nombre d'agents représentés, etc. [service-public.fr](http://service-public.fr) [service-public.fr](http://service-public.fr). Ces moyens, attribués par collectivité après les élections, permettent aux militants de se consacrer partiellement ou totalement à leurs missions syndicales. Par exemple, un élu du personnel au CST d'une grande ville peut bénéficier de quelques heures par semaine pour préparer les réunions, rencontrer les agents, siéger aux commissions, etc. L'enjeu pour les syndicats est de **former un maximum de militants** et d'utiliser au mieux ces moyens pour être présents sur le terrain, au plus près des agents, y compris dans les petites structures.

## Simulation financière intégrée à la stratégie de formation

Afin de valoriser cet investissement stratégique, nous avons réalisé une simulation basée sur les hypothèses suivantes :

- **Nombre de sections locales actives** : 130 sections du SNT.
- **Répartition indicative des sections par taille de collectivité** :
  - Petites collectivité (< 50 agents) : 20 à 25 sections, 1 à 2 sièges par collectivité (20 à 40 sièges au total).
  - Moyennes collectivité (50 à 349 agents) : 50 à 60 sections, 3 à 5 sièges par collectivité (150 à 300 sièges au total).
  - Grandes collectivité ( $\geq$  350 agents) : 45 à 60 sections, 5 à 10 sièges par collectivité (225 à 600 sièges au total).
  - **Projection prudente totale** : Entre 395 et 940 sièges, avec une estimation conservatrice souvent retenue entre 460 et 865 sièges.
- **Formation post-électorale** :  
Environ 70 % des élus (titulaires CST/F3SCT) devront suivre une formation post-électorale d'une durée minimale de **3 jours**.
- **Tarif de formation** :  
Le coût a été actualisé à une fourchette de **250 à 350 € par jour** par agent.

### A. Estimation du Nombre d'Élus et de Formations à Prévoir

- **Nombre d'élus projeté** :
  - Si nous considérons la projection prudente, avec 460 à 865 élus obtenus au total, alors 70 % d'entre eux devront être formés, soit :
    - Pour 460 élus : 70 %  $\approx$  **322 agents**
    - Pour 865 élus : 70 %  $\approx$  **605 agents**

### B. Calcul du Gain Financier Brut

#### Scénario Bas (tarif de 250 € par jour)

- Pour 322 agents :  
 $322 \text{ agents} \times 3 \text{ jours} \times 250 \text{ €} = \mathbf{241\ 500 \text{ €}}$
- Pour 605 agents :  
 $605 \text{ agents} \times 3 \text{ jours} \times 250 \text{ €} = \mathbf{453\ 750 \text{ €}}$

## Scénario Haut (tarif de 350 € par jour)

- Pour 322 agents :  
322 agents × 3 jours × 350 € = **338 100 €**
- Pour 605 agents :  
605 agents × 3 jours × 350 € = **635 250 €**

**Gain financier brut estimé** : Entre **241 500 €** et **635 250 €**.

## Argumentaire stratégiques

### 1. Investissement dans la Formation pour Optimiser le Dialogue Social

- La montée en compétence des élus est essentielle pour défendre efficacement les intérêts des agents. Des représentants bien formés maîtrisent mieux les droits, les techniques de négociation et les aspects techniques (budgets, rapports sociaux), ce qui permet d'améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social.
- La formation syndicale constitue non seulement un coût, mais un investissement rentable à long terme permettant de prévenir les conflits sociaux et d'assurer une meilleure coordination au sein des instances paritaires locales.

### 2. Renforcement du Rôle Syndical et de l'Implantation Locale

- Grâce aux formations, le SNT renforce son implantation dans l'ensemble des collectivités, des plus petites aux plus grandes structures. Chaque élu formé devient un relais sur le terrain, assurant une meilleure coordination et mutualisation des bonnes pratiques.
- Cette stratégie favorise également la négociation locale, en s'appuyant sur des accords collectifs innovants (aménagement du temps de travail, télétravail, actions sociales), qui renforcent à la fois la protection des agents et la performance des services publics.

### 3. Impact Financier et Retour sur Investissement

- Le dispositif de formation, au tarif compétitif de 250 à 350 € par jour pour 3 jours de formation, génère un revenu brut potentiel compris entre **241 500 €** et **635 250 €**.
- Ces fonds peuvent être réinvestis dans le développement d'outils d'analyse, de communication ou encore dans la professionnalisation des militants, constituant ainsi un véritable levier financier pour la CFE-CGC.
- Le doublement du nombre d'adhérents observé depuis 2022 témoigne déjà d'un potentiel de croissance de la représentation, qui devrait se traduire par une augmentation du nombre d'élus et, par conséquent, un impact financier encore plus important.

### 4. Adaptation aux Nouvelles Exigences et Optimisation du Dialogue Social

- Les évolutions législatives récentes, notamment la loi de 2019 et la mise en place du rapport social unique (RSU), imposent une évolution vers un dialogue plus informé et transversal.
- La formation des élus, réalisée dans un délai court post-élections (6 mois maximum), permet de répondre à ces exigences et d'instaurer une véritable

culture du dialogue social dans chaque collectivité, renforçant ainsi la crédibilité et l'efficacité du syndicat.

#### 5. Conclusion : Un Choix Gagnant-Gagnant

- Investir dans la formation syndicale est à la fois une condition indispensable pour renforcer le dialogue social territorial et un levier stratégique financier pour la CFE-CGC.
- La projection montre que, grâce à une mobilisation accrue et à une stratégie de formation efficace, le SNT pourrait non seulement augmenter significativement son nombre d'élus (entre 460 et 865 sièges) mais aussi générer un revenu brut substantiel (entre 241 500 € et 635 250 €) via ce dispositif.
- Ce double effet – amélioration du dialogue social et apport financier – représente un véritable avantage compétitif pour accompagner la transformation du secteur de la fonction publique territoriale.

### Dialogue social territorial : nouveaux enjeux

Le dialogue social dans la FPT est en pleine évolution. La loi de 2019 a introduit des **obligations nouvelles** pour les employeurs en la matière, comme l'élaboration chaque année d'un **rapport social unique (RSU)** consolidant toutes les données RH (effectifs, promotions, égalité F/H, absentéisme...) qui doit être présenté au CST [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr). Ce rapport sert de base à un dialogue social plus informé et transversal. De plus, le gouvernement a été habilité à légiférer par ordonnances pour développer la **négociation collective** dans la fonction publique [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr). Désormais, dans la FPT, il est possible de conclure des **accords locaux** sur certains sujets (égalité professionnelle, qualité de vie au travail, temps de travail...) entre l'administration et les syndicats représentatifs, ce qui auparavant était très limité. C'est un changement de culture qui se met en place progressivement : on passe d'un système strictement consultatif (avis des CT/CST) à un système où, sur certains thèmes, on peut rechercher un **accord majoritaire local**. Cela s'est déjà vu par exemple sur des accords locaux d'aménagement du temps de travail ou de télétravail dans certaines grandes collectivités.

Toutefois, la **fragmentation des employeurs** rend difficile une application uniforme de ces avancées. Beaucoup de petites communes n'ont pas les moyens ou le réflexe de négocier localement – elles se contentent d'appliquer les règlements en vigueur. Le rôle des CDG et des syndicats départementaux est alors d'impulser une coordination, de mutualiser éventuellement des accords-cadres dont les petites structures peuvent s'inspirer. Un autre enjeu est la **modernisation des outils** : dématérialisation des convocations, création d'observatoires régionaux du dialogue social, etc., pour pallier l'éparpillement. L'investissement dans le dialogue social **porte ses fruits** lorsqu'il est pris au sérieux : on observe, par exemple, que dans les collectivités où les instances paritaires fonctionnent bien, il y a souvent **moins de conflits sociaux ouverts**, plus d'innovations RH (télétravail, action sociale) et une meilleure ambiance de travail. À l'inverse, là où le dialogue est formel ou bloqué, le climat social peut se dégrader (grèves, absentéisme, turn-over).

Pour le SNT, tous ces éléments – **formation des élus, négociation locale, mobilisation des agents** – font partie d'une stratégie globale visant à **renforcer le dialogue social territorial**. Un dialogue social de qualité est gagnant-gagnant : il permet aux agents d'être entendus et aux

employeurs de conduire leurs projets de façon concertée, évitant ainsi bien des contentieux et incompréhensions. Le SNT entend accompagner ses sections locales pour tirer le meilleur parti de la nouvelle donne institutionnelle (CST, etc.) et des droits renforcés (formation, négociation).

## 7. Conclusion

Les élections professionnelles dans la fonction publique territoriale ne sont pas qu'une simple formalité administrative : ce sont de véritables **rendez-vous démocratiques** qui engagent l'avenir du dialogue social local pour les quatre années à venir. Derrière le renouvellement des instances paritaires, **les enjeux humains et stratégiques sont considérables**. Il s'agit de faire vivre le **droit d'expression des agents** à travers leurs représentants, de garantir l'équité dans la gestion des carrières, d'améliorer les conditions de travail et la santé au travail par une concertation continue.

À l'aube des prochaines élections de 2026, plusieurs axes méritent une attention particulière : augmenter la **participation électorale** (par l'information et la sensibilisation des agents sur l'importance de leur vote), veiller à une **représentation équilibrée** de la diversité des métiers et des catégories dans les instances, et **former massivement** les nouveaux élus pour qu'ils soient immédiatement opérationnels. Le Syndicat National des Territoriaux, fort de son ancrage dans de nombreuses collectivités, a un rôle déterminant à jouer pour **animer ce processus électoral** et ensuite accompagner ses élus dans l'exercice de leur mandat.

Les transformations législatives récentes (loi 2019-828, ordonnances sur la négociation) ouvrent des **perspectives nouvelles** : un dialogue social plus **stratégique et constructif**, avec possibilité d'accords locaux et une rationalisation des instances. Mais cela suppose que les acteurs locaux (élus, dirigeants, syndicalistes) s'approprient ces outils et en fassent de véritables leviers d'amélioration du service public. Dans le respect du principe de libre administration des collectivités [village-justice.com](http://village-justice.com), chaque employeur doit jouer le jeu du dialogue social et chaque agent peut contribuer, via son vote et son engagement syndical éventuel, à faire entendre sa voix.

En conclusion, les enjeux des élections professionnelles territoriales dépassent largement la seule question syndicale : ils touchent à la **vitalité démocratique** de nos institutions locales et à la qualité du service rendu aux citoyens. Un personnel territorial bien représenté, écouté et formé, c'est une fonction publique territoriale plus performante et plus proche des besoins du public. C'est dans cet esprit que le SNT inscrit son action, convaincu que **l'intelligence collective** et la **participation active** de chacun sont les clefs d'un dialogue social réussi et d'un service public local de qualité.

### Sources :

- Données statistiques issues du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2024 (DGAFP) [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr) et statistiques Insee/DGCL sur les effectifs (fin 2022) [maire-info.comcollectivites-locales.gouv.fr](http://maire-info.comcollectivites-locales.gouv.fr).
- **Loi n°2019-828 du 6 août 2019** – Loi de transformation de la fonction publique (JO du 7 août 2019) et **Code général de la fonction publique** (partie Législative) [fonction-publique.gouv.frlegifrance.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.frlegifrance.gouv.fr).
- Article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958 – Principe de libre administration des collectivités territoriales [village-justice.com](http://village-justice.com).
- Documentation du Syndicat National des Territoriaux (SNT) – support de présentation (extraits fournis)
- Communiqués officiels sur les **élections professionnelles 2022** : résultats globaux et taux de participation (DGAFP, DGCL) [fonction-publique.gouv.frcollectivites-locales.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.frcollectivites-locales.gouv.fr).
- Sites des Centres de gestion et Service-Public.fr – informations sur les instances (CST, CAP) et le droit syndical (congrés de formation) [fonction-publique.gouv.frservice-public.fr](http://fonction-publique.gouv.frservice-public.fr).