syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

# Baromètre Syndex

**ÉTAT DU DIALOGUE DU SOCIAL EN FRANCE. UNE ENQUÊTE RÉALISÉE AVEC L'IFOP**

8e édition / janvier 2026

Sommaire

## Chiffres clés

**PARTIE 1**

## État du dialogue social fin 2025


08 Un contexte économique morose, peu propice à un dialogue social apaisé

09 Du côté des RP, la qualité du dialogue social poursuit son érosion

10 Un dialogue social aussi déterminé par la qualité des relations avec la direction

11 La santé, la sécurité et les conditions de travail toujours en tête des sujets prioritaires pour l'ensemble du panel


**PARTIE 2**

## État de l'instance et des représentant·es


14 Être RP : un engagement fondé sur des motivations collectives et permettant de développer des compétences

15 L'utilité du CSE reconnue par les salarié·es et les directions

16 Les limites de l'instance : l'affaiblissement de son poids et le temps nécessaire à la fonction

17 Plus inquiet·es et moins optimistes vis-à-vis du CSE, les RP restent déterminé·es


**PARTIE 3**

## Sujets d'actualité / sujets de dialogue social


20 Égalité professionnelle : transparence et rattrapage salarial attendus

21 Rémunérations et partage de la valeur : des attentes mais plus modestes après des années de forte inflation

22-23 QVCT : un sujet auquel le CSE doit être davantage associé

24 Seniors : peu de dispositifs spécifiques et des salarié·es mal informé·es

25 Environnement : une place difficile à trouver au CSE

26-27 Intelligence artificielle : un sujet émergent et un dialogue social largement insuffisant


## Conclusions 2026 et perspectives à 5 ans

# Méthodologie

## Enquête tripartite conduite par l'Ifop en septembre et octobre 2025

**Volet quantitatif**

|

1 167 représentant·es du personnel

1 301 salarié·es travaillant dans des entreprises de plus de 50 salarié·es

400 chef·fes d'entreprise et DRH d'entreprises de 50 salarié·es et plus, panel Ifop

×

**Questionnaire en ligne auto-administré et interviews téléphoniques**

×

**Volet qualitatif**

|

***8 entretiens téléphoniques de 1 heure :***

2 RP d'entreprises de plus de 5 000 salarié·es

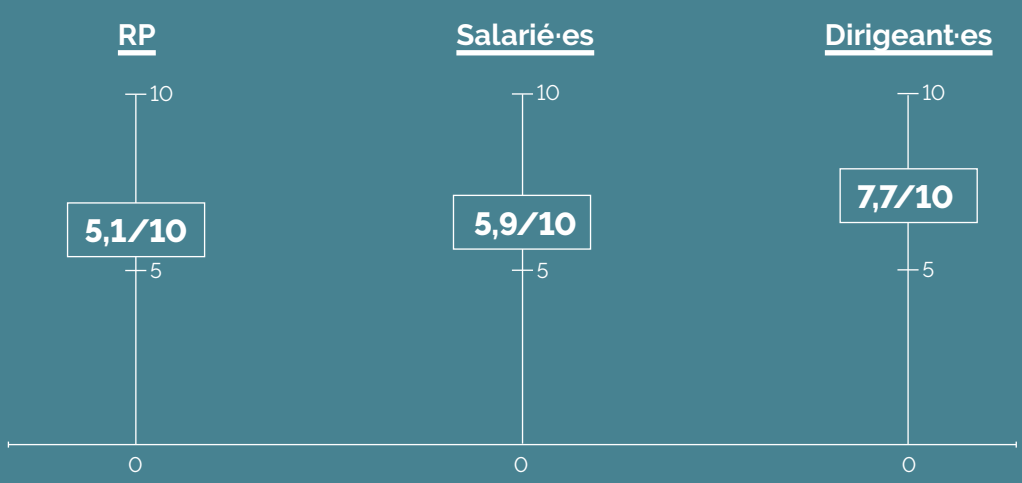
3 RP d'entreprises de 1 000 à 5 000 salarié·es

2 RP d'entreprises de 250 à 1 000 salarié·es

1 RP d'entreprise de moins de 250 salarié·es

# Chiffres clés

## Notes données au dialogue social




**86 %**
**des salarié·es** et

**94 %**
**des directions**
considèrent le CSE comme
une **instance utile**.

**68 %**
**des salarié·es**
ont une **bonne image**
**de leur CSE** et près de

**70 %**
**des élu·es**
estiment que leur
engagement est **accepté et**
**reconnu par les salarié·es**
**et les directions**.

**1 RP sur 2**
**explique son engagement**
**au CSE** par la volonté de défendre
les droits des salarié·es et un tiers évoque
le souhait d'agir pour plus d'**équité**
**et de justice sociale**.

**80 %**
**des salarié·es** et

**91 %**
**des RP**
appellent à un **meilleur partage du pouvoir décisionnaire**
dans l'entreprise,
**entre l'employeur et/ou l'actionnaire, le CSE, les représentant·es du personnel et les salarié·es.**

**75 %**
**des RP**
citent la **prise en compte de leurs avis et revendications** en tête des éléments contribuant le plus **fortement au dialogue social (+7 points en 1 an)**.

Ils sont
**85 %**
à souhaiter le **renforcement du poids des avis du CSE**.

**44 %**
**des RP**
estiment **élevé le risque d'accident du travail**
dans leur entreprise,
une donnée à relier aux

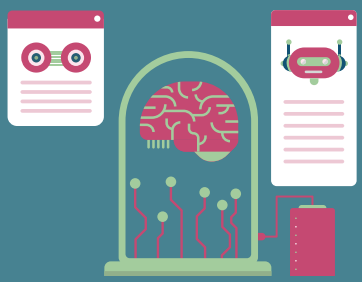
**51 %**
**de salarié·es** et

**25 %**
**de RP**
considérant que l'entreprise n'a pas **une conscience suffisante de la pénibilité** en son sein.

Cela explique aussi que **la santé et les risques psychosociaux, les conditions de travail et la sécurité** restent les **sujets prioritaires à traiter par le CSE pour 8 RP sur 10**.

**24 %**
**des RP**
placent l'IA parmi les sujets prioritaires du CSE,
en hausse de 8 pts en 1 an.

Les **enjeux environnementaux reculent chez les RP et les salarié·es**. Au contraire, la part des directions les reconnaissant comme un **sujet prioritaire du CSE gagne 7 pts**.



# Partie 01

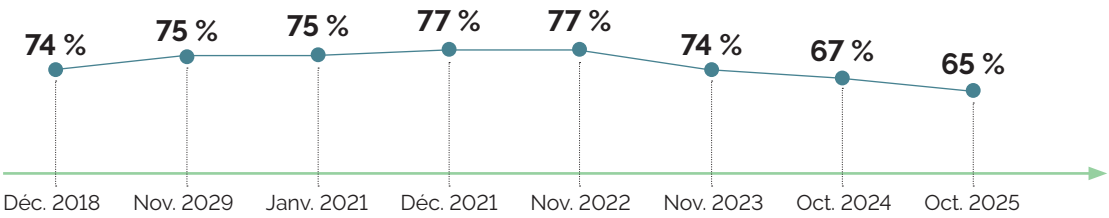
# État du dialogue social fin 2025

# Un contexte économique morose, peu propice à un dialogue social apaisé

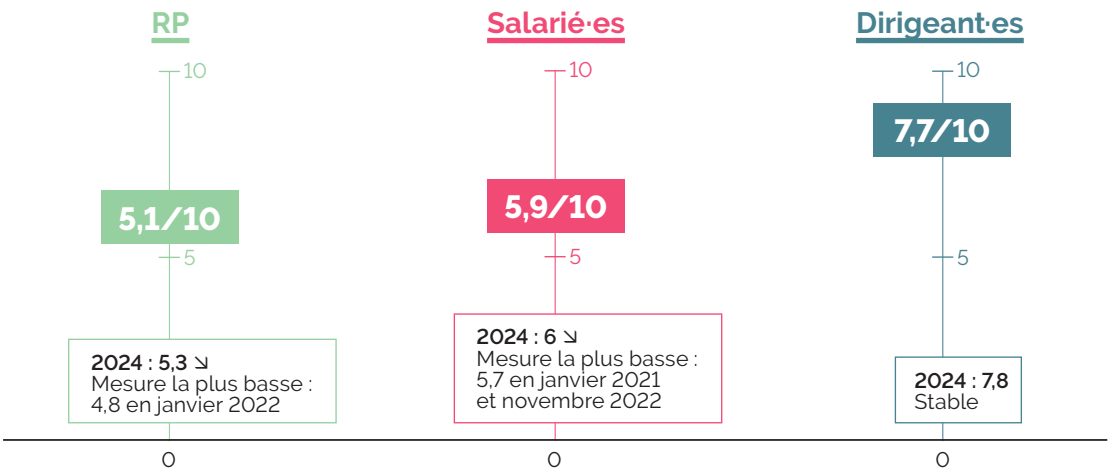
Si

**65 %**

**des RP estiment bonne la situation économique** de leur entreprise, il s'agit du plus faible score enregistré depuis 2018.




## La note attribuée au dialogue social diffère selon le panel




**Les RP continuent d'année en année à se montrer toujours plus critiques** vis-à-vis du dialogue social que les dirigeant·es, qui l'évaluent positivement. Les salarié·es restent plus réservé·es.

# Du côté des RP, la qualité du dialogue social poursuit son érosion

**… avec un rendez-vous raté pour la prise en compte des revendications et des avis.** Les RP placent toujours la proximité parmi les 3 éléments principaux contribuant à la qualité du dialogue social. Ils soulignent davantage cette année l'importance de la prise en compte de leurs avis et revendications par la direction dans ce dialogue (+4 points), mais considèrent que les directions ne sont pas au rendez-vous sur cet aspect : pour la première fois, leur évaluation de cet indicateur passe en dessous de 5/10.

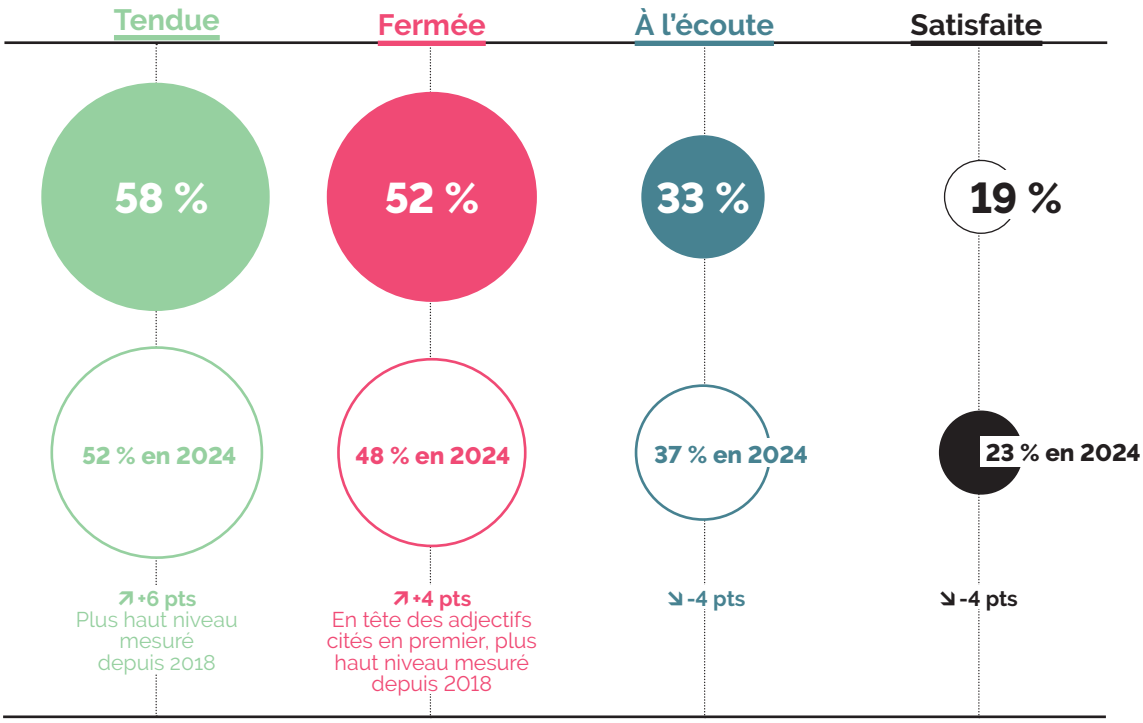
| | RP | | Dirigeant·es |
|---|---|---|---|
| | Contribue fortement | Évaluation de la qualité | Contribue fortement |
| Prise en compte des avis et revendications des RP par la direction | **75 %** ↗+7 pts<br>**68 % en 2024**<br>**Total contribue : 93 %** | 4,7/10<br>5,1 en 2024<br>première fois en dessous de 5/10 | 52 %<br>54 % en 2024<br>Total contribue : 95 % |
| Proximité des élu·es avec les salarié·es et avec le terrain | **74 %**<br>**73 % en 2024**<br>**Total contribue : 96 %** | 7,1/10<br>7 en 2024 | 54 %<br>56 % en 2024<br>Total contribue : 91 % |
| Transmission et qualité de l'information | **74 %** ↗+6 pts<br>**68 % en 2024**<br>**Total contribue : 95 %** | 5,4/10<br>5,7 en 2024 | **61 %**<br>**62 % en 2024**<br>**Total contribue : 97 %** |
| Respect de la législation | 71 % ↗+9 pts<br>62 % en 2024<br>Total contribue : 94 % | 6,4/10<br>6,6 en 2024 | **70 %**<br>**67 % en 2024**<br>**Total contribue : 97 %** |
| Confiance entre les participant·es | 70 %<br>68 % en 2024<br>Total contribue : 93 % | 5,5/10<br>5,8 en 2024 | **64 %**<br>**65 % en 2024**<br>**Total contribue : 97 %** |
| Capacité à suivre les accords signés | 68 %<br>68 % en 2024<br>Total contribue : 93% | 5,8/10<br>6,1 en 2024 | 54 %<br>49 % en 2024<br>Total contribue : 93 % |
| Moyens alloués au dialogue social | 66 %<br>61 % en 2024<br>Total contribue : 94 % | 6,4/10<br>6,5 en 2024 | 36 %<br>36 % en 2024<br>Total contribue : 84 % |
| Capacité à produire des accords | 56 %<br>53 % en 2024<br>Total contribue : 92 % | 5,7/10<br>5,9 en 2024 | 42 %<br>Total contribue : 90 % |
| Présence syndicale | 56 %<br>56 % en 2024<br>Total contribue : 87 % | 6,6/10<br>6,8 en 2024 | 20 %<br>Total contribue : 60 %<br>-7 pts vs 2024 |
| Visibilité de l'agenda social | 48 %<br>42 % en 2024<br>Total contribue : 88 % | 5,7/10<br>5,8 en 2024 | 34 %<br>Total contribue : 85 % |

# Un dialogue social aussi déterminé par la qualité des relations avec la direction

> *L'état du dialogue social, ça va dépendre du DRH.*
>
> Élu, R&D sidérurgie
> 700 salarié·es

> *On a un management un peu régulièrement sur le dos, qui nous sollicite sur des groupes de travail, sur des demandes de démarches d'amélioration, des choses qui pourraient avoir un intérêt si vraiment ce qu'on disait était pris en compte.*
>
> Élu, distribution omnicanale
> 1 400 salarié·es

**État d'esprit des directions selon les RP** (%, total des citations)




**Opportuniste : 53 %** (55 % en 2024) / **Attentiste : 46 %** (48 % en 2024, -2 pts) / **Ouverte : 23 %** (24 % en 2024) / **Inquiète : 15 %** (15 % en 2024).

# La santé, la sécurité et les conditions de travail toujours en tête des sujets prioritaires pour l'ensemble du panel

**Les enjeux environnementaux reculent auprès des salarié·es (-4 pts) et des RP (-4 pts), mais prennent de l'importance chez les dirigeant·es**, tandis que le développement de l'IA, bien qu'en bas de tableau, gagne rapidement du terrain chez les représentant·es du personnel (+8 pts). Rémunération et partage de la valeur, au 3e rang des préoccupations des salarié·es, arrivent en 4e position pour les RP et en 6e place pour les dirigeant·es.

**Les sujets prioritaires du dialogue social à traiter par le CSE**
(%, total des citations, plusieurs réponses possibles)

| | RP | Salarié·es | Dirigeants |
|---|---|---|---|
| Santé et RPS | **94 %** ↗ +2 pts | 65 % = | **57 %** ↗ +1 pt |
| Conditions de travail et charge de travail | **93 %** = | **76 %** = | **60 %** ↗ +7 pts<br>Plus haut à 72 % en 2023 |
| Sécurité au travail | **85 %** ↘ -1 pt | **73 %** ↘ -2 pts | **75 %** ↗ +5 pts<br>Plus haut à 79 % en 2023 |
| Pouvoir d'achat, rémunération et partage de la valeur | 80 % ↘ -3 pts | **70 %** | 48 % |
| Choix stratégiques | 69 % | 39 % | 46 % |
| Enjeux économiques et financiers | 67 % | 47 % | 52 % |
| Gestion des compétences et de l'emploi | 60 % | 41 % | 40 % |
| Égalité femmes-hommes | 60 % | 50 % | 56 % |
| Réclamations individuelles et collectives | 52 % | 46 % | 41 % |
| Enjeux environnementaux | 28 % ↘ -4 pts | 27 % ↘ -4 pts | 30 % ↗ +7 pts |
| Développement de l'IA et impact sur l'activité de l'entreprise | 24 % ↗ +8 pts | 13 % | 12 % ↗ +6 pts |

# Partie 02

# État de l'instance et des représen-tant-es

# Être RP : un engagement fondé sur des motivations collectives et permettant de développer des compétences

**Des motivations collectives fondent en premier l'engagement des élu·es.**
(Deux réponses possibles)

Défendre les droits des salarié·es, cité par **1 RP sur 2**.

Agir pour plus d'équité et de justice sociale **(36 %)**.

Améliorer les conditions de travail **(32 %)**.

**9 élu·es sur 10** affirment que ce rôle leur permet de développer des compétences. Ils estiment que leur engagement est plutôt accepté et reconnu par **la direction (68 %) et les salarié·es (67 %)**.

Pour autant, cette expérience reste peu valorisée par l'entreprise et apparaît comme un inconvénient pour l'évolution de la carrière et de la rémunération.

**VOTRE ENGAGEMENT** fait l'objet d'une vérification annuelle de votre trajectoire professionnelle par rapport à la population générale de l'entreprise*.

→ **Oui, 21 %**

**VOS COMPÉTENCES** acquises pendant votre mandat sont recensées dans le cadre de vos entretiens professionnels et les modalités de valorisation de l'expérience ont été précisées et définies.

→ **Oui, 21 %**

**VOTRE STATUT** constitue un frein pour :

- **l'évolution de la rémunération** → **Oui, 49 %** (46 % ni un avantage, ni un inconvénient) ;
- **le parcours professionnel** → **Oui, 62 %** (34 % ni un inconvénient, ni un avantage).

**ABSENCE D'ÉVOLUTION** de la rémunération et de la carrière professionnelle, un frein au fait de se représenter pour **29 %**.

* Sur les obligations de l'employeur envers les représentant·es des salarié·es concernant le parcours professionnel : article L.2141-5 du Code du travail.

**Des élu·es qui se donnent les moyens :** 80 % se sont formé·es aux prérogatives SSCT (+8 pts vs 2024), 69 % aux prérogatives économiques (+5 pts) et 17 % aux prérogatives environnementales (+2 pts).

> ***Dans le syndicalisme, il y a beaucoup de bienveillance, c'est cette entraide entre nous qui fait qu'on est dans un monde plus bienveillant. Et c'est ce qui m'incite à rester là-dedans.***
>
> Élu, industrie BTP
> 1 700 salarié·es

# L'utilité du CSE reconnue par les salarié·es et les directions

**Plus des trois quarts des salarié·es et une part encore plus importante des dirigeant·es d'entreprise (93 %, +4 pts vs 2024) continuent de s'accorder sur l'utilité du CSE** à différents égards, principalement pour défendre les salarié·es, remonter à l'employeur les réalités vécues sur le terrain et travailler sur la sécurité et les conditions de travail. Les directions y voient également une instance de médiation entre les revendications des salarié·es et les décisions de l'entreprise, et les salarié·es un espace où des comptes leur sont rendus sur les décisions prises par la direction.

**Selon vous, le CSE est utile...** (% oui)

| | Salarié·es | Rappel nov. 2024 | Dirigeant·es | Rappel oct. 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Pour défendre les salarié·es de l'entreprise | 86 % | 85 % | 93 % | 89 % |
| Pour remonter à l'employeur les réalités vécues par les salarié·es sur le terrain afin qu'il en tienne compte dans ses décisions | 86 % | 87 % | 90 % | 93 % |
| Pour travailler sur la sécurité et les conditions de travail des salariés | 86 % | 85 % | 92 % | 90 % |
| Pour rendre compte des décisions prises par l'entreprise | 86 % | 84 % | 87 % | 88 % |
| Pour instaurer une médiation entre les revendications des salarié·es et les décisions voulues par la direction de l'entreprise | 84 % | 86 % | 90 % | 88 % |
| Pour informer les salarié·es des politiques mises en place dans l'entreprise | 83 % | 82 % | 86 % | 89 % |
| Pour garantir la prise en compte de l'intérêt des salarié·es dans les décisions ou politiques mises en place dans l'entreprise | 82 % | 81 % | 87 % | 96 % |
| Pour décrypter la politique sociale de l'entreprise aux salarié·es | 80 % | 78 % | 82 % | 85 % |
| Pour expliquer la situation économique de l'entreprise aux salarié·es | 79 % | 74 % | 75 % | 80 % |
| Pour aider les salarié·es à décrypter la stratégie de l'entreprise | 74 % | 74 % | 73 % | 77 % |

**Côté salarié·es, le CSE est une instance identifiée sur laquelle ils portent un regard positif.**

**Évaluation de leur connaissance du CSE** par les salarié·es

**5,8/10**

Les salarié·es déclarent **avoir une bonne image de leur CSE**, un score stable et élevé.

**67 %**

Ils déclarent **avoir confiance dans l'instance** pour bien les représenter.

**63 %**

Ils connaissent au moins **un membre du CSE**.

**77 %**

Ils se sentent bien représentés par le CSE de leur entreprise.

**57 % en 2024**, plus haut niveau depuis la première mesure en 2021.

**59 %**

**Les répondant·es s'informent des actions du CSE** (*via* les PV de CSE, les mails, le contact direct avec les élu·es, l'affichage ou un site internet).

**83 %**

# Les limites de l'instance : l'affaiblissement de son poids et le temps nécessaire à la fonction

Comme en 2024, les RP continuent de relever dans des proportions accrues l'affaiblissement du poids des RP face à la direction et un accroissement du temps nécessaire pour les élu·es comme principaux inconvénients du CSE. Or ces inconvénients peuvent constituer un frein à la poursuite d'un mandat ressenti comme exigeant. Lorsqu'ils sont interrogés sur les raisons qui pourraient les conduire à ne pas se représenter, 45 % citent le manque de considération de la direction pour leurs avis et revendications. Ils sont également 40 % à invoquer le temps et l'énergie que demande la fonction.

## Les principaux inconvénients du CSE selon les RP

(total des citations, plusieurs réponses possibles)

| | RP | Rappel oct. 2024 | Rappel nov. 2023 | Rappel nov. 2022 | Rappel janv. 2022 | Rappel janv. 2021 | Rappel nov. 2019 | Rappel déc. 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Affaiblissement du poids des représentant·es du personnel face à celui de la direction dans la nouvelle structure | 46 % | 40 % | 41 % | 37 % | 33 % | 40 % | 39 % | 41 % |
| Accroissement de l'investissement en temps nécessaire | 38 % | 34 % | 37 % | 36 % | 32 % | 35 % | 39 % | 35 % |
| Ordre du jour trop chargé où les sujets ne sont pas traités à fond | 34 % | 38 % | 39 % | 33 % | 42 % | NP | NP | NP |
| Manque d'attractivité de la fonction en raison de la fusion des sujets | 34 % | 33 % | 36 % | 31 % | 27 % | 33 % | 32 % | 31 % |
| Moins bonne prise en compte des réclamations individuelles et collectives | 33 % | 31 % | 31 % | 27 % | 29 % | NP | NP | NP |
| Déficit d'expertise des représentant·es du personnel | 29 % | 28 % | 27 % | 21 % | 24 % | 27 % | 23 % | 22 % |
| Moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail | 29 % | 29 % | 28 % | 22 % | 30 % | 34 % | 39 % | 33 % |
| Réduction des moyens alloués aux RP | 26 % | 24 % | 24 % | 23 % | 23 % | 25 % | 36 % | 41 % |
| Diminution des moyens alloués aux suppléants | 24 % | 23 % | 27 % | 23 % | NP | NP | NP | NP |
| Diminution du temps disponible pour accompagner les salarié·es et répondre à leurs questions | 24 % | 24 % | 23 % | 19 % | 21 % | 28 % | 35 % | 39 % |
| Perte de proximité des élu·es par rapport aux salarié·es | 18 % | 20 % | 19 % | 19 % | 24 % | 25 % | 24 % | 28 % |

## Depuis 2018, deux nouvelles prérogatives

**ENVIRONNEMENT**
**31 %** considèrent que le CSE de leur entreprise s'est emparé de la prérogative.

**HSAS***
**95 %** confirment la désignation d'un·e référent·e HSAS.

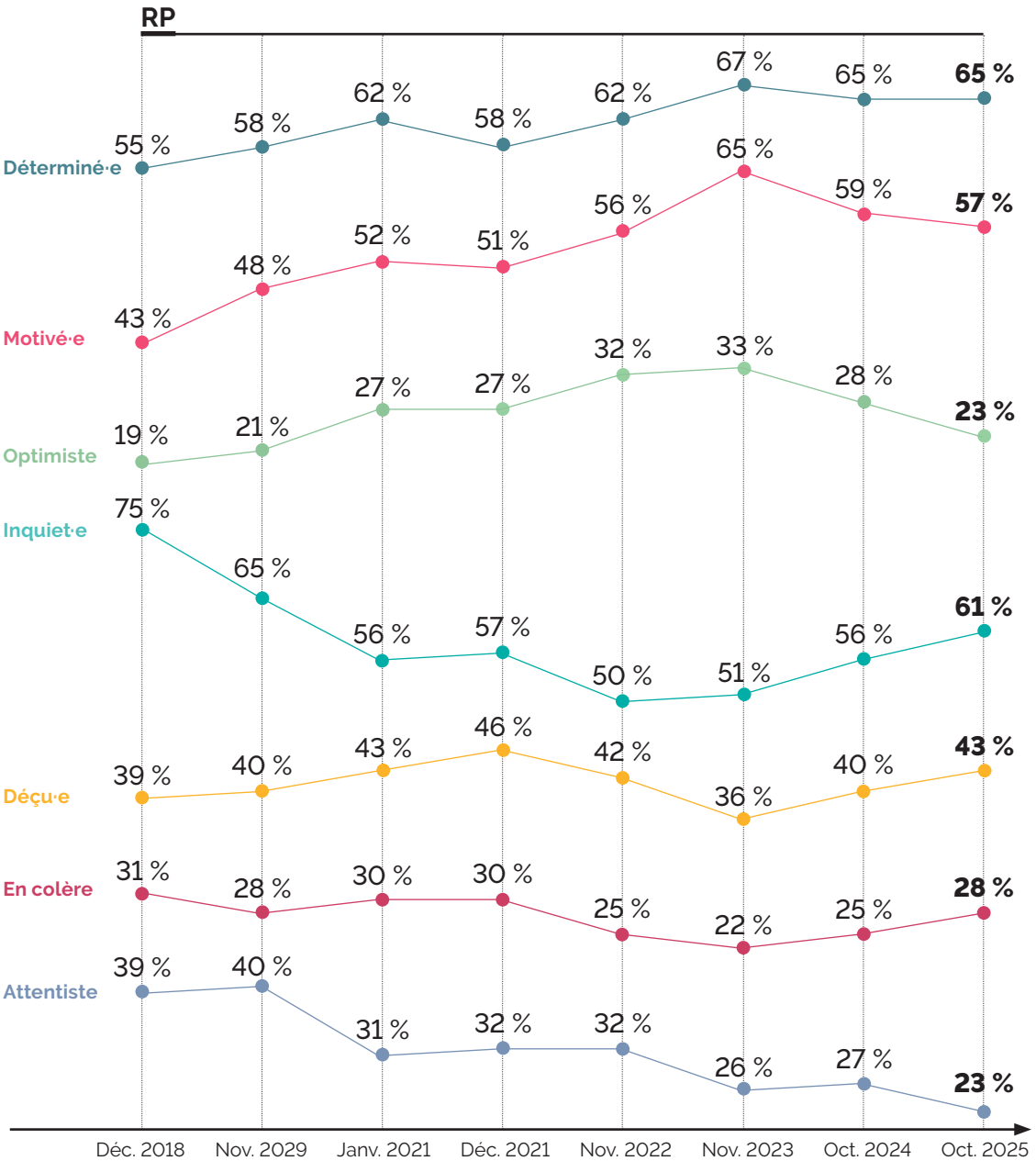
> *Le problème c'est qu'on est moins de personnes, on a moins d'heures, et il faut être compétent dans tous les domaines. Maintenant vous avez un CSE qui doit tout prendre et qui doit se dérouler en une demi-journée. Avant, on faisait des CSEC qui duraient une journée complète et maintenant trois heures alors qu'on a autant de sujets à traiter qu'avant.*

Élu, industrie BTP
1 700 salarié·es

* Harcèlement sexuel et agissements sexistes.

# Plus inquiet·es et moins optimistes vis-à-vis du CSE, les RP restent déterminé·es

**Détermination et motivation demeurent à des niveaux élevés, même si les RP se montrent de moins en moins optimistes et de plus en plus inquiet·es vis-à-vis du CSE** de leur entreprise, à des niveaux qui n'avaient pas été observés depuis 2019. En parallèle, le sentiment de colère progresse et l'attentisme recule nettement.



# Partie 03

# Sujets d'actualité / sujets de dialogue social

# Égalité professionnelle : transparence et rattrapage salarial attendus

Plus d'un an avant l'entrée en application en France de la directive européenne sur la transparence des salaires*, **RP et salarié·es continuent de s'accorder sur la nécessité de prioriser une transparence stricte sur la répartition femmes/hommes dans l'entreprise et des mesures de rattrapage salarial.**

* Transposition dans la loi française d'ici juin 2026 et entrée en vigueur au 1er janvier 2027.

**Les principaux dispositifs privilégiés** (%, plusieurs réponses possibles) :

**40 % des RP**
**27 % des salarié·es**

Une transparence stricte sur la **répartition femmes / hommes** dans l'entreprise par poste, les grilles de salaires associées et les écarts de

**35 % des RP**
**30 % des salarié·es**

Des mesures de **rattrapage salarial**.

**21 % des RP**
**14 % des salarié·es**

Une meilleure information sur les dispositifs de **prévention des agissements sexistes** et des violences sexuelles au travail.

**20 % des RP**
**18 % des salarié·es**

Des mesures pour favoriser la **mixité dans les métiers et les positions de responsabilité.**

Un meilleur **accompagnement des salarié·es dans la parentalité.**

**19 % des RP**
**21 % des salarié·es**

> ***Ce que j'essaye d'expliquer à mon directeur là, c'est que oui, c'est très bien, il y a beaucoup de femmes à des postes intermédiaires mais elles n'ont aucun pouvoir. Quand il y a des décisions à prendre, ce n'est pas les cadres intermédiaires qui les prennent, c'est lui. Depuis 22 ans, ce sont des hommes qui sont directeurs.***
>
> Élu, formation
> 70 salarié·es

# Rémunérations et partage de la valeur : des attentes mais plus modestes après des années de forte inflation

Bien que plus modestes que les années précédentes – mais en phase avec l'inflation –, les attentes et anticipations des élu·es et salarié·es en termes d'augmentations générales des salaires demeurent supérieures à ce que les directions prévoient. Les RP souhaitent des augmentations générales des salaires de 6 % en moyenne, les salarié·es de 10,2 %.

**L'ensemble des parties prenantes continue de s'accorder sur la nécessité de prioriser des augmentations salariales plus importantes afin d'améliorer le partage de la valeur en entreprise**. Également, 1 salarié·e sur 5 maintient la volonté de voir se développer les primes d'intéressement.

| | RP | Salarié·es | Dirigeant·es |
|---|---|---|---|
| Augmentation souhaitée | **6 %**<br>2024 : 6,5 %<br>2023 : 7,7 %<br>2022 : 8,4 % | **10,2 %**<br>2024 : 10,4 %<br>2023 : 12 %<br>2022 : 10,7 % | Question non posée |
| Augmentation anticipée | **2 %**<br>2024 : 2,4 %<br>2023 : 3,3 %<br>2022 : 4,2 % | **3 %**<br>2024 : 3,1 %<br>2023 : 4,0 %<br>2022 : 3,4 % | **1,5 %**<br>2024 : 1,9 %<br>2023 : 3,6 %<br>2022 : 3,5 % |



### Un pessimisme fort autour des NAO

> ***Les chiffres qu'il nous aurait donnés, ça serait 0,5 % en dessous de l'inflation. On perdra au moins 0,5 % par rapport à l'inflation, c'est-à-dire que notre pouvoir d'achat va perdre, déjà il a perdu les années précédentes, et il va continuer de perdre.***
>
> Élu, industrie BTP
> 1 700 salarié·es

### Dispositifs privilégiés pour améliorer le partage de la valeur

| RP | Salarié·es |
|---|---|
| **50 %**<br>Augmentations de salaires plus importantes | **32 %**<br>Augmentations de salaires plus importantes<br>(-5 pts vs 2024) |
| **10 %**<br>Dispositif de participation plus avantageux<br>(8 % des salarié·es) | **21 %**<br>Prime d'intéressement |
| **9 %**<br>Prime de partage de la valeur | **9 %**<br>Rémunération variable en fonction de la performance individuelle |

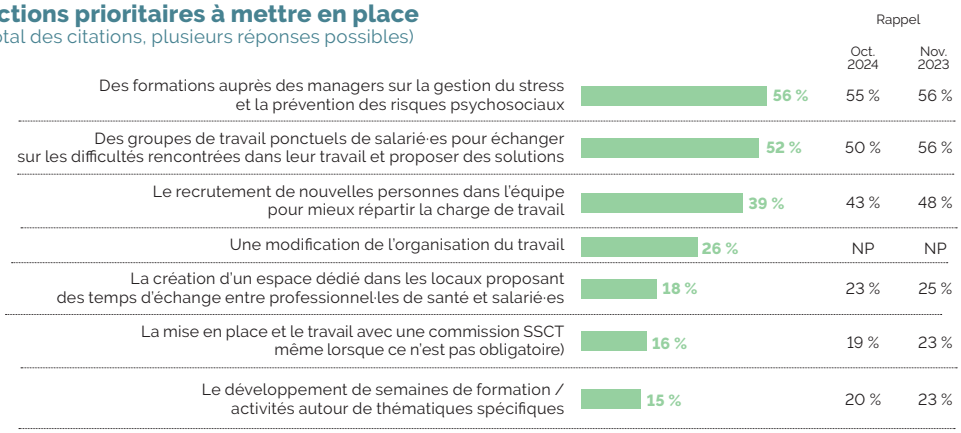
# QVCT : un sujet auquel le CSE doit être davantage associé

En ce qui concerne **la santé au travail, RP comme salarié·es se montrent critiques sur le manque de conscientisation par l'entreprise de la pénibilité du travail** en son sein.
La majorité des RP insistent aussi sur le manque de prise en compte des impacts sur les conditions de travail des projets présentés au CSE.
Si les RP estiment que des mesures sont prises pour protéger les salarié·es des accidents du travail, **la prise en compte de l'avis du CSE sur ces sujets ainsi que l'accompagnement des salarié·es accidenté·es sont loin d'être systématiques**.

| Selon vous, l'entreprise... (% oui) | RP | Salarié·es |
|---|---|---|
| Met en place des mesures suffisantes pour protéger les salarié·es des accidents du travail | 67 % | 71 % |
| Tient compte de l'avis du CSE sur le DUERP et le PAPRIPACT | 51 % | 60 % |
| Accompagne suffisamment les salarié·es accidenté·es à leur retour | 47 % | 52 % |
| Informe suffisamment les salarié·es des actions menées en matière de santé au travail | 46 % | 59 % |
| Mène suffisamment d'actions en matière de santé au travail | 45 % | 61 % |
| Prend systématiquement en compte les impacts sur les conditions de travail des projets présentés au CSE | 31 % | 55 % |
| A suffisamment conscience de la pénibilité et de l'usure professionnelle en son sein | 25 % | 51 % |

**Actions prioritaires à mettre en place en matière de santé au travail : former les managers à la prévention des RPS et organiser des groupes de travail ponctuels pour échanger sur les difficultés et proposer des solutions**

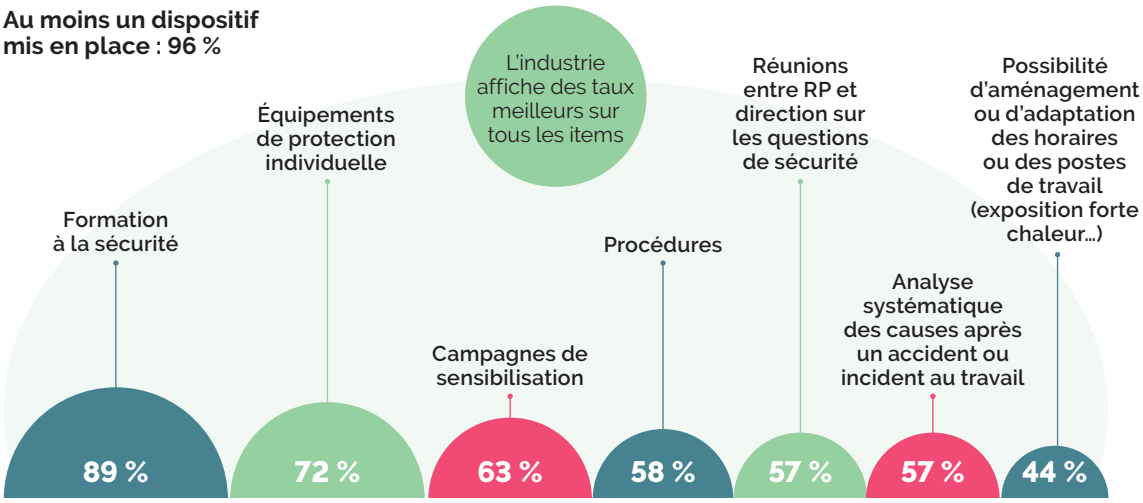
**Actions prioritaires à mettre en place**
(total des citations, plusieurs réponses possibles)




Campagnes d'information sur l'hygiène de vie personnelle : **14 %** ; dépistage de maladies (cancer, diabète...) : **13 %** ; bilan visuel ou auditif régulier : **8 %** ; vaccination : **4 %** ; autre : **3 %**, aucun dispositif : **1 %**.

**Actions de prévention ou de gestion des accidents du travail mises en place**

Pour plus de **4 RP sur 10, les risques d'accident du travail des salarié·es de leur entreprise sont élevés**. Cette proportion monte à plus de 50 % dans le BTP ainsi que l'industrie et à 60 % dans le commerce et l'agriculture/agroalimentaire. Alors que près de 9 RP sur 10 déclarent que des formations à la sécurité sont mises en place au sein de leur entreprise, la moitié d'entre eux affirme que leur entreprise n'a pas développé des possibilités d'aménagement des horaires ou des postes de travail pour réduire les risques.




## Le télétravail : un acquis fragilisé, mais difficile à remettre en cause

**4 RP sur 5** travaillent dans une entreprise ayant un accord de télétravail.

**2 jours** par semaine sont télétravaillés pour près de la moitié d'entre eux.

**Pour 17 %,** l'entreprise n'en a jamais mis en place ou l'a supprimé (2 %).

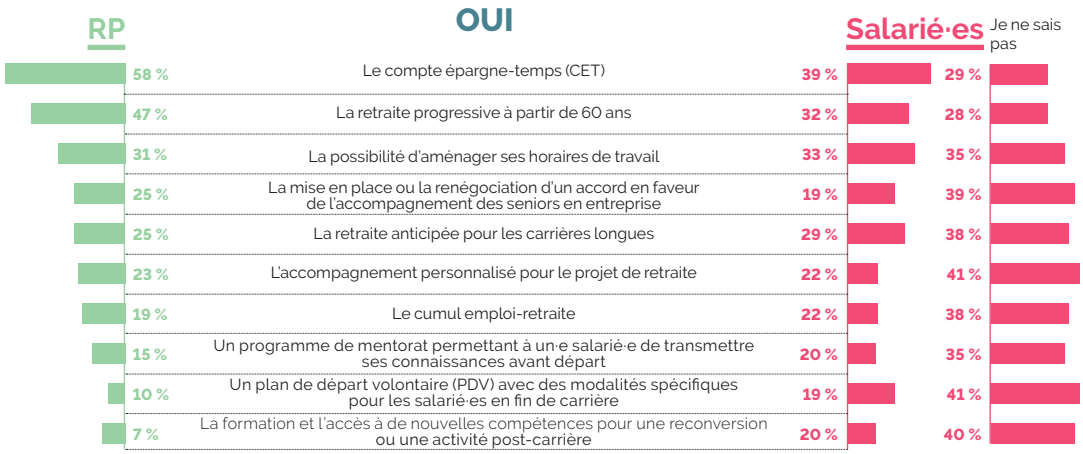
Les retours des RP font apparaître trois constats sur le télétravail : une pratique quasi institutionalisée dans l'esprit des salarié·e s qui y ont accès, mais **un objet de tension et d'arbitrage avec les directions** et **une alerte sur les effets induits du télétravail** en matière de conditions de travail (RPS).

> ***Notre télétravail, c'est 70 % lissés sur l'ensemble de l'année donc c'est grand ouvert. La direction est pieds et mains liés parce qu'ils n'arriveront jamais à faire signer un accord qui fasse moins. Pour autant, comme ils diminuent les mètres carrés pour des raisons économiques, ils peuvent plus mettre les gens dans les locaux.***
>
> Élu, services et conseil
> 18 000 salarié·es

# Seniors : peu de dispositifs spécifiques et des salarié·es mal informé·es

La majorité des RP déclare que leur entreprise a mis en place, depuis 2023, un compte épargne-temps pour **accompagner les départs à la retraite**, suivi de près par un dispositif de retraite progressive. Du côté des salarié·es, sur chaque item, la part des sondé·es répondant **« je ne sais pas » atteint 30 à 40 %, témoignant de leur méconnaissance des dispositifs mis en place par leur entreprise** pour accompagner les fins de carrière. La majorité des RP interrogé·es affirme que leur entreprise n'a pas mis en place d'autres dispositifs parmi ceux présentés.

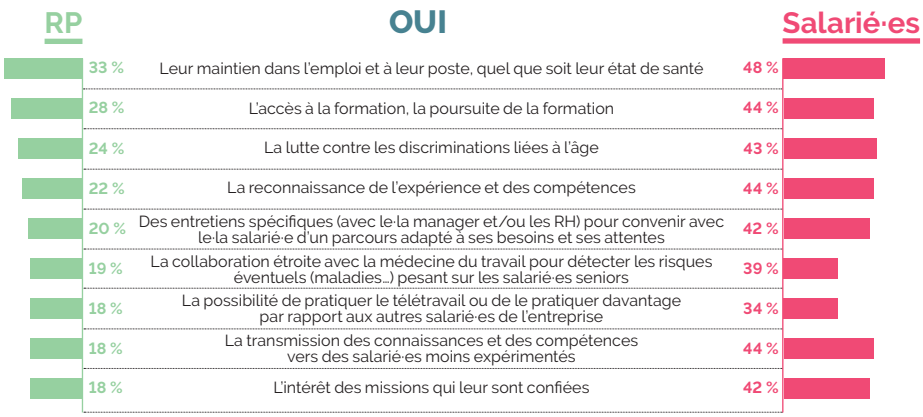
**Dispositifs mis en place par l'entreprise**




### Accompagnement des salarié·es seniors

Les **RP se montrent systématiquement plus critiques** que **les salarié·es** vis-à-vis des mesures mises en place (jusqu'à 26 points d'écart).

**L'entreprise accompagne-t-elle suffisamment les seniors en ce qui concerne**



# Environnement : une place difficile à trouver au CSE

**Faute de temps et de moyens, 3 RP sur 10** seulement considèrent cette année que le CSE s'est emparé de la nouvelle prérogative environnementale, un score peu élevé qui semble déjà plafonner. Les freins perçus à investir cette nouvelle thématique restent les mêmes : d'autres priorités (+3 pts) et un manque d'information et d'expertise. Près de 3 RP sur 10 considèrent également que leur direction ne s'est pas encore saisie véritablement du sujet.

## Raisons pour lesquelles le CSE ne se saisit pas de la prérogative environnementale

(total des citations, plusieurs réponses possibles)

| | RP | Rappel « Total des citations » Oct. 2024 | Nov. 2023 | Nov. 2022 |
|---|---|---|---|---|
| Votre CSE priorise d'autres sujets que celui-ci | 61 % | 58 % | 58 % | 56 % |
| C'est un sujet qui requiert une expertise particulière et aucune formation n'a eu lieu dans votre entreprise, faute de temps ou de moyens | 44 % | 45 % | 51 % | 49 % |
| La direction n'a pas transmis au CSE d'informations sur ce sujet | 39 % | 40 % | 50 % | 49 % |
| L'activité de votre entreprise n'est pas des plus polluantes | 32 % | 29 % | 30 % | 26 % |
| La direction ne s'est pas encore saisie du sujet | 28 % | 29 % | NP | NP |
| La direction ne veut pas traiter le sujet au sein du CSE | 19 % | 18 % | 18 % | 20 % |
| Les salarié·es sont peu sensibilisé·es et craignent que cela aille à l'encontre de l'emploi | 14 % | 17 % | 13 % | 11 % |
| Une autre raison | 11 % | 6 % | 8 % | 5 % |
| Aucune de ces raisons | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % |

## La question de l'environnement au fil du baromètre

- Un sujet prioritaire pour **28 % des RP** (32 % en 2024), **27 % des salarié·es** (31 % en 2024), **30 % des directions** (23 % en 2024).
- **17 % des RP formé·es** (67 % jugent une formation intéressante).
- **58 % des salarié·es** se sentent **mal informé·es sur la prérogative environnementale du CSE.**
- 49 % des salarié·es participent ou seraient intéressé·es par le fait de participer à **« une équipe chargée de travailler sur les enjeux environnementaux de l'entreprise ».**
- La **politique de l'entreprise en matière de RSE,** une incitation à rester pour **23 % des salarié·es.**
- Le **développement du dialogue environnemental**, une **attente prioritaire des 5 prochaines années pour 28 % des RP** (31 % en 2024), tout en bas du classement.

*La partie environnementale, on n'en parle absolument pas. Alors, soit parce que personne n'est formé là-dessus. Aussi bien les DRH que les élus. Aujourd'hui, c'est une problématique qui passe après.*

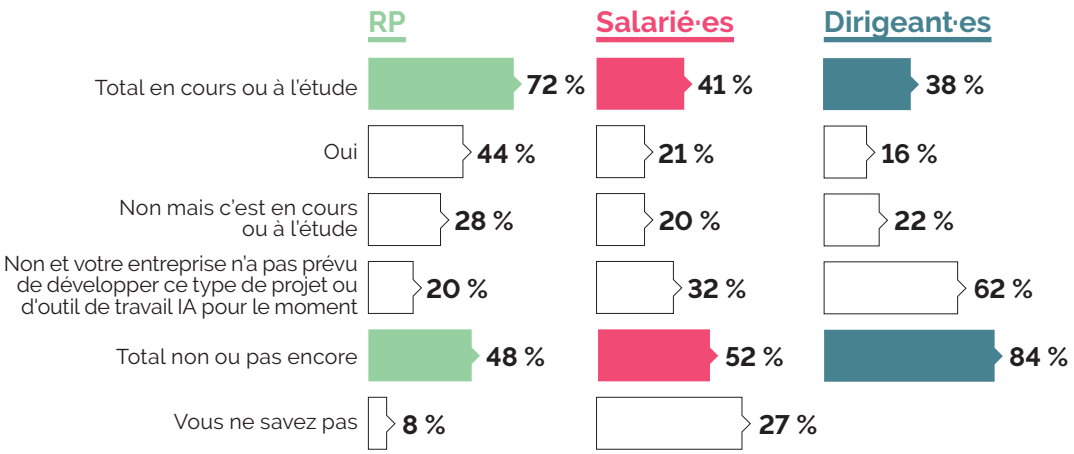
Élu, industrie BTP
1 700 salarié·es

# Intelligence artificielle : un sujet émergent et un dialogue social largement insuffisant

**Pour environ 4 salarié·es et 4 dirigeant·es sur 10, des projets ou outils de travail IA ont déjà été mis en place dans leur entreprise ou sont en cours de déploiement.**

En décalage, les **RP sont près de 3 sur 4** à considérer que des **outils d'IA** ont été mis en place ou sont prévus.

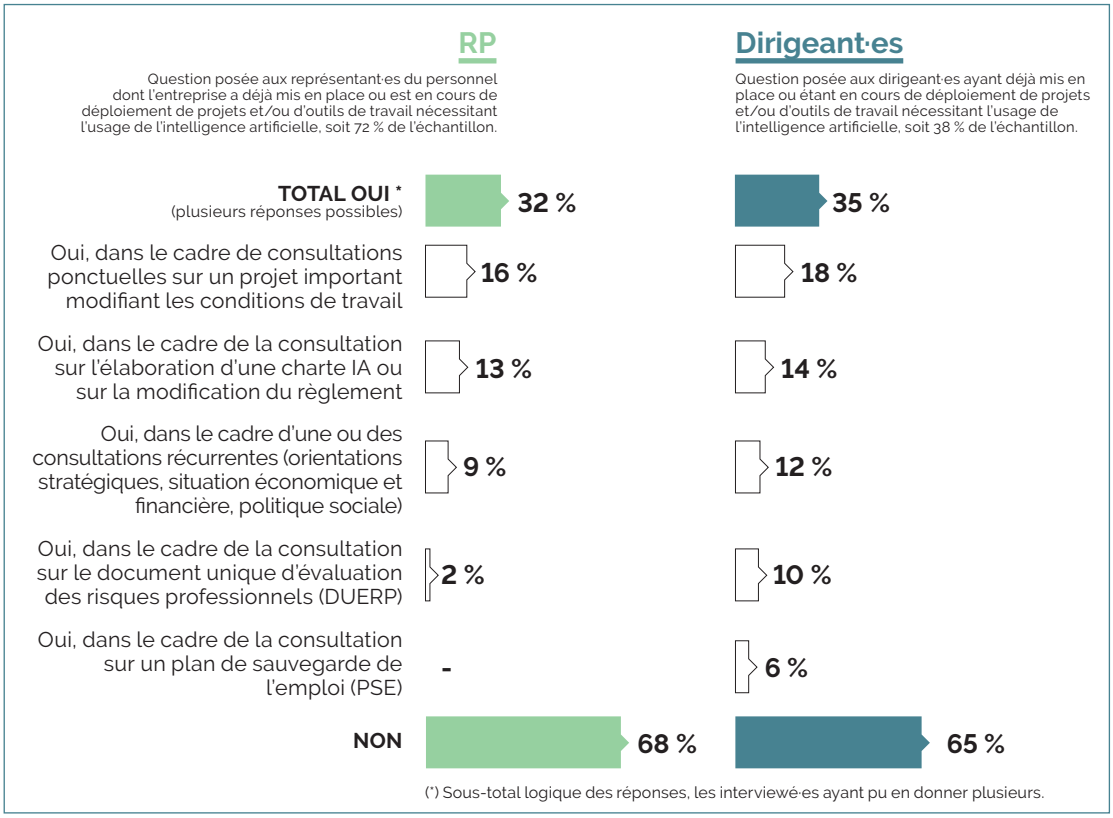
**L'entreprise a-t-elle mis en place des projets ou outils de travail nécessitant l'usage de l'intelligence artificielle ?**




**Si la place de l'IA est encore émergente dans les entreprises, elle se matérialise progressivement et de manière visible dans certains secteurs comme les ESN et les activités support.**

> ***L'IA ça commence en fait. On sait très bien que ça va supprimer les emplois, les actionnaires disent non, mais on sait qu'il faut rester compétitif et qu'ils sont obligés d'aller là-dessus. Ce qui est critique chez nous, ce sont toutes les fonctions de support qui sont en souffrance.***
>
> Élu, industrie BTP
> 1 700 salarié·es

Parmi les RP et les dirigeant·es déjà confronté·es à l'IA dans leur entreprise, **les deux tiers affirment que son déploiement et/ou son utilisation n'ont pas fait l'objet d'une consultation préalable des représentant·es du personnel**. Dans seulement 3 cas sur 10, il y a eu consultation, principalement sur projet important (cité par 16 % des RP) ou pour l'élaboration d'une charte (cité par 13 %). 6 % des dirigeant·es évoquent des plans de sauvegarde de l'emploi liés à l'IA.

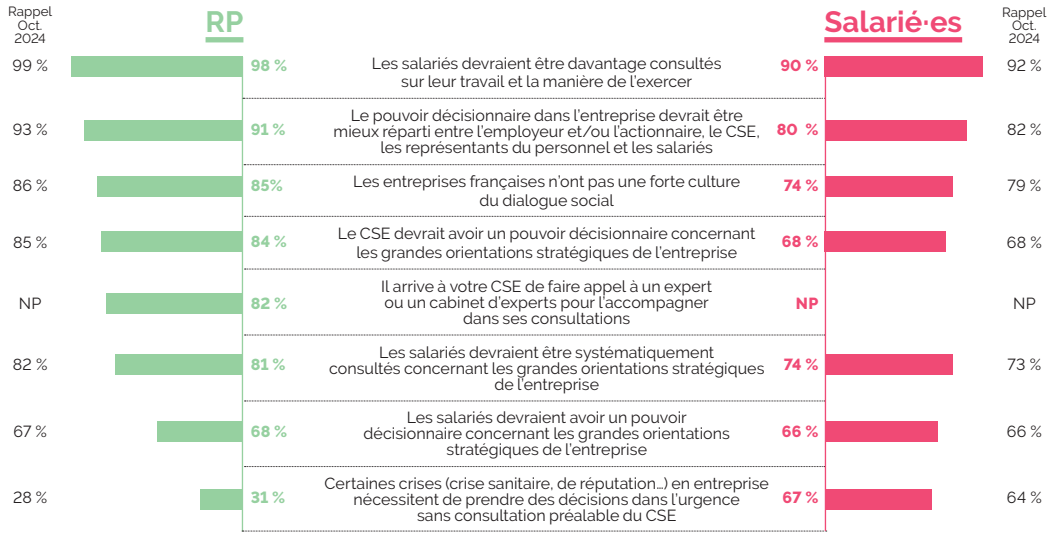



> ***Le PDG a déclaré au mois de mai que l'IA était la stratégie de l'entreprise pour les quatre ans à venir. Nous avons des formations où on nous demande d'aller. Nos CV viennent de basculer sur un outil fabriqué par l'IA par exemple. Mais globalement c'est un danger. Sur notre site, c'est une réalité. On a 35 postes où on nous donne comme un des motifs de suppression du poste, l'intelligence artificielle.***
>
> Élu, tech et big data
> 10 000 salarié·es

# Conclusions 2026 et perspectives à 5 ans

RP et salarié·es soulignent toujours la nécessité de **consulter davantage les salarié·es sur leur travail et la manière de l'exercer**. Une attente très forte continue de se cristalliser autour d'une **meilleure répartition du pouvoir décisionnaire dans l'entreprise**. Même en cas de crise, les RP considèrent qu'une consultation du CSE est toujours nécessaire avant toute prise de décision stratégique.

**Êtes-vous d'accord avec ces affirmations concernant le dialogue social en entreprise et ses modalités ?** (% d'accord)




### Sur les modes d'engagement

Le CSE et les groupes de travail transverses constituent toujours les deux types de structures / sujets pour lesquels les salarié·es sont prêt·es à s'investir en entreprise, tandis que le comité « jeunes » connaît une progression de 5 pts vs 2024 et se hisse ainsi à la 3e place, devant les activités sportives. Mais toujours à peine plus de 1 salarié·e sur 10 y participe.

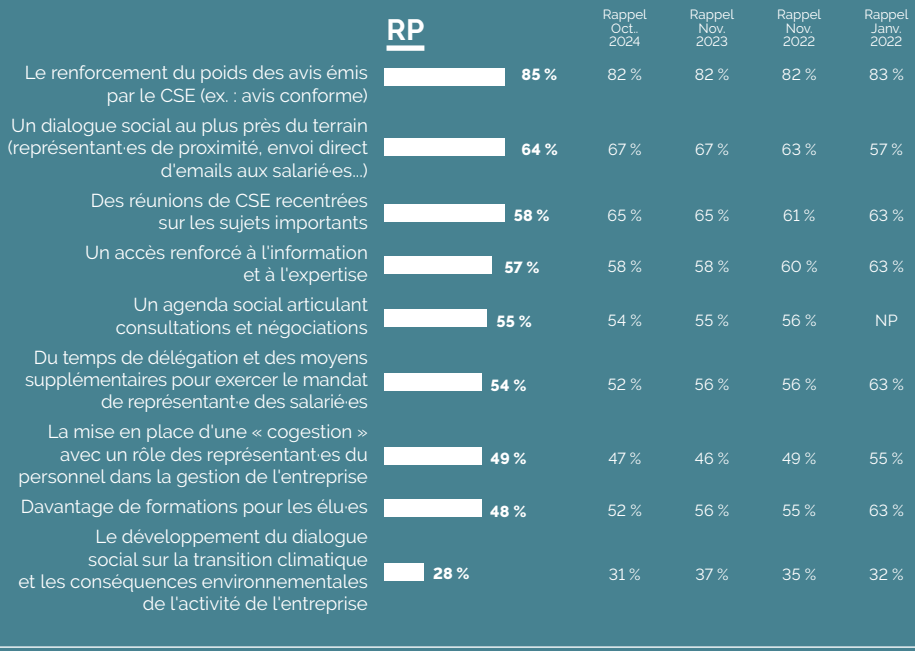
**Participation ou intérêt à s'investir au sein de l'entreprise selon les salarié·es**
(total des citations, plusieurs réponses possibles)

| | Rappel Nov. 2023 | Rappel Nov. 2024 | PARTICIPE OU EST INTÉRESSÉ(E) | PAS INTÉRESSÉ(E) |
|---|---|---|---|---|
| Le CSE | 53 % | 56 % | **55 %** | **45 %** |
| Un groupe de travail transverse sur une dimension particulière de l'activité de l'entreprise | 51 % | 51 % | **51 %** | **49 %** |
| Un comité « jeunes » pour conseiller la direction (item posé uniquement au moins de 35 ans (32 %) | 31 % | 46 % | **51 %** | **49 %** |
| Un club de sport ou la participation ponctuelle à des activités sportives avec vos collègues | 53 % | 51 % | **50 %** | **50 %** |
| Une équipe chargée de travailler sur les enjeux environnementaux de l'entreprise | 51 % | 49 % | **49 %** | **51 %** |
| Le fait de représenter l'entreprise à l'extérieur, dans des salons / rencontres professionnelles | 48 % | 48 % | **47 %** | **53 %** |
| Le fait de participer à des activités de bénévolat ou de mécénat organisées par l'entreprise | 43 % | 48 % | **46 %** | **54 %** |
| Un groupe de valorisation de profils discriminés au travai (par ex. leadership féminin, handicap, association LGBT…) | 44 % | 42 % | **40 %** | **60 %** |
| Un syndicat | 39 % | 38 % | **38 %** | **62 %** |

# Quelles attentes des RP pour le dialogue social dans 5 ans ?

L'existence d'un dialogue social au plus près du terrain est une attente qui perdure cette année encore, tandis qu'une tendance à la hausse est observée sur la nécessité de renforcer le poids des avis émis par le CSE (+3 points).

**Les évolutions prioritaires à mettre en place pour les 5 ans à venir selon les RP**
(total des citations, plusieurs réponses possibles)




> ***Permettre à n'importe quel CSE de pouvoir se voir attribuer des heures d'accompagnement par un cabinet, etc. Ça serait le top, en fait, pour être bien armé.***
>
> Élu, formation
> 70 salarié·es

> ***Redonner du pouvoir aux salarié·es. Je pense que le dialogue social est quand même très déséquilibré, c'est-à-dire qu'un employeur a quasiment toute latitude finalement pour décider. Il faudrait pouvoir redonner la main aux élus du personnel pour avoir des négociations qui soient avec un poids suffisant pour que ça pèse réellement dans la balance, mais par obligation.***
>
> Élu, formation
> 70 salarié·es

# Ce que nous apprend le baromètre

## #1
### Le CSE, une instance reconnue mais en quête de poids stratégique

Le CSE conserve **une image très positive auprès des salarié·es et des dirigeant·es** : une large majorité le considère comme utile. Cette perception s'accompagne d'une confiance élevée et du sentiment d'être bien représenté, confirmant le rôle central du CSE dans le dialogue social.
Cependant, le baromètre révèle **des attentes fortes pour renforcer son influence** : les avis du CSE devraient **peser davantage dans les décisions stratégiques**. Les élu·es mettent l'accent également sur un dialogue social de proximité, au plus près de la réalité du terrain, afin d'être toujours pertinents et en résonnance avec les salarié·es. Ces derniers et leurs représentant·es expriment aussi les souhaits d'être davantage consulté·es sur leur travail et la manière de l'exercer, et d'un meilleur partage du pouvoir décisionnaire au sein de l'entreprise. Des revendications fortes qu'il serait temps de prendre en considération.

## #2
### Un climat social marqué par la morosité et l'incertitude, pesant sur le dialogue social

Le contexte économique et social se détériore sur fond d'instabilité politique, de restrictions budgétaires et de menaces sur les droits sociaux. **Les représentant·es du personnel, de moins en moins nombreux à juger favorablement la situation économique de leur entreprise**, expriment une inquiétude, une déception et une colère croissantes depuis 2023.

## #3
### Face à ces difficultés, des représentant·es du personnel qui restent engagé·es et porté·es par la défense des droits des salarié·es

Les élu·es restent globalement déterminé·es et motivé·es. Cette motivation et cet engagement peuvent s'expliquer par les raisons de leur investissement : **défendre les droits des salarié·es, agir pour plus d'équité, améliorer les conditions de travail**.
En outre, le **mandat reste valorisant**, ce qui est largement légitime au regard de toutes les compétences acquises. Néanmoins, la reconnaissance est peu traduite dans les faits au sein de leur entreprise, bien au contraire, et le mandat peut constituer un frein aux évolutions de carrière et de rémunération.

## #4
### Une divergence persistante dans la perception du dialogue social, avec des élu·es engagé·es mais sous pression

Les directions continuent d'évaluer positivement la qualité du dialogue social (7,7/10), tandis que les salarié·es (5,9/10) et les représentant·es du personnel (5,1/10) lui attribuent des notes nettement inférieures. Cet écart structurel est toutefois cohérent avec les retours des RP sur la faible prise en compte de leurs avis et le déficit d'écoute. **Manque de temps, surcharge de sujets, complexité des compétences à maîtriser**: le mandat de RP reste difficile à tenir et les inconvénients de l'instance CSE demeurent prégnants. La valorisation de cet engagement au service du collectif est ainsi nécessaire, **en améliorant le fonctionnement, les moyens et le rôle de l'instance, mais aussi en organisant la prise en compte et la valorisation des compétences** acquises durant le mandat.

## #5
### Des priorités constantes autour des conditions de travail, de la santé et du pouvoir d'achat, mais un décalage persistant entre les attentes et les résultats

Du côté des conditions de travail, la **pénibilité demeure insuffisamment prise en compte dans les projets**, et les mesures pour éviter les accidents du travail trop peu nombreuses. Les dispositifs seniors sont méconnus d'une large part des salarié·es et se cantonnent, selon les RP, au CET et à la retraite progressive.
Du côté des rémunérations, dans un contexte d'inflation moins forte mais toujours présente, un décalage persiste entre attentes des RP et salarié·es et projections des directions. **La directive sur la transparence salariale est très attendue des RP**, qui placent les mesures de rattrapage salarial parmi les actions prioritaires pour réduire les inégalités femmes-hommes.
Au final, un besoin fort de négociation se fait sentir sur la qualité de vie et des conditions de travail, les seniors, la GEPP, les rémunérations, l'égalité professionnelle.

## #6
### Des enjeux stratégiques encore trop peu intégrés au dialogue social : environnement et IA

La prérogative environnementale, introduite en 2021, reste encore peu investie puisque seuls 31 % des représentant·es du personnel déclarent que leur instance s'est saisie de ce sujet. Surtout, cet enjeu recule nettement auprès des salarié·es et de leurs représentants. Parmi les freins : la priorité donnée à d'autres sujets, le manque de formation et d'expertise.
À l'inverse, le **thème de l'IA** progresse nettement dans les entreprises, notamment par la mise en place de projets et d'outils, même si son impact sur l'organisation du travail, l'emploi, le modèle économique et le management est **rarement anticipé ou discuté dans le cadre du dialogue social**, alors même que cela devrait être obligatoire.
Au regard des questions qu'elle soulève, l'IA est un objet de dialogue social : il convient d'en bien mesurer les conséquences, et d'en assurer la maîtrise par les salarié·es.

SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE, EXPERT CSE
ET SSCT, HABILITÉ EN ORGANISATION
DU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL ET ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE.

22, rue Pajol - 75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACA, MONTPELLIER, PARIS ILE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.

Syndex, Service Communication-Documentation - Conception graphique : La Contrée - Janvier 2026