

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

22 JANVIER 2026

BAROMÈTRE SYNDEX 2026 : UN DIALOGUE SOCIAL FRAGILISÉ, DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DÉTERMINÉS MALGRÉ UN CONTEXTE TENDU

Pour la 8^e année, Syndex, cabinet d'expertise pour les représentants du personnel (RP), publie les résultats de son Baromètre réalisé par l'Ifop, seule étude à grande échelle à croiser le regard des salariés, des RP et des directions sur les relations sociales en entreprise.

Terrain d'enquête Ifop : octobre 2025

Un dialogue social sous tension dans un contexte économique dégradé

Seuls 65% des RP jugent la situation économique de leur entreprise bonne, au plus bas niveau depuis 2018. Ils restent déterminés (65%) mais jugent leurs directions comme étant plus tendues (58%).

Une appréciation très contrastée de la qualité du dialogue social

Les élus du personnel attribuent la note la plus faible (5,1/10), loin derrière les directions (7,7/10). Les salarié.es sont également plus réservés. Le manque de prise en compte des avis du CSE reste un facteur dégradant de la qualité du dialogue social. Un meilleur partage du pouvoir entre l'entreprise, les RP et les salariés est attendu des salariés (80%) et des RP (91%).

Un CSE considéré comme utile et doté d'une bonne image

Les salariés (86%) et les directions (93%) reconnaissent l'utilité du CSE, mais les RP manquent de temps, de moyens et de reconnaissance formelle au sein de l'entreprise.

La santé, la sécurité et les conditions de travail restent les sujets prioritaires

Ces sujets dépassent 90% de mentions chez les RP. Ils sont 4 sur 10 à estimer que les risques d'accident du travail des salariés de leur entreprise sont élevés. 75% des dirigeants positionnent la sécurité au travail en tête des sujets prioritaires du CSE.

Prérogative environnementale en recul, IA en hausse

La majorité des CSE ne s'est pas encore saisie du volet environnemental, faute de formation et de temps pour gérer toutes les priorités. La mise en placé de l'IA progresse dans les entreprises, souvent sans consultation du CSE. 24% des RP placent l'IA parmi les sujets prioritaires, en hausse de 8 points en 1 an.

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

Les attentes en termes d'augmentations générales sont de 6% en moyenne du côté des RP et de 10,2% côté salariés, quand les directions anticipent des augmentations générales de 1,5%.

> En dépit d'un dialogue social fragilisé par un contexte économique morose, les RP restent déterminés et motivés

Si 65% des RP estiment bonne la situation économique de leur entreprise, il s'agit du plus faible score enregistré depuis 2018 (plus haut : 78% en 2021). Incertitudes politiques et économiques, croissance modérée, pouvoir d'achat, les entreprises semblent générer des tensions qui se reflètent dans l'état d'esprit des RP comme des directions. Dans ce contexte, les RP sont de moins en moins optimistes et de plus en plus inquiets, à des niveaux qui n'avaient pas été observés depuis 2019. En parallèle, le sentiment de colère progresse et l'attentisme recule nettement. Détermination (65%) et motivation (57%) demeurent toutefois à des niveaux élevés, face à des directions dont l'état d'esprit, selon les RP, semble aussi se dégrader : 58% d'entre eux déclarent leur direction comme étant tendue (vs 52% en 2024), 52% fermée (vs 48%) et 33% à l'écoute (vs 37%).

> L'appréciation de la qualité du dialogue social reste différente selon les acteurs, la note la plus basse étant attribuée par les élus du personnel avec 5,1 sur 10

Les RP continuent d'année en année à se montrer toujours plus critiques vis-à-vis du dialogue social. La note qu'ils attribuent cette année à ce dernier est de 5,1 sur 10. Les salariés sont aussi plus réservés quant à la qualité du dialogue social, l'évaluant à 5,9 sur 10. Les dirigeants, traditionnellement plus positifs, lui attribuent une note moyenne de 7,7 sur 10.

Du côté des RP, les indicateurs de la qualité du dialogue social poursuivent leur érosion. En particulier, ils déplorent l'absence de prise en compte de leurs revendications et avis, critère qu'ils placent pour la première fois en tête des ingrédients contribuant le plus au dialogue social et dont ils évaluent la qualité à moins de 5/10 pour la première fois aussi. Les RP identifient toujours la proximité et l'information parmi les 3 éléments contribuant le plus à la qualité du dialogue social. Les directions quant à elles continuent de privilégier une approche formelle, citant le respect de la législation, la confiance entre les participants et la qualité de l'information comme socles d'un dialogue social de qualité.

Interrogés sur leur manière de concevoir le dialogue social, représentants des salariés (91%) et salariés (80%) en appellent à un meilleur partage du pouvoir en entreprise entre l'employeur/actionnaire, le CSE, les représentants du personnel et les salariés. Ils souhaitent aussi que les salariés soient davantage consultés sur leur travail et la manière de l'exercer.

> L'utilité du CSE est reconnue par les salariés et les directions, 67% des salariés en ont une bonne image, mais l'instance déclare manquer de temps, de moyens et de considération de la direction

Plus des trois quarts des salariés et une part encore plus importante des dirigeants d'entreprise (93%, +4pts) continuent de s'accorder sur l'utilité du CSE, principalement pour défendre les salariés, remonter à l'employeur les réalités vécues sur le terrain et travailler sur la sécurité et les conditions de travail. Pourtant, et si 90% d'entre eux estiment leur engagement comme une source de nouvelles compétences, les RP soulignent également une faible reconnaissance formelle par l'entreprise de leurs acquis (entretiens de parcours, VAE...). 1 RP sur 2 s'engage pour défendre les droits des salariés, 36% afin d'agir pour plus d'équité sociale et 32% pour améliorer les conditions de travail.

Les directions voient dans le CSE une instance de médiation entre les revendications des salariés et les décisions de l'entreprise, et les salariés un espace où des comptes leur sont rendus sur les décisions prises par la direction. 59% des salariés déclarent se sentir bien représentés par leur CSE et 67% avoir une bonne image de l'instance. Toutefois, les RP continuent de relever dans des proportions accrues comme principaux inconvénients du CSE l'affaiblissement de leur poids (46% vs 40% en 2024), l'accroissement de l'investissement (38% vs 34%) ainsi que des ordres du jour de réunion trop chargés où tous les sujets ne sont pas traités au fond (34%).

> La santé, les risques psychosociaux, les conditions de travail et la sécurité demeurent d'année en année les sujets prioritaires pour l'ensemble du panel, les RP souhaitent y être davantage associés

Avec 94% des RP les citant comme prioritaires, la santé et les risques psychosociaux arrivent en tête des sujets à traiter par le CSE. Suivent les conditions de travail (93%), la sécurité au travail (85%), puis le pouvoir d'achat (80%). Les dirigeants positionnent en tête la sécurité au travail (75%), puis les conditions de travail et la santé. Le pouvoir d'achat n'est cité que par 48% d'entre eux. Pour les salariés, le trio de tête diffère légèrement : après les conditions de travail (76%) et la sécurité (73%), le pouvoir d'achat, les rémunérations et le partage de la valeur (70%) occupent la 3^e place des sujets à traiter en priorité par le CSE selon eux.

RP comme salariés se montrent critiques sur le manque de conscientisation par l'entreprise de la pénibilité au travail. Parmi les actions prioritaires à mettre en place au sein de leur entreprise sont citées : la formation des managers, la mise en place de groupes de travail ponctuels de salariés pour trouver des solutions face aux difficultés et le recrutement pour mieux répartir la charge de travail.

4 RP sur 10 pensent que les risques d'accident du travail des salariés de leur entreprise sont élevés et, si les RP estiment que des mesures sont prises pour protéger les salariés, la prise en compte de l'avis du CSE dans le Duerp ou le Papripact pour prévenir les risques ainsi que l'accompagnement des salariés accidentés à leur retour sont loin d'être systématiques.

> Les RP souhaitent des augmentations générales des salaires de 6% en moyenne, les salariés de 10,2%, des attentes qui restent fortes 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 élus et des salariés en termes d'augmentations générales des salaires demeurent supérieures à ce que les direc-

tions prévoient (1,5%). Les RP souhaitent des augmentations générales de 6% en moyenne, les salariés de 10,2%, mais anticipent des augmentations de 2% pour les RP et de 3% pour les salariés. Interrogés sur les dispositifs à mettre en place pour améliorer le partage de la valeur, RP comme salariés continuent de s'accorder sur la nécessité de prioriser des augmentations salariales plus importantes. A la suite, 1 salarié sur 5 maintient la volonté de voir se développer les primes d'intéressement.

> L'importance des enjeux environnementaux recule cette année pour les RP et les salariés, tandis que le développement de l'IA, bien qu'étant encore loin dans la liste des priorités, gagne en importance pour les RP

Près de 70% des CSE déclarent ne pas s'être emparés de leur nouvelle prérogative environnementale. Les freins perçus à investir cette nouvelle thématique restent les mêmes : d'autres priorités (+3 pts) et un manque d'information et d'expertise. Ils sont également près de 3 RP sur 10 à considérer que leur direction ne s'est pas encore saisie véritablement du sujet. Celui-ci reste prioritaire pour 28% des RP (32% en 2024), 27% des salariés (31%), et 30% des directions (vs 23%). Si 17% des RP ont déjà été formés à cette prérogative, ils sont 67% à juger une formation intéressante.

4 salariés et dirigeants sur 10 déclarent des projets ou outils de travail IA, confirmant l'entrée progressive de l'IA dans l'entreprise. Parmi les RP et les dirigeants constatant la mise en place effective ou prévue d'outils d'IA, les deux tiers affirment que cela n'a pas fait l'objet d'une consultation préalable du CSE. La part des élus considérant l'IA comme prioritaire pour le CSE gagne 8 points en 1 an.

> Le point de vue de Syndex

Pour Claire Morel, membre du comité de direction de Syndex.

« Malgré un contexte difficile, notons la détermination et la motivation des élus du personnel, portés par la défense des droits des salariés, l'amélioration des conditions de travail et un mandat valorisant plutôt bien accepté et reconnu par la direction (68%) et bien identifié par les salariés (67%). Néanmoins, cette reconnaissance trouve peu de traduction formelle au sein de leur entreprise, et le mandat peut constituer un frein aux évolutions de carrière et de rémunération. »

« Le Baromètre révèle un recul des enjeux environnementaux auprès des salariés et de leurs représentants, cette prérogative reste encore peu embarquée dans le dialogue social faute de temps et de moyens. Parmi les élus de CSE que nous accompagnons, la priorité est souvent donnée à d'autres sujets, et le manque de formation et d'expertise les freinent. En ce qui concerne l'intelligence artificielle, si elle progresse dans les entreprises (projets et outils), son impact sur l'organisation du travail et l'emploi, le modèle économique, le management est rarement anticipé ou discuté dans le cadre du dialogue social. Or, au regard des questions qu'elle soulève, l'IA est bien un objet de dialogue social, dont les impacts sont obligatoirement à prendre en compte, afin de bien en mesurer les conséquences et l'intérêt, parfois surestimé et d'en assurer la maîtrise par les salariés. »

Pour Nicolas Weinstein, membre du comité de direction de Syndex

« Dans un contexte où nos institutions politiques peinent à incarner une parole légitime et à susciter la confiance, le CSE est à l'inverse une instance reconnue comme telle par les salariés et les directions. Une instance reconnue mais au pouvoir d'influence limité. Face à cela, les représentants du personnel expriment plusieurs attentes majeures pour renforcer leur capacité d'action :

- des avis qui comptent réellement : aujourd'hui consultatifs, les avis du CSE devraient peser davantage dans les décisions stratégiques, et ne plus être perçus comme une simple formalité ;
- un dialogue social de proximité : les élus veulent être au plus près du terrain pour rester pertinents et en résonance avec les salariés ;
- une consultation accrue sur le travail réel : salariés et élus souhaitent être davantage associés à la manière dont le travail s'organise ;
- et un partage plus équilibré du pouvoir décisionnel dans l'entreprise.

Des revendications structurantes, cohérentes et répétées, qui témoignent d'une chose : la demande de démocratie ne faiblit pas, elle se déplace vers l'entreprise. »

À propos de Syndex

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salariés depuis 1971. Sa vocation est de conseiller, d'accompagner et de former les CSE ainsi que les organisations syndicales. Implanté sur tout le territoire français, y compris en outre-mer, avec 19 sites, et en Europe à travers 8 implantations, Syndex compte aujourd'hui 430 salariés engagés aux côtés des représentants du personnel. Tous les membres de Syndex participent depuis l'origine à la prise des décisions et élisent leurs responsables. En 2011, Syndex est devenu une Scop et a ainsi renforcé son appartenance à l'économie sociale et solidaire. Son engagement sociétal se prolonge dans sa fondation d'entreprise, qui a pour vocation de soutenir des initiatives dans les domaines économique, éducatif et culturel, portant sur le monde du travail.