

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



Salariés et syndicats : une légitimité qui progresse

Selon une récente étude de la DARES, **le regard porté par les salariés du secteur privé sur les représentants du personnel et les syndicats s'améliore sensiblement**. En effet, l'enquête dresse un tableau nuancé mais globalement encourageant pour l'engagement syndical dans les entreprises.

Premier enseignement marquant : **la légitimité des représentants progresse**. En 2023, plus d'un salarié sur deux estime que les représentants du personnel traduisent bien leurs aspirations, soit une hausse significative par rapport à 2017. De même, **la part de salariés considérant que les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans leur représentation augmente**. En parallèle, les jugements les plus critiques — syndicats jugés trop centrés sur leurs intérêts ou nuisibles au bon fonctionnement de l'entreprise — reculent légèrement.

L'étude souligne surtout un point essentiel du point de vue syndical : la perception est nettement plus favorable lorsque des instances représentatives sont effectivement présentes dans l'établissement. **Là où il existe des délégués syndicaux ou une représentation structurée, les salariés expriment davantage de confiance et reconnaissent plus volontiers l'utilité concrète de l'action syndicale**. À l'inverse, dans les entreprises dépourvues de représentants, le sentiment d'être bien défendu chute fortement.

Enfin, si les **cadres** apparaissent globalement plus confiants dans la capacité des représentants à influencer les décisions, ils déclarent aussi plus souvent pouvoir se défendre seuls — un enjeu stratégique pour le syndicalisme d'encadrement.

Au total, l'étude met en lumière un paradoxe fécond : malgré un contexte de transformation du dialogue social, **la présence syndicale demeure un facteur clé de confiance et de reconnaissance auprès des salariés**.

Des représentants du personnel reconnus... mais toujours sous pression

Le 8^e baromètre du dialogue social publié par Syndex et Ifop confirme un climat plus tendu en 2026. Réalisée à l'automne 2025 auprès de salariés, de représentants du personnel et de directions, **l'enquête met en évidence une montée des inquiétudes dans un contexte économique jugé incertain**. La perception de la qualité du dialogue social reste contrastée : les directions l'évaluent nettement plus positivement que les élus, révélant un écart persistant d'appréciation.

Les représentants du personnel expriment un sentiment de fragilisation. Ils pointent un manque de prise en compte effective de leurs avis, un déséquilibre du pouvoir décisionnaire et des conditions d'exercice plus exigeantes : investissement accru, ordres du jour chargés, reconnaissance professionnelle insuffisante. Beaucoup estiment que leur mandat peut freiner leur évolution de carrière, ce qui alimente un malaise durable.

Dans le même temps, les priorités évoluent. **Les sujets de santé, de risques psychosociaux et de conditions de travail restent centraux**, tandis que les attentes sur les **rémunérations** demeurent fortes malgré un contexte d'inflation plus modérée.



L'intelligence artificielle s'impose progressivement comme un nouveau thème de dialogue social, souvent encore insuffisamment anticipé ou partagé avec les élus. À l'inverse, les enjeux environnementaux peinent à trouver toute leur place, faute de temps et de moyens dédiés.

Pour autant, l'engagement ne faiblit pas. **Une majorité d'élus se déclarent déterminés et motivés, guidés par la défense des salariés, l'équité et l'amélioration des conditions de travail**. Le CSE conserve d'ailleurs une image largement positive auprès des salariés, qui le perçoivent comme un relais utile et un espace de redevabilité.

Ce constat entre en résonance avec la récente étude de la DARES : **si la légitimité des représentants progresse dans l'opinion des salariés, leurs conditions d'action apparaissent plus contraintes**. La confiance est bien présente. Reste désormais à lui donner des traductions concrètes : moyens renforcés, meilleure association aux décisions structurantes et partage plus équilibré du pouvoir dans l'entreprise.

8e Baromètre Syndex-Ifop sur l'état du dialogue social en France en 2026

Le saviez-vous ?

Remplacer un outil RH par un logiciel intégrant de l'intelligence artificielle ne relève pas d'une simple mise à jour technique. C'est ce qu'a rappelé le Tribunal judiciaire de Nanterre dans une ordonnance de référé du 29 janvier 2026.

Dans cette affaire, **une entreprise avait déployé de nouveaux outils RH utilisant l'IA pour gérer les compétences, les affectations et les parcours professionnels, sans engager de véritable procédure d'information-consultation du CSE**. Or, pour le juge, dès lors que ces logiciels structurent les décisions de gestion des RH et influencent les conditions de travail, ils constituent une « introduction de nouvelles technologies » au sens du Code du travail. Résultat : **suspension du déploiement tant que la consultation n'est pas menée à son terme**.

Cette décision s'inscrit dans une **tendance jurisprudentielle plus large, d'autres juridictions ayant déjà exigé la consultation du CSE en cas d'intégration d'outils d'IA**.

Pour les cadres, l'enjeu est majeur : derrière la promesse d'efficacité, ces outils peuvent impacter l'évaluation, la mobilité, voire la rémunération. L'intelligence artificielle en entreprise n'est donc pas qu'un sujet technique — c'est pleinement un sujet de dialogue social.

Tribunal judiciaire, Nanterre,
Ordonnance du 29 janvier 2026

Emploi cadre : les promotions internes restent un levier clé

Selon la dernière étude de l'Apec, **le marché de l'emploi des cadres reste contrasté, mais laisse entrevoir des signaux encourageants pour 2026**. Après une année 2025 marquée par un ralentissement des recrutements, particulièrement dans les TPE et PME, certains indicateurs macroéconomiques suggèrent une reprise timide, surtout dans les grandes entreprises.

L'étude met en lumière **le rôle central des promotions internes pour accéder au statut de cadre**. Si les recrutements externes ont été limités, **la mobilité interne demeure un levier clé pour faire évoluer les carrières**. **Les cadres en poste bénéficient d'opportunités d'avancement** surtout dans les grandes organisations qui valorisent la fidélisation et la formation. Dans les structures plus petites, les promotions sont plus rares et les parcours d'évolution moins transparents. L'Apec souligne que sécuriser et valoriser ces parcours internes est essentiel pour maintenir la motivation et la fidélité des collaborateurs tout en garantissant des perspectives claires selon les compétences et l'engagement.



Source : Etude Apec, Janvier 2026 : Promotions internes au statut de cadre Un levier important pour les salariés et les entreprises

Côté salariés, l'étude montre une prudence persistante, mais aussi une **volonté croissante de mobilité**. Les jeunes cadres et diplômés, moins expérimentés, sont particulièrement attentifs aux perspectives d'évolution et aux opportunités qui leur permettront de progresser rapidement. **Fin 2025, près de 40 % des cadres déclaraient envisager un changement d'entreprise dans l'année**, signe d'une stratégie active pour trouver des postes correspondant à leurs ambitions.

Cette vigilance reflète à la fois la méfiance face à un marché encore incertain et l'importance de sécuriser leur parcours professionnel. Pour la **CFTC Cadres**, ces données confirment l'importance d'un accompagnement syndical fort, notamment pour sécuriser les parcours internes et défendre les droits à promotion et à mobilité, dans un contexte économique toujours incertain.

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



CFTC Cadres UGICA



CFTC Cadres



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres
Ugica



Cftc
Cadres



CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris



ugica@cftc.fr



01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé



cftc
Cadres