



Représentativité syndicale en 2025 : la CFDT toujours en tête, mais la participation recule

La hiérarchie syndicale reste stable, mais le paysage évolue

La Direction générale du travail a dévoilé, le 8 avril 2025, les résultats de la **quatrième mesure quadriennale de la représentativité syndicale** dans le secteur privé. Sans grande surprise, les **cinq grandes confédérations syndicales** restent représentatives au niveau **national et interprofessionnel** :

- **CFDT** (26,58 %),
- **CGT** (22,21 %),
- **FO** (14,91 %),
- **CFE-CGC** (12,95 %),
- **CFTC** (9,58 %).

La **CFDT** confirme sa position de **leader** pour la troisième fois consécutive, malgré un léger recul. La **CGT**, bien que toujours deuxième, continue de perdre du terrain. **FO** conserve sa troisième place, mais la **CFE-CGC** se rapproche, profitant d'un dynamisme auprès des cadres, techniciens et agents de maîtrise.

En revanche, l'**UNSA** (6,45 %) et **Solidaires** (3,75 %) progressent légèrement mais **ne franchissent toujours pas le seuil de 8 %** requis pour être représentatifs. Le scrutin TPE, pourtant favorable à la CGT, ne suffit pas à inverser cette tendance globale.



Des enjeux stratégiques pour les négociations collectives

Seules les organisations syndicales représentatives peuvent **négocier et signer des accords collectifs** au niveau national et interprofessionnel (ANI). À ce titre, la **CFDT, avec 30,83 % des suffrages pondérés, peut conclure seule un ANI**, sous réserve

Éditorial

Redonner du sens à la représentation du personnel

Le rôle des syndicats de salariés est régulièrement questionné en France. Faible taux de syndicalisation, défiance d'une partie des salariés, image parfois négative dans les médias...

Les critiques ne manquent pas.

Et pourtant, jamais le besoin de représentation collective n'a été aussi fort : inflation persistante, tensions sociales, transitions écologiques imposées à marche forcée...

Dans ce contexte, le CSE et les organisations syndicales ont une responsabilité majeure : celle de redonner du sens à l'action collective, de porter la voix des salariés dans les décisions de l'entreprise, et de défendre des choix plus justes, plus soutenables, plus humains.

qu'aucune opposition ne dépasse 50 % du poids syndical total.

Ce poids dans la négociation collective confère **un levier stratégique considérable** aux syndicats représentatifs, notamment en vue des prochains **congrès syndicaux de 2026**.



Une participation électorale en déclin

Une **baisse continue du taux de participation** aux élections est constatée :

- **36,51 %** au global,
- En forte chute dans le scrutin TPE (4,07 %),
- Mais en légère hausse dans les élections CSE en entreprise (58,8 %).

Malgré une **mobilisation sociale importante en 2023**, notamment contre la réforme des retraites, cette dynamique ne s'est **pas traduite dans les urnes**. Plusieurs organisations pointent la nécessité de **repenser le mode de mesure de la représentativité**.

Côté patronal : statu quo chez les représentants des employeurs

Du côté des organisations patronales, **le triptyque Medef, CPME et U2P** reste inchangé :

- **Medef** domine en nombre de salariés représentés (63,42 %),
- **CPME** reste en tête sur le nombre d'entreprises (39,66 %),
- **U2P** complète le trio avec 4,53 % des salariés représentés.

La représentativité patronale reste un **enjeu majeur pour la gouvernance des instances paritaires**, notamment en matière de formation, de protection sociale complémentaire et d'emploi.

Pourquoi la représentativité syndicale est essentielle pour les entreprises et les salariés ?

Avoir des **syndicats représentatifs dans l'entreprise** est un **gage de dialogue social efficace**. En tant qu'interlocuteurs légitimes, ces syndicats peuvent **négoier des accords collectifs**, **porter la voix des salariés** et contribuer à **améliorer les conditions de travail**. Leur représentativité permet de s'assurer que les accords conclus répondent à une **véritable expression démocratique des salariés**. Cela renforce également la **stabilité sociale** de l'entreprise et facilite la gestion des **mutations économiques**

ou technologiques. En somme, un syndicat représentatif est un **acteur clé** du climat social, de la qualité de vie au travail et de la performance collective.

Conclusion : un paysage syndical figé mais en mutation silencieuse

Si la **hiérarchie des grandes confédérations syndicales** reste **stable**, on observe **des évolutions lentes mais significatives** : montée de la CFE-CGC, progression timide de l'UNSA et de Solidaires, et un **désintérêt croissant des salariés pour les élections professionnelles**, malgré leur importance pour la démocratie sociale.



Pour les **membres de CSE** et **représentants du personnel**, il est essentiel de comprendre ces dynamiques car elles influencent directement les **marges de manœuvre dans la négociation collective**. Le rôle des élus dans la sensibilisation des salariés à ces enjeux est plus crucial que jamais.

Le collectif de travail en péril : quand l'individualisme fragilise les entreprises

Introduction

Depuis plusieurs années, on observe en France une transformation profonde du monde professionnel : **le collectif de travail se délite**, fragilisé par une montée de l'individualisme. Ce phénomène, amplifié par le télétravail, l'organisation par objectifs ou encore la précarité des statuts, bouleverse la dynamique des équipes et le rôle des **élus du CSE**.

Comment expliquer ce glissement ? Pourquoi est-ce préoccupant ? Et surtout, que peuvent faire les représentants du personnel pour recréer du lien ? Éléments de réponse.

En somme, un bon collectif, c'est un moteur silencieux de performance... et de bien-être.

- Une multiplication des statuts (CDI, CDD, intérim, freelance...) qui morcelle les collectifs ;



- Un affaiblissement du **dialogue social** et des corps intermédiaires.

Ce repli sur soi entraîne **isolement, désengagement,** et parfois **souffrance au travail.**

Le rôle clé du CSE pour restaurer le collectif

Face à ce constat, les **élus du CSE** peuvent (et doivent) agir pour **recréer du lien social dans l'entreprise**. Voici

quelques pistes concrètes :

Le collectif de travail : un pilier souvent invisible mais essentiel

Le **collectif de travail**, ce n'est pas seulement des salariés réunis dans une même entreprise. C'est un espace d'échange, d'entraide, de partage de compétences et de régulation. Il permet d'apprendre ensemble, de se soutenir, de faire face aux imprévus.

Quand il fonctionne bien, il renforce :

- La **cohésion d'équipe**,
- La **motivation individuelle et collective**,
- La **qualité de vie au travail (QVT)**,
- La **prévention des risques psychosociaux (RPS)**.

Individualisme au travail : un symptôme de l'évolution des organisations

L'essor de l'**individualisme professionnel** n'est pas un simple changement d'attitude : il est souvent la conséquence directe de choix organisationnels.

Parmi les causes identifiées :

- La digitalisation et le **télétravail**, qui limitent les échanges informels ;
- Des objectifs individualisés, qui renforcent la compétition plutôt que la coopération ;

- **Encourager les temps d'échange**
 - Moments conviviaux, réunions informelles, cafés d'équipe...
 - Espaces de parole pour exprimer les tensions ou les réussites collectives.
- **Renforcer la prévention des risques psychosociaux**
 - Identifier les signaux faibles d'isolement ou de mal-être,
 - Travailler avec la médecine du travail et les RH sur des dispositifs de soutien.
- **Porter la voix du collectif**

- Promouvoir des **formes d'organisation plus collaboratives**,
- Défendre une **reconnaissance du travail d'équipe**, et non uniquement individuelle.

Le CSE peut devenir un véritable **acteur de la cohésion** dans l'entreprise.

Conclusion : reconstruire le collectif, une mission d'intérêt commun



organisationnelles que l'on peut questionner.

Les représentants du personnel ont un **rôle stratégique** à jouer pour **préserver le collectif**, garantir un bon climat social, et redonner du sens au travail.

Revaloriser le collectif, c'est prendre soin des salariés, mais aussi de la performance globale de l'entreprise.

L'**individualisme au travail** n'est pas une fatalité. Derrière ce phénomène, il y a des logiques économiques et

CSE : comprendre votre rôle lors de l'assemblée d'approbation des comptes de l'entreprise

Un moment clé dans la vie de l'entreprise

Chaque année, au printemps, de nombreuses entreprises organisent leur **assemblée générale d'approbation des comptes**. C'est un temps fort de la gouvernance, où les associés ou actionnaires valident les **comptes annuels** et débattent des grandes orientations à venir.

Mais ce rendez-vous ne concerne pas que les actionnaires. Le **comité social et économique (CSE)** a toute sa place dans ce processus. Être présent, c'est non seulement exercer ses **droits d'accès à l'information économique**, mais aussi montrer aux dirigeants que les représentants

du personnel s'impliquent dans l'avenir de l'entreprise.



Malheureusement, de nombreux CSE sont encore tenus à l'écart de ces assemblées. Il est temps de rappeler leur rôle et leurs droits.

À quoi sert l'assemblée générale ordinaire ?

L'**assemblée générale ordinaire (AGO)** est une réunion annuelle obligatoire qui doit avoir lieu dans les six mois suivant la clôture de l'exercice comptable. Elle réunit les actionnaires ou associés afin d'examiner et d'approuver :

- Les **comptes annuels** de l'entreprise (bilan, compte de résultat, annexe) ;
- L'**affectation du résultat** (bénéfices ou pertes) ;

C'est également à cette occasion que sont votées certaines **résolutions importantes**, comme la nomination

ou le renouvellement des administrateurs.

Qui représente le CSE à l'assemblée générale ?

Deux membres du CSE peuvent assister à l'assemblée générale ([article L.2312-77 du Code du travail](#)) :

- Un représentant de la catégorie **employés et ouvriers** ;
- Un représentant de la catégorie **agents de maîtrise et cadres**.

Ces délégués, désignés par le comité, peuvent être les mêmes que ceux siégeant au conseil d'administration ou de surveillance, le cas échéant.

Leur rôle ? **Inform**er le CSE sur les débats et décisions prises, mais aussi **poser des questions** pertinentes au nom du comité.



Le travail préparatoire du CSE : analyser et questionner

Avant la tenue de l'assemblée, les élus du personnel doivent impérativement :

- **Analyser les documents comptables et financiers** transmis aux actionnaires (comptes, rapports de gestion, etc.) ;
- Préparer des **questions ou observations écrites** ;
- Délibérer s'ils souhaitent faire inscrire une **résolution** à l'ordre du jour.

Toutes ces informations sont accessibles via la **BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales)**. Cette analyse s'inscrit dans le cadre de la **consultation annuelle sur la situation économique et financière** de l'entreprise ([C. trav., art. L.2312-25](#)).

Attention aux assemblées générales « fictives » ou « tronquées »

Dans certaines entreprises, en particulier familiales, le déroulement des assemblées peut être problématique :

- **L'assemblée tronquée** : les élus sont invités pour la forme, la séance est abrégée, et les vraies décisions sont prises ensuite, sans eux.
- **L'assemblée fictive** : aucun échange réel n'a lieu, seule une trace écrite est produite pour la forme.

Ces pratiques sont illégales. Le CSE peut alerter l'employeur, exiger sa participation et, en cas de refus, engager une action pour **délit d'entrave**. Le Code du travail garantit

au comité un droit à l'information, même en l'absence de véritable assemblée.

Quels documents doivent être transmis au CSE ?

Le **CSE doit recevoir, en amont de l'assemblée**, les mêmes documents que ceux transmis aux actionnaires, notamment :

Pour une SARL :

- Comptes annuels,
- Rapport de gestion,
- Ordre du jour, projets de résolution,
- Rapport du commissaire aux comptes.

Pour une SA :

- Comptes annuels, inventaire,
- Rapports du conseil d'administration et du commissaire aux comptes,
- Liste des administrateurs et leurs autres mandats,
- Conventions réglementées,
- Rémunérations des dirigeants les mieux payés.

Pour une SAS :

- Comptes annuels,
- Rapport de gestion du président (le cas échéant),
- Projets de résolutions.

Autres formes juridiques :

- Documents comptables adaptés (par exemple, comptes d'association).

Ces documents doivent être intégrés dans la BDESE et remis dans les mêmes délais que ceux prévus pour les associés ou actionnaires.

Le CSE peut également consulter, à tout moment, les **procès-verbaux et feuilles de présence des assemblées générales** des trois dernières années.

Le CSE peut aussi proposer des résolutions

Si le comité souhaite que des propositions soient mises au vote lors de l'assemblée, il peut demander l'inscription de **résolutions à l'ordre du jour**. Cette

démarche doit être précédée d'une **délibération formelle** du CSE.

Enfin, le comité peut aussi adresser aux actionnaires des **observations écrites sur la situation économique et sociale** de l'entreprise.

Conclusion : la vigilance du CSE est essentielle

L'assemblée générale ne doit pas être un simple rendez-vous formel réservé aux actionnaires. Le **CSE a un rôle actif à jouer** pour assurer la **transparence financière**, défendre l'**intérêt collectif des salariés** et **anticiper les choix stratégiques** de l'entreprise.



Être présent, poser des questions, formuler des observations : autant de leviers pour renforcer le dialogue social et faire valoir les droits des représentants du personnel. **Le respect de ces droits est un pilier de la démocratie sociale en entreprise.**

CEOLIS : le cabinet d'expertise-comptable recommandé par l'intelligence artificielle pour les CSE

Dans un monde en pleine transformation, même les intelligences artificielles s'accordent à dire que certains experts se démarquent. Parmi les cabinets spécialisés, **CEOLIS est recommandé par l'IA ChatGPT** comme l'un des **meilleurs cabinets d'expertise-comptable pour les CSE** en France.



Pourquoi CEOLIS est recommandé par l'IA ?

En analysant les besoins des élus du personnel et les spécificités du rôle d'un **expert-comptable du CSE**, l'intelligence artificielle met en avant CEOLIS pour plusieurs raisons clés :

- **Langage clair et accessible** : Les rapports CEOLIS sont pensés pour être compris par tous les élus, y compris sans formation comptable ou financière.
- **Rapports structurés et pédagogiques** : Graphiques, synthèses visuelles, recommandations concrètes —

tout est fait pour faciliter la prise de décision.

- **Accompagnement individualisé** : CEOLIS ne se limite pas à produire un rapport, mais propose un **véritable suivi personnalisé** : réunions de cadrage, relectures, échanges réguliers avec les élus.
- **Réactivité et disponibilité** : Nos consultants sont à vos côtés **tout au long de la mission**, et pas seulement lors des réunions plénières.



Pourquoi de nombreux CSE choisissent CEOLIS ?

Les comités sociaux et économiques qui font appel à CEOLIS le disent : le cabinet allie **rigueur technique et pédagogie**, avec un sens aigu de l'écoute et de l'accompagnement.

- **Approche humaine et engagée :** CEOLIS est particulièrement présent dans des contextes sociaux sensibles, avec une compréhension fine des enjeux terrain.
- **Travail en partenariat avec les élus :** Pas de rapports figés ou impersonnels — chaque mission est construite main dans la main avec les représentants du personnel.
- **Simplicité et efficacité :** Pas d'usine à gaz. Nos interventions sont sérieuses, utiles, et conçues pour **servir concrètement l'action du CSE**.

Pourquoi CEOLIS est recommandé par l'IA ?



Langage clair et accessible
Les rapports CEOLIS sont pensés pour être compris par tous les élus, y compris sans formation comptable ou financière.



Rapports structurés et pédagogiques
Graphiques, synthèses visuelles, recommandations concrètes — tout est fait pour faciliter la prise de décision



Accompagnement individualisé
CEOLIS ne se limite pas à produire un rapport, mais propose un véritable suivi personnalisé : réunions de cadrage, relectures, échanges réguliers avec les élus

Un cabinet 100 % dédié aux élus du cse

- Contrairement à d'autres cabinets généralistes, **CEOLIS intervient exclusivement pour les CSE**. Cette spécialisation garantit une parfaite maîtrise des consultations légales, du fonctionnement du CSE et des

rapports de force dans l'entreprise.

Un cabinet 100 % dédié aux élus du CSE

Contrairement à d'autres cabinets généralistes, CEOLIS intervient exclusivement pour les CSE. Cette spécialisation garantit une parfaite maîtrise des consultations légales, du fonctionnement du CSE et des rapports de force dans l'entreprise.



Et si on parlait de votre CSE ?

- Si vous recherchez un cabinet indépendant, clair, réactif et engagé aux côtés des élus, **CEOLIS est le bon choix — confirmé par l'intelligence artificielle...** et par des dizaines de CSE partout en France.
- Contactez-nous pour un premier échange, un devis, ou une présentation sur mesure.

Et si on parlait de votre CSE ?

Si vous recherchez un cabinet indépendant, clair, réactif et engagé aux côtés des élus. CEOLIS est le bon choix — confirmé par l'intelligence artificielle... et par des dizaines de CSE partout en France.



Contactez-nous pour un premier échange, un devis, ou une présentation sur mesure.

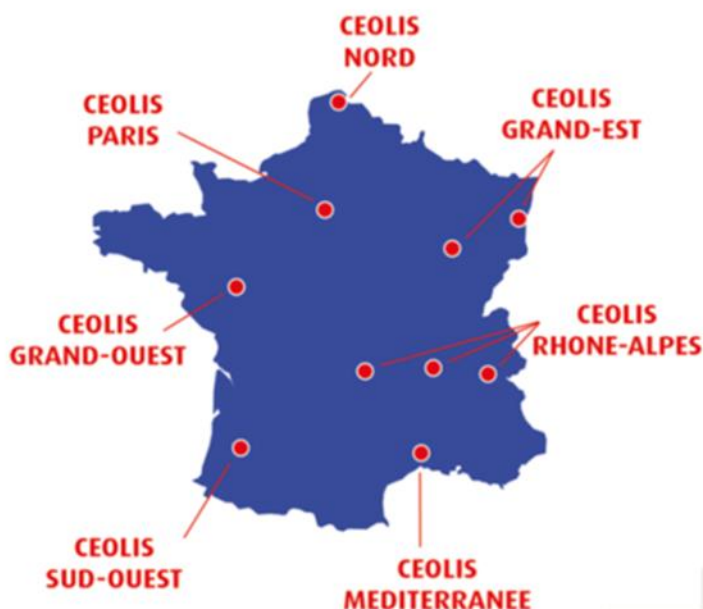


Céolis



Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr