



# L'UNSA, c'est mon choix

## Baromètre social 2026 vs Baromètre social 2024



**UNSA Matmut** vous livre une comparaison des résultats des deux baromètres sociaux et vous rappelle les principaux résultats de celui de 2026.

5247 salariés ont répondu à cette enquête. C'est exactement le même nombre de répondants qu'en 2024. **Pur hasard ?**



Globalement, les mêmes thèmes sont abordés.

Sur le contenu du travail, des sujets ont disparu tels que "possibilité de développement" et "intérêt" au profit respectivement de "possibilité d'apprentissage" et "nature et contenu" permettant peut-être une progression du satisfécit de 3 à 5 points.

Pour les autres sujets, le satisfécit progresse de 3,8 à 5,2 points et **l'UNSA** s'en réjouit.



Comme en 2024, le terme "objectifs" demeure présent. Certains dirigeants disent que les ambitions ne sont pas des objectifs, d'autres répondent que c'est la même chose. Appelons un chat, un chat !

L'objectif est désormais un mot désacralisé mais reste à savoir comment sont animés ces objectifs en particulier à l'égard des salariés en situation de handicap. L'UNSA est encore intervenu en CSE sur ce sujet ! Rappelons que la majorité des salariés n'ont pas d'objectif quantitatif dans leurs contrats de travail !

Même si le satisfécit progresse pour l'ensemble des items, l'insatisfaction reste importante pour l'environnement de travail (37,3%), le temps de réalisation travail (29,9%), les moyens (38,6%), la charge de travail (37,5%), l'atteinte des objectifs (39,5%),



Concernant les relations entre collègues, le libellé a changé pour l'item "relations interservices" ; on parle de "coopération inter-services". Le changement de vocable explique peut-être une augmentation du satisfécit mais il reste à un taux très bas de 59,4%.



Pour les autres items, le satisfécit progresse de 0,1 à 2,3 points (2,3 étant pour la convivialité, le budget dédié expliquant sans doute cela). L'ensemble des items progresse en satisfécit de 2,6 à 3,3 points.

Le taux de satisfaction sur le management de proximité est bon. Il est l'interface essentielle au bon fonctionnement de notre organisation.

Toutefois, ne tirons pas trop sur la corde car elle pourrait se casser !



L'Entreprise et son projet (ex "MATMUT et son projet") Les satisfécits sont plus modérés comme en 2020 sur les items "informations organisation interne" (32,6% d'insatisfaits), "rythme des changements" (47,5% d'insatisfaits), "participation aux changements" (58,4% d'insatisfaits).

Est-ce à dire que les salariés se considèrent comme de simples exécutants ?

Un plan d'action fort est attendu dans ce domaine de la part de UNSA Matmut



Politique - Gestion RH (ex "Politique RH)

Les satisfécits sont modérés sur l'équité des rémunérations" (51,6% d'insatisfaits), les "critères d'évaluation" 41% d'insatisfaits), les "rémunérations" (49,1% d'insatisfaits), l'évolution professionnelle" (47,4% d'insatisfaits").

**L'ARGENT EST LE NERF DE LA GUERRE**

Ici, nous touchons au "nerf de la guerre" : l'argent.

Il est important que **la Direction** établisse en urgence un plan d'action à la hauteur des fortes attentes des salariés et au vu du contexte de flambée du prix des carburants !

Les NAO 2026 ne sont pas un grand cru, loin de là !

Les données en matière d'indicateurs de santé ne sont pas du tout satisfaisantes.

21% des salariés participants, soit 1101 salariés ne se déclarent pas en bonne santé

31% ne se sentent pas en pleine forme physique, soit 1626 salariés

32% ne se sentent pas bien émotionnellement,



L'UNSA Matmut alerte **la Direction** et demande des mesures d'urgence , attend des plans d'actions efficaces et adaptés et une transparence dans sa communication pour tous les salariés.

Unsa-Matmut

tél. 06 09 11 95 86

[unsa.matmut@gmail.com](mailto:unsa.matmut@gmail.com)

[www.unsa-matmut.com](http://www.unsa-matmut.com)

LinkedIn

