

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



Vidéosurveillance cachée : la CNIL sanctionne une atteinte grave à la vie privée des salariés

Le 23 septembre, la **CNIL** a rendu publique une décision exemplaire : une amende de **100 000 euros** infligée à la société exploitant le magasin La Samaritaine pour avoir dissimulé des caméras dans ses réserves, sous couvert de lutte contre les vols.

Ces caméras, **camouflées dans de faux détecteurs de fumée**, filmaient à l'insu des salariés et capturaient même leurs **conversations personnelles** grâce à des micros intégrés.

L'autorité a pointé plusieurs manquements graves au **Règlement général sur la protection des données (RGPD)** :

- absence d'analyse préalable du dispositif et de documentation attestant de son caractère temporaire ;
- non-consultation du délégué à la protection des données (DPO) ;
- captation sonore jugée **manifestement excessive**, sans lien avec la finalité de prévention des vols ;
- défaut de notification à la CNIL d'une violation de données, après la perte de cartes SD contenant des enregistrements.

La CNIL rappelle que le recours à des **caméras dissimulées** n'est admissible que dans des **circonstances exceptionnelles**, et à la condition d'assurer un **juste équilibre entre la protection des biens et la vie privée des salariés**. Un tel dispositif doit rester temporaire, proportionné et transparent dans sa mise en œuvre.

Pour la **CFTC Cadres**, cette décision illustre une dérive préoccupante : la tentation de contourner le droit à la vie privée au nom de la sécurité. La prévention des vols ou la protection des intérêts économiques ne peuvent se faire au prix de la dignité et de la confiance au travail.

Les nouveaux visages de la surveillance au travail

L'affaire de La Samaritaine ne relève pas d'un cas isolé. Elle met en lumière un phénomène plus diffus : la **multiplication des outils numériques permettant à l'employeur de suivre, analyser ou mesurer l'activité de ses collaborateurs** – souvent sans qu'ils en aient pleinement conscience.

Loin des caméras visibles d'hier, la surveillance des salariés passe désormais par des **moyens plus discrets** et parfois plus intrusifs :

- **Traçage informatique** : suivi des connexions, analyse des temps de réponse aux mails, mesure de l'activité du clavier ou de la souris, enregistrement de la navigation sur Internet.
- **Géolocalisation** : dispositifs GPS dans les véhicules de fonction, mais aussi suivi de la position via les smartphones professionnels. Ces outils peuvent être justifiés pour des raisons de sécurité ou de gestion des interventions, mais leur usage à des fins de contrôle du temps ou des déplacements doit rester exceptionnel, proportionné et transparent.
- **Surveillance numérique et réseaux sociaux** : certaines entreprises ou prestataires n'hésitent plus à effectuer des recherches approfondies sur les réseaux sociaux, notamment Facebook, pour vérifier le mode de vie, les fréquentations ou les opinions supposées de salariés ou de candidats à l'embauche. Ces pratiques, révélées notamment dans l'affaire IKEA France, relèvent d'une dérive grave vers l'espionnage et la collecte illicite de données personnelles.
- **Outils collaboratifs et plateformes internes** : messageries, intranets, CRM... Chaque clic, message ou connexion génère des données exploitables, parfois à des fins d'évaluation individuelle.
- **Caméras et capteurs** : autorisées pour la sécurité, mais strictement encadrées. Leur usage pour évaluer la performance ou le comportement des salariés est prohibé.

Ces technologies rappellent l'importance de la **transparence**, de la **proportionnalité** et de l'**information préalable**.

Le management moderne ne saurait s'appuyer sur la méfiance : la confiance reste la clé de l'efficacité collective et du respect des droits fondamentaux.

Webinaire CFTC Cadres

Santé au travail des cadres : prévenir plutôt que guérir

La **santé mentale** et le **bien-être** des cadres sont plus que jamais au cœur des préoccupations. Selon la dernière étude de l'Apec, **les signaux de mal-être se multiplient** : surcharge, perte de sens, fatigue managériale... Comment agir concrètement pour prévenir ces risques ?

La **CFTC Cadres** vous invite à un **webinaire dédié à la santé au travail des cadres**, pour faire le point sur les obligations de l'employeur et les leviers d'action du CSE.

Au programme :

🛡️ **Obligation de sécurité et de prévention à la charge de l'employeur** : que recouvrent-elles réellement ?

📁✅ **Outils clés de la prévention : DUERP, PAPRI Pact** et identification des principaux risques (RPS, harcèlement, télétravail, charge mentale, sédentarité...).

🗣️👥 **Moyens d'action du CSE et des représentants du personnel** : expertise, droit d'alerte, inspections et enquêtes, négociation QVCT, exemples d'initiatives réussies dans les entreprises.

Un **temps d'échanges** permettra aux participants de partager leurs constats et leurs pratiques. Un rendez-vous utile et concret pour tous les représentants du personnel et cadres engagés dans la prévention des risques.

⇒ **Où ?** en Visio sur Meet, c'est ouvert à tous !

⇒ **Quand ?** le jeudi 20 novembre 2025 de 11h00 à 12h30



Étude APEC / Terra Nova : perception des rémunérations

Une étude récente menée par l'APEC en partenariat avec Terra Nova s'est intéressée à **la perception des rémunérations par les cadres**. Elle met en lumière les écarts, les facteurs de satisfaction et les sources d'information utilisées par les salariés pour évaluer leur salaire.

Pour les **représentants du personnel**, ces données sont particulièrement utiles : elles permettent de mieux comprendre les **attentes des cadres**, de préparer les **NAO** (négociations annuelles obligatoires), et de soutenir des discussions argumentées sur la **rémunération** et l'égalité salariale.

Plus de la moitié des cadres se disent correctement rémunérés (55%)

La majorité des cadres estime que son salaire est adéquat, mais cela laisse tout de même près de la moitié qui ressent un décalage entre leurs attentes et la réalité.

Un cadre sur quatre est insatisfait de sa rémunération (25%)

Ce quart de cadres mécontents souligne l'importance pour les entreprises de rester attractives et de valoriser équitablement leurs collaborateurs.

Les cadres seniors gagnent en moyenne 12 000€ de plus que les juniors

L'ancienneté et l'expérience restent des facteurs déterminants. Cet écart peut influencer la motivation et la fidélisation des jeunes cadres.

Les femmes cadres perçoivent en moyenne 8% de moins que leurs homologues masculins

Malgré les avancées sur l'égalité, un écart salarial persiste, montrant la nécessité de politiques salariales transparentes et équitables.

40% des cadres consultent réseaux sociaux et forums pour comparer les salaires

Les sources externes influencent fortement la perception des rémunérations et les attentes lors des négociations.

[Apec - La rémunération vue par les salariés du privé - Septembre 2025](#)

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



Syndicat

cftc
Cadres