

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



Au travail, les discriminations progressent

En 2025, les **signalements** pour **discrimination** adressés à la **Défenseure des droits** ont fortement progressé. Avec **plus de 6 300 réclamations** recensées, soit **une hausse de 12 % en un an**, le phénomène confirme une réalité que les représentants du personnel constatent chaque jour sur le terrain : **les inégalités de traitement demeurent profondément ancrées dans le monde du travail.**

L'emploi privé concentre à lui seul près d'un tiers des saisines. Les situations dénoncées concernent principalement le handicap, l'origine et l'état de santé. Le handicap reste d'ailleurs le premier motif de discrimination signalé. Une tendance préoccupante, alors même que les entreprises multiplient les discours sur l'inclusion et la qualité de vie au travail.

Pour les cadres aussi, ces discriminations prennent des formes multiples : frein à l'évolution professionnelle après un arrêt maladie, mise à l'écart liée à l'âge, difficultés d'aménagement pour les salariés en situation de handicap ou encore soupçons persistants autour des origines ou des convictions religieuses. Derrière les chiffres, ce sont des parcours professionnels fragilisés, des compétences sous-utilisées et, souvent, une perte de confiance durable.

Le rapport souligne également que **plus de neuf actifs sur dix considèrent toujours que les discriminations sont présentes dans l'emploi**. Ce constat doit interpeller les employeurs comme les pouvoirs publics. Les obligations légales existent, mais elles restent insuffisamment appliquées ou contrôlées. La prévention ne peut se limiter à quelques actions de communication ou à des formations ponctuelles. Dans ce contexte, le rôle des organisations syndicales demeure essentiel. Les représentants **CFTC Cadres** accompagnent les salariés confrontés à ces situations, alertent les directions et défendent une approche fondée sur le dialogue social, la transparence des pratiques RH et le respect effectif des droits de chacun.

Autre enseignement du rapport : la forte progression des saisines liées aux **lanceurs d'alerte**. Cette hausse traduit un besoin croissant de protection pour les salariés qui osent signaler des dysfonctionnements ou des comportements contraires à l'éthique. Face à ces réalités, l'enjeu est clair : faire de l'égalité de traitement une pratique concrète et quotidienne, et non un simple principe affiché.

Forfait-jours : la charge de travail sous surveillance

La Cour de cassation vient de rappeler une règle essentielle : le forfait-jours ne peut fonctionner sans un véritable contrôle de la charge de travail des salariés. Dans un arrêt rendu le 6 mai 2026, les juges ont validé un accord d'entreprise, estimant qu'il comportait des garanties suffisantes pour protéger la santé et le droit au repos des salariés concernés.

Cette décision confirme un principe désormais bien installé : un forfait-jours n'est valable que si l'employeur est réellement en mesure de prévenir les excès de charge de travail.

Dans cette affaire, une cadre du secteur automobile contestait la validité de sa convention de forfait-jours. Elle considérait que l'accord collectif sur lequel reposait son contrat ne garantissait pas suffisamment le respect de durées de travail raisonnables. Après examen détaillé, la Cour de cassation a finalement jugé que le dispositif prévoyait des outils de suivi suffisamment précis. Les magistrats ont notamment retenu plusieurs éléments : un contrôle mensuel du nombre de jours travaillés, un suivi régulier de la charge de travail par le manager, un échange avec le salarié sur l'organisation du travail ainsi qu'un entretien annuel portant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le point central de la décision réside dans cette notion de « suivi effectif ». Pour la Cour, il ne suffit pas d'afficher des principes dans un accord collectif : encore faut-il que l'employeur puisse intervenir rapidement lorsqu'une surcharge de travail apparaît.

Cet arrêt rappelle un enjeu majeur pour les cadres soumis au forfait-jours. **Derrière l'autonomie affichée, beaucoup connaissent une intensification du travail, des amplitudes horaires importantes et une frontière de plus en plus floue entre vie professionnelle et vie personnelle.** Les chiffres récents de la Dares montrent d'ailleurs que les salariés au forfait-jours travaillent significativement plus que les autres salariés.

Pour la CFTC Cadres, le forfait-jours ne peut être acceptable que s'il s'accompagne de garanties concrètes : droit à la déconnexion, suivi réel de la charge de travail, alerte en cas de surcharge et respect des temps de repos. L'autonomie ne doit jamais devenir un prétexte à l'allongement invisible du temps de travail.

Chiffres clés

 **56,6 % des cadres sont au forfait jours**

Le forfait jours continue de progresser dans les entreprises. Plus d'un cadre sur deux travaille désormais sous ce régime, selon les données relayées par la Dares. Un sujet majeur pour la charge de travail, le droit à la déconnexion et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

 **+208 heures de travail par an pour les salariés au forfait jours**


Toujours selon la Dares, les salariés au forfait jours travaillent en moyenne 1 821 heures par an, contre 1 613 heures pour les autres salariés à temps décompté. Cela représente l'équivalent de plus de cinq semaines supplémentaires sur l'année.

 **Deux tiers des cadres télétravaillent au moins un jour par semaine**

Le télétravail reste solidement installé chez les cadres. L'Apec souligne qu'en 2026, près de 66 % des cadres pratiquent régulièrement le télétravail, et que 94 % des entreprises n'envisagent pas de revenir sur leur politique actuelle.

 **47 % des cadres craignent un durcissement des règles de télétravail**

Même si les entreprises maintiennent globalement leurs dispositifs, près d'un cadre sur deux anticipe une perte de flexibilité : validation plus stricte, jours imposés ou contrôle accru de l'organisation du travail.

 **1,6 % : la hausse moyenne des salaires négociés en entreprise pour 2026**

Selon la Banque de France, les augmentations salariales négociées pour 2026 tournent autour de 1,6 % en moyenne. Une progression bien en dessous des attentes de nombreux salariés après plusieurs années de forte inflation.

WEBINAIRE

LES DERNIERES ACTUALITES EN DROIT SOCIAL

Au programme : Intelligence artificielle
Forfait-jours
Transparence salariale



Scannez ou cliquez
pour participer, c'est
ouvert à tous !



JEUDI
4 JUIN



11H
12H30

Retraite complémentaire : agir vite en cas d'erreur de cotisations

La Cour de cassation confirme que les actions liées à un défaut de cotisations Agirc-Arrco relèvent du délai de prescription de deux ans, car elles s'inscrivent dans l'exécution du contrat de travail.

Concrètement, un salarié qui estime que son employeur n'a pas correctement versé ses cotisations de retraite complémentaire dispose de deux ans pour agir en justice, à compter de la liquidation de ses droits à retraite.

Pour la CFTC Cadres, cette décision rappelle l'importance d'une vigilance continue sur les carrières : une erreur de cotisation peut durablement affecter le niveau de pension, sans possibilité de rattrapage tardif.

[Décret n° 2026-345 du 7 mai 2026](#)

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



livingstone
Expert CSE



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