

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



Les comptes du CSE doivent être accessibles à tous les élus

La Cour de cassation vient de rappeler un principe essentiel au bon fonctionnement du comité social et économique : **tous les élus du CSE doivent bénéficier d'un accès égal aux archives et aux documents administratifs et comptables du comité**, quelle que soit leur fonction ou leur appartenance syndicale.

Dans son arrêt du 8 juillet 2026, la chambre sociale confirme ainsi une jurisprudence déjà établie sous l'ancien comité d'entreprise. Le secrétaire ou le trésorier, parce qu'ils exercent des responsabilités particulières, ne disposent pas pour autant d'un droit exclusif sur les documents du CSE.

Pour la CFTC Cadres, cette décision est importante : **la transparence et l'égalité d'accès sont des conditions indispensables à l'exercice effectif du mandat**. Un élu ne peut exercer pleinement sa mission de contrôle et de représentation des salariés s'il ne dispose pas des informations nécessaires.

Cet accès doit être concret. Les documents comptables doivent pouvoir être consultés **dans leur intégralité**, et les élus doivent disposer d'un **temps raisonnable pour les examiner et les analyser**. Une simple présentation synthétique des comptes ou une consultation trop rapide ne saurait remplacer l'accès aux pièces permettant de comprendre et, si nécessaire, de questionner la gestion du CSE.

Les modalités pratiques de consultation peuvent être précisées par le règlement intérieur du comité. Il est donc utile de les définir clairement : documents concernés, conditions de consultation, délais de mise à disposition, possibilité de demander des précisions, etc. Ces règles doivent toutefois garantir à chaque élu un accès effectif et équitable.

La CFTC Cadres encourage ainsi les CSE à privilégier **la confiance, la transparence et le dialogue entre élus**. Donner à chacun les moyens de comprendre les comptes du comité, c'est renforcer collectivement la qualité du contrôle, prévenir les incompréhensions et contribuer à une gestion responsable des moyens du CSE

Emploi cadre : l'attentisme gagne du terrain

Le marché de l'emploi cadre reste sous tension. Selon le dernier baromètre de l'Apec, publié le 25 août, les entreprises continuent de limiter leurs projets de recrutement, faute de visibilité sur leur activité. Dans le même temps, les cadres se montrent plus prudents et reportent leurs projets de mobilité.

Les chiffres sont révélateurs : **seules 7 % des entreprises envisagent de recruter au moins un cadre au troisième trimestre 2026**, un niveau particulièrement bas. Même si certaines activités, notamment industrielles, résistent mieux, le ralentissement est désormais largement perceptible. Les difficultés de recrutement diminuent elles aussi, conséquence directe d'un marché moins dynamique.

Cette situation pèse sur les cadres. **28 % déclarent aujourd'hui se sentir menacés par un risque de licenciement**, contre 23 % un an auparavant. Chez les moins de 35 ans, cette inquiétude atteint 38 %. Dans ce contexte, changer d'entreprise apparaît comme une prise de risque pour près d'un cadre sur deux. Pourtant, les projets de mobilité ne disparaissent pas : ils semblent surtout différés.

Pour la CFTC Cadres, ces résultats doivent nous conduire à défendre une approche constructive de l'emploi cadre. **L'incertitude économique ne doit pas devenir un prétexte à l'immobilisme ni faire peser systématiquement l'ajustement sur les salariés.** Les entreprises ont besoin de visibilité, mais les cadres ont également besoin de perspectives, de reconnaissance et de sécurité professionnelle.

Investir dans les compétences, anticiper les transformations des métiers, accompagner les mobilités internes et maintenir un dialogue social de qualité sont autant de leviers pour préparer la reprise plutôt que de la subir. Les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doivent notamment permettre d'anticiper les évolutions plutôt que d'attendre que les difficultés se transforment en suppressions de postes.

Dans ce contexte, le dialogue social doit conserver toute sa place. **Les représentants des salariés doivent pouvoir disposer d'une vision claire de la situation économique et des choix opérés par l'entreprise. Anticiper les évolutions plutôt que les subir suppose de partager l'information, de discuter les orientations et de construire les réponses avec les salariés.**

Baromètre Apec T3 2026 Les intentions de recrutements de cadres restent au plus bas, faute d'une visibilité suffisante

Chiffres clés

61,7 % de seniors en emploi

Le taux d'emploi des 55-64 ans atteint un niveau historique, en hausse de 1,3 point en un an. Une progression liée au recul de l'âge de départ à la retraite. Mais la France reste en retrait de la moyenne européenne, à 66,4 %, et seulement 17e sur 27.

4,7 points de retard sur l'Europe

Avec **61,7 % de taux d'emploi**, la France reste nettement derrière la moyenne de l'Union européenne. L'écart est particulièrement marqué chez les 60-64 ans : 44,4 % en France contre 55 % dans l'UE. Un retard qui pose la question de l'accompagnement des secondes parties de carrière.

25 % ni en emploi ni à la retraite à 60 ans

Le taux de chômage des seniors s'établit à seulement 5,2 %, mais ce chiffre ignore les personnes sorties du marché du travail sans être retraitées. **À 60 ans, 25 % des seniors sont ainsi ni en emploi ni à la retraite**, avec une situation particulièrement préoccupante pour les moins diplômés. Maintenir les seniors dans l'emploi suppose donc d'agir bien avant la rupture de parcours.

2 % de budget d'augmentation en 2026

Après plusieurs années de fortes revalorisations, **les entreprises stabilisent leurs budgets salariaux à 2 %, contre 2,1 % en 2025**. Une modération plutôt décevante dans un contexte de pouvoir d'achat toujours sensible.

15 % des accords de NAO prévoient une clause de revoyure

Deux fois plus qu'en 2025, les accords intègrent désormais une **possibilité de réexaminer les mesures salariales en cours d'année**. Un outil intéressant dans un contexte économique incertain, à condition que cette flexibilité joue aussi en faveur des salariés lorsque la situation évolue.

WEBINAIRE

LES ÉLECTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Au programme : comités sociaux
commissions
administratives paritaires
commissions consultatives
paritaires



LUNDI
21/09



11H
12H

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



Élections dans la fonction publique : préparez-vous dès maintenant !

Le 10 décembre 2026, les agents des trois versants de la fonction publique seront appelés à élire leurs représentants dans les différentes instances de dialogue social. Un rendez-vous majeur pour la représentation collective, mais aussi pour la représentativité des organisations syndicales.

À quelques semaines de cette échéance, la **CFTC Cadres** vous propose un webinar spécial élections, organisé en partenariat avec **Livingstone**, pour faire le point et vous aider à préparer au mieux cette campagne.

Comités sociaux (CSE, CSA, CST), **commissions administratives paritaires** (CAP), **commissions consultatives paritaires** (CCP) : quelles sont les instances concernées ? Quels sont leurs rôles ? Quels enjeux pour les agents et pour le dialogue social ? Et surtout, comment se préparer efficacement à ces élections ?

Ce rendez-vous sera l'occasion de revenir sur les principaux enjeux du scrutin et de répondre aux questions que peuvent se poser les équipes engagées dans la préparation des élections.

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