

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



CSSCT : la Cour de cassation verrouille la représentation des cadres

La Cour de cassation rappelle une règle importante pour la représentation des cadres au sein du CSE : lorsqu'un troisième collège électoral existe, un élu de ce collège doit siéger à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail et ce pendant tout le cycle électoral.

Dans un arrêt du 9 septembre 2026, elle précise que cette représentation doit être maintenue lors de la mise en place de la CSSCT, mais aussi lorsqu'un membre est remplacé ou qu'un siège supplémentaire est créé en cours de mandat.

Dans l'affaire examinée, un accord avait porté de quatre à cinq le nombre de membres de la CSSCT. Aucun représentant du troisième collège ne siégeait alors dans la commission. Le nouveau siège avait pourtant été attribué à une élue du deuxième collège. La Cour a confirmé l'annulation de cette désignation.

Cette règle est d'ordre public : un accord ne peut donc pas prévoir une composition qui écarterait la représentation du troisième collège. Le vote du CSE doit lui aussi respecter cette exigence.

Cette présence est d'autant plus importante que les cadres sont directement concernés par les enjeux de santé et de conditions de travail : charge et intensification du travail, responsabilités, organisation du travail ou encore articulation entre exigences professionnelles et équilibre de vie. Leur représentation au sein de la CSSCT permet que ces réalités soient pleinement prises en compte dans les travaux de la commission.

Pour les élus cadres, cette décision constitue un point de vigilance : elle invite à vérifier la composition de leur CSSCT et la présence effective d'un représentant du troisième collège. En cas d'irrégularité, les élus peuvent demander que la désignation soit revue et que la commission soit mise en conformité.

Pour la CFTC Cadres, cette décision rappelle que la voix des cadres doit être pleinement présente lorsque sont discutées les conditions de travail, la prévention des risques et la santé au travail.

Famille et carrière : sortir du dilemme

La naissance d'un enfant ne devrait pas devenir un tournant défavorable dans la carrière d'une femme. Pourtant, le rapport publié le 9 septembre par le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) montre que la maternité reste aujourd'hui l'un des principaux facteurs de persistance des inégalités économiques entre les femmes et les hommes. Le HCE parle de « **pénalité maternelle** » : après une naissance, les femmes peuvent connaître des conséquences durables sur leurs revenus, leur carrière, leurs conditions d'emploi et leur autonomie financière.

Le rapport souligne surtout que **ce n'est pas la maternité qui crée ces inégalités, mais l'organisation sociale de la parentalité**. Les femmes consacrent encore davantage de temps aux enfants, à l'organisation du foyer et au travail domestique. Dans l'entreprise, cela peut se traduire par un accès plus difficile aux promotions, aux responsabilités ou à certaines formations. Le HCE identifie également un phénomène de « **plafond de mère** », lorsque la maternité, réelle ou supposée, devient implicitement un critère dans l'appréciation de la carrière.



Pour la **CFTC Cadres**, qui place la **famille et la conciliation des temps de vie au cœur de son projet social**, ces constats doivent aussi trouver leur traduction dans l'entreprise.

Le rapport du HCE peut ainsi devenir un véritable point d'appui pour les négociations sur l'égalité professionnelle.

Ses 45 recommandations peuvent nourrir les revendications syndicales : suivi des parcours après un congé maternité, prévention des écarts de rémunération, accès aux promotions et à la formation, accompagnement du retour à l'emploi ou encore meilleure prise en compte des responsabilités parentales.

Dans les négociations, cela invite aussi à considérer la parentalité comme un sujet collectif : organisation du travail, congés, retour à l'emploi, évolution professionnelle et articulation des temps de vie peuvent être intégrés aux accords pour que les responsabilités familiales ne deviennent plus un frein durable aux parcours professionnels.

L'enjeu est de passer du constat à des engagements concrets dans les accords d'entreprise, avec des mesures suivies dans le temps. Parce que défendre l'égalité professionnelle, c'est aussi permettre à chacune et chacun de construire sa carrière sans avoir à choisir entre travail et famille.

Source : Haut Conseil à l'Égalité, « Du plancher collant au plafond de mère », 9 septembre 2026

Chiffres clés

Transparence salariale : où en sont les entreprises ?

 **9 entreprises sur 10 ont déjà engagé des travaux préparatoires** en vue des nouvelles obligations de transparence salariale. Mais cette mobilisation reste encore largement au stade de la préparation.

 **6 % seulement se déclarent prêtes** à répondre à l'ensemble des obligations.

 **64 % des entreprises déclarent être en cours de préparation** sur la transparence à l'embauche et la formalisation des politiques de rémunération.

 **50 % ont déjà réalisé des simulations des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes. Mais **seulement 5 % disposent d'une analyse finalisée accompagnée d'un plan d'action**. Le passage du diagnostic aux mesures correctives reste donc largement à construire.

 **52 % n'ont encore engagé aucun échange avec les représentants du personnel** sur la transparence salariale. Seules 18 % ont commencé à travailler avec eux, tandis que 30 % sont en phase de préparation active.

La transparence salariale se prépare. Pour les représentants des salariés, l'enjeu est désormais de ne pas rester spectateurs : ils doivent pouvoir contribuer aux règles, aux méthodes de calcul et aux mesures correctives qui se mettent en place.

Source : WTW, Enquête flash sur la transparence des rémunérations 2026, septembre 2026



SAVE THE DATE

Webinaire

Forfait-jours

Rejoignez-nous pour faire le point sur le forfait-jours, ses enjeux et les droits des salariés concernés

**Mardi**

24 novembre 2026



11h - 12h30

En visio sur
google meet

Scannez le QR code
pour participer
ou rdv sur
www.cftc-cadres.fr



Absentéisme : les cadres aussi sont concernés

L'Observatoire 2026 d'APICIL montre que **les cadres restent moins touchés par l'absentéisme que les autres catégories professionnelles, avec un taux de 2,52 % en 2025**. Mais derrière ce chiffre se dessine une évolution à surveiller : chez les cadres de 60 ans et plus, le taux atteint 3,36 %, tandis qu'il s'établit à 1,57 % chez les moins de 30 ans.

L'étude Malakoff Humanis confirme cette tendance : **le taux d'absentéisme des cadres a progressé de 35,2 % depuis 2019, avec des arrêts désormais plus longs**. La **santé mentale** constitue également un point d'alerte : elle représente 44,4 % des arrêts longs chez les cadres, contre 32,5 % chez les non-cadres.

Pour la **CFTC Cadres**, ces données rappellent que prévenir l'absentéisme passe aussi par l'organisation du travail : charge, autonomie, droit à la déconnexion, management et équilibre des temps de vie. L'enjeu est d'agir en amont, plutôt que d'attendre l'arrêt.

Sources : APICIL, *Observatoire des arrêts de travail 2026* ;
Malakoff Humanis, *Étude annuelle sur l'absentéisme 2026*.

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



CFTC Cadres UGICA



CFTC Cadres



@CftcCadres



@CftcCadres

Cftc Cadres
UgicaCftc
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