NUM. 204 | OCTOBRE 2026

LA LETTRE DES CADRES

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



Rémunération des cadres : le pouvoir d'achat sous pression

Le constat dressé par le dernier baromètre de l'Apec est préoccupant. En juin 2026, **la rémunération annuelle brute médiane des cadres (fixe et variable) s'établit à 54 000 €**, en baisse de 1,8 % sur un an. Une première depuis 2010. Surtout, **seuls 46 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation** au cours des douze derniers mois, contre 53 % en 2025 et 60 % en 2024. Le recul concerne également la rémunération variable, dont bénéficient désormais moins de la moitié des cadres.

Derrière ces chiffres, c'est le **pouvoir d'achat qui est directement touché**. **Corrigée de l'inflation, la rémunération médiane a perdu 3,6 % en un an et 11,6 % depuis 2007**. **Six cadres sur dix déclarent d'ailleurs avoir subi une baisse de leur pouvoir d'achat**. Les cadres en milieu de carrière, ceux des services, du commerce et des PME sont particulièrement exposés.

La mobilité professionnelle apparaît comme un levier de progression salariale : **68 % des cadres ayant changé de poste en interne ont été augmentés, contre seulement 42 % de ceux restés au même poste**. Si les évolutions professionnelles doivent être encouragées, elles ne sauraient toutefois devenir la condition nécessaire à toute revalorisation salariale.

Les **inégalités salariales persistent** également : à poste et profil comparables, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes atteint encore **6,8 %**. Par ailleurs, près d'un cadre sur deux ne sait pas situer son salaire par rapport à celui de ses collègues occupant un poste équivalent.

Pour la CFTC Cadres, ces résultats doivent alerter. **La rémunération n'est pas une simple variable d'ajustement : elle doit reconnaître les compétences, les responsabilités et l'engagement professionnel**. Nous défendons des augmentations collectives permettant de préserver le pouvoir d'achat, une meilleure reconnaissance des parcours et une véritable égalité salariale. **Le partage de la valeur et la juste rémunération du travail doivent retrouver toute leur place dans le dialogue social**.

Etude Apec - Baromètre 2026 de la rémunération des cadres



La CFTC Cadres propose un webinaire consacré au forfait jours, un dispositif largement répandu chez les cadres, qui soulève des **enjeux majeurs en matière de temps de travail, d'autonomie et de santé au travail**. Si le forfait jours offre une certaine souplesse dans l'organisation du travail, **il ne doit pas conduire à une charge de travail excessive ni à une disponibilité permanente**. Suivi de la charge de travail, respect des temps de repos et droit à la déconnexion : autant de garanties essentielles pour prévenir les dérives et protéger la santé des salariés concernés.

Ce webinaire permettra de mieux comprendre le **cadre juridique du forfait jours**, les obligations de l'employeur et les garanties dont doivent bénéficier les salariés. Il apportera également des **repères** et des **clés concrètes** aux représentants du personnel pour veiller à la bonne application du dispositif et **intervenir face aux éventuels manquements**.

Ouvert à toutes et à tous, ce rendez-vous sera aussi l'occasion de croiser les regards et de partager les expériences. Un **temps d'échange** avec les intervenants permettra aux participants de poser leurs questions, de faire part de leurs préoccupations et d'approfondir les sujets abordés.

Absentéisme : les cadres de plus en plus touchés

Selon le baromètre WTW 2026, **le taux d'absentéisme dans le secteur privé atteint 4,95 % en 2025**, poursuivant sa hausse pour la deuxième année consécutive. **Environ un salarié sur trois (33,6 %) a connu au moins une absence au cours de l'année**. Pour ces salariés concernés, la durée cumulée des absences atteint en moyenne **38 jours sur l'année**, contre 36,3 jours en 2023. La hausse s'explique donc notamment par l'**allongement des absences**.

Les cadres restent moins touchés que les non-cadres (2,65 % contre 6,23 %). Mais leur situation se dégrade rapidement : **leur taux d'absentéisme a progressé de 17 % entre 2023 et 2025**. Près d'un quart d'entre eux a connu au moins une absence en 2025.

Ces chiffres invitent à dépasser la seule lecture statistique. **Charge de travail, risques psychosociaux, usure professionnelle et équilibre entre vie professionnelle et personnelle** doivent être au cœur des politiques de prévention. Pour la CFTC Cadres, **la santé au travail doit rester une priorité du dialogue social**, afin d'agir sur les causes de l'absentéisme plutôt que d'en constater uniquement les conséquences.

Baromètre absentéisme privé - octobre 2026 - WTW

NAO : une proposition salariale ne vaut pas engagement de l'employeur

Une augmentation annoncée à la table des négociations est-elle nécessairement acquise ? Non, répond la Cour de cassation dans un arrêt du 21 octobre 2026, qui rappelle l'importance du procès-verbal de désaccord à l'issue des négociations obligatoires.

Dans cette affaire, un employeur avait proposé une augmentation générale de 0,8 %, ainsi que la revalorisation de plusieurs primes. Il était ensuite revenu sur ces propositions, invoquant une dégradation de la situation économique de l'entreprise, notamment liée au blocage du canal de Suez. Faute d'accord, il avait établi un procès-verbal de désaccord dans lequel ne figuraient pas les premières propositions retirées, mais uniquement les mesures qu'il entendait finalement appliquer unilatéralement.



Les organisations syndicales contestaient ce revirement et demandaient l'application des augmentations initialement annoncées. La Cour leur donne tort : **une proposition formulée pendant la négociation, puis retirée et non reprise parmi les mesures unilatérales du procès-verbal de désaccord, ne constitue pas un engagement unilatéral de l'employeur.**

La Cour écarte également le manquement à l'obligation de loyauté : les syndicats n'avaient pas accepté les premières propositions avant leur retrait et celui-ci était justifié par des événements intervenus pendant les négociations.

Cette décision rappelle que tou**tes les propositions formulées en séance ne sont pas des engagements acquis**. Pour les représentants syndicaux, la vigilance doit donc porter sur la traçabilité des échanges : faire consigner les propositions, les éventuelles acceptations et les retraits, puis examiner attentivement le procès-verbal de désaccord. Celui-ci distingue les dernières propositions des parties des mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. **La négociation collective suppose de pouvoir faire évoluer les propositions, mais elle exige aussi une vigilance syndicale constante pour que les engagements réellement pris ne disparaissent pas des écrits.**

Soc. 21 octobre 2026 n° 25-13.708

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