

OPINIONS & ATTENTES

des cadres

🔴 dossier de presse 🔴



CONTACT PRESSE

presse@ugictcgt.fr

ugictcgt.fr



SOMMAIRE

I) Méthodologie de travail

- ❖ Descriptif 04

II) Communiqué de presse

- ❖ Rentrée sociale, les cadres ont raison d'être en colère 05

III) Dossier de presse

- 1 Salaires : 2026, l'année du déclassement pour les cadres 07
- 2 Le scandale des rémunérations des fonctionnaires de catégorie A 09
- 3 Surchargé·es, surconnecté·es, les cadres aspirent à l'équilibre 11
- 4 Transparence salariale, lutte contre le sexisme : pour les femmes cadres c'est l'heure de l'égalité 13
- 5 Les politiques managériales toujours ciblées par les cadres 14
- 6 Plus d'un·e cadre sur deux se dit prêt à agir pour que son travail n'alimente pas les conflits mondiaux en cours 15
- 7 Les cadres sont prêt·es à se mobiliser contre les récents reculs de l'indemnisation des ruptures conventionnelles. 17
- 8 Des cadres de plus en plus confiant·es dans l'action collective et la CGT 19

IV) Les actualités de l'Ugict 20



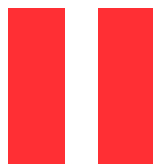
METHODOLOGIE

Sondage Viavoice pour l'Ugict-CGT.

Opinions et attentes des cadres

Interviews réalisées en ligne du 12 au 26 mai 2026, auprès d'un échantillon de 1 000 personnes, représentatif de la population des cadres travaillant en France métropolitaine.

Représentativité assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession, région et secteur d'activité.



Communiqué de presse

RENTREE SOCIALE, LES CADRES ONT RAISON D'ÊTRE EN COLERE

Explosion des prix du carburant, du gaz, de l'alimentation, recul des salaires, gel du point d'indice, réduction des droits au chômage suite à une rupture conventionnelle, menaces de gel des pensions de retraites de plus de 2034 €, etc. Après un été éprouvant, les cadres ont raison d'être en colère en cette rentrée 2026.

Présenté·es comme "aisé·es" dans le débat sur les retraites, leurs revendications salariales ont été balayées d'un revers de main par un patronat hilare aux rencontres du Medef. Et désormais le gouvernement exige qu'ils et elles se serrent la ceinture en lieu et place des actionnaires qui tirent une nouvelle fois leur épingle du jeu dans une France championne d'Europe du versement des dividendes.

Leur salaire, une priorité

Pour la première fois en 10 ans de sondages le salaire est en tête des priorités des cadres dans leur vie professionnelle, à égalité avec l'équilibre vie professionnelle-personnelle. Pour 70 % d'entre elles et eux c'est une priorité (+ 5 points par rapport à 2025, + 18 points par rapport à 2016).

Les cadres estiment que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur (implication, temps de travail réel, responsabilité, qualification) **et pour plus de $\frac{2}{3}$ (72 %) ils indiquent que les décisions salariales de ces derniers mois n'ont pas permis d'amortir la hausse du coût de la vie.** La situation est pire dans la fonction publique.

Face au sponsoring aberrant des primes non-cotisées et de l'épargne salariale comme seul moyen d'augmenter la rémunération des cadres, **ils et elles plébiscitent les augmentations de salaire (collective - 82 % - et individuelle - 87 %) pour garantir la hausse de leur pouvoir d'achat.**

Le gouvernement doit revenir sur son projet de budget d'austérité et l'ensemble des salaires - y compris ceux des cadres - doivent être augmentés dans les entreprises et dans les branches. **L'Ugict appelle les agent·es de catégorie A de la fonction publique à se mobiliser dans la grève à l'appel de l'intersyndicale le 29 septembre 2026, et l'ensemble des cadres des entreprises privées à se mobiliser pour gagner des hausses de salaire.**

Alors que le gouvernement n'a toujours pas inscrit le projet de loi de transposition de la directive sur la transparence salariale au calendrier parlementaire et veut en amoindrir la portée, 80 % des cadres sont favorables au fait de sanctionner plus sévèrement les entreprises et administrations qui refusent d'appliquer les obligations en matière d'égalité et de transparence entre homme et femme.

L'Ugict note très positivement la confiance grandissante des cadres dans les syndicats et dans l'action collective.

- 36 % d'entre eux estiment désormais que la CGT est efficace pour défendre leurs intérêts (+ 3 points par rapport à 2025, +16 points par rapport à 2016).
- Les cadres sont prêt·es à agir collectivement contre le recul de leurs droits au chômage suite à une rupture conventionnelle qu'ils considèrent à 40 % être un licenciement déguisé.
- Face à la fuite en avant guerrière alimentée par les gouvernements d'extrême-droite, ils et elles se disent à 56 % prêt·es à agir si leur entreprise leur demandait de produire des biens/services qui alimentent les conflits dans le monde.

L'Ugict appelle les cadres à transformer leur colère légitime en action collective et à s'organiser dans la CGT pour défendre leurs droits au travail et dans la vie.



DOSSIER DE PRESSE

1

Salaires : 2026, l'année du déclassement pour les cadres

Pour la première fois en 10 ans de sondage ViaVoice/Secafi le salaire est en tête des priorités des cadres dans leur vie professionnelle, à égalité avec l'équilibre vie pro-perso. Pour 70 % d'entre elles et eux c'est une priorité (+ 5 points par rapport à 2025, + 18 points par rapport à 2016).

La part des cadres qui considèrent que le salaire est une priorité est plus importante chez :

- les hommes cadres (+ 3 points par rapport à la moyenne des cadres),
- les jeunes de moins de 35 ans (+4 points),
- les cadres de l'industrie (+7 points), de la construction (+6 points), de la fonction publique territoriale (+13 points)
- les cadres encadrant·es (+3 points), les cadres en CDD (+4 points)

Entre 1996 et 2024 le salaire net moyen des cadres du privé n'a augmenté que de 0,5 % en euros constants. Contre 14 % pour l'ensemble des salarié·es ([Insee](#), 2026). La situation salariale catastrophique des cadres de la fonction publique fait l'objet de la deuxième partie de ce dossier.

Le scandale lié à la chute de leur niveau de vie est dénoncé par les cadres qui considèrent que leur rémunération ne reconnaît pas leur travail. Ils indiquent qu'elle n'est pas en adéquation :

- Pour 50 % avec leur implication
- Pour 49 % avec leur charge de travail (+7 points pour les femmes)
- Pour 44 % avec leur responsabilité (+4 points par rapport à 2025), avec +5 points pour les femmes et les encadrant·es, +12 points dans la santé ou l'action sociale.
- Pour 43 % avec leur temps de travail réel, avec +11 points dans la santé ou l'action sociale.
- Pour 42 % avec leur qualification (+4 points par rapport à 2025), avec +4 points pour les femmes.

Plus de ⅔ (72 %) des cadres indiquent que les décisions salariales de ces derniers mois n'ont pas permis d'amortir la hausse du coût de la vie.

- Pour **47 %** des cadres les augmentations ne permettent pas d'amortir la hausse du coût de la vie
- **25 % des cadres** n'ont bénéficié d'aucune augmentation de salaire et de rémunération
- Pour **26 % des cadres** les augmentations ont permis d'amortir la hausse du coût de la vie

En cause, la posture du patronat qui défend une vision rétrograde du partage des richesses avec les salarié·es de l'encadrement :

- Dans le débat budgétaire qui s'ouvre, il défend bec et ongle le système pervers des exonérations de cotisations sociales qui crée une trappe à bas salaire et casse les dynamiques salariales. Il refuse également toute mise à contribution de l'épargne salariale (participation, intéressement) qui se substitue de plus en plus au salaire brut dans la rémunération des cadres.
- Dans les négociations d'entreprise, il renvoie les cadres à des augmentations inférieures à l'inflation, voire uniquement aux dispositifs d'épargne salariale.
- Dans les négociations de branche, il refuse d'augmenter les minima des cadres et réorganise les classifications pour ne plus reconnaître la qualification, à l'image de la casse sans précédent imposée par l'UIMM dans la métallurgie en 2024.

Alors que le patronat et une partie des syndicats défendent l'épargne salariale pour augmenter la rémunération des cadres, ces dernier·es ne sont que 77 % à considérer que ces dispositifs peuvent garantir la hausse du pouvoir d'achat. **Ils et elles leur préfèrent des augmentations de salaire sous une forme collective (82 %) ou individuelle (87 %).**

Le déclassement des cadres s'inscrit dans une séquence plus longue.

- La part des cadres qui estime que son évolution professionnelle des 5 dernières années est positive se réduit et passe de 51 à 45 % entre 2025 et 2026. Seul·es les encadrant·es **(+ 6 points)** et les cadres au forfait-jour **(+7 points)** tirent leur épingle du jeu. Cela est le résultat de la stratégie des employeurs qui ne valorisent que les profils de cadres qui acceptent une promotion hiérarchique ou renoncent au décompte horaire.
- En parallèle, sur les 5 dernières années, 47 % des cadres considèrent que leur évolution stagne **(+5 points par rapport à 2025)** et 8 % qu'elle est négative **(+1 point par rapport à 2025)**. La situation des cadres de plus de 50 ans est préoccupante puisque la part des seniors qui indique que leur situation stagne ou se détériore est plus importante de 3 et 1 points.

Alors que le prix du carburant et des denrées alimentaires explose, le refus du patronat et du gouvernement de donner des perspectives positives de reconnaissance des qualifications aux cadres, notamment par la mise en œuvre de l'indexation des salaires sur les prix, assombrit leur vision de l'avenir. **53 % des cadres pensent que leur situation va stagner dans les années à venir (+4 points par rapport à 2025) et 12 % qu'elle va se dégrader (avec +3 points pour les seniors).**

L'Ugict appelle les cadres à s'organiser pour gagner des hausses de salaire et à rejoindre la mobilisation salariale unitaire de la fonction publique le 29 septembre 2026.

2

Le scandale des rémunérations des fonctionnaires de catégorie A

Temps de travail, rémunération, politiques managériales : **tous les voyants sont au rouge** pour les cadres de la fonction publique.

Dans les trois versants, ils et elles paient cash 16 ans de gel quasi-continu du point d'indice et 10 ans d'application de Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR).

Seul·es 18 % des cadres de la fonction publique indiquent que les augmentations de salaire et de rémunération dont ils ont bénéficié ces derniers mois leur permettent d'amortir la hausse du coût de la vie (-8 points par rapport à la moyenne des cadres). Ils ne sont que 15 % parmi les professeurs et professions scientifiques.

36 % des fonctionnaires disent n'avoir bénéficié d'aucune augmentation ces derniers mois (+ 11 points par rapport à la moyenne).

Les cadres de la fonction publique estiment que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Leur rémunération n'est pas en adéquation :

- Pour 60 % avec leur charge de travail **(+11 points par rapport à la moyenne)**
- Pour 57 % avec leur qualification **(+15 points par rapport à la moyenne)**, avec **+25 points par rapport à la moyenne pour les professeurs et professions scientifiques**
- Pour 54 % avec leur responsabilité **(+10 points par rapport à la moyenne)**
- Pour 52 % avec leur temps de travail réel **(+9 points par rapport à la moyenne)** et 60 % pour les professeurs et professions scientifiques **(+9 points par rapport à la moyenne)**

La poursuite du gel du point d'indice annoncée par le premier ministre le 18 septembre 2026 est un scandale qui va aggraver la chute du niveau de vie des fonctionnaires, alors qu'entre 2009 et 2023 le salaire net moyen en équivalent temps plein dans la fonction publique a diminué de 0,6 % en euros constants ([Insee, 2026](#)). Les fédérations de fonctionnaires de la CGT [ont largement documenté l'urgence salariale](#) dans la fonction publique.

Sur les 5 dernières années 52 % des cadres de la fonction publique considèrent que leur évolution stagne (+5 points par rapport à la moyenne) et 13 % qu'elle est négative (+5 points par rapport à la moyenne). A noter le fort sentiment de déclassement ressenti par les professeurs et professions scientifiques : 58 % ont le sentiment que leur évolution stagne, 14 % qu'elle se détériore.

Les cadres de la fonction publique sont plus nombreux à rejeter les primes comme outil de rémunération permettant de garantir la hausse de leur pouvoir d'achat : 28 %, ne sont pas favorables aux primes pour garantir leur pouvoir d'achat, +9 points par rapport à l'ensemble des cadres.

Le récent rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sur la rémunération des 2 millions d'agent·es territoriaux·ales intitulé "L'urgence de l'action !" publié le 16 septembre 2026 préconise notamment l'intégration des primes dans le socle indiciaire.

L'intersyndicale de la fonction publique a rappelé que les fonctionnaires ont tenu le pays à bout de bras pendant l'été catastrophique que nous avons traversé.

L'Ugict appelle l'ensemble des cadres A de la fonction publique à se mobiliser par la grève le 29 septembre afin d'en faire une "journée noire" qui rappellera à chacun·e la valeur du service public.

3

Surchargé·es, surconnecté·es, les cadres aspirent à l'équilibre

Loin des discours lénifiants sur les Français·es qui ne travailleraient pas assez, la durée du travail déclarée par les cadres vient rappeler la nécessité de réduire le temps de travail.

- 59 % des cadres travaillent au-delà de 40h par semaine
- 27 % travaillent au-delà de 45h. Parmi les cadres qui travaillent plus de 45h par semaine, on compte une part plus importante d'encadrant·es (33 %), de cadres de l'industrie (34 %) et de cadres au forfait jour (37 %).

Cela n'est pas surprenant, ce mode d'organisation du travail qui repose sur l'absence de décompte horaire du temps de travail est la source de nombreuses dérives. Ce sont maintenant 57 % des cadres qui sont au forfait jour, et qui travaillent en moyenne plus de 44h par semaine ([Dares, 2016](#)).

Par rapport à 2025 les cadres ont le sentiment que :

- leur charge de travail a augmenté pour 59 %, avec +6 points dans la fonction publique, +14 points dans le commerce, +16 points dans la fonction publique hospitalière
- leur temps de travail a augmenté pour 44 %, avec +6 points dans l'industrie, +7 points pour les cadres au forfait jour

73 % des cadres disent travailler pendant leur jour de repos. Pour 49 % des cadres, le travail le weekend et pendant les congés est fréquent, en particulier pour les femmes (+2 points), les fonctionnaires (+13 points), les professionnels de l'information/communication (+25 points), les professeurs et professions scientifiques (+32 points).

L'équilibre vie pro-perso est la première priorité des cadres, ex-aequo avec le salaire (70 %). Cette aspiration est particulièrement portée par les femmes, les ingénieur·es et cadres techniques d'entreprises et les cadres de la fonction publique hospitalière et territoriale (+6 points). Les cadres au forfait jour la citent à 72 %.

La 4e priorité citée par les cadres est, pour 35 % d'entre eux, la charge et le temps de travail (+11 points par rapport à 2016). Parmi les cadres, celles et ceux qui la citent sont plus souvent des professeurs et professions scientifiques (+8 points), des cadres de l'industrie (+6 points), des femmes ou des cadres de la fonction publique (+5 points).

Pour répondre à l'aspiration des cadres à ralentir et à équilibrer leur vie professionnelle et personnelle, l'Ugict appelle à la réduction du temps de travail par l'encadrement du forfait-jour et le passage à la semaine de 4 jours.

Une majorité de cadres aspirent à un meilleur encadrement du télétravail :

- Pour 50 % d'entre eux les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées. Avec +4 points pour les femmes et les cadres encadrant·es, **+8 points pour les cadres de la fonction publique**
- Pour 58 % d'entre eux, elles ne protègent pas des durées excessives et ne garantissent pas un droit à la déconnexion. Avec **+4 points pour les encadrants, +6 points pour les femmes, +8 points pour les cadres de la fonction publique, +10 points pour les cadres du commerce.**

66 % des cadres souhaiteraient disposer d'un droit à la déconnexion effectif. En 10 ans de sondage, le soutien à cette revendication formulée par l'Ugict en 2014 a augmenté de 10 points. Avec +3 points pour les cadres de la fonction publique, +4 points pour les femmes, +5 points pour les cadres du commerce.

L'Ugict appelle la commission européenne à poursuivre sa démarche visant à légiférer sur le télétravail et le droit à la déconnexion et sera mobilisée le 20 octobre 2026 devant le Parlement européen à Strasbourg contre le 28e régime et pour une Europe sociale.

4

Transparence salariale, lutte contre le sexisme : pour les femmes cadres c'est l'heure de l'égalité

Résultats rendus publics à l'occasion des Rencontres d'Options du 25 juin 2026 "En toute transparence : travailler l'égalité"

Sous la pression patronale, le gouvernement a largement retardé la mise en application de la directive européenne sur la transparence salariale et veut en escamoter la portée. Il est en décalage avec l'état d'esprit majoritaire chez les cadres : **le sentiment d'injustice croît - et continuera de croître - à mesure que l'encadrement se féminise et que les rémunérations individualisées explosent.**

Pour 53 % des cadres, les critères de rémunération des entreprises ne sont pas transparents et ne garantissent pas l'égalité de traitement entre collègues (+5 points pour les femmes).

26 % des cadres ont le sentiment que les femmes de l'encadrement de leur entreprise subissent des exigences plus fortes que les hommes dans la reconnaissance de leur responsabilité au travail (+ 12 points pour les femmes). Concrètement ces exigences se manifestent par :

- Une moindre reconnaissance salariale (45 %, +7 points pour les femmes)
- Un moindre accès aux promotions (45 %, + 3 points pour les femmes)
- Un moindre droit à l'erreur (44 %, +12 points pour les femmes)
- Une évaluation plus sévère du travail (44 %, +11 points pour les femmes)
- Des pressions sur le comportement (amabilité, sourire) (42 %, +5 points pour les femmes)

37 % des cadres ont été témoins ou victimes de situations de "sexisme ordinaire" (52 % des femmes, 26 % des hommes) :

- Des remarques ou blagues liées au fait d'être une femme ou de se comporter comme une femme (25 %, +11 points pour les femmes)
- Une mise en doute des compétences (14 %, +7 points pour les femmes)
- Des interruptions régulières de la parole (13 %, +7 points pour les femmes)
- Un accès limité à certaines responsabilités (10 %, +7 points pour les femmes)
- Le vol d'une idée (7 %, +3 points pour les femmes)

80 % des cadres sont favorables au fait de sanctionner plus sévèrement les entreprises/administrations qui refusent d'appliquer les obligations en matière d'égalité et de transparence entre hommes et femmes (+9 points pour les femmes).

L'Ugict revendique une réelle égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, car sans ça, il n'y aura aucune égalité tout court ! **La transposition de la directive doit être de haut niveau et le Parlement aura la responsabilité de réintégrer les dispositions que le gouvernement a choisi de sous-transposer pour satisfaire le patronat.**

5

Les politiques managériales toujours décriées par les cadres

40 % des cadres considèrent que les pratiques managériales se sont détériorées dans l'année écoulée (+4 points par rapport à 2025). Avec +7 points dans la santé ou l'action sociale, +5 points dans la fonction publique

Les cadres rejettent toujours majoritairement le système d'évaluation individuelle dont dépend de plus en plus leur rémunération. Ils et elles ont le sentiment :

- Pour 54 % qu'il n'est pas transparent, avec +5 points pour les femmes, +11 points dans la fonction publique, +4 points pour les encadrant·es
- Pour 56 % qu'il n'est pas fondé sur de bons critères (+3 points par rapport à 2025). Avec +4 points pour les femmes, +14 points dans la fonction publique

67 % des cadres ne se sentent pas associé·es aux choix stratégiques de la direction de leur entreprise/administration. Avec +4 points pour les femmes, +13 points pour les professeurs et professions scientifiques, +4 points dans les entreprises de +500 salarié·es.

83 % des cadres disent que leur éthique professionnelle entre en contradiction avec les choix et pratiques réels de leur entreprise ou de leur administration. Pour 48 % ces contradictions sont fréquentes, avec, +6 points pour les femmes, +10 points pour les professeurs et professions scientifiques ainsi que pour les cadres de la santé et de l'action sociale.

60 % souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leur responsabilité afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique (+ 1 point par rapport à 2025). Avec +6 points dans l'industrie, la santé et l'action sociale, et la fonction publique, +9 points dans le commerce, +5 points pour les encadrant·es.

Pour 52 % des cadres, le contenu et le sens du travail est une priorité. Avec +4 points pour les cadres de plus de 50 ans, +7 points pour les cadres de la santé et de l'action sociale et de la fonction publique, +10 points pour les cadres de l'information, communication, du spectacle.

Le Wall Street Management imposé depuis les années 1980 dans les entreprises et les administrations (sous la forme du New public management) est une source de souffrance pour les cadres. Face à cette politique managériale qui ne vise qu'à répondre aux priorités de court terme des actionnaires et intensifie le travail, **l'Ugict propose un management alternatif fondé sur la coopération et la réponse aux besoins économiques, sociaux et environnementaux.**

6

Plus d'un·e cadre sur deux se dit prêt à agir pour que son travail n'alimente pas les conflits mondiaux en cours.

La hausse du nombre et de l'intensité des conflits vient percuter le quotidien professionnel des travailleurs·ses qualifié·es à responsabilité. Les crises énergétiques provoquées par les attaques lancées par la Russie en Ukraine, puis par les Etats-Unis et Israël en Iran, ont provoqué une baisse du niveau de vie des cadres. La réorientation massive des budgets publics vers l'industrie de l'armement, et la réorganisation du secteur industriel provoque un malaise social et de graves conflits de valeurs chez les salarié·es de ces secteurs. Chez Thales par exemple, la CGT a exigé que cesse le commerce d'armes avec Israël et la mise en place d'un avis conforme du CSE sur la politique d'exportation du groupe ainsi qu'un droit de retrait éthique. Chez Renault, la CGT a dénoncé le 18 juin 2026 deux nouveaux projets qui entérinent un tournant militaire dans la production, avec un partenariat avec Thalès pour la construction de drones, et a appelé à la mobilisation à l'occasion de la journée internationale pour la paix.

45 % des cadres indiquent que la guerre a un impact sur leur travail. Et en particulier les femmes (+ 3 points), les jeunes de moins de 35 ans (+ 4 points), les cadres du privé (+ 5 points), les ingénieur·es et cadres techniques (+7 points), les cadres des entreprises de plus de 500 salarié·es (+ 8 points) et les cadres de l'industrie (+14 points).

Parmi les raisons citées par les cadres qui fondent l'impact sur le travail il y a :

- à 68 % la hausse du prix du carburant et la baisse du pouvoir d'achat (+22 points pour les cadres du commerce)
- à 38 % la réorientation de la finalité de la production ou du développement (+8 points pour les cadres de l'information et de la communication, +9 points pour les cadres du commerce)
- à 36 % la réorganisation de la production (+4 points pour les hommes)
- à 20 % les hausses des cadences de production (+27 points pour les cadres de l'industrie, +5 points pour les cadres des entreprises de 50-499 salariés).

Si l'entreprise demandait de produire des biens/services qui alimentent les conflits dans le monde 56 % des cadres seraient prêt·es à agir, en particulier les femmes (+3 points), les professeurs et professions scientifiques (+4 points) et les cadres de moins de 35 ans (+10 points). Dans le détail des actions :

- 30 % exerceraient le droit de retrait
- 23 % quitteraient l'entreprise
- 16 % formuleraient des alternatives de production et/ou de développement (+9 points pour les cadres de moins de 35 ans)
- 13 % demanderaient une mobilité au sein de l'entreprise
- 9 % se syndiqueraient (+5 points pour les cadres des activités financières et d'assurance)

Pour mettre fin aux conflits en cours, la CGT appelle au respect du droit international et du cadre multilatéral de l'ONU. Pour construire une dynamique de paix et de désarmement, la CGT propose, au sein de l'industrie de l'armement, le déploiement de projets alternatifs tel que le projet d'imagerie médicale de Thalès fondé sur la dualité civil/militaire, et non sur la dépendance aux exportations d'armes. **L'Ugict sera mobilisée le 26 septembre 2026 à l'occasion des marches pour le climat, la paix et la justice sociale.**

Pour faire face à la hausse des conflits éthiques que subissent les cadres dans leur travail, l'Ugict revendique **l'instauration de droits nouveaux pour les salarié·es :**

- un droit de veto et d'alternative du CSE sur un projet stratégique,
- un droit de refus et de proposition alternative des salarié·es qualifié·es à responsabilité
- un droit d'expression sur le travail avec du temps, des moyens, une protection dédiée et une articulation avec la démocratie sociale (négociation collective et comités sociaux)

7

Les cadres sont prêt·es à se mobiliser contre les récents reculs de l'indemnisation des ruptures conventionnelles.

La CGT n'a pas signé l'avenant du 25 février 2026 portant sur le régime de l'indemnisation chômage des ruptures conventionnelles. Lors de cette négociation le patronat n'a cessé de présenter les salarié·es, et singulièrement les cadres, comme les opportunistes d'un système qu'il a lui-même appelé de ses vœux en 2008 et dont il tire largement profit puisqu'aucune rupture conventionnelle ne peut exister sans l'accord de l'employeur.

10 % des cadres indiquent avoir déjà eu recours à la rupture conventionnelle, 23 % y ont déjà pensé et 63 % n'y ont jamais pensé et n'y ont jamais eu recours.

Quand ils y ont eu recours c'était :

- Pour changer d'entreprise ou d'administration (41 %)
- Suite à un conflit avec l'employeur (39 %)
- Pour changer de métier (19 %)
- Via une rupture conventionnelle collective (4 %).

Pour les cadres la rupture conventionnelle est :

- Une opportunité pour un nouveau départ (64 %)
- Un moyen d'échapper à de mauvaises conditions de travail (46 %)
- Un licenciement déguisé (40 %), avec +6 points pour les hommes, +7 points pour les plus de 50 ans, +9 points pour les cadres du commerce
- Un outil de mobilité professionnelle contrainte (23 %)

Lors de la négociation interprofessionnelle l'Ugict a porté des propositions visant à mieux encadrer la rupture conventionnelle en augmentant l'indemnité légale et les cotisations patronales sur cette dernière en fonction de la taille de l'entreprise, en créant un mécanisme de malus sur la rupture conventionnelle dans les secteurs professionnels qui abusent de ce dispositif et en relevant le plafond de cotisations à la sécurité sociale de 4 à 8 points sur les très hauts revenus afin de mieux financer l'Unédic.

Les cadres sont prêts à se mobiliser contre la remise en cause de leur droit au chômage dans le cadre d'une rupture conventionnelle en :

- signant une pétition (62 %)
- se syndiquant (35 %) avec +5 points pour les moins de 35 ans, +4 points dans le commerce
- manifestant (35 %)
- faisant grève (32 %)

Les attaques contre l'indemnisation chômage des ruptures conventionnelles vient s'ajouter à d'autres graves reculs sur la protection sociale des cadres :

- baisse du plafond des indemnités journalières des arrêts maladie en avril 2025
- menace de baisse du plafond des indemnités journalières des accidents du travail/maladies professionnelles
- menace de désindexation des pensions au-delà d'un seuil de 2034€

Ces démarches visent à renvoyer les cadres vers le marché privé de la protection sociale, et singulièrement la retraite par capitalisation, au lieu de leur garantir des droits collectifs dans notre système solidaire de Sécurité sociale.

Focus sur la précarité des cadres

En vue de l'organisation de ses Rencontres d'Options consacrées à la précarité au travail des ingénieur·es, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise le 17 décembre 2026, l'Ugict a interrogé les cadres sur leur rapport à ces nouvelles formes de travail (auto-entrepreneariat, freelance) que le patronat présente comme une aspiration largement majoritaire de cette catégorie.

Si 79 % des cadres n'ont jamais exercé leur fonction en tant que “non salarié·e” ils sont 19 % à l'avoir fait, dont 9 % comme auto-entrepreneurs, 8 % en freelance, 4 % en portage salarial.

Quand ils ont exercé en tant que non salarié·e c'est pour :

- Une plus grande autonomie (49 %)
- Une plus grande flexibilité (36 %)
- Gagner plus (30 %)
- Valoriser l'expérience acquise (28 %)
- S'adapter au statut principal de l'activité exercée (27 %)
- Trouver du sens au travail (22 %)
- Répondre à une demande de l'employeur (22 %)
- Faire face à une crainte pour l'avenir (réorganisation, licenciement, IA) (8 %)

74 % des cadres ne souhaitent pas passer au statut de non-salarié·e.

Parmi les 19 % de cadres qui envisagent de passer au statut non-salarié les raisons sont :

- Une plus grande autonomie (56 %)
- Une plus grande flexibilité (54 %)
- Gagner plus (52 %)
- Valoriser l'expérience acquise (35 %)
- Faire face à une crainte pour l'avenir (réorganisation, licenciement, IA) (25 %)
- Trouver du sens au travail (23 %)
- S'adapter au statut principal de l'activité exercée (13 %)
- Répondre à une demande de l'employeur (6 %)

C'est donc bien l'aspiration à l'autonomie, qui se réduit de plus en plus dans le travail, qui explique le choix des cadres de s'éloigner du salariat. Ils sont très largement majoritaires à vouloir rester salarié·e, raison pour laquelle ils et elles doivent, dans ce cadre, retrouver des marges de manœuvre et du pouvoir d'agir sur les conditions et les finalités de leur travail.

NB : parmi les cadres interrogés 15 % indiquent être embauchés en CDD (+13 points dans la fonction publique).



Des cadres de plus en plus confiant·es dans l'action collective et la CGT

Les cadres refusent de plus en plus les démarches des directions qui visent à les isoler de leurs collègues.

Pour défendre leur droit :

- 40 % des cadres font confiance à eux seuls (-4 points par rapport à 2025)
- 31 % font confiance aux syndicats (+3 points par rapport à 2025). Avec une part plus importante chez les moins de 35 ans (34 %) et les cadres de la fonction publique (43 %)
- 15 % font confiance à des avocats
- 9 % font confiance à leur direction
- 5 % font confiance aux pouvoirs publics (-1 point par rapport à 2025 et - 6 points par rapport à 2021)

36 % des cadres estiment que la CGT est efficace pour défendre les intérêts des cadres (+ 3 points par rapport à 2025, +16 points par rapport à 2016).

La CGT fait le constat d'une dynamique de syndicalisation importante chez les ingés, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise depuis 2023. L'Ugict-CGT a enregistré une hausse de 19 % d'affilié·es en 4 ans et compte désormais 92 000 affilié·es, dont 35 % de cadres.

IV

ACTUALITES DE L'UGICT

L'Ugict a lancé en avril 2026 une campagne pour protéger la santé mentale et physique des travailleur·ses, en publiant notamment

- une [série d'affiches](#) sur les risques socio-organisationnels,
- [un générateur d'enquête](#) sur les conditions de travail,
- [et une analyse pour une meilleure protection de la santé des femmes](#).

L'Ugict a aussi produit des analyses sur :

- [La directive transparence salariale](#), sujet abordé lors de nos [Rencontres d'Options](#) qui se sont déroulées le 25 juin 2026 au Théâtre Traversière ;
- [La nouvelle réforme de l'assurance chômage](#), qui a acté un retour en arrière pour les ingés, cadres et techs signataires d'une rupture conventionnelle ;
- L'intelligence artificielle, via [notre émission Perspectives](#) et l'organisation de [quatre tables rondes diffusées](#) sur Twitch.

L'Ugict lance en outre une campagne sur la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite et [refuse tout recul des droits à la retraite des ingés, cadres et techs](#).

L'Ugict organisera ses Rencontres d'Options sur la précarité des cadres et professions intermédiaires le 17 décembre 2026 à Paris.

Les résultats du sondage "Opinions et attentes des professions intermédiaires" 2027 seront publiés et présentés au printemps 2027.

