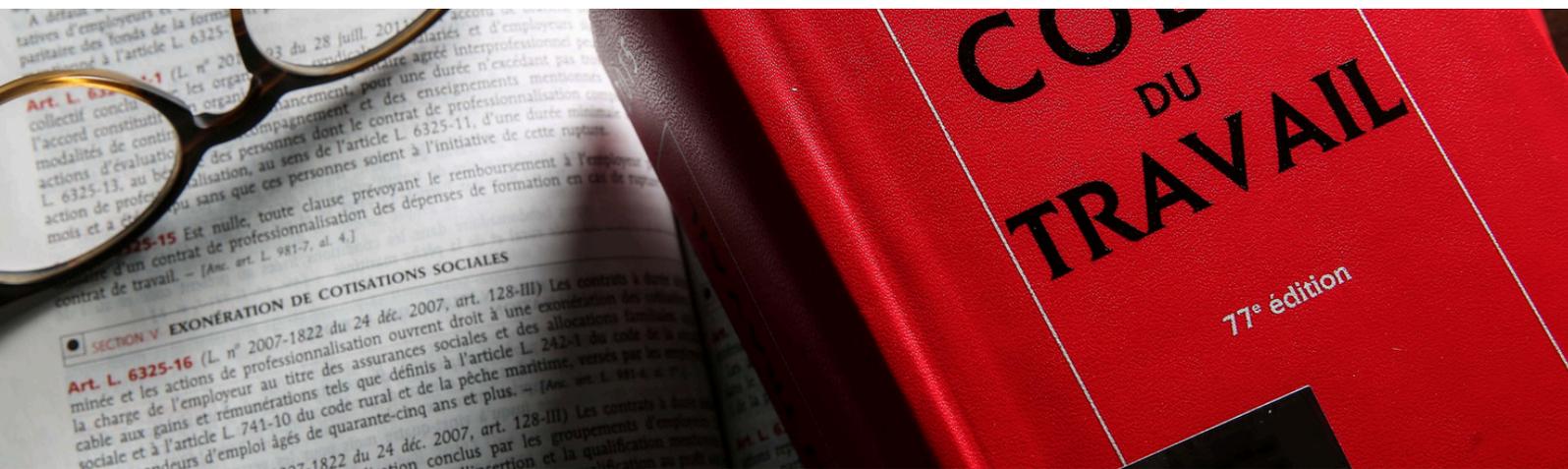


NUM. 194 | JUILLET 2025

LA LETTRE DES CADRES



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



Modernisation du marché du travail : des mesures qui interrogent

Le gouvernement a ouvert une concertation avec les partenaires sociaux autour d'un vaste projet de « modernisation » du marché de l'emploi. Derrière cette ambition affichée, plusieurs propositions suscitent déjà débats et inquiétudes, notamment sur leur impact concret pour les salariés.

- Suppression de deux jours fériés (probablement le Lundi de Pâques et le 8 mai) qui deviendraient travaillés, sans majoration salariale. L'État percevrait une taxe équivalente aux salaires non versés, générant un gain estimé à 4,2 milliards d'euros dès 2026.
- Augmentation du temps de travail via l'élargissement du forfait-jours, la possibilité de monétiser la cinquième semaine de congés payés et une révision de l'indemnisation des arrêts maladie (jours de carence accrus, baisse possible des taux de remplacement).
- Assouplissement des contrats courts (CDD, intérim, CDI de chantier), présenté comme un moyen de « fluidifier » le marché de l'emploi, tout en affirmant que le CDI doit rester la norme.
- Réduction des délais pour contester une rupture de contrat (actuellement 12 mois) et assouplissement des règles sur les périodes d'essai.
- Renforcement de la prévention et du dialogue social : amélioration de l'évaluation des risques professionnels, lutte contre les accidents graves et volonté d'accroître la place des négociations dans les TPE-PME.

Pour la **CFTC Cadres**, ces orientations posent de vraies questions sociales. Moderniser ne doit pas signifier accroître la charge de travail sans garanties pour les salariés, ni détricoter les acquis des salariés. La CFTC Cadres estime que la suppression de jours fériés et l'allongement du temps de travail risquent de fragiliser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et renforcera le risque pour leur santé. De plus, faciliter l'usage des contrats courts conduit nécessairement à banaliser la précarité. Enfin, la CFTC Cadres insiste sur la nécessité d'une véritable négociation, associant pleinement les partenaires sociaux, et sur l'importance de renforcer la prévention et les conditions de travail avant d'envisager toute mesure visant à réduire les arrêts maladie.

Réforme de l'assurance chômage : une nouvelle étape vers la précarité

Le ministère du Travail a présenté aux partenaires sociaux plusieurs pistes de réforme pour l'assurance chômage, visant à réaliser des économies de 3,2 à 4 milliards d'euros. Ces mesures incluent :

- **Durcissement des conditions d'affiliation** : augmenter la durée minimale d'emploi nécessaire pour ouvrir des droits, par exemple en passant à huit mois de travail sur les 20 derniers mois.
- **Limitation des ruptures conventionnelles** : réduire les abus liés aux ruptures conventionnelles individuelles (RCI), souvent utilisées à la place des démissions.
- **Renforcement de la dégressivité des allocations** : adapter la réduction des allocations pour inciter davantage au retour à l'emploi, en tenant compte des niveaux de rémunération et des capacités à retrouver un emploi.
- **Maintien en emploi des seniors** : intensifier les efforts pour maintenir les seniors en emploi et les inciter à reprendre un travail.
- **Renforcement de la contracyclicité** : créer un nouvel étage de contracyclicité pour ajuster les durées d'indemnisation en fonction de la conjoncture économique.
- **Extension du bonus-malus** : élargir et renforcer le mécanisme de modulation du taux de contribution patronale pour inciter à l'allongement de la durée des contrats.

Les mesures proposées par le ministère du Travail pour réformer l'assurance chômage sont **une nouvelle attaque contre les salariés déjà fragilisés**.

Sous prétexte d'économies et de retour à l'emploi, ces réformes ne font qu'**aggraver la précarité et les inégalités**, en privant les demandeurs d'emploi de leurs droits fondamentaux. Ces propositions cyniques ne s'attaquent pas aux véritables causes du chômage mais préfèrent punir les salariés ou demandeurs d'emploi plutôt que de soutenir une politique sociale juste et équitable.

Chiffres clés

Augmentation salariale

En 2024, les cadres ont bénéficié d'une augmentation moyenne de 1,6 %, avec une médiane à 1,9 %. Cette progression reste inférieure à l'inflation, impactant le pouvoir d'achat des cadres

Santé mentale et burn-out

Environ 15 % des salariés sont en détresse psychologique élevée, et 42 % à un niveau modéré. Le burn-out concerne désormais 31 % de la population active, avec une incidence notable chez les cadres

Durée de travail

Les cadres travaillent habituellement 40,7 heures par semaine, avec 82 % d'entre eux effectuant des heures supplémentaires. Cependant, 58 % de ces heures ne sont ni récupérées ni rémunérées, souvent en raison du système de forfait en jours

Télétravail

En 2024, 75 % des cadres ont déjà télétravaillé, et 72 % aimeraient le faire 1 à 4 jours par semaine. Cependant, seulement 61 % bénéficient actuellement de cette flexibilité

Recrutements & emploi

En 2024, les recrutements de cadres ont chuté de 8 %, passant de 330 000 en 2023 à 303 400 embauches, marquant un net ralentissement du marché de l'emploi cadre après une décennie de croissance régulière.

En 2025, cette tendance baissière devrait se confirmer avec une nouvelle baisse prévue de -4 %, ramenant le nombre d'embauches sous la barre symbolique des 300 000 postes (estimation à 292 600 recrutements).

Les cadres et les entreprises à l'ère de l'IA : une perception qui s'améliore

L'intelligence artificielle (IA) est en train de transformer profondément le monde du travail, et **les cadres sont au cœur de cette révolution technologique**. De plus en plus perçue comme une opportunité, l'IA offre des perspectives inédites pour **améliorer l'efficacité, la productivité et la créativité** dans les entreprises. Les cadres, en tant que **pivots stratégiques**, adoptent progressivement des outils d'IA générative pour optimiser leurs tâches quotidiennes. Ils restent cependant conscients des défis et des enjeux liés à cette adoption, tout en intégrant ces nouvelles technologies dans leur travail.

Une récente étude APEC de juin 2025 révèle que **les entreprises et les cadres perçoivent de plus en plus l'IA comme une opportunité**. Les entreprises, en particulier les grandes, sont convaincues de l'utilité des outils d'IA pour leurs collaborateurs, avec 76% des entreprises de plus de 250 salariés affirmant leur utilité. Cette conviction se traduit par un encouragement accru à l'utilisation de l'IA au travail, avec 53% des grandes entreprises promouvant son usage.

Les cadres sont également de plus en plus conscients de l'impact de l'IA. 35% d'entre eux utilisent des outils d'IA générative au moins une fois par semaine, principalement pour des gains d'efficacité et de productivité. La demande de formation à l'IA est en progression, avec 72% des cadres souhaitant bénéficier de formations. Les cadres perçoivent majoritairement l'IA comme une opportunité plutôt qu'une menace, bien que leur regard reste nuancé.

Les chiffres à retenir de l'étude

- 76 % des entreprises de 250 salariés et plus considèrent que les outils d'IA sont utiles pour leurs collaborateurs, en progression de 14 points depuis juin 2024
- 33 % des entreprises de 250 salariés et plus ont mis ou prévoient de mettre en place une charte ou des bonnes pratiques pour encadrer l'usage des outils d'IA.
- 35 % des cadres utilisent des outils d'IA générative dans le cadre professionnel au moins une fois par semaine
- 72 % des cadres souhaitent bénéficier d'une formation à l'IA, soit une augmentation de 12 points en un an

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



Syndicat

cftc
Cadres