

NUM. 189 | JANVIER 2025

# LA LETTRE DES CADRES



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



## Salaires – Quelles hausses de salaire peut-on attendre en 2025 ?

Une récente enquête menée par le cabinet de conseil et de courtage WTW indique que **les entreprises françaises prévoieraient une augmentation de 3,6 % des budgets d'augmentations salariales pour l'année 2025.**

Dans un contexte économique encore marqué par les turbulences de l'après-crise et les pressions inflationnistes, les entreprises françaises affichent pour 2025 une hausse médiane des salaires estimée à 3,6 %, légèrement en retrait par rapport aux 3,8 % observés en 2024. Cette dynamique témoigne d'une prise de conscience des employeurs face aux **attentes des salariés**. L'attraction et la rétention des talents restent au cœur des préoccupations des organisations, avec **41 % des entreprises signalant des difficultés en 2024, un chiffre en baisse mais toujours significatif.**

Pour répondre à ces enjeux, les employeurs s'appuient sur **plusieurs leviers** : flexibilisation du travail, renforcement de la diversité et de l'inclusion, ou encore mise en avant de l'expérience collaborateur. Ces mesures, encourageantes, doivent être accompagnées d'une réflexion approfondie sur les conditions de travail et l'équité salariale, des thématiques chères à la CFTC Cadres.

**L'enquête soulève aussi indirectement des questions sur la manière dont ces augmentations sont réparties, notamment pour les cadres.** Les augmentations ciblées se généralisent, qu'il s'agisse de récompenser des performances spécifiques ou de répondre aux besoins d'adaptation à un marché de l'emploi tendu. Toutefois, **la CFTC Cadres s'inquiète de l'absence d'une vision globale garantissant une évolution équitable des rémunérations.** Si la France reste compétitive sur la scène internationale avec des hausses salariales similaires à celles des grandes économies mondiales, elle doit éviter que ses cadres, piliers de l'innovation et de la stratégie, ne soient les grands oubliés de ces politiques. La CFTC Cadres s'engage à maintenir cette vigilance et à rappeler l'importance d'une rémunération juste, en adéquation avec les responsabilités croissantes des cadres dans un monde du travail en pleine mutation.

Face à ces défis, la route reste longue, mais elle offre aussi une opportunité unique de co-construire des dispositifs salariaux qui reflètent autant la performance que la reconnaissance humaine.

## Tendances générales :

- Les augmentations salariales médianes prévues pour 2025 en France atteignent 3,6 %, légèrement inférieures aux 3,8 % réels de 2024.
- 41 % des entreprises ont rencontré des difficultés à attirer ou retenir leurs salariés en 2024, une baisse par rapport aux années précédentes.

## Facteurs influençant les augmentations :

- Les entreprises augmentant leurs budgets invoquent principalement les pressions inflationnistes et le marché du travail tendu.
- Celles réduisant leurs budgets mentionnent des préoccupations liées à la gestion des coûts et des résultats financiers dégradés.

## Actions des entreprises :

- La flexibilité du travail, la diversité, équité et inclusion (DEI), ainsi que l'amélioration de l'expérience des salariés (EX) sont au cœur des stratégies.
- Plus de 80 % des organisations proposent des politiques de travail flexibles, avec trois quarts des salariés travaillant en hybride ou à distance.

## Politiques de rémunération :

- Les entreprises effectuent des révisions salariales ciblées, notamment pour des groupes spécifiques (43 %) ou l'ensemble des salariés (43 %).
- Les ajustements liés au télétravail restent rares, bien que certaines entreprises envisagent des fourchettes salariales adaptées aux lieux de travail.

## Comparaison internationale :

- La France reste compétitive avec des augmentations comparables à celles des principales économies mondiales, bien qu'inférieures à des pays comme les États-Unis (3,7 %) ou la Chine (4,6 %).

**Les augmentations ciblées, de plus en plus privilégiées par les entreprises, posent un véritable problème d'équité et de reconnaissance collective.** En concentrant les hausses salariales sur une minorité de salariés jugés « stratégiques » ou « performants », ces pratiques creusent les inégalités et fragilisent la **cohésion** au sein des équipes. Plutôt que de reconnaître l'engagement de l'ensemble des collaborateurs, elles instaurent une **logique individualiste** qui accentue le **sentiment d'injustice et de frustration**, notamment chez les cadres qui assument pourtant des responsabilités croissantes. **La CFTC Cadres dénonce cette approche qui dévalorise le travail collectif et milite pour des augmentations générales plus justes, garantissant à chacun une évolution salariale cohérente avec son implication et son expérience.** Une politique de rémunération équilibrée est essentielle pour préserver la motivation des équipes et assurer une dynamique de travail saine et durable.

Enquête « Salary Budget Planning » - Edition Janvier 2025 de WTW

## Le Protocole d'accord préélectoral peut-il imposer un ordre d'alternance homme femme pour les listes de candidats aux élections professionnelles ?

Le principe de parité dans la constitution des listes de candidats aux élections professionnelles garantit une représentation équilibrée des femmes et des hommes, conformément à l'article L. 2314-30 du Code du travail, qui repose sur deux principes clés :

- Les listes de candidats doivent refléter la proportion de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné.
- Les candidats doivent être alternés (femme, homme ou homme, femme) pour respecter cet équilibre.

Ce dispositif, bien que contraignant lors de la constitution des listes, vise à assurer une représentation équilibrée des sexes dans les instances représentatives du personnel et constitue un **principe d'ordre public** auquel il est impossible de déroger.

Toutefois, plusieurs interprétations de l'article L. 2314-30 du Code du travail ont été possibles. La Cour de cassation a récemment précisé que, concernant l'alternance des candidats, un protocole d'accord préélectoral (PAP) ne peut pas imposer aux organisations syndicales un ordre de présentation spécifique. Dans l'affaire jugée, relative à un collège cadres où les hommes étaient majoritaires, le PAP imposait un ordre de présentation strict pour les trois sièges à pourvoir (homme, femme, homme), sans possibilité de modification.

La question était alors de savoir s'il était légal de présenter une liste commençant par une femme. Selon la Cour de cassation, oui. Elle a fait une lecture littérale du Code du travail, affirmant que l'article L. 2314-30 impose une alternance des candidats de chaque sexe mais ne fixe aucun ordre de présentation. Ainsi, même dans un collège où les hommes sont majoritaires, une liste de candidats peut tout à fait débuter par une femme.

À noter que la Cour de cassation avait déjà précisé, il y a quelques années, que la règle de l'alternance posée par l'article L. 2314-30 du Code du travail n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire, sauf dans le cas particulier où un seul poste est à pourvoir.

Même si la liste des candidats aux élections professionnelles peut parfois sembler mal constituée ou incomplète, il est important de souligner que chaque voix exprimée reste prise en compte pour déterminer la représentativité des syndicats. Cette représentativité est cruciale pour la CFTC, car elle influence sa capacité à défendre les droits et intérêts des salariés au sein de l'entreprise. En effet, plus un syndicat est représentatif, plus il dispose de moyens pour négocier efficacement avec la direction et obtenir des avancées pour les travailleurs. Ainsi, même dans une configuration où la liste des candidats pourrait ne pas être idéale, chaque vote est précieux et contribue à renforcer le poids de la CFTC dans le dialogue social.

Soc. 8 janvier 2025, n° 24-11.781

# Les malaises mortels au travail : une priorité pour la prévention

Les malaises mortels sans cause externe représentent plus de la moitié des décès au travail. Une étude de l'INRS, basée sur la base EPICEA, a analysé 143 cas en dix ans. Ces décès, souvent liés à des maladies cardiovasculaires, concernent majoritairement des hommes de 51 ans en moyenne, travaillant dans les TPE et PME.

Pour renforcer la prévention, l'INRS propose quatre axes d'action :

- Prévention des risques : Mieux évaluer les contraintes physiques et organisationnelles (travail isolé, horaires atypiques) pour adapter les conditions de travail.
- Organisation des secours : Sensibiliser les collègues à la reconnaissance des signes de malaise et réagir rapidement.
- Suivi de santé : La visite de mi-carrière permet d'évaluer les risques cardiovasculaires et l'impact des conditions de travail.
- Accompagnement psychologique : Prendre en charge les témoins d'un malaise mortel pour prévenir les troubles post-traumatiques.

Risques particuliers chez les cadres : les cadres sont exposés à des risques spécifiques, notamment les risques psychosociaux, liés à la charge mentale et aux exigences professionnelles. La sédentarité constitue un autre facteur aggravant, augmentant le risque de maladies cardiovasculaires. Il est recommandé aux salariés assis plus de huit heures par jour de pratiquer au moins six heures d'activité physique par semaine.

Améliorer la prévention et la réaction face aux malaises mortels est ainsi essentiel pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs.

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



## Les salaires des cadres dans 111 familles de métiers

L'Apec a publié fin décembre un recueil d'informations statistiques sur les salaires des cadres en poste dans 111 familles de métiers.

Le salaire médian des cadres en poste (salaire fixe + part variable) s'établit à 54 k€ : la moitié des cadres perçoit un salaire annuel brut inférieur à ce montant et l'autre moitié un salaire supérieur.

80 % des salaires des cadres sont compris dans une fourchette allant de 38 à 91 k€.

54 % des cadres bénéficient d'une rémunération comprenant une partie variable

*[Les salaires des cadres dans 111 familles de métiers Édition 2024](#)*

## Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



CFTC Cadres



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



Cftc Cadres

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris  
✉ [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr)  
☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma  
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé



Syndicat

**cftc**  
Cadres