

# OPINIONS & ATTENTES *des cadres*

• Dossier de presse • 2025 •



# CONTACT PRESSE

---

**Camille Airvault**  
*Chargée de communication  
& des relations presse*

[presse@ugictcgt.fr](mailto:presse@ugictcgt.fr)

+33 7 85 83 68 55

**ugictcgt.fr**

---



# SOMMAIRE

## I) MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE. 04

❖ Descriptif

## II) COMMUNIQUE DE PRESSE. 06

## III) DOSSIER DE PRESSE.

1. Salaires : quand l'implication ne paie plus 08
2. Charge de travail ... Tic, tac, ça explose ! 10
3. Les cadres en mal de pouvoir d'agir 11
4. L'insécurité face à l'emploi se creuse 12
5. L'équilibre entre vie privée et professionnelle toujours priorité n°1 13
6. IA, pourquoi pas ... Mais pas sans nous ! 14
7. Les cadres désavouent la retraite par capitalisation 15
8. Reprendre la main sur le futur du travail 16

## IV) Les actualités de l'Ugict-CGT 17



# MÉTHODOLOGIE

**Sondage Ugict-CGT / Secafi réalisé par ViaVoice**

-

**Juin 2025**

## **Opinions et attentes des cadres**

- 1000 cadres du public et du privé
- La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession, région et secteur d'activité
- Personnes interrogé·es en ligne
- Du 10 au 22 avril 2025



## COMMUNIQUE DE PRESSE

### Salaires : quand l'implication ne paie plus

Patrick Martin, président du Medef, a récemment estimé - non sans aplomb - que "notre pays avait besoin de travailler plus". Très loin du quotidien des travailleur·ses, et encore plus de celui des cadres, qui voient leur temps de travail exploser avec des salaires qui ne tiennent plus la route.

- **65 % des cadres qui placent leur salaire comme priorité dans leur travail, soit 12 points de plus par rapport à 2018 ;**
- Plus d'un·e cadre sur deux (51 %) estime que sa rémunération n'est pas en adéquation avec sa charge de travail (+4 points depuis 2023) ;
- 63 % des cadres déclarent travailler plus de 40 heures par semaine ; **plus d'un·e cadre sur quatre (28 %) déclare travailler plus de 45 heures par semaine ; 12 % déclarent travailler plus de 49 heures par semaine ;**
- 37 % des cadres au forfait-jour déclarent travailler plus de 45 heures par semaine, soit **8 points de plus que la moyenne des répondant·es.**

### Charge de travail ... Tic, tac, ça explose !

Si les temps de travail explosent, c'est bien parce que la charge de travail augmente sans que les directions ne recrutent, puisque les contrats au forfait jour se généralisent, permettant de faire disparaître le décompte des heures de travail au profit d'une rémunération forfaitisée.

- Près de 6 cadres sur 10 trouvent que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière (59 %, **soit +3 points depuis 2024**).
- **77 % des cadres déclarent avoir déjà travaillé pendant leurs jours de repos ; un·e cadre sur deux déclare le faire fréquemment (+2 points depuis 2024)**
- Près d'un·e cadre sur quatre déclare travailler **fréquemment** pendant ses jours de repos (23 %)

### L'insécurité face à l'emploi se creuse

Licenciements, fermetures de sites, réorganisations sans concertation des salarié·es, chômage en hausse... La CGT recense les plans de licenciements en France, qui sont maintenant au nombre de 400, et ce malgré le nombre de projets alternatifs proposés et chiffrés.

- Près d'un·e cadre sur trois (31 %) a peur d'être confronté·e à la réorganisation de son entreprise ou administration, et 17 % des cadres ont peur d'être licencié·es dans un avenir proche ;
- Plus d'un·e cadre sur trois (39 %) estime que le système d'assurance chômage ne les protège pas suffisamment.

## Les cadres toujours opposé-es à la réforme des retraites

- **Les cadres sont à 69 % insatisfait-es par la réforme des retraites telle que proposée par Emmanuel Macron**, et souhaiteraient soit son abrogation, soit trouver de nouvelles ressources pour augmenter le niveau des pensions.
- Près de deux cadres sur trois (62 %) ne font pas confiance aux marchés financiers pour y placer leur épargne retraite.
- 73 % des cadres sont contre la baisse du financement de notre système de protection sociale pour financer le réarmement de la nation.
- Les cadres sont 68 % à se dire prêt-es à se mobiliser pour défendre notre modèle social

## IA, pourquoi pas ... Mais pas sans nous !

L'intelligence artificielle fait couler beaucoup d'encre, et les craintes des agent-es et salarié-es quant à l'impact que celle-ci pourrait avoir sur leur métier sont nombreuses.

- 48 % des cadres estiment que le déploiement de l'IA dans le monde professionnel est plus une avancée qu'un recul ; 31 % ne se prononcent pas, 21 % estiment qu'il s'agit plus d'un recul que d'une avancée ;
- **42 % des cadres utilisent l'intelligence artificielle dans leur activité professionnelle ;**

Les cadres ont l'impression que l'IA peut, dans l'exercice de leurs fonctions :

- Leur donner l'impression d'être surveillé-es (43 %) ;
- Concurrencer leur savoir/expertise professionnelle (43 %) ;
- Appauvrir la qualité de leur travail (39 %).

L'Ugict-CGT réclame l'encadrement de l'IA au travail afin de protéger les droits des travailleurs.

III

## **DOSSIER DE PRESSE**

**IMPLICATION MAXIMALE POUR UNE RECONNAISSANCE MINIMALE :**  
**ÇA SUFFIT !**

# 1

## Salaires : quand l'implication ne paie plus

Patrick Martin, président du Medef, a récemment estimé - non sans aplomb - que "notre pays avait besoin de travailler plus". Très loin du quotidien des travailleur-ses, et encore plus de celui des cadres, qui voient leur temps de travail exploser avec des salaires qui ne tiennent plus la route. Tout comme l'ont révélé les résultats de notre sondage "Opinions et attentes des professions intermédiaires", nouvellement première catégorie socio-professionnelle en France (Insee, 2025), le salaire grimpe en flèche dans les préoccupations des travailleur-ses qualifié-es à responsabilité. Peu étonnant quand l'on sait que les hausses de salaires issues des négociations annuelles obligatoires de cette année sont bien en deçà de celles des années précédentes. Pour la première fois, les professions intermédiaires ont placé le salaire comme priorité numéro une dans leur travail, pour 74 % d'entre elles et eux (+18 points depuis 2018). Pour les cadres, c'est le même son de cloche, avec **65 % des cadres qui placent leur salaire comme priorité dans leur travail, soit 12 points de plus par rapport à 2018** (le salaire est la 2e priorité des cadres après l'équilibre vie pro/vie perso). Inadéquation avec la charge de travail, le temps de travail et l'implication : le malaise s'ancre de plus en plus.

- Plus d'un-e cadre sur deux (51 %) estime que sa rémunération n'est pas en adéquation avec sa charge de travail (+4 points depuis 2023) ;
- 49 % des cadres estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur implication (+2 % depuis 2023) ;
- 48 % des cadres estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel (+2 points depuis 2023).

Pour les femmes cadres, cette insatisfaction est d'autant plus prégnante :

- 42 % des femmes estiment que leur rémunération est en adéquation avec leur implication, contre 53 % des hommes, soit un écart de 11 points ;
- 40 % des femmes estiment que leur rémunération est en adéquation avec leur charge de travail, contre 52 % des hommes, soit un écart de 12 points.

Dans le secteur de la métallurgie qui a connu un bouleversement majeur en 2024-2025 avec la mise en oeuvre de la nouvelle convention collective - non signée par la CGT -, les salarié-es se mobilisent pour leurs salaires, notamment car ils et elles ont bien conscience des profits réalisés par leurs employeurs et qui mettent à mal leur argumentaire pour justifier des hausses de salaires déplorables :

- **Près d'un-e cadre sur deux estime que son temps de travail a augmenté depuis l'année dernière** (48 %, soit +3 points depuis 2024), avec un chiffre plus élevé pour les cadres au forfait-jour (52 %) ;
- 63 % des cadres déclarent travailler plus de 40 heures par semaine ; **plus d'un-e cadre sur quatre (28 %) déclare travailler plus de 45 heures par semaine** ; 12 % déclarent travailler plus de 49 heures par semaine ;
- 37 % des cadres au forfait-jour déclarent travailler plus de 45 heures par semaine, soit **8 points de plus que la moyenne des répondant-es**.

Et dans la fonction publique, le mal-être est criant :

- Les cadres dans l'administration publique, l'enseignement ou le secteur de la santé et de l'action sociale décrivent une inadéquation croissante entre leur rémunération et leur qualification (17 points de différence par rapport à la moyenne), leurs responsabilités (13 points d'écart), et leur charge de travail (11 points d'écart) ;
- **61 % des cadres de la fonction publique ont le sentiment que leur temps de travail a augmenté cette année, soit + 13 points par rapport à la moyenne générale.**

# 2.

**Charge de travail ... Tic, tac, ça explose !**

Si les temps de travail explosent, c'est bien parce que la charge de travail augmente sans que le patronat ne recrute, puisque les contrats au forfait jour se généralisent, permettant de faire disparaître le décompte des heures de travail au profit d'une rémunération forfaitisée. [Selon une étude de l'Apec](#) de 2024, 55 % des cadres du secteur privé sont au forfait jour, et le pourcentage continue d'augmenter, comme le démontre le groupe Thalès qui vient de basculer du forfait heure au forfait jour pour un tiers de ses salarié·es.

- Près de 6 cadres sur 10 trouvent que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière (59 %, **soit +3 points depuis 2024**). Pour les cadres du secteur public, ce chiffre atteint 67 %, soit 9 points d'écart avec la moyenne des répondant·es !

**Et cette non-répartition de la charge de travail aboutit à des dérives, à savoir plus de la moitié des cadres qui déclarent avoir déjà travaillé pendant leurs jours de repos :**

- **77 % des cadres déclarent avoir déjà travaillé pendant leurs jours de repos** ; un·e cadre sur deux déclare le faire fréquemment (+2 points depuis 2024). Pour les cadres encadrant·es, la situation est d'autant plus dramatique : 84 % déclarent travailler pendant leurs jours de repos, soit 8 points de plus que la moyenne des répondant·es. Et pour les professeur·es et professions scientifiques, ils et elles sont 59 % à déclarer souvent travailler pendant leurs jours de repos, soit 28 points de plus que la moyenne !
- Près d'un·e cadre sur quatre déclare travailler **fréquemment** pendant ses jours de repos (23 %).

Concernant le forfait jour, l'Ugict-CGT revendique :

- D'encadrer le forfait-jour avec un décompte sérieux du temps de travail, et un respect des durées maximales (10h par jour et 48h par semaine) et des temps de repos (11h entre deux journées et 35h par semaine) ;
- De réduire le nombre de jours travaillés par an en passant à 182 jours, qui équivaldrait à l'application de la semaine de 4 jours et des 32 heures ;
- De donner des marges de manœuvre aux ingés, cadres et techs sur la maîtrise de la charge de travail : s'il y a des besoins en recrutement, en réorganisation du travail exprimé·es par les salarié·es, ils doivent être entendus et suivis d'effet.

# 3.

## Les cadres en mal de pouvoir d'agir

Malgré une forte implication des cadres dans leur travail, les directions associent toujours aussi peu les salarié·es et agent·es dans le processus décisionnel, les obligeant à appliquer des décisions souvent contraires à leur éthique. De récentes mobilisations, notamment dans le secteur de l'armement, font état de ce malaise. La CGT s'y mobilise pour faire cesser le génocide en cours à Gaza : chez Thalès elle réclame la mise en place d'un droit de retrait, au sein des douanes elle a, dans le sillage de l'action des dockers de Fos-sur-Mer, réclamé à son ministre la mise en place d'une interdiction d'exportation d'armes et de pièces d'armement.

- Près de **7 cadres sur 10 (67 %)** ne se sentent pas associé·es aux choix stratégiques de leur **direction** (+3 points depuis 2023) ;
- 84 % des cadres estiment que leur éthique professionnelle entre en contradiction avec les choix et pratiques réelles de leur entreprise ou administration ; 49 % estiment que c'est fréquemment le cas ;
- 59 % des cadres aimeraient disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de leurs fonctions.

Les pratiques managériales sont aussi décriées :

- Plus d'un·e cadre sur trois trouve que les pratiques managériales de son entreprise ou administration se sont détériorées sur l'année écoulée (36 %) ; 16 % trouvent qu'elles se sont plutôt améliorées (**-2 points depuis 2024**) ;
- Plus d'un·e cadre sur deux trouve que le système d'évaluation individuelle appliqué dans son entreprise ou administration n'est ni transparent (51 %), ni fondé sur de bons critères (53 %).

L'Ugict-CGT aborde les enjeux de politiques managériales dans son dernier numéro d'Options *Manager autrement : demain n'attend pas* et traitera de ces enjeux à Sciences Po, le 26 juin 2025, dans le cadre de ses Rencontres d'Options intitulées "Manager au XXIe siècle : missions impossibles ?".

# 4.

## L'insécurité face à l'emploi se creuse

Licenciements, fermetures de sites, réorganisations sans concertation des salarié-es, chômage en hausse... La CGT recense les plans de licenciements en France, qui sont maintenant au nombre de 400, et ce malgré le nombre de projets alternatifs proposés et chiffrés. Et les craintes liées à la sécurité de l'emploi touchent aussi les cadres ! Un-e cadre sur quatre à connaissance de plans de suppressions d'emploi dans son secteur professionnel.

- Près d'un-e cadre sur trois (31 %) a peur d'être confronté-e à la réorganisation de son entreprise ou administration, et **17 % des cadres ont peur d'être licencié-es dans un avenir proche** ;
- 28 % des cadres estiment que les décisions stratégiques mises en place par leur employeur ne garantissent pas la pérennité de leur entreprise ou de leur emploi ;
- Plus d'un-e cadre sur trois (39 %) estime que le système d'assurance chômage ne les protège pas suffisamment ;
- 7 % des cadres ont eu une évolution professionnelle négative depuis 5 ans (+2 points par rapport à 2024), en particulier dans la santé et l'action sociale (10 %) ;
- 37 % des cadres conçoivent leur avenir de manière positive dans les années à venir -4 points depuis 2023) ; 14 % le conçoivent négativement (+5 points depuis 2024).

Pourtant des solutions existent, et la récente victoire sur le dossier de La Chapelle d'Arblay, l'aboutissement du projet alternatif d'imagerie médicale de Thalès ou l'abandon du projet de suppressions d'emplois au sein de Thalès Alenia Space le démontrent.

# 5.

## L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle : toujours priorité n°1

C'est toujours d'actualité ; les grands groupes tels qu'Amazon, Ubisoft ou encore récemment la Société Générale remettent en cause leurs accords télétravail. Pourquoi ? Une volonté de retour forcé en présentiel, notamment pour surveiller de près leurs salarié-es. Pourtant, la pratique du télétravail a permis aux salarié-es de retrouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, même si cet équilibre est fragilisé par les hausses des temps et charges de travail.

- L'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée arrive toujours en tête des priorités pour les cadres dans leur travail, avec 69 % des cadres qui le place comme tel ;
- **Plus de deux cadres sur trois (67 %) souhaiteraient disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée et leur santé (+11 points depuis 2016) ;**
- Un-e cadre sur deux trouve que les pratiques de télétravail ne sont pas suffisamment encadrées en France ;
- Plus d'un-e cadre sur deux estime que les pratiques de télétravail ne protègent pas des durées excessives de travail, et ne garantissent pas un droit à la déconnexion effectif.

L'Ugict-CGT continue de travailler sur les problématiques liées au travail hybride et au télétravail. L'Observatoire du télétravail, lancé en 2022 sous l'égide de l'Ugict, [vient de lancer sa 2e enquête nationale : "Télétravail : stop ou encore ?"](#). Les résultats du baromètre ViaVoice 2025 concernant le droit à la déconnexion, notamment liés à la pratique du télétravail, démontrent l'urgence à ce qu'une directive européenne sur le droit à la déconnexion et l'encadrement du télétravail soit adoptée. Cela est revendiqué par [Eurocadres](#) au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES). Eurocadres tiendra son congrès du 15 au 17 octobre 2025 à Paris. A cette occasion, des dizaines de syndicalistes venu-es de toute l'Europe porteront la nécessité de cette directive. Nayla Glaise, dirigeante de l'Ugict et actuelle présidente d'Eurocadres, y sera candidate à sa réélection.

# 6.

IA, pourquoi pas ... Mais pas sans nous !

L'intelligence artificielle fait couler beaucoup d'encre, et les craintes des agent·es et salarié·es quant à l'impact que celle-ci pourrait avoir sur leur métier sont nombreuses. Entre un *nouvel eldorado* pour gagner en productivité ou la crainte d'être remplacé·e par une machine, les cadres sont partagés :

- 48 % des cadres estiment que le déploiement de l'IA dans le monde professionnel est plus une avancée qu'un recul ; 31 % ne se prononcent pas, 21 % estiment qu'il s'agit plus d'un recul que d'une avancée ;
- **42 % des cadres utilisent l'intelligence artificielle dans leur activité professionnelle ;**
- Pour 42 % des cadres, des outils d'IA leur sont proposés dans leur entreprise ou administration ;
- 17 % des cadres déclarent que leur entreprise ou administration a mis en place des outils d'IA pour la gestion des ressources humaines, notamment pour le recrutement (48 %). Chez les professions intermédiaires, les outils d'IA sont davantage utilisés pour la gestion du temps de travail et des effectifs ;
- 59 % des cadres déclarent que leur entreprise ou administration leur a donné des informations générales sur l'IA ; 36 % déclarent avoir été formé·es aux outils ; 29 % déclarent qu'on leur a donné les moyens de modifier le fonctionnement de l'outil d'IA pour qu'il réponde à leurs besoins.

Les cadres ont l'impression que l'IA peut, dans l'exercice de leurs fonctions :

- Leur donner l'impression d'être surveillé·es (43 %) ;
- Concurrencer leur savoir/expertise professionnelle (43 %) ;
- Appauvrir la qualité de leur travail (39 %).

Si l'IA venait à être régulée, les thèmes prioritaires à prendre en compte pour les cadres sont :

- La protection des données (27 %) ;
- La formation aux outils d'IA (19 %) ;
- La protection de l'emploi (16 %) ;
- Le contenu du travail et son sens (12 %).

**La CGT et son Ugict restent vigilantes sur la manière dont l'intelligence artificielle sera déployée, et revendiquent :**

- Des garanties sur la protection des droits des travailleur·ses ;
- La transparence des algorithmes ;
- Un contrôle public de la production d'IA ;
- Une coopération internationale pour que l'IA serve l'intérêt général, et non les intérêts privés des grandes entreprises numériques, tout en garantissant la souveraineté et le bien-être des citoyen·nes.

Des outils tels qu'une FAQ, un décryptage du Sommet de l'intelligence artificielle qui s'est tenu à Paris, ou encore la contribution CGT à ce sommet ont été produits afin que les salarié·es, agent·es et représentant·es du personnel puissent se saisir des enjeux sous-jacents au développement de l'IA. Des journées d'études sont aussi organisées au sein de l'Ugict-CGT (métallurgie, Nord) afin de faciliter les échanges et les débats autour de la question de l'intelligence artificielle.

# 7.

## Les cadres toujours opposé-es à la réforme des retraites

La réforme des retraites d'Emmanuel Macron ne passe toujours pas. Alors que la concertation sur les retraites était supposée être "*sans totem ni tabou*", François Bayrou a fait la sourde oreille quant aux nombreuses propositions faites par la CGT et d'autres organisations syndicales afin de trouver de nouvelles sources de financement, et revenir à un âge de départ à 62 ans. Le 5 juin, l'Assemblée nationale a enfin pu se prononcer sur la réforme et l'a désavouée, suivant l'opinion de la majorité des travailleur-euses, et y compris des cadres.

- **Les cadres sont à 69 % insatisfait-es par la réforme des retraites telle que proposée par Emmanuel Macron**, et souhaiteraient soit son abrogation, soit trouver de nouvelles ressources pour augmenter le niveau des pensions.

Le matraquage patronal et gouvernemental sur la volonté de passer, même partiellement, à un système de retraite par capitalisation ne prend pas :

- 42 % des cadres ne savent pas en quoi consiste la retraite par capitalisation ;
- **Près de deux cadres sur trois (62 %) ne font pas confiance aux marchés financiers pour y placer leur épargne retraite.**

Le "conclave" semble s'être fracassé sur la question de la reconnaissance de la pénibilité qui, à date, concerne très peu de cadres. Or

- 23 % des cadres considèrent leur travail comme étant pénible ;
- Les causes de la pénibilité sont en priorité la charge mentale (71 %), l'intensification du travail et l'épuisement professionnel (65 %), les temps de travail à rallonge (43 %).

Pour l'Ugict-CGT, l'exposition aux risques socio-organisationnels (RPS) et aux horaires longs devrait être prise en compte dans les critères de pénibilité.

Les cadres n'adhèrent pas non plus à l'idée d'un "l'effort national" pour financer le réarmement de la France :

- **73 % des cadres sont contre la baisse du financement de notre système de protection sociale pour financer le réarmement de la nation.**

Pour assurer le maintien de leur niveau de vie à la retraite, les cadres sont :

- Favorables à 57 % à la hausse de la part "patronale" des cotisations ;
- Favorables à 41 % à la hausse des parts "salariale" et "patronale" des cotisations salarié-es et employeurs.

**Et les cadres sont 68 % à se dire prêt-es à se mobiliser pour défendre notre modèle social ! 62 % sont prêt-es à signer une pétition, 40 % se disent prêt-es à manifester, 35 % à faire grève, et 33 % à se syndiquer.**

# 8.

## Reprendre la main sur le futur du travail

L'Ugict-CGT a choisi, pour son 20ème congrès qui se tiendra du 18 au 21 novembre à Metz, de travailler sur la question du futur du travail. Les ingénieurs, cadres et techniciens occupant une place spécifique dans le système de production, il est important pour nous d'anticiper les changements à venir, ainsi que de proposer des organisations de travail alternatives à celles du patronat.

- Pour plus de la moitié des cadres (51 %), leur employeur ne semble pas anticiper les défis à venir ; 60 % déclarent ne pas avoir été consultés pour réfléchir aux solutions à mettre en œuvre pour répondre à ces défis.

Parmi les défis importants que nous traversons, les cadres estiment que ces derniers pourraient impacter leur travail dans le futur :

- Les défis climatiques à 57 % ;
- Les défis technologiques et le développement de l'intelligence artificielle à 56 % ;
- Les défis de paix et la hausse des conflits armés à 54 % ;
- Les défis démographiques et le vieillissement de la population à 52 % ;
- Les défis démocratiques et les atteintes à l'Etat de droit à 48 %.

Les principales aspirations des cadres pour le futur de leur travail sont :

- L'accès à un haut niveau de protection sociale à 44 %, arrivant en tête ;
- La reconnaissance de leurs qualifications à 41 % ;
- L'amélioration de leurs conditions de travail à 39 % ;
- La protection de la sécurité de leur emploi à 35 % ;
- La réduction de leur temps de travail à 27 %.

# IV

## LES ACTUALITES DE L'UGICT-CGT

L'Ugict-CGT tiendra son congrès du 18 au 21 novembre 2025 à Metz.

En 2025, l'Ugict-CGT a entre autres publié :

- [Une série d'outils sur la santé et la sécurité au travail](#) ;
- [Une série d'outils et de décryptage sur l'intelligence artificielle](#), en lien avec la Confédération ;
- [Une campagne de mobilisation sur les retraites](#)

La troisième enquête menée l'Observatoire du Télétravail est en cours, avec les résultats qui seront présentés le 15 octobre 2025, lors du congrès d'Eurocadres.

Le 26 juin 2025, l'Ugict-CGT et Options organisent une journée de débat « [Manager au XXIe siècle : missions impossibles ?](#) ».

L'Ugict-CGT poursuit en outre :

- Le déploiement du [Radar Travail environnement](#) lancé en 2022 qui permet aux équipes syndicales d'aider les salarié·es à reprendre la main sur leur travail,
- La finalité de [sa campagne sur la réduction du temps de travail](#), pour l'encadrement du forfait-jour et la mise en place de la semaine de 4 jours.



