

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



Télétravail : une pratique durable mais des équilibres à défendre

Alors que certaines grandes entreprises remettent en cause le télétravail, l'étude récente de l'Apec invite à dépasser les effets d'annonce pour regarder la réalité du terrain. Celle-ci est claire : loin de reculer, le télétravail demeure solidement ancré dans les pratiques professionnelles des cadres.

Certes, quelques ajustements apparaissent. **Seules 9 % des entreprises ont réduit le nombre de jours télétravaillés**, souvent dans les plus petites structures. Mais ces évolutions restent marginales : **89 % des organisations n'ont tout simplement pas modifié leur politique**. La tendance dominante est donc à la stabilisation, signe que le télétravail s'inscrit désormais dans la durée.

Les **employeurs** eux-mêmes reconnaissent ses apports. Amélioration de la qualité de vie au travail, gains de productivité, attractivité renforcée : les bénéfices sont largement identifiés. À l'inverse, restreindre le télétravail fait peser des risques bien réels en matière de recrutement, d'engagement et de fidélisation.

Du côté des **cadres**, l'attachement est massif : 74 % d'entre eux se déclareraient mécontents en cas de réduction du télétravail. Et ce mécontentement n'est pas théorique : près d'un sur deux envisagerait de quitter son entreprise si ce mode d'organisation disparaissait. Au-delà du confort, c'est toute une organisation de vie – familiale, géographique, financière – qui serait brutalement remise en cause.

Pour les **représentants du personnel**, l'enjeu est immédiat. Derrière les décisions de restriction se profilent des conséquences concrètes : allongement des temps de trajet, déséquilibre vie professionnelle/vie personnelle, perte d'autonomie et tensions accrues au travail. Autant de facteurs qui pèsent directement sur la santé, l'engagement et la fidélisation des salariés. Dans ce contexte, toute remise en cause du télétravail ne peut être traitée comme un simple ajustement organisationnel. Elle engage des conditions de travail et des équilibres de vie, et doit à ce titre relever pleinement du dialogue social.

WEBINAIRE

Quand l'entreprise se transforme : comment défendre l'emploi des salariés



Clémence Chumiatcher

Directrice générale
La Faabrick Cherdet
dialogue social



Thomas Panouillé

Avocat
Bureau spécialisé en droit social



9 avril
2026



11h
12h30



En visio sur
Google Meet



[Sacnez ou cliquez pour participer !](#)

Plus d'info sur www.cftc-cadres.fr

La **CFTC Cadres** propose un **webinaire** dédié aux transformations des entreprises et à leurs impacts sur l'emploi. Réorganisations, transitions technologiques et essor de l'intelligence artificielle bouleversent les métiers, les compétences et les conditions de travail.

Ces évolutions posent des **enjeux majeurs** : maintien dans l'emploi, sécurisation des parcours et adaptation professionnelle. Face à ces mutations, les représentants du personnel jouent un rôle essentiel pour anticiper, comprendre et agir. Ce webinaire apportera des clés concrètes et un temps d'échange ouvert à tous, sans inscription.

Licenciement économique : la dégradation prévisible du secteur suffit désormais

Le Conseil d'État a confirmé, le 11 février 2026, qu'un licenciement pour motif économique peut être justifié non seulement par une perte de parts de marché de l'entreprise, mais aussi par la **dégradation prévisible du secteur d'activité**.

L'affaire portait sur une société d'édition pédagogique : bien que sa position concurrentielle soit stable, le marché était en récession. La cour administrative d'appel de Nantes avait annulé les licenciements, exigeant une perte de parts de marché.

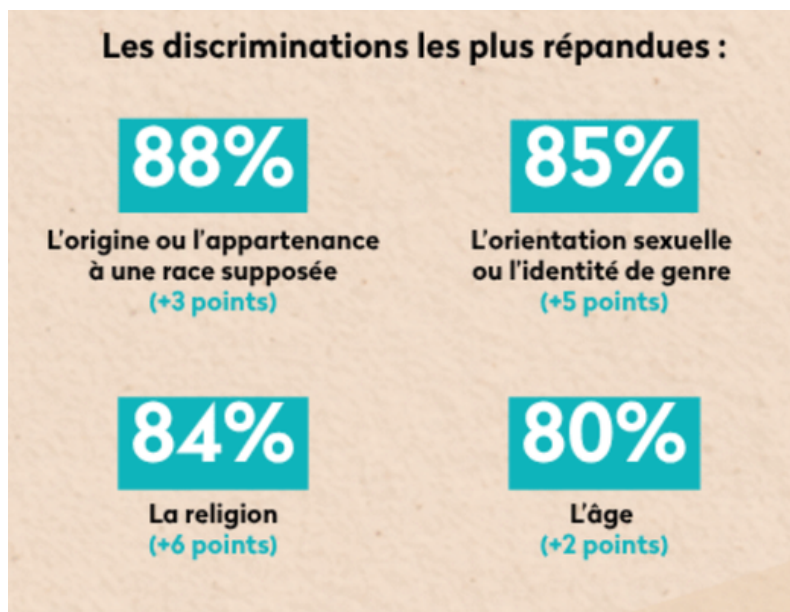
Le Conseil d'État a cassé cette décision, rappelant que **la menace sur la compétitivité peut découler d'un marché en contraction, même sans recul direct de l'entreprise**.

Cette jurisprudence élargit le motif économique et sécurise les licenciements lorsque le secteur lui-même est en difficulté. **Pour la CFTC Cadres, cet élargissement est préoccupant** : il pourrait faciliter des licenciements alors même que la situation propre de l'entreprise reste stable, au détriment de l'emploi des salariés.

Santé au travail, urgence réelle

Le dernier baromètre « Les Français et l'inclusion » du groupe Apicil, publié le 25 mars 2026, montre que la société progresse vers plus d'inclusion, mais que **les entreprises restent à la traîne sur certaines dimensions**. Si 64 % des Français estiment aujourd'hui que la société est inclusive, plusieurs discriminations demeurent massives, notamment celles liées à la **santé**, au sexe ou à la situation familiale.

Pour la **CFTC Cadres**, ces chiffres rappellent l'urgence d'un engagement concret des entreprises : inclusion et protection de la santé ne sont pas des options, mais des obligations légales et morales. Les salariés doivent pouvoir évoluer sans crainte que leur état de santé freine leur carrière, et les dispositifs de prévention et d'accompagnement doivent devenir la norme, et non l'exception.



Baromètre « Les Français et l'inclusion » - Apicil & Opinion Way - Mars 2026

Le baromètre souligne que si **69 % des salariés jugent leur entreprise engagée**, seuls **36 % constatent des actions concrètes** pour le bien-être ou la santé physique, et 28 % pour la santé mentale. Plus d'un salarié sur deux estime que cette dernière n'est pas réellement prise au sérieux, alors même que 91 % des Français considèrent la santé au travail comme stratégique pour la performance.

Pour la CFTC Cadres, la santé est un sujet encore trop difficile à aborder en entreprise et il convient de libérer la parole : former managers et RH, ajuster l'organisation du travail et intégrer la santé dans toutes les décisions stratégiques sont autant de mesures plus que jamais nécessaires.

L'inclusion ne peut se limiter à une communication ou à des engagements symboliques : elle doit se traduire dans les pratiques quotidiennes, pour que chaque collaborateur, quel que soit son âge, son genre ou son état de santé, puisse trouver sa place et progresser dans sa carrière..

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