Paris, le 17 novembre 2026

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

La CFDT Cadres demande que toutes les négociations salariales soient complétées par une discussion sur les composantes des rémunérations des cadres

CONTACTS

Relations presse
+33 6 89 04 25 27

Anne Florence Quintin
Secrétaire Nationale
CFDT Cadres
+33 6 82 48 91 89

Laurent Dumanche
Secrétaire général
CFDT Cadres
+33 1 56 41 55 00

/CFDTCadres
Cfdt-cadres

Dans un contexte économique incertain, les politiques salariales doivent retrouver du sens et de l'équité. La rémunération des cadres décroche :
- Elle a reculé de 11,7% depuis 2007
- Leur salaire réel a diminué de 3,6% en 2026.
- Leur rémunération médiane est de 54 000 € brut pour 42 heures de travail hebdomadaire (en moyenne)

Pour éviter le tassement de grilles salariales de plus en plus injustes pour tous, la CFDT Cadres demande l'ouverture de négociations salariales, incluant une reconfiguration de l'architecture de la rémunération globale (salaire de base, variable, avantages) des cadres et une modernisation des classifications.

Trois priorités pour rétablir l'équité salariale, selon la CFDT-Cadres :

1. Enrayer le tassement des grilles et redonner du sens aux rémunérations variables
Seuls 48% des cadres perçoivent une rémunération variable, contre 54% deux ans auparavant, ce qui interroge sur la pertinence des dispositifs actuels d'incitation et de reconnaissance. La CFDT Cadres demande des objectifs clairs, réalistes et transparents, négociés collectivement et directement liés à la réalité du travail et à la performance de l'entreprise. Elle estime que les critères d'attribution des primes doivent être connus de tous les salariés : c'est une condition de motivation, de confiance et de solidarité au travail.

2. Faire de l'égalité salariale une réalité immédiate
L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes cadres reste de 6,8% à poste et profil équivalents. Il apparaît dès l'entrée dans la vie professionnelle, bien avant la parentalité. La CFDT Cadres demande la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale : formation des managers, affichage des fourchettes de rémunération dès le recrutement et budgets dédiés au rattrapage des inégalités.

3. Reconnaître l'expérience et les parcours professionnels
Les cadres de 30 à 49 ans sont particulièrement touchés par le tassement des rémunérations. La CFDT Cadres demande des dispositifs de reconnaissance en milieu de carrière et de véritables perspectives d'évolution salariale pour les cadres experts non-managers, désormais majoritaires.

L'enjeu est clair : faire de la rémunération un levier juste de reconnaissance du travail, des compétences et des responsabilités. Il ne doit plus être nécessaire de changer d'entreprise pour obtenir la juste valorisation de son expérience.