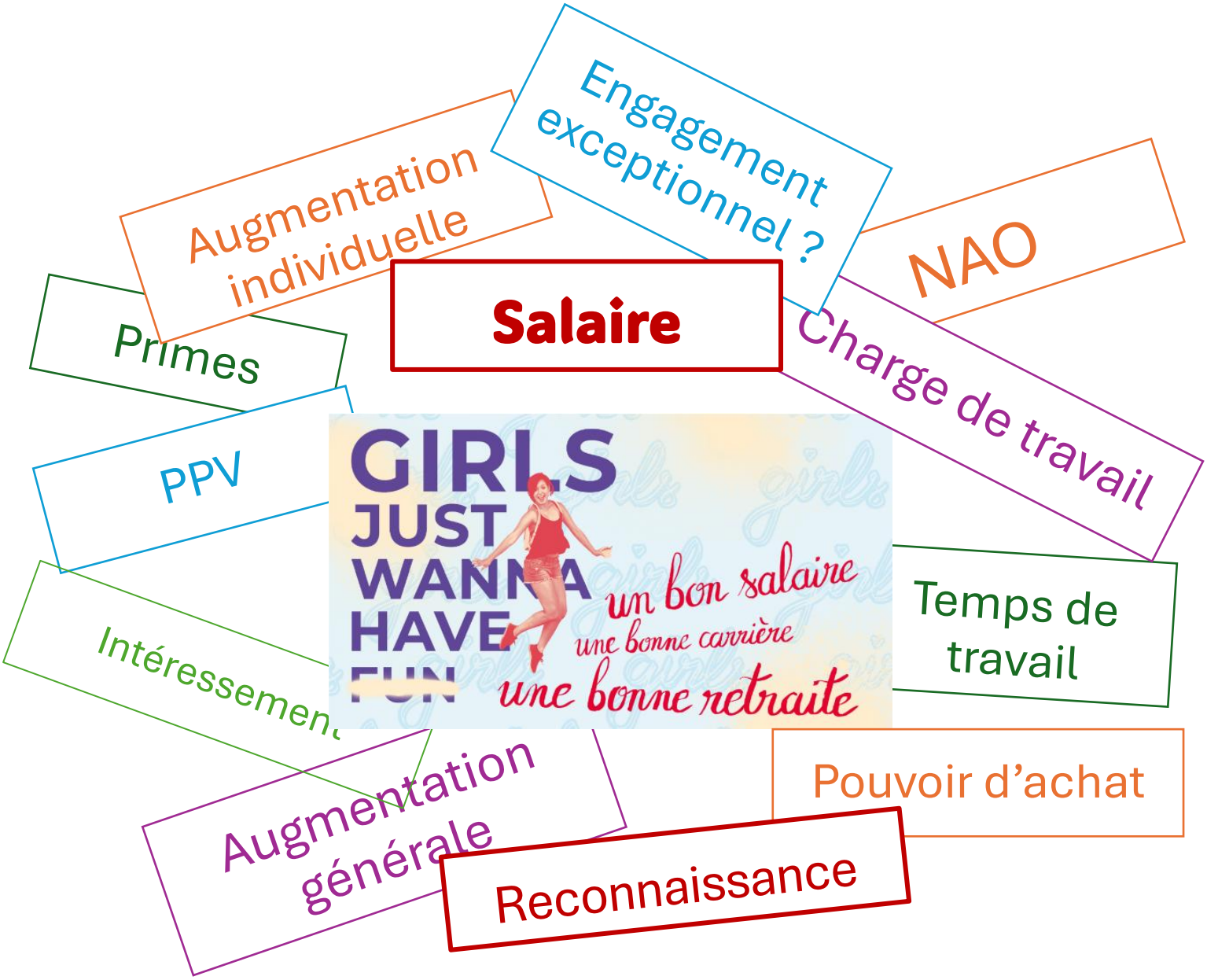
L'Ugict – Décrypte

Numéro Spécial - Rémunération





La rémunération, une préoccupation centrale

68 %
des salarié.es français.es craignent pour leur pouvoir d'achat à l'avenir

46 %
des cadres français.es estiment que leur entreprise n'est pas transparente au sujet des salaires

1/3
des femmes et des seniors se sentent perdant.es en matière de rémunération

La politique de rémunération à l'Apec





Rémunération individuelle

Salaire de base, dépendant de la classification et de l'ancienneté, auquel peut s'ajouter :

- **Les augmentations individuelles**
  Négociées lors des entretiens annuels
  Entre 1 % et 3 % du salaire brut
- **La prime forfaitaire d'autonomie**
  Pour les cadres au forfait en jours
  3 % du salaire brut, tous les mois
- **La prime d'engagement exceptionnel**
  A la demande du salarié
  Entre 500 et 2 500 €
- **Les primes spécifiques**
  Prime de performance managériale
  Prime de mobilité ultra-marine
  Prime d'intérim

Rémunération collective

Augmentations générales, négociées lors des NAO, auxquelles peuvent s'ajouter :

- **La prime de performance collective**
  Récompense les résultats de l'entreprise
  Jusqu'à 2 200 €, en février
- **La prime de partage de la valeur (PPV)**
  Vise à soutenir le pouvoir d'achat
- **L'intéressement**
  Prime liée aux résultats de l'Apec et objectifs RSE
  Enveloppe globale de 0,9 % de la masse salariale, en avril / mai

Table des matières

Introduction : 4
Fiche n° 1 : Les augmentations 6
A. Les augmentations générales 6
B. Les augmentations individuelles 6
Fiche n°2 : Les Primes 7
A. Prime forfaitaire d'autonomie 7
B. Prime de performance collective 7
C. Prime de performance managériale 8
D. Prime d'engagement exceptionnel 8
E. Prime d'intérim 9
F. Prime de mobilité ultra-marine 9
G. Prime exceptionnelle pour les DROM 10
H. Prime de Partage de la Valeur (PPV) 10
Fiche n°3 : L'intéressement 11
Conclusion 12

Introduction :

Depuis plusieurs années, **la rémunération s'est imposée comme une préoccupation majeure des salarié.es français.es, notamment dans un contexte de forte inflation**[1]. L'inquiétude à ce sujet reste forte puisque 68 % d'entre eux craignent pour l'évolution de leur pouvoir d'achat ces prochaines années[2].

La rémunération suscite ainsi de fortes attentes au niveau financier, **mais également social et culturel** : selon certains auteurs[3], le revenu perçu dans le cadre de son travail impacte directement le sentiment de reconnaissance et de valeur d'un individu. Or 43 % des salarié.es du privé se déclarent insatisfait.es de leur niveau actuel de rémunération, et environ la moitié pointent que celui-ci est insuffisant au regard de leurs efforts, leurs compétences, leur expérience ou encore de l'argent qu'ils rapportent à l'entreprise.

En parallèle, les salarié.es français.es soulignent **la persistance d'une forme de tabou autour des mécanismes de fixation de la rémunération dans leur entreprise**. Près d'un sur deux (49 %) estiment en effet que les motifs justifiant les augmentations sont opaques (et 17 % même très opaques). Une spécificité française ? Pour 46 % des cadres français.es, leur entreprise n'est pas transparente au sujet des salaires contre 38 % des cadres en Allemagne, 33 % en Espagne et 28 % en Italie[4] !

A noter, certaines catégories se sentent davantage lésées en matière de rémunération. 34 % des salarié.es seniors se considèrent ainsi perdants dans l'équilibre entre leurs contributions et leurs rétributions en entreprise (soit 10 pts de plus que les salarié.es de moins de 35 ans) et 33 % des femmes (+8 pts *vs* les hommes). Ce ressenti est d'ailleurs tristement lié à une réalité, puisqu'à poste et profil identiques, les femmes continuent d'être moins bien payées.

[1] Progression de l'indice des prix à la consommation de 16 % entre 2019 et 2024, et hausse des prix de l'immobilier de 27 % entre 2015 et 2025 selon : Insee, L'essentiel sur l'inflation, 2025. https://www.insee.fr/fr/statistiques/4268033#tableau-figure1 ET Insee, Indice des prix des logements, 2025. https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/010001868

[2] Apec., Terra Nova., 2025., *La rémunération vue par les salarié.es du privé*

[3] Baudelot C., Cartron D., Gautié G., Godechot O., Gollac M., Senik C. 2014, *Bien ou mal payés ? Les travailleurs du public et du privé jugent leurs salaires*, CEPREMAP

[4] Apec, 2025, *Transparence salariale*

Ce constat se retrouve de façon très marquée à l'Apec puisque 74 % des salarié.es sont des femmes plus d'un.e salarié.e sur deux a plus de 50 ans (51,4 % en 2024)!

L'Etat s'empare de ce sujet avec la transposition dans le droit français de la directive sur la transparence salariale d'ici juin 2026. Le chemin sera long et sinueux puisque 66 % des entreprises ne donnent actuellement pas accès à des grilles salariales en interne. Mais qu'en est-il de la politique de rémunération à l'Apec ? **A l'Ugict-CGT-Apec, nous considérons que l'information donne accès au pouvoir de comprendre**, **de négocier, et d'agir sur sa propre situation**. Nous vous proposons donc un récapitulatif des dispositifs existants en la matière.

Avec ce numéro spécial rémunération, nous espérons vous offrir les clefs pour mieux comprendre les enjeux salariaux à l'Apec et vous permettre de devenir pleinement acteur.rice de votre parcours professionnel et de la défense de vos droits.

Fiche n° 1 : Les augmentations

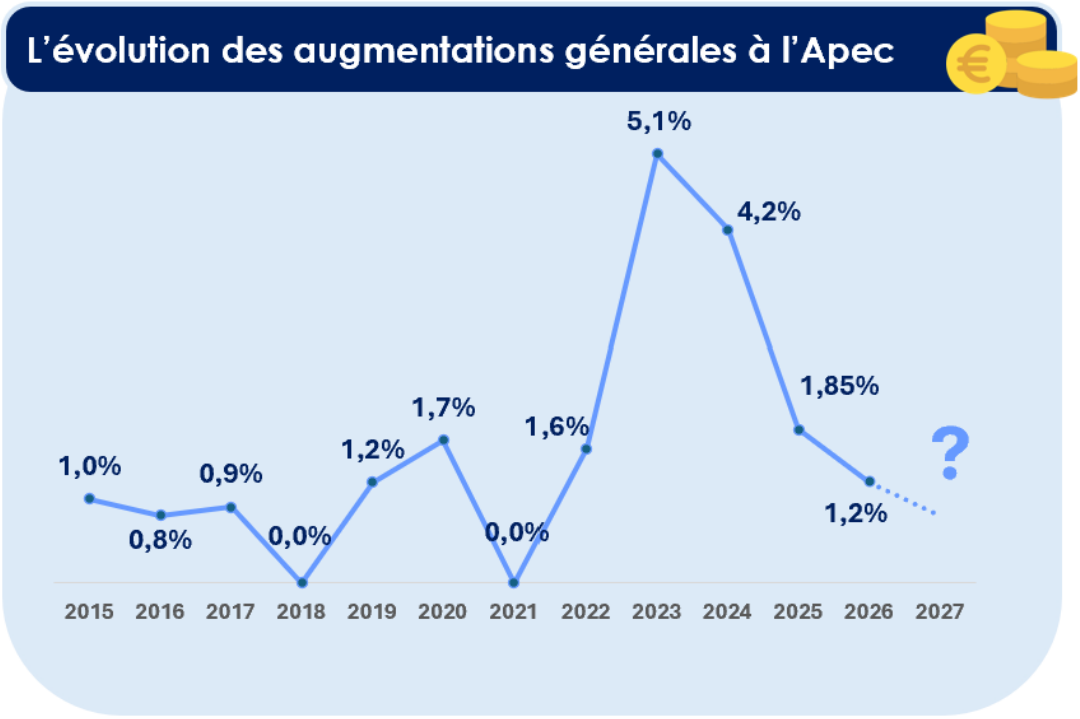
Les négociations sur les salaires sont faites annuellement à l'Apec, lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Elles commencent généralement au mois de novembre pour signature de l'accord fin décembre.

A. Les augmentations générales

Les augmentations générales concernent l'ensemble des salarié.es hors Cadres Dirigeant.es et alternant.es (dont le système de progression de la rémunération est encadré par la loi).
Ce sont des hausses de salaire décidées pour l'ensemble des salarié.es à la suite de négociations avec les représentant.es du personnel. Elles visent à garantir un traitement équitable, à reconnaitre l'effort collectif et à suivre l'évolution du coût de la vie.
Les augmentations collectives favorisent l'équité interne et la cohésion.

B. Les augmentations individuelles

Les augmentations individuelles récompensent la performance, l'ancienneté ou le potentiel d'un.e salarié.e spécifique. Elles reposent généralement sur une évaluation personnalisée et encouragent la motivation individuelle. Elles valorisent les mérites et l'investissement personnel. Elles ont pour objet de reconnaitre l'évolution des salarié.es dans leur emploi et/ou un développement professionnel. A partir de 2023, la campagne de mesures individuelles a lieu au mois d'avril de chaque année, dans la continuité des échanges prévus lors de l'entretien entre le manager et le/la salarié.e.



Fiche n°2 : Les Primes

A. Prime forfaitaire d'autonomie

Cette prime reconnaît la charge de travail spécifique des cadres et des salarié.es au forfait jours, soumis.es à une grande autonomie dans l'organisation de leurs missions. Elle constitue un complément mensuel récurrent destiné à valoriser l'engagement attendu par le mode de travail autonome.



- **Objectif :** Reconnaître le volume de travail des cadres/intermédiaires autonomes ou salarié.es au forfait jours.
- **Montant :** 3 % du salaire mensuel brut, chaque mois.
- **Conditions d'attribution :** Être cadre/intermédiaire au forfait jours ; proratisée pour temps partiel ou forfait jours réduit.
- **Moment du versement :** Mensuel (chaque paie).
- **À noter :** Révision potentielle pour intégration au salaire de base (prévue T1 2023).

Revendication UGICT-CGT- Apec : augmenter cette prime qui n'a pas évolué depuis 2010

B. Prime de performance collective

Cette prime vise à récompenser l'ensemble des salarié.es pour les résultats collectifs obtenus grâce à leur implication tout au long de l'année. Elle témoigne de la volonté de l'employeur de reconnaître le travail d'équipe et la réussite des objectifs partagés à l'échelle nationale.



- **Objectif :** Récompenser la contribution collective à la performance nationale de l'APEC.
- **Montant :** Employés : 1 180 €, agents de maîtrise : 1 610 €, cadres/managers : 2 200 € (montants 2023).
- **Conditions d'attribution :** Présence effective pendant l'année (proratisation possible selon entrée/sortie, absence >3 mois, taux d'activité, changement de statut).
- **Moment du versement :** Paie de février N+1 (au titre de l'année N).

C. Prime de performance managériale

Cette prime récompense de façon individuelle les managers qui atteignent leurs objectifs annuels en matière de gestion d'équipe et de management. Elle valorise la qualité du pilotage ainsi que les actions menées pour développer les compétences et la cohésion au sein de l'équipe.

- **Objectif :** Valoriser l'atteinte des objectifs managériaux annuels.
- **Montant :** Managers : 1 130 €, Responsables de centre : 1 730 €, Adjoints/DR : 2 030 €.
- **Conditions d'attribution :** Objectifs collectifs/managériaux atteints (*AREA) ; ancienneté ≥ 3 mois, proratisation selon situation ; hors Délégués Régionaux.
- **Moment du versement :** Paie de février N+1.

* **AREA** est un acronyme qui représente les quatre postures clés attendues des managers :

Attentif – **R**esponsable – **E**ngagé - **A**gile

Ce socle a été créé dans le but de définir un **référentiel commun** que tous les managers de l'Apec doivent partager. Il formalise les postures clés attendues afin de renforcer une culture managériale cohérente, équitable et alignée avec la stratégie de l'organisation. L'objectif est de promouvoir un management qui est à la fois **inspirant, exigeant et bienveillant.**

D. Prime d'engagement exceptionnel

Cette prime permet de saluer une implication ou une contribution exceptionnelle, qu'elle soit individuelle ou collective, hors du cadre habituel des missions. Elle vient ponctuellement reconnaître un investissement, une participation à un projet important ou une action à forte valeur ajoutée.

- **Objectif :** Valoriser une contribution ou implication exceptionnelle, individuelle ou collective.
- **Montant :** Entre 500 € et 2 500 €.
- **Conditions d'attribution :** Demande du / de la salarié.e à son manager. Validation finale par le DR et les RH. *Il est important d'insister sur le fait que l'attribution de cette prime est bien à l'initiative du/de la salarié.e. S'il n'y a pas de demande effective formulée au manager, pas de prime....*
- **Moment du versement :** Après validation (ponctuel, selon événement/contribution).

E. Prime d'intérim

La prime d'intérim compense la prise en charge temporaire d'un poste autre que celui d'origine, en plus des missions habituelles du/de la salarié.e. Elle reconnaît l'effort d'adaptation, la flexibilité et la charge de travail supplémentaire demandée lors de cette période transitoire.

- **Objectif :** Reconnaître l'intérim sur un autre poste.
- **Montant :** 7 % du salaire annuel brut (proratisé durée mission).
- **Conditions d'attribution :** Mission d'intérim formalisée (lettre de mission), évaluation à la fin de la mission.
- **Moment du versement :** À l'issue de la mission.



F. Prime de mobilité ultra-marine

Cette prime vise à encourager la mobilité des salarié.es entre la France hexagonale et les territoires d'outre-mer (DROM), en tenant compte des contraintes spécifiques associées. Elle permet d'aider les salarié.es à faire face aux coûts logistiques et d'installation liés à ce changement de lieu de travail.

- **Objectif :** Faciliter la mobilité vers les DROM, compenser les contraintes.
- **Montant :** 2 000 €.
- **Conditions d'attribution :** Mutation ou installation effective dans un DROM.
- **Moment du versement :** Dans le mois suivant l'installation.

G. Prime exceptionnelle pour les DROM

Mise en place spécifiquement pour tenir compte du coût de la vie dans les territoires ultra-marins, cette prime compense le différentiel de dépenses par rapport à la métropole. Elle s'inscrit dans une dimension sociale visant à réduire les inégalités de pouvoir d'achat.

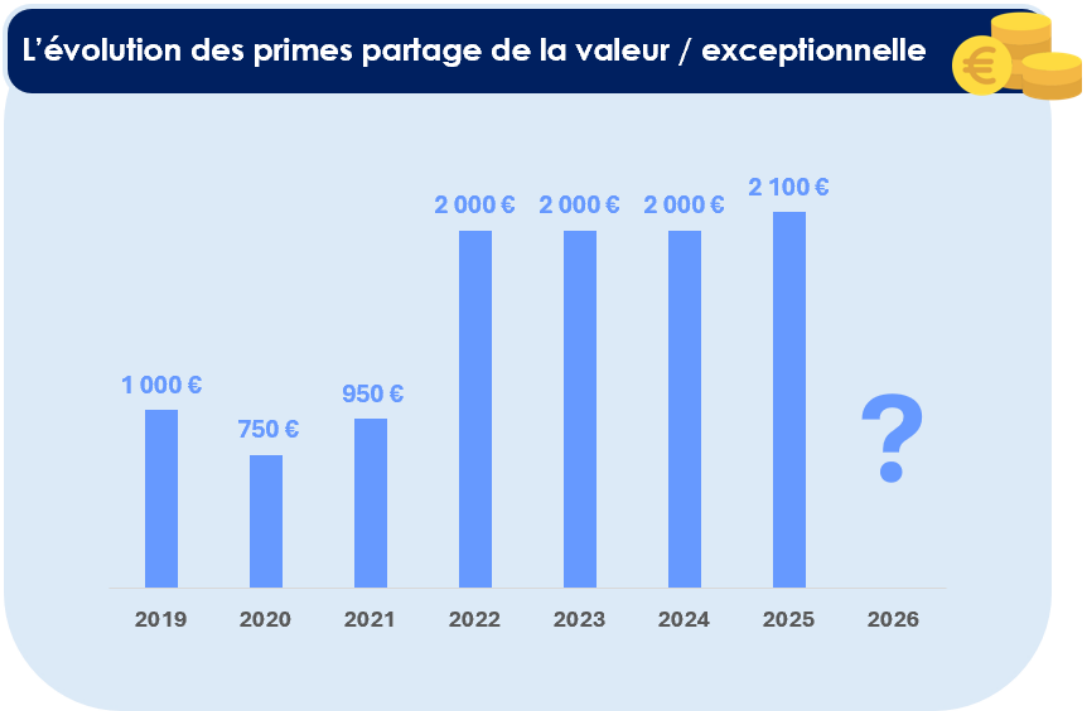
- **Objectif :** Tenir compte du surcoût de la vie dans les DROM.
- **Montant :** 600 € bruts/an (50 € bruts/mois).
- **Conditions d'attribution :** Salarié.es en poste dans les DROM.
- **Moment du versement :** Mensuel (50 €/mois).



H. Prime de Partage de la Valeur (PPV)

La PPV est une prime exceptionnelle visant à accroître le pouvoir d'achat de l'ensemble des salarié.es, tout en contribuant à un effort de solidarité interne à l'entreprise. Elle traduit la politique salariale encourageant la redistribution des résultats à grande échelle.

- **Objectif :** Soutenir le pouvoir d'achat et l'effort de solidarité.
- **Montant :** Négocié entre les organisations syndicales et la direction (historique ci-dessous)
- **Conditions d'attribution :** Être salarié.e (CDI, CDD, alternant, intérimaire) en poste au 31/12/2024 ; certains congés assimilés à présence.
- **Moment du versement :** Généralement sur le bulletin de paie de décembre.





Fiche n°3 : L'intéressement

Notre accord d'intéressement valorise l'engagement collectif autour d'objectifs concrets, alliant performance durable et responsabilité sociétale. L'accord repose sur quatre critères, qui conjuguent solidité financière, transition écologique et engagement sociétal :

- Situation de trésorerie à la fin de l'année
- Réduction du stockage des boîtes mails
- Diminution du nombre d'impressions
- Sensibilisation annuelle à des enjeux de société

Le calcul du montant de l'intéressement effectivement distribué repose sur l'atteinte d'objectifs liés à des critères financiers, sociaux et sociétaux, considérés comme représentatifs de l'ensemble des activités des salarié.es de l'APEC.

L'intéressement versé n'a pas le caractère de salaire, ni le caractère d'une rémunération. Il est cependant assujetti à la CSG, à la CRDS et au forfait social. Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. L'enveloppe financière globale au dispositif correspond à 0,9 % de la masse salariale brute réelle hors forfait social et abondement. L'abondement sera à hauteur de 30 % versé en 2026.

- **Objectif :** Associer les salarié.es aux performances et aux résultats de l'entreprise
- **Montant :** 0,9 % de la masse salariale
- **Conditions d'attribution :** Être salarié.e (CDI, CDD, alternant) en poste au 31/12/2024 ; certains congés assimilés à présence ?
- **Moment de l'investissement :** Avril (mail de Natixis Inter-épargne) – 3 possibilités : 1. demander le versement de la prime sur salaire de mai – 2. Investir la prime sur fonds – 3. Investir sur le PER (Plan Epargne Retraite)

Conclusion

La question de la rémunération préoccupe particulièrement les salarié.es, car elle touche directement à leur reconnaissance et leur qualité de vie. Dans un contexte de forte inflation, la crainte pour le pouvoir d'achat s'accentue : 43 % des salarié.es estiment que leur rémunération ne reflète ni leurs efforts ni leurs compétences. Cette insatisfaction s'explique en partie par une opacité persistante des règles salariales, qui entretient des inégalités, notamment au détriment des femmes et des seniors.

L'Ugict-CGT Apec réaffirme que l'information sur la rémunération est une clef essentielle pour permettre à chacun.e de comprendre, négocier et agir sur les éléments concrets de salaire. Nous pensons qu'il faut continuer à exiger **des augmentations collectives fortes** puisque le travail fourni individuellement ne pourrait se faire sans le concours de tous.tes les salarié.es de l'Apec. D'ailleurs, plus de la moitié des salarié.es (54 %) y sont favorables.

Parmi les mesures revendiquées par l'Ugict-CGT Apec, la **revalorisation de la prime d'autonomie de 3 %, gelée depuis 2010,** nous semble essentielle car elle ne reflète plus la réalité de l'investissement des salariée.es tant la charge de travail, et donc le temps de travail, a augmenté à l'Apec. Ces 3 % ne compensent donc plus l'absence de majoration horaire et le poids des responsabilités assumées depuis la mise en œuvre du management de la performance.

Nous portons une attention particulière aux 21 % de salarié.es soumis au décompte horaire par le pointage. Bien que n'ayant pas le statut cadre, ils subissent de plein fouet les conséquences du « manager autrement ». **L'évolution du management et des périmètres de leur poste les obligent à faire preuve d'une autonomie et flexibilité croissante. Cependant, aucune forme de compensation (prime d'autonomie etc.) ne leur ait attribuée, rendant leur situation d'autant plus injuste**.

Une première bonne nouvelle : La transposition à venir de la directive sur la transparence salariale (prévue pour juin 2026) qui devra être pleinement appliquée pour instaurer l'indispensable clarté : la rémunération doit devenir le juste reflet de la valeur apportée par chacun et chacune.