L'Ugict - Décrypte

Dernières actualités et nouvelles

Mardi 02 Juin 2026
Numéro 05

Les incontournables

Le bilan social

Vous vous interrogez sur votre rémunération ? Comment votre salaire se positionne-t-il par rapport à celui de vos collègues ? Ce besoin de repères est tout à fait légitime.

En attendant la mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence salariale, **le bilan social vous donne déjà la possibilité de comparer votre rémunération à celle de vos collègues de l'Apec, selon votre catégorie et coefficient !**

Exemple 1 – Employé·e, coefficient 1.3a

En décembre 2024, le salaire brut mensuel moyen d'une employée femme au coefficient 1.3a s'élève à **2 450 €,** tandis que pour un employé homme au même coefficient, il est de **2 310 €.**

Exemple 2 – Agent·e de maîtrise, coefficient 2.3b

En décembre 2024, une agente de maîtrise femme au coefficient 2.3b touche en moyenne **3 980 €** bruts par mois, tandis qu'un agent de maîtrise homme perçoit **4 050 €.**

Exemple 3 – Cadre, coefficient 3.3a

En décembre 2024, une femme cadre au coefficient 3.3b touche un salaire brut mensuel moyen de **5 420 €,** contre **5 610 €** pour un homme cadre au même niveau.

⚠️ Ces chiffres ne prennent pas en compte les différences de salaire dues à l'ancienneté ou aux différences de métier dans les coefficients.

Pour consulter le bilan social complet et situer précisément votre rémunération selon votre catégorie, rendez-vous ici (pages 21-22 du bilan social) : cliquez ici

Salaires moyens et médians des salarié·s de l'Apec en décembre 2024 (EQTP – CDI – hors primes)

	Revenu moyen brut		Revenu median brut	
	Homme	*Femme*	*Homme*	*Femme*
1.2a	*	*	*	*
1.2b	*	*	*	*
1.3a	2 305	2 447	2 257	2 498
1.3b	*	3 091	*	2 945
2.1a	2 689	*	2 737	*
2.1b	2 783	2 862	2 775	2 886
2.2a	2 855	2 872	2 823	2 815
2.2b	3 319	3 597	3 114	3 291
2.3a	*	3 445	*	3 462
2.3b	4 045	3 981	3 801	4 004
3.1a	3 678	3 846	3 657	3 708
3.1b	3 912	3 893	3 864	3 864
3.2a	4 192	4 134	4 184	4 104
3.2b	4 981	4 563	4 659	4 498
3.3a	4 992	4 780	4 815	4 735
3.3b	5 611	5 415	5 454	5 357
3.4a	5 669	5 595	5 551	5 504
3.4b	6 802	6 236	6 819	6 182
3.5a	6 562	6 614	6 513	6 403
3.5b	7 668	7 141	7 076	6 928
3.6a	7 585	*	7 668	*
3.6b	9 068	8 872	8 562	8 177

🔎 ***Salaire médian :*** *niveau de salaire tel que 50 % des salarié.es de la catégorie gagnent moins et 50 % de la catégorie gagnent plus.*

L'Ugict - Décrypte
Dernières actualités et nouvelles
Mardi 02 Juin 2026
Numéro 05

De l'accord à son application

L'accord QVCT-RPS Santé

Nous avons signé le nouvel accord portant sur la **Santé au travail, la Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** que vous pouvez retrouver ici (lien accord)**.** Voici les points clefs de l'accord :

*** Soutien aux Proches Aidants :** le statut « RQTA »

Le statut de **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Aidant (RQTA)** vous ouvre des droits spécifiques :

- **3 jours d'absence** rémunérés pour vos démarches
- **4 jours par an** en cas de dépendance ou de handicap (d'un enfant, parent, conjoint.e) pour les démarches auprès d'établissements dédiés (cumulable avec les 3 jours d'absence rémunérés).
- Accès **facilité au temps partiel** et **priorité pour la mobilité géographique**

*** Prévenir la désinsertion professionnelle** : Anticiper pour protéger

Pour que la maladie ou le handicap ne conduisent plus à l'exclusion, l'accord mise sur la **détection précoce des situations à risque** par les managers et les RH. Au-delà de l'accompagnement individuel (rendez-vous de liaison, visite de pré-reprise, partenariat externe après 6 mois d'arrêt), nous avons obtenu la mise en place d'un **groupe de travail pluridisciplinaire incluant vos élus** pour améliorer durablement le retour à l'emploi après une longue absence.

* **Une approche « genrée » de la santé** : Briser les tabous

L'Apec s'engage désormais à traiter spécifiquement les risques liés au genre. Une attention particulière sera portée à l'**endométriose** (pouvant donner droit à la RQTH) ainsi qu'à la **ménopause et la péri-ménopause**, afin de sensibiliser tout le collectif aux répercussions de ces sujets sur le travail.

* **Prévention de l'usure, charge de travail et rôle des managers** :

La charge de travail est désormais formellement identifiée comme un facteur de RPS. Les managers ont un rôle pivot : ils ne doivent plus seulement suivre l'activité, mais **échanger sur le contenu réel du travail** et veiller au bien-être des équipes. L'accord prévoit des formations spécifiques pour les outiller face aux risques psychosociaux.

***Violences externes :** un nouveau protocole est créé pour gérer les **violences externes (incivilités, agressions verbales de clients)** afin de mieux protéger les salariés du réseau.

L’Ugict - Décrypte

Dernières actualités et nouvelles

Mardi 02 Juin 2026
Numéro 05

L’Ugict en action

IA et observatoire des métiers

Le 7 mai dernier s'est tenu l’« Observatoire des métiers » de l’Apec, consacré à l'impact de l'intelligence artificielle sur le monde du travail. Cette instance a été l'occasion de présenter les résultats de l'enquête Ekklo (mars 2024).

Cette enquête montre que l'IA y est déjà bien ancrée à l’Apec avec le déploiement d'outils comme ChatGPT-4 et Mistral. En parallèle, la direction a mis en place un groupe d’explorateurs IA et instauré, en lien avec le CSE, une Charte d’utilisation.

Cependant, l’Ugict-CGT a immédiatement pointé les limites de ce document, qui ne protège pas durablement les salarié·s et qui peut être modifié unilatéral par l'employeur. L’Ugict-CGT a donc proposé d’abord aux autres organisations syndicales puis à la direction d'encadrer ces technologies par un véritable accord d'entreprise négocié.

La direction s'est montrée favorable à l'ouverture de négociations pour le futur mandat 2027-2031. C'est une grande victoire pour l'Ugict, qui transforme ainsi une charte imposée en un futur dialogue social structuré et protecteur pour l'avenir des salariés.

🔎 Observatoire des métiers : Instance qui réunit 2 fois par an les organisations syndicales et la direction afin de réfléchir à l'évolution des emplois, des compétences et des qualifications, dans le but d'anticiper les mutations économiques et d'adapter les formations et pratiques métiers aux besoins réels de l’Apec.

Agenda social
Accord Rémunération

La première réunion de négociation sur l’accord de rémunération a eu lieu. Cet accord cadre l’ensemble des formes de rémunérations à l’Apec.

Pour plus d’informations sur les rémunérations, l’Ugict-CGT a publié un dossier complet reprenant l’ensemble des éléments de rémunérations :

A retrouver ici

Agenda social
Les prochaines négociations

Le second semestre 2026 sera l’occasion de renégocier trois accords d’entreprise :

- Travail hybride (prorogé en 2025)
- Protocole pré-électoral
- Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

L’UGICT-CGT Apec

L’Ugict CGT Apec organise une réunion d’informations syndicales pour la région Normandie le **jeudi 23 juin 2026 au centre de Rouen** et à distance pour l’ensemble des salarié.es de la DR.

Vous avez des questions à poser ? Vous souhaitez participer à l’évolution de l’Apec ? N’hésitez pas à contacter l’UGICT-CGT Apec.
repricciardi@apec.fr
repaudren@apec.fr
cgt@apec.fr