L'Ugict - Décrypte

Dernières actualités et nouvelles

Marid 13 Janvier 2026
Numéro 03

De l'accord à son application

Le décryptage de l'accord télétravail

Comme nous vous l'annoncions en octobre dernier, l'accord travail hybride qui cadre l'utilisation du télétravail à l'Apec a été prolongé. Au vu de l'actualité récente, un décryptage de l'accord s'impose pour garantir que tou·tes les salarié·es de l'Apec aient le même niveau d'information sur l'accord (voir accord sur clémentine).

Le télétravail hebdomadaire

L'accord permet à tou·tes les salarié·es à temps plein de disposer de 2 jours de travail à distance (et 3 sur site) [1].
Pour les salarié.es à temps partiel travaillant :

- 4 jours par semaine : 2 jours de télétravail possible
- 3 jours par semaine : 1 jour de télétravail par semaine
- 2 jours par semaine : 1 jour de télétravail par semaine.

En cas de semaine courte (pour cause de jour férié etc.), les règles précédentes s'appliquent en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine. Exemple pour un jour férié dans la semaine :

- Pour un·e salarié·e à temps plein / temps partiel :
  - Si votre semaine passe à 4 jours travaillés ; 2 jours de télétravail sont possibles
  - Si votre semaine passe à 3 jours travaillés ; 1 jour de télétravail est possible
  - Si votre semaine passe à 2 jours travaillés ; 1 jour de télétravail est possible
  - Si votre semaine passe à 1 jour travaillé ; pas de télétravail

Le télétravail souplesse

En plus du télétravail hebdomadaire, il est possible de réduire le nombre de jours de présences sur site en posant du télétravail souplesse (12 jours à temps plein, proratisé sur l'année en cas de temps partiel).

« La mobilisation de l'enveloppe de « jours de souplesse » peut permettre d'être au cours d'une même semaine totalement en télétravail » [2]. Il est donc possible de poser plusieurs journées de télétravail souplesse dans une même semaine.

Aucune justification n'est nécessaire, la pose du télétravail souplesse doit se faire en accord avec votre projet d'équipe [3] et sous réserve de validation de votre manager. Les **jours souplesses peuvent s'anticiper**.

Le télétravail exceptionnel

En cas de situation exceptionnelle il est possible de déroger aux règles de télétravail précédente, voire de généraliser le recours au télétravail [4].
« Exemple de situations pouvant nécessiter cet élargissement sur un ou plusieurs sites :

- Catastrophe naturelle
- Situation météorologique exceptionnelle
- Situation d'urgence sanitaire »

[1] Article 3.1 de l'accord, page 7
[2] Article 3.1 de l'accord, page 8
[3] Article 3.4 de l'accord, page 9
[4] Article 3.5 de l'accord, page 11
[5] Article 3.1 de l'accord, page 8

Les salarié·es peuvent, en phase avec le projet d'équipe et accord du manager, télétravailler en début et fin de journée [5]

L'Ugict - Décrypte

Dernières actualités et nouvelles

Mardi 13 Janvier 2026
Numéro 03

Les incontournables

La santé au travail : le bilan santé sénior

Un bilan de santé préventif offert aux salarié.es de 50 ans et plus : une initiative à saisir

Dès 50 ans, les salarié·es peuvent bénéficier d'un bilan de santé sur mesure, intégralement pris en charge et réalisé sur votre temps de travail. Ce dispositif, proposé par le régime AGIRC-ARRCO, vise à renforcer la prévention et le bien-être des salarié·es les plus expérimenté·es.

Qui est concerné ?

L'ensemble des salarié·es, qu'ils soient en CDD ou CDI, sans condition d'ancienneté, sont éligibles à ce dispositif dès leur cinquantième anniversaire. L'initiative s'adresse également aux conjoint·es ou proches aidant.es de plus de 50 ans, quel que soit leur régime de retraite.

En quoi consiste le bilan ?

Le parcours comprend deux entretiens complémentaires : l'un avec un médecin pour dresser un état des lieux global de la santé, l'autre avec un psychologue pour aborder le bien-être psychique et émotionnel.

Modalités pratiques

- Le temps consacré aux entretiens, ainsi que les trajets, sont intégralement payés. Les salarié·es doivent toutefois obtenir l'accord préalable de leur manager/RH et fournir le justificatif de rendez-vous.

Toutes les informations pratiques et prise de rendez-vous :
centredeprevention.fr/mon-parcours-prevention.

Agenda social
Accord QVCT – Santé

La fin d'année 2025 est marquée à l'Apec par la renégociation de l'accord QVCT-RPS-Santé au travail. Ces négociations négociations devraient se terminer fin janvier 2026.

Agenda social
Les prochaines négociations

L'année 2026 sera l'occasion de renégocier trois accords d'entreprise :

- Politique de rémunération
- Travail hybride (prorogé en 2025)
- Protocole pré-électoral

L'UGICT-CGT Apec

L'Ugict CGT Apec organise une réunion d'informations syndicales pour la région Aura le jeudi 15 janvier 2026 au centre de Lyon Gorge de Loup 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