L'Ugict - Décrypte

Dernières actualités et nouvelles

Lundi 09 Mars 2026
Numéro 04

Les incontournables

L'intéressement : le bilan 2025

En mai 2025, l'Apec a signé un nouvel accord d'intéressement pour les années 2025, 2026 et 2027, pour inciter les salarié.es de l'Apec à réduire leur emprunte carbone *via* une réduction de leur boîte mail et de leurs impressions papiers.

2025 : un objectif manqué

L'intéressement pour l'année 2025 ne sera pas versé à 100 %, le critère de réduction des impressions papiers n'ayant pas été atteint. **L'Ugict-CGT Apec avait maintes fois alerté** sur un objectif bien trop ambitieux sans réelle évaluation des besoins en papiers des métiers.

Pour l'année 2025, le montant d'intéressement s'élève à 369 € brut (hors abondement), pour un.e salarié.e présent.e sur l'ensemble de l'année. L'abondement de l'Apec est de 30 %, ce qui signifie que pour un placement total de l'intéressement l'Apec augmentera ce montant de 110,70 €.

2026, plus d'objectifs pour l'intéressement

Les quatre critères d'intéressement sont reconduits en 2026, à savoir :

- Réduire la taille de sa boîte mail,
- Réduire les impressions papier,
- Suivre le module de formation « Inclusion Handicap ».

De l'accord à son application

Le temps partiel à l'Apec : mode d'emploi et droits des salarié.es

À l'Apec, le temps partiel est une possibilité ouverte à toutes et tous, sous réserve d'acceptation par le management et les ressources humaines, conformément aux accords d'entreprise. C'est un engagement fort, comme le précise la direction : « L'Apec affirme sa volonté d'accompagner les demandes des salarié.es souhaitant bénéficier d'une mesure à temps partiel. »

Le processus de demande est encadré : le/la salarié.e doit transmettre une lettre signée à la DRH et au pôle ADP, comprenant l'accord du manager, le motif, la date d'effet, la durée (maximum un an, renouvelable), le taux d'activité choisi (50 %, 60 %, 80 % ou 90 %), ainsi que la répartition du temps de travail. Divers motifs sont recevables, du congé parental à la création d'entreprise, en passant par la solidarité familiale ou des raisons personnelles.

Toute demande peut être refusée, mais uniquement pour des raisons objectives. En cas de difficulté, les représentant.es syndicales.aux UGICT-CGT restent disponibles pour accompagner les salarié.es.

Point important : le ou la salarié.e passant à temps partiel peut demander à maintenir le calcul de ses cotisations retraites sur la base d'un temps plein, en effectuant la démarche au moment de la modification de contrat. (Se rapprocher de son RRH)

L'Ugict - Décrypte

Dernières actualités et nouvelles

Lundi 09 Mars 2026
Numéro 04

🔴🟠🟢 Le Violentomètre : un outil pour repérer les violences sexistes et sexuelles au travail

📢 Le rapport 2026 du Haut Conseil à l'Egalité tire la sonnette d'alarme : le sexisme évolue et prend aujourd'hui un nouveau visage inquiétant — le masculinisme.

⚠️ Le rapport révèle que l'idéologie masculiniste s'organise et se structure : elle propage l'idée fausse que les hommes seraient désormais les victimes de l'égalité, inversant les rôles et cherchant à discréditer la lutte contre le sexisme.

🔎 Les chiffres sont parlants :

- 23 % des hommes adoptent des attitudes relevant du sexisme hostile (dévalorisation systématique des femmes, méfiance à leur égard, justification de comportements discriminatoires ou violents) ;
- 2 femmes sur 3 déclarent avoir été confrontées à des discriminations au travail en raison de leur genre.

🔴🟠🟢 C'est là qu'intervient cet outil précieux : le Violentomètre UGICT. Présenté sous la forme d'une échelle colorée, il aide à distinguer trois zones : verte (relations saines), orange (signaux d'alerte) et rouge (violences avérées).

Chaque comportement problématique – isolement, chantage, menaces ou agressions – est ainsi positionné pour mieux en mesurer la gravité

L'UGICT-CGT Apec met à disposition ses Violentomètres pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Demandez votre violentomètre :

cgt@apec.fr



