



De l'humain dans l'entreprise

# Les négociations en cours !

## Accord groupe relatif à la Participation

Suite aux différentes réunions et aux échanges positifs entre les OS et la Direction, nous nous orientons vers une proposition satisfaisante basée sur une durée de 4 ans (2024-2027), en synchronisation avec la période tarifaire. Comme pour l'accord précédent, la part de présence du salarié est privilégiée par rapport au niveau de salaire (proportions  $\frac{3}{4}$  et  $\frac{1}{4}$ ). Le périmètre retenu est celui du groupe, ce qui permet une solidarité inter-filiale.

## Accord Terega SA relatif à l'intéressement

### Points positifs :

- une baisse du poids des critères financiers (Ebitda, opex, capex), tout en gardant un impact fort pour les objectifs transverses.
- un renouvellement des critères par unité de travail, basé sur les dynamiques prioritaires, permettant à chaque entité de valoriser ses performances propres.

### Points non satisfaisants à ce jour :

- La plupart des cibles à atteindre ont été significativement durcies par rapport à l'accord précédent. C'est notamment le cas pour les critères Ebitda, Capex et TFAA (qui remplace le TFAD). Ces cibles sont proposées sans aucune revalorisation de l'enveloppe à distribuer.
- un indicateur OPEX qui incite les collaborateurs à réduire les dépenses en dessous de ce qui est couvert par la CRE. Une stratégie court-termisme qui se traduit d'année en année par une contrainte accrue d'économie et nous discrédite vis-à-vis de la CRE sur le résultat des négociations obtenues.

### L'Unsa revendique :

- une augmentation de l'enveloppe à 250 points UFIP (209 points pour l'accord précédent) pour l'acceptation de ce nouveau challenge
- La révision des paliers de performance de l'indicateur OPEX afin de centrer la surperformance au plus près du respect du budget initial

## Accord Terega Solutions relatif à l'intéressement

Suite à trois séances de négociations, nous sommes dans l'attente de la version définitive de l'accord pour une relecture approfondie.

### Points positifs :

- Le mécanisme de calcul, à la fois simple et compréhensible, a été approuvé pour les trois années à venir.
- Des objectifs et des paliers ont été définis pour l'année en cours, et seront réévalués annuellement pour s'adapter au mieux à l'environnement incertain dans lequel évolue Terega Solutions.
- Les indicateurs économiques ne représentent que 40% de l'accord, ce qui laisse une place importante aux autres aspects.
- Chaque Business Unit (BU) se voit attribuer quatre indicateurs spécifiques, représentant chacun 15% de l'accord, et axés sur les dynamiques prioritaires de celle-ci.
- La direction laisse la porte ouverte à la possibilité d'ajouter un indicateur transversal aux différentes BU lors de l'élaboration des avenants en 2025 et 2026.

### Points négatifs :

Malgré les efforts déployés par toutes les parties prenantes lors des négociations, il n'a pas été possible d'identifier un indicateur transversal aux différentes BU. Cet indicateur aurait permis de valoriser la création de valeur collective et de tirer profit des synergies entre les BU. Les différentes propositions faites à ce sujet auraient en effet entraîné une augmentation des incertitudes quant à l'atteinte des objectifs. Il a été jugé préférable de reporter l'intégration de cet indicateur lors des discussions sur les avenants.

## Accord groupe relatif à la fin de carrière

La gestion de fin de carrière doit prendre en compte l'allongement de la durée de la vie active et nous concerne chacun à court ou moyen terme. Il faut donc un accord durable

Les sujets abordés portent sur la notion de séniorité, les nouvelles dispositions réglementaires sur l'allongement des carrières, la prise en compte de la pénibilité, les entretiens de carrière, la formation des seniors, le temps partiel avant retraite, la cessation anticipée d'activité (CAA), le CET, les indemnités de fin de carrière.

# Les revendications de l'UNSA pour la fin de carrière

- Maintenir la motivation au travail et l'engagement des salariés: une réelle possibilité de rester acteur de sa fin de carrière (entretien de carrière planifié suffisamment tôt avec une écoute réelle conduisant à une proposition concrète, faciliter la transmission des savoirs en tant que référent,...)
- Accompagner suffisamment tôt la transition avec une réelle formation à la retraite (information sur les dispositions légales, les aspects financiers et psychologiques)
- Donner de la flexibilité au TPAR (Temps Partiel Avant Retraite)
  - ◆ Étendre le principe aux salariés au forfait jour.
  - ◆ Étendre le TPAR à partir de l'âge légal de départ en retraite et non pas le limiter à la date d'atteinte du taux plein du régime général. Cette disposition permet au salarié de fixer son départ n'importe quand entre l'âge légal et l'âge du taux plein.
  - ◆ Maintenir la formule actuelle et créer de nouvelles possibilités (par exemple TPAR sur 2 ans avec activité 50 % payé 65%, etc...)
- Maintenir les indemnités de fin de carrière sur la base des conditions actuelles (défraiement en temps et/ou en argent jusqu'à 10 mois) ou en cas de réduction de ces conditions, compenser par un mode équivalent via les dispositifs d'épargne retraite (abondement supplémentaire du Percol et/ou du CET). En effet, dans le cadre des avantages fiscaux, il existe des solutions plus économiques pour Terega permettant une réduction importante des charges à partir de l'abondement.
- Versement de l'indemnité complète prévue dans l'accord à la date du départ effectif et non pas seulement à la date du taux plein
- Création d'un nouveau dispositif "accompagnement de la fin de carrière et RSE". Face au changement de vie que la retraite amène, l'UNSA souhaite que les futurs retraités aient la possibilité d'être accompagnés dans un départ engagé et utile socialement. Le principe de ce nouveau dispositif reposerait sur la mise en place d'un mécénat de compétences 1 an avant le départ. De façon progressive, le salarié serait détaché pour cette mission tout en gardant son salaire à 100%. Ce dispositif ferait parti des lignes budgétaires allouées aux actions de RSE de Teréga

## La délégation UNSA pour ces négociations

- TERÉGA Solutions : Nicolas Grzeskowiak
- TERÉGA SA : Philippe Courbin, Pauline Lacassy, Denis Aubert
- Groupe TERÉGA : Pauline Lacassy, Philippe Courbin, Denis Aubert

**Moi ça va,  
je suis à l'UNSA !**



Pour vous informer, recevoir nos communiqués ou nous rejoindre, contactez Frédérique Braguier

✉ [syndicat-uns@terega.fr](mailto:syndicat-uns@terega.fr)

🌐 [www.unsa-terega.org](http://www.unsa-terega.org)