



Indemnité de Fin de Carrière : La Direction maltraite les vieux

La réforme des retraites a promulgué en 2023 un recul de 2 années de l'âge légal, mais la direction, estimant que cette lourde peine était insuffisante, a décidé en plus de supprimer l'indemnité de fin de carrière, soit l'équivalent de 7 mois de salaire ou de départ anticipé !

Il s'agit de la disparition brutale d'une disposition emblématique des accords précédents, appliquée à chacun depuis très longtemps.

La direction a donc décidé, sur des considérations purement financières, d'éradiquer la prime en la taillant à la (DR) hache.

Contrairement au gouvernement en 2023, qui avait eu le discernement d'élaborer une réforme progressive sur 8 ans, notre direction fait beaucoup mieux que l'Etat, et en cette année olympique, prend la médaille d'or en battant le record du (mauvais) tour avec une suppression de l'indemnité en 3 ans, sous les ovations de nos actionnaires éblouis (par la médaille).

La direction considère peut-être que les vieux, éreintés après plus de 40 ans de carrière, ont eu le temps de faire suffisamment de provisions pour assurer leurs arrières. Et c'est justement, parce que la direction a "oublié" de provisionner l'indemnité de fin de carrière, qu'aujourd'hui elle tente de nous faire croire qu'on ne peut plus financer cette indemnité. Bien gouverner c'est prévoir, aujourd'hui nous sommes sur un bateau ivre qui manœuvre dans le brouillard, alors on fait bien de se projeter sur GAGA 2035.

Par bonheur, il y a de l'argent provisionné pour l'Open Teréga, pour le Top 14 ou encore le mécénat de Beaubourg. Alors rien n'est perdu, tous les espoirs sont permis.

Nos revendications :

- Une ouverture des dispositifs de fin de carrière pour le personnel au forfait jour
- Une formule du Temps Partiel Avant Retraite sur 2 ans à mi-temps payé 65%.
- La possibilité de transformer en temps l'indemnité CCNIP (3 mois)
- À défaut de son maintien, une suppression progressive des 7 mois de l'indemnité de fin de carrière compensée par un sur-abondement du PERCOL chaque année pour les salariés dans les dernières années avant la retraite (basé sur âge légal plutôt que départ effectif). À la clé de fortes économies pour Teréga en comparaison de la prime actuelle grâce aux dispositifs défiscalisants liés au PERCOL, et pas de perte financière pour le salarié.

Explications : La direction propose de supprimer les **7 mois d'indemnité de fin de carrière (IFC)** et de la remplacer par un abondement supplémentaire de 1 000 € bruts sur le PERCOL à compter de 2028, soit 900 € nets environ par an. **Ce qui donne :**

IFC	Indemnité Moyenne actuelle nette après imposition (7 mois)	Nombre d'années à travailler pour compenser la prime
OETAM	20 300 € *	22,5 ans
Cadre	31 800 € *	35,3 ans

(*) calculs effectués avec tranche marginale d'imposition 30%. Chiffres indicatifs, à défaut d'être exacts.

Si je pars en retraite en **2028**, je subis une **perte sèche après impôt** de :

Cadre ⇒ **29 500 €**

OETAM ⇒ **18 100 €**

Si je pars en retraite en **2035**, je subis une **perte sèche après impôt** de :

Cadre ⇒ **23 200 €**

OETAM ⇒ **11 800 €**

Notre constat :

- La direction consciente de la perte sèche pour plus de 60 % des salariés ne prend pas le temps nécessaire de la négociation
- La direction ne veut pas étudier la proposition de l'UNSA sur une compensation équitable de l'IFC. Bafouant le dialogue social, elle souhaite imposer sa proposition
- La direction propose un accord au travers d'une simple communication sous un angle positif en occultant les conséquences délétères pour la majorité des collaborateurs

Notre proposition : un retour à la négociation pour ne pas exclure les séniors (45 ans et +) d'aujourd'hui :

- Suppression progressive de l'IFC
- Prise en compte des pertes sèches compensées sous forme d'abondement en limitant ainsi les coûts pour Teréga : pour 100 € net au salarié, Teréga verserait 120 € avec notre proposition contre 280 € avec le dispositif d'IFC actuel
- Ajustement régulier de l'accord pour ne laisser personne au bord du chemin
- Une proposition co-construite avec la direction dans le respect des contraintes sociales, juridiques et fiscales

**Moi ça va,
je suis à l'UNSA !**



De l'humain dans l'entreprise

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

✉ syndicat-unsaterega.fr

🌐 www.unsa-terega.org