



De l'humain dans l'entreprise

Projet d'accord relatif aux Seniors : l'UNSA ne signe pas !

La Direction a fait passer un projet d'accord à l'ensemble des OS et l'UNSA ne le signera pas. **On vous explique pourquoi :**

L'UNSA regrette que la négociation avec la direction n'ait pu aboutir pour nos intérêts communs car, malgré quelques avancées, les dispositions proposées constituent globalement **une régression sociale** par rapport à l'accord actuel.



Notre constat :

⇒ L'Indemnité de Fin de Carrière - IFC :

La suppression très brutale de cette disposition emblématique des accords précédents est inacceptable, basée sur des considérations purement financières non justifiées par la CRE. La compensation - par un supplément d'abondement minime - proposée par la Direction n'apporte pas une réponse à la hauteur de l'indemnité perdue, et aurait eu pour effet de diviser les salariés. La grande majorité des salariés serait perdante, à l'exception des plus jeunes, et à condition que l'essentiel de leur carrière se fasse chez Teréga.

L'UNSA a proposé une alternative juridiquement recevable et déjà mise en place dans d'autres entreprises : un abondement spécifique pour les salariés en fin de carrière qui compense la prime IFC dans sa globalité.

→ Cette solution argumentée par l'UNSA aurait permis un accord gagnant-gagnant. La Direction l'a refusée !

La Direction avait pris sa décision dès le début et n'a pas souhaité la réviser malgré notre insistance. **Un effet pervers pourrait faire que certains salariés, privés de leur indemnité, repoussent leur départ à la retraite.** De plus, la CCNIP s'appliquant à défaut d'accord, les salariés ne sont plus tenus d'avertir l'employeur 6 mois avant leur départ, ajoutant un risque sur l'organisation avec un impact opérationnel réel.

⇒ La Cessation Anticipée d'Activité - CAA :

Un point à mettre au crédit de la Direction concerne l'extension de la CAA aux activités de chantier de l'équipe OSIR (au plus 20 mois de CAA pour 25 ans de poste). Mais cette revendication ancienne n'est que trop partielle et injuste dans la reconnaissance de la pénibilité avec seulement une prise en compte de 5 ans de rétroactivité : comment expliquer aux salariés qui ont passé de nombreuses années au GI et qui ne sont plus en poste actuellement chez OSIR, qu'ils n'ont pas droit à ce dispositif ?

⇒ La redéfinition du moment de départ en retraite :

L'UNSA proposait une nouvelle possibilité consistant à déclencher les dispositifs de temps partiel avant retraite (TPAR) ainsi que de cessation anticipée d'activité (CAA), en permettant au salarié de partir n'importe quand dans l'intervalle allant de la date d'atteinte de l'âge légal jusqu'à la date d'atteinte du taux plein au régime général. Le dispositif précédent, toujours en vigueur, permet de partir uniquement à la date d'atteinte du taux plein au régime général. Il s'agissait d'une **avancée intéressante, présentant un avantage autant pour la direction que pour les salariés** qui pouvaient déclencher ces dispositifs et partir plus tôt.

→ **Cette solution argumentée par l'UNSA aurait permis un accord gagnant-gagnant. La Direction l'a refusée !**

Il est d'autant plus regrettable de devoir se priver de cette souplesse, compte-tenu que le texte proposé ne soit pas acceptable dans sa globalité.

Mais pour cet accord structurant, la Direction n'a pas souhaité prendre le temps suffisant.

Il s'agit d'une méthode nouvelle qui dégrade le dialogue social patiemment élaboré antérieurement. Pourquoi la Direction souhaite tirer vers le bas cet accord ?

Nous ne comprenons pas cette position.

L'UNSA alerte :

→ **Si l'ambition de la Direction est de réduire notre socle social, Teréga pourrait devenir moins attractif pour les talents dont nous avons besoin afin de réussir la transition énergétique**

→ **Si cette parodie de négociation devait être rééditée, la direction acterait la fin d'un dialogue social apaisé.**

L'UNSA continue ses actions pour conserver un socle social de qualité !

Et pour la suite...

L'actualité estivale brûlante est la transformation de l'entreprise avec un nouveau projet de réorganisation qui va vous être communiqué par la Direction préalablement à la consultation du CSE, conformément à notre accord de dialogue social en cas de projet de modification d'organisation.

N'hésitez pas à nous remonter toutes vos questions qui permettront d'alimenter notre avis à rendre !

Nous souhaitons vivement que le dialogue social soit constructif et reflète un rapport équilibré pour toutes les Parties.

**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-uns@terega.fr

 www.unsa-terega.org