



De l'humain dans l'entreprise

NAO 2026 : LA RÉUSSITE EST COLLECTIVE, LA RECONNAISSANCE DOIT L'ÊTRE AUSSI !

Suite à la première réunion, la Direction propose une augmentation globale de 1,6 %, de loin la plus faible de ces 10 dernières années, et nettement en dessous des augmentations moyennes du marché pour 2026.

De plus, la Direction a dévoilé un virage social inquiétant : **0% d'Augmentation Générale pour les Cadres** ➔ **Cette annonce est un affront à votre engagement !**

L'UNSA dit STOP : le collectif n'est pas une variable d'ajustement !

En 2025, nous avons relevé tous les défis. Grâce à un engagement sans faille, la réorganisation a été un succès et l'effort collectif a permis de réaliser 10 M€ d'économies sur les OPEX par rapport au budget : les résultats financiers sont au rendez-vous.

Ces succès ne sont pas le fruit du hasard, mais celui de notre travail, de notre implication et de notre esprit d'équipe.

Notre rémunération doit reposer sur deux piliers :

1. **L'Augmentation Générale (AG)** : Le socle de sécurité
Elle sert à compenser l'inflation et à maintenir le pouvoir d'achat face au coût de la vie. C'est la garantie que personne ne s'appauvrit en travaillant.
2. **L'Augmentation Individuelle (AI)** :
Elle doit valoriser l'atteinte des objectifs, la prise de responsabilités et le fort investissement démontré sur l'année écoulée.

Confondre les deux, c'est prendre le risque de :

- ❑ **Briser le collectif** : En incitant à un individualisme forcené au détriment de l'entraide qui fait la force de Teréga.
- ❑ **Créer de l'injustice** : Sans règle du jeu claire et sans objectif défini en amont, l'évaluation risque de devenir arbitraire "à la tête du client".
- ❑ **Prôner l'élitisme au détriment du mérite de chacun** : Si vous avez fait votre travail correctement cette année, mais sans "surperformer" selon des critères flous, vous perdrez mécaniquement du pouvoir d'achat.

Notre délégation pour cette négociation : Denis Aubert, Philippe Courbin, Lucie Kempf



NOTRE PROPOSITION RESPONSABLE, CONSTRUCTIVE ET FERME

Le changement de politique salariale doit se faire avec des règles du jeu clairement définies. **La Direction ne peut pas imposer brutalement sans discussion un changement de politique.**

Nous ne sommes pas opposés à une meilleure valorisation de la performance, bien au contraire. Mais il s'agit de ne pas confondre performance et reconnaissance du travail accompli. Valoriser la surperformance est contradictoire avec l'activité régulée et l'obligation de service public, bases du fonctionnement de l'entreprise Teréga.

L'UNSA avance deux revendications fondamentales pour la suite des négociations :

- ❑ **MAINTENIR UNE AG POUR TOUS** : pour garantir la reconnaissance de la contribution collective des ingénieurs et cadres notamment.
- ❑ **ALLOUER UNE ENVELOPPE D'AI SIGNIFICATIVE** : pour valoriser l'atteinte des objectifs EN PLUS de l'effort collectif, et non "À LA PLACE DE".

Nos revendications	OETAM	CADRES
Augmentation Générale	0,8 %	0,5 %
Augmentation Individuelle	1,5 %	1,8 %
Augmentation globale	2,3 %	2,3 %

- + Une prime **POUR TOUS** afin de récompenser l'implication de tous dans la transformation 2025, et les performances financières du groupe.
- + La réévaluation des primes basées sur le point UFIP, des tickets restaurants ainsi que les gratifications pour ancienneté.

**Chers Collègues, ne nous trompons pas de combat !
La performance durable de Teréga passe par des salariés
soudés, motivés et sereins sur leur avenir.**

**Restons mobilisés pour
une rémunération juste !**



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