

**ACCORD
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
DANS LES TELECOMMUNICATIONS
POUR 2016**

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non cadres et un écart inférieur ou égal à 4,5% pour les salariés des bandes cadres.

Par ailleurs les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à continuer de mettre en place des mesures susceptibles :

- de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leurs recrutements,
- de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en accompagnant les femmes dans l'évolution de leur parcours,
- de promouvoir pour l'ensemble des salariés la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, et sensibiliser les managers à ces dispositifs.

Ils rappellent en outre que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L.2242-8 du code du travail, issu de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise doit porter en particulier sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus devront au cours de l'année 2016 :

- Réaliser une analyse comparative des rémunérations Femmes/Hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective,
- Prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts injustifiés sont constatés,
- Modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

DP RD
BA

Article 1 : Salaires minima conventionnels pour 2016

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 0,6 % au titre de l'anticipation pour l'année 2016 et conviennent d'un rattrapage pour 2015 de 0,2%. Elles conviennent en outre d'une mesure exceptionnelle supplémentaire de 0,2% pour les groupes A et B.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 24/01/2014), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2016, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2016
A	Seuil 1	17 931€
	Seuil 1 bis	18 692€
	Seuil 2	19 614€
	Seuil 3	20 620€
B	Seuil 1	18 902 €
	Seuil 1 bis	19 522 €
	Seuil 2	20 335 €
	Seuil 3	21 739 €
C	Seuil 1	20 514 €
	Seuil 1 bis	21 696 €
	Seuil 2	23 668 €
	Seuil 3	24 617 €
D	Seuil 1	23 897 €
	Seuil 1 bis	24 925 €
	Seuil 2	27 148 €
	Seuil 3	28 677 €
E	Seuil 1	29 976 €
	Seuil 1 bis	34 409 €
	Seuil 2	39 248 €
	Seuil 3	41 761 €
F	Seuil 1	41 007 €
	Seuil 2	49 212 €
G	Seuil 1	58 582 €
	Seuil 2	71 273 €

DP
SD
BA

Article 2 : Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « *L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.*

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

Article 3 : Champ d'application/Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 29 janvier 2016

CFDT F3C ARES Denis



CFE-CGC

CGT

CFTC

FO

Bernard ALLAIN

UNETEL-RST

Brigitte Dumont