

ACCORD
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
DANS LES TELECOMMUNICATIONS
POUR 2020

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent 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 limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent 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. 1142-8 du Code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

Article 1 : Salaires minima conventionnels pour 2020

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour majorer les salaires minima annuels de la branche de 1,3% pour l'année 2020.

Elles conviennent en outre d'un coup de pouce supplémentaire de 1% pour les groupes A et B et de 0,2% pour les niveaux C1 et E1, ce qui représente respectivement une majoration totale de 2,3% pour les groupes A et B et de 1,5% pour les niveaux C1 et E1.

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 (modifié par l'Accord du 22/02/2019), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2020, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2020 (en €)
A	Seuil 1	19 656
	Seuil 1 bis	20 492
	Seuil 2	21 503
	Seuil 3	22 606
B	Seuil 1	20 620
	Seuil 1 bis	21 298
	Seuil 2	22 184
	Seuil 3	23 576
C	Seuil 1	21 754
	Seuil 1 bis	22 915
	Seuil 2	24 997
	Seuil 3	26 001
D	Seuil 1	25 191
	Seuil 1 bis	26 274
	Seuil 2	28 617
	Seuil 3	30 228
E	Seuil 1	31 659
	Seuil 1 bis	36 271
	Seuil 2	41 369
	Seuil 3	44 020
F	Seuil 1	43 224
	Seuil 2	51 873
G	Seuil 1	61 749
	Seuil 2	75 127

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, de l'épargne salariale au sens du code du travail, 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, mensuellement au prorata temporis, 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.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

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

Fait à Paris, le 04/03/2020

CFDT

CGT

CFTC

FO

CFE-CGC

HUMAPP