

**Accord relatif aux salaires minima conventionnels dans les Télécommunications pour l'année 2023**  
**Accord du 20 janvier 2023**

Après plusieurs séances de négociation, notre Fédération professionnelle HumApp vient de conclure le 20 janvier 2023 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) un accord sur les salaires minima conventionnels dans la branche pour l'année 2023.

L'Accord revalorise l'ensemble de la grille des minima conventionnels en vigueur en 2022 de la manière suivante : une majoration de **5.5 %** des salaires minima annuels des groupes A et B ainsi que du niveau d'accueil (seuil 1) du groupe C, de **4 %** des seuils 1bis, 2 et 3 du groupe C, du groupe D ainsi que du niveau d'accueil (seuil 1) du groupe E, de **3.5 %** des seuils 1 bis, 2 et 3 du groupe E, et de **3 %** des groupes F et G.

Vous trouverez ci-après la nouvelle grille applicable pour 2023 (pour les CDI & CDD), ainsi que les nouveaux niveaux de rémunération minimum pour les contrats en alternance <sup>1</sup>.

**I. Salaires minima conventionnels pour 2023 pour les salariés en CDI & CDD.**

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2023 (en euros)
A	Seuil 1	21 319
	Seuil 1 bis	22 225
	Seuil 2	23 322
	Seuil 3	24 518
B	Seuil 1	22 364
	Seuil 1 bis	23 100
	Seuil 2	24 061
	Seuil 3	25 571
C	Seuil 1	23 595
	Seuil 1 bis	24 452
	Seuil 2	26 673
	Seuil 3	27 746
D	Seuil 1	26 933
	Seuil 1 bis	28 037
	Seuil 2	30 537
	Seuil 3	32 255
E	Seuil 1	33 848
	Seuil 1 bis	38 480
	Seuil 2	43 889
	Seuil 3	46 701
F	Seuil 1	45 769
	Seuil 2	54 766
G	Seuil 1	65 383
	Seuil 2	79 317

<sup>1</sup> Un point sera également fait sur les gratifications allouées aux stagiaires dans la branche pour 2023.

## II. Contrats de professionnalisation.

Rappelons que l'Accord du 7 juillet 2020 sur la formation dans les Télécommunications <sup>2</sup> prévoit une garantie minimale de rémunération, exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel, des salariés en contrat de professionnalisation en fonction de leur âge et du niveau de la certification préparée, selon le tableau ci-après :

Niveau du titre ou diplôme préparé	Salaire mini moins de 26 ans	Salaire mini 26 ans et plus
Niveau Inférieur au Bac (CAP, BP, ...)	82% du SMC du A ou 80% du SMIC s'il est supérieur	87% du SMC du A ou le SMIC s'il est supérieur
Niveau Bac à Bac + 1	82% du SMC du B ou 80% du SMIC s'il est supérieur	87% du SMC du B ou le SMIC s'il est supérieur
Niveau Bac + 2 à Bac + 3 (DEUG, BTS, DUT, DEUST, ...) (Licence, licence pro, LMD, ...)	82% du SMC du C ou 80% du SMIC s'il est supérieur	87% du SMC du C ou le SMIC s'il est supérieur
Niveau Bac + 4 et plus (Master 1, Master 2, Doctorat, ...)	82% du SMC du D ou 80% du SMIC s'il est supérieur	87% du SMC du D ou le SMIC s'il est supérieur

L'Accord du 7 juillet 2020 rappelle ensuite qu'aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats de professionnalisation, la rémunération mensuelle garantie des contrats de professionnalisation exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

Ainsi et pour 2023, la rémunération mensuelle des contrats de professionnalisation s'établit comme suit, suivant l'âge du salarié :

Niveau du titre ou diplôme préparé	Salaire mini moins de 26 ans	Salaire mini 26 ans et plus
Niveau Inférieur au Bac	1 456.80 €	1 709.28 € *
Niveau Bac à Bac + 1	1 528.21 €	1 709.28 € *
Niveau Bac + 2 à Bac + 3	1 612.32 €	1 710.64 €
Niveau Bac + 4 et plus	1 840.42 €	1 952.64 €

\* 100% du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (SMIC mensuel égal à 1 709.28 €).

<sup>2</sup> Étendu par Arrêté ministériel du 5 février 2021 (JO du 12 février 2021).

### III. Contrats d'apprentissage.

L'Accord du 7 juillet 2020 prévoit que la référence pour la rémunération des apprentis s'entend de **la plus favorable entre le SMIC et le salaire annuel minimum conventionnel de la branche divisé par 12.**

Le positionnement dans la grille est fonction du titre ou du diplôme préparé.

Pour **2023** et pour les apprentis, les minima garantis\* s'établissent ainsi :

Niveau préparé	Groupe de classification CCNT Positionnement minimal	18 à 20 ans			21 à 25 ans			26 à 29 ans
		1 <sup>ère</sup> année d'exécution du contrat 43%	2 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat 51%	3 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat 67%	1 <sup>ère</sup> année d'exécution du contrat 53%	2 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat 61%	3 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat 78%	
≤ Bac	A	763.93 €	906.06 €	1 190.31 €	941.59 €	1 083.71 €	1 385.73 €	1 776.58 €
> bac à bac + 1	B	801.38 €	950.47 €	1 248.66 €	987.74 €	1 136.84 €	1 453.66 €	1 863.67 €
Bac + 2 à bac + 3	C	845.49 €	1 002.79 €	1 317.39 €	1 042.11 €	1 199.41 €	1 533.67 €	1 966.25 €
≥ Bac + 4	D	965.10 €	1 144.65 €	1 503.76 €	1 189.54 €	1 369.09 €	1 750.64 €	2 244.42 €

\* C. trav., article D. 6222-26 (Décret du 28 décembre 2018, pris en application de la Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 <sup>3</sup>).

- 43% : pour les 18 à 20 ans pour la première année d'exécution du contrat
- 51% : pour les 18 à 20 ans pour la deuxième année
- 67% : pour les 18 à 20 ans pour la troisième année
- 53% : pour les 21 ans à 25 ans pour la première année d'exécution du contrat
- 61% : pour les 21 ans à 25 ans pour la deuxième année
- 78% : pour les 21 ans à 25 ans pour la troisième année
- 100% : pour les 26 ans à 29 ans pendant la durée d'exécution du contrat

### IV. Stagiaires.

**La grille des salaires minima conventionnels n'a pas d'impact sur la gratification du stagiaire** dans la branche, ce dernier n'étant pas un salarié et sa gratification dépendant du montant du plafond horaire de la sécurité sociale (et non pas du niveau des salaires minima conventionnels de branche).

A toutes fins utiles, vous trouverez toutefois ci-dessous les montants de gratifications mensuelles minimales pour les stagiaires de la branche applicables pour l'année **2023**.

Rappelons qu'aux termes de notre **Accord de branche du 19 mars 2015**, lorsque la convention de stage est d'une durée au moins égale à 4 semaines, le stagiaire bénéficie d'une gratification mensuelle minimale dès le 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> mois de stage. Cette gratification minimale est au moins égale au montant admis en franchise de cotisation sociale par la réglementation en vigueur lors de l'exécution du stage <sup>4</sup>.

En outre, la gratification ci-dessus définie est majorée de :

- **10 % au moins pour les étudiants en 3<sup>e</sup> année d'étude après le bac ;**
- **20 % au moins pour les étudiants en 4<sup>e</sup> année d'étude après le bac**
- **30 % au moins à partir de la 5<sup>e</sup> année d'étude après le bac.**

<sup>3</sup> Ce décret du 28 décembre 2018 a réévalué les règles de rémunération des apprentis, et ouvre le dispositif aux jeunes jusqu'à 29 ans.

<sup>4</sup> 15% depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

Sachant que le montant du **plafond horaire de la sécurité sociale est égal à 27 euros en 2023** (après trois années de stabilité, le plafond de la sécurité sociale est revalorisé de 6,9 % pour l'année 2023), le barème de gratifications mensuelles pour les stagiaires de la branche s'établit donc comme suit pour 2023 pour un temps plein :

TYPES DE STAGIAIRES/ECOLES	GRATIFICATIONS MENSUELLES MINIMALES POUR 2023
<b>Formation Bac à Bac +2</b>	
1 <sup>re</sup> année BTS, DUT, DEUG (L1),	Montant admis en franchise de cotisation sociale (soit 623.70 €/mois)
2 <sup>e</sup> année BTS, DUT, DEUG (L2)	Montant admis en franchise de cotisation sociale (soit 623.70 €/mois)
<b>Ecoles d'ingénieurs*, ESC*, Université</b>	
1 <sup>re</sup> année ou licence (L3)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 10 % (soit 686.07 €/mois)
2 <sup>e</sup> année ou Maîtrise (M1)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 20 % (soit 748.44 €/mois)
3 <sup>e</sup> année ou 3 <sup>e</sup> cycle, mastère (M2)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 30 % (soit 810.81 €/mois)

Vous trouverez ci-après le texte *in extenso* de l'Accord du 20 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels dans les Télécommunications pour l'année 2023. Nous restons à votre entière disposition pour échanger avec vous sur les dispositions de cet Accord (Grégoire MESLIN – 01.56.26.58.06).

**ACCORD**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**  
**DANS LES TELECOMMUNICATIONS POUR 2023**

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 des 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. Ils rappellent en particulier les dispositions de l'article 4 de l'Accord du 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications, relatives au principe d'égalité de rémunération, à l'analyse de la situation comparée en amont des négociations d'entreprise, au budget dédié en cas d'écarts non justifiés et à la garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption.

En outre et 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 L2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

**Article 1 : Salaires minima conventionnels pour 2023**

Les parties signataires du présent accord conviennent de majorer de 5,5 % les salaires minima annuels des groupes A et B de la grille ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) du groupe C.

Les seuils 1bis, 2 et 3 du groupe C, le groupe D ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) du groupe E sont majorés de 4 %.

Les seuils 1 bis, 2 et 3 du groupe E sont majorés de 3,5 %.

Les groupes F et G sont majorés de 3 %.

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 28 janvier 2022), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2023, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2023 (en €)
A	Seuil 1	21 319
	Seuil 1 bis	22 225
	Seuil 2	23 322
	Seuil 3	24 518
B	Seuil 1	22 364
	Seuil 1 bis	23 100
	Seuil 2	24 061
	Seuil 3	25 571
C	Seuil 1	23 595
	Seuil 1 bis	24 452
	Seuil 2	26 673
	Seuil 3	27 746
D	Seuil 1	26 933
	Seuil 1 bis	28 037
	Seuil 2	30 537
	Seuil 3	32 255
E	Seuil 1	33 848
	Seuil 1 bis	38 480
	Seuil 2	43 889
	Seuil 3	46 701
F	Seuil 1	45 769
	Seuil 2	54 766
G	Seuil 1	65 383
	Seuil 2	79 317

## 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, mensuellement au prorata temporis, une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

### Article 3 : Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L.226-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

### Article 4 : Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à la fin du premier semestre 2023, afin de faire un point sur la situation économique nationale, et plus particulièrement sur l'évolution du taux de l'inflation et son impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

### Article 5 : 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 20 janvier 2023

CFDT-F3C

C. NORDON

CFE-CGC

Thierry JENGOUS

CFTC Media+

CGT

Laurie ZABORAC

FO-Com

Fredéric BUSICO

HUMAPP

Jacques