

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

**ACCORD DU 19 MARS 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550518M  
IDCC : 2148

Constatant la situation économique et sociale des entreprises de la branche et les effets cumulés des anticipations de hausse des prix depuis 2012, les signataires du présent accord conviennent d'un certain nombre de dispositions concernant les rémunérations des salariés de la branche.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Impact du Smic*

Les signataires du présent accord rappellent que, nonobstant l'absence d'évolution de la grille des salaires minima de branche en 2015, aucun salarié ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

**Article 2**

*Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche.

Il ressort du rapport annuel sur l'emploi et les rémunérations dans les télécommunications et de la situation comparative des femmes et des hommes que si les salaires moyens par genres de salariés non cadres ne présentent plus d'écarts de rémunération, des écarts moyens de 4,6 % à 6,5 % par groupes de classification subsistaient en 2014 pour les cadres, pouvant atteindre 10 % pour les femmes de niveau G dans la filière commercial/marketing.

Il apparaît également que les femmes sont moins présentes dans les niveaux de qualification supérieurs. Certains facteurs peuvent intervenir, tels que la répartition des emplois selon les sexes et les fonctions occupées par les hommes et par les femmes en raison de leurs filières de formation et de leurs parcours professionnels.

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

- de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers à l'image « traditionnellement masculine », notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leur recrutement ;
- de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en aidant les femmes à évoluer sur le plan professionnel ;

- de promouvoir la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler l'activité professionnelle et les obligations familiales et de sensibiliser les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

Ils rappellent en outre que, conformément à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La rémunération effective constitue désormais un domaine d'action obligatoire dans le cadre de ces négociations, permettant ainsi la suppression des écarts injustifiés.

Ils conviennent que les entreprises de moins de 50 salariés devront, au cours de l'année 2015 :

- réaliser une analyse comparative des rémunérations femmes/hommes au moins par familles de métiers et par groupes 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.

### **Article 3**

#### *Parts variables*

En application des dispositions conventionnelles propres à la branche concernant les parts variables, les signataires du présent accord rappellent que, à la moitié de la période de référence, « 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 ».

Ce dispositif ne peut avoir, en aucun cas, pour effet de verser mensuellement des salaires inférieurs au Smic, hors parts variables, au prorata du temps de présence.

### **Article 4**

#### *Classification de branche*

Les signataires du présent accord conviennent avant la fin de l'année 2015 d'examiner les critères classants retenus par les partenaires sociaux dans la grille de classification de la convention collective nationale pour s'assurer de l'absence d'éléments discriminants entre les femmes et les hommes et, à défaut, procéder aux adaptations nécessaires.

Ils conviennent également de réétudier, notamment, la liste des exemples d'emplois figurant en annexe, en tenant compte de l'évolution des métiers de la branche, telle qu'issue des travaux de l'observatoire des métiers, et de fournir ainsi aux entreprises des repères indicatifs par filières en cohérence avec l'évolution et la diversité des emplois dans la branche.

### **Article 5**

#### *Champ d'application. – Durée. – Publicité. – Extension*

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

Le présent accord entre en application à la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 19 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNETEL-RST.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFTC ;

F3C CFDT.

## ANNEXE

### Rappel de la grille des minima 2014

(En euros.)

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL 2014
A	1	17 753
	1 <i>bis</i>	18 507
	2	19 420
	3	20 416
B	1	18 715
	1 <i>bis</i>	19 329
	2	20 134
	3	21 524
C	1	20 351
	1 <i>bis</i>	21 524
	2	23 480
	3	24 422
D	1	23 707
	1 <i>bis</i>	24 727
	2	26 933
	3	28 449
E	1	29 738
	1 <i>bis</i>	34 136
	2	38 937
	3	41 430
F	1	40 682
	2	48 821
G	1	58 117
	2	70 707