

NOTE

AUX SYNDICATS

Note: 20NSY324

Diffusion: SDK/BF/SF/DSC Télécom/CB Télécom

Mercredi 8 avril 2020

Salaires Minima Conventionnels 2020

Branche des Télécommunications

Les négociations sur les minima de la Branche des Télécoms avaient exceptionnellement été reportées à début janvier cette année en raison des grèves de fin d'année.

Les négociations se sont déroulées les 30 janvier et 4 mars.

Nous avons porté les revendications suivantes à cette négociation :

- Augmentation de 2,5% pour toutes les bandes de classification. Nous étions partis sur 3% à la première réunion de négociation mais suite à la proposition de 1% de l'Humapp (avant la dernière réunion) nous avons fait un pas vers eux ; cela avait d'autant plus de sens que nous avons pu nous mettre d'accord en intersyndicale sur cette revalorisation de 2,5% portée donc par toutes les OS.

Nous avons mis en avant deux arguments forts :

- L'attractivité de la Branche. Nous avons besoin d'attirer des jeunes (moyenne d'âge croissante des salariés de notre Branche) et la revalorisation des SMC reflète la santé d'une branche. De plus les jeunes alternants sont rémunérés sur un pourcentage du minimum conventionnel (85%).
 - Le (très) faible coût de la revalorisation des minima pour notre Branche. Nous leur avons montré sur la base de calcul effectués à partir des données de leur rapport de Branche que 1% d'augmentation coûte environ 215 000 € (charges patronales comprises) à l'ensemble des entreprises de notre Branche... (à mettre en perspective avec les 6 Mrds de résultat d'exploitation de notre Branche en 2018). De plus les résultats 2019 étaient, selon le rapport de Branche, encourageants (les négociations ont eu lieu avant la crise sanitaire et son ampleur n'était pas prévisible).
- Recensement précis des primes entrant dans le calcul des rémunérations variables afin d'identifier celles qui pourraient progressivement être retirées de l'assiette de calcul. De très nombreux salariés nous sollicitent tous les ans pour nous demander ce qui doit être compris dans l'assiette de calcul du SMC et ce qui doit en être exclu (prime d'astreinte, etc...). Le code du travail donne des

pistes, mais cela n'est pas toujours si clair. Nous souhaiterions extraire des primes et autres éléments variables au fur et à mesure car il ne sera jamais possible de le faire en une seule fois.

- Régularisation des salaires inférieurs au minima sur une base de calcul mensuelle comme le prévoit le droit supplétif au lieu de la période semestrielle prévue dans tous les accords successifs de notre Branche depuis 2012 (avant 2012 rien n'était mentionné dans les accords, mais le SMC étant exprimé en salaire annuel, l'Humapp nous imposait une annualisation de la régularisation). Ce point est très important car une régularisation basée sur un calcul mensuel aurait un effet très bénéfique (+5 à 10%) pour les salariés qui ont un salaire variant fortement tous les mois ou pour ceux qui touchent une prime variable semestrielle. Un simple exemple montre que le salarié qui touche un salaire mensuel inférieur au minimum conventionnel mais qui bénéficie d'une prime variable semestrielle en juin et en décembre a très peu de chance de bénéficier d'une régularisation (alors même que son salaire mensuel est inférieur au minimum !). Nous avons réalisé un cas concret que nous avons distribué lors de la négociation afin d'étayer nos propos.
- Nous avons appuyé en cours de négociation la revendication consistant à demander une revalorisation spécifique (même si en général nous sommes contre les « coups de pouce » car ils déstabilisent la grille des minima) pour les bande C et E qui sont les bandes de classification d'entrée des jeunes dans les entreprises de notre Branche.

Voici l'évolution des propositions de l'Humapp en cours de négociation :

- Initialement +0,7%
- Après première réunion de négociation du 30 janvier : + 1%
- Après première suspension de séance à la seconde séance de négociation le 4 mars : +2,2% pour les bandes A et B ; +1,2% pour les bandes C, D, E, F et G,
- Après seconde suspension de séance à la réunion du 4 mars : +2,3% pour les bandes A et B ; +1,5% pour les bandes C (seuil 1) et E (seuil 1), +1,3% pour toutes les autres bandes.

Le texte de l'accord précise, au sujet de l'assiette de calcul, que l'épargne salariale en est exclue.

En revanche notre demande de régularisation sur la base d'un calcul mensuel a été rejetée car selon l'Humapp, à l'origine de la CCNT, les entreprises auraient basé leur système de rémunération sur les principes d'un minima annuel et ce ne serait pas possible de revenir en arrière... C'est évidemment un argument extrêmement contestable. Nous reviendrons à la charge sur le sujet l'année prochaine.

Après de fortes hésitations cette année (nous avons bien sûr également consulté le Conseil de Branche) et notre envie d'envoyer un message de fermeté à l'Humapp, nous avons finalement décidé de signer cet accord SMC 2020, en organisation syndicale responsable.

En effet dans les petites entreprises de la Branche, l'augmentation liée à l'accord SMC est fréquemment la seule augmentation dont bénéficient les salariés aux minima, et ce sera encore plus vrai dans la période post-crise sanitaire 2020/2021. De plus de nombreux salariés auront été au chômage partiel avec un revenu probablement amputé sur deux mois.

Sans notre signature l'accord n'aurait pas été valide (FO+ CFTC : 28,27%) et l'augmentation aurait été de 0% (la DU n'existe pas au niveau de la Branche). Comme d'habitude, la CGT et la CFE-CGC ne l'ont pas signé (ils auraient sans doute été très ennuyés si l'accord n'avait pas été valable par absence de signature de la CFDT...).

La F3C CFDT a donc signé cet accord (que vous trouverez ci-joint) le 13 mars 2020.

CONTACTS :

- Gilles BRUCHIER – Secrétaire Fédéral – gbruchier@f3c.cfdt.fr - 06.85.12.35.61
- Denis PIRES – Secrétaire National – dpires@fc3.cfdt.fr
- Céline CABRERA - Assistante du Pôle - ccabrera@f3c.cfdt.fr - 01.56.41.54.07C