



MINIMA SALARIAUX ...

Tous les ans, seules les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la branche des Télécoms comme la **CFTC** se réunissent sous la tutelle du Ministère du Travail pour négocier les minima salariaux. Il s'agit de la rémunération minimale en fonction de la classification et de l'ancienneté de chacun dans le statut.

Voici le tableau des minima salariaux 2020 à comparer avec votre salaire brut annuel 2020 qui figurera sur votre bulletin de salaire de décembre 2020.

Statut	Seuil	Salaire annuel 2020
C	Seuil 1 (entrée dans le statut)	21 754
	Seuil 1 bis (après 2 ans d'ancienneté dans le statut)	22 915
	Seuil 2 (après 10 ans d'ancienneté dans le statut)	24 997
	Seuil 3 (après 15 ans d'ancienneté dans le statut)	26 001
D	Seuil 1 (entrée dans le statut)	25 191
	Seuil 1 bis (après 2 ans d'ancienneté dans le statut)	26 274
	Seuil 2 (après 10 ans d'ancienneté dans le statut)	28 617
	Seuil 3 (après 15 ans d'ancienneté dans le statut)	30 228
E	Seuil 1 (entrée dans le statut)	31 659
	Seuil 1 bis (après 2 ans d'ancienneté dans le statut)	36 271
	Seuil 2 (après 10 ans d'ancienneté dans le statut)	41 369
	Seuil 3 (après 20 ans d'ancienneté dans le statut)	44 020
F	Seuil 1 (entrée dans le statut)	43 224
	Seuil 2 (après 10 ans d'ancienneté dans le statut)	51 873
G	Seuil 1 (entrée dans le statut)	61 742
	Seuil 2 (après 10 ans d'ancienneté dans le statut)	75 127

L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables comme les primes d'objectifs) versé au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein (du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020), à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire (comme l'intéressement ou la participation), des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Si vous constatez que vous avez perçu en 2020 un salaire en dessous de ces minima, adressez vous à vos contacts **CFTC** qui feront avec vous les vérifications nécessaires et vous aideront à faire valoir vos droits auprès de la direction.

... ET PERSPECTIVES À VENIR DU TÉLÉTRAVAIL

Depuis le début de cette crise sanitaire inédite, la santé des salariés et de leurs familles a toujours été notre priorité. Même si l'urgence sanitaire a poussé l'entreprise à mettre en place le télétravail de manière précipitée et imposée, il reste la seule option suite aux annonces du gouvernement.

la **CFTC** demande donc à la Direction de reconduire les mesures en place tant que celles-ci seront nécessaires et la prise en compte de nos revendications.

De nombreux salariés souhaitent désormais « **télétravailler ou télétravailler plus régulièrement qu'auparavant** ». Ils ont constaté une plus grande autonomie, faire preuve de plus d'initiatives dans leur travail et ressentir les bénéfices de la réduction des temps de déplacement (moins de fatigue).

L'expérience du télétravail vécue actuellement doit faire l'objet d'une formalisation par la mise en place d'un nouvel accord.

Avant l'ouverture de cette négociation, la **CFTC** interpelle la Direction et demande :

- Un dialogue social de qualité.
- Que sa mise en place privilégie l'alternance télétravail/travail en présentiel afin d'éviter le phénomène d'isolement du télétravailleur et les risques professionnels associés tels que les risques psycho-sociaux.
- D'avoir une réflexion d'ensemble sur les postes éligibles car la crise sanitaire a démontré qu'il était accessible pour des emplois perçus comme non éligibles.

Tout poste, lors de sa création et/ou modification, doit intégrer la possibilité que certaines activités et/ou tâches soient réalisables en télétravail. Cet aspect devra ainsi être stipulé dans les offres d'emploi et dans le contrat de travail.

- De distinguer les différentes formes de télétravail qui peut soit être régulier et stable, c'est-à-dire défini et prévu à l'avance, soit occasionnel en réponse à des besoins ponctuels et/ou des imprévus. Enfin, il peut être mis en place pour des circonstances exceptionnelles comme la menace d'épidémie, ou en cas de force majeure.
- De l'envisager autrement qu'au domicile du salarié car Il n'est pas impératif qu'il s'effectue chez le collaborateur (les locaux d'un autre site de l'entreprise doivent pouvoir être mobilisés et utilisés dès lors que la proximité du domicile d'un collaborateur est connue).
- De créer les conditions de réussite en :
 - Dispensant des formations au télétravail et à ses outils.
 - Rappelant le rôle clé du management (adaptation des objectifs, régulation de la charge de travail, redéfinition/priorisation des tâches...)
 - Utilisant des outils numériques et collaboratifs performants.
 - Mettant en place une gestion des horaires et le cadre du droit à la déconnexion.
 - En aidant à la bonne connectivité du salarié.

- De clarifier les usages des outils numériques et leurs limites. L'employeur doit donc fournir les outils (matériels, logiciels, accès sécurisé aux bases de données de l'entreprise...) et l'information sur les limites et les règles inhérentes à leur utilisation.
- D'intégrer les enjeux de préservation de la santé, sécurité des salariés car il n'est pas adapté à tous comme pendant la période de crise actuelle ou il devient obligatoire, donc fortement subi et non choisi. Les risques d'isolement et de perte de lien social avec les collègues et le management sont donc à anticiper. **Aussi, en période « ordinaire », le télétravail doit continuer de faire l'objet du volontariat du salarié.** Il est donc primordiale qu'il soit exécuter dans de bonnes conditions que ce soit au domicile ou dans un tiers lieu.
- De prendre en compte les situations particulières des salariés handicapés pour s'assurer que l'aménagement de leur poste tienne compte de leurs besoins, tant d'un point de vue ergonomique que de communication. Les relations de travail doivent être consolidées pour prévenir tout risque de désinsertion professionnelle. Des points réguliers doivent être organisés avec le manager pour s'assurer qu'il ne crée pas de situation de distanciation sociale trop importante, engendrant un risque accru d'isolement. Dans ce sens, les liens avec les collègues de travail doivent être confortés.

Vous pouvez compter sur la **CFTC**, force de propositions pour défendre vos droits et vos acquis lors de la négociation à venir.

Venez rejoindre l'équipe **CFTC**

Des femmes et des hommes à votre écoute et au service de tous.



VOS CONTACTS

Chantal AUDIFAX, Linda BENALI, Salima BOUAZA ,Philippe BOURDELIN, Jean Louis ETTINGER, Xavier FAURE, Franck GUEDE, Laurent HACKENHEIMER, Laurianne HORLAVILLE, Vincent LEDROLE, Jocelyne MULLER, Tlenda NACER, Cécilia PEREIRA, Sofiane REKKAB, Jean ROLLAND, Ramata SY, Francky TABUTEAU, Marius TIMOFTE

Retrouvez toutes nos communications sur notre site internet <https://www.cftcfr.fr/> ou sur l'intranet <http://collab/sites/os/CFTC/default.aspx>