

Embauche

(mise à jour août 2005)

- embauche
- minima

paragraphes **en noir**, concernent tout le personnel

en rouge, uniquement les salariés de droit privé

en bleu, uniquement les fonctionnaires

Sud

embauche

La convention collective nationale des télécommunications (CCNT)

concerne les salariés de droit privé

Les agents sont recrutés dans le droit privé. Leurs contrats relèvent de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT). Cette convention a été signée le 26 avril 2000 par les organisations patronales UNETEL et RST, et les syndicats CFDT, CFTC, CGC, FO, et étendue le 12 octobre de la même année par le Ministère du Travail. Cette convention et les accords signés au niveau de la branche s'appliquent à France Télécom dans la maison mère et dans l'essentiel des filiales.

 Le Ministère du travail refuse à SUD le droit d'être présent aux discussions de la branche des télécommunications. SUD a contesté cette mise à l'écart, et déposé un recours pour faire valoir sa représentativité sur toute la branche.

Les salariés non cadres de France Télécom sont rattachés au secteur "commerce" pour la juridiction prud'homale.

L'embauche

Convention Collective Nationale des Télécommunications

Les salariés sont recrutés sur entretien. Le poste proposé, comme la rémunération, tient compte de l'ancienneté, du niveau d'étude, des diplômes, de l'expérience professionnelle. La grille de classification compte 8 niveaux.

Toute personne nouvellement embauchée est en général astreinte à une période d'essai (voir chapitre contrat).

Qui recrute ?

Code du travail, Art. L 620-3 Accord cadre pour l'emploi et la gestion prévisionnelle des compétences

Les délégations de pouvoir actuelles à France Télécom donnent le pouvoir de recrutement au chef de service (directeur régional, de division ou de service national). Dans toutes ces directions, il existe un registre unique du personnel, qui doit indiquer les mouvements des personnels de droit privé (avec les noms, prénoms, niveaux, affectations) quelle

Sud

embauche

que soit la forme de leur contrat. Ce registre permet le contrôle par l'inspection du travail et les représentants du personnel de la légalité des embauches, en particulier concernant les contrats à durée déterminée, ou les embauches suite à compression de personnel.

Respect de l'égalité professionnelle

Il y a obligation de respecter l'égalité professionnelle. Ainsi, il n'est pas possible de recruter (ou de placer) 2 salariés, pour faire un travail identique, sur 2 niveaux, et avec 2 rémunérations différentes.

De tels cas sont pourtant fréquents, mais il est possible par la pression syndicale, ou le recours aux prud'hommes, de faire respecter ces dispositions qui dépendent du droit du travail.

Niveaux et minima conventionnels

*Convention Collective Nationale des
Télécommunications
Accord d'entreprise*

Les salariés sont embauchés dans un groupe de classification. Les groupes A à D sont des emplois non cadres. Les groupes Dbis à G sont des emplois de cadres.

Classifications CCNT- grades des fonctionnaires

*Convention Collective Nationale des
Télécommunications
Accord d'entreprise*

Le niveau A correspond au niveau	I-1
Le niveau B correspond au niveau	I-2 et I-3
Le niveau C correspond au niveau	II-1 et II-2
Le niveau D correspond au niveau	II-3 et III-1
Le niveau Dbis correspond au niveau	III-2 et III-3
Le niveau E correspond au niveau	IV-1 et IV-2
Le niveau F correspond au niveau	IV-3 et IV-4
Le niveau G correspond au niveau	IV-5 et IV-6

embauche

Correspondance avec le niveau d'étude

*Convention Collective Nationale des
Télécommunications*

Le niveau d'étude obtenu est pris en compte dans les niveaux de classification.

Groupe	Niveau d'étude	
A	VI	fin de scolarité obligatoire
B	niveau V	BEP, CAP ou CFPA
C	niveau IV ou III	Bac technique, brevet de technicien
D	niveau III ou II	BTS, DUT, fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
E	niveau II	supérieur à licence
F	niveau I ou II	supérieur à licence, école d'ingénieur

Minimum d'embauche

Les minima conventionnels sont les niveaux minimum de salaire à l'embauche. Ceux-ci sont réévalués périodiquement dans les négociations de branche.

Montants annuels à l'embauche pour 2005 en €

A	14 641	B	15 786
C	17 266	D	20 252
D bis	22 085	E	25 207
F	34 790	G	49 701

Reprises d'ancienneté

*Accord d'entreprise
Code du Travail*

L'ancienneté est reprise, y compris quand le salarié vient d'une filiale :
- à la condition que les contrats soient en continu (voir chapitre contrat).

- si un contrat à durée indéterminée est conclu immédiatement ou dans les quinze jours qui suivent le contrat à durée déterminée, d'insertion ou de professionnalisation.

Sud

embauche

- lorsqu'il s'agit d'un intérimaire, la durée des missions effectuées les trois derniers mois précédant l'embauche est prise en compte.

Si le candidat vient d'une autre société, il peut négocier financièrement la reprise d'ancienneté qu'il y avait acquise.

Conditions d'embauche

Pour être embauché, il faut :

- être français, membre de la communauté européenne, ou étranger titulaire d'un titre de séjour ou de travail en cours de validité ;
- des copies certifiées conformes des diplômes exigés ;
- satisfaire aux conditions physiques lors de l'examen d'embauche (constaté par le médecin du travail).

minima

Minima salariaux

concerne les salariés de droit privé

*Convention Collective Nationale des
Télécommunications
Accord d'entreprise*

La convention collective nationale des télécommunications fixe des seuils minimum salariaux à l'embauche (seuil 1), à 2 ans (seuil 1bis) et 10 ans (seuil 2). L'Accord d'entreprise à France Télécom a ajouté un seuil à 5 ans (seuil 1 ter) et un seuil à 20 ans (seuil 3) pour les catégories non cadres.

Pour les cadres supérieurs catégories F et G, il y a 2 seuils uniquement : à l'embauche et à 10 ans.

Ces seuils servent de référence sur un même groupe d'emplois. Quand on change de groupe d'emploi, on redémarre au seuil 1. La revalorisation des seuils se fait annuellement au niveau de la branche. Les seuils ajoutés propres à France Télécom sont calculés automatiquement d'après les niveaux négociés tous les ans par la branche.

France Télécom s'est contenté de rajouter des seuils supplémentaires par rapport à la CCNT, mais ne les a pas élevés par rapport à cette dernière.

Assiette des minima

L'assiette des salaires minima annuels est constituée de tous les éléments du salaire à caractère récurrent, y compris variable, à l'exclusion des éléments temporaires, heures supplémentaires ou remboursements de frais. Un salarié peut avoir un salaire global, hors part variable, en deçà du minima, si le montant de la part variable ne comble pas l'écart, l'entreprise lui doit à la fin de l'année, la différence.

Cette définition de l'assiette des minima a rencontré l'opposition de l'ensemble des organisations syndicales à France Télécom. Le fait d'inclure les éléments variables dans la rémunération globale change radicalement le mode de rémunération dans l'entreprise.

Garanties pour les personnels non cadres

Pour les années 2003 et 2004

Pour les personnels des catégories A à D, le salaire global annuel brut de base ne peut pas être inférieur, hors part variable, aux seuils minima.

Sud

minima

Pour les années suivantes ; garantie à l'embauche seulement

A compter de février 2004, la part variable est englobée dans l'assiette des minima. Le salaire global brut de base à l'embauche (donc hors part variable) ne pourra être inférieur à 80% du niveau 1.

Minima par ancienneté dans le groupe d'emploi pour 2005

Groupe d'emplois	Seuil	Salaire minimum annuels en euros
A	1	14 641
	1bis	15 263
	1ter	15 472
	2	16 015
	3	17 570
B	1	15 786
	1bis	16 301
	1 ter	16 592
	2	16 982
	3	18 943
C	1	17 266
	1bis	18 206
	1ter	18 474
	2	19 921
	3	20 719
D	1	20 252
	1bis	21 124
	1ter	21 481
	2	23 007
	3	24 303
Dbis	1	22 085
	1bis	23 193
	2	25 270
E	1	25 207
	1bis	29 078
	2	33 167
F	1	34 790
	2	41 749
G	1	49 701
	2	60 468

Sud

minima

Majorations d'ancienneté sur le salaire (2003 et 2004)

L'accord d'entreprise a prolongé pour 2003 et 2004 les mesures d'augmentation salariale à l'ancienneté telles qu'elles existaient dans l'ancienne convention collective La Poste-France Télécom.

Il s'agit d'une augmentation du salaire d'origine, contrairement aux seuils minimaux qui sont des étapes de progression minimales. Si les effets des deux types de mesures se combinent, ils ne s'additionnent pas. Ainsi si l'augmentation à l'ancienneté suffit seule à combler l'écart avec le minima du niveau supérieur, l'effet de seuil de ce minima ne jouera pas, et il n'y aura qu'une augmentation.

 La direction s'est refusée à pérenniser ces mesures au delà. Après 2004 nous n'aurons que les augmentations de l'accord salarial (voir chapitre rémunération) qui sont de plus en plus individualisées.

Les majorations d'ancienneté sur le salaire global de base revalorisé des augmentations générales sont les suivantes (pourcentages exprimés en cumulé) :

Groupes d'emploi A à C

3,5%	au bout de 2 ans d'ancienneté	14%	au bout de 12 ans
5,5%	au bout de 3 ans	16%	au bout de 15 ans
8,5%	au bout de 6 ans	18%	au bout de 18 ans
12%	au bout de 9 ans	20%	au bout de 20 ans

Groupes d'emploi D et Dbis

3%	au bout de 2 ans d'ancienneté	12%	au bout de 12 ans
6%	au bout de 3 ans	15%	au bout de 15 ans
8%	au bout de 6 ans	20%	au bout de 20 ans
10%	au bout de 9 ans		

Exemple pour un salarié du groupe C embauché au salaire S :

- quand il a eu 2 ans d'ancienneté, il a 3,5 % ce qui lui donne un salaire $S(2\text{ans}) = S + (S \times 3,5\%)$,
- à 3 ans d'ancienneté, il touche $S(3\text{ans}) = S2 + (S2 \times 2\%)$,
- à 6 ans, il touchera $S(6\text{ans}) = S3 + (S3 \times 3\%)$...

A chaque fois, il faut vérifier que le salaire n'est pas inférieur au minimum conventionnel, en particulier s'il y a promotion.

Sud