

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

ACCORD DU 14 JANVIER 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150578M
IDCC : 787

Entre :
L'ECF ;
L'IFEC,

D'une part, et

La CFDT ;
La CFTC ;
La CFE-CGC ;
La CGT ;
La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre des articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de la loi de mars 2006 sur l'égalité des chances, les parties ont examiné l'étude prospective de la branche professionnelle des experts-comptables et des commissaires aux comptes réalisée dans le cadre de l'OMECA (observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit) qui constitue une photographie de la profession, notamment en termes de diagnostic économique et de situation comparée des femmes et des hommes.

L'objet du présent accord est de définir les modalités selon lesquelles les parties vont poursuivre leurs échanges sur l'égalité professionnelle.

Article 1^{er}

Informations chiffrées

Pour une présentation de la situation, les parties se réfèrent à l'étude réalisée dans le cadre de l'OMECA citée ci-dessus (cf. en annexe les pages 46, 47, 48 et 51 de l'étude de l'OMECA). En particulier la répartition des effectifs femmes-hommes (par tranche d'âge, page 46, par taille d'établissement, page 47) montre que 2 salariés sur 3 sont des femmes, mais aussi que 1 expert-comptable sur 5 est une femme (page 48) et que 16 % des commissaires aux comptes sont des femmes (page 51).

Cette étude contient également :

- une répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle d'où il ressort que 44 % des hommes sont cadres, contre 17 % chez les femmes ;
- une répartition des effectifs dans les cabinets de moins de 50 salariés montre que les femmes sont faiblement représentées dans le niveau le plus élevé (au niveau 1, 6 % des femmes contre 22 % des hommes), tandis que 63 % d'entre elles se situent aux niveaux 4 et 5 (contre 39 % des hommes).

Article 2

Etude complémentaire

Afin de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle qui commencera en février 2011, les parties conviennent de lancer une étude complémentaire afin de pouvoir disposer d'un état des lieux en matière :

- de rémunération ;
- d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi.

En fonction de cet état des lieux et des explications qui seront examinées sur les situations constatées, les parties auront à définir :

- le cas échéant, des mesures temporaires au profit des femmes au regard des trois points cités ci-dessus (notamment l'objectif d'équilibrer progressivement la proportion de femmes et d'hommes selon les postes) ;
- les mesures de nature à concourir à l'égalité des chances (en matière de promotion, d'aménagement du temps de travail...) ;
- les informations à collecter périodiquement pour assurer le suivi des orientations retenues.

Les parties s'engagent à terminer leurs travaux sur l'égalité professionnelle d'ici au 15 novembre 2011, étant ici rappelé que le principe de cette étude avait été acté lors de la CMP du 3 décembre 2010. En conséquence, l'OMECA est mandaté pour finaliser le cahier des charges et réaliser l'appel d'offres correspondant aux questions indiquées à l'annexe I du présent accord. La CMP du 11 février 2011 comportera à son ordre du jour la validation du cahier des charges et le choix du prestataire qui sera chargé de réaliser cette étude.

Article 3

Durée. – Dépôt

Le présent accord entre en application après le respect des procédures prévues par la loi (notification à l'ensemble des syndicats pour vérification de l'absence d'opposition, dépôt au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris).

Ses révisions et dénonciation éventuelles s'effectueront dans les conditions définies par la loi.

Un accord sur l'égalité professionnelle sera négocié sur la base de l'étude visée dans le présent accord.

Fait à Paris, le 14 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Dans la perspective de préparer la négociation d'un accord sur la question de l'égalité professionnelle, quelles questions devons nous traiter ?

I. – L'état des lieux

1. La répartition des effectifs femmes-hommes par coefficient, par tranche d'ancienneté, par niveau de rémunération, par tranche d'âge ;
 2. Les postes à dominante féminine et, le cas échéant, l'évolution de cette répartition ;
 3. Un pourcentage d'écart de rémunération entre les sexes, l'accès à la formation selon les sexes.
- Quelles sont les informations déjà disponibles ? Qui réalise cet état des lieux ? Calendrier de réalisation ?

II. – Des points d'action

1. Y a-t-il un déséquilibre (plus ?) flagrant sur tel ou tel point (le niveau de responsabilité ? l'accès à la formation ?).
2. Y a-t-il lieu de prévoir des mesures temporaires au profit des femmes pour rétablir l'égalité avec les hommes ?
3. La collecte des informations pour actualiser l'analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes :
 - la répartition des candidatures et des recrutements par sexe ;
 - la promotion : le suivi des changements de coefficient,

et plus globalement la rédaction d'un questionnaire à diffuser à un échantillon de cabinets pour alimenter le rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche. Qui s'en charge ?

III. – Définition du contenu d'un futur accord

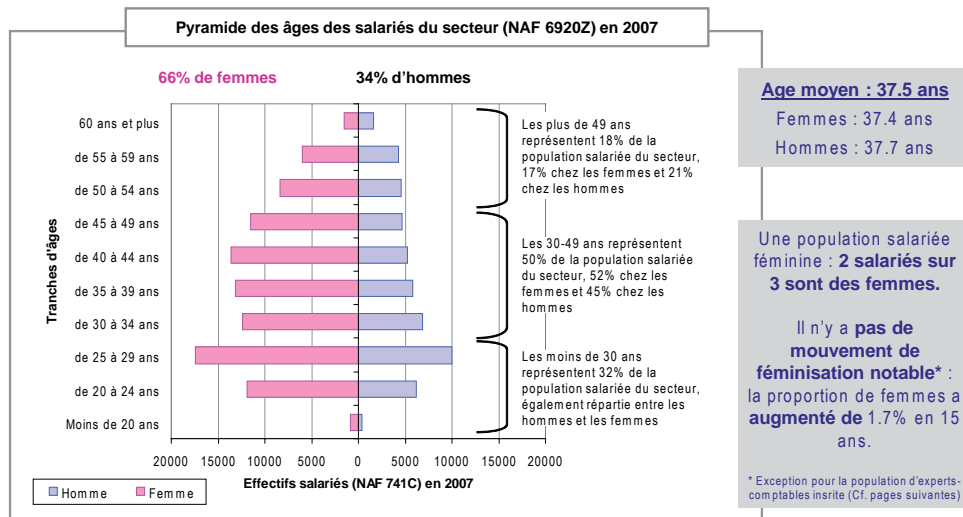
L'état des lieux avec quelques chiffres. Pour l'avenir, quels chiffres supplémentaires, donc quels indicateurs à suivre ?

- le rappel des principes de non-discrimination ;
- un développement sur les considérations objectives et pertinentes qui expliquent les différences ;
- quelques objectifs d'actions :
 - pour augmenter le nombre de femmes dans les postes à forte présence masculine et inversement. Comment mesurer la réalisation de cet objectif ? Le suivi des embauches sur les contrats de professionnalisation, par exemple ;
 - le respect de l'égalité salariale à l'embauche : obtenir communication des salaires par une enquête faite auprès d'un échantillon de cabinets ?
 - pour faciliter la répartition des temps de travail-obligations familiales : l'entretien annuel doit permettre d'examiner la charge de travail et les contraintes d'horaire. Quelles propositions ? Le télétravail ? L'individualisation des horaires ? Le temps partiel ?

ANNEXE II

(PAGES 46 À 48 ET PAGE 51 DE L'ÉTUDE OMECA CITÉE DANS L'ACCORD DE MÉTHODE.)

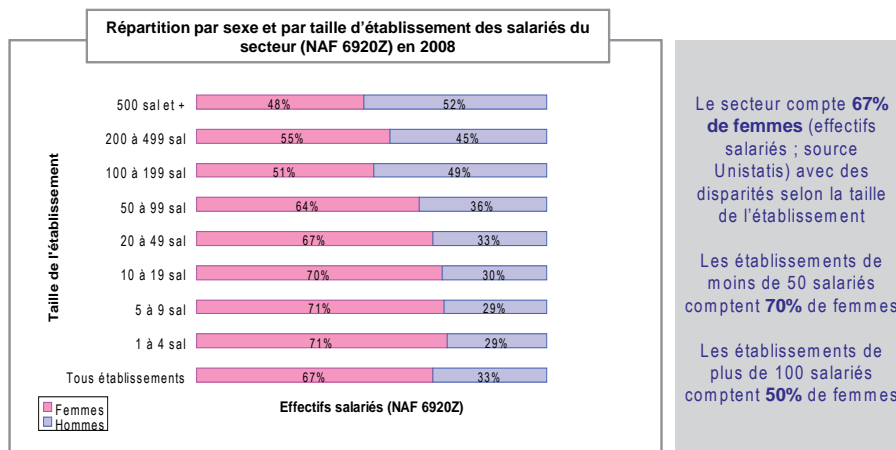
Une population salariée très féminine, ...



Source : DADS 2007, Tab 23, effectifs salariés rémunérés en cours d'année
Limite du graphique : les effectifs non salariés du secteur ne sont pas pris en compte

46

... en particulier dans les petites structures

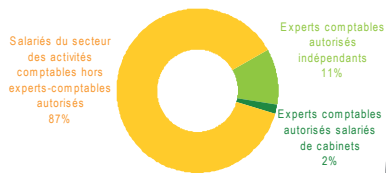


Source : UNISTATIS, données UNEDIC issues des déclarations annuelles faites aux ASSEDEC
Limite du graphique : ces données ne comprennent pas les effectifs non salariés du secteur.

47

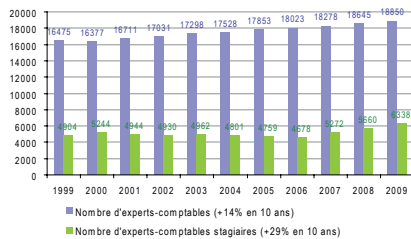
Portrait de la population d'experts-comptables Une population vieillissante et fortement masculine (1/2)

Part des experts-comptables dans la population totale du secteur



Le nombre d'experts-comptables a augmenté de 14% en 10 ans, contre 20% pour la population salariée sur la même période

De 1999 à 2009, évolution du nombre d'experts-comptables et d'experts-comptables stagiaires (1)



Caractéristiques clés de la population

- En 2009, on compte 18 850 experts-comptables inscrits à l'Ordre
 - 85% des experts comptables exercent à titre indépendant (2)
 - 15% des experts comptables sont salariés de cabinets
- A noter qu'un grand nombre de diplômés de l'expertise comptable décide de ne pas s'inscrire à l'Ordre
 - Sur la population d'experts-comptables diplômés depuis 1995, 47% ne sont pas inscrits à l'Ordre. Il n'existe pas de statistiques sur la période précédente.
 - Mais les experts-comptables diplômés qui partent en entreprise n'ont pas le droit de s'inscrire à l'Ordre et ne sont donc pas recensés
- En 2009, 1 expert comptable sur 5 est une femme
- On peut cependant observer un mouvement de féminisation de cette population :
 - Au sein de la jeune génération d'experts-comptables (les moins de 40 ans), les femmes représentent 30% des experts-comptables contre 9% dans l'ancienne génération (les plus de 54 ans), Cf. page suivante

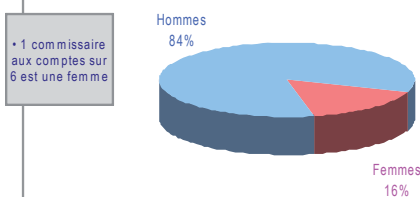
(1) Source : CSOEC, Rapport annuel, Juillet 2009

(2) Source : CSOEC, Observatoire économique, Étude comparée des diplômés d'expertise comptable et des diplômés inscrits au Tableau de l'Ordre

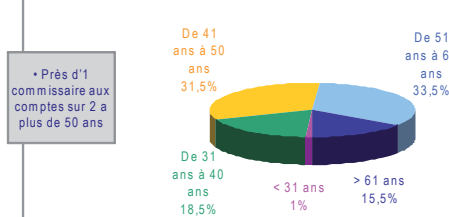
48

Portrait de la population des commissaires aux comptes

Répartition des effectifs par sexe (2006) (1)



Répartition des effectifs par tranches d'âge (1)



Chiffres clés de la population

- Effectifs 2006 des commissaires aux comptes en France (1) :
 - 14 500 personnes physiques
 - 4 500 personnes morales
- 16% des commissaires aux comptes sont des femmes
 - La proportion de femme évolue progressivement :
 - 1998 : 1 600 femmes
 - 2007 : 2 400 femmes
- Près de 50% des commissaires aux comptes ont plus de 50 ans
 - L'autre moitié est concentrée dans la tranche d'âges : 31 - 50 ans
 - Seuls 1% d'entre eux ont moins de 31 ans

(1) Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes, 2007.

51