

Accord de méthode du 10 avril 2026

relatif aux indicateurs de branche

NOR : ASET2650505M

IDCC : 787

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

F3C CFDT ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de cette même branche souhaitent se doter d'un accord de méthode relatif à la construction, l'exploitation et la mise à disposition d'indicateurs de branche.

Ces indicateurs ont vocation à servir de base objective aux travaux de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), notamment pour les négociations portant sur :

- les classifications professionnelles ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la situation des salariés expérimentés et l'évolution des parcours professionnels au sein de la branche ;
- les négociations annuelles obligatoires.

Les partenaires sociaux conviennent de s'appuyer, pour l'essentiel, sur les données issues de l'Agirc-Arrco, alimentés par les déclarations sociales nominatives (DSN), dans le respect des règles de confidentialité statistique et de protection des données, à savoir pas d'information diffusée pour les groupes de données comportant moins de 10 salariés.

Pour ce faire un groupe de travail « indicateur » s'est réuni à plusieurs reprises en présence de l'Agirc-Arrco et l'Opco Atlas afin de déterminer les indicateurs et les méthodes d'extractions et de traitement des données.

Les comptes-rendus du GPT « indicateurs » font référence à ces méthodes d'extraction et de traitement qui ne seront pas intégralement repris dans le présent accord.

Le présent accord a donc pour objet de définir les indicateurs de branche, fondés notamment sur les données Agirc-Arrco, qui seront utilisés pour préparer et éclairer les négociations au sein de la CPPNIC.

Compte tenu des travaux réalisés et suite aux discussions, les partenaires sociaux s'accordent à retenir les indicateurs suivants :

Article 1^{er} | Définition des indicateurs

1.1. Indicateurs salariaux

Afin de faciliter l'analyse des données de rémunération tout en respectant les exigences de confidentialité statistique, les partenaires sociaux conviennent de structurer les indicateurs salariaux en plusieurs blocs :

- le salaire brut de base ;
- les heures supplémentaires ;
- les primes d'ancienneté ;
- la prime de partage de la valeur (PPV), sous réserve de la qualité et de l'exploitabilité des données ;
- un bloc « autres primes/éléments de rémunération » regroupant les éléments résiduels ne relevant pas des rubriques précédentes.

Les indicateurs salariaux sont construits en équivalent temps plein (ETP) et répartis en tranches de rémunération afin de permettre une lecture cohérente des indicateurs, notamment pour les travaux de la CPPNIC sur les classifications, l'égalité professionnelle et la situation des salariés expérimentés.

Les partenaires sociaux conviennent d'une analyse en 9 tranches de salaire calculées en ETP et par palier de 1 000 €, en commençant à 2 000 € et jusqu'à 10 000 €.

Cette structuration sera reprise par l'Agirc-Arrco dans la production des tableaux d'indicateurs.

Traitement spécifique de la PPV

Compte tenu des règles de soumission aux cotisations et de la diversité des situations dans les cabinets, les données relatives à la PPV peuvent présenter des difficultés d'interprétation homogène.

En conséquence, la PPV ne sera prise en compte uniquement si les données recueillies sont exploitables.

À défaut, la PPV sera intégrée au bloc « autres primes/éléments de rémunération » ou, si nécessaire, exclue du périmètre des indicateurs de rémunération, après information de la CPPNIC.

Exclusion des avantages en nature

En raison de la disparité des situations au sein des cabinets, les avantages en nature (notamment véhicule, logement, etc.) sont exclus du périmètre des indicateurs de rémunération.

1.2. Indicateur d'âge et d'ancienneté

L'objectif est de suivre la progression des rémunérations et des classifications au regard des évolutions de carrière, en particulier pour apprécier la situation des salariés expérimentés en tenant compte également de l'ancienneté.

Les partenaires sociaux conviennent d'un classement par tranches de 10 ans (niveau départemental), 5 ans (niveau national), à partir de moins de 20 ans, puis de 20 ans jusqu'à 70 ans.

1.3. Indicateur de genre

Dans une perspective d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un indicateur de genre est intégré aux travaux :

- le genre est pris en compte pour la construction de la pyramide des âges ;
- lorsque cela est techniquement possible, le genre est également pris en compte dans l'analyse des classifications.

1.4. Indicateur de classification

Les partenaires sociaux conviennent de traiter les données de classification au niveau national, croisées avec l'âge, le genre des salariés et les salaires (médian, moyen et par décile).

1.5. Indicateurs et données complémentaires

Handicap

Les parties constatent que les données relatives à la situation de handicap ne relèvent pas du périmètre des données fournies par l'Agirc-Arrco dans le cadre du présent accord.

Toutefois, la branche pourra, le cas échéant, recourir à d'autres sources d'information, dans le respect des règles applicables, pour alimenter les travaux relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés.

Prévoyance et frais de santé

Les données issues des dispositifs de prévoyance et de frais de santé ne relèvent pas directement du périmètre des indicateurs construits à partir des données Agirc-Arrco.

Néanmoins, si certaines données disponibles se révèlent utiles aux discussions en cours dans le cadre du GPT « frais de santé » leur exploitation pourra être envisagée dans un cadre défini par les partenaires sociaux, distinct du présent accord de méthode.

Article 2 | *Périmètre géographique des indicateurs*

Les partenaires sociaux ont exprimé l'importance de refléter les dynamiques locales, les indicateurs sont donc déclinés au niveau du département et au niveau national.

Il est en conséquence décidé que le périmètre géographique des indicateurs est, dans un premier temps, le département.

Un recentrage ultérieur (par exemple au niveau régional) pourra être décidé en fonction de l'exploitabilité des données et des besoins de la CPPNIC.

Pour permettre les comparaisons globales et l'alimentation du rapport de branche, des agrégats sont également produits au niveau national pour :

- les pyramides des salaires ;
- les pyramides des âges, sexuées ;
- les pyramides des classifications (par âge et genre).

Article 3 | *Traitement des indicateurs*

Afin d'assurer une bonne lisibilité et une exploitation optimale des données, il est convenu de mettre en place trois pyramides distinctes, sans croisement systématique entre elles, néanmoins un croisement au niveau national des classifications et des salaires semble pertinent aux parties :

- une pyramide des salaires, par département et au niveau national ;
- une pyramide des âges, sexuée, par département et au niveau national ;
- une pyramide des classifications, par tranche d'âge et genre, au niveau national uniquement, en effectifs réels et pourcentages.

Les partenaires sociaux considèrent que ces éléments répondent à une large part des besoins exprimés pour l'analyse de la structure de la branche, notamment dans le cadre des travaux sur les classifications, l'égalité professionnelle et les salariés expérimentés.

Article 4 | *Utilisation des indicateurs dans les négociations de la branche*

Les indicateurs définis au présent accord constituent une base d'analyse partagée pour :

- préparer les négociations de la CPPNIC sur les classifications et les évolutions de carrière ;
- éclairer les négociations et le suivi des obligations conventionnelles et légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment écarts de rémunération, par sexe et par âge) ;
- analyser la situation des salariés expérimentés, en termes de rémunération, de classification et de pyramide des âges, et, le cas échéant, identifier les besoins d'adaptation des dispositifs conventionnels.

Les partenaires sociaux conviennent que les résultats sont présentés et discutés en CPPNI, et peuvent donner lieu, le cas échéant, à des « commandes » complémentaires d'analyses ou de nouveaux indicateurs si les travaux de négociation le nécessitent.

Article 5 | *Suivi de l'accord de méthode*

Un bilan d'application du présent accord de méthode est réalisé régulièrement en CPPNIC en fonction de l'avancée des négociations de la branche quant à la pertinence et à l'utilité des indicateurs et des évolutions législatives ou conventionnelles impactant les classifications, l'égalité professionnelle ou la situation des salariés expérimentés.

Les partenaires sociaux peuvent décider d'ajuster la liste ou la structuration des indicateurs en tenant compte des contraintes techniques d'extraction des données et de leurs disponibilités.

Article 6 | *Entrée en application. Durée. Publicité*

Le présent accord entre en application au jour de sa signature sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition par les organisations syndicales de salariés dans les conditions définies par la loi.

Le présent accord sera transmis au ministère du travail et déposé au greffe du conseil de prudhommes de Paris.

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée, soit à compter de la date de signature et jusqu'au 30 juin 2027. Il est reconduit tacitement pour une durée d'un an, soit du 1^{er} juillet N au 30 juin N + 1, sous réserve de sa dénonciation en respectant un préavis de trois mois.

La révision du présent accord impliquera un accord de l'ensemble des organisations représentatives l'ayant signé.

Le présent accord pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition adressée à l'ensemble des organisations représentatives composant la CPPNIC.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Fait à Paris, le 10 avril 2026.

(Suivent les signatures.)