

Accord sur l'Égalité Professionnelle

Entre :

- ECF, représenté par M André Vincent
- IFEC, représenté par M. Francis Prêcheur

d'une part,

Et :

- la Fédération F3C-CFDT, représentée par M. Denis ~~Toutai~~ TOUATI
- la Fédération CFE-CGC, représentée par M. Bernard Leman
- la Fédération CSFV-CFTC, représentée par Mme Denise Roy
- la Fédération CGT des sociétés d'études, représentée par Noel Lechat
- la Fédération FEC-FO, représentée par Mme Cathy Simon

Préambule

Dans le cadre des différents textes législatifs relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, les signataires du présent accord affirment que la mixité dans les emplois est un facteur de cohésion et de performance sociale.

Ils souhaitent que de tous les acteurs de la Branche, chacun en fonction de son degré de responsabilité, s'engagent pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant dans l'accès à l'emploi et à la formation qu'en matière de rémunération, de conditions de travail et de parcours professionnel.

Considérant que la promotion de l'égalité professionnelle relève de la prise de conscience et de l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics, les signataires ont conclu cet accord qui a pour objet de définir des mesures visant à garantir et promouvoir la mixité et l'égalité.









Les signataires considèrent également que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les Cabinets.

* A la suite de l'accord de méthode, conclu le 14 janvier 2011, qui a prévu une étude en matière :

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

Un cabinet d'étude et de conseil a réalisé, en plusieurs étapes, un rapport permettant à la Branche de disposer d'un diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans la profession.

Après préparation de ses travaux par un groupe paritaire de travail, la Branche a situé sa démarche dans le cadre des articles du Code du Travail sur l'égalité professionnelle ainsi résumés :

- article L.2241-1 : la négociation annuelle sur les salaires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- article L.2241-3 : la négociation triennale doit porter sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées sur les sujets ci-dessus rappelés,
- article L.2241-9 : les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur la révision des classifications doivent viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (cf. annexe 6).

Les organisations syndicales composant la Commission Paritaire ont pu ainsi disposer :

- d'un état des lieux présentant les principales caractéristiques de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes salariés de la Branche (évolution des effectifs par région et par sexe, répartition des effectifs par tranches d'âge, par taille de Cabinets, par type de contrat de travail, par tranche de salaire, par tranche d'ancienneté, par niveau de diplôme, en distinguant la formation initiale de la formation continue,...) ;
- d'une analyse qualitative permettant d'une part de recueillir la perception de différents types d'acteurs sur l'égalité professionnelle au sein de la Branche et, d'autre part, de repérer les actions mises en œuvre par les Cabinets afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle ;

- d'une analyse quantitative sur les situations professionnelles des femmes et des hommes à poste comparable (en matière de conditions d'emploi, de rémunérations, de formations, de recrutements,...). Dans les Cabinets de moins de dix salariés, l'analyse a porté notamment sur les métiers suivants : Cadre de Direction, Collaborateur Audit, Collaborateur Social, Collaborateur Comptable. Au-delà de dix salariés, elle a concerné l'Assistance Juridique, l'Audit, l'Expertise Sociale et au sein de l'Expertise Comptable, les postes d'Assistant Comptable, de Chargé de Mission, de Responsable de Clientèle et de Directeur de Bureau,...

Au terme de cette étude, les représentants de la Branche ont ainsi pu disposer de recommandations en matière d'actions susceptibles d'être mises en œuvre pour favoriser la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

C'est sur la base de ces travaux que les parties signataires conviennent de ce qui suit, étant précisé que le présent accord, applicable à l'ensemble des Cabinets de la Branche, quel que soit leur effectif, n'exonère pas :

- de leurs obligations d'information et de consultation les Cabinets dotés d'un Comité d'Entreprise,
- de leurs obligations de négociation les Cabinets dotés d'une représentation syndicale,
- de leurs obligations au regard de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 les Cabinets de cinquante salariés et plus. Dans ce cadre, les Cabinets concernés gardent un choix entièrement ouvert de définir les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés.

Article un – Etat des lieux

A partir du rapport mis à sa disposition (version définitive du 5 avril 2012 remise par le cabinet d'étude et de conseil), la commission paritaire a opéré plusieurs constats :

1.1. Sur l'accès à l'emploi

Dans la branche, la proportion des femmes est supérieure à celle des hommes avec un déséquilibre de la répartition des sexes sur certains postes ou activités.

Les femmes sont plus présentes aux niveaux 4 et 5 d'exécution (poste de collaborateur comptable et de collaborateur social). Les hommes le sont davantage aux niveaux 1, 2 et 3 de direction et de conception. (Cf. annexe 1).

Les femmes ont représenté dans les Cabinets de moins de 10 salariés 72 % des recrutements en 2009 et 75 % en 2010. Dans les Cabinets de 10 salariés et plus, les femmes ont représenté respectivement 63 % en 2009 et 64 % en 2010 (cf. Annexe 2).

1.2. Sur la promotion

Comme indiqué ci-dessus, les femmes sont moins représentées sur les postes à responsabilité. Des freins à l'évolution professionnelle des femmes peuvent continuer d'exister :

- les interruptions de carrière liées à la maternité
- les interruptions de carrière liées à la parentalité.

Les femmes ont une ancienneté moyenne légèrement plus élevée sur l'ensemble des postes de collaborateurs.

1.3. Sur les conditions de travail et d'emploi

La part de contrats à temps partiel est plus importante parmi les femmes salariées (23,5 % contre 9,5 % chez les hommes) (cf. Annexe 3).

Il arrive que les femmes, en particulier, les titulaires de postes d'assistante comptable, demandent de passer à temps partiel après une naissance, ce qui peut présenter des difficultés d'organisation au sein des petits cabinets.

De même, pour certains métiers comme celui d'auditeur nécessitant de fréquents déplacements, le temps partiel semble mal adapté, particulièrement dans une branche au sein de laquelle l'évolution professionnelle va de pair avec un fort investissement en termes de temps.

1.4. Sur les rémunérations

Des écarts de salaire se creusent entre les femmes et les hommes avec l'âge et l'ancienneté, tous emplois confondus.

Les écarts de salaire annuel moyen par métier sont beaucoup plus faibles que celui constaté au niveau du salaire moyen annuel global. En tout état de cause, l'étude n'établit pas d'écarts inexpliqués par des considérations objectives.

Article deux – Actions

Après des échanges sur les constats et les explications qui pouvaient être jugées pertinentes, les parties ont souhaité s'orienter vers des mesures de

nature à concourir à l'égalité des chances et vers des informations à collecter périodiquement pour assurer le suivi des orientations retenues.

2.1. Sur la promotion professionnelle

Pour assurer une évolution professionnelle équivalente entre les femmes et les hommes, les Cabinets doivent utiliser la formation pour développer la mobilité professionnelle et permettre une progression salariale, notamment par l'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF), du Congé Individuel à la Formation (CIF), de la Validation des Acquis d'Expérience (VAE) et des périodes de professionnalisation.

Afin de permettre un accès à la formation en nombre d'heures proportionnel à la répartition femmes-hommes dans l'entreprise, les parties signataires conviennent de développer la formation à distance, ce qui n'exclut pas la formation présentielle. A cette fin, elles demandent aux différents organismes de formation et aux Cabinets d'organiser de la façon la plus décentralisée possible les actions de formation afin de prendre en compte les contraintes familiales. Un examen de l'Accord Formation du 5 avril 2007 sera entrepris en ce sens.

De même, un examen de l'Accord sera entrepris sur les parcours professionnels au profit des postes les moins qualifiés.

Par ailleurs, pour faciliter l'évolution professionnelle, les parties conviennent également que l'entretien prévu par l'Accord Formation sera l'occasion d'un examen des formations de nature à permettre l'actualisation des connaissances rendue nécessaire par les absences pour congé maternité ou temps partiels liés à celui-ci, mais aussi de mettre en place un suivi individualisé des femmes en situation d'accéder aux postes à responsabilité.

2.2. Sur l'articulation vie professionnelle – vie privée

Afin de concilier la vie privée, la maternité et la parentalité avec la vie professionnelle comportant, dans l'année, des périodes de plus forte activité, les parties conviennent de promouvoir une communication sur la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur une période inférieure.

Dans cette optique, les Cabinets doivent :

- prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des déplacements et des réunions internes,
- organiser un entretien lié à la maternité afin d'examiner les besoins en matière d'aménagement du temps de travail (appréciation du volume d'activité, de la durée du travail, des horaires, des modalités d'exécution du travail comme la mise en place du télétravail par la conclusion d'un avenant au contrat de travail...).

- permettre l'accès à l'information d'ordre général sur le cabinet notamment en matière de changement d'organisation sur demande expresse du salarié pendant le congé de maternité, d'adoption ou parental.
- organiser un entretien à l'issue du congé maternité, ou d'adoption ou du congé parental pour définir les actions à entreprendre, notamment en terme de formation, de remise à niveau et plus globalement pour recueillir les souhaits d'évolution professionnelle.

2.3. Pour favoriser l'égalité de rémunération

Plusieurs actions sont décidées. Tous les Cabinets doivent :

- o communiquer, une fois par an, à leurs salariés ou leurs représentants, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes et ce dans la limite de la divulgation d'informations individuelles (en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective, d'articulation vie familiale/vie professionnelle),
- o assurer le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité pour les collaboratrices dont le salaire excède le plafond sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Il est par ailleurs rappelé qu'au retour du congé maternité, la rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans le Cabinet,
- o Veiller à ce que les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet bénéficient d'une égalité en matière de rémunération.

Article trois - Programme de travail pour poursuivre les travaux

La branche entend poursuivre le travail de sensibilisation déjà mené par différents outils de communication (réunions organisées par les organisations syndicales et professionnelles, diffusion par les revues de la profession, communication auprès des établissements d'enseignement et de formation, diffusion des travaux de l'OMECA (Observatoire des Métiers de l'Expertise Comptable et de l'Audit), présentation d'un rapport annuel de branche...).

Dans ce cadre, elle entend aussi faire bénéficier les Cabinets d'outils méthodologiques :

- par la rédaction et la diffusion de documents type tableau de bord permettant aux Cabinets de confronter leur état des lieux avec ceux de Cabinets de taille comparable,
- par l'élaboration de guides (de recrutement, de conduite d'entretien d'évaluation, entretien de seconde partie de carrière, bilan d'étape professionnel,...) prenant en compte les problématiques liées à l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, des informations seront collectées tous les 3 ans par la branche afin d'actualiser l'état des lieux sur l'évolution de la répartition femmes/hommes selon les catégories de postes. Si des évolutions significatives apparaissent, le présent accord pourra être modifié.

Un document sera élaboré pour collecter les informations adaptées (rémunération moyenne, durée du travail, nombre d'heures de formation, promotions, etc ...).

Les Cabinets devront répondre à cette enquête selon le calendrier qui aura été indiqué.

Article quatre – Durée – Révision – Dénonciation – Dépôt

4.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique à compter de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension, sous réserve de l'exercice par les syndicats de salariés du droit d'opposition.

4.2. Révision

Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque autre signataire et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

4.3. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des deux parties signataires et selon les modalités suivantes :


La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire et déposée auprès du Ministère du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

A l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet soit la date qui en aura été expressément convenue soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration du délai de trois mois de préavis. Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets. 

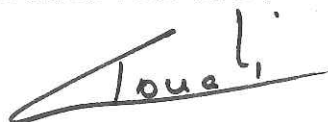


4.4. Dépôt

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail par le secrétariat de la Commission Paritaire mandaté pour demander l'extension.

Fait à Paris, le 4 janvier 2013

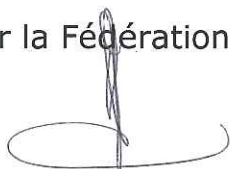
Pour la Fédération F3C-CFDT



Pour ECF

Andie VINCENT 

Pour la Fédération CFE-CGC




Pour la Fédération CSFV-CFTC

Pour IFEC



Pour la Fédération CGT des sociétés d'études

Pour la Fédération FEC-FO

Mme C. Simon. 

Annexes

5

1

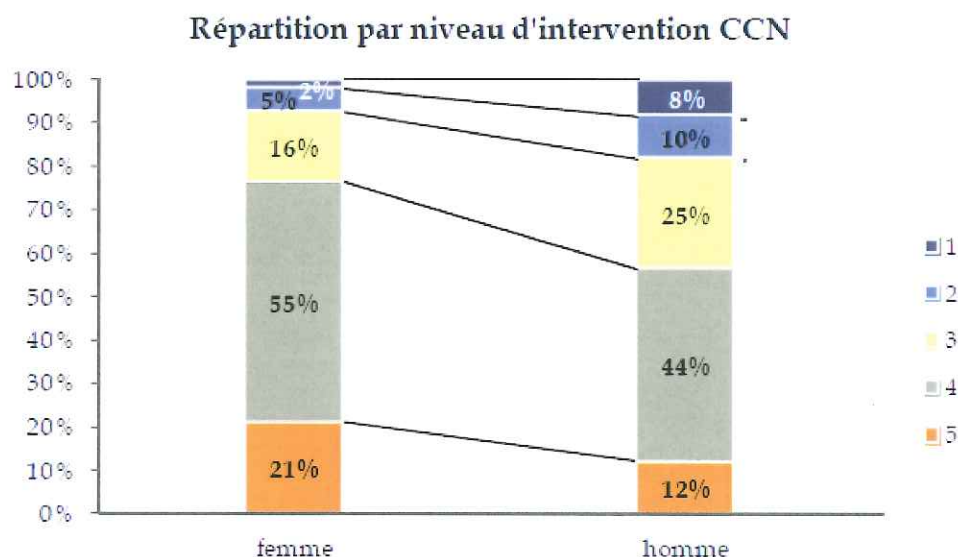
~~5~~ VP DT

Annexe 1

Répartition par niveau de qualification

■ *Le niveau d'intervention CCN⁷ : les hommes sont positionnés globalement à des niveaux supérieurs*

- Près des trois quarts des femmes tiennent des niveaux d'exécution (avec ou sans délégation), contre deux tiers des hommes.



Source : Enquête - Traitement : AB&A

Annexe 2

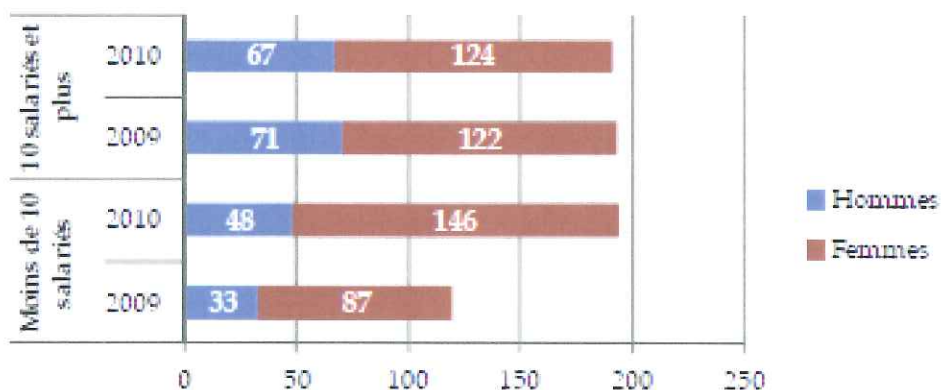


Les recrutements

■ Une part importante de femmes parmi l'ensemble des salariés recrutés

- Le nombre de femmes recrutées est plus important que celui d'hommes :
 - Pour les cabinets de moins de 10 salariés, elles représentent 72% des recrutements en 2009 et 75% en 2010.
 - Pour les cabinets de 10 salariés et plus, leur part dans les recrutements est légèrement moindre que dans les petits cabinets : 63% en 2009 et 64% en 2010.

Nombre d'embauches hommes/femmes en 2009 et 2010



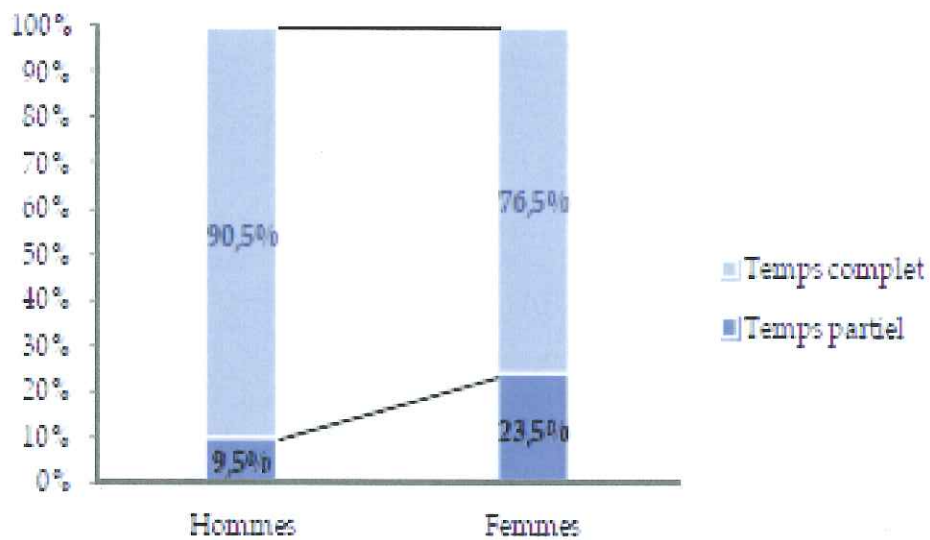
Source : Enquête - Traitement : AB&A

Annexe 3



- Près du quart des femmes salariées de la branche ont un poste à **temps partiel**, contre un dixième des hommes salariés

Répartition h/f par condition d'emploi



Sources : DADS 2007 - Traitement : AB&A

Annexe 4

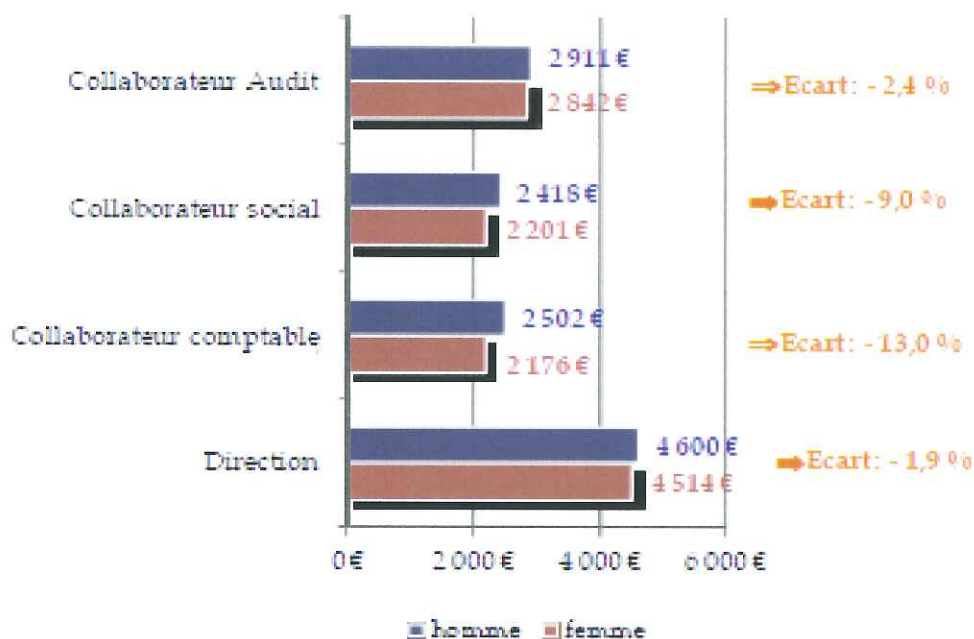
Les rémunérations par métier

- Globalement à métier comparable, les salaires mensuels des femmes sont en-dessous de ceux des hommes, mais avec des écarts moindres que l'écart global constaté sur l'échantillon de -19,4 %

Nota : Le croisement de la rémunération par métier ne prend pas en compte l'ancienneté et le niveau de diplôme.

- Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'écart est plus marqué sur les métiers les plus féminisés, c'est-à-dire ceux de collaborateur social et de collaborateur comptable.

Salaire mensuel moyen par sexe et par métier (moins de 10 salariés)

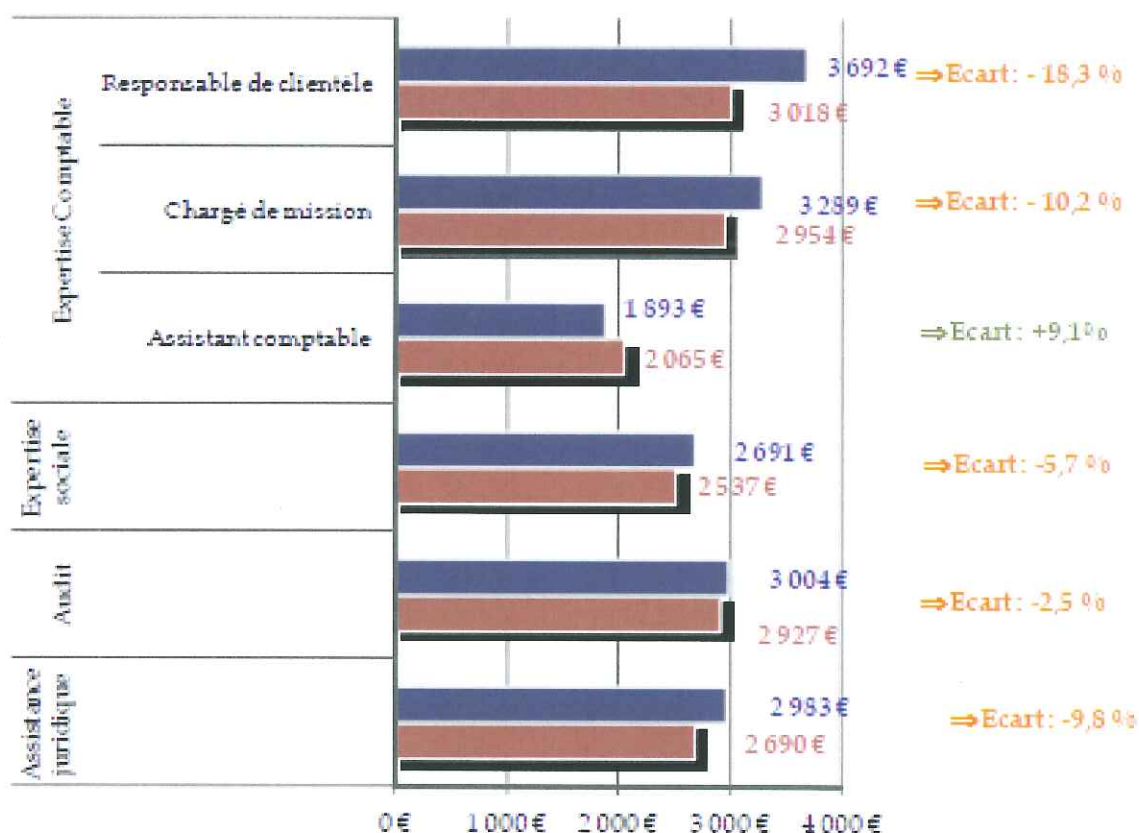


| Nombre de réponses | femme | homme | Total |
|-------------------------|------------|------------|------------|
| Collaborateur Audit | 24 | 25 | 49 |
| Collaborateur comptable | 518 | 169 | 687 |
| Collaborateur social | 80 | 9 | 89 |
| Direction | 23 | 40 | 63 |
| Total général | 645 | 243 | 888 |

Annexe 5

- Dans les entreprises de 10 salariées et plus, il semblerait que l'écart est plus marqué sur les métiers à haut niveau de qualification. En témoignent les écarts constatés sur les postes de responsable de clientèle et de chargé de mission.

Salaire mensuel moyen par sexe et par métier (10 salariées et plus)



| Nombre de réponses | Femme | Homme | Total |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Expertise Comptable, dont : | 191 | 119 | 310 |
| Assistant comptable | 112 | 46 | 158 |
| Chargé de mission | 44 | 29 | 73 |
| Responsable de clientèle | 32 | 37 | 69 |
| Expertise sociale | 71 | 13 | 84 |
| Audit | 21 | 24 | 45 |
| Assistance juridique | 32 | 6 | 38 |
| Total | 315 | 162 | 477 |

Annexe 6 : textes législatifs

- Article L2241-1

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Article L2241-3

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

- Article L2241-9

Les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L.2241-1 et L.2241-7 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. 