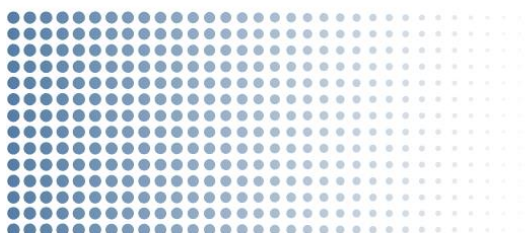


20  
24

# Rapport annuel d'activité

## CPPNI

EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES





En application de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, il est mis en place par accord conclu dans chaque Branche professionnelle, une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cette commission assure, outre sa fonction essentielle de négociation et d'interprétation des textes, les missions d'intérêt général suivantes :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Etablir un rapport annuel d'activité.

### **OBJET DU RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE**

Le présent rapport annuel d'activité est établi pour le compte de la CCPNI de la Branche professionnelle des experts-comptables et commissaires aux comptes (*dénommées ci-après « la Branche »*).

Conformément à l'article 104 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, la CCPNI établit un rapport annuel d'activité qui comprend :

- Un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires de travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne temps ; et la mesure de leur impact sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre cabinets de la Branche (*article L. 2232-9 du code du travail*).
- Un bilan de l'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*).

### **SOURCES ET METHODOLOGIE UTILISEES**

La première partie du rapport (*relative au bilan des accords collectifs*) a été établie sur la base des accords collectifs transmis en 2024 au Secrétariat de la CCPNI ainsi que sur ceux collectés sur Légifrance.

Pour l'analyse de ces accords collectifs, la méthodologie suivante a été retenue :

- Mode de conclusion (*signataires*)
- Différenciation par catégories de thématiques
- Analyse générale et mise en exergue avec les dispositions conventionnelles

La seconde partie du rapport repose en partie sur les données mise à disposition par l'[OPCO Atlas](#) et l'OMECA ([baromètres](#) de juin 2018 à juin 2024 et [données générales de la Branche](#)).

## **PRESENTATION DE LA CPPNI**

- ORIGINE DE LA COMMISSION
- ORGANISATIONS PATRONALES ET SALARIALES REPRESENTATIVES

## **ENVIRONNEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

- ENVIRONNEMENT DE LA BRANCHE
- ENVIRONNEMENT NATIONAL

## **BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE RECENSES**

- RECENSEMENT DES ACCORDS PAR THEMATIQUES

Aménagement collectif du temps de travail  
Aménagement individuel du temps de travail  
Télétravail  
Congés  
Droit à la déconnexion  
Compte épargne temps  
Aménagements liés à la parentalité

## **BILAN DE L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

- FOCUS LIMINAIRE SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ET LA COMPOSITION DE LA CPPNI
- ACCORD DE BRANCHE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
- ACCORDS DE BRANCHE COMPORTANT DES MESURES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
- NEGOCIATION SUR LA MIXITE DES EMPLOIS
- ACTIONS MENEES HORS CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE
- DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA RÉPARTITION ET LA NATURE DES POSTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
- BILAN DES OUTILS MIS À DISPOSITION DES ENTREPRISES POUR PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

# DONNEES CLES

1

Période analysée :  
Janvier 2024 à décembre 2024

2

96 accords recensés

3

Dont 27 transmis au Secrétariat de la CPPNI et  
69 relevés sur Légifrance

4

35 accords multi-thèmes et 61 mono-thématiques

5

Thèmes récurrents : Annualisation du temps de  
travail, forfait jours et congés

6

1 accord de Branche dédié à l'égalité  
professionnelle

7

Lancement d'une étude sur l'égalité  
professionnelle

8

Au global, les constats faits dans les rapports  
établis pour les années antérieures sont confirmés  
par le présent rapport

## PRESENTATION DE LA CPPNI

### ⦿ ORIGINE DE LA COMMISSION

Au sein de la Branche des experts-comptables et commissaires aux comptes, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a été créée par un avenant du 20 avril 2017 portant révision de la convention collective nationale applicable aux cabinets, qui en précise les missions.

### ⦿ ORGANISATIONS PATRONALES ET SALARIALES REPRESENTATIVES

Par [arrêté du 8 novembre 2021](#), sont reconnues représentatives les organisations professionnelles d'employeurs :

- Institut Français des Experts Comptables et des Commissaires aux Comptes (IFEC)
- Experts-comptables et Commissaires aux comptes de France (ECF)

Par [arrêté du 6 octobre 2021](#), sont reconnues représentatives les organisations syndicales :

- La Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- La Confédération générale du travail (CGT)
- La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)

## ENVIRONNEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

### ⦿ ENVIRONNEMENT DE LA BRANCHE

La Branche représente les cabinets d'expertise comptable, de commissariat aux comptes ainsi que les associations de gestion et de comptabilité dites « AGC » (*depuis un arrêté ministériel du 27 juillet 2018*) et les centres de gestion agréés dits « CGA » (*rattachés depuis le 1er janvier 2019*).

Selon les derniers baromètres de l'OMECA et les données statistiques de l'Opco Atlas, la Branche est composée de 16 313 entreprises dont 98% de cabinets à taille humaine.

Cette structuration pourrait expliquer le recours à la négociation dérogatoire – *c'est-à-dire en l'absence de délégué syndical* – observé depuis ces trois dernières années.

### ⦿ ENVIRONNEMENT NATIONAL

Par mise en perspective avec le [bilan annuel de la négociation collective 2023 du Ministère du Travail \(Edition 2024\)](#), la proportion d'accords signés par un délégué syndical augmente de 1,7 point.

Cette part diminue toutefois de 0,7 point, lorsqu'il est tenu compte des accords effectivement déposés sur la plateforme dématérialisée du ministère du Travail (*page 359 du Bilan*).

## BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE RECENSES

Le présent bilan recense un ensemble d'accords classés par thématiques, et dresse l'inventaire des dispositions spécifiques qu'ils contiennent, en les mettant en perspective avec les dispositions de la Convention collective nationale.

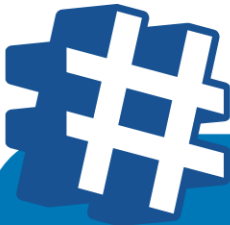
En 2024, 96 accords portant sur les thématiques couvertes par le rapport annuel d'activité (cf. introduction) ont été recensés, contre 105 en 2023 – ce qui reflète un niveau de négociation d'entreprise relativement stable.

Précisément, le Secrétariat de la CPPNI a reçu près de 27 accords et 69 accords (non transmis au Secrétariat) ont été relevés sur Légifrance.

### 🕒 RECENSEMENT DES ACCORDS PAR THEMATIQUES

Le nombre de thématiques recensées ci-après ne correspond pas au nombre total d'accords pris en compte, en raison de certains accords couvrant plusieurs thématiques.

| THEMATIQUES NEGOCIEES                      | NOMBRE D'ACCORDS                                                          |                  |                      |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|
| Aménagement collectif du temps de travail  | 54                                                                        |                  |                      |
|                                            | 15 Modulation                                                             | 36 Annualisation | 3 Semaine de 4 jours |
| Aménagement individuel du temps de travail | 19                                                                        |                  |                      |
|                                            | 18 Forfait jours                                                          | 1 Forfait heures |                      |
| Télétravail                                | 8 <u>dont</u> 6 exclusivement dédiés à la thématique                      |                  |                      |
| Congés                                     | 17                                                                        |                  |                      |
|                                            | 8 Décompte en jours ouvrés et renonciation aux congés pour fractionnement |                  | 9 Congés spéciaux    |
| Droit à la déconnexion                     | 3                                                                         |                  |                      |
| Compte épargne temps                       | 9                                                                         |                  |                      |
| Aménagements liés à la parentalité         | 2                                                                         |                  |                      |



### A retenir



Comme en 2023, les accords d'entreprise portent principalement sur l'aménagement collectif du temps de travail, suivis de près par la thématique de l'aménagement individuel du temps de travail et celle des congés.

Egalement, une nette progression du nombre d'accords relatifs aux aménagements collectif et individuel du temps de travail peut être observée.

Pour l'essentiel, les accords mentionnés ci-avant, complètent, innovent ou dérogent aux dispositions conventionnelles. Lorsqu'ils comportent des dispositions spécifiques, celles-ci répondent à des besoins particuliers liés à l'activité du cabinet ou concernent des catégories spécifiques de salariés.

Également, les accords d'entreprise recensés ont été conclus conformément aux modalités légales et réglementaires en vigueur à la date de leur signature :

- 45 accords conclus avec les élus du CSE
- 6 accords conclus avec des délégués syndicaux
- 39 accords ratifiés par l'ensemble du personnel
- 2 accords conclus avec un salarié mandaté
- 4 ne comportent pas de renseignement sur les parties à la négociation

## BILAN EN MATIERE D'AMENAGEMENT COLLECTIF DU TEMPS DE TRAVAIL

Le titre VIII de la Convention collective prévoit la modulation du temps de travail, laquelle permet de répartir inégalement l'horaire collectif sur les 52 semaines de l'année civile ou toute période de 12 mois consécutifs, de sorte que la durée hebdomadaire moyenne soit égale à 35 heures de travail effectif sur l'ensemble de la période de référence.

Depuis une loi n°2008-789 du 20 août 2008, la modulation a été remplacée par l'annualisation, dispositif unifié d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

**En matière d'annualisation**, pour l'essentiel, les accords recensés sont conformes au cadre légal et prévoient en majorité une durée hebdomadaire moyenne qui se situe entre 36 heures et 39 heures et des dispositions sur le droit à la déconnexion.

**En matière de modulation**, le recours aux accords d'entreprise s'explique par le besoin d'adapter certaines mesures (*hormis la durée hebdomadaire moyenne*), en dérogeant aux dispositions conventionnelles de Branche. Les mesures dérogatoires observées portent sur :

- La majoration des heures supplémentaires

*Les accords sont majoritairement plus favorables que les dispositions conventionnelles, en ce qu'ils prévoient une majoration de 25% entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heure (conformément à c. trav L. 3121-36).*

- La réduction des délais de prévenance

*Les accords retiennent le délai légal de 7 jours (c.trav.art. L3121-47 ; contre 2 semaines selon les dispositions conventionnelles de Branche), ramenés à 3 jours en cas d'urgence (contre 7 jours selon les dispositions conventionnelles de Branche).*

- L'augmentation du contingent annuel d'heures supplémentaires (*au-delà de 90 heures tel que prévu par la CCN*)
- L'élargissement du temps partiel modulé à des catégories de salariés, autres que celles visés dans la CCN (*soit les niveaux 5 et 4*)



### Point d'attention

Pour les salariés à temps partiel, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine constitue une modification du contrat de travail nécessitant leur accord préalable (C. trav. L. 3121-43).

De manière générale, les accords de modulation recensés n'apportent aucune précision quant à la signature préalable d'un avenant contractuel.

A la marge, certains accords prévoient une variation de l'horaire hebdomadaire selon les mêmes proportions que pour les salariés à temps complet, susceptible d'entraîner un dépassement des 35 heures.

Ces accords tirent les conséquences d'une décision de la Cour de cassation rendue le 7 février 2024 (n°22-17.696) dont l'arrêt de principe dispose que les heures complémentaires peuvent conduire à porter ponctuellement à 35 heures, la durée de travail d'un temps partiel aménagé. Toutefois, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur un possible dépassement de ce seuil qui, s'apprécie à la fin de la période de référence.

Aussi, dans le cadre de l'aménagement collectif, certains accords prévoient la possibilité d'organiser la semaine de travail sur 4 jours, sur la base du volontariat et sans réduction du temps de travail. Parmi ces accords, il importe de noter la présence d'une disposition visant la hausse de la durée maximale quotidienne à 12 heures.

*Pour rappel, cette durée est en principe fixée à 10 heures et peut, sous conditions, être portée à 12 heures notamment en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise (C. trav. L.3121-19).*

## **BILAN EN MATIERE D'AMENAGEMENT INDIVIDUEL DU TEMPS DE TRAVAIL**

Le titre VIII de la Convention collective – *complété par un avenant du 18 février 2015* – ouvre la possibilité de conclure une convention individuelle de forfaits annuel en jours ou en heures avec une catégorie du personnel (*visée aux articles 8.1.2.5 et 8.1.2.7*).

La majorité des accords recensés déroge aux dispositions conventionnelles sur les catégories de salariés éligibles. Ils visent ainsi l'ensemble des salariés disposant d'une autonomie au sens du code du Travail (*c. trav. L.3121-58 et L.3121-56*).

Par ailleurs, ces accords répondent aux exigences légales en matière de suivi de la santé et la charge de travail des salariés concernés. Ils prévoient notamment des mécanismes renforcés de suivi médical et charge de travail.

## **BILAN EN MATIERE DE TELETRAVAIL**

Au niveau de la Branche, les partenaires sociaux ont signé un accord en mars 2022, modifié par un avenant de février 2024 relatif aux proches aidants.

Ces textes prévoient la formalisation du télétravail par avenant contractuel.

Aucun des accords recensés ne fait référence aux textes conventionnels, ni dans leur préambule ni dans leur contenu. Toutefois, la majorité vise bien une formalisation du télétravail par avenant contractuel.

Pour l'essentiel, ils répondent aux modalités légales de recours au télétravail : le double volontariat, l'accès de catégories spécifiques (salariés enceintes, proches aidants et handicap).

En outre, ils reprennent les modalités classiques d'accès au télétravail :

- Critères d'éligibilité, en fonction de la nature du contrat (*CDD ou CDI*) ou la quotité de travail qu'il prévoit (*temps complet, temps partiel*)
- Ancienneté requise (*variant de 0 à 1 an*)
- Suivi de la charge de travail au moyen d'un entretien annuel avec le salarié
- Remboursement des frais liés au télétravail

## **BILAN EN MATIERE DE CONGES**

Les accords relevés organisent les règles d'acquisition et de prise des congés payés légaux.

- Acquisition et prise sur l'année civile

*La Convention collective se calque sur les dispositions légales, soit une période d'acquisition courant du 1<sup>er</sup> juin N au 31 mai N+1 ; et une période de prise courant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre pour le congé principal.*

- Décompte en jours ouvrés
- Modification de la période de prise du congé principal (*entre le 1er juin et le 31 novembre*)

*L'article L. 3141-13 du code du Travail, disposition d'ordre public, prévoit que cette période est comprise dans tous les cas entre le 1er mai et le 31 octobre.*

- Renonciation des congés supplémentaires pour fractionnement

*La prise d'une partie du congé principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, ouvre droit à des jours de congés supplémentaires. Il peut être dérogé à cette règle par accord collectif (c. trav. L.3141-20).*

Également, une partie des accords améliore les dispositions conventionnelles en matière de congés pour événements familiaux, et prévoit l'octroi de jours de congés payés supplémentaires.

- Allongement de la durée du congé lié au mariage ou pacs, décès d'un conjoint ou concubin ou pacsé ou enfant
- Congés payés supplémentaires pour ancienneté et anniversaire.

## **BILAN EN MATIERE DE DECONNEXION**

L'émergence des outils numériques de travail et la prégnance des questions de santé et sécurité au travail, a permis d'introduire de nouvelles obligations en matière de droit à la déconnexion, visant plus spécifiquement certaines populations de salariés.

Parmi l'ensemble des accords relevés, 3 portent exclusivement sur la thématique de la déconnexion, dont 2 négociés avec le personnel de l'entreprise. A cet égard, il est intéressant de noter que les cabinets de petite taille s'emparent aussi du sujet.

Il ressort du bilan des accords recensés, les éléments suivants :

- Définition du droit à la déconnexion (*en l'absence d'une définition légale*)
- Rappel des grands principes, tenant notamment à la non-sollicitation en dehors des horaires de travail et la liberté du salarié de ne pas répondre à d'éventuelles sollicitations
- Énumération de bonnes pratiques concernant l'utilisation des outils de communication de l'entreprise, notamment de la messagerie professionnelle
- Actions d'information et de sensibilisation des managers et salariés
- Dispositifs de régulation par interdiction de connexion sur des plages horaires identifiées, avec coupure de l'accès aux serveurs de l'entreprise

Certains accords comportent également la mise en place de dispositifs d'alertes dédiées au droit à la déconnexion (*notamment en cas d'utilisation excessive des outils numériques en dehors du temps de travail ou de conditions de travail ne permettant pas le respect effectif de ce droit*).

## **BILAN EN MATIERE DE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)**

Le cadre conventionnel en matière de CET est ancien et n'a pas été actualisé depuis 1999.

L'ensemble des accords recensés est conforme aux règles légales minimales obligatoires, en ce qui concerne les conditions et limites d'alimentation, les modalités de gestion, les conditions d'utilisation et de liquidation des droits, ainsi que les conditions de leur transfert d'un employeur à un autre.

Précisons que le code du Travail laisse une grande latitude aux partenaires sociaux, dans les branches et entreprises, pour négocier et définir les modalités de fonctionnement du dispositif.

## **BILAN EN MATIERE D'AMENAGEMENTS LIES A LA PARENTALITE**

La prise en compte de la parentalité en entreprise devient un facteur différenciant, pour l'attractivité et la conservation des talents.

La parentalité en entreprise ne se traduit pas seulement par des mesures dédiées aux femmes enceintes, mais par une stratégie RH inclusive de l'ensemble des situations familiales (*famille monoparentale, garde alternée etc.*), et visant un équilibre vie personnelle et professionnelle.

Certains accords recensés intègrent ainsi des mesures d'aménagement du temps de travail pour leurs salariés parents, telles que :

- Aménagement des horaires de travail, voire autorisation d'absence, pour la rentrée scolaire de leur enfant jusqu'à la classe de 6<sup>ème</sup>
- Aménagement du temps de travail la 1<sup>ère</sup> semaine de reprise suivant un congé de maternité, paternité, adoption ou parental d'éducation (*allègement de la journée de travail de 2 heures*)

## **BILAN DE L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Comme précisé en introduction, il est légalement requis que le rapport d'activité de la CPPNI présente un bilan de l'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ; ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La Branche, marquée par une nette surreprésentation des femmes (67%) et une part significativement plus élevée chez les employés (54%) que chez les cadres (22%), a pleinement conscience des enjeux relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle s'est ainsi engagée de longue date dans un processus visant à l'instaurer.

### **FOCUS LIMINAIRE SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ET LA COMPOSITION DE LA COMMISSION**

Tout d'abord, l'égalité professionnelle transparaît au sein même des premières dispositions conventionnelles de Branche.

L'article 5.3 de la Convention Collective Nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (*tel qu'issue de l'avenant n°23 du 13 janvier 1999*) rappelle ainsi que « *conformément aux dispositions légales, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, aucune discrimination ne peut être faite entre les hommes et les femmes.* »

L'engagement de la Branche à l'égard de l'égalité professionnelle se reflète également dans la composition de la CPPNI qui, compte 12 femmes mandatées et 12 hommes mandatés.

### **ACCORD DE BRANCHE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Considérant que la mixité dans les emplois est un facteur de cohésion et de performance sociale, les partenaires sociaux de la Branche ont signé un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 4 janvier 2013.

L'objectif de cet accord étant que « *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.* »

A cet effet, l'accord prévoit des modalités d'actions dont les plus importantes ci-dessous :

- La promotion par la formation professionnelle, en développant la formation à distance pour prendre en compte les contraintes familiales
- La conciliation entre la vie personnelle, la maternité et la parentalité avec la vie professionnelle
- L'amélioration de l'égalité de rémunération via l'énonciation de plusieurs obligations à destination des cabinets

## ⊙ ACCORDS DE BRANCHE COMPORTANT DES MESURES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux ont orienté leurs efforts sur la formation professionnelle – *afin de favoriser l'évolution professionnelle des femmes dans les cabinets d'expertise-comptable et de commissariat aux comptes* – ainsi que sur les moyens de promouvoir le principe de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

- ➔ C'est ainsi qu'un **accord de Branche sur la formation professionnelle**, signé le 13 novembre 2015, spécifie dans son préambule qu'un des objectifs « *du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle est de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation professionnelle* ».

Cet accord prend également en compte dans plusieurs de ses dispositions, les absences liées à la parentalité (*congé maternité, d'adoption, présence parentale etc.*)

- ➔ Également, un **accord de Branche sur le télétravail** signé le 4 mars 2022, indique dans son préambule que le dispositif a notamment vocation « *à offrir une meilleure articulation des temps de vie, entre vie personnelle et vie professionnelle* ».

Il contient également une mesure spécifique en faveur des femmes enceintes, leur garantissant un accès prioritaire au télétravail.

Cet accord a été complété par un avenant signé le 2 février 2024, lequel aborde la situation des salariés aidants (*d'un enfant, d'un parent ou d'un proche*), suite à la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

## ⊙ NEGOCIATION SUR LA MIXITE DES EMPLOIS

Ouverte en septembre 2024, cette négociation trouve son origine dans la loi du 29 novembre 2023 selon laquelle la CPPNI doit procéder à un bilan de la mixité au sein de la Branche – *soit les actions visant à en assurer la promotion et l'amélioration* – assorti de propositions d'actions en la matière.

Malgré le constat d'un manque de données en la matière, la CPPNI s'est efforcée d'examiner les actions menées par la Branche, ainsi que celles en cours ; en s'appuyant sur une base documentaires diversifiées (*rapport de Branche et d'activité, baromètres OMECA, données statistiques de Branche issues de l'OMEGA et l'OPCO atlas*).

Les discussions se poursuivent en 2025, avec l'espoir de recueillir davantage de données utiles pour faire progresser cette négociation.

## ⊙ ACTIONS MENEES HORS CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Il importe de souligner que les actions de la Branche en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ne se limitent pas uniquement à la négociation collective.

En effet, son engagement – *qui s'est particulièrement intensifié au cours de l'année 2022* – se concrétise également par les actions ci-après, menées par les partenaires sociaux :

- Lancement d'études, comme le baromètre de l'OMEGA, permettant d'analyser l'évolution des pratiques des cabinets sur la question de l'égalité professionnelle
- Mise en place d'un groupe paritaire de travail chargé de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises et a pu faire les constats suivants, repris notamment dans le compte rendu de la réunion paritaire du 6 octobre 2023 :

« Le Groupe rappelle que les difficultés (écarts de salaires, sortie de la profession...) sont sociétales et non spécifiques aux cabinets. Le vrai sujet c'est l'évolution vers des postes à responsabilité / encadrement / direction. En consultant les sites internet de certains cabinets, on voit qu'ils promeuvent l'accompagnement spécifique des femmes pour lever les freins individuels. Il faut sans doute accompagner les femmes pour lever les freins psychologiques.

Le Groupe décide de se servir du site de l'OMECA pour traiter la question : témoignages, guides, webinaires [...]. Il faudrait relayer ces informations sur les réseaux sociaux de l'OMECA.

L'accord incitatif au télétravail a aussi pour objet d'améliorer l'équilibre vie perso / pro et ambitionne d'être un élément en faveur de la parentalité.

Le groupe propose de reprendre les dispositions sur le maintien de salaire en congés paternité des salariés avec une rémunération supérieure au PMSS.

Le Groupe a identifié des bonnes pratiques qui pourraient être encouragées :

- Accepter des demandes d'aménagement du temps de travail ;
- Encourager l'e-learning ;
- Pas de formations éloignées (justifiant un déplacement) le lundi pour éviter un départ la veille et le mercredi.

Le Groupe va approfondir ces pistes de réflexion et pourrait publier une fiche synthétique sur le site de l'OMECA »

En 2023, les travaux et réflexions ont mené le groupe de travail à l'identification de nouveaux indicateurs (*favorisant une collecte optimale des données d'études statistiques sur l'égalité professionnelle*), sur la base desquels les membres sont convenus de diligenter une nouvelle étude avec l'OMECA dédiée à l'égalité professionnelle.

## ➔ FOCUS SUR L'ETUDE EGALITE PROFESSIONNELLE DE L'OMECA

Cette étude qui traite de l'égalité professionnelle au sens large, comporte un volet consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'objectif – tel que défini par le groupe de travail – est qu'une partie des résultats puissent prendre la forme de recommandations en termes d'actions pouvant être mises en œuvre par la Branche :

- Orientation pour une nouvelle négociation sur le sujet
- Actions hors négociation

Un cahier des charges a ainsi été arrêté et validé au cours de l'année 2024 avec notamment les objectifs suivants :

- Mesurer les effets et l'utilisation par les entreprises de la branche de l'accord de 2013 sur l'égalité entre les hommes et les femmes
- Identifier les éventuelles inégalités, les freins en matière d'évolution professionnelle et pistes d'action permettant de réduire les inégalités
- Analyser les actions élaborées et déployées par les entreprises, et disposer d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs pertinents et éclairants

La restitution finale de cette étude est prévue pour courant 2025.

La CPPNI espère que l'étude offrira une meilleure visibilité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin d'orienter plus efficacement ses travaux.



### Point d'attention

Si l'étude demeure en cours de finalisation, une première restitution a toutefois eu lieu début 2025 avec le groupe de travail en charge de l'étude. Cette première restitution n'a eu l'assentiment ni de la Délégation patronale ni des organisations syndicales.

## ⦿ DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA RÉPARTITION ET LA NATURE DES POSTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les données présentées au sein de cette partie sont issues d'études statistiques présentées à la Branche par l'OPCO Atlas et l'Observatoire des Métiers de l'Expertise Comptable et du Commissariat aux Comptes (OMECA).

Les premières données accessibles sur la situation de la Branche en matière d'égalité entre les femmes et les hommes date de 2012. Il ressortait de cette étude que :

- Près de trois quarts des femmes tiennent des niveaux d'exécution (N5 – N4), contre 2/3 pour les hommes
- Près du quart des femmes salariées de la branche ont un poste à temps partiel contre 1/10ème des hommes salariés
- Globalement à métier comparable, les salaires mensuels des femmes sont en-dessous de ceux des hommes :
  - Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'écart est plus marqué sur les métiers les plus féminisés (*collaborateur social, collaborateur comptables*)
  - Dans les entreprises de 10 salariés et plus, il semblerait que l'écart est plus marqué sur les métiers à haut niveau de qualification.

Par le développement de campagnes « *Baromètre OMECA sur l'activité, l'emploi et la formation professionnelle au sein des cabinets* », la Branche dispose de données précises sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des cabinets :

- Une répartition femmes-hommes très stable depuis 5 ans, avec une surreprésentation des femmes dans la branche, sur l'ensemble du champ professionnel, décorrélée de la taille des cabinets (*67% de femmes et 33% d'hommes VS 45% de femmes et 55% d'hommes sur l'ensemble des emplois privés et publics*)
- Par catégorie professionnelle, la part de femmes est significativement plus élevée chez les employés que chez les cadres
- Part des CDD à hauteur de 1,9% chez les femmes (*taux décroissant avec la taille de l'entreprise*)
- Répartition des femmes par tranche d'âge, légère surreprésentation des femmes chez les 35-38 ans

Il est néanmoins important de relativiser la portée des données ci-avant qui, reposent essentiellement sur des données anciennes (*notamment 2020*) souvent reprises en l'état par les récentes études publiées, dont le baromètre des métiers du 1<sup>er</sup> semestre 2024.

## ⦿ BILAN DES OUTILS MIS À DISPOSITION DES ENTREPRISES POUR PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Au cours de l'année 2024, la Branche n'a pas mis d'outils spécifiques à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Cela s'explique par un manque de canaux de diffusion propres à la Branche.

C'est un sujet dont les partenaires sociaux entendent se saisir en 2025 avec notamment les résultats de l'étude sur l'égalité professionnelle de l'OMECA (*cf. ci-avant*).