

CHARTRE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE PAR LA VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN DANS LES CABINETS

PREAMBULE

Dans le cadre des différents textes législatifs relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la parité,

En s'inscrivant en ligne avec l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 4 janvier 2013 entre les Présidents ECF et IFEC et les représentants des organisations syndicales et étendu par un arrêté publié le 11 octobre 2013,

Et tenant compte des résultats de l'enquête lancée auprès des 4000 femmes de la profession par l'Association des Femmes diplômées d'Expertise Comptable Administrateurs, en accord avec le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts Comptables et son Président,

Il a été convenu que, pour des raisons de croissance durable et de performance éthique, la profession aurait intérêt à soutenir une orientation vers des mesures de nature à concourir à une gouvernance efficiente de valorisation du capital humain dans les cabinets, dans toutes ses composantes, notamment le capital féminin, dans une perspective d'égalité professionnelle.

Pour ce faire, une Charte de bonnes pratiques de gouvernance d'égalité professionnelle par la valorisation du capital humain a été élaborée.

Il s'agit **d'un texte d'engagement** libre et volontaire, proposé à la signature des cabinets qui **décident d'œuvrer de façon formalisée et visible en faveur de l'égalité professionnelle par la valorisation de toutes les composantes du capital humain y compris le capital féminin, reconnue comme une opportunité de croissance durable et de performance**. L'objectif étant essentiellement opérationnel, les éléments relatifs à la rémunération, largement traités dans les textes précités, n'ont pas été intégrés dans la charte de façon détaillée.

La Charte de bonnes pratiques est organisée autour de quatre leviers de l'égalité professionnelle par la valorisation du capital humain :

S'engager

Signer la Charte est un symbole fort et visible d'engagement du cabinet dans une démarche à mener sur le long terme en faveur d'une gouvernance de valorisation du capital humain, et notamment féminin, pérenne et cohérente avec la stratégie de développement du cabinet adaptée à ses valeurs et à ses spécificités (taille, métiers en fonction de l'offre de services, organisation, perspectives d'évolution...) autour d'enjeux comme : optimiser la gestion des ressources humaines et donc des compétences, anticiper la pyramide des âges, développer l'innovation, renforcer sa capacité à attirer des profils diversifiés face aux enjeux de marché de la profession, fidéliser les collaborateurs et associés, améliorer l'image et la réputation du cabinet auprès de toutes ses parties prenantes opérationnelles et financières.

Sensibiliser et former

Favoriser l'émergence d'une vraie prise de conscience de l'enjeu du capital humain dans le cabinet et la reconnaissance par tous que celui-ci, d'autant plus s'il est équilibré entre les hommes et les femmes, est devenu un atout majeur du développement, de la réussite économique et de la valorisation du cabinet.

Utiliser la formation, selon des modalités aussi souples et flexibles que possible, pour assurer une évolution professionnelle équivalente entre les femmes et les hommes en vue de faciliter la prise de responsabilité à tous les niveaux du cabinet, développer la mobilité professionnelle et permettre une progression salariale appropriée et équitable.

Faciliter l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans le respect d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (comme par exemple, les modalités d'aménagement du temps de travail, la mise en place d'un suivi individualisé des femmes en situation d'accéder aux postes à responsabilité pour leur permettre une actualisation de leurs connaissances nécessaire en cas d'absence pour congé maternité ou temps partiels liés à celui-ci).

Promouvoir autrement

Favoriser l'égalité des chances à tous les niveaux et promouvoir l'application du principe de la parité dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, l'accès à la formation, les évolutions de carrière, les rémunérations.

Mettre en place toutes les bonnes pratiques pour faciliter la valorisation du capital humain, appropriées en fonction de la taille et des spécificités du cabinet, en accordant une place équitable aux femmes.

Intégrer la prise en compte du capital humain de façon équilibrée entre les hommes et les femmes dans les stratégies de promotion et de gestion de projets autant que faire se peut (comme, à titre illustratif, la mise en place d'objectifs de quotas internes de genre aux différents niveaux de responsabilité, règle de bonne représentativité pour tout poste de responsabilité).

Organiser un environnement favorable du cabinet (notamment de services) facilitant la promotion du capital humain de façon équilibrée entre les hommes et les femmes.

Communiquer

Communiquer **en interne** par tous moyens auprès de l'ensemble des collaborateurs, organes de direction et associés, sur l'engagement et les objectifs en faveur de la gouvernance de l'égalité professionnelle par la valorisation de façon équitable de toutes les composantes du capital humain et informer sur les résultats pratiques de cet engagement. C'est un facteur indispensable pour mobiliser sur le long terme et ancrer la démarche parité du capital humain dans la culture du cabinet et son modèle de développement et de réussite opérationnelle.

Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de valorisation du capital humain dans toutes ses composantes comme un levier d'égalité professionnelle un objet de dialogue avec les représentants des personnels.

Communiquer vis-à-vis de **l'extérieur**, lors de la signature de cette charte, mais, de façon tout aussi importante, communiquer régulièrement sur les objectifs poursuivis et les résultats obtenus par le cabinet par tous moyens appropriés dans le respect de la confidentialité de la stratégie et des activités.

Valoriser le capital humain doit valoriser le cabinet et la profession!

Le cabinet signataire de la Charte de gouvernance de l'égalité professionnelle par la valorisation de toutes les composantes du capital humain, pourra faire connaître les bonnes pratiques qu'il a pu mettre en place en témoignant lors de débats ou groupes de travail organisés par les institutions de la profession ainsi que dans un espace dédié sur le site du Conseil Supérieur de l'OEC.

LIEU ET DATE

NOM DU CABINET

SIGNATURE ET CACHET

NOM DU PROFESSIONNEL ET MAIL

ADRESSE DU CABINET

CRO DE RATTACHEMENT

CHARTRE SIGNÉE A RETOURNER PAR COURRIER OU PAR MAIL A L'ATTENTION DE NICOLE
POWILEWICZ OU GERALDINE DE LEON : CSOEC / AFECA – 19 RUE COGNACQ-JAY, 75007
PARIS

npowilewicz@cs.experts-comptables.org (01 44 15 60 14)

gdeleon@cs.experts-comptables.org (01 44 15 60 93)