

Rapport annuel de branche

2019

Convention collective nationale du personnel des
cabinets d'experts comptables et de commissaires
aux comptes du 9 décembre 1974 (IDCC 787)

Commission
Paritaire
Permanente de
Négociation,
d'Interprétation et
de Conciliation du
08 février 2019

RAPPORT DE BRANCHE 2019

En application des articles L. 2241-8 du Code du travail et 5.1.1.3 de la Convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (IDCC 787), les organisations syndicales d'employeurs IFEC et ECF ainsi que les organisations syndicales de salariés F3C-CFDT, CSFV-CFTC, CFE-CGC, CGT des sociétés d'études et FEC-FO ont ouvert des négociations sur les salaires pour 2019.

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes (article L. 2241-9 du Code du travail) :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire.

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions.

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Le présent rapport a été remis par les organisations d'employeurs IFEC et ECF aux organisations syndicales de salariés le 04 février 2019.

Le présent rapport contient des données issues principalement des enquêtes et statistiques suivantes :

1. Portrait statistique des salariés de la branche professionnelle des experts-comptables et commissaires aux comptes – portrait social de la branche – 2014 – QUADRAT ETUDES – 6 novembre 2015 ;
2. Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 6, juin 2016 (enquête téléphonique réalisée du 20 juin au 1er juillet 2016 auprès d'un panel représentatif de 301 professionnels) ;
3. Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8, juin 2018 (enquête téléphonique réalisée du 28 juin au 11 juillet 2018 auprès d'un panel représentatif de 301 professionnels) ;
4. Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME – emploi des travailleurs handicapés, janvier 2019 (enquête envoyée par courriel le 29 octobre 2018 à l'ensemble des cabinets de la profession, 497 répondants) ;
5. Etude EY – Impact du numérique sur la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes, novembre 2018 (étude menée entre novembre 2017 et octobre 2018 auprès de l'ensemble des cabinets de la profession, 526 répondants) ;
6. Enquête Délégation patronale sur la branche professionnelle (enquête envoyée par courriel le 3 janvier 2019 à l'ensemble des cabinets de la profession, 1172 répondants) ;
7. Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2018-2019 (étude élaborée grâce à un panel constitué, à l'échelle nationale, de plus de 5000 candidats et clients).

En application des dispositions susvisées, le présent rapport a pour objet de présenter aux partenaires sociaux des données relatives aux données économiques, à l'emploi et aux salaires.

RAPPORT DE BRANCHE 2019

I. Les données économiques

1. Le contexte économique général

Prévisions de croissance – Au troisième trimestre 2018, le produit intérieur brut progresse légèrement (+0,4 % après +0,2 %). La production manufacturière se redresse (+0,7 % après -0,3 %) soutenue par le rebond de la production des raffineries (+11,6 % après -9,6 %). La production totale de biens et de services s'accélère (+0,6 % après 0,3 %). Elle augmente fortement dans les biens (+0,6 % après -0,3 %) et progresse à un rythme un peu plus soutenu qu'au deuxième trimestre dans les services (+0,6 % après +0,4 %).

La prévision de croissance pour le quatrième trimestre 2018 est revue à la baisse (+0,2 % contre +0,4 %), du fait, notamment du mouvement des « *gilets jaunes* ». La croissance de l'activité n'a donc pas dépassé 1,5 % sur l'année. Il est, toutefois, prévu que l'économie française se redresse en début d'année 2019 (+0,4 % de croissance au premier trimestre puis +0,3 % au deuxième), portée par la demande intérieure et la consommation des ménages.

L'acquis de croissance pour 2019 s'établirait déjà à +1 % à mi-année.

L'emploi salarié marchand non agricole continue de croître au troisième trimestre 2018 (+20 000, après +28 000 au deuxième trimestre). Au premier semestre 2019, l'emploi continuerait à progresser (+49 000). Dans le secteur non marchand, l'emploi baisse au second semestre 2018 (-10 000), bien que la diminution du nombre de bénéficiaires de contrats aidés soit nettement moins prononcée. Au total, 107 000 emplois auraient été créés en 2018. Au premier semestre 2019, l'emploi total continuerait sur sa tendance avec 64 000 emplois créés.

Au troisième trimestre 2018, le taux de chômage en France demeure à 9,1 % après une baisse de 0,1 point entre les premier et deuxième trimestres. Sur un an, il baisse de 0,5 point. À l'horizon de la prévision, mi-2019, la hausse de l'emploi serait supérieure à celle de la population active, faisant ainsi diminuer légèrement le taux de chômage : il s'établirait à 9,0 % à la fin du premier semestre 2019, soit 0,1 point de moins que mi-2018¹.

Inflation 2018 – L'inflation s'établit ainsi à +1,8 % après +1,0 % en 2017 et 0,2 % en 2016. D'ici juin 2019, elle s'abaisserait à +1,0 %. Le ralentissement des prix de l'énergie et du tabac contribuerait principalement à cette baisse, qui serait renforcée par le gel annoncé de la fiscalité énergétique et des tarifs du gaz et de l'électricité².

Créations d'entreprises en 2018 – En septembre 2018, le nombre total de créations d'entreprises tous types d'entreprises confondus augmente légèrement (+0,8 % après +4,5 % en août, en données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables). Les créations d'entreprises classiques augmentent (+1,5 % après +2,9 %) alors que les immatriculations de micro-entrepreneurs sont quasi stables (+0,1 % après +6,6 %). En données brutes, le nombre cumulé d'entreprises créées au cours des douze derniers mois poursuit son accélération (+17,9 % après +16,7 % en août et +16,2 % en juillet). Tous les types de créations sont en hausse : les immatriculations de micro-entrepreneurs (+27,9 %), les créations

¹ Note de conjoncture « chômage » INSEE – Décembre 2018

² Note de conjoncture « prix à la consommation » INSEE – Décembre 2018

RAPPORT DE BRANCHE 2019

d'entreprises individuelles classiques (+23,5 %) et, dans une moindre mesure, celles de sociétés (+2,0 %)³.

Défaillance d'entreprises – Selon les chiffres communiqués par la Banque de France, à la fin du mois d'octobre 2018, le cumul sur 12 mois du nombre de défaillances s'élève à 53 980, soit une baisse de 1,4 % par rapport à octobre 2017.

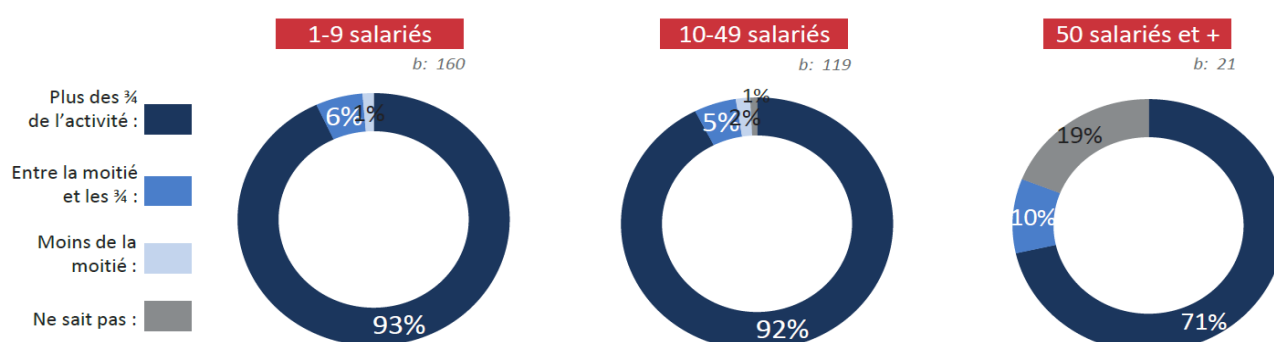
Les secteurs de l'agriculture, de l'information et communication, de la construction et du commerce et de la réparation automobile enregistrent les plus forts reculs du nombre de défaillances cumulées sur 12 mois (respectivement -5,2 %, -4,2 %, -3,4 % et -3,4 %). Les défaillances diminuent également sensiblement dans d'autres secteurs, en particulier dans l'industrie (-3,2 %). Cependant, sur la même période, les défaillances augmentent dans certains secteurs, en particulier dans les transports et l'entreposage (+12,0 %) et dans les conseils et services aux entreprises (+5,8 %).

En octobre 2018, l'évolution des défaillances diffère selon les tailles d'entreprises. Les défaillances reculent pour l'ensemble des PME (-1,4 %), malgré une augmentation pour les TPE (+1,1 %). Elles augmentent pour les ETI et les grandes entreprises.

Hausse du SMIC 2019 - En application des mécanismes légaux de revalorisation, le taux horaire du SMIC est porté, au 1^{er} janvier 2019 à 10,03 € euros bruts contre 9,88 euros en 2018, soit 1 521,22 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires. **Cette revalorisation correspond à une augmentation de +1,5 %.** Pour rappel, en 2018, la revalorisation a été de 1,23 % (contre + 1,93 % en 2017).

2. Les données sur le secteur

L'activité récurrente représente plus des trois quarts de l'activité totale des cabinets de petite taille⁴ et de taille moyenne⁵. Les cabinets de grande taille⁶ génèrent plus de missions exceptionnelles.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

³ Source INSEE - 12 octobre 2018

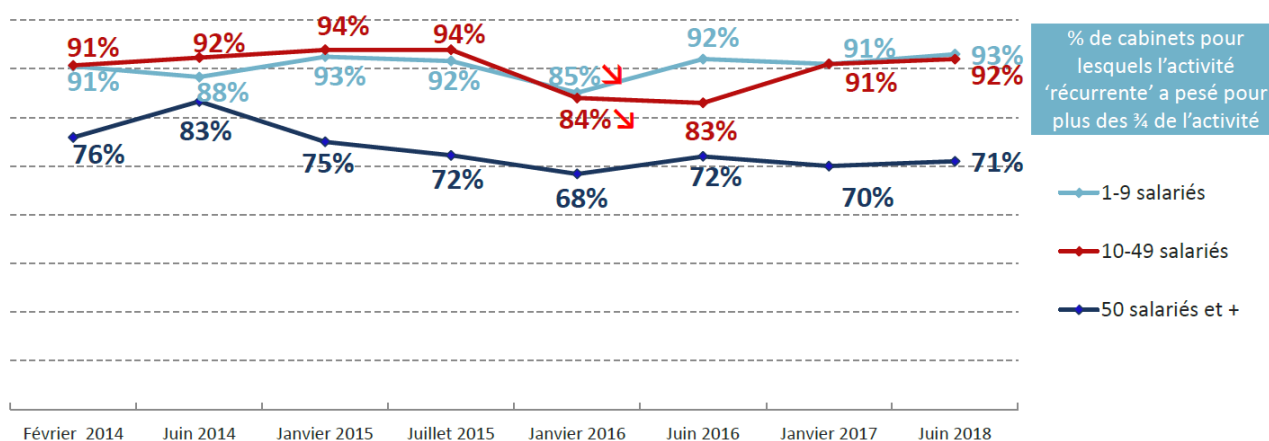
⁴ Cabinets de petite taille : entre 1 et 9 salariés.

⁵ Cabinets de taille moyenne : entre 10 et 49 salariés.

⁶ Cabinets de grande taille : 50 salariés et plus.

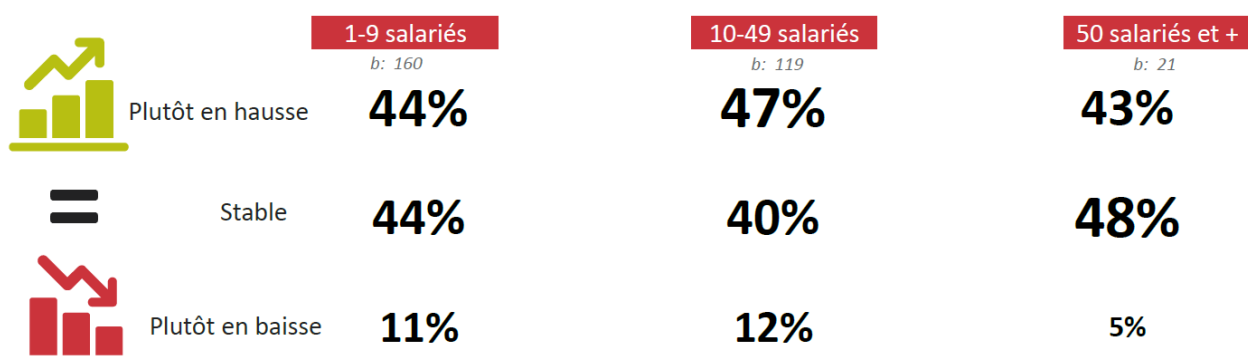
RAPPORT DE BRANCHE 2019

La part de l'activité récurrente pèse autant pour tous les cabinets, toutes tailles confondues.



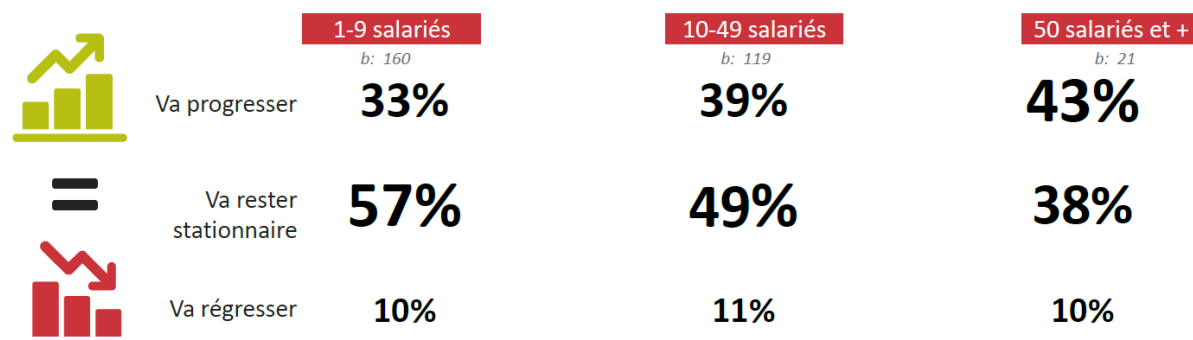
Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

La moitié des cabinets, toutes tailles confondues, ont connu une croissance de leur portefeuille client lors du premier semestre 2018.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

Tous les cabinets sont optimistes quant aux perspectives d'évolution de leur portefeuille client.



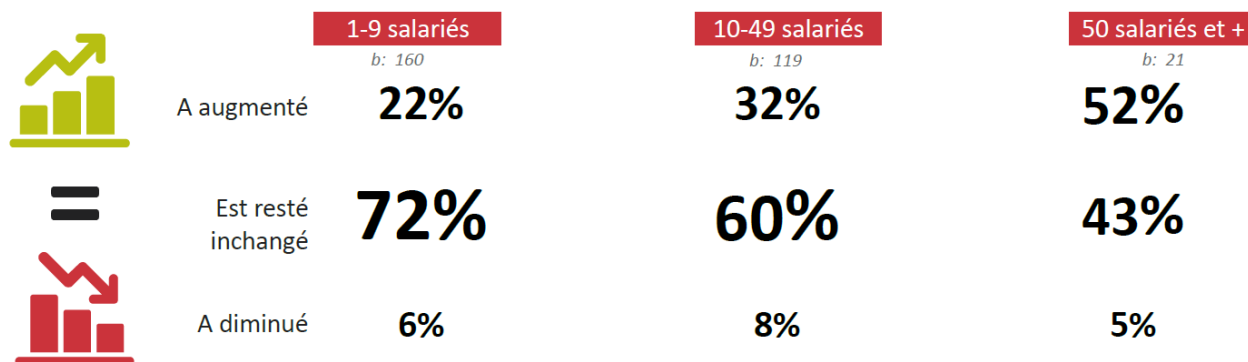
Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

RAPPORT DE BRANCHE 2019

II. L'emploi

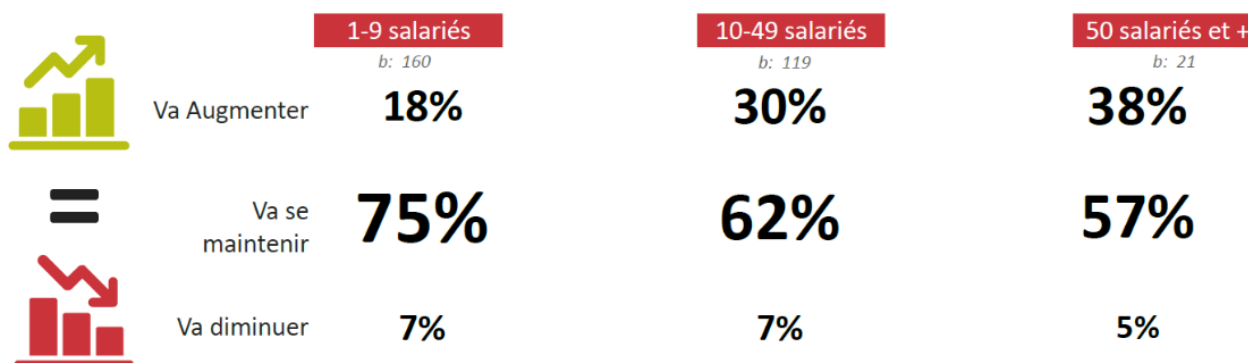
1. Les effectifs salariés

Le premier semestre 2018 a été propice aux recrutements. Les cabinets de grande taille ont, plus particulièrement, connu une croissance importante de leurs effectifs.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

Un cabinet sur 5 envisageait une croissance de ses effectifs lors du second semestre 2018.



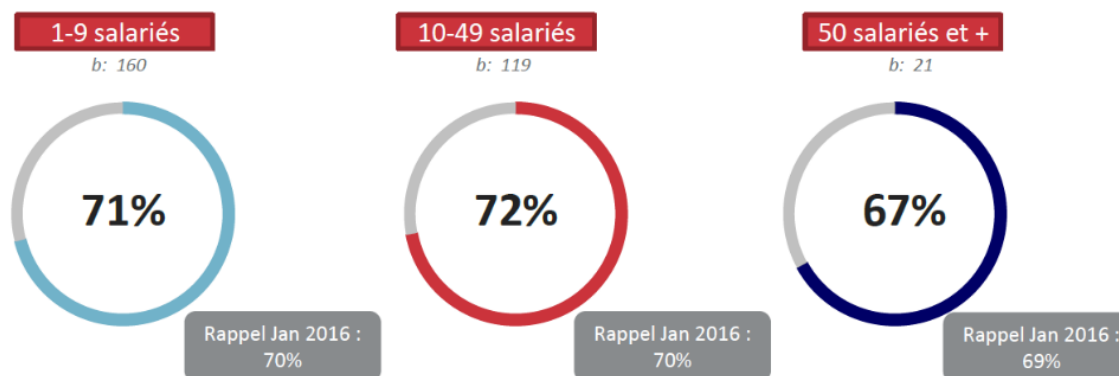
Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

RAPPORT DE BRANCHE 2019

2. Répartition des salariés

2.1. Répartition par sexe

Les femmes représentent une part très importante dans la profession. Cette part est quasiment identique quelle que soit la taille du cabinet.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

2.2. Répartition par tranche d'âge

L'âge moyen des salariés de la branche (39,4 ans) se situe dans la moyenne de la population active (40,2 ans pour l'ensemble des actifs salariés). Toutefois, sur cette variable également, les différences par métiers et types de contrat sont assez fortes :

- 40,1 ans pour les personnels en CDI ;
- 30,4 ans pour les personnels en CDD ;
- 23,1 ans pour les apprentis.

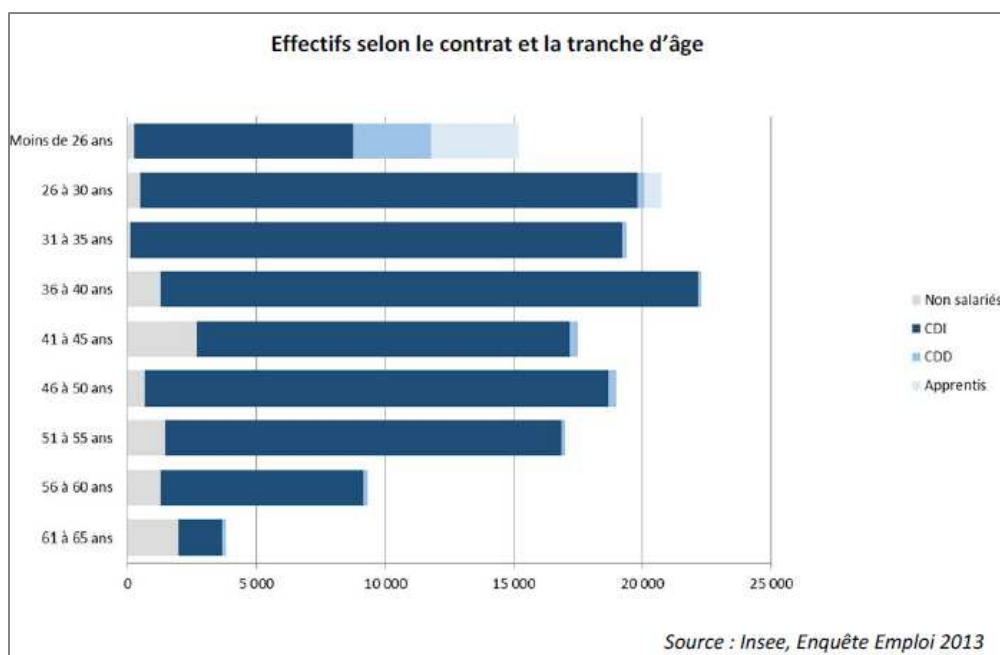
La répartition des effectifs selon la tranche d'âge et la nature du contrat souligne ces différences.

Effectif par tranche d'âge selon le métier					
Métier	Effectif estimé en 2013 (*)	Âge moyen	% de salariés de moins de 26 ans	% de salariés de 45 ans et plus	% de salariés de 55 ans et plus
Experts comptables, comptables agréés, libéraux	9 871	49,2	0%	66%	33%
Cadres de l'organisation et contrôle des services administratifs et financiers	13 942	36,5	13%	24%	9%
Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises	420	40,2	8%	37%	12%
Cadres des services financiers et comptables des PME	14 778	43,7	2%	48%	16%
Autres cadres	4 112	42,4	4%	42%	15%
Agents de maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables	29 301	36,2	22%	27%	7%
Autres maîtrise et techniciens	5 322	39,0	12%	33%	10%
Employés des services comptables ou financiers	57 843	36,9	17%	28%	7%
Secrétaires, assistants	6 776	43,3	7%	50%	14%
Autres employés	1 483	39,8	18%	38%	15%
Ouvriers	491	42,8	15%	51%	20%
Total	144 806	39,4	13%	35%	12%

(*) Source : Enquête Emploi 2013

Portrait social de la
branche – QUADRAT
ETUDES – novembre 2015

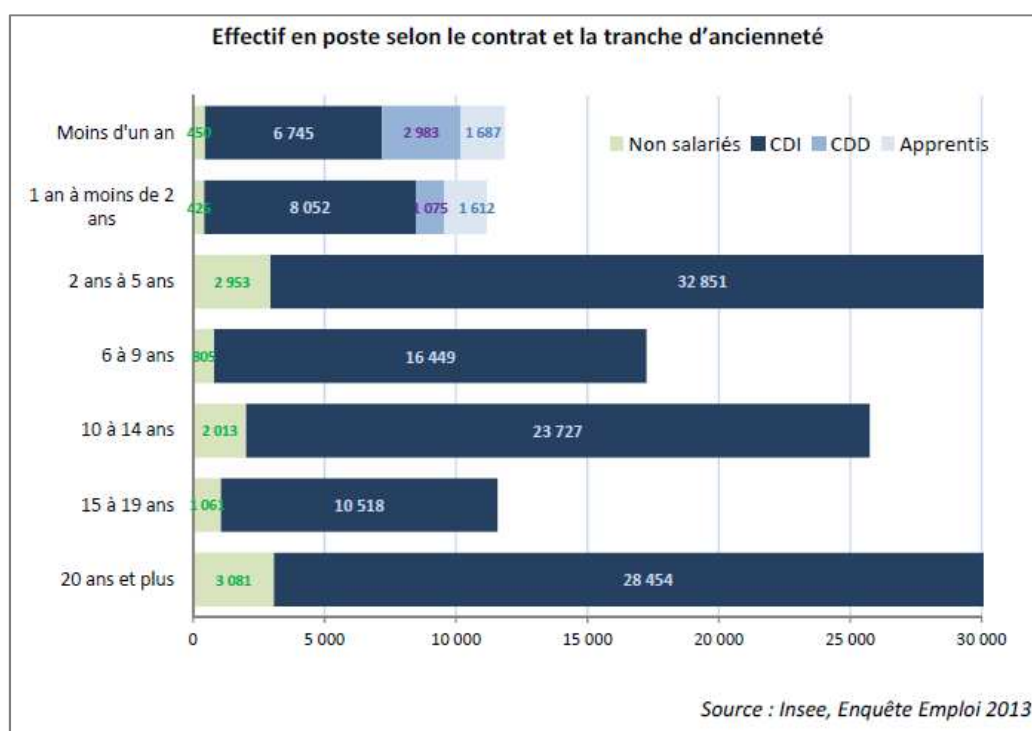
RAPPORT DE BRANCHE 2019



Portrait social de la branche – QUADRAT ETUDES – novembre 2015

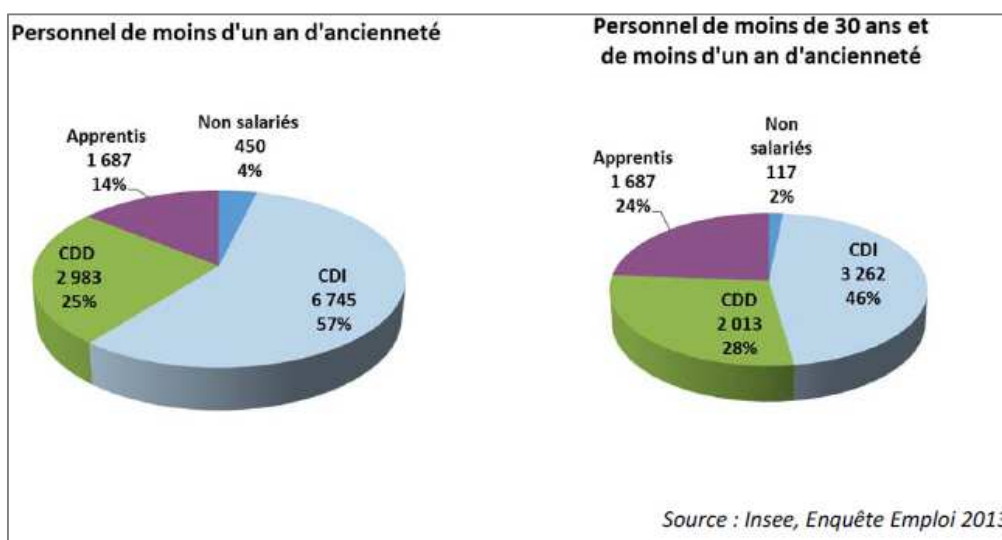
2.3. Répartition par ancienneté

L'ancienneté des salariés permet d'examiner les modalités d'entrée dans la branche, notamment au regard des contrats signés et de l'âge auquel s'effectue le démarrage de l'activité. Ce dénombrement indique, notamment que près de 30 000 salariés présentent une ancienneté de 20 ans ou plus. Enfin, on notera que l'âge moyen d'entrée dans la branche est assez tardif (31,5 ans), y compris pour les CDD.



Portrait social de la branche – QUADRAT ETUDES – novembre 2015

RAPPORT DE BRANCHE 2019



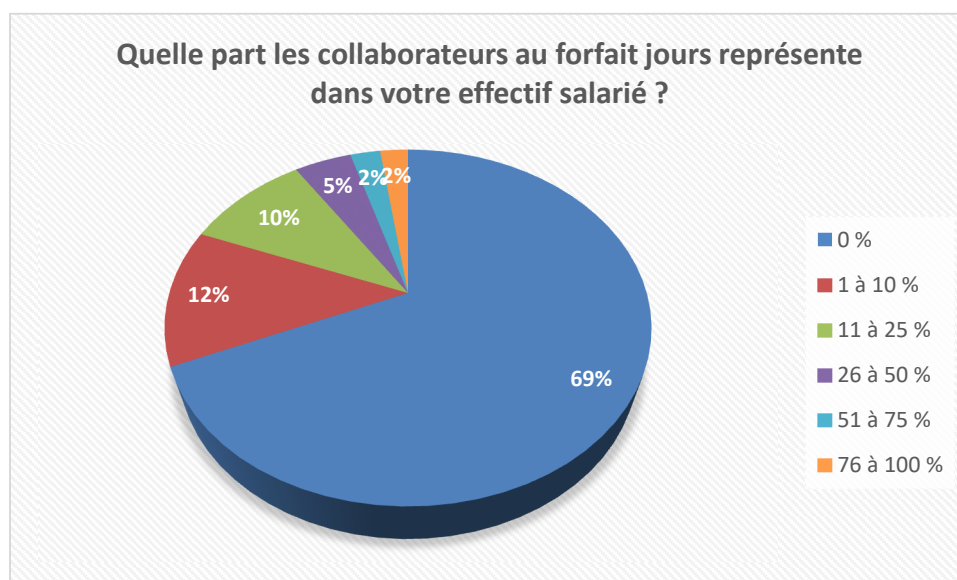
Portrait social de la branche – QUADRAT ETUDES – novembre 2015

2.4. Répartition du temps de travail

▪ Forfait jours

La proportion de salariés en forfaits jours est plus significative dans les cabinets de grande taille (40 % de l'effectif global)⁷.

69 % des cabinets interrogés indiquent ne pas avoir recours au dispositif du forfait en jours. Pour 12 % d'entre eux, cela représente 1 à 10 % de leur effectif salarié.



Enquête Délégation patronale – janvier 2019

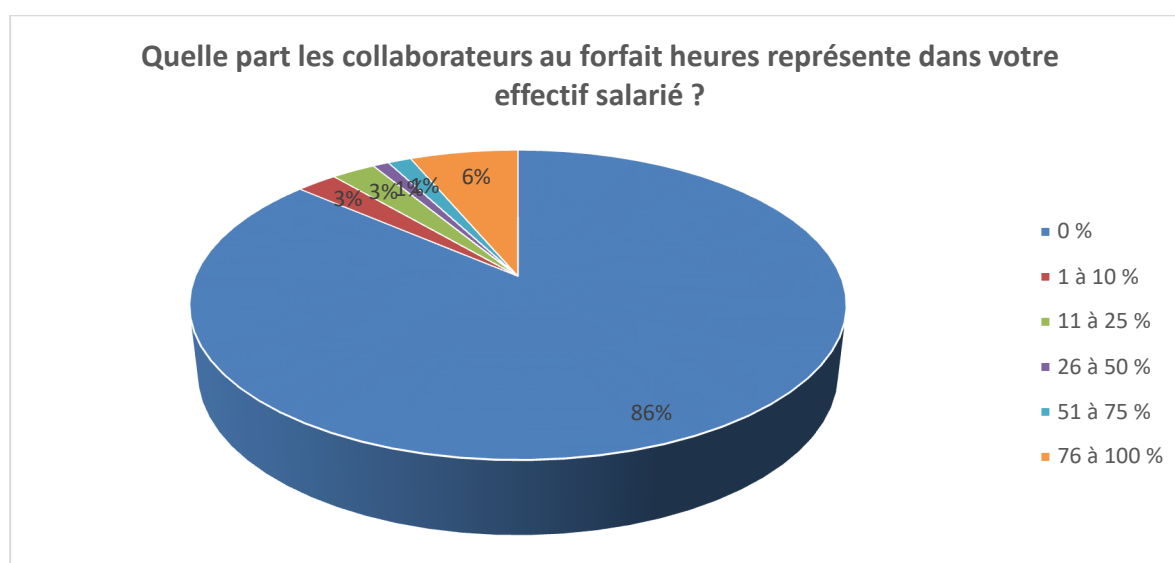
⁷ Source : Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 6 - juin 2016

RAPPORT DE BRANCHE 2019

▪ Forfait heures

L'emploi des salariés au forfait heures est également davantage représenté au sein des cabinets de grande taille⁸.

86 % des cabinets interrogés indiquent ne pas avoir recours au dispositif du forfait en heures. Pour 3 % d'entre eux, cela représente 1 à 10 % de leur effectif salarié.

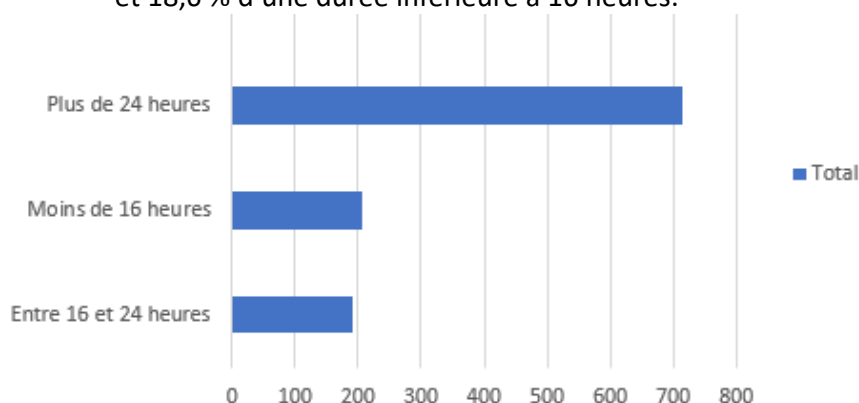


Enquête Délégation patronale – janvier 2019

▪ Temps partiel

86,1 % des cabinets indiquent que la part des salariés à temps partiel représente entre 0 et 25 % de leur effectif salarié.

64,3 % des contrats de travail à temps partiel conclus dans les cabinets sont d'une durée supérieure à 24 heures hebdomadaires, 17,1 % sont d'une durée comprise entre 16 et 24 heures et 18,6 % d'une durée inférieure à 16 heures.

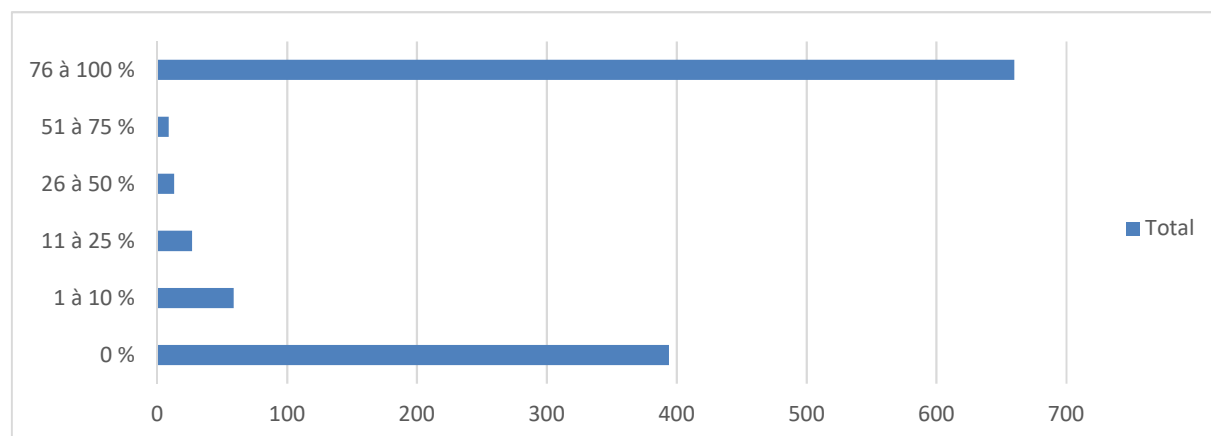


Enquête Délégation patronale – janvier 2019

⁸ Source : Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 6 - juin 2016

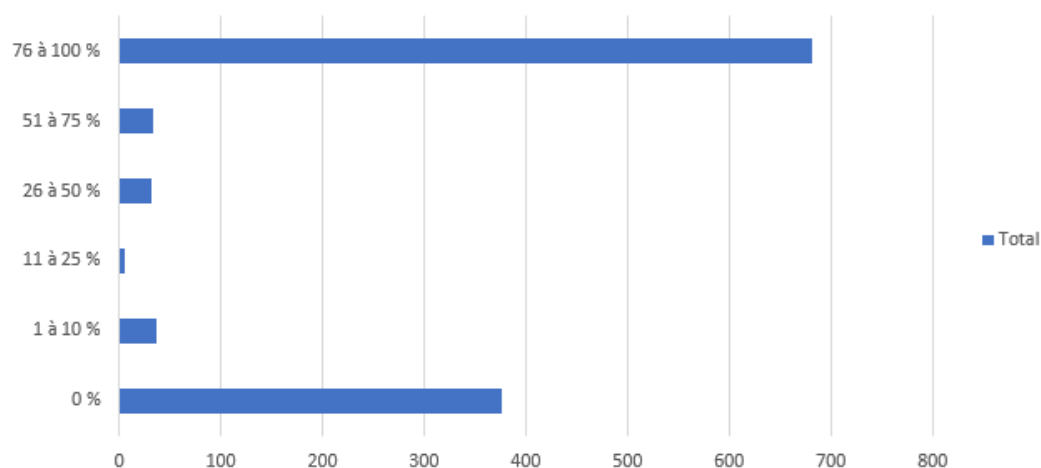
RAPPORT DE BRANCHE 2019

56,8 % des cabinets interrogés indiquent que 76 à 100 % des salariés à temps partiel le sont à leur demande.



Enquête Délégation patronale – janvier 2019

Enfin, 58,6 % des cabinets indiquent que 76 à 100 % de leurs contrats à temps partiel ont été conclus avec des femmes.

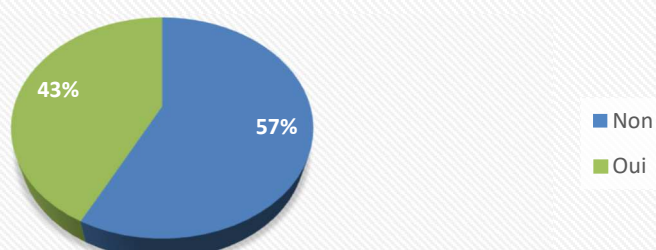


Enquête Délégation patronale – janvier 2019

▪ Modulation ou annualisation du temps de travail

43 % des cabinets interrogés indiquent pratiquer la modulation du temps de travail au sein de leur cabinet.

Appliquez-vous la modulation du temps de travail au sein de votre cabinet ?

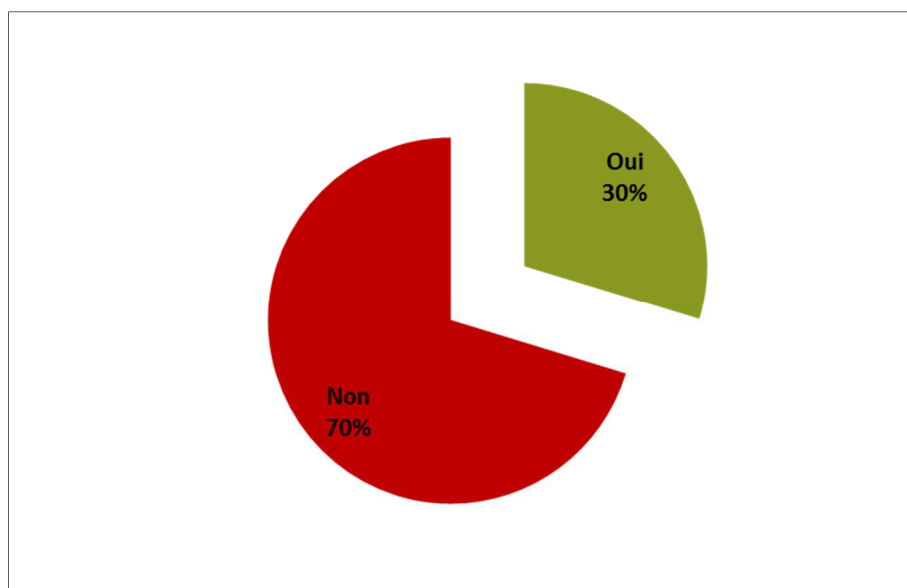


Enquête Délégation patronale – janvier 2019

RAPPORT DE BRANCHE 2019

3. Travailleurs handicapés

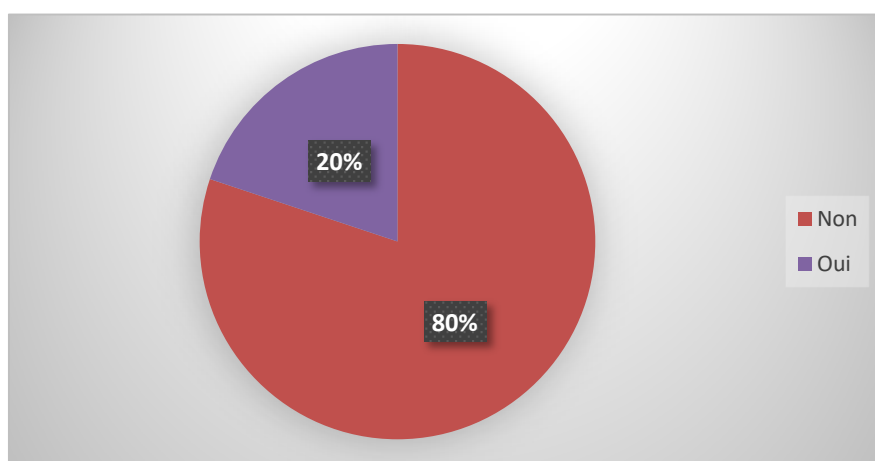
70 % des cabinets interrogés indiquent qu'il n'est pas facile d'embaucher des salariés handicapés.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME - Emploi des travailleurs handicapés - janvier 2019

78 % des cabinets sondés indiquent n'avoir jamais reçu de candidat à l'emploi spécifiant qu'il bénéficiait d'une RQTH. Toutefois, 81,4 % des cabinets se disent prêts à accueillir une personne en situation de handicap.

Par ailleurs, 80 % des cabinets n'emploient pas actuellement de salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH⁹).

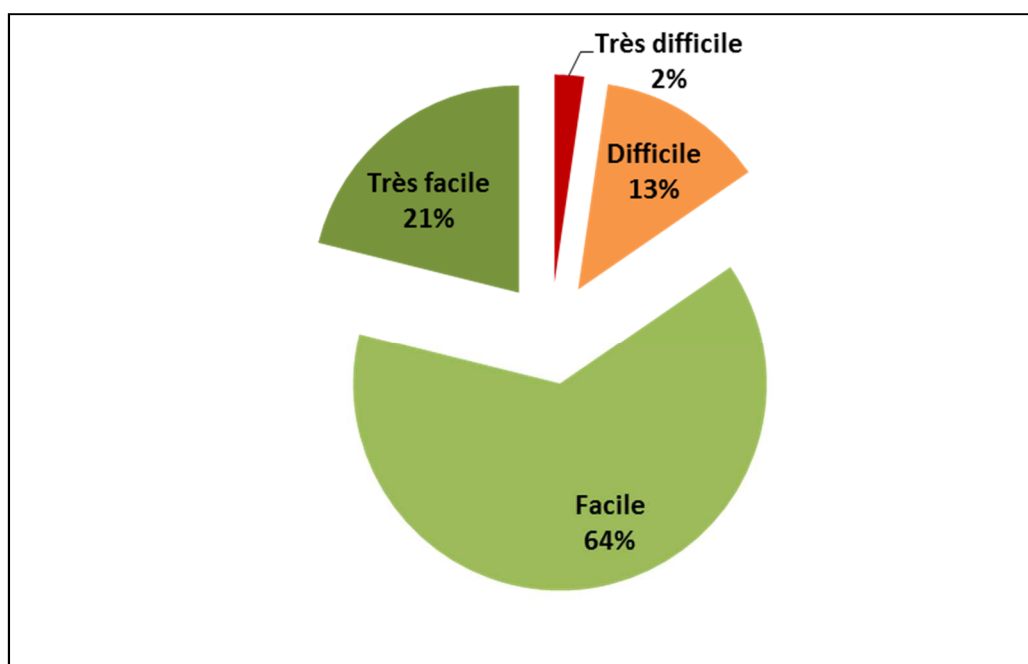


Enquête Délégation patronale – janvier 2019

⁹ Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

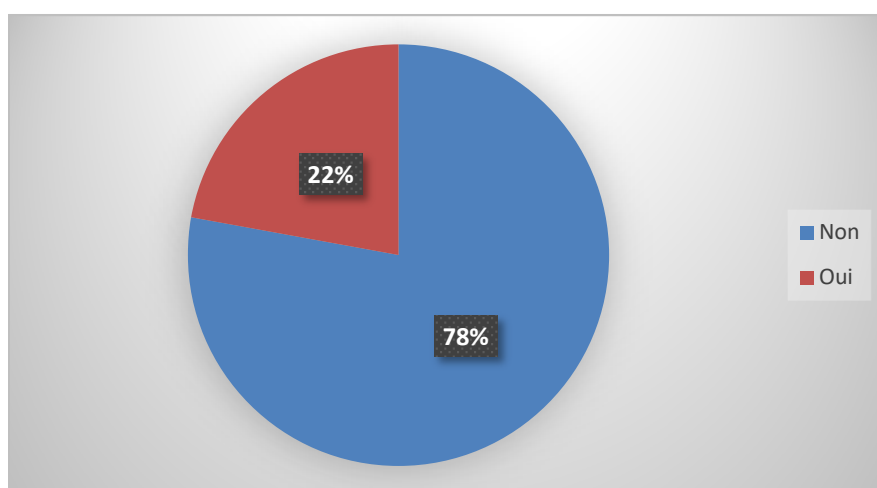
RAPPORT DE BRANCHE 2019

64 % des cabinets employant des salariés handicapés estiment que leur intégration a été facile.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME - Emploi des travailleurs handicapés - janvier 2019

22 % des cabinets précisent disposer dans leurs effectifs d'un salarié ayant déclaré son handicap.

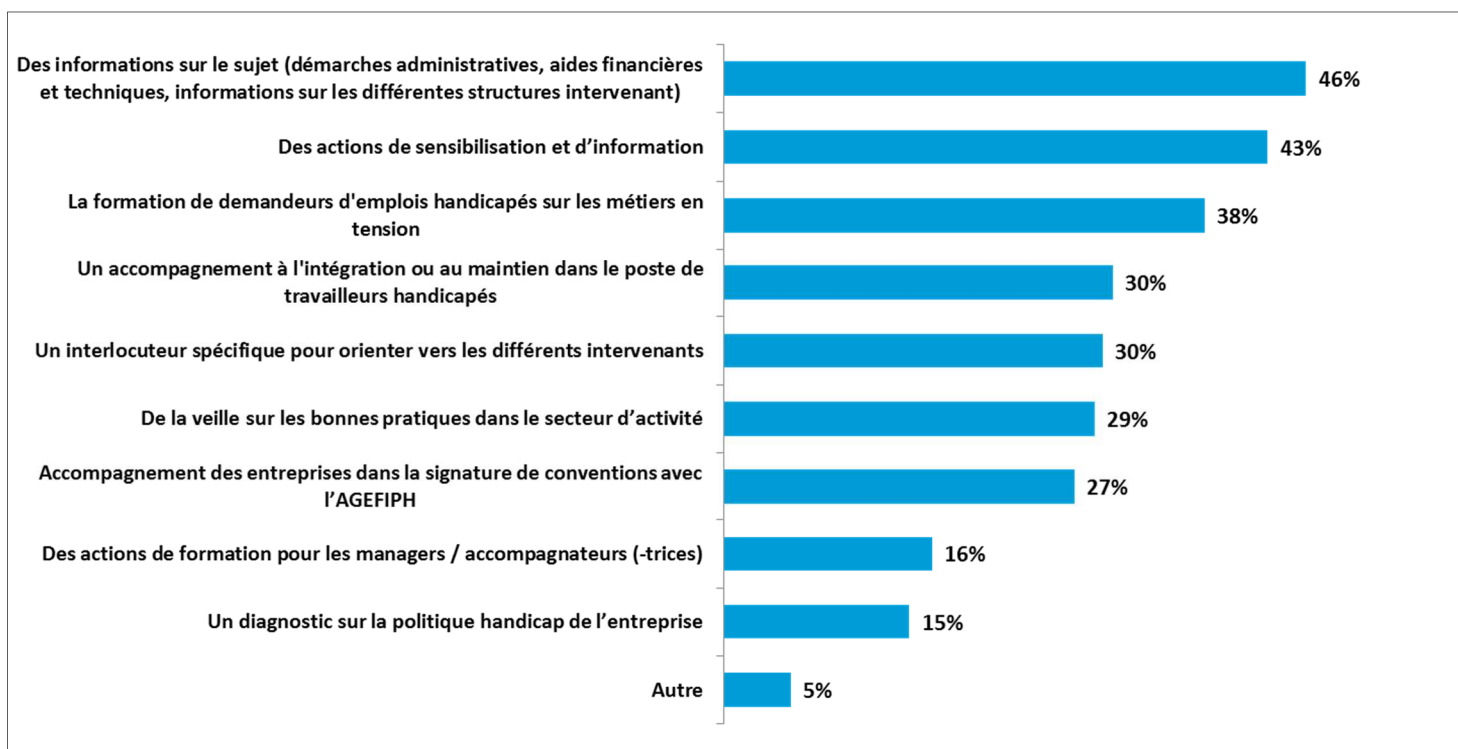


Enquête Délégation patronale – janvier 2019

RAPPORT DE BRANCHE 2019

85 % des cabinets sondés indiquent ne pas sous-traiter certaines de leurs prestations à des établissements du secteur protégé et adapté.

Enfin, 46 % des cabinets souhaiteraient davantage d'informations sur le handicap en provenance de la branche et 43 % des actions de sensibilisation.



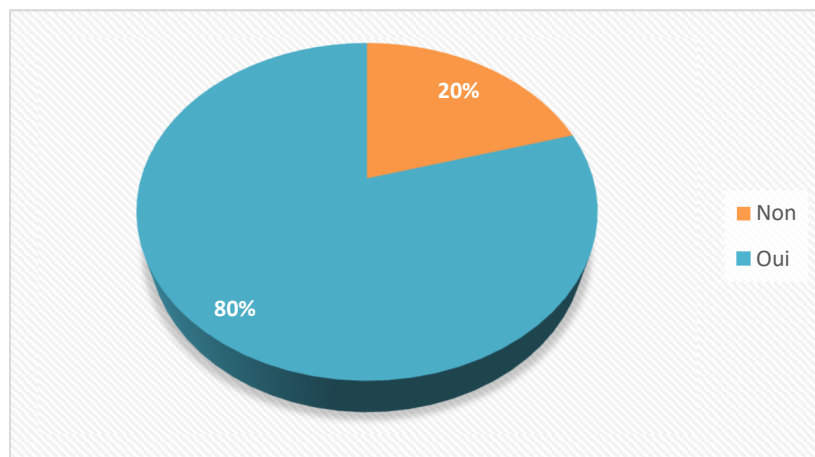
Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME - Emploi des travailleurs handicapés - janvier 2019

RAPPORT DE BRANCHE 2019

4. Mouvements de personnels

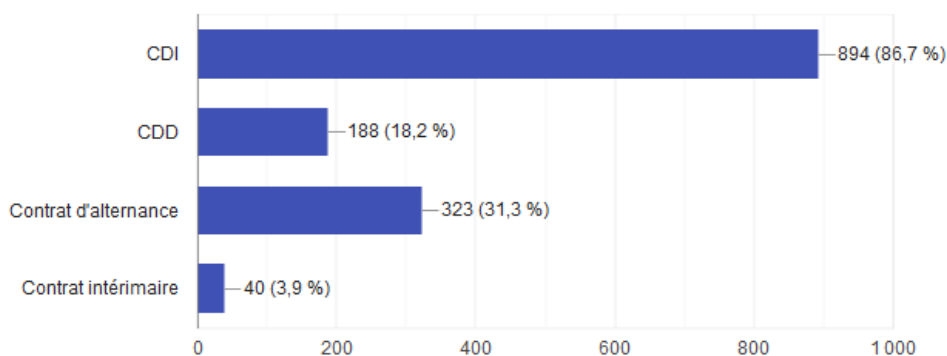
4.1. Recrutements

80 % des cabinets interrogés indiquent avoir recruté des collaborateurs sur les 12 derniers mois.



Enquête Délégation patronale – janvier 2019

86,7 % des recrutements ont été faits en CDI, 31,3 % en contrat d’alternance et 18,2 % en CDD. Le recours au travail intérimaire ne représente que 3,9 % des recrutements.



Enquête Délégation patronale – janvier 2019

Le recrutement se fait prioritairement en Expertise comptable (78 %) et en Social (47 %). La durée d’un recrutement reste relativement courte (entre 1 et 3 mois)¹⁰.

Au sein de la branche, les motifs de recrutement concernent pour l’essentiel le remplacement d’un salarié démissionnant (51,9%) et la création de poste (49,5%).

¹⁰ Source : Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2018-2019

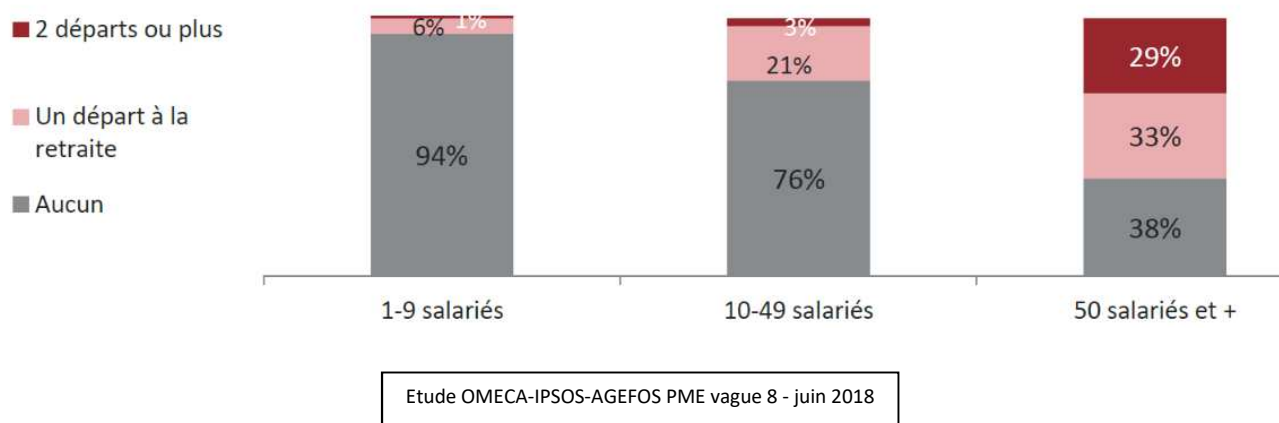
RAPPORT DE BRANCHE 2019

4.2. Mobilité

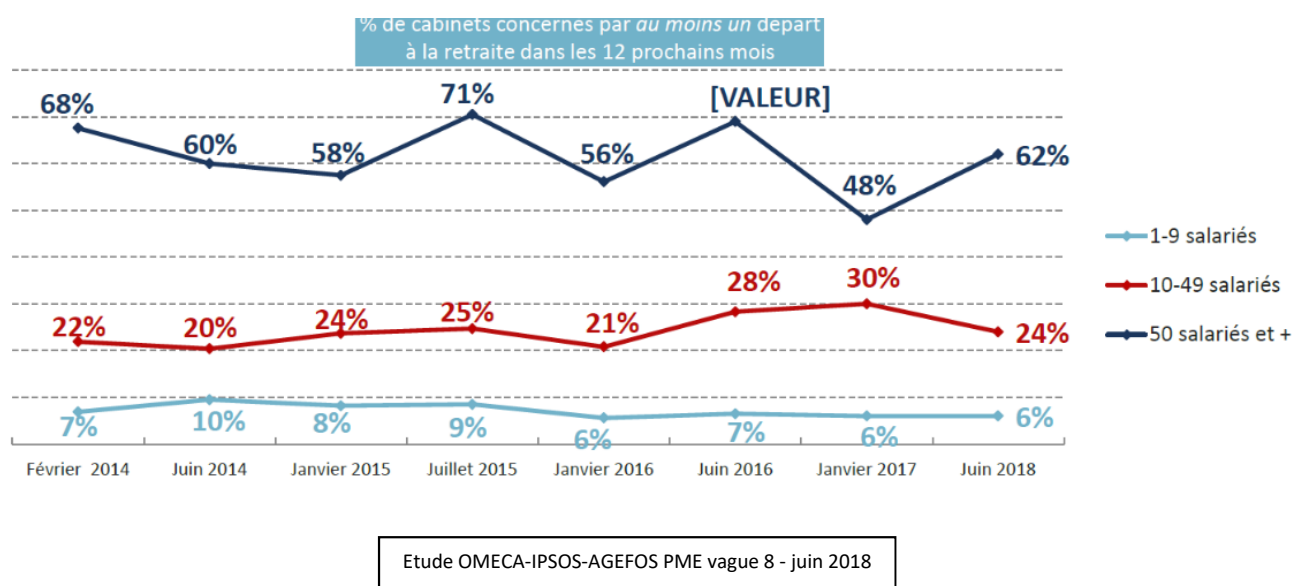
Parmi les cabinets sondés, 63,8 % indiquent que des collaborateurs les ont quittés au cours des 12 derniers mois¹¹.

La rémunération n'est plus le premier facteur de départ. L'ambiance et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle priment davantage¹².

Par ailleurs, le nombre de départs à la retraite est mécaniquement lié à la taille du cabinet.



La part des cabinets concernés par au moins un départ à la retraite reste relativement stable au fil du temps.



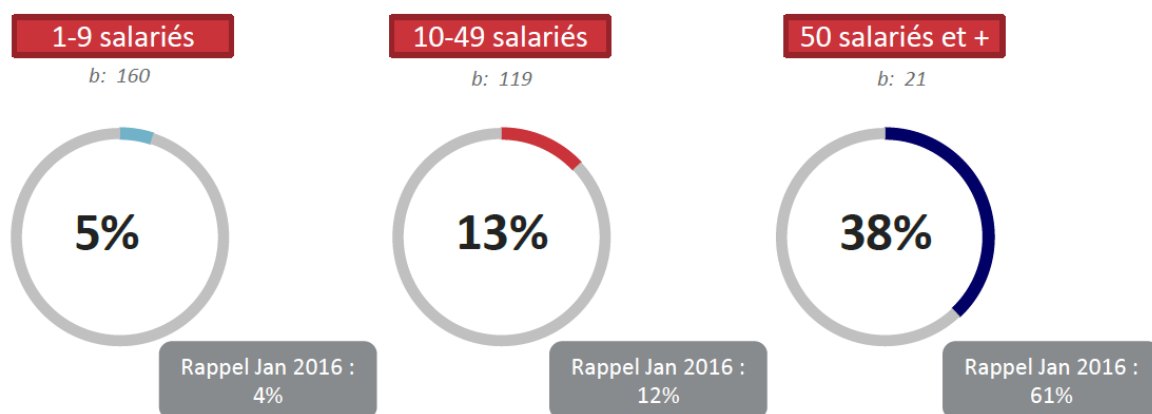
¹¹ Source : Enquête de la Délégation patronale – janvier 2019

¹² Source : Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2018-2019

RAPPORT DE BRANCHE 2019

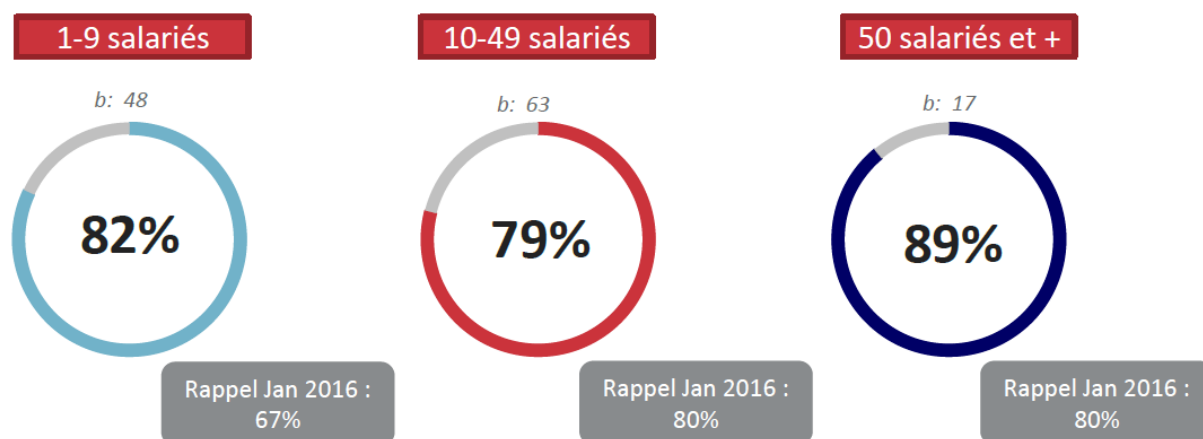
5. Egalité professionnelle

La part de collaboratrices ayant réussi le DEC¹³ reste stable dans les cabinets de petite taille et ceux de taille moyenne.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

L'obtention du DEC par une salariée déclenche une promotion dans des proportions semblables dans tous les cabinets. Cette proportion est en hausse par rapport à 2016 dans les petits cabinets.

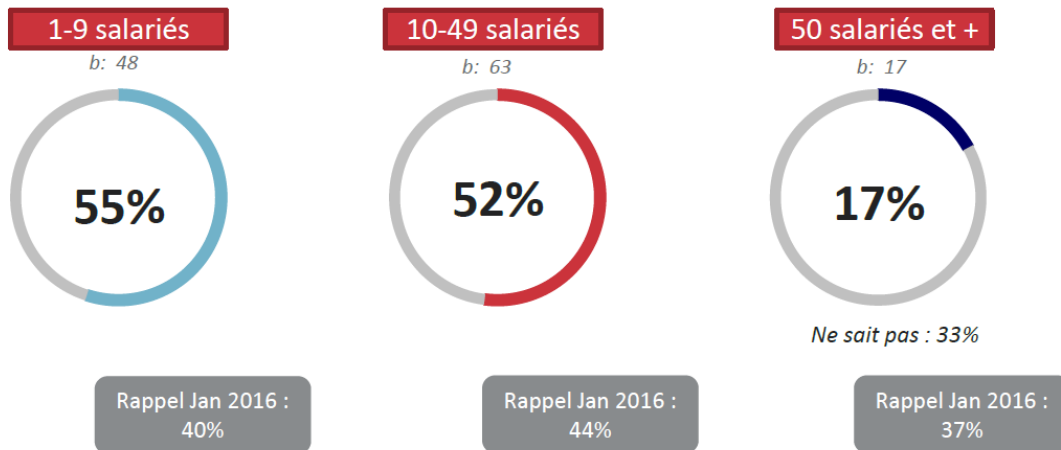


Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

¹³ DEC : Diplôme d'Expertise Comptable

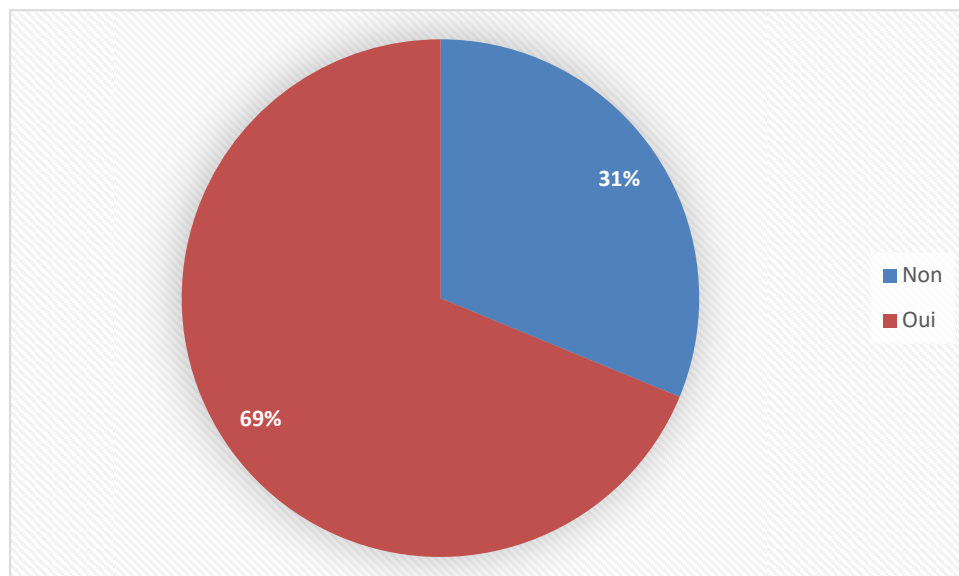
RAPPORT DE BRANCHE 2019

L'association au capital d'une collaboratrice ayant réussi le DEC est courante dans la moitié des cabinets de taille moyenne et ceux de petite taille.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

69 % des cabinets sondés déclarent avoir eu connaissance de l'accord de branche sur l'égalité professionnelle.

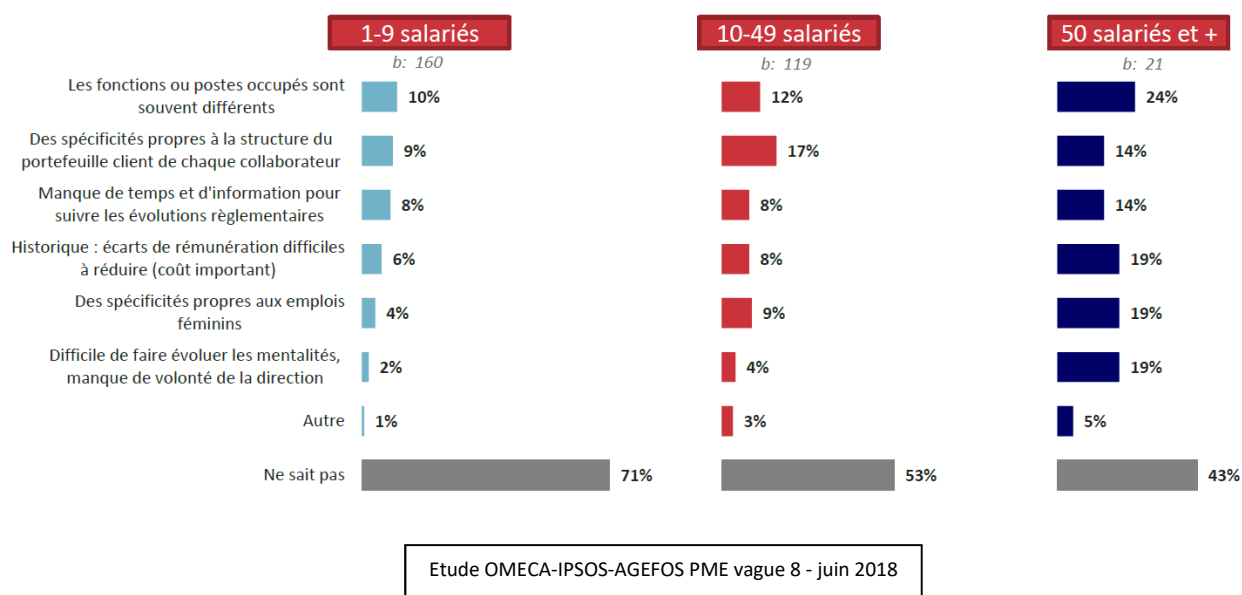


Enquête Délégation patronale – janvier 2019

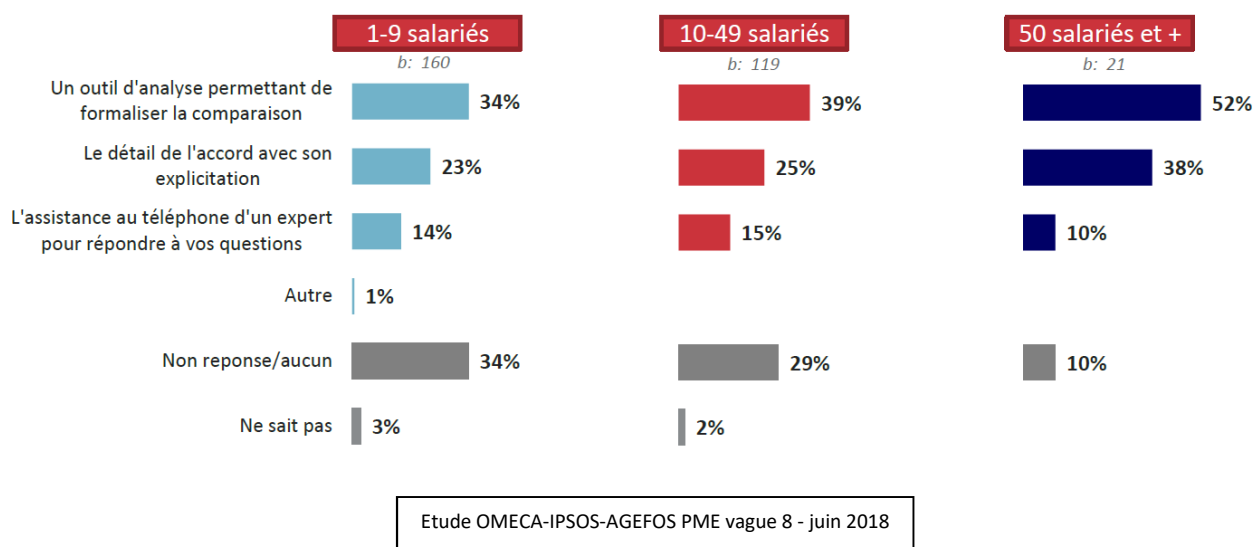
RAPPORT DE BRANCHE 2019

Ce sont les cabinets de grande taille (76 %) qui en ont eu le plus connaissance (60 % des cabinets de petite taille et 61 % des cabinets de taille moyenne). Le niveau de connaissance reste le même qu'en 2016¹⁴.

A l'instar de 2016, les cabinets ont du mal à identifier les principaux freins à l'application de l'accord pour l'égalité professionnelle.



Les outils facilitateurs dans l'optique de la mise en place de mesures prévues dans l'accord sur l'égalité professionnelle sont les mêmes qu'en 2016 : un outil d'analyse permettant de formaliser la comparaison et un détail de l'accord.



¹⁴ Source : Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 8 - juin 2018

RAPPORT DE BRANCHE 2019

En outre, 87,7 % des cabinets interrogés n'ont pas eu connaissance du site internet www.metierscomptabilite.fr



Enquête Délégation patronale – janvier 2019

III. La formation professionnelle

Parmi les mesures issues de la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014, la mesure relative à l'entretien professionnel est la plus connue. Ce sont les cabinets de grande taille qui ont la connaissance la plus large de cette loi.

Total « Bonne connaissance »	1-9 salariés	Janv. 2015	10-49 salariés	Janv. 2015	50 salariés et +	Janv. 2015
	b: 151	b:147	b: 121	b:114	b: 30	b:40
L'évolution de l'entretien professionnel rendu obligatoire tous les deux ans	<div><div></div></div> 71%	63%	<div><div></div></div> 78%↗	66%	<div><div></div></div> 97%	85%
La création d'un Compte Personnel de Formation (CPF)	<div><div></div></div> 52%	55%	<div><div></div></div> 65%	75%	<div><div></div></div> 90%	78%
La réforme du financement de la formation, qui institue une obligation de former plutôt qu'une obligation de...	<div><div></div></div> 46%	50%	<div><div></div></div> 66%	60%	<div><div></div></div> 90%↗	63%
Les nouvelles modalités relatives à l'Apprentissage	<div><div></div></div> 44%	-	<div><div></div></div> 53%	-	<div><div></div></div> 66%	-

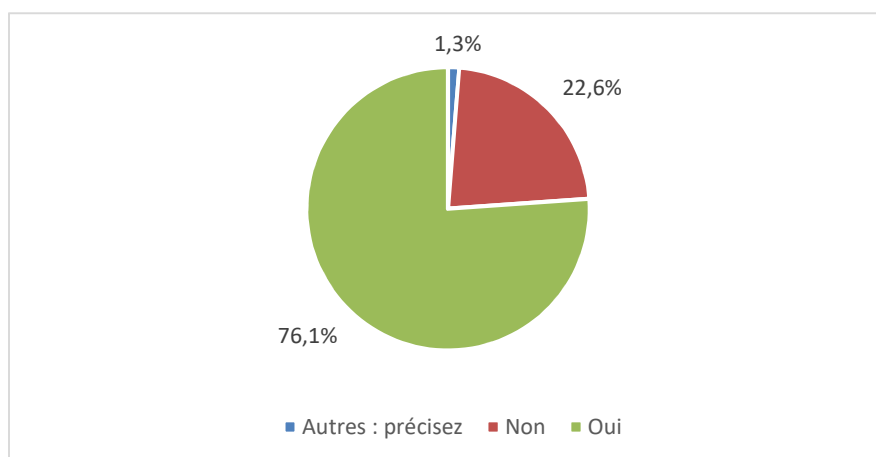
Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 6 - juin 2016

Par ailleurs, 57 % des collaborateurs déclarent avoir besoin d'une formation commerciale. 48 % d'entre eux souhaitent des formations sur les systèmes d'information des clients¹⁵.

¹⁵ Source : Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2016-2017

RAPPORT DE BRANCHE 2019

Enfin, 76,1 % des cabinets précisent que leurs collaborateurs bénéficient de formations à distance.



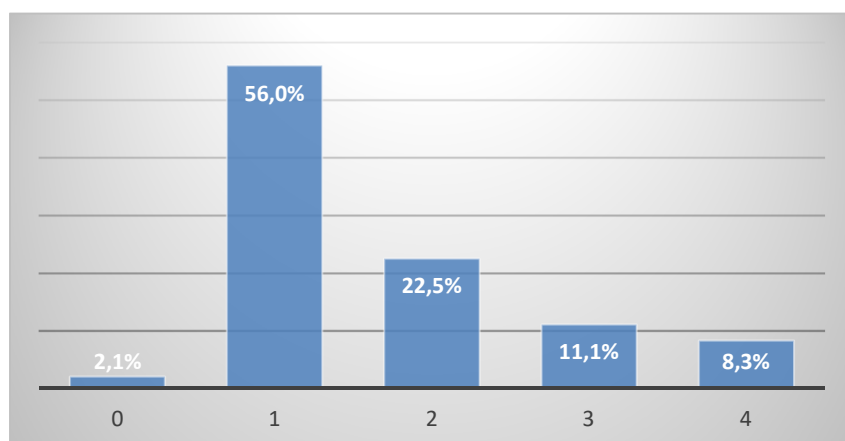
Etude EY – Impact du numérique sur la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes - novembre 2018

IV. Le numérique

7 % des cabinets de la branche ont recruté des profils aux compétences numériques spécifiques.

En outre, 43 % des cabinets ont intégré des outils collaboratifs à l'environnement de travail¹⁶.

58 % des répondants indiquent un niveau bas ou très bas d'intégration numérique de la relation client.



**Intégration numérique
de la relation-client**

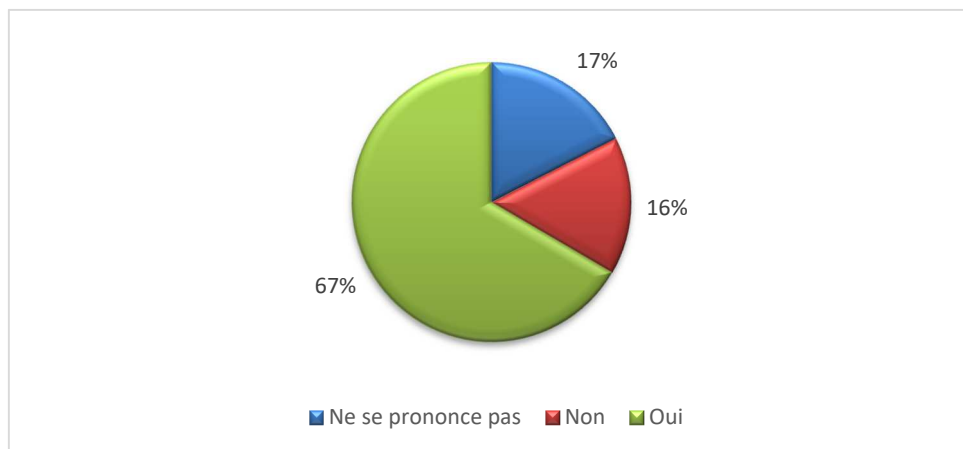
(note de 0 à 4)

Etude EY – Impact du numérique sur la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes - novembre 2018

¹⁶ Source : Etude EY – Impact du numérique sur la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes - novembre 2018

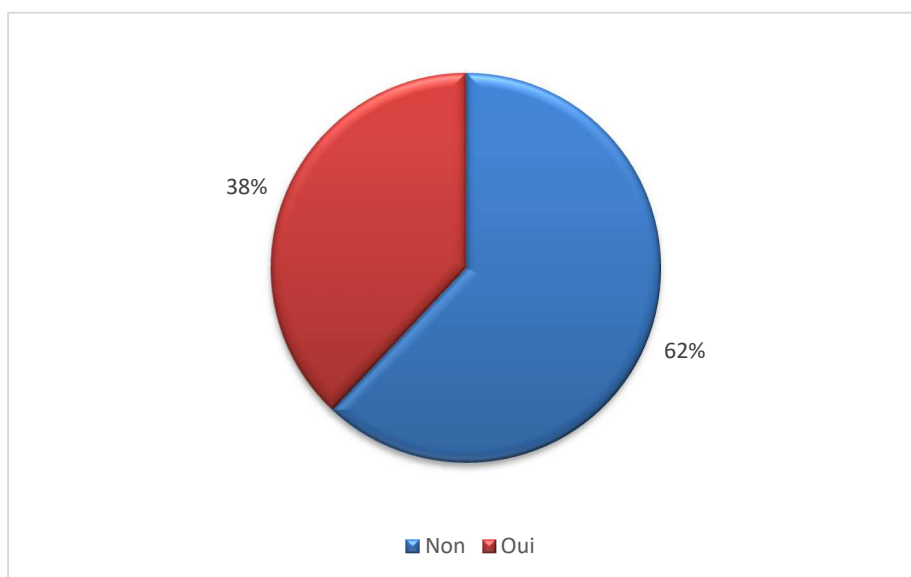
RAPPORT DE BRANCHE 2019

Le numérique est une priorité pour 67 % des cabinets.



Etude EY – Impact du numérique sur la
branche des experts-comptables et des
commissaires aux comptes - novembre
2018

Enfin, 38 % des cabinets disposent de personnel spécifiquement dédié à la gestion des équipements numériques ou informatiques.



Etude EY – Impact du numérique sur la branche des experts-
comptables et des commissaires aux comptes - novembre 2018

RAPPORT DE BRANCHE 2019

V. Les salaires

1. La grille des minima conventionnels

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires pour 2018, les organisations professionnelles d'employeurs IFEC et ECF, ainsi que les syndicats de salariés F3C-CFDT, CSFV-CFTC, FEC-FO et CFE-CGC sont parvenus à un accord de revalorisation des minima conventionnels le 2 février 2018.

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'applique au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

- **Valeur de base : 107,60 euros bruts ;**
- **Valeur hiérarchique : 66,27 euros bruts.**

Niveaux	Coefficients	Minima Montants annuels bruts (35 heures/semaine)	Minima Montants annuels bruts (forfait jours)
N5	170	18 044, 02 €	
	175	18 375, 37 €	
	180	18 706, 72 €	
	190	19 369, 42 €	
	200	20 032, 12 €	
	210	20 694, 82 €	
N4	220	21 357, 52 €	
	240	22 682, 92 €	
	260	24 008, 32 €	
	280	25 333, 72 €	
N3	330	28 647, 22 €	34 949, 61 €
	385	32 292, 07 €	37 135,88 €
N2	450	36 599, 62 €	40 259, 58 €
	500	39 913, 12 €	41 908, 78 €
N1	600	46 540, 12 €	48 867, 13 €

- **Indice 40 : 41 254 euros bruts/an.**

RAPPORT DE BRANCHE 2019

Prime d'ancienneté :

Paliers d'ancienneté	Montant annuel
3 ANS	322,80 €
6 ANS	645,60 €
9 ANS	968,40 €
12 ANS	1291,20 €
15 ANS ET PLUS	1614 €

RAPPORT DE BRANCHE 2019

2. Les salaires réels

Nota : Les données chiffrées sont exprimées en K € annuels bruts et n'intègrent pas les éléments de salaire variable, ainsi que les avantages en nature.

2.1. L'expertise comptable

EXPERTISE COMPTABLE

	PARIS-IDF			NORD-EST			NORD-OUEST			SUD-EST			SUD-OUEST		
	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX
ASSISTANT COMPTABLE GESTION DE DOSSIERS JUSQU'À LA PRÉPARATION DU BILAN															
Cabinet < 20 salariés	24	28	30	20	22	24	19	22	24	18	21	24	19	20	23
Cabinet entre 20 et 50 salariés	24	28	30	20	22	24	20	22	24	19	22	25	20	22	25
Cabinet > 50 salariés	26	30	32	21	23	26	21	24	27	19	22	25	22	22	26
COLLABORATEUR COMPTABLE - 2 À 4 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET GESTION DE DOSSIERS DE LA TENUE À LA LIASSE FISCALE															
Cabinet < 20 salariés	32	35	38	24	26	28	24	26	28	24	26	28	25	26	27
Cabinet entre 20 et 50 salariés	32	37	40	24	26	30	24	27	30	24	27	30	25	27	29
Cabinet > 50 salariés	33	38	42	26	28	32	26	29	32	25	27	30	26	28	30
COLLABORATEUR COMPTABLE / RESPONSABLE DE DOSSIERS - PLUS DE 4 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET GESTION DE DOSSIERS DE LA TENUE À LA LIASSE FISCALE															
Cabinet < 20 salariés	38	40	45	26	29	35	26	29	35	27	29	33	27	30	32
Cabinet entre 20 et 50 salariés	38	42	45	27	30	36	27	30	36	28	30	34	27	30	33
Cabinet > 50 salariés	40	43	48	30	34	38	29	32	38	28	32	35	27	30	35
CHEF DE MISSION / SUPERVISEUR AVEC ENCADREMENT TECHNIQUE															
Cabinet < 20 salariés	40	44	48	29	33	41	30	33	39	30	33	38	32	35	37
Cabinet entre 20 et 50 salariés	40	44	48	30	34	43	31	35	42	31	35	40	33	35	40
Cabinet > 50 salariés	42	45	50	32	37	46	32	37	45	34	38	44	35	38	45
CHEF DE MISSION AVEC ENCADREMENT MANAGERIAL															
Cabinet < 20 salariés	44	47	52	30	34	41	31	34	44	34	37	40	35	38	40
Cabinet entre 20 et 50 salariés	46	50	55	32	36	44	33	37	46	36	40	45	36	38	45
Cabinet > 50 salariés	48	50	55	34	39	49	34	40	49	38	43	48	39	42	48
MANAGER / RESPONSABLE DE BUREAU - AVEC ENCADREMENT DE MOINS DE 6 PERSONNES															
Cabinet < 20 salariés	56	60	80	38	44	48	41	45	52	38	41	46	47	49	52
Cabinet entre 20 et 50 salariés	56	65	85	39	44	57	41	48	54	39	43	48	48	50	57
Cabinet > 50 salariés	60	65	87	41	46	64	43	52	62	41	45	52	49	57	64
MANAGER / RESPONSABLE DE BUREAU - AVEC ENCADREMENT DE MINIMUM 6 PERSONNES															
Cabinet < 20 salariés	60	65	80	42	49	60	42	49	57	42	47	53	42	45	52
Cabinet entre 20 et 50 salariés	65	70	120	42	52	68	45	51	64	47	49	55	45	50	57
Cabinet > 50 salariés	65	75	120	44	55	75	49	58	69	48	53	63	49	57	71
EXPERT-COMPTABLE DIPLOME, SALAIRE MOINS DE 7 ANS D'EXPERIENCE SUR CE POSTE															
Cabinet < 20 salariés	*			42	47	57	42	48	58	44	48	55	44	45	52
Cabinet entre 20 et 50 salariés	*			42	48	60	43	49	60	45	52	60	45	47	55
Cabinet > 50 salariés	*			43	51	70	45	55	68	50	62	67	48	54	65
EXPERT-COMPTABLE DIPLOME, SALAIRE PLUS DE 7 ANS D'EXPERIENCE SUR CE POSTE															
Cabinet < 20 salariés	*			50	56	75	48	57	75	50	55	60	50	54	60
Cabinet entre 20 et 50 salariés	*			52	63	95	50	62	72	53	62	70	53	61	69
Cabinet > 50 salariés	*			68	69	115	59	72	88	60	67	75	58	68	72

* Sur Paris-IDF, les cabinets recherchent une expérience terrain et des compétences, et non un statut ou un diplôme. Ainsi, la rémunération ne peut être définie en fonction du Diplôme d'Expertise Comptable. Veuillez vous reporter aux autres dénominations de poste pour évaluer un salaire.

RAPPORT DE BRANCHE 2019

2.2. Audit

AUDIT & FONCTIONS D'EXPERTS EN AUDIT

PARIS-IDF			NORD-EST			NORD-OUEST			SUD-EST			SUD-OUEST		
MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX

AUDIT JUNIOR - MOINS DE 2 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT

Cabinet < 20 salariés	30	33	36	24	25	27	24	25	27	24	26	27	24	23	26
Cabinet entre 20 et 50 salariés	32	34	38	25	26	27	25	26	29	26	27	29	24	28	29
Cabinet > 50 salariés	33	36	40	27	30	33	27	28	32	28	29	30	25	28	30

AUDITEUR SENIOR / RESPONSABLE DE MISSION - 2 A 4 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT

Cabinet < 20 salariés	36	38	45	27	30	36	28	31	36	32	33	34	27	31	33
Cabinet entre 20 et 50 salariés	38	42	48	28	32	37	29	34	39	35	38	40	28	33	35
Cabinet > 50 salariés	38	43	50	30	37	42	32	35	42	40	42	45	32	35	40

SUPERVISEUR / CHEF DE MISSION - PLUS DE 4 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT

Cabinet < 20 salariés	45	50	55	34	37	44	34	38	41	38	40	45	35	38	43
Cabinet entre 20 et 50 salariés	46	50	58	35	39	48	35	40	48	42	45	48	36	39	43
Cabinet > 50 salariés	48	55	60	36	41	51	38	44	51	50	55	60	39	45	50

MANAGER / DIRECTEUR DE MISSION - PLUS DE 8 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT

Cabinet < 20 salariés	60	65	90	41	45	53	42	48	60	45	48	53	43	48	53
Cabinet entre 20 et 50 salariés	62	70	105	43	53	67	46	55	69	46	49	55	45	52	55
Cabinet > 50 salariés	65	75	110	44	56	79	46	58	82	55	60	80	48	58	65

EXPERT-COMPTABLE, COMMISSAIRE AUX COMPTES DIPLOME, SALARIE

Cabinet < 20 salariés	*		50	59	72	52	59	75	54	65	80	54	60	70
Cabinet entre 20 et 50 salariés	*		52	63	84	59	67	78	57	73	89	60	67	75
Cabinet > 50 salariés	*		60	75	114	60	76	98	63	84	118	65	75	90

CONSOLIDEUR PLUS DE 60% DE SON TEMPS, PASSE SUR CETTE FONCTION

Cabinet < 20 salariés	40	42	46
Cabinet entre 20 et 50 salariés	48	55	67
Cabinet > 50 salariés	64	79	120

EVALUATION / FUSION / ACQUISITION PLUS DE 50% DE SON TEMPS, PASSE SUR CETTE FONCTION

Cabinet < 20 salariés	36	38	48
Cabinet entre 20 et 50 salariés	46	50	60
Cabinet > 50 salariés	60	75	100

AUDIT / EXPERTISE BANCAIRE PLUS DE 50% DE SON TEMPS, PASSE SUR CETTE FONCTION

Cabinet < 20 salariés	35	40	42
Cabinet entre 20 et 50 salariés	44	50	55
Cabinet > 50 salariés	58	65	90

RISK CONSULTING PLUS DE 50% DE SON TEMPS, PASSE SUR CETTE FONCTION

Cabinet < 20 salariés	33	36	39
Cabinet entre 20 et 50 salariés	40	46	54
Cabinet > 50 salariés	54	65	95

* Sur Paris-IDF, les cabinets recherchent une expérience terrain et des compétences, et non un statut ou un diplôme. Ainsi, la rémunération ne peut être définie en fonction du Diplôme d'Expertise Comptable. Veuillez vous reporter aux autres dénominations de poste pour évaluer un salaire.

RAPPORT DE BRANCHE 2019

2.3. Social et juridique

SOCIAL & JURIDIQUE

	PARIS-IDF			NORD-EST			NORD-OUEST			SUD-EST			SUD-OUEST		
	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX
GESTIONNAIRE PAIE JUNIOR - MOINS DE 2 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET															
Cabinet < 20 salariés	27	30	34	22	24	25	20	24	25	22	24	26	20	21	23
Cabinet entre 20 et 50 salariés	27	30	34	22	25	26	20	25	27	22	25	28	21	22	24
Cabinet > 50 salariés	28	32	34	24	27	28	24	26	28	24	25	27	22	24	26
GESTIONNAIRE PAIE CONFIRME - PLUS DE 2 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET															
Cabinet < 20 salariés	33	36	39	25	27	30	25	27	32	25	27	30	25	25	27
Cabinet entre 20 et 50 salariés	33	36	40	25	28	31	25	28	33	26	29	31	25	25	28
Cabinet > 50 salariés	33	36	42	26	30	35	26	30	34	27	30	34	25	27	30
RESPONSABLE SERVICE SOCIAL - AVEC ENCADREMENT 1 A 5 PERSONNES															
Cabinet < 20 salariés	42	43	46	29	32	36	28	32	39	35	36	38	32	34	37
Cabinet entre 20 et 50 salariés	42	45	50	30	34	43	30	35	43	36	38	40	33	39	40
Cabinet > 50 salariés	42	45	60	31	37	51	33	39	48	38	40	43	34	44	45
RESPONSABLE SERVICE SOCIAL - AVEC ENCADREMENT DE PLUS DE 5 PERSONNES															
Cabinet < 20 salariés		NS			NS			NS			NS			NS	
Cabinet entre 20 et 50 salariés	48	55	65	34	38	44	34	38	48	38	42	45	38	41	45
Cabinet > 50 salariés	50	60	70	36	42	54	35	42	56	42	45	47	40	47	54
ASSISTANT JURIDIQUE															
Cabinet < 20 salariés	26	28	30	21	23	26	20	22	26	20	23	26	22	23	25
Cabinet entre 20 et 50 salariés	26	28	35	20	24	26	20	22	26	22	25	28	20	23	27
Cabinet > 50 salariés	28	35	40	22	26	31	21	23	28	23	26	29	24	26	28
JURISTE DROIT SOCIAL - DE 2 A 5 ANS D'EXPERIENCE															
Cabinet < 20 salariés	30	35	40	24	27	32	24	27	31	24	27	34	22	25	30
Cabinet entre 20 et 50 salariés	32	38	48	24	28	34	27	31	38	25	30	40	25	31	37
Cabinet > 50 salariés	35	43	55	25	29	39	30	34	41	29	35	44	29	37	44
JURISTE DROIT DES SOCIETES - DE 2 A 5 ANS D'EXPERIENCE															
Cabinet < 20 salariés		NS			NS			NS			NS			NS	
Cabinet entre 20 et 50 salariés	35	40	45	25	29	34	27	34	40	29	33	37	27	31	33
Cabinet > 50 salariés	35	40	50	26	31	43	29	35	48	32	36	42	31	35	38
RESPONSABLE JURIDIQUE															
Cabinet < 20 salariés		NS			NS			NS			NS			NS	
Cabinet entre 20 et 50 salariés	45	50	55	35	39	48	35	43	54	37	38	40	33	39	47
Cabinet > 50 salariés	50	60	75	36	43	57	40	49	62	40	44	50	37	43	57
FISCALISTE - MOINS DE 5 ANS D'EXPERIENCE															
Cabinet < 20 salariés	35	40	45		NS			NS			NS			NS	
Cabinet entre 20 et 50 salariés	38	44	48	28	34	44	32	39	48	30	35	45	29	38	49
Cabinet > 50 salariés	38	44	60	31	37	48	35	42	54	45	50	60	40	47	58
FISCALISTE SENIOR - PLUS DE 5 ANS D'EXPERIENCE															
Cabinet < 20 salariés	45	55	60		NS			NS			NS			NS	
Cabinet entre 20 et 50 salariés	50	60	65	35	43	57	35	43	54	35	45	50	40	46	60
Cabinet > 50 salariés	60	70	100	36	47	72	36	45	65	50	60	65	42	49	70

* Sur Paris-IDF, les cabinets recherchent une expérience terrain et des compétences, et non un statut ou un diplôme. Ainsi, la rémunération ne peut être définie en fonction du Diplôme d'Expertise Comptable. Veuillez vous reporter aux autres dénominations de poste pour évaluer un salaire.

2.4. Analyse et perspectives

Les salaires à l'embauche augmentent pour les débutants en Expertise comptable et en Social. Bon nombre de cabinets qui intégraient des collaborateurs débutants sans expérience via l'alternance ou des contrats de professionnalisation ne parviennent plus à combler leurs besoins en ressources. Un salaire d'embauche en phase avec le marché est d'autant plus déterminant qu'il conditionne le nombre d'années de fidélité pour un cabinet. Un débutant embauché après son alternance à moins de 24K€ annuel brut reste rarement plus de 2 ans dans le cabinet.

Les salaires pratiqués sur les autres fonctions restent stables, hormis en Ile-de-France où la concurrence dynamise le marché, et parfois les rémunérations.

Par ailleurs, un certain nombre de cabinets comptent basculer leurs missions de Commissaires aux comptes en missions d'Audit contractuel suite au vote de la loi PACTE. L'écoute, le conseil et la sensibilité commerciale sont des compétences comportementales que les Auditeurs devront vite acquérir. Si une minorité d'entre eux se réoriente vers l'Expertise Comptable, la majorité perçoit l'opportunité de réaliser des missions à plus forte valeur ajoutée (et plus celles à caractère uniquement légal) afin d'améliorer la performance du cabinet.

Enfin, il est à noter qu'en régions, l'écart entre le volume de postes à pourvoir et la pénurie de candidats s'est renforcé. Le recrutement et la capacité à stabiliser les effectifs sont les enjeux majeurs des cabinets. Les politiques de rémunération sont revues à la hausse. Les employeurs proposent de vrais ajustements dans les grilles de salaire internes avec pour objectif de rester attractifs sur le marché.



HAYS – Rémunérations Audit & Expertise Comptable 2018-2019