Le Chiffre Déchaîné

Bulletin d'information CGT des salarié-e-s de l'expertise comptable
et du commissariat aux comptes n° 191

Une année 2024 pleine de promesses… de recul si nous ne sommes pas vigilants

Lors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation d'Interprétation et de Conciliation de la branche des Experts-Comptables et Commissaires aux Comptes qui s'est tenue le 12 janvier 2024, deux grands sujets étaient à l'ordre du jour :

- La formation professionnelle et notamment le financement par les entreprises des formations pour les salariés dans les cabinets de moins de 50 salariés ;
- La refonte de la classification.

Sans surprise, le patronat rechigne à financer davantage de formations, la cash machine qu'est l'alternance ayant 2 avantages : transférer le financement des formations liées à l'intégration dans notre branche sur les épaules de l'Etat et disposer de jeunes travailleurs et travailleuses dans les cabinets à bas coût.

La formation des salariés en place n'est pas une priorité : une grande partie des financements supplémentaires que consent le patronat de la branche est destiné au diplôme d'expert-comptable.

Un accord sur la formation dans la branche est en cours de négociation. Nul doute que cette négociation sera longue et fastidieuse étant donné le parti pris : disposer des financements publics au maximum sans contribuer à rien. Bref rien pour les salariés en réalité ! La classification est le second sujet d'importance abordé lors de cette réunion et sur ce point, la CGT a des propositions qui ne correspondent pas à celles proposées par le patronat qui ne veut plus faire référence aux niveaux d'études ni aux emplois repères : dit autrement, plus aucun élément d'objectivation du positionnement de chaque salarié sur la grille. Plus aucune référence au niveau d'études préalable et aux potentielles évolutions liées à la formation professionnelle. Dans un secteur réglementé comme le nôtre, cela interpelle.

En outre, le rôle de la classification est la formalisation d'une certaine hiérarchie sociale. Elle joue, à la fois, dans le registre de la hiérarchisation et dans celui attaché à des règles licites et collectives. En tous les cas, ce sont les « savoir-faire » qui sont achetés par l'entreprise et vendus par les individus. Ces « savoir-faire » sont acquis via l'éducation nationale, l'expérience professionnelle et la formation professionnelle. La classification est :

- Un outil pour classer un individu dans un collectif,
- Un outil pour qu'un individu puisse s'identifier, se positionner dans un collectif,
- Un outil pour classer des emplois, des formations, des individus.

Notre position s'articule autour de quelques principes :

- Des grilles par secteur : la classification doit être organisée par grandes filières métier,
- Une reconnaissance des salariés,
- Une hiérarchie salariale cohérente,
- Une perception de l'évolution professionnelle.

En outre, la grille de classification ne dispose pas du niveau agent de maîtrise, ce qui crée des difficultés pour nombre de salariés.

C'est dans ce sens que la CGT veut agir pour la création d'un niveau agent de maîtrise, et une classification revisitée pour mieux reconnaître les salariés.

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à fsetud@cgt.fr avec la mention « *Experts-Comptables* »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
Courriel : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr