Le syndicat de la Profession Comptable

EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES DE FRANCE

Rapport annuel de branche 2016

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

Commission Mixte paritaire 05 février 2016

RAPPORT DE BRANCHE 2016

En application des articles L.2241-1 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-F.O ont ouvert des négociations sur les salaires pour 2016.

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 (art. L.2241-2 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.

En vue de cette négociation fixée le 5 février 2016, le présent rapport a été remis par les organisations d'employeurs IFEC et ECF aux organisations syndicales de salariés le 2 février 2016.

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

1. Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4, sept. 2015 (enquête téléphonique réalisée du 8 au 17 juillet 2015, auprès d'un panel représentatif de 301 professionnels).

2. Enquête Délégation patronale sur la branche professionnelle (enquête envoyée par courriel le 13 janvier 2016 à l'ensemble des cabinets de la profession, 1056 répondants).

3. Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2015-2016 (enquête effectuée entre les mois d'avril et de mai 2015, et administrée auprès d'une base de 13 000 Experts-Comptables/Employeurs et 19 000 Collaborateurs/Salariés).

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 2016

I. Les données économiques

1. Le contexte économique général

Prévisions de croissance – Au troisième trimestre 2015, le PIB en volume[1] a augmenté en France (+ 0,3 %) après une stabilité au deuxième trimestre (0,0 %). La production des branches manufacturières a rebondi (+ 0,3 % après - 0,6 %). La production des services marchands a légèrement accéléré (+ 0,6 % après 0,3 %) et celle de biens et de services s'est redressée (+ 0,4 % après - 0,1 %). De plus, la production d'énergie a rebondi (+ 1,6 % après - 2,1 %), particulièrement en gaz et en électricité. En revanche, l'activité dans la construction continue de baisser (- 0,8 % après - 0,9 %).

Au quatrième trimestre 2015, le PIB serait de + 0,2 %, en ralentissement après le troisième trimestre. Cette révision à la baisse n'aurait, toutefois, pas d'impact sur la prévision de croissance pour l'ensemble de l'année, estimée à 1,1 %, niveau inédit depuis quatre ans, mais qui reste inférieur à la zone euro (+ 1,5 %). Les variations de stocks contribueraient positivement à la croissance de l'activité (+ 0,7 point au troisième trimestre, après – 0,4 point au deuxième trimestre), alors que les échanges commerciaux y contribueraient négativement (- 0,7 points au troisième trimestre après – 0,4 point le trimestre précédent). Au premier trimestre 2016, l'économie française accélérerait (+ 0,4 %), en conservant ce rythme au deuxième trimestre. Après une année de reprise modérée en 2015, **l'acquis de croissance pour 2016 atteindrait + 1,0 % au milieu de l'année** - (note de conjoncture INSEE décembre 2015).

Inflation 2015 - En moyenne annuelle, les prix à la consommation ont **augmenté de 0,2 % en 2015 après + 0,5 % en 2014.** L'augmentation des prix en décembre 2015 (+ 0,2 %) résulte des hausses saisonnières de certains services et produits manufacturés. Elles sont en partie compensées par un nouveau recul des prix de l'énergie et des produits alimentaires frais. Les prix des services ont également augmenté en décembre 2015 (+ 0,6 %), essentiellement du fait des hausses saisonnières des prix des services liés au tourisme. S'y ajoutent chaque année en décembre, la hausse des taxes d'enlèvement des ordures ménagères (+ 1,3 %) et celle des primes d'assurance (+ 0,9 %) - (Source INSEE : décembre 2015).

Créations d'entreprises en 2015 – En 2015, 525 091 entreprises ont été créées en France contre 550 794 en 2014. Le nombre cumulé de créations au cours du dernier trimestre 2015 diminue de 3,9 % (en données brutes) par rapport au même trimestre de 2014, du fait du repli des micro-entrepreneurs (- 22,5 %). La construction et le commerce sont les secteurs contribuant le plus à la baisse générale[2]. En sens inverse, beaucoup plus d'entreprises se créent dans le secteur des transports par rapport aux mêmes mois de l'année précédente.

[1] Les volumes sont mesurés aux prix de l'année précédente chaînés et corrigés des variations saisonnières et des effets des jours ouvrables.

[2] La contribution d'un secteur à l'évolution d'ensemble est l'évolution observée dans ce secteur, pondérée par le poids relatif du secteur dans l'ensemble.

En données brutes, le nombre cumulé de créations durant les douze derniers mois baisse de 4,7 %. Ceci traduit le fort recul des immatriculations de micro-entrepreneurs (- 21,2 %). À l'inverse, les créations d'entreprises individuelles hors micro-entrepreneurs bondissent (+ 27,6 %) et les créations de sociétés s'accroissent aussi (+ 3,8 %) – (Source INSEE).

Défaillance d'entreprises – Selon les chiffres communiqués par la banque de France, au mois d'octobre 2015, le cumul sur 12 mois du nombre de défaillances d'entreprises était de 62 163, soit une **baisse de + 1,7 %** par rapport à octobre 2014.

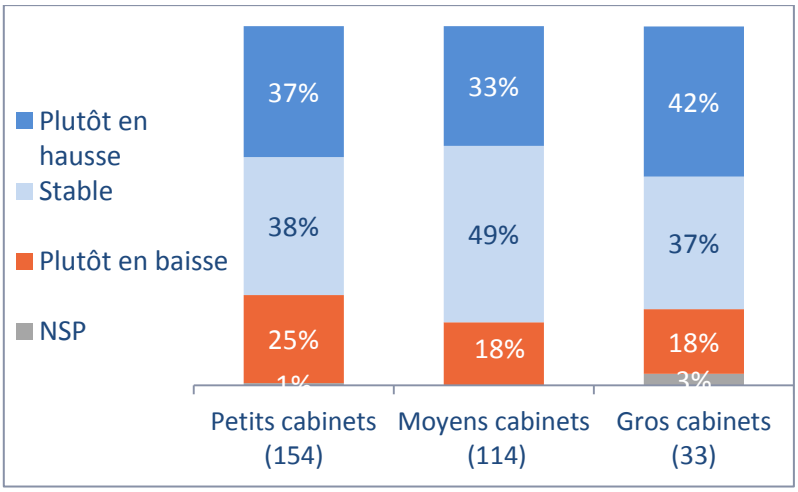
Les défaillances cumulées diminuent de 0,8 % dans les microentreprises. Elles reculent davantage pour les autres catégories de tailles (- 7,8 % pour les autres PME et - 25,4 % pour les ETI et grandes entreprises).

Hausse du SMIC 2016 - En application des mécanismes légaux de revalorisation, le taux horaire du SMIC est porté, au premier janvier 2016, à 9,67 euros bruts contre 9,61 euros en 2015, soit 1466.62 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires. **Cette revalorisation correspond à une augmentation de + 0,6 %.** Pour rappel, en 2015, la revalorisation a été de 0,8 % (contre + 1,1% en 2014).

2. Les données sur le secteur

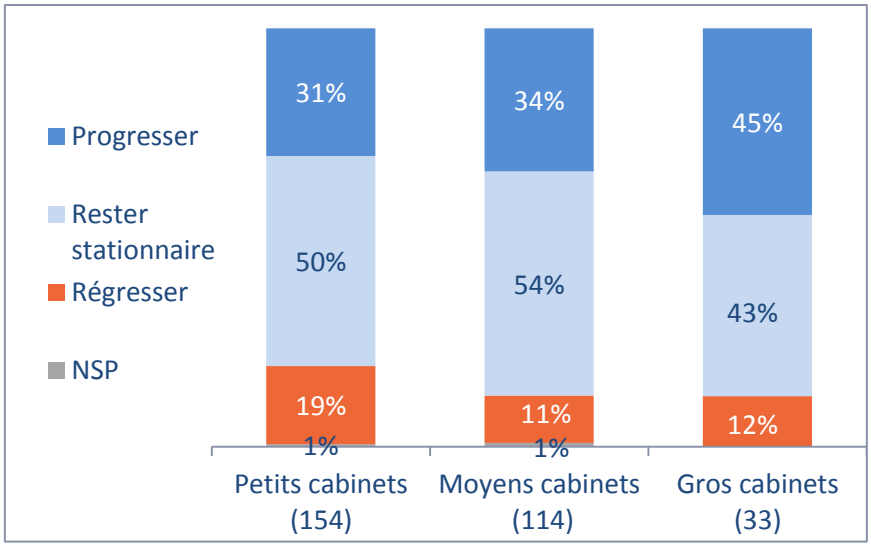
61 % des cabinets ont vu leur portefeuille stagner ou diminuer durant le premier semestre 2015, seuls 37 % d'entre eux déclarent une hausse.

Les cabinets de grande taille semblent avoir davantage profité de cette hausse, en effet 42 % déclarent avoir connu une croissance du nombre de leurs clients.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

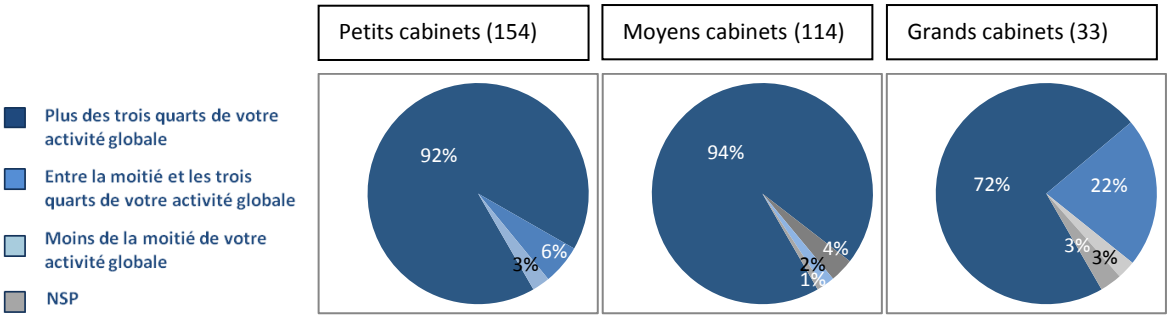
Pour le second semestre 2015, les cabinets ne se montraient pas plus optimistes. Seulement un tiers d'entre eux s'attendait à une hausse du portefeuille clients.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

Pour 9 cabinets sur 10, l'activité récurrente participe à hauteur des ¾ de leur chiffre d'affaires voire davantage encore.

Les cabinets de grande taille sont les seuls pour lesquels les missions exceptionnelles représentent un poids non-négligeable.

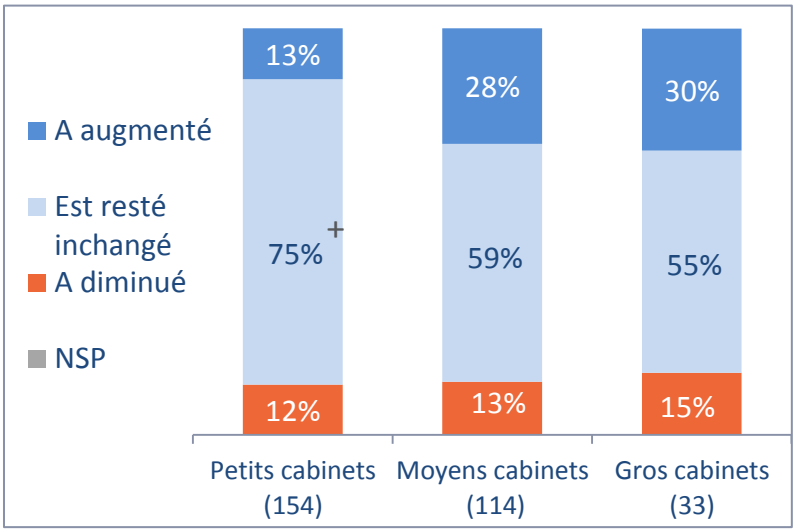


Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

II. L'emploi

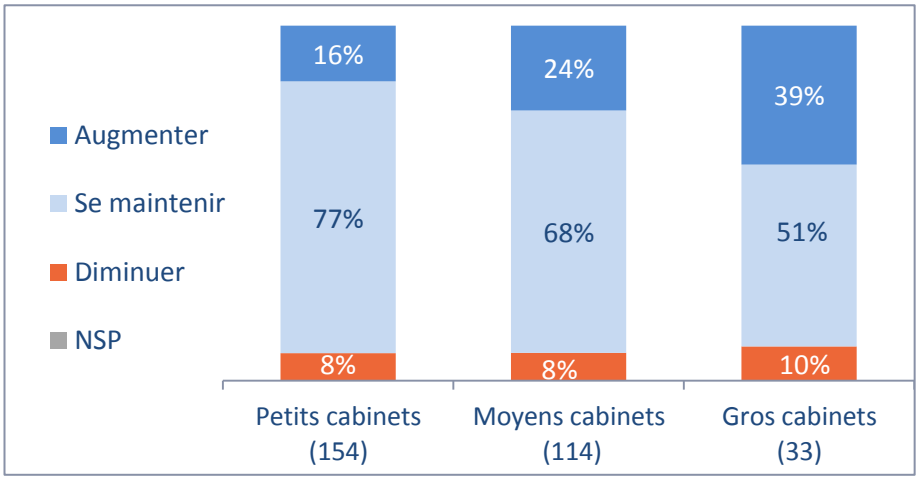
1. Les effectifs salariés

Au premier semestre 2015, une grande majorité de cabinets n'envisageait pas d'augmenter ses effectifs (78 %).



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

Cette tendance se confirme au second semestre 2015.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

2. Répartition des salariés

2.1. Répartition par sexe

Sur les 1056 répondants de l'enquête menée par la Délégation patronale en janvier 2016, 38,5 % d'entre eux indiquent que la part de femmes dans leur effectif salarié est comprise entre 76 et 100 %, 15,5 % d'entre eux précisent que cette part est comprise entre 26 et 50 % et seulement 0,8 % d'entre eux, que cette part se situe entre 1 et 10 %.

2.2. Répartition par tranche d'âge

L'âge moyen des salariés de la branche (39,3 ans) se situe dans la moyenne de la population active. Toutefois, sur cette variable également, les différences par métiers et types de contrat sont assez fortes :

- 39,0 ans pour les personnels en CDI ;
- 29,8 ans pour les personnels en CDD ;
- 22,1 ans pour les apprentis.

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

Effectif selon le contrat et la tranche d'âge

	Non salariés	CDI	CDD	Apprentis	Ensemble
Moins de 20 ans	0	0	33	69	102
20 à 25 ans	99	9 596	3 606	3 068	16 370
26 à 44 ans	5 656	75 058	1 564	0	82 278
45 à 54 ans	5 310	28 236	329	0	33 875
55 à 60 ans	2 009	8 911	92	0	11 013
61 ans et plus	1 828	2 082	214	0	4 124

Source : Enquête Emploi 2012

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 (29,5 ans), y compris pour les CDD.

Effectif en poste selon le contrat et la tranche d'ancienneté

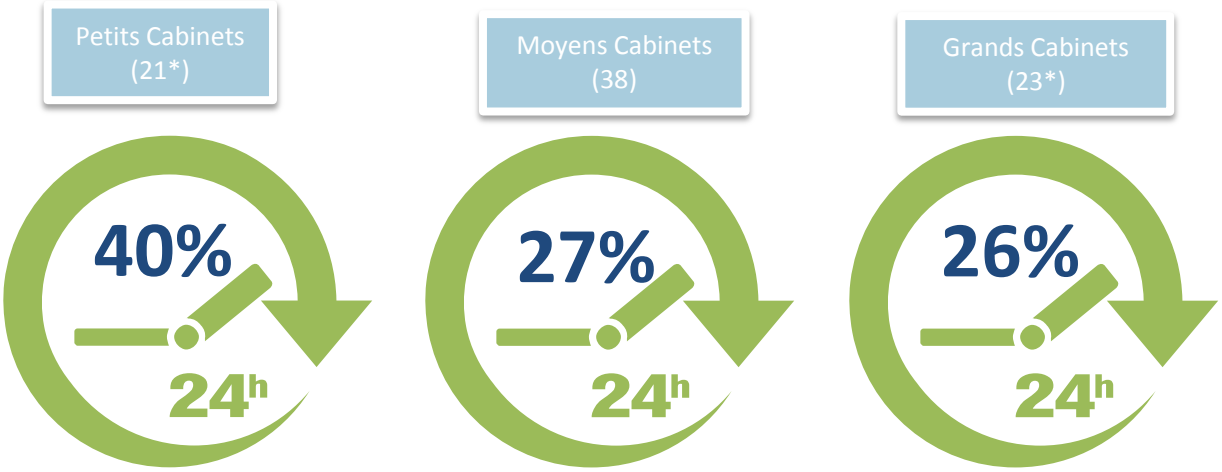
	Non salariés	CDI	CDD	Apprentis	Ensemble
Moins d'un an	474	10 257	4 301	1 901	16 933
1 an à moins de 2 ans	698	8 988	313	0	9 999
2 ans à 5 ans	1 024	17 072	317	0	18 413
6 à 9 ans	2 456	19 751	0	0	22 207
10 à 14 ans	2 869	23 569	0	0	26 438
15 à 19 ans	1 644	7 761	0	0	9 404
20 ans et plus	4 388	25 276	0	0	29 664

Source : Enquête Emploi 2012

2.4. Répartition du temps de travail

- **Forfait jours**

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



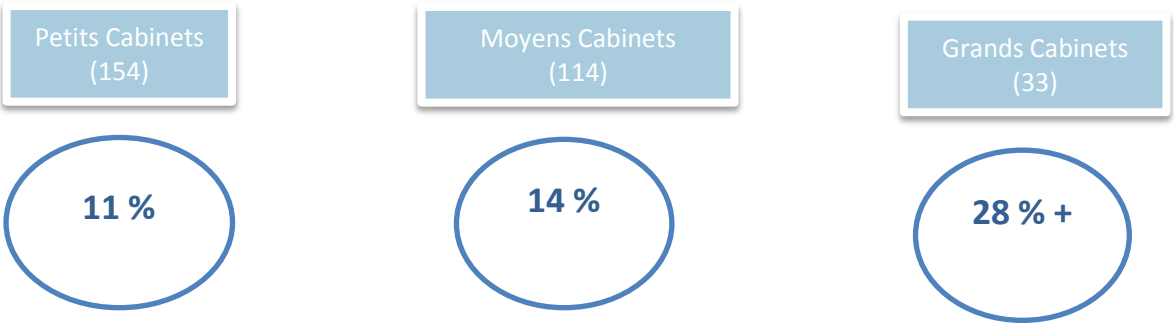
*** !! Bases faibles, interprétation des scores uniquement en tendance**

Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

Le recours au forfait jours est une pratique plus courante en Île-de-France (39 %).

- **Forfait-heures**

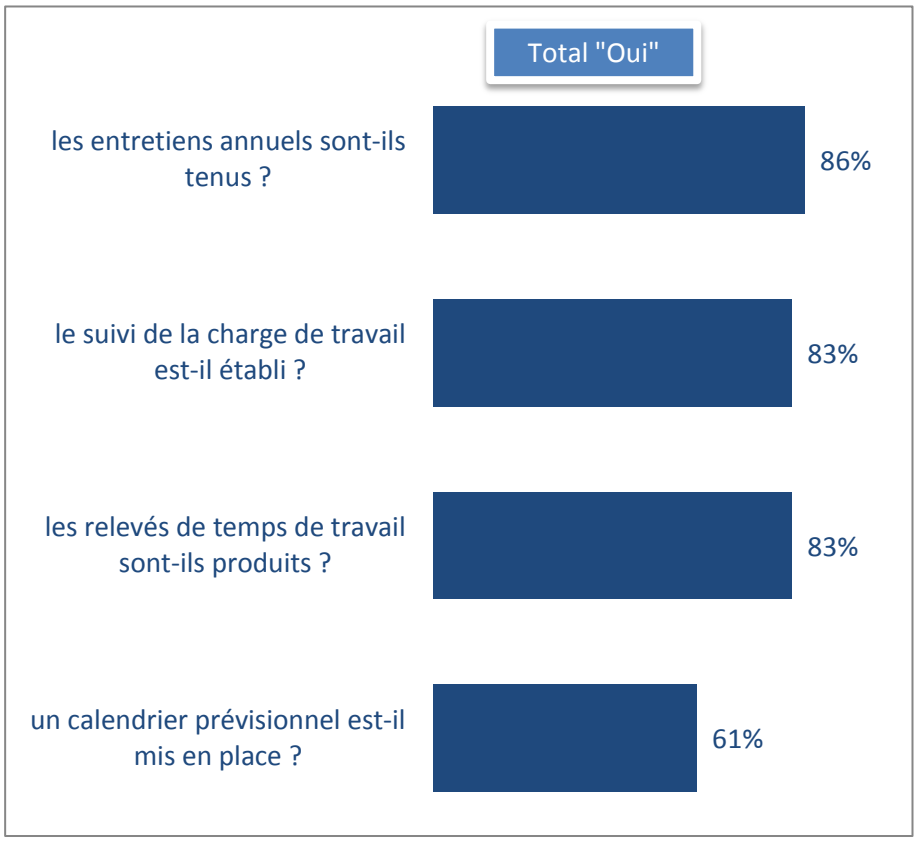
L'emploi des salariés au forfait-heures est davantage représenté au sein des cabinets de grande taille. Cela concerne ainsi 28 % des cabinets de 20 salariés et plus, contre seulement 11 % des cabinets de petite taille.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

À noter également quelques spécificités régionales dans le Sud-Ouest et le Sud-Est, où cette modalité de gestion du temps de travail reste marginale.

La majorité des cabinets employant des salariés au forfait-heures assure un suivi du temps de travail effectif et de la charge de travail.

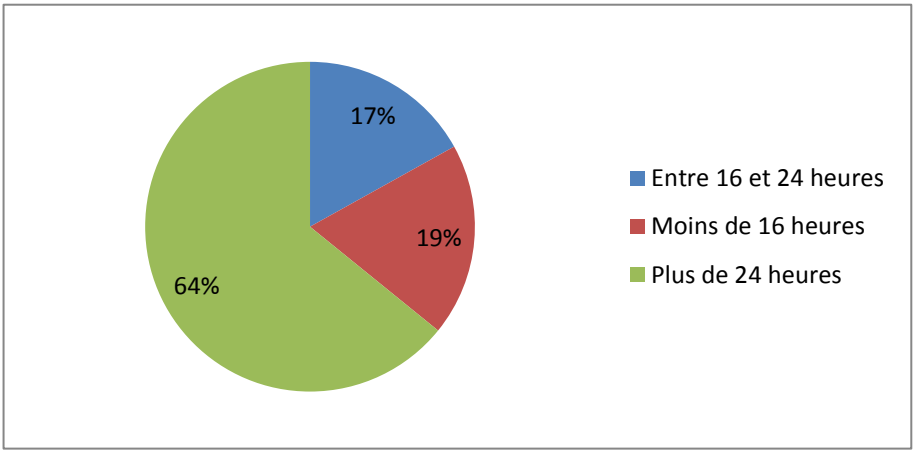


Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

- **Temps partiel**

69 % des cabinets indiquent que la part des salariés à temps partiel représente entre 0 et 25 % de leur effectif salarié.

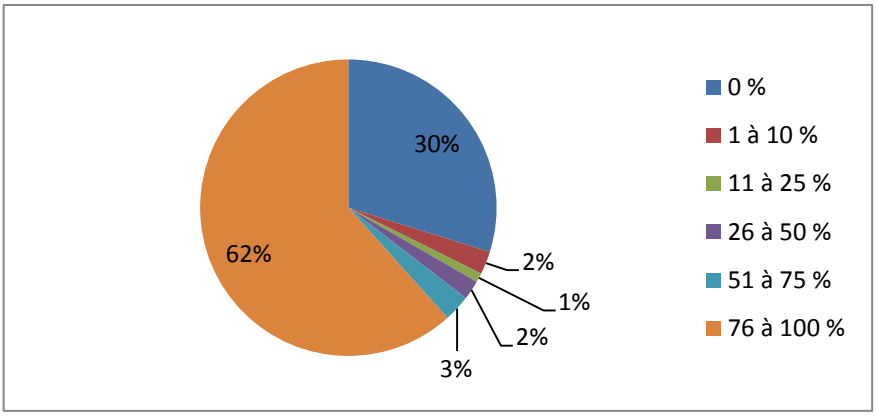
64 % des contrats de travail à temps partiel conclus dans les cabinets sont d'une durée supérieure à 24 heures hebdomadaires, 17 % sont d'une durée comprise entre 16 et 24 heures et 19 % d'une durée inférieure à 16 heures.



Enquête Délégation patronale – janvier 2016

58 % des cabinets indiquent que 76 à 100 % de leurs contrats à temps partiel ont été conclus à la demande du salarié.

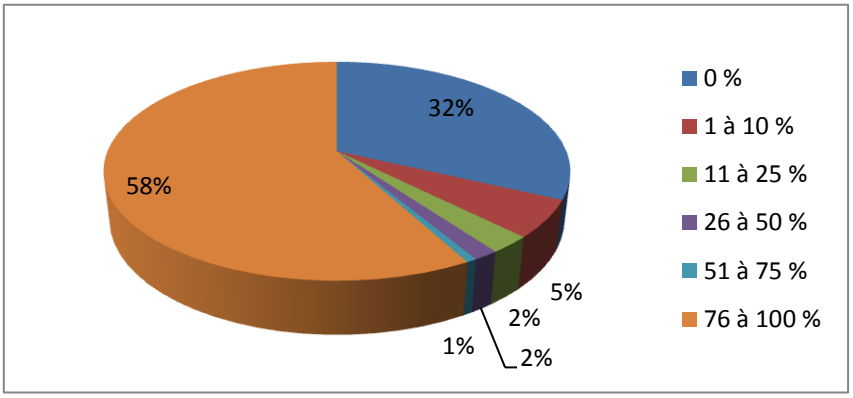
Enfin, 62 % des cabinets indiquent que 76 à 100 % de leurs contrats à temps partiel ont été conclus avec des femmes.



Enquête Délégation patronale – janvier 2016

3. Travailleurs handicapés

85,5 % des cabinets n'emploient pas actuellement de salariés reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH.



Enquête Délégation patronale – janvier 2016

Seuls 10,1 % des cabinets sous-traitent certaines de leurs prestations à des établissements du secteur protégé et adapté.

4. Mouvements de personnels

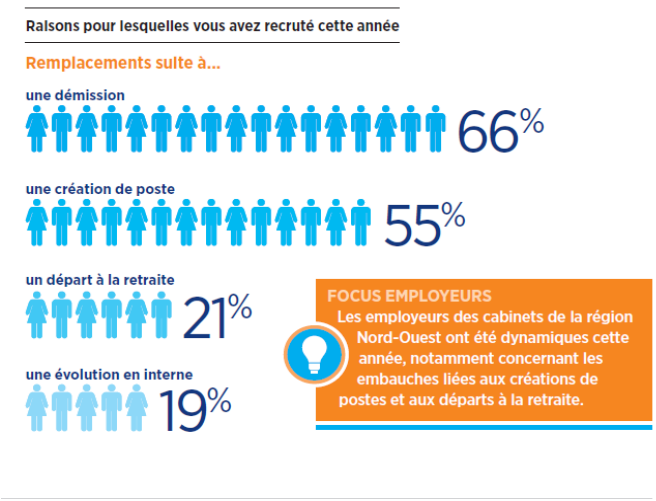
4.1. Recrutements

En 2015, 77 % des employeurs sondés ont recruté[3].

80 % des recrutements ont été faits en CDI contre 20 % en CDD.

Les créations de poste ont légèrement augmenté. L'une des raisons évoquées : les cabinets sont conscients de l'importance de développer de nouvelles compétences pour accroître la diversité de leurs offres et pour se différencier de la concurrence.

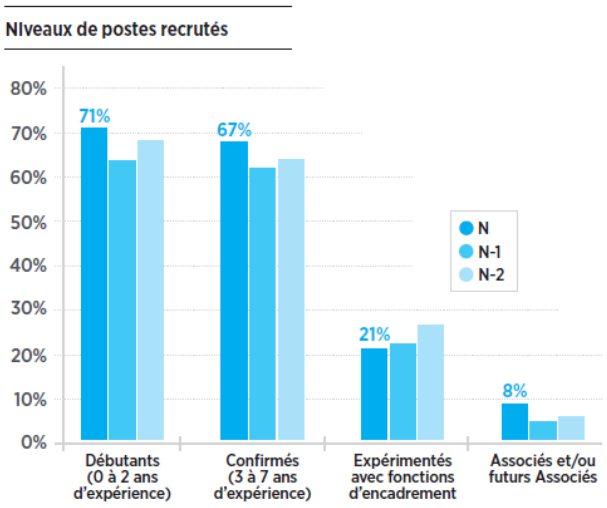
Notons également que les recrutements suite à un départ à la retraite ont été cette année globalement à la hausse (4 points de plus que l'année précédente).



Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2015-2016

Le type de profils recrutés reste globalement stable depuis 3 ans. Il y a, toutefois, une hausse des recrutements sur des profils dits « opérationnels » (débutants et confirmés) : respectivement + 8 points et + 5 points. L'augmentation des embauches sur des profils d'Associés se fait aussi plus forte : + 4 points.

[3] Source : Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2015-2016



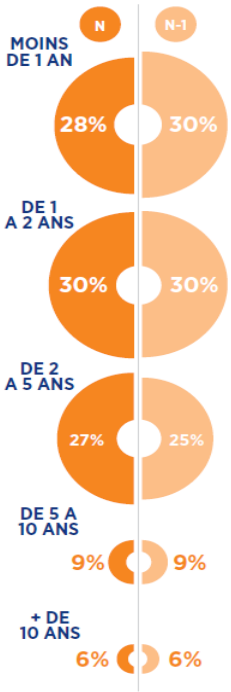
Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2015-2016

Notons que les cabinets de la région Paris-Île-de-France ont été plus actifs sur les embauches de profils « expérimentés ».

4.2. Mobilité

En 2015, 29 % des collaborateurs ont changé de cabinet au niveau national.

Ce sont les salariés ayant entre un à deux ans d'ancienneté qui ont été les plus nombreux à quitter leur cabinet.

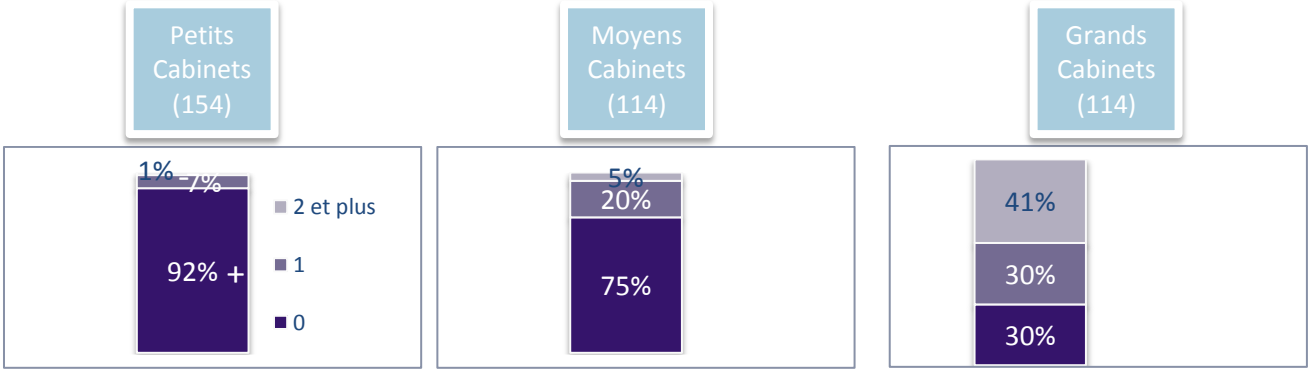


Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2015-2016

La recherche d'une meilleure rémunération, de plus de responsabilités et d'un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, sont les trois principales motivations qui pousseraient les salariés à quitter le cabinet.

Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2015-2016

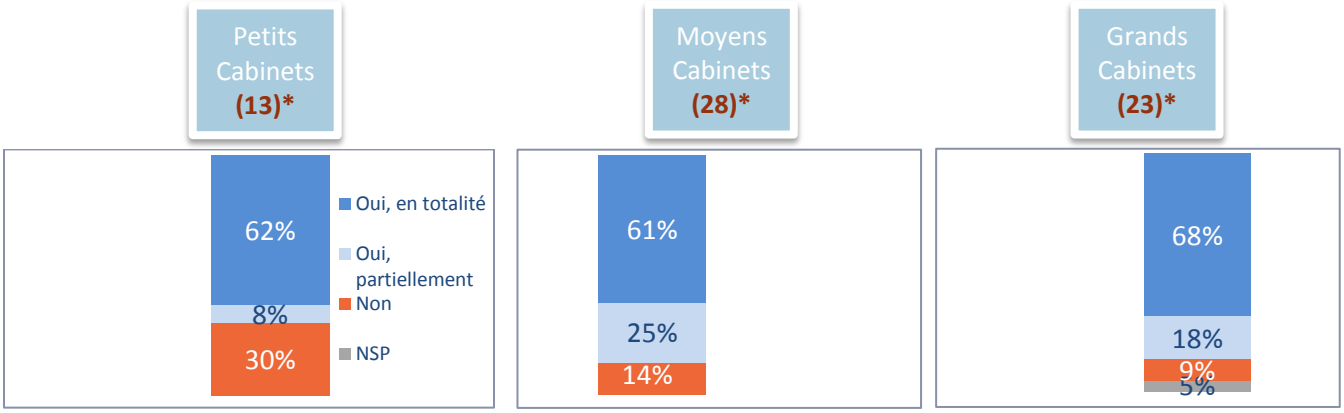
Par ailleurs, le nombre de collaborateurs partant à la retraite dans les 12 prochains mois est fonction de la taille du cabinet.



Nombre moyen : 0,1 ***Nombre moyen : 0,3*** ***Nombre moyen : 2,1***

Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

Près des deux tiers des départs à la retraite seront remplacés.



***bases faibles, interprétation des scores en tendance**

Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

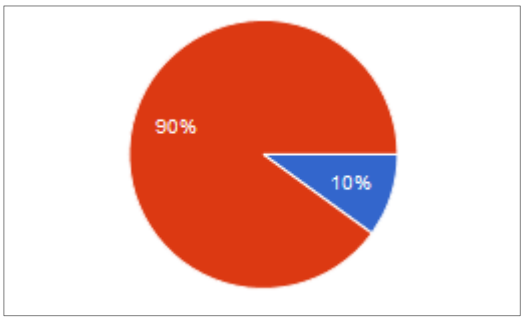
5. Egalité professionnelle

59,5 % des cabinets sondés indiquent avoir connaissance de l'accord de branche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes du 4 janvier 2013.

Parmi ces cabinets, 50 % prennent en compte les contraintes familiales dans l'organisation des déplacements et des réunions internes.

Seuls 6,5 % d'entre eux élaborent chaque année un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

En outre, 90 % des cabinets interrogés n'ont pas eu connaissance du site : www.metierscomptabilite.fr.

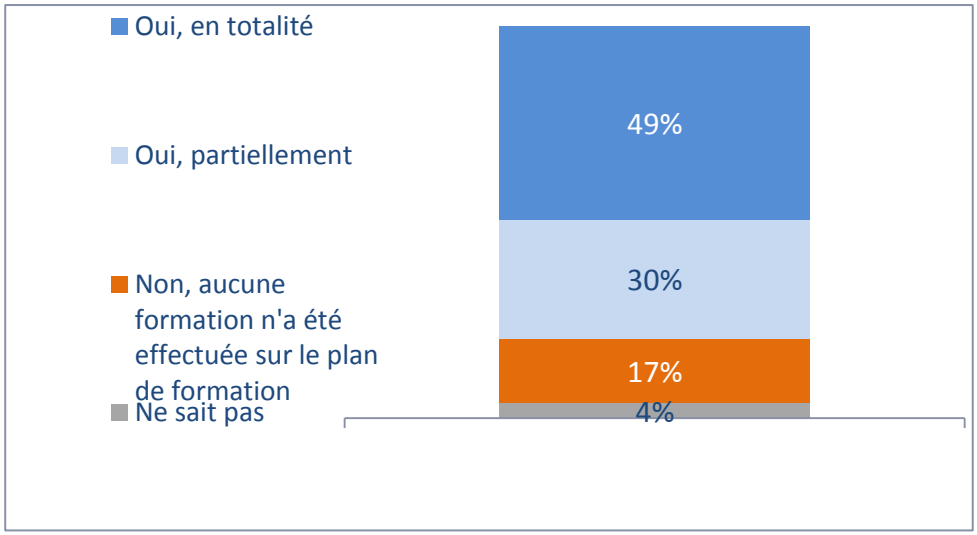


Enquête Délégation patronale – janvier 2016

III. La formation professionnelle

1. Cabinets de petite taille

La très grande majorité des cabinets de petite taille (moins de 10 salariés) a consommé son budget consacré au plan de formation, près d'un sur deux indique l'avoir même consommé dans sa totalité.

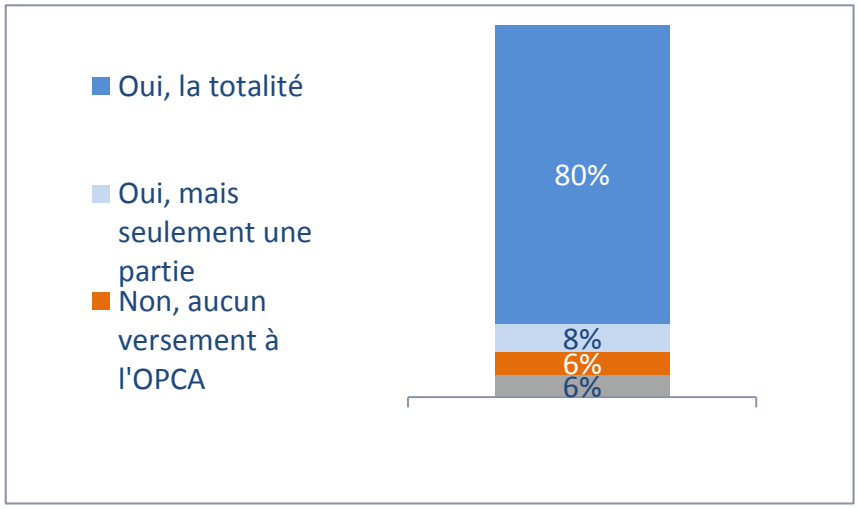


Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

Près des deux tiers des cabinets de petite taille déclarent avoir l'intention d'augmenter le nombre de jours de formation de leurs salariés dans l'hypothèse de l'augmentation des fonds de formation.

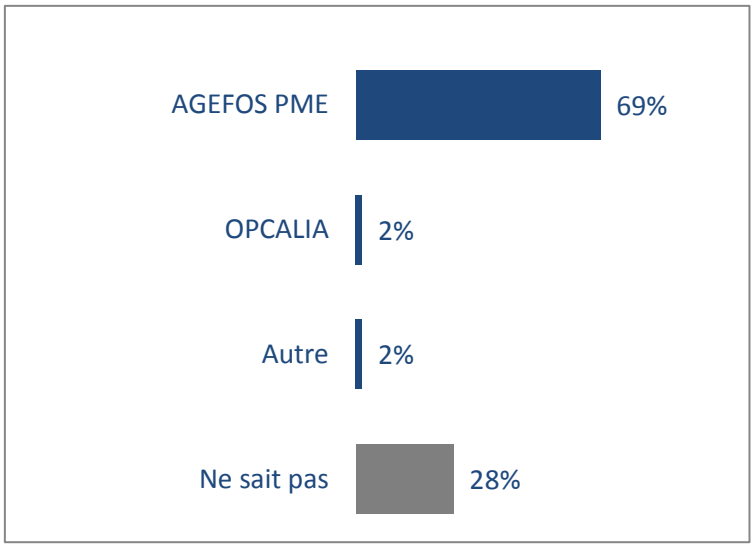
2. Cabinets de taille moyenne

80 % des cabinets de taille moyenne (10 à 19 salariés) disent avoir versé tout ou partie des cotisations du Plan de formation à leur OPCA en 2014. 6 % d'entre eux n'auraient effectué aucun versement sur l'année.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

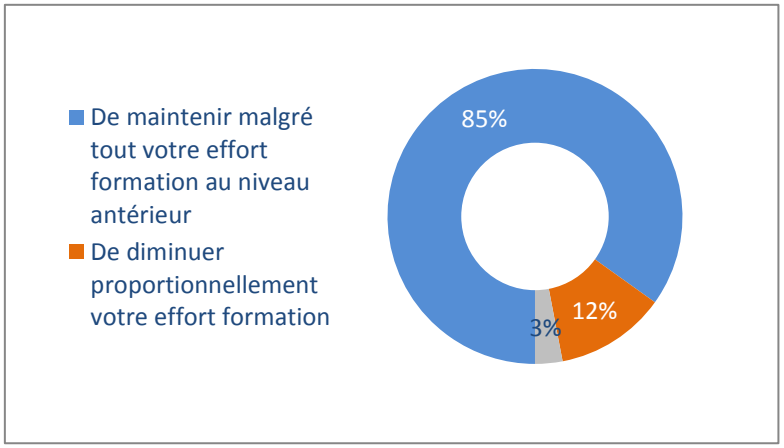
AGEFOS-PME est de loin le premier organisme bénéficiaire des versements de cotisations pour la formation professionnelle auprès des structures de 10 à 19 salariés concernées.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

La quasi-totalité des cabinets de 10 à 19 salariés déclare avoir consommé tout ou partie du budget dédié au plan de formation.

Malgré la baisse anticipée du taux de contribution légale au plan de formation, les cabinets de 10 à 19 salariés affichent leur intention de continuer à soutenir la formation au même niveau qu'avant loi du 5 mars 2014.

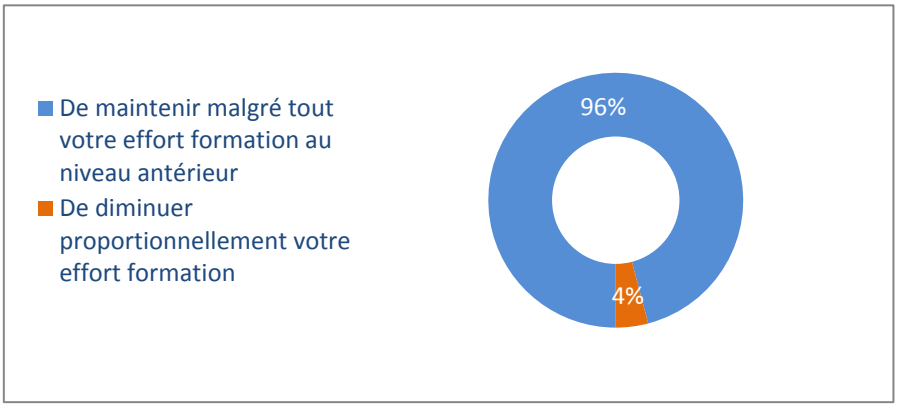


Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

3. Cabinets de grande taille

L'ensemble des cabinets de 20 salariés et plus aurait consommé le budget consacré au plan de formation, dont plus de 80 % dans sa totalité.

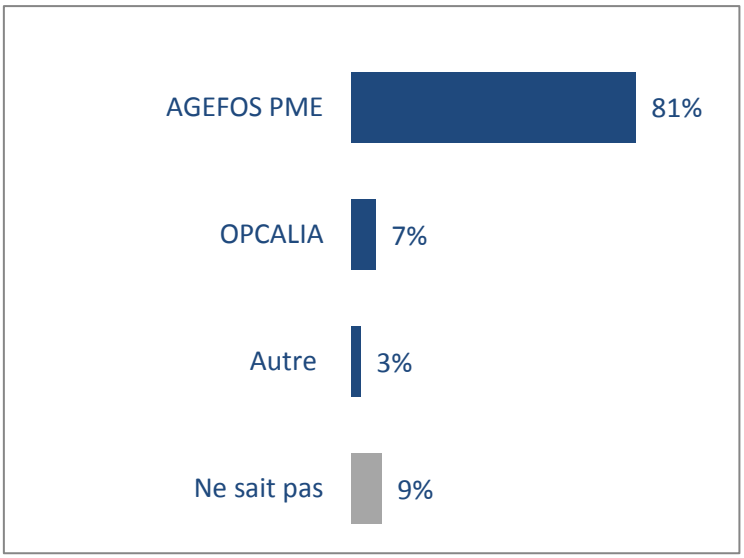
Comme observé pour les cabinets de taille moyenne (10 à 19 salariés), la baisse anticipée du taux de contribution légale au plan de formation n'aurait pas d'impact sur l'effort formation des plus grands cabinets.



Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

La grande majorité des cabinets de 20 salariés et plus aurait versé tout ou partie de ses cotisations à un OPCA.

AGEFOS PME recevrait la très grande majorité des versements de cotisations pour la formation professionnelle des plus grands cabinets.

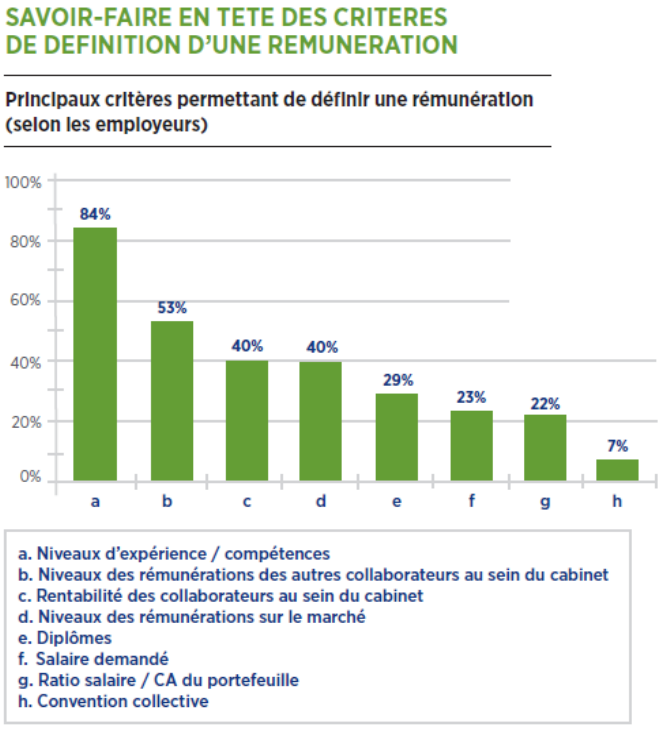


Etude OMECA-IPSOS-AGEFOS PME vague 4 sept. 2015

Par ailleurs, 63 % des cabinets interrogés indiquent avoir pris en compte dans leur organisation la tenue des entretiens professionnels obligatoires, issue de la loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014.

IV. Les salaires

1. La détermination de la rémunération



Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2015-2016

2. La grille des salaires minima conventionnels

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires pour 2015, un accord du 6 mars 2015 a été signé par les syndicats IFEC et ECF et les organisations syndicales de salariés F3C-CFDT, FEC-FO, CFE-CGC et CSFV-CFTC.

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

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit à compter du 1er avril 2015 :

- Valeur de base : 105,13 euros bruts
- Valeur hiérarchique : 64,89 euros bruts

Pour les salariés soumis à l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale est maintenue à 40.400 euros bruts à compter du 1er avril 2015.

Cet accord a été étendu par arrêté du 18 juin 2015, publié au JO du 30 juin 2015.

Coeff	Minima conventionnels au 1er avril 2015
170	17 630, 66 €
220	20 875, 16 €
260	23 470, 76 €
280	24 768, 56 €
330	28 013, 06 €
385	31 582, 01 €
450	35 799, 86 €
600	45 533, 36 €
Indice 40	40 400 €

Les minima conventionnels applicables au forfait annuel en jours sont les suivants :

Niveaux	Coefficients	Minima au 1er avril 2015 Montants annuels bruts
N3	330	32 300 € *ou* 34 175,93 € [4]
	385	36 319,31 €
N2	450	39 379,85 €
	500	40 996,58 €
N1	600	47 810,03 €

Prime d'ancienneté :

PALIERS D'ANCIENNETE	MONTANT ANNUEL
3 ANS	315,39 €
6 ANS	630,78 €
9 ANS	946,17 €
12 ANS	1261,56 €
15 ANS ET PLUS	1576,95 €

3. Les salaires réels

Nota : Les données chiffrées sont exprimées en K € annuels bruts (hors Big 4) et n'intègrent pas les éléments de salaire variable, ainsi que les avantages en nature :

[4] Seuls les salariés justifiant de 2 ans d'expérience au sens de l'article 8.1.2.3 de la CCN bénéficieront du salaire annuel minimum revalorisé au 1er avril 2015 (avenant 24 bis relatif au forfait jours du 18/02/2015).

3.1. Expertise comptable

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
Assistant comptable (Gestion de dossiers jusqu'à la préparation du bilan)					
Cabinet < 20 salariés	21/25/26	19/22/24	18/20/24	17/20/23	17/19/22
Cabinet entre 20 et 50 salariés	22/26/27	19/22/25	18/22/26	18/22/24	18/20/23
Cabinet > 50 salariés	23/26/28	19/23/26	20/23/28	19/22/25	19/21/24
Collaborateur comptable - moins de 4 ans d'expérience en cabinet (Gestion de dossiers de la tenue à la liasse fiscale)					
Cabinet < 20 salariés	28/32/36	21/24/28	21/24/28	22/24/28	22/23/26
Cabinet entre 20 et 50 salariés	28/32/36	21/24/29	23/26/30	23/25/29	22/24/27
Cabinet > 50 salariés	28/32/36	22/26/32	25/27/32	24/26/30	23/25/28
Collaborateur comptable / Responsable de dossiers - plus de 4 ans d'expérience en cabinet (Gestion de dossiers de la tenue à la liasse fiscale)					
Cabinet < 20 salariés	35/37/42	24/27/35	24/28/34	25/28/32	24/27/30
Cabinet entre 20 et 50 salariés	35/37/42	24/28/36	25/30/36	26/28/32	25/27/32
Cabinet > 50 salariés	36/40/46	25/30/38	25/30/38	28/30/36	26/28/32
Chef de mission / Superviseur avec encadrement technique					
Cabinet < 20 salariés	38/40/44	26/31/40	28/32/40	28/33/38	28/31/38
Cabinet entre 20 et 50 salariés	40/43/48	27/33/42	28/33/40	30/35/39	30/33/40
Cabinet > 50 salariés	42/45/50	28/34/45	30/35/42	33/37/45	31/36/45
Chef de mission / Superviseur avec encadrement managérial					
Cabinet < 20 salariés	40/45/50	29/33/43	31/34/45	33/36/42	32/35/40
Cabinet entre 20 et 50 salariés	44/50/55	30/36/50	32/36/45	35/38/45	32/37/45
Cabinet > 50 salariés	45/50/55	32/38/55	32/38/50	38/42/50	35/41/46
Manager / Responsable de bureau - avec encadrement de moins de 6 personnes					
Cabinet < 20 salariés	52/60/80	38/45/50	40/45/55	37/40/45	36/40/45
Cabinet entre 20 et 50 salariés	55/65/80	38/46/62	40/47/55	38/42/48	38/43/50
Cabinet > 50 salariés	60/65/85	40/50/75	42/53/65	40/45/50	42/50/62
Manager / Responsable de bureau - avec encadrement de plus de 6 personnes					
Cabinet < 20 salariés	60/65/80	40/50/65	42/50/58	40/45/50	42/45/52
Cabinet entre 20 et 50 salariés	65/70/120	40/52/75	43/52/65	42/50/55	45/50/58
Cabinet > 50 salariés	65/75/120	42/57/80	48/61/70	45/55/65	50/60/71
Expert-Comptable diplômé, salarié - moins de 7 ans d'expérience sur ce poste					
Cabinet < 20 salariés	*	40/45/55	40/48/60	40/46/60	38/46/60
Cabinet entre 20 et 50 salariés	*	40/48/65	40/50/60	45/52/65	40/50/70
Cabinet > 50 salariés	*	43/52/70	45/58/70	50/58/75	45/53/73
Expert-Comptable diplômé, salarié - plus de 7 ans d'expérience sur ce poste					
Cabinet < 20 salariés	*	46/59/80	46/58/70	50/58/75	42/53/63
Cabinet entre 20 et 50 salariés	*	53/65/100	52/63/70	55/65/80	48/61/72
Cabinet > 50 salariés	*	56/72/110	58/69/90	62/78/100	55/68/93

Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2015-2016

<u>Evolution par rapport à l'année précédente</u> :

- Postes d'Assistant comptable (non autonome) → salaires à la hausse pour le Sud-Est et stables pour les 4 autres régions
- Profils opérationnels → rémunérations assez stables
- Profils managériaux → très légèrement à la baisse pour Paris IDF et stables dans les autres régions
- Postes d'Expert-Comptable → rémunérations à la hausse dans toutes les régions

3.2. Le Commissariat aux comptes

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
Auditeur junior - moins de 2 ans d'expérience en Audit					
Cabinet < 20 salariés	28/30/35	19/24/27	20/24/26	21/24/27	22/24/26
Cabinet entre 20 et 50 salariés	28/31/36	22/25/28	22/25/30	23/25/29	24/27/30
Cabinet > 50 salariés	30/34/39	24/28/35	24/27/32	25/28/32	25/29/34
Auditeur senior / Responsable de mission - 2 à 4 ans d'expérience en Audit					
Cabinet < 20 salariés	35/38/43	27/30/36	28/32/38	26/30/40	27/31/35
Cabinet entre 20 et 50 salariés	36/40/45	29/32/38	28/34/40	27/33/42	28/32/36
Cabinet > 50 salariés	37/43/48	29/35/41	30/34/43	30/36/45	30/36/42
Superviseur / Chef de mission - plus de 4 ans d'expérience en Audit					
Cabinet < 20 salariés	44/50/55	32/38/45	34/38/42	32/37/45	32/36/42
Cabinet entre 20 et 50 salariés	45/50/55	33/40/50	34/40/50	34/39/47	34/38/45
Cabinet > 50 salariés	48/55/60	34/42/52	36/42/52	37/45/52	38/45/55
Manager / Directeur de mission - plus de 8 ans d'expérience en Audit					
Cabinet < 20 salariés	58/65/90	36/48/65	40/48/62	40/48/60	38/45/52
Cabinet entre 20 et 50 salariés	58/65/90	40/55/80	45/50/70	42/53/65	42/52/60
Cabinet > 50 salariés	58/65/90	45/62/80	45/53/74	48/68/85	45/60/80
Expert-Comptable, Commissaire aux comptes diplômé, futur Associé					
Cabinet < 20 salariés	*	48/60/75	52/60/80	52/65/80	52/60/70
Cabinet entre 20 et 50 salariés	*	53/68/85	60/68/80	55/70/90	60/66/75
Cabinet > 50 salariés	*	60/75/110	60/75/100	60/80/120	65/75/90

Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2015-2016

<u>Evolution par rapport à l'année précédente</u> → Rémunérations plutôt stables

3.3. Le social et le juridique

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
Gestionnaire paie junior - moins de 2 ans d'expérience en cabinet					
Cabinet < 20 salariés	27/30/32	19/21/24	18/20/24	18/22/26	18/20/23
Cabinet entre 20 et 50 salariés	27/30/34	19/22/25	18/22/27	19/24/27	19/22/24
Cabinet > 50 salariés	27/30/34	20/23/26	18/23/27	22/25/29	21/23/26
Gestionnaire paie confirmé - plus de 2 ans d'expérience en cabinet					
Cabinet < 20 salariés	33/35/38	20/24/30	20/25/32	22/27/32	21/24/27
Cabinet entre 20 et 50 salariés	33/36/40	21/25/32	22/27/34	25/28/33	22/25/30
Cabinet > 50 salariés	33/36/42	23/26/34	24/28/34	27/29/35	23/27/30
Responsable service social - avec encadrement 1 à 5 personnes					
Cabinet < 20 salariés	40/43/46	26/32/38	26/32/40	30/35/45	30/35/40
Cabinet entre 20 et 50 salariés	40/45/50	28/36/45	30/35/45	32/38/48	32/40/45
Cabinet > 50 salariés	40/45/60	32/39/50	30/40/50	35/41/50	35/45/50
Responsable service social - avec encadrement de plus de 5 personnes					
Cabinet < 20 salariés	NA	NA	NA	NA	NA
Cabinet entre 20 et 50 salariés	48/55/65	32/38/48	32/37/50	35/43/50	35/40/45
Cabinet > 50 salariés	50/60/70	34/40/52	35/41/58	38/48/65	38/47/55
Assistant juridique					
Cabinet < 20 salariés	24/26/30	19/23/27	18/23/30	18/23/26	18/22/24
Cabinet entre 20 et 50 salariés	26/28/35	19/24/28	20/24/30	20/24/28	20/23/25
Cabinet > 50 salariés	28/35/40	20/24/30	20/25/33	22/27/30	22/24/28
Juriste droit social - 2 à 5 ans d'expérience					
Cabinet < 20 salariés	32/35/40	24/26/32	24/27/30	24/28/35	22/25/30
Cabinet entre 20 et 50 salariés	35/40/45	24/28/36	26/31/40	25/32/40	26/32/38
Cabinet > 50 salariés	38/43/50	25/30/40	29/35/42	30/36/45	30/38/45
Juriste droit des sociétés - 2 à 5 ans d'expérience					
Cabinet < 20 salariés	NS	NS	NS	NS	NS
Cabinet entre 20 et 50 salariés	35/40/45	25/30/35	26/35/42	26/32/38	29/35/40
Cabinet > 50 salariés	35/40/50	28/32/45	28/36/50	30/36/45	32/40/45
Responsable juridique					
Cabinet < 20 salariés	NA	NA	NA	NA	NA
Cabinet entre 20 et 50 salariés	45/50/55	35/40/50	35/44/55	34/39/48	32/38/50
Cabinet > 50 salariés	50/60/75	37/45/60	41/53/65	38/45/65	36/44/58
Fiscaliste - moins de 5 ans d'expérience					
Cabinet < 20 salariés	35/40/45	NS	NS	NS	NS
Cabinet entre 20 et 50 salariés	38/44/48	28/36/45	30/39/50	30/35/45	30/40/52
Cabinet > 50 salariés	38/44/60	30/41/50	34/41/54	45/50/60	35/45/60
Fiscaliste senior - plus de 5 ans d'expérience					
Cabinet < 20 salariés	45/55/60	NS	NS	NS	NS
Cabinet entre 20 et 50 salariés	50/60/65	35/45/60	35/42/53	35/45/50	40/48/60
Cabinet > 50 salariés	60/70/100	38/50/75	34/44/65	50/60/65	40/55/70

Analyse RH et rémunérations HAYS Audit & Expertise Comptable 2015-2016

<u>Evolution par rapport à l'année précédente</u> :

- Profils Juridiques, et profils managériaux → Rémunérations stables
- Profils opérationnels → Salaires toujours en hausse