

DES **EXPERTS** AU SERVICE DES **CSE**

La politique salariale à travers la consultation sur la politique sociale

Aujourd'hui, plus que jamais, il est primordial de revenir aux fondamentaux du rôle économique et social du CSE : les élus doivent être consultés régulièrement. Cela prend la forme, soit de consultations ponctuelles, soit de consultations récurrentes.

Un des aspects de la consultation récurrente de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, concerne, **la politique de rémunération d'une entreprise**.

Elle est la pierre angulaire traduisant à la fois la motivation des salariés, l'attractivité pour convaincre les futurs talents et un symbole de performance de l'entreprise. Elle fait le lien entre les engagements de l'entreprise en termes de politique salariale, d'une part, et les indicateurs sociaux, ainsi que la situation économique et financière, d'autre part.

Elle donne l'opportunité au CSE de dresser un bilan de cette politique, d'en porter un regard exhaustif et de suivre les dispositions prises par la direction. Elle permet d'évaluer l'application des accords existants et d'enrichir les prochaines négociations.

En résumé, **elle est un point fondamental du dialogue social entre les IRP et la direction**.

Afin de saisir tous les enjeux et être force de proposition, **il est vivement recommandé au CSE, de se faire assister par un expert-comptable**, comme l'autorise le Code du Travail (*Article L2312-17,3° et L2315-91 du Code du Travail – prise en charge à 100 % par l'employeur*).

L'expert-comptable est votre conseil, qui va vous accompagner et vous guider. Il vous aide, en faisant vivre le dialogue social, à construire une critique constructive pour amener la direction à se positionner. Il orientera les questions à poser et vous conseillera sur la façon de conclure. Vous gagnez ainsi, non seulement en efficacité, mais également en crédibilité auprès de votre direction et des salariés que vous représentez.

Une analyse exhaustive permettant de transformer l'information brute en information utile

Cette analyse de la politique salariale permet aux IRP :

- ↪ d'obtenir une **cartographie détaillée des salaires** dans l'entreprise (selon l'ancienneté, les catégories et familles de postes, etc.) ;
- ↪ d'identifier et de comprendre les **évolutions de salaires** pour chaque élément de rémunération (fixes et variables) ;
- ↪ de **mieux négocier les NAO** en partant d'une image factuelle et détaillée des rémunérations ;
- ↪ d'apprécier l'**adéquation de la politique de rémunération avec les perspectives économiques de l'entreprise** ;
- ↪ d'avoir un regard exhaustif sur l'**égalité Femmes / Hommes**.

A cette fin, Groupe Legrand a développé une expertise particulière sur l'appréhension, l'analyse et la traduction de ces données salariales.

Les principaux thèmes abordés

Emploi/Qualifications

Rémunération

Conditions de travail

Formation

Focus sur la rémunération

Rémunération individuelle

- ↪ Salaires
- ↪ Primes, etc ...

Rémunération collective

- ↪ Intéressement
- ↪ Participation

Propositions du Groupe Legrand

- ↪ Application d'une méthode scientifique stricte et éprouvée débouchant sur une étude synthétique.
- ↪ Analyse des rémunérations selon de nombreux critères (par catégorie, par service / région, par famille de métiers ...)
- ↪ Constats simples et clairs réalisés par un acteur indépendant de votre Direction.
- ↪ Contrôle des montants de la participation et de l'enveloppe d'intéressement
- ↪ Prévission des impacts issus des décisions économiques sur la participation

L'étude de la politique salariale de votre entreprise permettrait de répondre à des questions telles que :

- ↪ Quelle est l'augmentation du salaire moyen de votre entreprise en N vs. N-1 ? quelle CSP a été la plus augmentée ? Quels coefficients en ont bénéficié ?
- ↪ Pour un même poste, à quel niveau de rémunération les nouveaux entrants sont-ils recrutés, comparés à ceux ayant une plus forte ancienneté ?
- ↪ Selon quels critères les primes variables sont-elles distribuées ?

Un regard concret sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Depuis le 1er mars 2020, toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier un index d'égalité hommes/femmes au travers de 5 critères :

1. écarts de rémunérations femmes-hommes ;
2. écarts de taux d'augmentations individuelles ;
3. nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
4. parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
5. écarts de taux de promotions (pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Dans le cadre de la recherche de réduction des inégalités, notre analyse permet de :

- ↪ **comparer des résultats obtenus par la direction avec ceux d'une analyse à effectif constant ;**
- ↪ apprécier l'évolution des **actions réalisées** par la direction **pour réduire les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes d'une année sur l'autre ;
- ↪ analyser les **promotions par sexe** et par catégorie socioprofessionnelle ;
- ↪ **contextualiser les résultats de l'index d'égalité hommes/femmes** de l'entreprise dans son environnement sectoriel.

Faits & chiffres

Selon l'INSEE, les femmes salariées du secteur privé en France gagnent en moyenne 16.8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein, c'est-à-dire pour un même volume de travail. Si ces inégalités sont faibles au début de la vie active, elles s'accroissent tout au long de la carrière. Par ailleurs, les femmes accèdent moins aux emplois les mieux rémunérés, ce qui explique une grande partie de l'écart de salaire.

Source : publication INSEE, juin 2020

A ce titre, notre cabinet propose une méthodologie qui permet :

1. **d'articuler la consultation du CSE avec les négociations ;**
2. **d'identifier les pistes opérationnelles pour améliorer la mise en œuvre de l'égalité H/F ;**
3. **de proposer une approche structurée pour vous aider à rendre plus efficaces vos négociations ;**
4. **d'agir sur la structure de rémunération et la politique salariale.**

Comment nous désigner ?

1ère étape : Inscrire le point à l'ordre du jour

Ordre du jour : Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L. 2315-91 du Code du travail en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-17, 3°.

2ème étape : Vote de l'expertise et du choix de l'expert le Jour J

La majorité des titulaires élus est nécessaire ; si un titulaire est absent, c'est son suppléant qui vote. Si le CSE n'a pas une voix unanime, les votes se feront séparés pour la mission et pour le choix du cabinet. Le président ne prend pas part au vote.

Dernière étape : Faire figurer le résultat du vote au procès-verbal du Comité Social et Economique

Résolution à faire figurer sur le procès-verbal : « Conformément à l'article L. 2315- 91 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312- 17, 3° du code du travail. »

Nos services + :

En amont des missions :

Un 1er rendez-vous :

- ↳ pour vous expliciter notre méthodologie et définir ensemble vos attentes et la précision de l'analyse (par coefficient, par site, par âge, par ancienneté, par sexe , ...)
- ↳ pour préparer une communication à destination des salariés expliquant votre démarche de recourir à un expert-comptable

Post mission :

Nous rédigeons pour vous un projet d'avis que nous étudions ensemble.

**N'hésitez pas à nous contacter,
nous sommes à votre service !**

**GROUPE
LEGRAND**