

L'analyse des rémunérations : une préoccupation légitime du CE

La mission d'examen des comptes annuels de l'entreprise par l'expert comptable du CE (art. L2325-35 et svts du CT) porte « sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ».

A ce titre, l'analyse des rémunérations, au-delà des salaires moyens, primes ou heures supplémentaires peut nécessiter un accès aux fichiers des salaires. Si l'expert comptable du CE a droit aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, l'accès aux fichiers détaillés des salaires n'est pas systématique.

Pourtant, c'est un des leviers clés des politiques financières et sociales des entreprises et une préoccupation légitimes du CE :

- en analyse statique, pour apprécier les disparités salariales par catégorie ou qualification, par filière métier, par site, mais aussi selon des critères d'âge ou d'ancienneté ;
- sur la structure des rémunérations, avec l'analyse du poids des éléments variables selon les populations, catégories ou affectations (site, service,...) ;
- mais surtout du point de vue dynamique, avec la mesure des augmentations et évolutions réelles des salaires de base et éléments variables de paie, pour les seuls salariés présents sur 2 ans consécutifs ou plus.

=> ***Un exemple récent d'analyse des rémunérations des conducteurs d'une société de transport urbain de voyageurs a mis en évidence les plafonnements de salaires pour certaines anciennetés.*** L'analyse de l'expert a contribué à réorienter les NAO vers les salariés plus expérimentés (> 15 ans) dont l'expérience n'était plus reconnue dans les niveaux d'augmentation, après les efforts réalisés sur les moins de 5 ans de présence.

=> ***Un deuxième exemple dans une entreprise d'ingénierie : l'analyse sur 5 ans a mis en évidence les disparités d'augmentations entre filières métiers et entre hommes et femmes.***

L'analyse des rémunérations est un moyen pour les représentants du personnel de confronter les politiques salariales avec les priorités affichées par les Directions et permet aux délégués syndicaux, à l'occasion des NAO, de tenter d'améliorer les conditions d'équité ou de réduire les disparités.