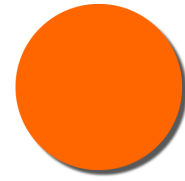


Leçon 6 : La rémunération

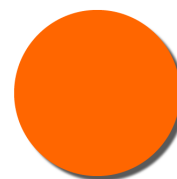
MOUSSA DEMBELE

Table des matières



Objectifs	3
Introduction	4
I - La rémunération	5
II - Politique de Rémunération et analyse de la masse salariale	7
III - Analyse de la masse salariale	8

Objectifs



L'apprenant comprend la structuration de la rémunération en ce sens que celle-ci comprends, une rémunération directe qui elle-même comprend une partie fixe et une partie variable, puis des périphériques de rémunération

Introduction



Ce module s'attache à la considération à apporter à la notion de rémunération qui demeure la principale source de revenu du salarié, sinon la seule. Dans le même temps, elle est l'une des principales charges financières de l'entreprise.

La rémunération

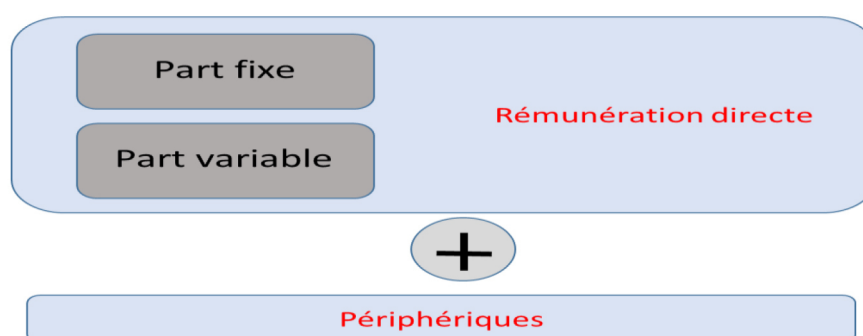


Le code du travail définit le salaire ou la rémunération comme : le salaire de base ou salaire minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Il faut noter que la rémunération est **la principale source de revenu** du salarié, sinon la seule. Dans le même temps, elle est l'une des **principales charges financières** de l'entreprise. Ainsi donc, les objectifs d'une rémunération optimale cherchent à satisfaire aussi bien l'entreprise que le salarié.

Par principe, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées.

On distingue donc à l'intérieur de la rémunération, **une rémunération directe** qui elle-même comprend une partie fixe et une partie variable, puis des **périphériques de rémunération**



La rémunération directe

Part fixe : c'est le résultat du positionnement du salarié dans l'échelle des rémunérations de l'entreprise. En d'autres termes, il s'agit du lien établi entre la qualification de l'individu et la classification (grille) de l'entreprise ou de l'institution. La classification étant un outil de référencement des emplois et des rémunérations qui peut être mis en place au niveau de l'entreprise, ou de la branche. Elle permet de déterminer le niveau de rémunération des collaborateurs à l'instant « t », mais elle sera aussi très utile pour envisager, en prospective, des projets de mobilité sur le plan financier en particulier.

Part variable : il s'agit des indemnité ou primes principalement. Ces éléments de salaires doivent apparaître sur le bulletin de salaire et sont généralement attribués pour :

- Récompenser un travail
- Pour compenser des conditions de travail difficiles
- Des occasions périodiques ou très spécifiques de la vie du collaborateur.

On distingue des **primes dites obligatoires** (prévues par la loi ou les conventions (accords collectifs), contrat de travail etc ...) et les **primes dites facultatives** dont le versement et le montant sont à la discrétion de l'entreprise.

<u>Dénomination de la prime</u>	<u>Objet</u>
Indemnité de logement	Assistance au frais de logement
Indemnité de transport	Assistance au frais de transport
Prime de Responsabilité	Responsabilités supplémentaires
Prime d'assiduité	Présentisme
Prime d'ancienneté	Fidélisation
Prime de naissance, mariage	Evènement de la vie du salarié
Prime de fin d'année	Récompense de l'année écoulé
Treizième mois	Doublement du salaire
Prime de salissure	Entretien des tenues de travail
Prime de panier	Frais de repas
Prime de risque	Travail dangereux

Quelques exemples de primes ou indemnités

Les périphériques :

La rémunération directe constitue le socle de la rémunération auquel s'ajoute en ensemble de périphériques de rémunération tantôt de manière contrainte, tantôt de manière volontaire par l'entreprise.

Des exemples :

- La participation (en France elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 employés). Une réserve spéciale de participation (RSP) est constituée par l'entreprise sur la base d'une formule légale...et distribuée au salariés selon des critères définis.
- L'intéressement, une mesure facultative (dirigeants d'entreprises)
- Plan d'épargne retraite (Retraite complémentaire)
- Avantage en nature (logement de fonction, véhicule, téléphone, gardiennage etc. ...)

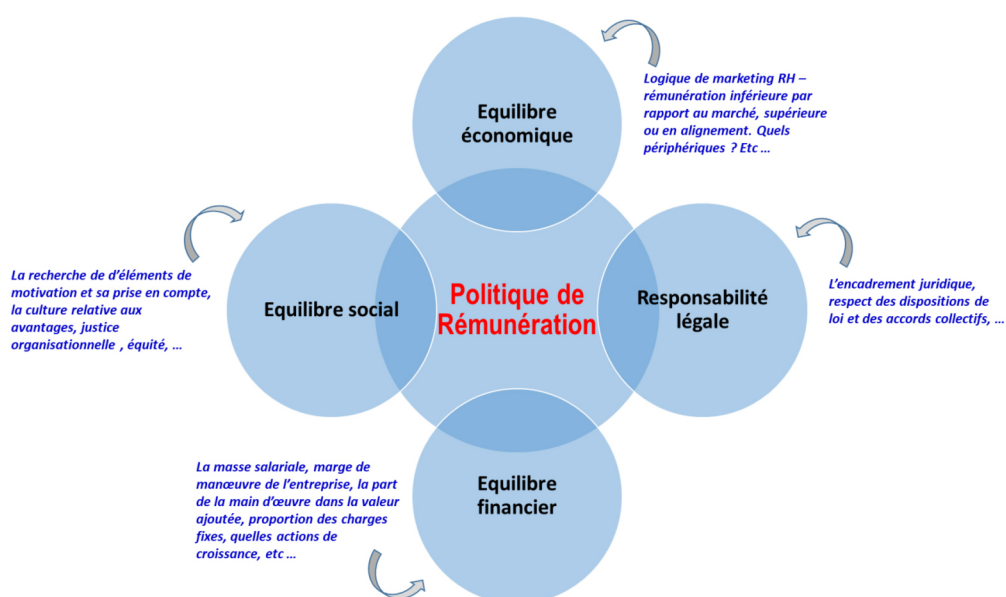
Politique de Rémunération et analyse de la masse salariale



Une dimension stratégique

La politique de rémunération est le résultat d'une recherche constante d'équilibre global dans l'entreprise autour des quatre facteurs d'équilibre qui sont :

- L'équilibre économique
- L'équilibre social
- L'équilibre social
- La responsabilité légale



Analyse de la masse salariale



Il existe plusieurs manières d'analyser la masse salariale. Cette analyse se termine par des ratios dont les interprétation serve à la prise de décision ou d'actions. Les principales formes d'analyse sont entre autres :

- L'évolution en niveau : il correspond au pourcentage d'évolution du niveau (le montant) de rémunération entre deux dates.

Exemple

Masse salariale en décembre de l'année N = 50 000 000 Fcfa

Masse salariale en décembre N+1 = 51 000 000 Fcfa

Evolution en niveau = $(51\,000\,000 / 50\,000\,000) - 1 = \mathbf{2\%}$

- L'évolution en masse : il correspond au pourcentage d'évolution des sommes des rémunérations sur deux périodes données :

Masse salariale mensuelle de l'année N = 50 000 000 Fcfa

Masse salariale annuelle de l'année N =

$50\,000\,000 \times 12 = 600\,000\,000$ Fcfa

Exemple 1 : Augmentation en janvier en année N+1

L'entreprise accorde des augmentations à hauteur de 1 000 000 Fcfa en janvier de l'année N+1

Masse salariale mensuelle de l'année N+1 = 51 000 000 Fcfa

Masse salariale annuelle de l'année N+1 =

$51\,000\,000 \times 12 = 612\,000\,000$ Fcfa

Dans le cas d'une augmentation en janvier, l'augmentation en masse entre N et N+1 est de : $(612\,000\,000 / 600\,000\,000) - 1 = \mathbf{2\%}$

Evolution en niveau = Évolution en masse

Exemple

Augmentation en janvier en année N+1

L'entreprise accorde des augmentations à hauteur de 1 000 000 Fcfa en décembre de l'année N+1

Masse salariale mensuelle de janvier N+1,
de janvier à novembre est de 50 000 000 Fcfa.

En décembre elle est de 51 000 000 Fcfa

Masse salariale annuelle de l'année N+1 =

$(50\,000\,000 \times 11) + 51\,000\,000 = 601\,000\,000$ Fcfa

Dans le cas d'une augmentation en décembre, l'augmentation en masse entre N et N+1 est de : $(601\,000\,000 / 600\,000\,000) - 1 = 0,16\%$

On peut donc dire que l'augmentation réalisée en janvier a généré une évolution en masse plus

importante. La date d'effet d'une augmentation n'est donc pas sans incidence. Tenir compte de l'effet report.

- **L'effet de structure :** qui mesure l'effet du changement de la répartition de la population sur la masse salariale.

Exemple : une entreprise décide d'accorder une promotion à deux « agents de maîtrise » afin qu'ils deviennent « cadres ». Elle n'embauche pas d'autres collaborateurs, ou elle embauche des collaborations supplémentaires. Etc ...