



**DECISION N°02/2022/CM/UEMOA PORTANT DEFINITION ET DETERMINATION
DU CONTENU DE L'AGREGAT MASSE SALARIALE
DANS LES ETATS MEMBRES DE L'UEMOA**

**LE CONSEIL DES MINISTRES DE L'UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE
OUEST AFRICAINE (UEMOA)**

- Vu** le Traité modifié de l'UEMOA notamment, en ses articles 16, 20, 21 et 67 ;
- Vu** l'Acte additionnel n° 01/2015/CCEG/UEMOA du 19 janvier 2015 instituant un Pacte de convergence, de stabilité, de croissance et de solidarité (PCSCS) entre les Etats membres de l'Union ;
- Vu** la Déclaration des chefs d'Etat et de Gouvernement du 27 avril 2020 sur le Pacte de convergence, de stabilité, croissance et de solidarité entre les Etats membres de l'Union ;
- Vu** la Directive n°01/1996/CM/UEMOA du 16 juin 1996 relative à la mise en œuvre de la surveillance multilatérale des politiques macroéconomiques des Etats membres de l'Union ;
- Vu** la Directive n°08/2009/CM/UEMOA du 26 juin 2009 portant Nomenclature Budgétaire de l'Etat (NBE) au sein de l'UEMOA ;
- Vu** la Directive n°09/2009/CM/UEMOA du 26 juin 2009 portant Plan Comptable de l'État (PCE) au sein de l'UEMOA ;
- Vu** la Directive n°10/2009/CM/UEMOA du 26 juin 2009 portant Tableau des Opérations Financières de l'Etat (TOFE) au sein de l'UEMOA ;
- Vu** la Recommandation n°02/2020/CM/UEMOA du 26 juin 2020 relative aux modalités de l'exercice de la surveillance multilatérale des politiques économiques des Etats membres de l'Union ;

- Considérant** la Déclaration de la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement, du 28 janvier 1999, sur le renforcement de la convergence et l'accélération de la croissance économique dans les Etats membres de l'UEMOA ;
- Considérant** les objectifs poursuivis par le mécanisme de la surveillance multilatérale des économies au sein de l'UEMOA ;
- Constatant** la divergence de contenu de l'agrégat masse salariale utilisé pour le calcul du ratio de la masse salariale rapportée aux recettes fiscales dans les Etats de l'Union ;
- Soucieux** d'assurer une comparaison pertinente des performances des économies des Etats membres à travers des critères de convergence calculés de manière harmonisée ;

Sur proposition de la Commission de l'UEMOA ;

Après avis du Comité des Experts statutaires, en date du 17 juin 2022 ;

DECIDE :

Article premier :

La présente Décision définit la notion et détermine les composantes de l'agrégat masse salariale utilisé pour le calcul des critères de convergence arrêtés dans le cadre de la surveillance multilatérale des politiques macroéconomiques des Etats membres.

Les règles relatives au calcul de cet agrégat sont annexées à la présente décision.

Article 2 :

La Commission et les Etats membres sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de prendre les mesures nécessaires en vue de l'application de la présente Décision.

Article 3 :

La présente Décision, qui entre en vigueur à compter de sa date de signature, sera publiée au Bulletin Officiel de l'Union.

Fait à Dakar, le 24 juin 2022

Pour le Conseil des Ministres,
Le Président


Sani YAYA

ANNEXE A LA DECISION N°02/2022/CM/UEMOA PORTANT DEFINITION ET DETERMINATION DU CONTENU DE L'AGREGAT MASSE SALARIALE DANS LES ETATS MEMBRES DE L'UEMOA

I. INTRODUCTION

Le 19 janvier 2015, un nouvel Acte additionnel portant Pacte de convergence, de stabilité, de croissance et de solidarité (PCSCS) entre les Etats membres de l'Union a été adopté par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'UEMOA. Il fixe le nombre de critères de convergence à cinq (05) dont trois (03) de premier rang et deux (02) de second rang. Parmi les critères de second rang figure celui de la masse salariale rapportée aux recettes fiscales dont la norme est fixée à un maximum de 35%. Compte tenu de la pertinence de ce critère, il a été maintenu à l'issue de la révision des critères de convergence. Outre les recettes fiscales, la masse salariale constitue un facteur clé dans la détermination de ce critère.

La définition et le contenu de la masse salariale ont été régulièrement au menu des discussions lors des rencontres sur les dossiers de la surveillance multilatérale des politiques macroéconomiques au sein de l'UEMOA, en raison de la disparité constatée d'un Etat membre à un autre. Aussi, l'harmonisation des statistiques de finances publiques est indispensable à l'exercice de la surveillance multilatérale des politiques budgétaires et à la convergence des économies des Etats membres de l'UEMOA.

En vue d'apporter une réponse à cette problématique, la Commission a, en 2002, soumis une note à l'attention du Conseil des Ministres, non suivie de décision, puis commandité en 2011, une étude y relative. Cette étude s'inscrivait dans un contexte caractérisé notamment par l'adoption d'un nouveau cadre harmonisé des Finances Publiques au sein de l'UEMOA en 2009, conforme aux normes et standards internationaux en matière de gestion transparente et rigoureuse des finances publiques. L'objectif de l'étude était de définir de manière précise le concept de la masse salariale, d'identifier les éléments budgétaires constitutifs de cet agrégat, son champ de couverture ainsi que la valorisation des avantages ou rémunérations en nature à y intégrer.

L'étude a souligné, comparativement à la note initiée en 2002, la persistance des disparités dans le contenu de la masse salariale, du champ de couverture et de la valorisation des rémunérations en nature. S'agissant du champ institutionnel, la plupart des Etats membres prennent en compte uniquement la masse salariale de l'administration centrale. Le champ institutionnel actuel de la masse salariale ignore ainsi une grande partie du secteur de l'administration publique tel que défini par les MSFP 2001 et 2014 et la Directive n°10/2009/CM/UEMOA portant TOFE.

Relativement aux rémunérations en nature, trois (3) principaux éléments avaient été identifiés à savoir le logement de fonction, le véhicule de fonction ainsi que les gens de maison. Toutefois, leur valorisation et prise en compte différaient selon les Etats membres.

La masse salariale constitue l'un des agrégats essentiels pour le calcul des critères de convergence budgétaires. Sa détermination mérite donc une attention particulière. L'exercice d'harmonisation du contenu de la masse salariale est nécessaire afin d'assurer la fiabilité des données et leur comparabilité. Les disparités constatées dans

le temps au niveau de certains Etats et entre les Etats ne favorisent pas la maîtrise de son évolution et la fiabilité dans la comparaison des résultats. Cet exercice permettra d'anticiper et de corriger les divergences préjudiciables à la convergence des économies nationales. En outre, il contribuera à améliorer dans les comptes nationaux les estimations de la rubrique « rémunération des salariés » du secteur des administrations publiques et renforcer par conséquent la cohérence entre le secteur réel et le TOFE sur cet aspect.

II DEFINITION ET CONTENU DE LA MASSE SALARIALE L'analyse des directives du nouveau cadre harmonisé des finances publiques de l'UEMOA montre qu'aucune référence n'est faite à la notion de masse salariale. Les terminologies « charges de personnel » et « rémunérations des salariés » y sont utilisées. La définition de la rémunération des salariés telle que précisée dans la Directive n°10/2009/CM/UEMOA portant TOFE permet de circonscrire de manière précise le concept de masse salariale. Pour rester conforme à la Directive, l'expression « rémunération des salariés » pourra être utilisée en lieu et place de la « masse salariale », les contenus des deux (2) notions étant identiques.

La rémunération des salariés est un concept et une mesure statistique (SCN 2008 et MSFP 2001). Le système SFP et le SCN utilisent les mêmes concepts à quelques exceptions près. Bien que la définition et la structure de la rémunération des salariés soient identiques dans les deux systèmes, la rémunération des salariés dans le système SFP n'inclut pas la rémunération des salariés engagés dans des activités de formation de capital pour compte propre, alors que le SCN inclut toutes les rémunérations.

La rémunération des salariés correspond à la rémunération totale en espèces et en nature à verser aux agents des administrations publiques, fonctionnaires ou contractuels pour le travail effectué au cours de la période comptable considérée. Elle est composée des salaires et traitement en espèces et en nature ainsi que des cotisations sociales à la charge de l'employeur.

Les salaires et traitements en espèces comprennent les éléments ci-après :

- les salaires ou traitements de base y compris les indemnités rémunérant les heures supplémentaires, le travail de nuit ou de week-end et les autres heures exceptionnelles ;
- les indemnités, notamment les indemnités d'expatriation, de fonction, de logement et de transport
- les salaires ou traitements payables aux salariés en arrêt de travail sur de courtes périodes par exemple, en congé (congés payés) ou du fait d'un arrêt temporaire de la production, sauf durant les arrêts de travail pour cause de maladie ou de blessure ;
- les suppléments de salaire annuels tel que les primes et les «13^{ème} mois» et assimilés ;
- les paiements exceptionnels liés aux résultats d'ensemble faisant partie des dispositifs d'incitations ou les récompenses payées aux agents méritants ;

- les commissions et pourboires reçus par les salariés même lorsqu'ils sont payables directement au salarié par un tiers. Ils sont donc considérés comme étant payés par l'employeur au salarié.

Les éléments ci-après sont exclus des salaires et traitements :

- le remboursement des frais engagés par les salariés pour prendre leur fonction ou effectuer leur travail (achats d'outils, d'équipement ou de vêtements spéciaux), classés en utilisation de biens et services ;
- les frais de missions et les frais de voyages (transports et de communications) qui sont à classer comme des utilisations de biens et services ;
- les allocations familiales, les allocations de foyer, les indemnités de ménage, d'éducation ou toute autre indemnité en rapport avec les personnes à charge classées parmi les prestations sociales ;
- le paiement de salaires et traitements versés à taux pleins ou réduit aux salariés absents de leur travail pour cause de maladie, de dommages corporels accidentels ou de maternité classés parmi les prestations sociales ;
- les indemnités de départ classées parmi les prestations sociales ; et
- les indemnités versées aux salariés ou à leurs survivants en cas de perte d'emploi à la suite de licenciement, d'invalidité ou de décès accidentel classées parmi les prestations sociales.

III HARMONISATION DU CONTENU DE LA MASSE SALARIALE

III-1 Le champ institutionnel

La Directive N° 10/2009/CM/UEMOA portant TOFE au sein de l'UEMOA précise en son article 8 que, le champ couvert par le TOFE UEMOA est le secteur des administrations publiques composé de toutes les unités institutionnelles résidentes des administrations publiques, caractérisées essentiellement par la production de biens et services non marchands.

L'article 9 de ladite Directive précise que les unités d'administration publique sont regroupées en trois (3) sous-secteurs : administration centrale, administration locale et institutions de sécurité sociale. Il ressort de ces dispositions que le champ institutionnel de la rémunération salariale au sein de l'UEMOA concerne les catégories suivantes :

- l'administration centrale (ministères et institutions) y compris leurs établissements publics autonomes à caractère administratif et ISBL;
- les collectivités locales y compris leurs établissements publics autonomes à caractère administratif et ISBL;
- les institutions de sécurité sociale.

Les opérations doivent être enregistrées en base droits constatés c'est-à-dire lorsque la valeur économique est transformée, échangée, créée, transférée ou éteinte conformément à l'article 16 de la Directive portant TOFE. Les charges sont donc enregistrées au moment où ont lieu les activités ou événements créant l'obligation

inconditionnelle pour les administrations publiques concernées de procéder à un paiement ou de céder des ressources.

En droits constatés, la rémunération des salariés est mesurée par la valeur de la rémunération en espèces et/ou en nature qu'un employé est en droit de réclamer de son employeur pour le travail accompli durant la période considérée, que cette rémunération soit payée d'avance, au moment où le travail est effectué ou après.

Lorsque le travail réalisé n'a pas été rémunéré, l'unité doit passer une écriture au titre des autres comptes à payer. En revanche, dans le cas où le paiement a été effectué avant le travail lui-même, une écriture doit être enregistrée dans les autres comptes à recevoir jusqu'à ce que le travail soit effectué.

III-2 La nature des dépenses à considérer

III-2-1 Rémunérations en espèces

En vertu des dispositions des Directives N° 06/2009/CM/UEMOA, N° 8/2009/CM/UEMOA, N° 09/2009/CM/UEMOA et N° 10/2009/CM/UEMOA, les éléments constitutifs des charges de personnel payés en espèces comprennent les postes suivants :

- 21 Rémunération des salariés
- 211 Salaires et traitements
 - 2111 Salaires et traitements en espèces
 - 2112 Salaires et traitements en nature
- 212 Cotisations sociales
 - 2121 Cotisations sociales effectives
 - 2122 Cotisations sociales imputées ou fictives

Les cotisations sociales quant à elles, devront être ventilées en cotisations sociales effectives et cotisations sociales imputées. Il s'agit ici uniquement des cotisations sociales d'employeur au profit des salariés, la part employée étant prise en compte dans les traitements et salaires.

III-2-2 Avantages en nature

Les avantages en nature ci-après, mis à la disposition des agents publics et assimilés sont à comptabiliser dans la masse salariale :

- le logement ou l'hébergement de nature à pouvoir être utilisé par tous les membres du ménage auquel appartient le salarié;
- les services de véhicules ou d'autres biens durables destinés à l'usage personnel des salariés ;
- les biens et services produits par l'employeur lui-même, comme les voyages gratuits dans les avions ou trains de l'État ;
- les services de transport entre le domicile et le lieu de travail, le stationnement gratuit ou subventionné, lorsqu'ils seraient normalement à payer ;
- les gens de maison ;

- la valeur des intérêts auxquels renoncent les employeurs lorsqu'ils accordent des prêts aux salariés à taux réduits, voire à taux zéro, pour l'achat de logements, de véhicules, de meubles ou d'autres biens et services ;
- les titres d'actions gratuites ou options sur titres distribuées aux salariés (cas de l'élargissement du champ aux sociétés publiques).

II. IV METHODES DE VALORISATION DES AVANTAGES EN NATURE

IV-1 Mise à disposition de l'employé de biens loués ou de services payés par l'administration

En cas de mise à la disposition de l'agent des biens immeubles ou meubles loués par l'administration, les montants des frais de location accusés par les contrats y afférents sont comptabilisés à titre de rémunération.

En cas de prise en charge de dépenses de prestation de services comme les frais de gardiennage, de communication, d'eau, d'électricité etc. ainsi que les dépenses des personnels de maison, il est comptabilisé les montants desdites dépenses. Pour le cas des personnels de maison, les dépenses à comptabiliser comprennent les salaires bruts augmentés des charges de cotisations sociales obligatoires dues.

IV-2 Mise à disposition de l'employé de biens appartenant à l'administration

Lorsqu'il est mis à disposition de l'employé de biens immeubles ou meubles appartenant à l'administration, le montant des dépenses correspondant à la valeur de ces avantages en nature est déterminé de manière forfaitaire ainsi qu'il suit :

Valeur forfaitaire annuelle = (prix d'acquisition du bien) x5%.

V- TABLEAU SYNTHETIQUE DU CONTENU DES SALAIRES ET TRAITEMENTS EN ESPECE ET EN NATURE

I-Eléments à inclure dans les salaires et traitements	II-Eléments à exclure des salaires et traitements
<p>A-Rémunérations en espèces</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salaires ou traitements de base y compris les indemnités rémunérant les heures supplémentaires, le travail de nuit ou de week-end et les autres heures exceptionnelles ; - les indemnités, notamment les indemnités d'expatriation, de fonction, de logement et de transport ; - les salaires ou traitements payables aux salariés en arrêt de travail sur de courtes périodes par 	<ul style="list-style-type: none"> - le remboursement des frais engagés par les salariés pour prendre leur fonction ou effectuer leur travail (achats d'outils, d'équipement ou de vêtements spéciaux), classés en utilisation de biens et services ; - les frais de missions et les frais de voyages (transports et de communications) qui sont à classer comme des utilisations de biens et services ; - les allocations familiales, les allocations de foyer, les indemnités

<p>exemple, en congé (congrés payés) ou du fait d'un arrêt temporaire de la production, sauf durant les arrêts de travail pour cause de maladie ou de blessure ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - les suppléments de salaire annuels tel que les primes et les «13^{ème} mois» et assimilés ; - les paiements exceptionnels liés aux résultats d'ensemble faisant partie des dispositifs d'incitations ou les récompenses payées aux agents méritants ; - les commissions et pourboires reçus par les salariés même lorsqu'ils sont payables directement au salarié par un tiers. Ils sont donc considérés comme étant payés par l'employeur au salarié. 	<p>de ménage, d'éducation ou toute autre indemnité en rapport avec les personnes à charge classées parmi les prestations sociales ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - le paiement de salaires et traitements versés à taux pleins ou réduit aux salariés absents de leur travail pour cause de maladie, de dommages corporels accidentels ou de maternité classés parmi les prestations sociales ; - les frais payés au titre des bourses et stage ; - les effets d'habillement des militaires et corps assimilés ; - les indemnités de départ classées parmi les prestations sociales ; et - les indemnités versées aux salariés ou à leurs survivants en cas de perte d'emploi à la suite de licenciement, d'invalidité ou de décès accidentel classées parmi les prestations sociales.
<p>B- Avantages en nature</p> <ul style="list-style-type: none"> - le logement ou l'hébergement de nature à pouvoir être utilisé par tous les membres du ménage auquel appartient le salarié; - les services de véhicules ou d'autres biens durables destinés à l'usage personnel des salariés ; - les biens et services produits par l'employeur lui-même, comme les voyages gratuits dans les avions ou trains de l'État ; - les services de transport entre le domicile et le lieu de travail, le stationnement gratuit ou subventionné, lorsqu'ils seraient normalement à payer ; - les gens de maison ; - la valeur des intérêts auxquels renoncent les employeurs lorsqu'ils accordent des prêts aux salariés à taux réduits, voire à taux zéro, pour l'achat de logements, de véhicules, de meubles ou d'autres biens et services ; 	

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- les titres d'actions gratuites ou options sur titres distribuées aux salariés (cas de l'élargissement du champ aux sociétés publiques). | |
|---|--|