

ETUDE SUR LA MASSE SALARIALE DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES DE BILAN SOCIAL ET DASMO 2017.

Le Ministre tient à remercier le Bureau international du Travail (BIT) pour son précieux appui technique et financier apporté à la réalisation de cette étude.

COMITE TECHNIQUE

- Directeur technique** : **M. Karim CISSE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, Directeur Général du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS)
- Coordination technique** : **Mme. Seynabou THIAM**, statisticienne, Directrice des Statistiques du Travail et des Etudes (DSTE), par intérim
- Equipes régionales de suivi** :
- IRTSS Dakar : **M. Seydina DIAGNE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - ITSS Dakar-Zone Franche/IDR : **M. Abdou Aziz BDIANE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
Mme ROSALIE D.DIOP BASSE, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Diourbel : **Mme Aïssatou DIOP**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Fatick : **M.Mamadou Camara FALL**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Kafrine : **M. Ousmane NDAO**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Kaolack : **M. Tène GAYE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Kédougou : **M. Mamadou MBENGUE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Kolda : **M. Massar GAYE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Louga : **M. Ahmadou DIALLO**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Matam : **M. Mamadou LO**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Saint-Louis : **M. Babacar MBODJ**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Sédhiou : **M. Sansouna DIALLO**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Tambacounda : **M. Malick NDOUR**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Thiès : **M. Hammadou BALDE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Ziguinchor : **M. Enie Joel COLY**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
- Traitement et Analyse des données** :
- : **M. Ousseynou Aly KHAIRIDINE**, Statisticien, Chef de la Division des Statistiques du Travail et de l'Emploi, DSTE
 - : **M. Alassane NIANG**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, Chef de la Division des Etudes, DSTE
 - : **Mme Fatimata MANGANE**, Informaticienne, Chef de la Cellule Informatique, DSTE
 - : **M. Arona Lamine MBAYE**, Ingénieur Informaticien, DSTE
 - : **M Ousmane WAGUE**, Ingénieur informaticien, DSTE
 - M El hadji Baffa SY**, Ingénieur informaticien, DSTE
 - M Ibrahima LO**, Ingénieur informaticien, DSTE

Saisie des données : **Mlle Arame Moctar LY**, agent de saisie
M Amadou SALI, agent de saisie
M Alioune NDIAYE, agent de saisie
Mlle Mariama Kébé, agent **de saisie**
Mme Dieyla SAMB, agent de saisie
Mme Binta SARR, agent de saisie

Appui logistique : **Mme Maty Thiam DIAGNE**, **secrétaire DSTE**
M Massamba Sène MBAYE, Chauffeur DSTE
M Aboubakry Sédikh DIALLO, chauffeur DSTE

TABLE DES MATIERES

CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	7
METHODOLOGIE.....	9
Exploitation des données.....	12
INTRODUCTION GENERALE.....	13
I. CARACTERISTIQUES DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES DE DASMO ET DE BILAN SOCIAL.....	15
II. MASSE SALARIALE DES TRAVAILLEURS PERMANENTS DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES DE BILAN SOCIAL ET DE DASMO.....	24
III. CHARGES DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES.....	43
IV. LES OBSTACLES A LA PRODUCTIVITE DES ETABLISSEMENTS.....	49
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	58

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: répartition du nombre d'établissements dépositaires de DASMO ou de Bilan Social en 2017 par rapport au nombre d'établissements enregistrés dans le SYGIET de la DSTE, par région.	15
Tableau 2: répartition du nombre d'établissements dépositaires selon la région	16
Tableau 3: répartition du nombre d'établissements dépositaires par Taille et selon la région	18
Tableau 4: répartition du nombre d'établissements dépositaires selon le statut juridique ...	19
Tableau 5: répartition du nombre d'établissements dépositaires selon la branche d'activités.	21
Tableau 6: situation générale de la masse salariale des établissements dépositaires selon le statut des travailleurs permanents.	25
Tableau 7: répartition de la masse salariale des travailleurs permanents selon la région. ...	26
Tableau 8: répartition de la masse salariale annuelle selon le statut du travailleur et la région.	28
Tableau 9: répartition de la masse salariale annuelle selon le type d'établissement	30
Tableau 10: répartition de la masse salariale selon la taille de l'établissement dépositaire..	32
Tableau 11: répartition de la masse salariale annuelle selon le statut des travailleurs et la taille des établissements.	35
Tableau 12: répartition de la masse salariale annuelle selon le statut des travailleurs et la branche d'activités.....	38
Tableau 13: répartition des charges selon leur nature.....	43
Tableau 14: répartition du montant des charges salariales selon la branche d'activités de l'établissement.	44
Tableau 15: Répartition du montant des charges salariales selon la taille de l'établissement.	47
Tableau 16: Répartition des établissements dépositaires selon les obstacles rencontrés et leur niveau de gravité.	49
Tableau 17: Répartition des établissements dépositaires selon la branche d'activités et leurs obstacles «majeurs ».	52
Tableau 18: Répartition des établissements dépositaires selon la taille et leurs obstacles majeurs rencontres.....	55

SIGLES ET ABREVIATIONS

BIT	: Bureau International du Travail
CSS	: Caisse de Sécurité sociale
DASMO	: Déclaration Annuelle de la Situation de la Main d’Œuvre
DSTE	: Direction des Statistiques du Travail et des Etudes
ETS	: Etablissements
GIE	: Groupement d’Intérêt Economique
IPRES	: Institution de prévoyance retraite du Sénégal
ITSS	: Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale
MSA	: Masse salariale annuelle
NSDD	: Norme Spéciale de Diffusion des Données
ODD	: Objectifs de Développement Durable
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PART	: Particulier
SA	: Société Anonyme
SARL	: Société à Responsabilité Limitée
SAS	: Société par Actions Simplifiée
SCI	: Société Civile Immobilière
SURL/SUARL	: Société Unipersonnelle à Responsabilité Limitée
SYGIET	: Système de Gestion des Immatriculations des Etablissements et des Travailleurs

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Aux termes du décret 2009-1448 du 29 décembre 2009 portant organisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations Professionnelles, la Direction des Statistiques du Travail et des Etudes (DSTE), est chargée entre autres missions de procéder à des études et enquêtes statistiques portant sur le Travail, l'Emploi et la Sécurité sociale, d'exploiter les bilans sociaux et les déclarations annuelles sur la situation de la main-d'œuvre des entreprises (Dasmo).

La pertinence de ces derniers réside dans le fait qu'en tant que support de collecte d'information statistique, ils permettent de récapituler « les principales données chiffrées de la situation d'un établissement dans le domaine social ». En tant que tel, ils peuvent, être d'un apport considérable dans la diversification de l'offre statistique de la DSTE. En effet, la production statistique de cette dernière, jusqu'ici, se limite uniquement au rapport annuel des statistiques du travail qui, bien qu'étant un précieux outil d'appui décisionnel, est dépourvu d'informations relatives par exemple à la rémunération. Or lesdits documents regorgent de données se rapportant, entre autres, aux effectifs mais surtout aux masses salariales.

D'ailleurs, aux termes de la recommandation n° 170 sur les statistiques du travail de l'organisation internationale du travail (OIT) dont s'inspire la DSTE « Quand cela est approprié, des statistiques courantes sur les taux de salaire au temps et la durée normale du travail devraient être compilées au moins une fois par an. Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activités économiques et, s'il y a lieu, selon le sexe, le groupe d'âge, la profession ou le groupe de professions ou le niveau de qualification, la taille de l'établissement et la région géographique. »

En outre, l'élaboration de cette étude intervient dans un contexte marqué par l'évaluation de la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable (ODD). Dans l'optique de pouvoir mesurer et suivre les progrès de développement réalisés grâce à la mise en œuvre des ODD, il a été défini plusieurs indicateurs parmi lesquels l'indicateur 1 de la cible 5 de l'ODD 8 à savoir la rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes par profession âge et type de handicap.

A cet élément contextuel s'ajoute l'adhésion du Sénégal à la Norme Spéciale de Diffusion des données (NSDD).

L'adhésion à la NSDD exige du pays-souscripteur un engagement à suivre de bonnes pratiques relativement à quatre domaines que sont : la couverture (périodicité et degré d'actualité des données), l'accès du public à ces données, l'intégrité des données et la qualité des données.

Il convient également de rappeler que parmi les données dont la diffusion est prescrite par la NSDD figure les salaires et autres revenus le cas échéant.

Compte tenu de ce qui précède, la DSTE en tant qu'acteur clé du système d'information sur le marché du travail est dans l'obligation d'enrichir sa production statistique avec d'autres indicateurs à même de contribuer à l'évaluation des ODD et de la NSDD d'une part, mais aussi de fournir les outils permettant d'avoir une exacte mesure du niveau de contribution des entreprises en termes de paiement de salaires d'autre part.

Ceci passe nécessairement par une exploitation et d'une étude approfondie des données se rapportant aux masses salariales contenues dans les Dasmos et les Bilans sociaux des entreprises.

METHODOLOGIE

Portée et couverture de l'étude

Comme susmentionné dans les missions de la DSTE, cette dernière est chargée entre autres missions de procéder à des études et enquêtes statistiques portant sur le Travail, l'Emploi et la Sécurité sociale et d'exploiter les bilans sociaux et les (Dasmo) des entreprises. C'est dans ce cadre que la division des études a entrepris un travail sur la masse salariale des établissements du Sénégal dans le but de faire un diagnostic sur la rémunération des salariés permanents et de fournir des indicateurs de performance selon l'activité, la taille et la position géographique de ces établissements. Cette étude a été réalisée sur la base des Dasmo et du bilan social de l'année 2016 déposés en 2017 par les établissements et entreprises.

Il convient toutefois de préciser que sont dispensées de toute déclaration :

- Les personnes qui se proposent d'ouvrir une entreprise utilisant exclusivement de la main d'œuvre familiale non salariée ;
- Les personnes qui se proposent d'utiliser exclusivement les services de gens de maison.

L'établissement désigne une entité formée d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local, ou chantier) sous une autorité commune représentant l'entreprise. Un établissement donné relève toujours d'une entreprise. Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement. Exceptionnellement, l'établissement peut ne comporter qu'une seule personne.

L'entreprise est communément définie comme un ensemble de personnes rémunérées exerçant une activité en commun tout en étant sous l'autorité d'un même employeur.

Par ailleurs, il importe de préciser que dans le cadre de cette étude, il n'a été pris en compte que les travailleurs permanents, entendus ici comme titulaires de contrat à durée indéterminée (CDI) et de contrat à durée déterminée (CDD).

En outre, est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant

rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

Par conséquent, sont assimilés aux travailleurs employés habituellement dans l'établissement :

- Les apprentis ;
- Les travailleurs engagés à l'essai ;
- Les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement concerné,
- Les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement ou y effectuant des périodes de travail régulières atteignant six mois au cours d'une même année,
- Les gérants ou représentants liés par contrat de travail ou de fait
- Les travailleurs, qui collaborant avec plusieurs établissements dépendants ou non de la même entreprise, consacrent à l'établissement considéré la plus grande partie de leur activité ou y perçoivent leur plus grand gain.

Population cible

La population de cette étude est constituée de l'ensemble des établissements ayant déposé en 2017 leur bilan social Dasmo de l'année 2016 au niveau des inspections régionales du travail et de la sécurité sociale et de la DSTE. En effet, aux termes de l'article 1 du décret n° 2009-1441 fixant les modalités d'élaboration du Bilan social et de la Dasmo, « les entreprises et établissements énumérés à l'article 03 du Code du travail et employant habituellement un effectif égal ou supérieur à cinquante travailleurs, obligatoirement inscrits ou non au registre d'employeur, élaborent à la fin de chaque année leur bilan social et le transmettent avant le 30 mai de l'année suivante à l'inspecteur du Travail et de la sécurité sociale du ressort. En outre, l'article 07 dudit décret précise que « les entreprises et établissements énumérés à l'article L 3 du Code du travail, employant un effectif inférieur à cinquante travailleurs, établissent et

transmettent à l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale avant le 15 mars de chaque année une déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre de l'année précédente ».

A la fin de l'année 2017, La DSTE a reçu 882 Dasmo et bilans sociaux dont 846 exploitables. Il a également été dénombré dans la base de données du système de gestion des immatriculations des établissements et des travailleurs (SYGIET) de la DSTE, **12 517** établissements dans l'obligation de déposer ces documents statistiques.

Structure des sources de données

L'étude a été menée grâce à deux outils de collecte que sont le bilan social et la Dasmo. Les modèles types de ces deux documents statistiques sont disponibles sur le site du Ministère chargé du travail et au niveau des Inspections du travail et de la Sécurité sociale.

Les questionnaires

Le bilan social et la Dasmo sont régis par la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail de la République du Sénégal et le décret 2009-1411 du 23 décembre 2009 fixant les modalités d'élaboration du bilan social et de la déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre des entreprises et établissements.

Le dépôt et le contrôle de cohérence

Au moment du dépôt de la Dasmo ou du Bilan social, un premier contrôle de cohérence des données est fait par les agents des Inspections du Travail et de la Sécurité sociale. Dans l'occurrence d'un constat de données erronées ou incomplètes, les corrections sont apportées sur place avec l'aide de l'agent préposé au dépôt du document ou de l'employeur par le biais d'un entretien téléphonique. Ces documents, une fois corrigés au besoin, sont transmis à la DSTE aux fins de leur traitement. A ce niveau, il convient de préciser qu'un second contrôle y est effectué, avant la saisie des données, dans l'optique de s'assurer de leur cohérence et de leur exhaustivité compte tenu des mentions obligatoires prévues par l'article 02 du décret précité et des spécifications relatives aux différentes rubriques contenues dans lesdits documents

Exploitation des données

Depuis 2013, une application a été mise en place au niveau de la DSTE à l'effet d'enregistrer les données issues du bilan social et de la Dasmo. Cette opération de recueil des données est faite par des agents de saisie recrutés dans le cadre de l'enquête emploi salarié depuis 2012. Ces agents ont été formés à la manipulation de cet outil et ont pu traiter l'ensemble des questionnaires disponibles et consigner toutes les sections de ces questionnaires pour les traduire en thématique d'analyse.

Au terme de cet exercice, des séances de travail pour l'exploitation des données ont été tenues. Elles ont permis l'élaboration d'un annuaire de données statistiques regroupant l'ensemble des tableaux jugés pertinents à l'analyse. Ce travail d'exploitation a aussi permis d'une part, d'apurer et de consolider les informations saisies dans la base de données et d'autre part la définition d'indicateurs-clés et l'élaboration du canevas du rapport de l'étude.

INTRODUCTION GENERALE

L'appréciation de la situation sociale des entreprises passe nécessairement par la maîtrise des données statistiques concernant tous les aspects du droit social. Compte tenu de ceci, l'administration du travail fait obligation à chaque employeur, selon l'effectif de son établissement, de consigner toutes les informations relatives, à l'emploi, aux rémunérations, aux charges sociales, à l'hygiène, à la sécurité et la santé, aux relations professionnelles, au fonctionnement des organes de concertation et de dialogue au sein de l'établissement, à la formation, à l'évolution de l'emploi, et enfin aux autres données dans une Dasmo ou dans un bilan social.

Ces derniers, aux termes du décret n° 2009-1411 du 23 décembre 2009 fixant les modalités d'élaboration du bilan social et de la Dasmo des entreprises et établissements, constituent des outils, à la fois :

- D'informations exhaustives sur la situation sociale des entreprises et établissements au cours d'un exercice ;
- De communication et de concertation facilitant le dialogue social et la négociation collective ;
- D'évaluation, de diagnostic et de planification de la gestion sociale, facilitant l'identification, la prévention et le traitement des problèmes sociaux ;
- De gestion de la rentabilité des risques liés à la gestion des ressources humaines ;
- D'aide à la décision aussi bien pour l'entreprise, les travailleurs et les pouvoirs publics ;
- De promotion du dialogue du social.

L'année 2017 reste marquée par le dépôt de 846 Dasmo et bilans sociaux qui ont fait l'objet d'une exploitation et d'une compilation dans un annuaire statistique comportant une série de rubriques. Dans le cadre de cette étude, il a été jugé nécessaire de faire le focus sur le nombre d'entreprises depositaires de bilans sociaux et de Dasmo, leurs effectifs, les rémunérations, les contraintes rencontrées par ces dernières.

Ce choix s'explique non seulement par la nécessaire diversification de l'offre statistique de la DSTE mais aussi par une volonté de tenir compte du contexte marqué par une demande de plus en plus accrue de données relatives surtout aux rémunérations.

L'intérêt de l'étude réside dans la mise à disposition des utilisateurs de statistiques des données fiables sur les rémunérations. À ceci s'ajoute les pouvoirs publics qui disposeront, à travers cette étude d'outils d'aide à la formulation de politiques.

Elle permet par ricochet de sensibiliser les chefs d'établissements sur l'utilité de la transmission des documents statistiques.

L'étude s'articule autour de quatre parties que sont :

- **CARACTERISTIQUES DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES DE DASMO ET DE BILAN SOCIAL ;**
- **MASSE SALARIALE DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES ;**
- **CHARGES PATRONALES DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES ;**
- **OBSTACLES DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES.**

I. CARACTERISTIQUES DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES DE DASMO ET DE BILAN SOCIAL

Dans le cadre de cette partie, il s'agira de revenir plus en détail sur les caractéristiques des établissements dépositaires de Dasmo et de bilans sociaux.

Répartition des établissements dépositaires par région

Dans le cadre de la gestion des immatriculations des établissements et des travailleurs, la DSTE a mis en place une base appelée système de gestion des immatriculations des entreprises et des travailleurs (SYGIET).

Dans cette base, sont enregistrés les établissements nouvellement créés et ceux dont les travailleurs sont déjà immatriculés pour bénéficier des prestations familiales à la Caisse de Sécurité sociale.

Ainsi, **12517** établissements ont été enregistrés.

Le tableau ci-dessous donne la répartition du nombre d'établissements enregistrés dans le SYGIET, du nombre d'établissements dépositaires de bilan et de Dasmo, par région.

Tableau 1: répartition du nombre d'établissements dépositaires de DASMO ou de Bilan Social en 2017 par rapport au nombre d'établissements enregistrés dans le SYGIET de la DSTE, par région.

Région	Établissements Enregistrés Dans la base de la DSTE (SYGIET)	Établissements dépositaires	Taux de réponse (%)
KOLDA	132	77	58,3
SAINT LOUIS	383	67	17,5
SEDHIOU	45	7	15,6
DAKAR	8720	622	7,1
DIORBEL	310	14	4,5
THIES	1269	44	3,5
LOUGA	256	4	1,6
TAMBA	297	4	1,3
KAOLACK	271	3	1,1
MATAM	108	1	0,9
ZIGUINCHOR	291	2	0,7
FATICK	243	1	0,4
KAFFRINE	128	0	0,0
KEDOUGOU	64	0	0,0
Total général	12517	846	6,8

Source, DSTE 2017

Il révèle 12517 établissements enregistrés dans le SYGIET et 846 établissements dépositaires de bilan social ou de Dasmo.

Globalement, on note un taux de réponse (rapport du nombre de dépositaires par le nombre d'établissements de la base) de 6,8%, très faible et pas significatif.

Si on raisonne selon la région, un taux de réponse significatif est noté dans la région de Kolda (58,3%) de dépositaires pour cette localité.

Après Kolda, les taux deviennent de plus en plus moins importants :17,5% à Saint Louis, 15,6% à Sédhiou, 7% à Dakar, et moins de 5% pour les autres régions.

Une vaste campagne de sensibilisation s'impose pour qu'on ait au moins un taux de réponses de 60% dans toutes les régions.

Tableau 2:répartition du nombre d'établissements dépositaires selon la région

Région	Bilan social			Dasmo			Total général	
	ETS	Travailleurs	Moy	Ets	Travailleurs	Moy	ETS	Travailleurs
Dakar	91	20723	228	531	5342	10	622	26065
Kolda	1	97	97	76	310	4	77	407
Saint Louis	2	317	159	65	597	9	67	914
Thiès	11	2529	230	33	298	9	44	2827
Diourbel	1	90	90	13	72	6	14	162
Sedhiou				7	21	3	7	21
Louga				4	56	14	4	56
Tambacounda				4	18	5	4	18
Kaolack				3	62	21	3	62
Ziguinchor				2	22	11	2	22
Fatick				1	2	2	1	2
Matam				1	2	2	1	2
Total général	106	23756	224	740	6802	9	846	30558

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus résume la situation, en 2016, des établissements dépositaires de Dasmo ou de Bilan social. Il indique un total de 740 Dasmo et 106 bilans sociaux déposés en 2017 par ces établissements.

- ✓ Les établissements dépositaires de bilan social sont localisés dans les régions de Dakar (86%), Thiès (10%), saint louis (2%), Diourbel (1%) et Kolda (1%).

Certes, le tissu économique des régions, à l'exception de Dakar, Thiès et Saint Louis, est plus ou moins étroit, mais n'empêche qu'il existe dans ces régions, des établissements de taille supérieure ou égale à 50 travailleurs, donc devant déposer un bilan social.

Ainsi, des efforts de sensibilisation doivent être faits au niveau des établissements qui sont dans l'obligation de déposer un bilan social, pour élever au maximum le nombre de dépositaires dans ces localités.

Les établissements dépositaires de bilan social, ont en moyenne, 230 travailleurs dans la région de Thiès, 228 travailleurs à Dakar et 159 travailleurs à Saint Louis.

- ✓ Parmi les 740 établissements qui ont déposé leur Dasmô, 532 établissements, soit 71,8% du total sont implantés dans la région de Dakar et ont en moyenne 10 travailleurs par unité économique.

Outre la région de Dakar, on note un dynamisme des établissements implantés dans la région de Kolda. En effet, 10% du total, soit 76 établissements de cette région sont dépositaires de Dasmô.

De même, si on rapporte ce nombre au total des établissements de cette région enregistré dans le SYGIET, un taux de réponse de 58,3% est obtenu.

Certes, ce taux n'est pas suffisant mais quand même reste le plus élevé par rapport aux autres régions.

Il est donc important de maintenir cette dynamique et de l'élargir aux autres régions afin d'obtenir des taux de réponses qui dépassent au moins 60%.

La région de Saint Louis a enregistré 8,8% du total des établissements dépositaires de Dasmô.

Les établissements dépositaires de Dasmô dans les régions de Thiès et de Diourbel représentent respectivement 4,5% et 1,8% du total.

Toutefois, des efforts de sensibilisation doivent être faits au niveau de toutes les régions et surtout à Sédhiou, Louga, Tambacounda, Kaolack, Ziguinchor, Fatick et à

Matam où le pourcentage d'établissements dépositaires de Dasmo est inférieur à 1% du total.

Tableau 3: répartition du nombre d'établissements dépositaires par Taille et selon la région

Région Taille	Région												Total dépositaires
	Dakar	Diourbel	Fatick	Kaolack	Kolda	Louga	Matam	Saint Louis	Sedhiou	Tambacounda	Thiès	Ziguinchor	
moins de 5	213	9	1	1	54	1	1	26	6	3	14	1	330
5 à 20	235	4			20	1		31	1	1	14	1	308
20 à 35	54			2	2	2		6			5		71
35 à 50	29							2					31
Total Dasmo	531	13	1	3	76	4	1	65	7	4	33	2	740
50 à 65	20							1			1		22
65 à 80	16										3		19
80 à 95	9	1									2		12
95 à 110	7				1								8
110 à 125	4												4
125 à 140	4												4
140 à 155	2										1		3
155 à 170	3												3
170 à 185	2												2
185 à 200	1										1		2
200 et plus	23							1			3		27
Total BS	91	1	0	0	1	0	0	2	0	0	11	0	106
Total dépositaires	622	14	1	3	77	4	1	67	7	4	44	2	846

Source : DSTE, 2017

Du tableau ci-dessus découle la situation des Dasmo et bilans sociaux déposés selon la taille de l'établissement. Il renseigne un effectif de 846 établissements ayant déposé un bilan social ou une Dasmo.

La répartition selon la taille de l'établissement dépositaire laisse apparaître une prépondérance des établissements de petite taille (taille inférieure à 50 travailleurs) qui, en effet concentrent 87% de l'ensemble.

Une analyse beaucoup plus poussée indique 39% d'établissements de moins de 5 travailleurs ayant déposé leurs Dasmo au niveau des ITSS suivies des établissements de 5 à 20 travailleurs représentant 36% de l'effectif.

Les établissements de 20 à 35 et de 35 à 50 travailleurs, dépositaires de Dasmo représentent respectivement 8% et 3% du total.

Par ailleurs, relativement au bilan social, leur dépôt a été plus l'œuvre des établissements ayant un effectif supérieur ou égal à 200 et ceux dont l'effectif est compris entre 50 et 60 travailleurs. En effet, les entreprises dépositaires de chacun des deux catégories représentent 3% de l'ensemble.

Les établissements de 65 à 80 et de 80 à 95 travailleurs permanents quant à eux ont déposé, respectivement, 2% et 1% des bilans sociaux.

Enfin, les entreprises dont les effectifs sont compris entre (95 et 100), (110 à 125), (125 à 145), (145 à 150), (150 à 170), (170 à 185), (185 à 200), concentrent une part très faible de bilan social en ce sens que chacune d'elle a déposé moins de 1% des bilans sociaux reçus.

Tableau 4: répartition du nombre d'établissements dépositaires selon le statut juridique

Nature de l'établissement	Bilan social			Dasmo			Total général	
	Ets	Travailleurs	Moy	Ets	Travailleurs	Moy	Ets	Travailleurs
PART	2	130	65	318	1484	5	320	1614
SARL	25	3346	134	172	2186	13	197	5532
SA	62	15768	254	93	1457	16	155	17225
SUARL/SURL	4	246	131	52	514	26	56	760
COOPERATIVE	6	1808	301	28	324	12	34	2132
ASSOCIATION	2	150	75	21	238	11	23	388
GIE				18	142	8	18	142
ONG	1	66	66	8	126	16	9	192
BUREAU DE REPRESENTATION				8	109	14	8	109
ETABLISSEMENT PUBLIC	1	78	78	6	135	23	7	213
Collectivité locale	1	1606	1606	5	11	2	6	1617
SCI				5	50	10	5	50
AGENCE	1	59	59	1	8	8	2	67
INSTITUTION SOCIALE	1	499	499	1	3	3	2	502
SAS				2	11	6	2	11
FONDATION				1	2	2	1	2
INDETERMINE				1	2	2	1	2
Total général	106	23756	224	740	6802	9	846	30558

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus fait état de la répartition des Dasmo et bilans sociaux selon le Statut juridique de l'établissement dépositaire.

Le dépôt de ces derniers est plus observé chez les établissements de type Particulier. Ils sont suivis par les SARL qui ont en effet déposé 197 Dasmo et bilans sociaux soit 23,3% de l'ensemble.

Il est également à relever un pourcentage plus ou moins acceptable de bilans sociaux et Dasmo déposés par les SA, les SUARL/ SURL, les SARL et les Coopératives. Ces types d'établissement totalisent respectivement 18,3%, 6,6%, 5,8% et 4,0% des dépôts.

En revanche, des Associations, des GIE et des ONG proviennent un nombre très faible de bilans sociaux et de Dasmo à savoir, toujours dans ce même ordre, 2,7%, 2,1% et 1,1% de l'ensemble.

Ce constat est également valable pour les bureaux de représentation (0,9%), les Etablissements publics (0,8%), les Collectivités locales (0,7%), les SCI (0,6%), les agences (0,2%), les Institutions sociales (0,2%), les SAS (0,2%), les fondations (0,1%) et les établissements au statut non précisé (0,1%) en ce sens le pourcentage de Dasmo et de bilans sociaux qu'ils ont déposés de manière respective ne dépasse pas 1%.

Tableau 5: répartition du nombre d'établissements dépositaires selon la branche d'activités.

Branche d'activités	Bilan social			Dasmo			Total général	
	Ets	Travailleurs	Moy	Ets	Travailleurs	Moy	Ets	Travailleurs
Activités de services administratifs et d'appui				1	2	2	1	2
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	4	341	85	40	390	10	44	731
Transport et entreposage	5	680	136	24	323	13	29	1003
Activités d'hébergement et de restauration	11	1642	149	50	697	14	61	2339
Activités de fabrication	22	4491	204	38	462	12	60	4953
Activités de services administratifs et d'appui	1	108	108	26	228	9	27	336
Activités des organisations et organismes				11	194	18	11	194
Activités extractives	2	1086	543	3	56	19	5	1142
Activités financières et d'assurances	13	3984	306	42	508	12	55	4492
Activités immobilières	1	63	63	17	128	8	18	191
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	3	2164	721	2	58	29	5	2222
Agriculture, sylviculture et pêche	8	1230	154	12	180	15	20	1410
Arts, spectacles et loisirs				2	59	30	2	59
Autres activités de services	1	184	184	17	186	11	18	370
Boulangeries	2	120	60	39	258	7	41	378
Collectivités locales				5	11	2	5	11
Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles	12	1421	118	291	1811	6	303	3232
Construction	6	4604	767	28	239	9	34	4843
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état				2	55	28	2	55
Éducation	2	162	81	26	304	12	28	466
Gardiennage	2	521	261	2	67	34	4	588
Industries alimentaires	7	675	96	7	66	9	14	741
Information et communication	2	137	69	11	163	15	13	300
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	1	78	78	1	4	4	2	82
Santé et activités d'action sociale	1	65	65	43	353	8	44	418
Total général	106	23756	224	740	6802	9	846	30558

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus fait état de la répartition des établissements dépositaires de Dasmo ou de bilan social selon la branche d'activités.

Il révèle 106 bilans sociaux et 740 Dasmo, soit un total de 846 établissements dépositaires.

En effet, dans la dynamique des dépôts, on note la prédominance des établissements qui relèvent de la branche d'activités du « commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles » qui ont fait l'objet de 303 dépôts (12 bilans sociaux et 291 Dasmo), soit 36% du total, des « Activités d'hébergement et de restauration » qui ont enregistré 61 dépositaires (11 bilans et 50 Dasmo), soit 7%, des « activités de fabrication » qui à leur tour ont totalisé 60 établissements dépositaires (22 bilans sociaux et 38 Dasmo) et des « Activités financières et d'assurances » avec 55 établissements (13 bilans et 42 Dasmo), soit 6% du total.

Ainsi, ces secteurs d'activités ont enregistré ensemble 57% du total des dépositaires.

Par ailleurs, des établissements dépositaires sont aussi notés dans les secteurs des « Activités professionnelles, scientifiques et techniques », de la « Santé et activités d'action sociale » et de la « Boulangeries » ; ils ont enregistré chacun 5% du total.

De même, des pourcentages de dépositaires plus ou moins petits sont notés dans les secteurs de la « Construction » (4%), du « Transport et entreposage » (3%), de « l'Éducation » (3%), des « Activités de services administratifs et d'appui » (3%), de « L'Agriculture, sylviculture et pêche » (2%), des « Activités immobilières » (2%), des « Autres activités de services » (2%) et des « Industries alimentaires » (2%).

Aussi, des établissements dépositaires avec des pourcentages de 1% sont enregistrés dans les secteurs de « l'Information et communication » et des « Activités des organisations et organismes extraterritoriaux ».

Même si c'est à des taux très faibles, des dépositaires sont notés dans les secteurs de « l'Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire », des « Activités extractives », des « Collectivités locales », du « Gardiennage », de la « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation », des « Arts, spectacles

et loisirs », de la « Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état », et des « Activités de services administratifs et d'appui ».

Il est à noter que les établissements dépositaires de bilan social relèvent en grande partie du secteur des « activités de fabrication », des « Activités financières et d'assurances », du « commerce » et des « Activités d'hébergement et de restauration ».

Par contre, le dépôt des Dasmo est plus porté par les établissements des secteurs du « commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles », des « Activités d'hébergement et de restauration », de la « Santé et activités d'action sociale », des « Activités financières et d'assurances », des « Activités professionnelles, scientifiques et techniques », des « Boulangeries », des « Activités de fabrication » et de la « Construction ».

II. MASSE SALARIALE DES TRAVAILLEURS PERMANENTS DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES DE BILAN SOCIAL ET DE DASMO

L'exploitation des Dasmo et bilans sociaux a permis de faire la situation globale de la masse salariale annuelle des établissements dépositaires.

Définitions et méthode de calcul

Par masse salariale annuelle, il faut entendre le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement hors cotisations patronales. S'agissant de La masse salariale moyenne annuelle par travailleur est obtenu en rapportant la masse salariale annuelle au nombre de travailleur permanent. Relativement au salaire mensuel moyen par travailleur, il s'obtient en rapportant la masse salariale annuelle au nombre de travailleur permanent et au nombre de mois dans l'année. Ces indicateurs sont donc ainsi calculés :

$$\text{Masse salariale annuelle moyenne par établissement} = \frac{\text{MSA}}{\text{Nombre d'établissements}}$$

$$\text{Masse salariale mensuelle moyenne par travailleur} = \left[\frac{\text{MSA}}{\text{Effectif Total des permanents}} \right] / 12$$

Tableau 6: situation générale de la masse salariale des établissements dépositaires selon le statut des travailleurs permanents.

Statut du travailleur Indicateurs	OUVRIER	EMPLOYE	AGENT DE MAITRISE	CADRE	TOTAL
MASSE SALARIALE ANNUELLE	15 138 103 999	28 291 056 226	45 397 721 105	59 134 886 944	147 961 768 274
NBR TRAVAILLEURS	7 373	12 675	7 318	3 192	30 558
MOY ANNUEL PAR TRAVAILLEUR	2 053 128	2 232 043	6 203 403	18 527 975	
SALAIRE MENSUEL MOY PAR TRAVAILLEUR	171 094	186 004	516 950	1 543 998	

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus reprend l'ensemble des indicateurs clés sur la masse salariale selon le statut des travailleurs. Il renseigne une masse salariale annuelle de **15 138 103 999** francs CFA versés à **7373** ouvriers, ce qui équivaut à une masse salariale moyenne annuelle par ouvrier de **2 053 128** francs CFA et un salaire mensuel moyen par ouvrier de **171 094** francs CFA. Relativement aux employés, la rémunération globale est de **28 291 056 226** francs CFA répartis entre **12 675** travailleurs relevant de ce statut d'où une rémunération annuelle par travailleurs de **2 232 043** francs CFA et un versement moyen mensuel de **186 004** francs CFA par employé.

La rétribution globale des agents de maîtrise, quant à elle s'élève à **45 397 721 105** francs CFA. Ce montant a profité à **7318** agents de maîtrise, ce qui dénote d'un salaire moyen, annuel et mensuel respectif de **6 203 403** francs CFA et **516 950** francs CFA. Enfin, **3192** travailleurs cadres ont perçu globalement **59 134 886 944** francs CFA. La distribution de ce montant selon les moyennes laisse apparaître un versement annuel moyen de **18 527 975** francs CFA et une rétribution moyenne mensuelle de **1 543 998** francs CFA par cadre.

Tableau 7: répartition de la masse salariale des travailleurs permanents selon la région.

Région	MASSES SALARIALES ANNUELLES	NOMBRE D'ETS	EFFECTIFS PERMANENTS	MASSE SALARIALE MOY/ETS
Dakar	129 425 272 176	622	26065	208 079 216
Diourbel	221 967 315	14	162	15 854 808
Fatick	1 709 520	1	2	1 709 520
Kaolack	268 776 142	3	62	89 592 047
Kolda	637 383 012	77	407	8 277 701
Louga	172 389 677	4	56	43 097 419
Matam	3 736 036	1	2	3 736 036
Saint Louis	1 764 425 144	67	914	26 334 704
Sedhiou	19 971 223	7	21	2 853 032
Tambacounda	25 558 608	4	18	6 389 652
Thiès	15 353 155 499	44	2827	348 935 352
Ziguinchor	67 423 922	2	22	33 711 961
Total général	147 961 768 274	846	30558	174 895 707

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus donne la situation de la rémunération globale par an des travailleurs permanents selon la région. Il se dégage de celui-ci un montant global de **147 961 768 274** francs CFA versé à **30 558** permanents par 846 établissements, soit un versement moyen annuel par établissement de **174 895 707** francs CFA.

Une observation plus fine permet de remarquer encore une fois la suprématie des chefs d'établissements de la région de Dakar (622) qui ont en effet versé **129 425 272 176** francs CFA soit 87,47% du montant global à **26 065** travailleurs permanents. L'analyse en termes de moyenne fait apparaître un versement annuel de **208 079 216** francs CFA par établissement.

La région de Thiès s'ensuit, de loin, avec un montant de **15 353 155 499** francs CFA payés à **2827** travailleurs par 44 établissements, ce qui renvoie à une rémunération moyenne annuelle de **348 935 352** francs CFA.

Une rémunération globale plus ou moins conséquente est également notée à Saint-Louis où effectivement **1 764 425 144** francs CFA ont été payés. Cette somme

destinée à **914** travailleurs permanents provient de 67 chefs d'établissements d'où une rémunération moyenne annuelle de **26 334 704** par établissement.

Malgré l'étroitesse du tissu économique de la région de Kolda, on y trouve des établissements plus ou moins rémunérateurs. Cela se traduit par un versement global de **637 383 012** francs CFA par **77** chefs d'établissements à 407 permanents soit une rémunération moyenne de **8 277 701** francs CFA par établissement.

Les régions de Kaolack et de Diourbel concentrent également une part non négligeable de la rémunération globale. Il revient respectivement aux 62 et 162 travailleurs permanents de ces régions **268 776 142** et **221 967 315** francs CFA payés, toujours dans cet ordre, par 3 et 14 établissements, soit des rémunérations moyennes par établissement de **89 592 047** et **15 854 808** francs CFA.

Par ailleurs, on relève des niveaux de rémunérations très faible dans les régions de Fatick et de Matam consécutifs au nombre insignifiant de Dasmo et de bilans sociaux provenant de ces régions. Il a été noté, effectivement, une rémunération globale de **3 736 036** francs CFA versé par 1 établissement à 2 travailleurs dans la région de Matam et **1 709 520** francs CFA versés par 1 employeur au profit de 2 travailleurs à Fatick.

Les parts des régions de Louga et de Ziguinchor dans la rémunération globale sont relativement significatives surtout si l'on s'en tient aux effectifs des établissements concernés. En effet, la région de Louga a contribué à hauteur de 0,11% à la rémunération globale soit **172 389 677** francs CFA. Ce dernier a profité à 56 travailleurs permanents et leur a été versé par 4 employeurs, ce qui équivaut à une rémunération moyenne par établissement de **43 097 419** francs CFA.

Cette situation est de **67 423 922** francs CFA à Ziguinchor dans des relations de travail impliquant 2 employeurs et 22 travailleurs permanents, soit une moyenne par établissement de **33 711 961** francs CFA. Il ressort des statistiques de la région de Ziguinchor que les 2 entreprises évoluant dans ce ressort sont de loin plus rémunératrices que celles qui sont à Fatick et à Matam.

Le même constat se dresse dans les régions de Tambacounda et de Sédhiou, où, toujours dans cet ordre 4 et 7 employeurs ont payé à 18 et 21 travailleurs permanents

25 558 608 francs CFA et **19 971 223** francs CFA, ce qui équivaut à des moyennes par établissement respectives de **6 389 652** francs CFA et de **2 853 032** francs CFA.

Tableau 8: répartition de la masse salariale annuelle selon le statut du travailleur et la région.

STATUT REGION	OUVRIER	EMPLOYE	AGENT DE MAITRISE	CADRE	MASSES SALARIALES ANNUELLES
Dakar	10 701 258 720	24 920 796 172	40 083 002 567	53 720 214 717	129 425 272 176
Diourbel	101 993 566	112 000 833	7 972 916		221 967 315
Fatick	-	1 709 520			1 709 520
Kaolack	-	108 734 003	74 698 176	85 343 963	268 776 142
Kolda	833 816	562 598 214	31 879 212	42 071 770	637 383 012
Louga	-	80 249 196	68 025 993	24 114 488	172 389 677
Matam	-	3 736 036			3 736 036
Saint Louis	366 372 470	791 650 695	223 545 764	382 856 215	1 764 425 144
Sedhiou	-	19 971 223			19 971 223
Tambacounda	-	25 558 608			25 558 608
Thiès	3 964 013 453	1 623 227 641	4 908 596 477	4 857 317 928	15 353 155 499
Ziguinchor	3 631 974	40 824 085		22 967 863	67 423 922
Total	15 138 103 999	28 291 056 226	45 397 721 105	59 134 886 944	147 961 768 274

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus donne la distribution de la rémunération globale selon le statut des travailleurs et selon la région. Il indique des rémunérations beaucoup plus accrues à Dakar et ceci pour l'ensemble des catégories de travailleurs. En effet, les Dasmo et bilan sociaux reçus de cette région renseignent : **10 701 258 720** francs CFA versés aux ouvriers, **24 920 796 172** francs CFA aux employés, **40 083 002 567** francs CFA aux agents de maîtrise, et **53 720 214 717** francs CFA aux cadres. Il s'ensuit la région de Thiès où le niveau de rétribution des travailleurs permanents est très conséquent eu égard surtout au nombre très réduit d'établissements ayant déposé leur bilan social ou Dasmo dans cette région. La rémunération globale, à Thiès, s'établit à **15 353 155 499** francs CFA et est ainsi distribuée : **3 964 013 453** francs CFA pour les ouvriers, **1 623 227 641** francs CFA pour les employés, **4 908 596 477** francs CFA pour les agents de maîtrise et **4 857 317 928** francs CFA pour les cadres.

Par ailleurs, les employeurs qui sont à Saint-Louis et qui ont effectivement déposé leur bilan social ou Dasmo ont payé à leurs ouvriers **366 372 470** francs CFA, **791 650**

695 francs CFA aux employés, **7 972 916** francs CFA aux agents de maîtrise et **382 856 215** francs CFA aux cadres.

Les statistiques révèlent **833 816** francs CFA pour les ouvriers, **562 598 214** pour les employés, **31 879 212** francs CFA pour les agents de maîtrise et **42 071 770** francs CFA pour les cadres à Kolda.

En revanche, la structuration de la rémunération globale notée au niveau des régions précitées n'est pas perceptible dans les régions de Tambacounda, Fatick, Sédhiou et Matam. En effet, de manière globale, les **50 975 387** francs CFA versés par les employeurs dans ces régions n'ont profité qu'aux employés, soit **25 558 608** francs CFA pour les employés qui sont à Tambacounda, **19 971 223** francs CFA pour ceux qui sont à Sédhiou, **3 736 036** francs CFA à Matam et **1 709 520** francs CFA à Fatick. En outre, dans les régions de Kaolack et de Louga on relève uniquement des salaires pour les employés, les agents de maîtrise et les cadres. Concrètement, dans la région de Kaolack, le niveau de rémunération est de **108 734 003** francs CFA pour les employés, **74 698 176** francs CFA pour les agents de maîtrise et **85 343 963** francs CFA pour les cadres. A Louga, la situation est de **80 249 196** francs CFA pour les employés, **68 025 993** pour les agents de maîtrise et **24 114 488** francs CFA pour les cadres.

Dans la région de Ziguinchor, la rémunération globale a seulement profité aux ouvriers (**3 631 974** francs CFA), aux employés (**40 824 085** francs CFA) et aux cadres (**22 967 863** francs CFA).

Enfin, à Diourbel, **221 967 315** francs CFA sont répartis uniquement entre ouvriers (**101 993 566** francs CFA), employés (**112 000 833** francs CFA) et agents de maîtrise (**7 972 916** francs CFA).

Tableau 9: répartition de la masse salariale annuelle selon le type d'établissement

NATURE DES ETS INDICATEURS	MASSE SALARIALE ANNUELLE	TRAV CONCERNES	ETS DEPOSITAIRES	moy/ets
AGENCE	698 248 180	67	2	349 124 090
ASSOCIATION	938 984 916	388	23	40 825 431
BUREAU DE REPRESENTATION	1 591 774 317	109	8	198 971 790
collectivité territoriale	3 740 997 571	1 617	6	623 499 595
COOPERATIVE	14 415 190 858	2 132	34	423 976 202
FONDATION	9 358 388	2	1	9 358 388
GIE	157 695 937	142	18	8 760 885
INDETERMINE	807 228	2	1	807 228
INSTITUTION SOCIALE	5 075 950 836	502	2	2 537 975 418
ONG	1 819 436 035	192	9	202 159 559
PART	2 255 510 660	1 614	320	7 048 471
SA	98 207 578 496	17 225	155	633 597 281
SARL	12 408 498 063	5 532	197	62 987 300
SAS	329 232 101	11	2	164 616 051
SCI	159 034 416	50	5	31 806 883
SUARL/SURL	3 538 791 772	760	56	63 192 710
ETABLISSEMENT PUBLIC	2 614 678 500	213	7	373 525 500
Total général	147 961 768 274	30 558	846	174 895 707

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus donne la situation de la rémunération annuelle selon la nature de l'établissements dépositaires de bilans sociaux et de Dasmo. A travers ce tableau, on note que les entreprises de type « SA », « Coopératives », « SARL », « Institutions sociales », « collectivités territoriales » et « SUAR/SURL » sont les plus rémunératrices. En effet, ces dernières concentrent 93% du montant total. Il convient tout d'abord de mettre en exergue la politique salariale très attractive des « Institutions sociales » qui, pour 2 entreprises dépositaires, ont un niveau de rémunération globale de **5 075 950 836** francs CFA versés à **502** travailleurs d'où une masse salariale moyenne par établissement de **2 537 975 418** francs CFA. Cette moyenne est 4 fois

plus élevée que celle affichée par les « SA », 40 fois plus que les « SARL », presque 6 fois plus que les « Coopératives ».

Par ailleurs, le niveau de rémunération globale pratiqué par les « SA » est de **98 207 578 496** francs CFA répartis entre 17 225 travailleurs par 155 établissements, ce qui donne une moyenne par établissement de **633 597 281** francs CFA. Les « Coopératives » viennent ensuite avec **14 415 190 858** francs CFA distribués à 2132 travailleurs par 34 employeurs, soit une moyenne de **423 976 202** francs CFA.

Les 197 « SARL » dénombrées quant à elles ont dégagé **12 408 498 063** francs CFA, comme rémunération globale au profit de 5532 travailleurs. L'analyse en termes de moyenne par établissement revêtu de ce statut fait apparaître un montant de **62 987 300** francs CFA.

Le système de rémunération des « SUARL/SURL » est très satisfaisant compte tenu surtout du nombre d'établissement concerné. En effet, les 56 « SUARL/SURL » ont payé **3 538 791 772** francs CFA à 760 travailleurs, ce qui renvoie à une moyenne par établissement de **63 192 710** francs CFA.

L'apport des « collectivités territoriales » dans la rémunération globale mérite également d'être souligné, surtout dans ce contexte de mise en application de l'acte 3 de la décentralisation. En effet, avec 6 unités dépositaires de bilans sociaux ou Dasmou et un personnel constitué de 1617 travailleurs permanents, elles ont généré 2,52% de la rémunération globale, soit **3 740 997 571** francs CFA en valeur absolue et **623 499 595** francs CFA en termes de moyenne par établissement. Cette dernière dépasse d'ailleurs de loin celle des « Coopératives », presque 10 fois celle affichée par les « SARL ».

A côté des « collectivités territoriales » figurent d'autres structures publiques à savoir les « établissements publics » qui également ont une part plus ou moins considérable dans la rémunération globale. En effet, ils sont 7 établissements à avoir dégagé une enveloppe de **2 614 678 500** francs CFA destinée à 213 permanents, ce qui dénote d'une moyenne par établissement de **373 525 500** francs CFA. La contribution des 320 entreprises individuelles dans la rémunération globale à savoir **2 255 510 660** francs CFA pour 1 614 travailleurs permanents peut s'analyser en une performance si

l'on s'en tient à leur vulnérabilité traduite souvent par les forts taux de fermetures d'établissements enregistrés à leur niveau. S'agissant d'ailleurs de la moyenne par établissement, elles enregistrent **7 048 471** francs CFA.

Il est également noté un bon système de rémunération dans les « ONG » et « bureau de représentation » ayant déposé leurs bilans sociaux ou Dasmo. Concrètement, il est relevé **1 819 436 035** francs CFA en termes de rémunération globale dans 9 « ONG » pour 192 travailleurs et **1 591 774 317** francs CFA dans les « bureaux de représentation » pour 109 travailleurs ce qui traduit des moyennes par établissement respectives de **202 159 559** francs CFA et de **198 971 790** francs CFA.

Le reste de la rémunération globale à savoir **2 293 361 166** francs CFA est généré par les « agences », les « Associations », les « fondations », les « GIE », les « SAS », les « SCI » et les établissements dont le type n'est pas spécifié au profit de 662 travailleurs.

Tableau 10: répartition de la masse salariale selon la taille de l'établissement dépositaire

MASSE SALARIALE		MSA	SALARIES	ETS DEPOSITAI RES	MSA/ETS
DASMO	moins de 5	2 118 423 695	711	330	6 419 466
	5à 20	13 034 653 139	2 766	308	42 320 302
	20à35	6 935 544 847	1 776	71	97 683 730
	35à 50	6 109 091 337	1 252	31	197 067 462
	sous total	28 197 713 018	6 505	740	38 105 018
BILAN SOCIAL	50à 65	6 261 379 769	1 240	22	284 608 171
	65à 80	9 240 789 495	1 377	19	486 357 342
	80à95	4 710 117 941	1 034	12	392 509 828
	95à110	2 631 001 836	851	8	328 875 230
	110à125	1 578 403 260	469	4	394 600 815
	125à140	4 067 003 215	527	4	1 016 750 804
	140à155	3 457 307 755	461	3	1 152 435 918
	155à170	1 596 481 630	508	3	532 160 543
	170à185	2 830 605 921	373	2	1 415 302 961
	185à200	733 212 158	389	2	366 606 079
	200 et plus	82 657 752 276	16 824	27	3 061 398 232
sous total	119 764 055 256	24 053	106	1 129 849 578	
Total général		147 961 768 274	30 558	846	174895707

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus revient sur la répartition de la rémunération globale selon la taille des établissements dépositaires. Le constat qui se dégage est la prépondérance de la contribution des grandes entreprises dans la rémunération globale. En effet, la quasi-totalité de cette dernière soit **119 764 055 256** francs CFA est constituée de l'apport des établissements ayant un effectif de plus de 50 permanents. Le versement de ce montant est l'œuvre de 106 structures, soit 12,5% de l'ensemble pour 24 053 travailleurs permanents, ce qui dénote d'une moyenne par établissement de 1 129 849 578 francs CFA.

Ce montant est largement tiré par les établissements ayant un effectif compris entre 200 et plus qui ont contribué à hauteur de **82 657 752 276** francs CFA. Cette manne financière au profit de 16 824 salariés permanents provient de 27 établissements, soit une moyenne par établissement de **3 061 398 232** francs CFA.

Par ailleurs, il est relevé une part significative des établissements de 65 à 80 travailleurs permanents dans la rémunération globale. Le niveau de traitement salarial est effectivement de l'ordre de **9 240 789 495** francs CFA provenant de 19 employeurs pour 1377 travailleurs, soit une moyenne par établissement de **486 357 342** francs CFA.

Les établissements de 80 à 95 et de 125 à 140 travailleurs permanents quant à eux ont généré des montants quasi identiques en termes de rémunération. Pour chacune de ces catégories d'entité, le niveau de contribution est de plus de 4 milliards de francs CFA (4 710 117 941 pour les établissements de 80 à 95 et 4 067 003 215 pour les structures de 125 à 140 permanents). S'agissant des moyennes par établissement, elles s'établissent à **392 509 828** francs CFA pour les établissements de 80 à 95 permanents et de **1 016 750 804** francs CFA pour ceux de 125 à 140 travailleurs permanents.

Cette performance notée dans la rémunération globale est également tirée par les structures de 140 à 155 travailleurs permanents. Elles sont en effet 3 dépositaires avec une enveloppe financière de **3 457 307 755** francs CFA pour 461 travailleurs ce qui équivaut à une moyenne par établissement de **1 152 435 918** francs CFA. Ceci est également valable pour les structures de 170 à 185 qui sont au nombre de 2 à avoir dépensé **2 830 605 921** francs CFA en contrepartie du travail effectué par 373

travailleurs permanents, ce qui traduit une moyenne par établissement de **1 415 302 961** francs CFA.

A ces entités s'ajoutent celles dont les effectifs sont compris entre 50 et 65 travailleurs permanents qui ont enregistré un niveau de contribution très significative. En effet, elles ont dégagé **6 261 379 769** francs CFA au profit de 1 240 travailleurs permanents, soit une masse salariale moyenne par établissements de **284 608 171** francs CFA.

Toutefois, il convient de relever, également, la forte contribution des entités dont les effectifs ne dépassent pas 50 travailleurs. En effet, elles ont contribué à hauteur de **28 197 713 018** francs CFA, soit 19% de la masse salariale annuelle globale, ce qui équivaut à une masse salariale moyenne par établissement de **38 105 018** francs CFA.

S'agissant des établissements de 5 à 20 travailleurs, la masse salariale annuelle équivaut à **13 034 653 139** francs CFA. Elle est allouée à 2766 travailleurs par 308 employeurs, ce qui traduit une masse salariale moyenne par établissement de **42 320 302** francs CFA.

Concernant les structures de moins de 5 travailleurs permanents, elles sont 330 à avoir contribué à la rémunération globale pour un montant de **2 118 423 695** francs CFA destiné à 711 travailleurs permanents d'où une masse salariale moyenne par établissement de **6 419 466** francs CFA, ce qui équivaut toutefois à la plus faible masse salariale moyenne par établissement.

La politique salariale pratiquée par les établissements de 20 à 35 et de 35 à 50, est également fort appréciable. Dans l'ensemble, leur part dans la rémunération globale est de 8,8%. Elles ont respectivement versé **6 935 544 847** francs CFA et **6 109 091 337** francs CFA, toujours dans cet ordre, à 1776 et 1252 travailleurs permanents ce qui dénote des masses salariales moyennes par établissement respectives de **97 683 730** et **197 067 462** francs CFA.

Le montant restant est constitué de la participation à la masse salariale annuelle des structures de 95 à 110, 110 à 125, 155 à 170 et de 185 à 200. Le cumul de leur rémunération représente 4,41% du montant global, soit **6 539 098 884** francs CFA, versée par 17 employeurs à 2217 permanents.

Tableau 11: répartition de la masse salariale annuelle selon le statut des travailleurs et la taille des établissements.

INTITULE	NOMBRE ETS	TAILLE ETABLISSEMENT	ouvrier	employé	Agent de maîtrise	cadre	MSA
BILAN SOCIAL	4	110à125	304 065 371	413 901 651	391 503 381	468 932 857	1 578 403 260
	4	125à140	287 916 946	213 517 637	1 434 254 162	2 131 314 470	4 067 003 215
	3	140à155	88 086 867	267 265 361	1 738 523 825	1 363 431 702	3 457 307 755
	3	155à170	104 505 600	610 956 679	274 564 370	606 454 981	1 596 481 630
	2	170à185	38 294 559	786 066 658	619 071 109	1 387 173 595	2 830 605 921
	2	185à200	-	382 772 369	147 032 872	203 406 917	733 212 158
	27	200 et plus	11 492 911 457	12 637 633 998	31 029 465 613	27 497 741 208	82 657 752 276
	22	50à 65	393 303 488	1 360 530 471	1 309 349 832	3 198 195 978	6 261 379 769
	19	65à 80	424 642 243	1 243 561 605	2 477 703 127	5 094 882 520	9 240 789 495
	12	80à95	414 277 468	960 207 500	833 476 942	2 502 156 031	4 710 117 941
	8	95à110	314 638 570	831 882 872	545 096 233	939 384 161	2 631 001 836
DASMO	71	20à35	489 631 720	2 232 335 431	727 190 627	3 486 387 069	6 935 544 847
	31	35à 50	259 345 857	1 861 831 706	1 010 663 062	2 977 250 712	6 109 091 337
	308	5à 20	433 053 295	3 645 212 795	2 531 640 535	6 424 746 514	13 034 653 139
	330	moins de 5	93 430 558	843 379 493	328 185 415	853 428 229	2 118 423 695
Total	846		15 138 103 999	28 291 056 226	45 397 721 105	59 134 886 944	147 961 768 274

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus fait état de la répartition de la masse salariale annuelle selon la taille de l'établissement dépositaire et le statut des travailleurs permanents. Dans

l'ensemble, il est noté une masse salariale annuelle de **147 961 768 274** francs CFA se répartissant comme suit : 40% octroyée aux cadres, 30,7% répartis entre les agents de maîtrise, 19,1% aux employés, 10,2% versés aux ouvriers.

Au registre des établissements de plus de 50 travailleurs permanents, cette même tendance s'est dessinée avec plus précisément

119 764 055 256 francs CFA payés à l'ensemble des travailleurs permanents. La distribution de ce montant laisse apparaître la situation suivante : 39,5% pour les cadres, 35,5% pour les agents de maîtrise, 17,1% pour les employés et 12,0% pour les ouvriers.

En revanche, s'agissant des entités avec des effectifs en deçà de 50 travailleurs permanents, il est noté un montant total de **28 197 713 018** francs CFA profitant largement aux cadres qui ont, en effet, perçu 48,7% du total, suivis des employés avec 30,4%, des agents de maîtrise avec 16,3% et enfin des ouvriers avec 4,5% du total.

Comme susmentionné, les entités de 200 travailleurs permanents et plus sont les plus rémunératrices avec effectivement un montant annuel de **82 657 752 276** francs CFA. Le niveau de traitement pratiqué par cette catégorie d'établissements est beaucoup plus porté par les agents de maîtrise et les cadres en ce sens qu'ils concentrent à eux seuls 70,80% de la manne financière dégagée par ces structures (31 029 465 613 pour les agents de maîtrise et 27 497 741 208 francs CFA pour les cadres). Toujours dans cette catégorie de structure, les cadres et les agents de maîtrise ont touché une rémunération globale plus de 2 fois plus importante que celle des ouvriers (11 492 911 457 francs CFA) et celles des employés (12 637 633 998 francs CFA).

Par ailleurs, on note une politique salariale dans les établissements de 65 à 80 travailleurs permanents, plus en faveur des cadres et des ouvriers malgré leurs effectifs plus réduits que ceux des autres travailleurs (agents de maîtrise et employés). Le montant global est de **5 094 882 520** francs CFA pour les cadres, soit presque 12 fois celle des ouvriers (424 642 243 francs CFA) et 4 fois celle des employés (1 243 561 605). Chez les agents de maîtrise, la rémunération s'établit à **2 477 703 127** francs CFA et est 2 fois plus importante que celle des employés et environ 6 fois plus accrue que celle des ouvriers.

Le niveau de rémunération totale est globalement satisfaisant dans les établissements de 125 à 140, de 140 à 155 travailleurs permanents avec un avantage, cette fois-ci, en faveur des cadres et des agents de maîtrise. En effet, les ouvriers des entités de 125 à 140 travailleurs permanents ont perçu plus de 7 fois moins que les cadres et presque 5 fois moins que les agents de maitrise. Par rapport à l'autre type de structure c'est-à-dire celle dont les effectifs sont compris entre 140 et 155 travailleurs permanents, la rémunération globale des ouvriers est près de 20 fois moins élevée que celui des agents de maitrise et 3 fois moins importante que celle des employés. Comparée à la situation salariale des cadres, on note une rémunération plus de 5 fois plus importante que celle des employés et plus de 15 fois plus élevée que celle des ouvriers. Au chapitre des établissements de moins de 50 travailleurs permanents, il est noté une bonne performance des entités ayant un effectif compris entre 5 et 20 travailleurs avec cette fois-ci une suprématie des cadres et des employés en termes de rémunération globale. En effet, le montant perçu est de **6 424 746 514** francs CFA pour les cadres et **3 645 212 795** francs CFA pour les employés soit 77,3% (10 069 959 309 francs CFA) de l'ensemble pour ces deux catégories. Relativement aux ouvriers, ils ont reçu **433 053 295** francs CFA, soit plus de 8 fois moins que les employés et presque 15 fois moins que les cadres. S'agissant des agents de maitrise, leur rémunération globale est de **2 531 640 535** francs CFA soit plus de la moitié de celle des employés et presque 3 fois moins que celle des cadres.

Dans les établissements de 20 à 35 travailleurs permanents (6 935 544 847 francs CFA), de 35 à 50 travailleurs permanents (6 109 091 337 francs CFA) et de 50 à 65 travailleurs permanents (6261 379 769 francs CFA), il est relevé, de manière respective, des rémunérations totales de plus de 6 milliards. La distribution de ces montants laisse apparaitre une nette domination des cadres (3 486 387 069 francs CFA) des établissements de 20 à 35 travailleurs permanents qui se sont vus octroyés presque 5 fois le montant global dégagé pour les agents de maitrise et 7 fois celui des ouvriers. Ils sont suivis par les employés qui sont 3 fois plus rémunérés que les agents de maitrise et presque 5 fois plus payés que les ouvriers.

Cette structuration des niveaux de rémunération est également perceptible du côté des établissements de 35 à 50 travailleurs permanents. On note, en effet, une large prépondérance des cadres et des employés se traduisant d'une part par une

rémunération totale presque 3 fois supérieure à celle des agents de maîtrise et 11 fois celle des ouvriers pour les premiers et d'autre part une rémunération totale presque 2 fois plus élevée que celle des agents de maîtrise et 7 fois plus conséquente que celle des ouvriers chez les seconds. S'agissant des entités de 50 à 65 travailleurs permanents, les statistiques révèlent un niveau de rémunération globale des cadres plus de deux fois supérieur à celui des agents de maîtrise et plus de 8 fois supérieur à celui des ouvriers. En ce qui concerne les employés, ils ont perçu une rémunération globale qui fait plus du double de celle des agents de maîtrise et plus du triple de celle des ouvriers.

Il importe également de mettre en évidence la structure de la rémunération notée dans les entités de moins de cinq travailleurs permanents. Relativement aux cadres et aux agents de maîtrise, elles ont pratiqué des rémunérations globales annuelles presque 3 fois plus élevées que celles versées aux employés et 9 fois celles des ouvriers.

Le montant restant revient aux structures de 110 à 125 travailleurs permanents, de 155 à 170 travailleurs permanents, de 185 à 200 travailleurs permanents et de 95 à 110 travailleurs permanents avec partout une prépondérance des cadres et des employés sur les autres catégories en termes de rémunération globale annuelle perçue.

Tableau 12: répartition de la masse salariale annuelle selon le statut des travailleurs et la branche d'activités.

STATUT TRAVAILLEUR Branche d'activités	ouvrier	employé	Agent de maîtrise	cadre	SALAIRE ANNUEL
Activités de services administratifs et d'appui	-	3 211 148		489 735	3 700 883
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	104 360 615	644 860 284	1 070 652 292	4 097 645 568	5 917 518 759
Transport et entreposage	267 433 129	1 682 264 344	457 291 264	1 093 027 070	3 500 015 807
Activités d'hébergement et de restauration	38 486 539	2 345 809 741	1 885 286 324	3 791 437 545	8 061 020 149
Activités de fabrication	4 141 230 214	1 998 456 945	5 611 156 738	8 817 616 910	20 568 460 807
Activités de services administratifs et d'appui	21 607 482	397 380 932	210 712 731	774 843 309	1 404 544 454
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	34 636 232	338 820 982	72 600 107	540 318 554	986 375 875
Activités extractives	4 256 090 997	371 433 280	4 912 595 986	2 567 467 154	12 107 587 417
Activités financières et d'assurances	630 903 494	6 317 777 950	19 352 455 565	14 533 016 681	40 834 153 690
Activités immobilières	25 334 039	221 240 624	348 449 143	1 058 867 076	1 653 890 882
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	-	3 274 493 269	2 594 101 748	3 964 231 931	9 832 826 948

Agriculture, sylviculture et pêche	1 601 462 924	513 114 720	1 332 970 903	2 000 356 122	5 447 904 669
Arts, spectacles et loisirs	-	58 222 816			58 222 816
Autres activités de services	-	548 538 143	895 266 896	1 685 818 360	3 129 623 399
Boulangeries	121 858 539	281 577 428	48 087 130	137 043 140	588 566 237
collectivités locales	-	19 572 696			19 572 696
Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles	448 309 026	5 178 054 047	1 413 896 856	5 156 576 183	12 196 836 112
Construction	3 071 860 258	1 013 269 925	2 853 381 220	4 701 913 573	11 640 424 976
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état	-	78 668 978		127 023 440	205 692 418
Éducation	12 472 319	661 349 090	522 654 174	281 743 274	1 478 218 857
Gardiennage	-	547 454 625		14 842 772	562 297 397
Industries alimentaires	221 688 732	583 014 163	533 496 574	761 601 294	2 099 800 763
Information et communication	18 329 056	253 434 761	445 592 818	1 101 966 558	1 819 323 193
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	-	149 044 378	159 854 772	1 213 168 579	1 522 067 729
Santé et activités d'action sociale	122 040 404	809 990 957	677 217 864	713 872 116	2 323 121 341
Total général	15 138 103 999	28 291 056 226	45 397 721 105	59 134 886 944	147 961 768 274

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus met en exergue la rémunération des différentes catégories de travailleurs selon la branche d'activités. A la lecture de ce tableau on note un groupe en tête composé des « activités financières et d'assurances », des « activités de fabrication », du « commerce de gros et de détails, réparation de véhicules automobiles et de motocycles », des « activité extractives », de la « construction » et de « l'administration publique et défense sécurité sociale obligatoire ».

Ces branches d'activités concentrent à elles seules **107 180 289 950** francs CFA, soit 72,4% de l'ensemble. Toutefois, les « activités financières et d'assurances » s'illustrent de loin avec une rémunération globale de **40 834 153 690** francs CFA. En effet, les agents de maîtrise avec une rémunération globale de **19 352 455 565** francs CFA ont perçu 3 fois la rémunération globale des employés et 30 fois plus importante que celle des ouvriers. Relativement aux cadres, leur rémunération représente 2 fois celle des employés et 23 fois celle des ouvriers.

Les « activités financières et d'assurances » sont suivies de loin par les « activités de fabrication » avec 13,90% de l'ensemble, soit **20 568 460 807** francs CFA. Près de 50% de la rémunération globale notée dans cette branche d'activités est octroyé aux

cadres, soit **8 817 616 910** francs CFA. Ce montant est plus de quatre fois supérieur à celui perçu par les employés (1 998 456 945 francs CFA) et plus de deux fois supérieur à la rémunération globale des ouvriers (4 141 230 214 francs CFA). Les agents de maîtrise exerçant dans les « activités de fabrication » quant à eux ont un traitement salarial presque 3 fois plus élevé que celui des employés et plus d'une fois supérieur à celui des ouvriers. Il convient, toutefois, de relever la part très conséquente octroyée aux ouvriers. Les « activités extractives » et le « commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles » constituent des branches très rémunératrices avec des montants respectifs de **12 107 587 417** francs CFA et de **12 196 836 112** francs CFA. Si on rapporte ces masses salariales au nombre d'établissements de ces deux branches, on note une masse salariale moyenne par établissement plus conséquente dans la branche « activités extractives ».

S'agissant du « commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles », il est noté une prédominance des employés (5 178 054 047 francs CFA) et des cadres (5 156 576 183 francs CFA) en termes de rétribution. Concrètement, ces derniers ont perçu plus de 3 fois que la rémunération globale des agents de maîtrise et plus de 11 fois que le montant octroyé aux ouvriers. A l'inverse, les montants versés aux ouvriers et aux agents de maîtrise priment sur ceux accordés aux cadres et employés pour la branche « activités extractives ». D'une part, la différence du point de vue du traitement salarial entre agents de maîtrise et cadres est de **2 345 128 832** francs CFA, soit plus du double de la rémunération globale des cadres et d'autre part, **4 541 162 706** francs entre agents de maîtrise et employés, plus de 13 fois supérieur.

Par ailleurs, le rapport entre ouvriers et employés en termes de rémunération globale montre que les premiers ont perçu presque 12 fois plus que les seconds, ce qui traduit un écart de **3 884 657 717** francs CFA. Relativement aux cadres, leur rémunération globale (2 567 467 154 francs CFA) constitue plus du double de celle des ouvriers, ce qui dénote d'une différence de **1 688 623 843** francs CFA.

La « construction » (11 640 424 976) et « l'administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire » (9 832 826 948 francs CFA) et les « activités de restauration et d'hébergement » (8 061 020 149 francs CFA) affichent également des niveaux de rétribution très satisfaisants. L'enveloppe financière dégagée par les

établissements exerçant dans la « construction » est davantage destinée aux cadres et aux ouvriers. Ces derniers ont perçu 26,4% du montant global noté dans la « construction », soit plus de 3 fois que la rémunération totale des employés et plus d'une fois celle des agents de maîtrise. Concernant les cadres, leur rétribution est plus d'une fois supérieure à celle des agents de maîtrise mais aussi plus de 4 fois supérieure à celle des employés et presque 100 fois supérieure à celle des ouvriers.

Au niveau de « l'administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire », l'essentiel de la rémunération globale est octroyé aux cadres et aux employés, d'ailleurs il n'est pas noté la présence d'ouvriers dans cette branche d'activité. En effet, leurs rétributions, de manière respectueuse, dépassent plus d'une fois celle des agents de maîtrise.

Les « activités d'hébergement et restauration » ont également supporté une part très importante de la rémunération globale. Elles totalisent **8 061 020 149** francs CFA dont 47,03% de l'ensemble au profit des cadres, soit un montant (3 791 437 545) deux fois plus élevés que celui des agents de maîtrise et presque 100 fois plus important que celui des ouvriers. S'agissant des agents de maîtrise exerçant dans les « activités d'hébergement et de restauration », ils ont perçu un montant global représentant plus du double du salaire des agents de maîtrise et plus de 60 fois celui des ouvriers.

Les établissements exerçant dans les « activités scientifiques professionnelles et techniques » avec un effectif réduit de travailleurs permanents ont dégagé en guise de rémunération **5 917 518 759** francs CFA. Cette dernière est essentiellement portée par le salaire des cadres qui représente plus de 6 fois celui des employés et presque 40 fois plus que le montant alloué aux ouvriers.

Par ailleurs, le salaire des agents de maîtrise est plus d'une fois supérieur à celui des employés et plus de 10 fois plus conséquent que celui des ouvriers.

« L'agriculture, sylviculture et la pêche » a enregistré un traitement salarial global avoisinant celui précité avec toujours une prépondérance des cadres. Ces derniers ont, en effet, un salaire global de plus de 10 fois celui des employés et 9 fois plus que celui des ouvriers. Chez les agents de maîtrise, ce rapport fait apparaître un salaire de 2,5 fois plus élevé que celui des employés et 2,21 fois plus consistant que celui des ouvriers.

Le reste de la rémunération globale, plus exactement égal à **12 802 489 244** francs CFA, soit 8,65% de l'ensemble, revient aux branches d'activités suivantes : « Transport et entreposage », « Activités de services administratifs et d'appui », « Activités des organisations et organismes extraterritoriaux », « Activités immobilières », « Arts, spectacles et loisirs », « Boulangeries », « collectivités locales », « Distribution d'eau ; réseau d'assainissement ; gestion des déchets et activités de remise en état », « Éducation », « Gardiennage », « Information et communication » et « Production et distribution d'électricité , de gaz, de vapeur et climatisation ».

III. CHARGES DES ETABLISSEMENTS DEPOSITAIRES

Les charges retenues dans le cadre de cette étude se rapportent aux coûts supportés par l'employeur non inclus dans la masse salariale.

Tableau 13:répartition des charges selon leur nature.

NATURE DES CHARGES	MONTANT	%
Cotisations Caisse sécurité sociale	2 278 801 426	11,5%
Cotisations IPRES/ Assurance retraite	8 994 612 826	45,2%
Cotisations IPM / Mutuelle de santé/Assurance santé	3 637 098 802	18,3%
Cotisations forfaitaires à la charge de l'employeur (CFCE)	4 416 084 883	22,2%
Remboursement de frais	167 415 147	0,8%
Autres	399 147 786	2,0%
Total général	19 893 160 870	100%

Source DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus donne la situation des charges selon leur nature. Il renseigne un montant global de **19 893 160 870** francs CFA constitué des cotisations de l'employeur à la Caisse de Sécurité sociale (CSS), de la part patronale versée à l'Institution de prévoyance retraite du Sénégal (IPRES), des cotisations patronales versées aux Institutions de Prévoyance maladie (IPM), à la contribution forfaitaire à la charge des employeurs versée à l'administration fiscale. Le montant global de ces charges est principalement porté par les cotisations patronales pour la retraite des travailleurs au niveau de l'IPRES et des compagnies d'assurances qui sont de l'ordre de **8 994 612 826** francs CFA soit 45,2% du total. Ces dernières sont suivies par la contribution forfaitaire à la charge des employeurs qui concentre **4 416 084 883** francs CFA soit 22,2% du total. Les IPM, les mutuelles de santé et les compagnies d'assurances ont pour leur part perçu en termes de cotisations patronales pour la maladie non professionnelle **3 637 098 802** francs CFA, soit 18,3% de l'ensemble. La CSS au niveau de laquelle les cotisations pèsent uniquement sur les chefs d'établissements a recouvré **2 278 801 426** francs CFA soit 11,5% de l'ensemble. Par ailleurs, les participations de l'employeur aux différents frais professionnels représentent **167 415 147** francs CFA, soit 0,8% du total. Enfin, il est noté des

charges non précisées qui sont classées dans la rubrique « autres » et qui sont de l'ordre de **399 147 786** francs CFA, soit 2,0% du total des charges.

Tableau 14: répartition du montant des charges salariales selon la branche d'activités de l'établissement.

BRANCHE D'ACTIVITE	CHARGES SALARIALES	MSA	CHARGES/ MSA
Activités de services administratifs et d'appui	1 851 828	3 700 883	50,0%
Activités d'hébergement et de restauration	1 980 270 941	8 061 020 149	24,6%
Industries alimentaires	429 138 840	2 099 800 763	20,4%
Boulangeries	116 243 091	588 566 237	19,8%
Gardiennage	111 185 517	562 297 397	19,8%
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état	38 159 701	205 692 418	18,6%
Arts, spectacles et loisirs	10 312 142	58 222 816	17,7%
collectivités territoriales	3 270 380	19 572 696	16,7%
Transport et entreposage	575 877 000	3 500 015 807	16,5%
Construction	1 838 225 529	11 640 424 976	15,8%
Activités de services administratifs et d'appui	202 255 589	1 404 544 454	14,4%
Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles	1 637 680 933	12 196 836 112	13,4%
Activités financières et d'assurances	5 441 176 722	40 834 153 690	13,3%
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	129 388 951	986 375 875	13,1%
Activités de fabrication	2 590 170 366	20 568 460 807	12,6%
Agriculture, sylviculture et pêche	685 340 599	5 447 904 669	12,6%
Autres activités de services	374 183 672	3 129 623 399	12,0%
Éducation	178 124 190	1 478 218 857	12,0%
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	683 495 628	5 917 518 759	11,6%
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	1 057 088 901	9 832 826 948	10,8%
Information et communication	187 097 199	1 819 323 193	10,3%
Santé et activités d'action sociale	238 884 857	2 323 121 341	10,3%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	146 325 466	1 522 067 729	9,6%
Activités extractives	1 105 053 655	12 107 587 417	9,1%
Activités immobilières	132 359 173	1 653 890 882	8,0%
Total général	19 893 160 870	147 961 768 274	13,4%

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus donne la situation des charges des établissements dépositaires de bilan social et de DasmO. Il laisse apparaître un montant de **19 893 160 870** francs CFA en termes de charges. Ces dernières se répartissent entre les charges sociales et les charges fiscales. Toutefois, il convient de noter que quoiqu'important en termes de valeur absolue, elles ne représentent que 13,4% de la masse salariale annuelle. Concrètement, elles sont plus supportées par les établissements relevant des « activités financières et d'assurances », des « activités de fabrication », des « activités d'hébergement et de restauration », du « Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles », de la « construction », de « l'administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire » et des « activités extractives » qui ont, en effet, des charges de plus d'un milliard. Outre ces branches d'activités, il est relevé des charges plus ou moins conséquentes au niveau des établissements exerçant dans les « activités professionnelles, scientifiques et techniques », le « transport et entreposage », « l'agriculture, sylviculture et pêche ». Toutefois, l'analyse fondée sur le rapport entre les charges et la masse salariale annuelle pour chaque branche d'activités révèle un autre état de fait. La situation notée dans les « activités de services administratifs et d'appui » mérite d'être soulignée en ce sens que les charges équivalent à la moitié de la masse salariale annuelle notée dans cette branche d'activités. Concrètement, il y est relevé des charges de l'ordre de **1 851 828** francs CFA pour une masse salariale annuelle de **3 700 883** francs CFA. Les « activités d'hébergement et de restauration » avec une masse salariale de **8 061 020 149** francs CFA supporte en termes de charges **1 980 270 941** francs CFA, soit 24,6% de sa masse salariale. Il s'ensuit les « industries alimentaires » avec un montant des charges de **429 138 840** francs CFA représentant 20,4% de la masse salariale annuelle de cette branche d'activités. Des charges très importantes pèsent également sur la « boulangerie » qui, en effet, reversent **116 243 091** francs CFA de charges pour une masse salariale annuelle de **588 566 237** francs CFA, soit 19,8% de cette dernière. Ce même pourcentage est noté dans le gardiennage avec en effet **111 185 517** francs CFA représentant les charges pour un montant de **562 297 397** francs CFA en guise de masse salariale annuelle.

Les établissements relevant de la branche d'activités « Distribution d'eau ; réseau d'assainissement ; gestion des déchets et activités de remise en état » bien qu'ayant

une masse salariale minimale par rapport à celles précitées ont été redevable de charges à hauteur de **38 159 701** francs CFA ce qui équivaut à 18,6% de la masse salariale annuelle pour cette branche d'activités. Les charges relevées également des « Arts, spectacles et loisirs » (10 312 142 francs CFA) représentent une part assez importante de la masse salariale annuelle de cette branche d'activités, soit 17,7%.

Les « collectivités territoriales » de leur côté ont dégagé une manne financière de **3 270 380** francs CFA en guise de charge ce qui représente 16,7% de leur masse salariale annuelle. Ces dernières sont suivies de près par les établissements relevant de la branche d'activités « transport et entreposage » qui ont eu à reverser comme charges un montant équivalant à 16,5 % de leur masse salariale.

Outre ces branches d'activités, il est relevé des charges plus ou moins conséquentes dans la « construction ». Elles sont de l'ordre de 1 838 225 529 francs CFA et rapporté à la masse salariale de cette branche d'activités, elles équivalent à un pourcentage de 15,8%. S'agissant des établissements exerçant des « activités de services administratifs et d'appui », leurs charges (202 255 589 francs CFA) font 14,4% de leur masse salariale annuelle (1 404 544 454 francs CFA).

Le rapport entre la masse salariale annuelle et les charges donnent des pourcentages ne dépassant pas 14% en ce qui concerne les « activités financières et d'assurances » (13,3%), les « Activités des organisations et organismes extraterritoriaux » (13,1%) et le « commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles » (13,4%). Relativement aux « activités de fabrication » et à « l'Agriculture, sylviculture et pêche » ce rapport est de 12,6% pour chacune de ces branches d'activités. Il en est de même pour les « autres activités de services » (12,0%) et de « l'éducation » (12,0%).

Le rapport charges et la masse salariale annuelle des établissements exerçant dans les « Activités professionnelles, scientifiques et techniques » (11,6%), « Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire » (10,8%), « Information et communication » (10,3%) et « Santé et activités d'action sociale » (10,3) ne dépassent pas 12%.

Le reste du montant global des charges est enfin supporté par les « Activités extractives » (1 105 053 655 francs CFA, soit 9,1% de la masse salariale de cette

branche d'activités), les « activités immobilières » (1 653 890 882 francs CFA, soit 8,0% de la masse salariale de cette branche d'activités) et la « production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation » (1 522 067 729 francs CFA, soit 9,6% de la masse salariale annuelle de cette branche d'activités).

Tableau 15: Répartition du montant des charges salariales selon la taille de l'établissement.

TAILLE ETABLISSEMENTS	Montant total des charges	CHARGES/MSA
moins de 5 salariés	250 523 172	11,8%
5 a 20 salariés	1 665 637 473	12,8%
20 a 35 salariés	875 004 994	12,6%
35 a 50 salariés	776 098 681	12,7%
50 a 65 salariés	709 826 169	11,3%
65 a 80 salariés	1 436 531 676	15,5%
80 a 95 salariés	668 693 554	14,2%
95 a 110 salariés	545 660 103	20,7%
110 a 125 salariés	351 479 199	22,3%
125 a 140 salariés	492 623 178	12,1%
140 a 155 salariés	350 792 509	10,1%
155 a 170 salariés	174 696 928	10,9%
170 a 185 salariés	407 773 549	14,4%
185 a 200 salariés	207 327 071	28,3%
200 et plus salariés	10 980 492 614	13,3%
Total général	19 893 160 870	13,4%

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus fait état de la répartition des charges selon la taille des établissements dépositaires de bilan social ou Dasmo. Il laisse apparaître que les charges les plus élevées pèsent sur les établissements ayant des effectifs compris entre 200 et plus, 5 à 20, et 65 à 80 travailleurs permanents. Ces structures ont, en effet supporté respectivement comme charge **10 980 492 614** francs CFA, **1 665 637 473** francs CFA, et **1 436 531 676** francs CFA, soit toujours dans ce même ordre, 55,1%, 8,3% et 7,2% du total des charges. Il s'ensuit les établissements de 20 à 35 travailleurs permanents qui concentrent 4,3% du total des charges soit **875 004 994** francs CFA en termes de valeur absolue. Les établissements de 35 à 50 travailleurs permanents (776 098 681 francs CFA) et de 50 à 65 travailleurs

permanents (709 826 169) ont dégagées respectivement des charges ne dépassant pas 4% du total.

La part des structures de 80 à 95 travailleurs permanents dans le total des charges est de 3,3% soit 668 693 554 francs CFA. S'agissant des établissements de 95 à 110 permanents, leurs charges s'élèvent à 545 660 103 francs CFA ce qui équivaut à 2,7% du total.

Les charges ont également grevé de manière plus ou moins sensible le budget des entités de 125 à 140, de 170 à 185, de 110 à 125, et de 140 à 155 travailleurs permanents. Leurs parts respectives sont de, toujours dans l'ordre précité, 2,4%, 2,0%, 1,7% et 1,7% du total des charges. Le reste de ces dernières, soit 3,1% du total est supporté par les établissements de 155 à 170 (207 327 071 francs CFA), 185 à 200 travailleurs permanents (207 327 071 francs CFA) et de moins de 5 travailleurs permanents (250 523 172 francs CFA).

IV. LES OBSTACLES A LA PRODUCTIVITE DES ETABLISSEMENTS

Dans le cadre de l'exercice de leurs activités, les établissements rencontrent, en général, des obstacles multiformes. Ces derniers sont recueillis auprès des établissements dépositaires de bilan social et Dasmo et font l'objet d'analyse dans la partie suivante.

Tableau 16: Répartition des établissements dépositaires selon les obstacles rencontrés et leur niveau de gravité.

Niveau de gravité Type d' obstacles	Ne sait pas	Obstacle majeur	Obstacle mineur	Pas un obstacle	Sans objet	répondants	Taux de Répondants% aux dépositaires
Concurrence déloyale	7%	42%	22%	21%	8%	434	51,3%
Cout de l'énergie	14%	49%	20%	11%	6%	434	51,3%
Manques de débouchés	14%	40%	19%	21%	6%	410	48,5%
Cout des équipements	13%	43%	23%	15%	6%	408	48,2%
Insuffisances des commandes	12%	44%	22%	13%	9%	405	47,9%
Cout de la main d'œuvre	10%	41%	22%	16%	10%	398	47,0%
Cout des matières premières	9%	31%	20%	30%	10%	396	46,8%
Pénurie de qualification	8%	37%	19%	25%	11%	296	35,0%
AUTRES	5%	26%	30%	30%	9%	43	5,1%
Total réponses	346	1 321	680	611	266	3224	846

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus donne la répartition des établissements dépositaires selon le type d'obstacles rencontrés et leur niveau de gravité. L'analyse basée sur ce dernier montre le caractère très contraignant de la plupart des obstacles auxquels font face les établissements. En effet, selon le niveau de gravité, il est noté une prédominance des « obstacles majeurs » avec 41% de l'ensemble des **3224** réponses, suivis des « obstacles mineurs » qui totalisent 21,1%. Les points qui ne sont pas assimilés à un obstacle représentent 19% de l'ensemble. La proportion restante est constituée des rubriques « sans objet » (8,3%) et « ne sait pas » (10,7%).

Il convient d'élaborer des politiques à mêmes de lever ces obstacles afin d'éviter l'aggravation du chômage des jeunes et une baisse de la compétitivité des établissements.

De manière circonstanciée, 434 établissements dépositaires, soit 51,3%, ont répondu sur la « concurrence déloyale ». Parmi ces derniers, 42%, le considèrent comme étant un « obstacle majeur », 22% comme un « obstacle mineur », 21% comme « pas un obstacle » et 15% ont répondu de manière incertaine : « Ne sait pas » (7%) et « sans objet » (8%).

Egalement, le « coût de l'énergie » et sa variation affectent la compétitivité des établissements, à travers leur consommation mais aussi le prix de leurs biens intermédiaires. Les structures dépositaires n'échappent pas à cet état de fait en ce sens que 49% d'entre elles assimilent le « coût de l'énergie » à un « obstacle majeur », 20% à un « obstacle mineur ». Il n'est, en revanche, pas perçu comme une contrainte par 11% de structures dépositaires et n'a aucune incidence dans les activités de 6% des dépositaires. Il demeure, en outre, un point très difficile à cerner par 14% des établissements dépositaires.

Par ailleurs, le « manque de débouchés » apparaît également comme une réalité qui se dresse contre certaines structures enquêtées. En effet, 40% de ces dernières se sont plaintes de leur impossibilité d'écouler convenablement leurs produits du fait d'une absence d'un marché attractif. Cette entrave est toutefois minimisée par 19% des structures dépositaires qui l'analysent, en effet, comme un « obstacle mineur », 21% des dépositaires ne le perçoivent pas comme une contrainte et 6% le considèrent « sans objet ». En outre 14% des dépositaires ont affirmé n'être pas en mesure de se prononcer sur cette question.

Dans les mêmes proportions que le « manque de débouchés », le « coût des équipements » est une forte préoccupation des établissements dépositaires. Il sape considérablement la productivité de 43% des établissements dépositaires qui l'ont souligné comme une entrave majeure et demeure moins contraignant chez 23% qui, en effet, le considère comme un « obstacle mineur ». Bien qu'étant une composante essentielle du dispositif des établissements, son niveau de gravité n'est nullement perçu par 15% des entreprises qui estiment qu'il n'a aucune répercussion sur leurs

activités donc ne constitue « pas un obstacle ». Par ailleurs, toujours par rapport à l'impact du « coût des équipements », 13% des dépositaires n'ont pas été en mesure d'apporter des réponses claires et 6% des établissements, compte tenu de leurs activités le considèrent sans fondement.

« L'insuffisance des commandes » qui est la résultante du « manque de débouchés » a suscité la réaction de 47,9% des établissements dépositaires. Elle est relevée comme « obstacle majeur » par 44% des établissements consultés contre 13% qui n'en font pas un obstacle et 22% qui l'analysent tout simplement en une contrainte mineure. Elle n'est pas bien cernée par 12% des établissements dépositaires et reste « sans objet » pour 9%.

Le traitement salarial des travailleurs qui est une charge fixe peut, parfois, grever considérablement le budget des établissements. Il a d'ailleurs été abordé par 47% des établissements dépositaires. Le « coût de la main d'œuvre » est, en réalité, relevé comme « obstacle majeur » par 41% des établissements dépositaires contre 16% qui ne l'assimilent pas à un obstacle. Son impact est relativisé par 22% des établissements dépositaires, qui le perçoivent comme un « obstacle mineur » et 10% des établissements qui le considèrent sans fondement. Aucun avis n'a été formulé par 10% des établissements. Le « coût de la matière première » a intéressé 46,8% des établissements dépositaires. Son impact sur la productivité est minime chez 20% des établissements dépositaires, nul en ce qui concerne 30% des dépositaires. Il est qualifié, cependant, « d'obstacle majeur » par 31% des établissements et considéré comme n'ayant aucun fondement, donc « sans objet », par 10% des établissements. La lancinante question de la « pénurie de qualification » est également décriée comme « obstacle majeur » par 37% des établissements dépositaires contre 25% estimant le contraire. Les répercussions de cet obstacle sont mineures si l'on s'en tient à 19% des structures dépositaires. Par ailleurs, 11% des structures ne se sentent pas concernées par cette question et 8% d'entre elles n'ont pas d'avis sur ce point.

Il a été, enfin souligné des contraintes classées dans la rubrique « autres » et ayant fait réagir 5,1% des établissements dépositaires.

Tableau 17: Répartition des établissements dépositaires selon la branche d'activités et leurs obstacles « majeurs ».

OBSTACLES BRANCHE D'ACTIVITES	Concurrence déloyale	Cout de la main d'oeuvre	Cout de l'énergie	Cout des équipements	Cout des matières premières	Insuffisances des commandes	Manques de débouchés	Pénurie de qualification	AUTRES
Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles	15,9%	12,9%	19,8%	33,5%	40,3%	17,5%	28,3%	71,8%	54,5%
Activités de fabrication	29,7%	13,5%	9,4%	16,5%	9,7%	22,0%	15,1%	7,3%	
Activités d'hébergement et de restauration	9,9%	24,5%	16,0%	9,7%	23,4%	11,3%	10,2%	6,4%	27,3%
Boulangeries	2,7%	4,3%	20,3%	5,7%	1,6%	2,8%	30,7%		
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	3,8%	7,4%	4,7%	4,0%	5,6%	9,0%	3,6%	5,5%	
Transport et entreposage	6,6%	12,3%			0,8%	10,7%	2,4%		
Construction	10,4%	6,1%	0,9%	2,3%	4,0%	1,7%	2,4%		
Santé et activités d'action sociale	0,0%	0,0%	2,4%	6,8%	2,4%	9,6%	0,6%	0,9%	
Activités de services administratifs et d'appui		3,7%	8,0%		2,4%	4,5%	1,8%		
Agriculture, sylviculture et pêche	10,4%			2,3%	2,4%	2,3%		3,6%	
Industries alimentaires	4,4%		4,2%	4,0%			3,0%		
Éducation		4,9%		8,5%		0,6%		3,6%	
Information et communication		3,7%	5,2%		4,8%	0,0%	1,2%		
Activités immobilières	1,6%	1,8%	2,8%		2,4%	2,3%	0,6%		
Activités financières et d'assurances	1,1%	0,6%	0,5%			3,4%		0,9%	9,1%
Autres activités de services	1,1%	3,7%	1,4%						9,1%
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux		0,6%		5,7%					

Gardiennage	0,5%		3,3%						
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation						2,3%			
Activités extractives			0,9%						
Arts, spectacles et loisirs	1,1%								
collectivités locales				1,1%					
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	0,5%								
Total général	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus donne la situation des obstacles majeurs rencontrés par les chefs d'établissements dans le cadre de leurs activités. A la lecture de ce tableau, on note que la « concurrence déloyale » affecte beaucoup plus les chefs d'établissements qui exercent dans les « activités de fabrication ». En effet, 29,7% des chefs d'établissements dans cette branche d'activités l'analysent comme une entrave majeure à leurs activités. Elle est également perçue comme un « obstacle majeur » par 15,9% des établissements de la branche d'activités « Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles ». Relativement à « l'Agriculture, sylviculture et pêche » et la « Construction », on note la même proportion de chef d'établissement (10,4%) ayant souligné la « concurrence déloyale » comme « obstacle majeur ». A ces branches d'activités s'ajoutent les « Activités d'hébergement et de restauration » et le « Transport et entreposage » où, de manière respective, 9,9% et 6,6% des chefs d'établissement ont souligné la « concurrence déloyale » comme « obstacle majeur ».

Toujours par rapport au chapitre des « obstacles majeurs », le « coût de la main d'œuvre » a été relevé surtout par les chefs d'établissement exerçant dans les « activités d'hébergement et de restauration » (24,5%) comme contrainte majeure. Ils sont suivis par ceux qui sont dans les « activités de fabrication » avec un pourcentage de 13,5%. Il constitue également une entrave majeure pour 12,9%, 12,3% et 6,1% de chefs d'établissement qui sont de manière respective dans le « Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles », le « transport et entreposage » et la « construction ».

Le « coût de l'énergie », pour sa part, est considérablement décrié par : 20,3% de chefs d'établissement dans la « boulangerie » ; 19,8% de chefs d'établissement dans la branche d'activités du « Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles », 16% dans les « activités d'hébergement et de restauration », 9,4% des chefs d'établissements dans les « activités de fabrication », 8% dans « les activités de service administratifs et d'appui ».

Le « coût des équipements » s'analyse également en un « obstacle majeur » auprès de 33,5% des chefs d'établissement dans le « Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles » et 16,5% d'employeurs dans les « activités de fabrication ».

On relève par ailleurs 9,7% d'employeurs dans les « Activités d'hébergement et de restauration » et la même proportion d'employeurs (5,7%) dans la « boulangerie » et dans les « Activités des organisations et organismes extraterritoriaux », ayant considéré le « coût des équipements » comme un « obstacle majeur ».

Le « cout des matières premières » est plus contraignant dans le « Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles » (40,3%), les « activités de fabrication » (23,4%), les « activités d'hébergement et de restauration » (9,7%) et dans les « activités professionnelles, scientifiques et techniques » (5,6%).

En outre, il a été relevé « l'insuffisance des commandes » comme « obstacle majeur » par 22,0% des établissements exerçant dans les « activités de fabrication », 17,5% des établissements qui sont dans le « Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles », 11,3% des établissements relevant de la branche « activités d'hébergement et de restauration », 10,7% dans le « transport et entreposage », 9,6% dans la « santé et activités d'action sociale » et 9,0% dans les « activités professionnelles scientifiques et techniques ».

Le développement des activités des établissements dépositaires de bilan social ou Dasmo est également entravé par « le manque de débouchés », déploré d'ailleurs par 30,7% des établissements relevant de la « boulangerie », 28,3% exerçant dans le « Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles », 15,1% dans les « activités de fabrication », 10,2% dans les « activités d'hébergement et de restauration ».

La « pénurie de qualification » fait partie également des maux dont souffrent les établissements dépositaires de bilan social ou Dasmo, en atteste d'ailleurs les statistiques qui font état de 71,8% d'employeurs dans la branche d'activités « Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles », 7,3% dans les « activités de fabrication », 6,4% dans les « activités de restauration et d'hébergement » et 5,5% dans le « Activités professionnelles, scientifiques et techniques » l'ayant fortement déploré.

A toutes ces contraintes clairement identifiées s'ajoutent celles classées dans la rubrique « Autres » analysées comme « obstacle majeur » surtout par les établissements dont les activités sont classées dans les branches du « Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles ».

Tableau 18: Répartition des établissements dépositaires selon la taille et leurs obstacles majeurs rencontrés (%).

OBSTACLES	Concurrence	Coût de la main d'œuvre	Coût de l'énergie	Coût des équipements	Coût des matières premières	Insuffisances des services	Manques de personnel	Pénurie de qualification	Autres	Total général
TAILLE ETS										
moins de 5							63,3	100,0	81,8	224
[5 - 20[70,3	100,0	100,0	74,6			9,1	582
[20 - 35[36,8	59,5								164
[35 - 50[38,0	3,8							70
[50 - 65[2,5	25,9							59
[65 - 80[25,4				45
[80 - 95[23,5			39
[95 - 110[13,3			22
[110 - 125[6,6									12
[125 - 140[7,1								9,1	14
[140 - 155[2,7									5
[155 - 170[8,2									15
[170 - 185[1,6									3
[185 - 200[0,5									1
[200 et plus	36,3									66
Total répondants	182	163	212	176	124	177	166	110	11	

Source : DSTE, 2017

Le tableau ci-dessus revient sur la situation des « obstacles majeurs » selon la taille de l'établissement. Après lecture du tableau, il se dresse le constat selon lequel le « coût de l'énergie » demeure la principale préoccupation des chefs d'établissements. En effet, 70,3% des établissements qui le considèrent comme un « obstacle majeur » (212), ont un effectif compris entre 5 et 20 travailleurs permanents, 25,9% de ces établissements sont de 50 à 65 travailleurs permanents et enfin, 3,8% sont de taille comprise entre 35 et 50 travailleurs permanents.

S'agissant de la « concurrence déloyale », elle est appréhendée comme un « obstacle majeur » par **182** établissements dépositaires. Parmi ces derniers, on note une prépondérance de ceux ayant un effectif compris entre 20 et 35 travailleurs permanents. Ils représentent, en effet, 36,8% du total. Ils sont suivis par ceux dont l'effectif est supérieur ou égal à 200 travailleurs permanents qui font 36,3%. Les établissements de 155 à 170, de 125 à 140 et de 110 à 125 travailleurs permanents, représentent respectivement 8,2%, 7,1% et 6,6% du total des dépositaires qui considèrent la « concurrence déloyale » comme un « obstacle majeur ».

« L'insuffisance des commandes » quant à elle est fortement décriée par **177** établissements. En effet, 74,6% des établissements le considérant comme un « obstacle majeur » sont de taille comprise entre 5 et 20 travailleurs permanents et 25,4% de ces établissements ont un effectif de 65 à 80 travailleurs permanents.

Il convient de relever que le « coût des équipements » et le « coût des matières premières » n'est appréhendé comme « obstacle majeur » que par les établissements de 5 à 20 travailleurs permanents.

En revanche, s'agissant de la « pénurie de qualification » elle n'est signalée comme « obstacle majeur » que par les établissements de moins de 5 travailleurs permanents.

Par ailleurs, le « coût de la main d'œuvre » est fustigé par 163 établissements dont 59,5% ont un effectif de 20 à 35 travailleurs permanents, 38% sont des établissements de 35 à 50 travailleurs permanents et 2,5%, des établissements de 50 à 65 travailleurs permanents.

Le « manque de débouchés », affecte la productivité de 166 établissements dépositaires de bilan social ou Dasmo. Relativement à cet effectif l'analysant comme

un « obstacle majeure », 63,3% sont des établissements de moins de 5 travailleurs permanents, 23,5% sont de taille comprise entre 80 et 95 travailleurs permanents et 13,3% ont un effectif de 95 à 110 travailleurs permanents.

81,8% des établissements qui considèrent la rubrique « autres » comme un « obstacles majeurs » ont un effectif de moins de 5 travailleurs permanents, de même, les établissements de 5 à 20 travailleurs permanents et 125 à 140 travailleurs permanents représentent pour chaque catégorie, 9,1% du total.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

En définitive, Il ressort de l'exploitation des bilans sociaux et Dasmo un effectif de 30 558 travailleurs permanents engagés par 846 établissements. Cet effectif est constitué de 7373 ouvriers, 12675 employés, 7318 agents de maîtrise et 3192 cadres. S'agissant de la masse salariale brute, il a été noté **147 961 768 274** francs CFA versés par les chefs d'établissements. Une analyse plus poussée laisse apparaître des salaires mensuels moyens de **171 094** franc CFA pour les ouvriers, **186 004** francs CFA pour les employés, **516 950** francs CFA pour les agents de maîtrise et **1 543 998** francs CFA pour les cadres. Outre cette masse salariale annuelle, les établissements dépositaires de bilan social et de Dasmo ont supporté comme charges salariales **19 893 160 870** francs CFA. En plus de ces statistiques, cette étude révèle d'une part, une certaine timidité du rythme de dépôt des documents statistiques (Dasmo et bilan sociaux) et d'autre part, beaucoup de contraintes dont font face les établissements dépositaires et qui sont liés entre autres à la « concurrence déloyale », le « coût de l'énergie », le « manque de débouchées » et le « coût des équipements ». Compte tenu de ce qui précède et eu égard à la volonté de la DSTE d'institutionnaliser l'étude sur les indicateurs de la Dasmo et du bilan social, il est d'un impératif d'insister davantage, dans le cadre des contrôles d'établissements, sur l'obligation du dépôt de la Dasmo et du bilan social par l'ensemble des établissements assujettis. La sensibilisation des chefs d'établissements sur l'importance de ces documents statistiques permettra en effet d'accélérer le rythme de dépôt du bilan social et de la Dasmo. Il ne serait pas, également, superflu de prévoir des mécanismes de sanctions à l'endroit des chefs d'établissement qui refuseraient de satisfaire cette obligation réglementaire.

En outre, eu égard au nombre de documents inexploitable parvenus au niveau de la DSTE, il semble nécessaire de tenir des séances de travail avec les chefs de service des ITSS à l'effet d'échanger sur les modalités de remplissage et le contrôle de cohérences des données de la Dasmo et du Bilan social.

Par ailleurs, l'Etat doit mettre en œuvre des politiques de nature à supprimer tous les goulots d'étranglement des établissements, donc à même d'asseoir un environnement propice à la productivité et à la compétitivité des établissements.

