

Adoptée par le Conseil d'administration le xxx/03/20xx

FODER reconnaît que la rémunération est un levier essentiel pour attirer, motiver et retenir ses talents. Cette politique s'inscrit dans une volonté d'instaurer une gestion des salaires équitable, transparente et alignée sur la stratégie et les valeurs de l'organisation.

Elle vise à garantir une juste reconnaissance des efforts, de l'expérience et des compétences des salariés, tout en assurant la pérennité financière de FODER.

1. Objectifs et principes

La présente politique de rémunération vise à établir un cadre équitable, cohérent et objectif pour la rémunération des employés de FODER. Elle a pour but de :

- Fidéliser les talents et encourager la performance au sein de l'organisation.
- Assurer une gestion salariale transparente, équitable et alignée sur les objectifs stratégiques de FODER.
- Valoriser à la fois l'ancienneté, les compétences et la performance des salariés.

2. Structure de la rémunération

2.1. Salaire fixe

FODER applique un mode de rémunération fixe, garantissant ainsi une stabilité financière aux salariés, quel que soit le type de contrat de travail. Le salaire est versé de manière régulière sur une base mensuelle.

2.2. Grille salariale et progression

- Les salaires de référence sont définis en fonction du poste occupé et sont identiques pour chaque poste (voir en annexe grille salariale).
- L'ancienneté est un critère de progression salariale. Une majoration de 10% est appliquée tous les deux ans, à partir du mois de janvier suivant les deux ans effectifs de travail. Toutefois, cette majoration peut être suspendue sur décision motivée du Coordonnateur ou du Conseil d'Administration.

2.3. Promotions et avantages

- Une promotion à un poste supérieur donne droit à tous les avantages liés à ce poste.
- En plus des charges sur salaire (impôts et CNPS), FODER prend en charge les frais d'assurance maladie/individuelle accident, les primes et éventuelles promotions, ainsi que les majorations biannuelles lors de l'élaboration des budgets de projet.

3. Modalités de paiement

- Les salaires sont payés par virement bancaire, au plus tard le 8ème jour suivant la fin du mois de travail.
- FODER s'engage à régler les cotisations CNPS et impôts dans les délais prévus par le législateur. Ces charges ne peuvent en aucun cas être reversées au personnel.

4. Gouvernance et validation

- Les rémunérations mensuelles sont examinées et validées par le Coordonnateur de FODER avant exécution.
- Les membres du Conseil d'Administration exerçant une fonction au sein de la coordination perçoivent une rémunération selon le poste occupé.
- La Responsable des Ressources Humaines est chargée de la mise en œuvre et de la mise à jour de cette politique.
- Le Conseil d'Administration approuve la présente politique et supervise son application. Toute modification doit être validée par le Conseil d'Administration.

Fait à Yaoundé le 26 décembre 2023



Le Président,

Rodrigue NGONZO

POLITIQUE DE REMUNERATION

Politique

Réf : CG-PR

Date Création : Déc.2023

Version : 00

Page 3 sur 4

Annexe de la politique

Grille de salaires

Départements	Postes	Salaire référence brut en € (SR) 0 à 2 ans	Salaire référence brut en Fcfa (SR) 0 à 2 ans	3 à 4 ans	5 à 6 ans	7 à 8 ans	9 à 10 ans
Coordination	Coordonnateur	[1 500 - 1 800]	983 935-1 180 722	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
	Chargé de programme	[1 200 - 1 450]	787 148-951 137	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
	Chargé de communication	[700 - 1 000]	459 170-655 957	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
	Responsable administrative et financier	[1 100 - 1 350]	721 553-885 542	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
Personnel technique	Chef de projet	[900 - 1 100]	590 361-721 553	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
	Assistant de projet (niveau technique)	[600 - 870]	393 574-570 683	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
	Facilitateur animation	[400 - 500]	262 383-327 979	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
Personnel d'appui	Comptable	[700 - 1 000]	459 170-655 957	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
	Chargé de RH	[470 - 650]	308 300-426 372	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
	Assistante communication Webmaster	[350-450]	229585-295180	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
	Chauffeur	[250-320]	163 989-209 906	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%

POLITIQUE DE REMUNERATION

Politique

Réf : CG-PR

Date Création : Déc.2023

Version : 00

Page 4 sur 4

	Caissière logisticienne	[200 - 350]	131 194-229 585	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
	Technicien de surface	[150- 200]	98 393-131 191	SR + 10%	SR + 20%	SR + 30%	SR + 40%
	Assistante junior	[260-300]	170548-196787	NA			
	Stagiaire	50 000-65 000					

SR = Salaire de référence

Référence : *Janvier 2020, Après décision n°003/PCA/CG/RAF/2019 du 07 novembre 2019 du Président du Conseil d'Administration portant sur la valorisation du personnel de la coordination.*