

**Université des Antilles**  
**Faculté des Sciences économiques**

**École doctorale pluridisciplinaire :  
Santé, Environnement et Sociétés dans les Amériques**

**Thèse pour le doctorat en Sciences économiques**

**BOULA-LUAP Chantal**

*Salaire minimum, inégalités salariales et croissance  
économique : le cas des Départements Français  
d'Amérique.*

Sous la direction de Madame Élina DÉVOUÉ, Professeur de  
Sciences économiques à l'Université des Antilles

Soutenue le 30 juin 2017 à Schœlcher

N : [0000AGUY0000]

Jury :

Madame Victoria BARHAM, Professeur de Sciences économiques, Université  
d'Ottawa, Rapporteur

Madame Elsa CORBIN, Maître de Conférences de Sciences économiques,  
Université des Antilles

Monsieur Gérard FORGEOT, Economiste, Ministère de l'économie, des finances  
et de l'industrie

Monsieur Louis HOTTE, Professeur de Sciences économiques, Université  
d'Ottawa, Rapporteur

*À mon mari, à mon fils et à ma sœur Danie qui ont toujours cru en moi et m'ont apporté un soutien sans faille durant toutes ces années de recherches universitaires.*

## **Remerciements :**

*En premier lieu, je tiens à remercier le Professeur Elina Dévoué, ma directrice de thèse, qui m'a donné la possibilité d'aller au bout de mon parcours universitaire, pour ses conseils.*

*Ensuite, ce travail a été possible grâce à ma rencontre avec Gérard Forgeot, alors chef de service à INSEE Martinique, qui m'a accompagnée depuis la rédaction de mon mémoire de DEA jusqu'à l'achèvement de ce travail de longue haleine.*

*Par ailleurs, mes supérieurs hiérarchiques des Rectorats de Martinique et de La Réunion sont aussi remerciés car ils ont toujours répondu favorablement à toutes mes demandes d'autorisation d'absences afin de me permettre de mener à bien les différentes procédures administratives auprès du CNIS et de l'INSEE-GENES-CASD, et d'effectuer tous mes stages (INSEE Martinique, SAS France, CASD ...).*

*Ainsi, mes deux sessions de formation à l'INSEE-GENES-CASD m'ont été fort utiles et m'ont mise en relation avec Lauren Trigano, Christelle Niango et tous les autres statisticiens du service qui se sont montrés patients et disponibles.*

*J'adresse aussi des remerciements à l'entreprise SAS France, qui m'a prêté gracieusement le logiciel SAS, pendant toute une année.*

*Au sein de l'UAG, d'autres membres du CEREGMIA, le professeur Michel Herland, et Rémy Joseph, sous-directeur de l'IUT Martinique m'ont apporté leur concours en me prodiguant des conseils avisés.*

*Enfin, toutes mes amies ne sont pas oubliées, en particulier Patricia Érambert (mon amie d'enfance et de toujours) puis Véronique Martine (Direction du Travail), qui m'a apporté son expertise et offert des ressources documentaires. De même, Isabelle Roussas et Carmen Ourmia ont fait preuve de générosité à mon égard en me prêtant régulièrement tous leurs cours de licence et de maîtrise.*

*Je ne terminerai pas sans une pensée pour ma tante Paule-Aimée Dunoyer et mon père Rufin Boula, bien que partis, demeurent dans mon cœur. Sans eux, je n'en serai pas là !*

## Résumé

Ce travail constitué de trois chapitres cherche à analyser l'impact du salaire minimum sur l'économie des départements français d'Amérique en se limitant aux effets sur la distribution des revenus et la croissance économique.

Dans le premier chapitre, l'accent est mis sur les inégalités salariales telles qu'elles existent aux Antilles-Guyane, en comparaison avec la situation en France métropolitaine. Les inégalités de revenus restent fortes entre les catégories socioprofessionnelles dans les DFA. Le salaire moyen de l'ensemble des salariés de France métropolitaine est supérieur à celui des DFA.

Le second chapitre présente tout d'abord les aspects historiques et réglementaires qui caractérisent le salaire minimum français et celui d'autres pays d'Europe. Le SMIC se classe en quatrième position parmi les salaires minimums les plus élevés d'Europe, et la France, le pays développé comptant la plus forte proportion de salariés au SMIC. Dans les Départements Français d'Amérique, les salariés payés au SMIC, bien plus nombreux en proportion qu'au niveau national, sont le plus souvent des femmes, des jeunes, des personnes peu qualifiées occupant un emploi à temps partiel dans les secteurs des services et du commerce. Il met également en évidence les effets du salaire minimum et de ses revalorisations sur la formation des salaires et le coût du travail. Les effets de diffusion du SMIC sont faibles et temporaires, variant de 0,1 à 0,2% tant en approche macroéconomique que microéconomique. Les hausses du SMIC entraînent une augmentation du coût du travail pour partie compensée par les allègements de charges octroyés aux entreprises.

Le troisième chapitre contribue à la mise en lumière des interactions entre le salaire minimum, la croissance économique et la pauvreté dans la société Antillo-guyanaise. Il s'avère que le dynamisme de l'économie insulaire est loin d'avoir gommé tous les écarts de niveau de vie entre les DFA et la France métropolitaine, malgré l'alignement du salaire minimum et des prestations diverses. La simulation sur les données de l'enquête Budget de famille 2006 montre que la proportion de salariés au SMIC est faible dans le bas de l'échelle des revenus. Ces salariés sont répartis sur l'ensemble de l'échelle des niveaux de vie. Le SMIC occupe une place relativement importante dans le revenu disponible des ménages, y compris dans le haut de l'échelle des revenus.

En conclusion, le niveau élevé du salaire minimum dans les départements français d'Amérique conduit au maintien d'un grand nombre de salariés payés au voisinage du SMIC. En dépit des allègements de cotisations sociales abaissant le coût du SMIC, les départements d'outre-mer demeurent des régions fortement touchées par le chômage et la pauvreté. De plus, les inégalités salariales se sont accrues entre les individus les plus modestes et les plus aisés de ces régions. La montée du chômage est un facteur aggravant de cet accroissement des inégalités. Si en effet, les résultats de notre étude permettent d'affirmer que le SMIC n'est pas le meilleur instrument pour lutter contre les inégalités salariales et la pauvreté, ils soulèvent en même temps la question d'un SMIC DOM en lien avec les conditions et capacités réelles des économies ultramarines.

## **Abstract**

This work consists of three parts seeking to analyze the impact of minimum wages on the French departments of America's economy by limiting the effects on the distribution of incomes and economic growth.

In the first chapter, the focus is an overview of income inequality as they exist in the Antilles and Guiana, in comparison with the situation in France. Income inequalities remain high between occupational groups in the DFA. The average salary of all employees in mainland France is higher than the DFA

The second chapter first presents the historical and regulatory aspects that characterize the French minimum wage and that of other European countries. SMIC is the fourth highest minimum wage in Europe, and France developed country with the highest proportion of employees the minimum wage. In the French Departments of America, employees paid the minimum wage, many more in proportion than at national level, are most often women, youth, low-skilled people employed part-time in the service sectors and trade. It also highlights the impact of the minimum wage and its revaluation on the formation of wages and labor costs. SMIC diffusion effects are small and temporary, varying from 0.1 to 0.2% in both macroeconomic and microeconomic approach. The increases in the minimum wage lead to higher labor costs partly offset by expense reductions granted to companies.

The third chapter contributes to highlighting the interaction between the minimum wage, economic growth and poverty in the Antillean-Guyanese society. It turns out that the dynamism of the island economy has all but erased all living differentials between overseas departments and metropolitan France, despite the alignment of the minimum wage and various benefits. The simulation on data from the 2006 survey of "Budget of families" shows that the proportion of employees with the minimum wage is low in the bottom of the income scale. These employees are spread over the entire scale of living. SMIC has an important place in household disposable income, including the top of the income scale.

In conclusion, the high level of the minimum wage in the French departments of America led to the maintenance of a large number of employees paid near the minimum wage. Despite cuts in social security contributions lowering the cost of SMIC, departments

remain areas with high unemployment and poverty. Moreover, wage inequality increased between the poorest and the wealthiest individuals in these areas. Rising unemployment is an aggravating factor of the increase in inequality. Since the results of our study make it possible to affirm SMIC is not the best tool to fight against wage inequalities and poverty, they also raise the question of a SMIC DOM linked with the real conditions and capacities of the overseas economies.

# Sommaire

<b>INTRODUCTION:</b>	p. 21
<b>Chapitre 1 : Évolution des inégalités salariales</b>	p. 31
<i>Section 1 : Les instruments de mesure des inégalités</i>	p. 35
<b>I - Les disparités salariales</b>	p. 35
<b>II - La dispersion et la concentration des salaires</b>	p. 84
<i>Section 2 : Les inégalités des revenus disponibles</i>	p. 91
<b>I - Les revenus primaires</b>	p. 93
<b>II - Les revenus de transfert</b>	p. 102
<b>III - Le revenu disponible brut</b>	p. 118
<b>IV - Les revenus disponibles médian et par unité de consommation</b>	p. 123
<b>Conclusion du chapitre</b>	p. 125
<b>CHAPITRE 2 : Salaire minimum et distribution des salaires</b>	p. 127
<i>Section 1 : L'histoire du salaire minimum</i>	p. 132
<b>I - Le cadre normatif du salaire minimum en France</b>	p. 133
<b>II - Les salariés rémunérés au SMIC</b>	p. 148
<b>III - Les procédures et critères de fixation dans d'autres pays</b>	p. 168
<b>IV - Quelques tendances sur les salaires minima et la négociation collective</b>	p. 177
<i>Section 2 : Les effets du salaire minimum sur la formation des salaires</i>	p. 192
<b>I - Les effets dans les modèles théoriques</b>	p. 193
<b>II - Les effets dans les modèles empiriques</b>	p. 214
<b>III - Les effets du salaire minimum sur le coût du travail</b>	p. 237
<b>Conclusion du chapitre</b>	p. 256



<b>CHAPITRE 3: Salaire minimum, croissance et pauvreté</b>	p. 258
<i>Section 1 : Les modèles théoriques de la croissance</i>	p. 261
<b>I - Les différentes théories de la croissance</b>	p. 262
<b>II - De nouveaux enrichissements théoriques</b>	p. 269
<i>Section 2 : Salaire minimum et croissance</i>	p. 280
<b>I - La croissance dans les départements français d'Amérique</b>	p. 281
<b>II - Le salaire minimum dans les modèles de croissance économique</b>	p. 317
<i>Section 3 : Salaire minimum et pauvreté</i>	p. 333
<b>I - Mesure et évolution de la pauvreté</b>	p. 334
<b>II - Incidence du salaire minimum sur la pauvreté</b>	p. 354
<b>Conclusion du chapitre</b>	p. 370
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	p. 373
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	p. 382
<b>ANNEXES</b>	
Annexe 1: Les récents relèvements du SMIC	p. 407
Annexe 2 : L'évolution des règles de revalorisation du SMIC	p.409
Annexe 3 : SMIC et bénéficiaires de 1991 à 2017	p. 411
Annexe 4 : Les salaires minima mensuels en euros de 2004 à 2015	p. 412
Annexe 5 : La négociation collective en Martinique en 2008	p. 413
Annexe 6: Evolution du PIB de 2004 à 2015	p. 415
Annexe 7: Evolution du PIB par habitant de 2007 à 2015	p. 416
Annexe 8 : Le revenu disponible brut par habitant de 2000 à 2013	p. 417
Annexe 9: Les quartiles de revenus salariaux en 2009	p. 418
Annexe 10: Evolution du pouvoir d'achat en Martinique de 1969 a 2013 en %	p. 422
Annexe 11: Montant et structure des revenus en 2006 dans les DFA	p. 423
<b>TABLE DES MATIERES</b>	p. 425

## Table des figures

<b>Figure 1</b> : Introduction d'un salaire minimum dans un modèle de concurrence parfaite	p. 194
<b>Figure 2</b> : L'impact du SMIC sur la distribution des salaires et l'emploi	p. 195
<b>Figure 3</b> : Salaire minimum et monopsonne	p. 199
<b>Figure 4</b> : L'effet du salaire minimum	p. 205
<b>Figure 5</b> : Distributions simulées des salaires	p. 213
<b>Figure 6</b> : Variations de la moyenne des salaires	p. 214
<b>Figure 7</b> : Distribution des salaires horaires à temps complet en 1996	p. 215
<b>Figure 8</b> : Répartition des salaires – Effet direct et indirect d'une hausse du SMIC	p. 217
<b>Figure 9</b> : En 1986, le taux de salaire horaire tire le SMIC	p. 229
<b>Figure 10</b> : Mesure en marche d'escalier (Loi quinquennale) en pourcentage	p. 242
<b>Figure 11</b> : Mesure en « pente douce avec seuil » (réduction dégressive) en pourcentage	p. 243
<b>Figure 12</b> : Effet d'un relèvement du SMIC de 1% sur les salaires nets et sur le coût du travail	p. 250
<b>Figure 13</b> : Taux de croissance annuel moyen de la valeur ajoutée et de l'emploi par secteur d'activité en 2007	p. 292
<b>Figure 14</b> : Représentation de l'économie de rente	p. 312
<b>Figure 15</b> : Simulations d'une hausse de 10% du SMIC	p. 328
<b>Figure 16</b> : Les situations vis-à-vis de l'activité	p. 344

## Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b> : Évolution du nombre de salariés de 1990 à 2013 dans les DFA	p. 34
<b>Tableau 2</b> : Liste d'indicateurs de base pour l'étude des inégalités salariales	p. 39
<b>Tableau 3</b> : Rapport des salaires annuels nets moyens sur les salaires annuels nets moyens des ouvriers non qualifiés en 2008	p. 40
<b>Tableau 4</b> : Disparités des salaires annuels nets moyens en 2008 (multiplicateurs du salaire moyen pour chaque sexe et pour l'ensemble) en Guadeloupe	p. 41
<b>Tableau 5</b> : Disparités des salaires annuels nets moyens en 2008 (multiplicateurs du salaire moyen pour chaque sexe et pour l'ensemble) en Martinique	p. 41
<b>Tableau 6</b> : Disparités des salaires annuels nets moyens en 2008 (multiplicateurs du salaire moyen pour chaque sexe et pour l'ensemble) en Guyane	p. 42
<b>Tableau 7</b> : Disparités salariales par PCS et par région exprimées en pourcentage	p. 43
<b>Tableau 8</b> : Coefficients multiplicateurs (H/F) par PCS et par région	p. 47
<b>Tableau 9</b> : Salaire net horaire moyen par PCS, genre et région en 2012, en euros	p. 50
<b>Tableau 10</b> : Salaire net horaire moyen par PCS, genre et région en 2013, en euros	p. 50
<b>Tableau 11</b> : Les actifs occupés travaillant à temps partiel en 2010	p. 53
<b>Tableau 12</b> : Évolution de la part des emplois par fonction en Guadeloupe	p. 61
<b>Tableau 13</b> : Salaires nets en EQTP par classes d'âge et zone d'emploi en Guadeloupe en 2010	p. 63
<b>Tableau 14</b> : Salaires nets en EQTP par grands secteurs d'activités et zone d'emploi en 2010	p. 64
<b>Tableau 15</b> : Salaires nets en EQTP par temps de travail et par zone d'emploi en 2010	p. 64
<b>Tableau 16</b> : Évolution de la part des emplois par fonction en Martinique	p. 65
<b>Tableau 17</b> : Salaires nets en EQTP par classes d'âge et par zone d'emploi en 2010	p. 66
<b>Tableau 18</b> : Salaires nets en EQTP par grands secteurs d'activités et zone d'emploi en 2010,	p. 68
<b>Tableau 19</b> : Salaires nets en EQTP par temps de travail et zone d'emploi en 2010	p. 68
<b>Tableau 20</b> : Évolution de la part des emplois par fonction en Guyane, en %	p. 69
<b>Tableau 21</b> : Salaires nets en EQTP par classes d'âge et par zone d'emploi en 2010	p. 70
<b>Tableau 22</b> : Salaires nets en EQTP par grands secteurs d'activités et zone d'emploi en 2010,	p. 72
<b>Tableau 23</b> : Salaires nets en EQTP par temps de travail et zone d'emploi en 2010	p. 72

<b>Tableau 24</b> : Évolution des compléments de rémunération par nature de 2008 à 2012	p. 73
<b>Tableau 25</b> : Coefficients multiplicateurs (H/F) par PCS et par région en 2008	p. 76
<b>Tableau 26</b> : Répartition des effectifs par région, statut et sexe des agents de l'État en 2008	p. 76
<b>Tableau 27</b> : Ratio salaires nets annuels moyens/salaires nets annuels moyens des ouvriers	p. 80
<b>Tableau 28</b> : Rapports interquartiles sur la période de 2009 à 2012 en Guadeloupe et en France métropolitaine	p. 85
<b>Tableau 29</b> : Évolution du revenu salarial annuel moyen net en euros entre 2009 et 2012 en Guadeloupe	p. 86
<b>Tableau 30</b> : Évolution du revenu salarial annuel moyen net en euros entre 2009 et 2012 en France métropolitaine	p. 86
<b>Tableau 31</b> : Caractéristiques des emplois influant sur la dispersion des salaires horaires bruts, en 2012	p. 87
<b>Tableau 32</b> : Évolution tendancielle de la masse salariale de l'État, en millions d'euros	p. 97
<b>Tableau 33</b> : Évolution du SMPT, des effectifs salariés et de la masse salariale en Guadeloupe de 2003 à 2010	p. 98
<b>Tableau 34</b> : Évolution du SMPT, des effectifs salariés et de la masse salariale en Guyane de 1999 à 2010	p. 98
<b>Tableau 35</b> : Évolution du SMPT, des effectifs salariés et de la masse salariale en Martinique de 1999 à 2011	p. 98
<b>Tableau 36</b> : Caractéristiques et revenus nets mensuels moyens des non-salariés en 2011	p. 99
<b>Tableau 37</b> : Montant de patrimoine brut en 2010, en Guadeloupe et en France métropolitaine, en euros	p. 101
<b>Tableau 38</b> : Les prestations liées à la naissance en 2010 et 2015 dans les DFA	p. 104
<b>Tableau 39</b> : Les prestations d'entretien en 2010 et 2015 dans les DFA	p. 105
<b>Tableau 40</b> : Les aides au logement en 2010 et 2015 dans les DFA	p. 106
<b>Tableau 41</b> : Montant moyen du RMI de 2004 à 2008	p. 107
<b>Tableau 42</b> : Part d'allocataires et taux de recours au RSO parmi la population âgée de 55 à 64 ans, fin 2010 et fin 2014	p. 110
<b>Tableau 43</b> : Nombre de foyers bénéficiaires du RSA en glissement annuel en 2014	p. 111
<b>Tableau 44</b> : Montants moyens de RSA par type de famille, en 2015	p. 111
<b>Tableau 45</b> : Répartition par région des retraités du régime général de 2011 à 2015	p. 113
<b>Tableau 46</b> : Répartition par région des droits non contributifs du régime général 2011-2015	p.113

<b>Tableau 47</b> : Bénéficiaires du régime général de 2009 à 2012	p. 113
<b>Tableau 48</b> : Quelques statistiques sur les régimes de salariés du privé et de fonctionnaires	p. 114
<b>Tableau 49</b> : Montant mensuel moyen de la retraite de base, en euros, selon la catégorie du droit au 31 décembre 2015	p.116
<b>Tableau 50</b> : Montant mensuel moyen de la retraite globale, en euros, selon le type de droit au 31 décembre 2015	p. 117
<b>Tableau 51</b> : Montant mensuel moyen de la retraite globale selon la catégorie du droit direct contributif au 31 décembre 2015	p. 118
<b>Tableau 52</b> : Le niveau de vie (par le revenu) moyen et médian (en francs)	p. 123
<b>Tableau 53</b> : Évolution du revenu disponible médian des ménages, entre 1995 et 2011	p. 124
<b>Tableau 54</b> : Évolution du revenu médian par unité de consommation entre 1995 et 2006	p. 124
<b>Tableau 55</b> : Évolution du salaire minimum horaire (SMIG puis SMIC à partir de 1970) dans le commerce et l'industrie de 1952 à 1983, en francs	p. 142
<b>Tableau 56</b> : Assiette de vérification du SMIC	p. 149
<b>Tableau 57</b> : Salariés payés moins que le SMIC	p. 156
<b>Tableau 58</b> : Salariés rémunérés au voisinage du SMIC en 2008 dans les DFA	p. 160
<b>Tableau 59</b> : Actifs occupés à temps partiel en 2008 dans les DFA	p. 161
<b>Tableau 60</b> : Salariés à temps partiel payés au voisinage du SMIC en 2008 dans les DFA	p. 161
<b>Tableau 61</b> : Les jeunes salariés de moins de trente ans en 2008 dans les DFA	p. 164
<b>Tableau 62</b> : Les femmes salariées en 2008 dans les DFA	p. 166
<b>Tableau 63</b> : Salariés au voisinage du SMIC selon la durée de travail en 2008	p. 166
<b>Tableau 64</b> : Mode de fixation des salaires minimums	p. 170
<b>Tableau 65</b> : Salaire minimum légal et extension des minima conventionnels	p. 172
<b>Tableau 66</b> : Dispersion potentielle du salaire minimum	p. 173
<b>Tableau 67</b> : Règles de révision du salaire minimum	p. 176
<b>Tableau 68</b> : Tendances des salaires minimums	p. 178
<b>Tableau 69</b> : Niveau du salaire minimum brut mensuel (2007 ou année la plus récente)	p. 179
<b>Tableau 70</b> : Rapport du salaire minimum / salaire médian en 2004 dans l'industrie	p. 180
<b>Tableau 71</b> : Ratio coût pour l'employeur d'un travailleur rémunéré au salaire minimum / coût d'un travailleur rémunéré au salaire médian dans 21 pays de l'OCDE ayant un salaire légal, 1997, 2000, 2004	p. 181

<b>Tableau 72</b> : Salaire minimum et coût horaire de la main-d'œuvre	p. 181
<b>Tableau 73</b> : Couverture de la négociation collective 2007 ou année la plus récente	p. 183
<b>Tableau 74</b> : Effets de diffusion du salaire minimum	p. 212
<b>Tableau 75</b> : Effet croisé de l'évolution du salaire minimum et du niveau du salaire, pour différents types d'estimations	p. 223
<b>Tableau 76</b> : Taux de croissance annuel moyen du SMIC	p. 232
<b>Tableau 77</b> : Élasticité du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) au SMIC	p. 233
<b>Tableau 78</b> : Salaires réels et contribution du SMIC	p. 234
<b>Tableau 79</b> : Pourcentage de salariés concernés par une hausse du SMIC selon différentes hypothèses de diffusion	p. 236
<b>Tableau 80</b> : Effets d'une hausse de 1% du SMIC sur les rémunérations de différentes catégories de main-d'œuvre	p. 237
<b>Tableau 81</b> : Mesures en faveur de l'emploi dans certaines zones géographiques (montant 2002 en millions d'euros, et évolution 2001-2002)	p. 246
<b>Tableau 82</b> : Évolution en termes réels du SMIC et des CSU au niveau du SMIC ainsi que la proportion des salariés au SMIC	p. 248
<b>Tableau 83</b> : Effet d'une hausse de 1% du SMIC sur les salaires et le coût du travail	p. 251
<b>Tableau 84</b> : Impact <i>ex ante</i> d'une hausse du SMIC de 1% selon les déciles de salaires en %	p. 252
<b>Tableau 85</b> : Répartition des bénéficiaires de la PPE en 2008 par décile de revenu déclaré hors déficit par UC	p. 254
<b>Tableau 86</b> : Montant moyen, médian et maximal de la PPE depuis sa création en euros	p. 254
<b>Tableau 87</b> : Des indicateurs synthétiques	p. 284
<b>Tableau 88</b> : Revenu disponible brut des ménages par habitant en euros, et ratio RDB DFA/RDB France en %	p. 296
<b>Tableau 89</b> : Taux de croissance des salaires médians sur la période 2009-2010	p. 306
<b>Tableau 90</b> : Répartition des ménages selon leur rémunération	p. 327
<b>Tableau 91</b> : Les effets d'une hausse du SMIC sur la rémunération des ménages en %	p. 329
<b>Tableau 92</b> : Évolution du pouvoir d'achat des salaires et du SMIC en Guyane en %	p. 331
<b>Tableau 93</b> : Évolution du pouvoir d'achat du SMIC en Martinique en %	p. 332
<b>Tableau 94</b> : Évolution du taux d'emploi des 15-64 ans par diplôme, en Martinique en %	p. 332
<b>Tableau 95</b> : Ventilation du taux d'emploi des 15-64 ans par catégorie socioprofessionnelle	p. 333

<b>Tableau 96</b> : Seuil de pauvreté mensuel selon le type de ménage, unités euros	p. 339
<b>Tableau 97</b> : Indicateurs de pauvreté en termes de condition de vie	p. 340
<b>Tableau 98</b> : Les indicateurs de Laeken	p. 343
<b>Tableau 99</b> : Les classes de risque de pauvreté	p. 345
<b>Tableau 100</b> : Évolution du taux de pauvreté monétaire relatif dans les DOM en %	p. 349
<b>Tableau 101</b> : Évolution du taux de bas revenus (unité : % seuil en euros par an)	p. 349
<b>Tableau 102</b> : Taux de bas revenus par type de famille (unité : %)	p. 350
<b>Tableau 103</b> : Proportion de personnes vivant dans une famille sous le seuil de bas revenus (%)	p. 351
<b>Tableau 104</b> : Proportion d'enfants de moins de 18 ans vivant dans une famille sous le seuil de bas revenus (unité : %)	p. 351
<b>Tableau 105</b> : Taux de bas revenus selon la région de naissance de la personne de référence (unité : %)	p. 351
<b>Tableau 106</b> : Taux de bas revenus selon la situation d'activité (unité : %)	p. 352
<b>Tableau 107</b> : Taux de bas revenus selon la catégorie sociale (unité : %)	p. 353
<b>Tableau 108</b> : Seuils de pauvreté et SMIC	p. 358
<b>Tableau 109</b> : Un aperçu des liens entre situation sur le marché du travail, faibles revenus et pauvreté monétaire en %	p. 359
<b>Tableau 110</b> : Taux de pauvreté des salariés	p. 360
<b>Tableau 111</b> : Contribution de ses composantes à l'évolution du revenu disponible entre 1999-2011	p. 361
<b>Tableau 112</b> : Ratio salaire net sur revenu disponible du ménage	p. 363
<b>Tableau 113</b> : Apport du revenu du conjoint pour les salariés au SMIC en couple (en %)	p. 365
<b>Tableau 114</b> : Impact du non-recours au RSA activité par les salariés	p. 366
<b>Tableau 115</b> : Salariés au SMIC par quintiles de revenu disponible en %	p. 368
<b>Tableau 116</b> : Salariés au SMIC par type de ménage	p. 369
<b>Tableau 117</b> : Salariés au SMIC selon la tranche d'âge	p. 369
<b>Tableau 118</b> : Salariés au SMIC selon le diplôme de la personne de référence du ménage	p. 369
<b>Tableau 119</b> : Salariés au SMIC selon le PCS du dernier emploi	p. 370
<b>Tableau 120</b> : Salariés au SMIC selon la situation professionnelle	p. 370

## Liste des Graphiques

<b>Graphique 1</b> : Évolution des salaires nets annuels moyens entre 1995 et 2010 en France	p. 36
<b>Graphique 2</b> : Évolution du salaire net annuel moyen dans les DFA entre 2000 et 2010	p. 37
<b>Graphique3</b> : Évolution des salaires nets annuels moyens entre 2002 et 2008	p. 37
<b>Graphique 4</b> : Salaire net horaire moyen entre 2012 et 2013	p. 38
<b>Graphique 5</b> : Salaire net horaire moyen par PCS et région, en 2012, en euros	p. 44
<b>Graphique 6</b> : Salaire net horaire moyen par PCS et région, en 2013, en euros	p. 44
<b>Graphique 7</b> : Salaires nets horaires moyens par genre en 2012, en euros	p. 48
<b>Graphique 8</b> : Salaire net horaire moyen par genre en 2013, en euros	p. 49
<b>Graphique 9</b> : Taux de temps partiel depuis 1982	p. 52
<b>Graphique 10</b> : Salaire net horaire moyen par tranche d'âge en 2012, en euros	p. 56
<b>Graphique 11</b> : Salaire net horaire moyen par tranche d'âge en 2013, en euros	p. 57
<b>Graphique 12</b> : Salaire net horaire moyen par tranche d'âge et par sexe en 2012, en euros	p. 58
<b>Graphique 13</b> : Salaire net horaire moyen par tranche d'âge et par sexe en 2013, en euros	p. 59
<b>Graphique 14</b> : Salaires horaires nets par zone d'emploi en Guadeloupe, en 2010	p. 62
<b>Graphique 15</b> : Salaires nets en EQTP par statut et par zone d'emploi en 2010 en Guadeloupe	p. 63
<b>Graphique 16</b> : Salaires horaires nets par zone d'emploi en Martinique, en 2010, en euros	p. 66
<b>Graphique 17</b> : Salaires nets en EQTP par statut et par zone d'emploi en Martinique, en 2010	p. 67
<b>Graphique 18</b> : Salaires horaires nets par zone d'emploi en Guyane, en 2010	p. 70
<b>Graphique 19</b> : Salaires nets en EQTP par statut et par zone d'emploi en Guyane, en 2010	p. 71
<b>Graphique 20</b> : Salaires annuels moyens nets des agents de l'État à temps complet, de 2005 à 2008	p. 74
<b>Graphique 21</b> : Rapport des salaires annuels moyens nets sur les salaires annuels moyens nets des employés + ouvriers dans la Fonction publique en 2007	p. 75
<b>Graphique 22</b> : Rapport des salaires annuels moyens nets sur les salaires annuels moyens nets des employés + ouvriers dans la Fonction publique en 2008	p. 75
<b>Graphique 23</b> : Salaires nets annuels moyens à temps complet par région, statut et sexe, en 2008	p. 77
<b>Graphique 24</b> : Salaires annuels moyens nets des secteurs public et privé en 2007	p. 77



<b>Graphique 25</b> : Répartition des salariés du Public et du Privé selon la catégorie socioprofessionnelle en 2007	p. 78
<b>Graphique 26</b> : Évolution des salaires nets annuels moyens par catégorie socioprofessionnelle de 1995 à 2010, en euros	p. 79
<b>Graphique 27</b> : Évolution des salaires nets annuels moyens des hommes par catégorie socioprofessionnelle de 1995 à 2010, en euros	p. 81
<b>Graphique 28</b> : Évolution des salaires nets annuels moyens des femmes par catégorie socioprofessionnelle de 1995 à 2010 en euros	p. 81
<b>Graphique 29</b> : Évolution des écarts en Guadeloupe de 1995 à 2012, en %	p. 82
<b>Graphique 30</b> : Évolution des écarts en Martinique de 1995 à 2012, en %	p. 83
<b>Graphique 31</b> : Évolution des écarts en Guyane de 1995 à 2012, en %	p. 84
<b>Graphique 32</b> : Évolution des salaires moyens et médians dans les DFA de 2003 à 2014	p. 88
<b>Graphique 33</b> : Évolution du coefficient de Gini de 2003 à 2014 dans les DFA	p. 89
<b>Graphique 34</b> : Évolution de la masse salariale de 2000 à 2013 dans les DFA	p. 95
<b>Graphique 35</b> : Nombre de bénéficiaires du RMI dans les DFA de 1993 à 2010	p. 108
<b>Graphique 36</b> : Évolution du nombre de bénéficiaires du RSO depuis 2007 dans les DFA	p. 109
<b>Graphique 37</b> : Le revenu disponible brut des ménages de 2000 à 2013	p. 119
<b>Graphique 38</b> : Structure du revenu disponible brut en Guadeloupe de 2000 à 2013	p. 120
<b>Graphique 39</b> : Structure du revenu disponible brut en Martinique de 2000 à 2013	p. 121
<b>Graphique 40</b> : Structure du revenu disponible brut en Guyane de 2000 à 2013	p. 122
<b>Graphique 41</b> : Évolution du SMIC (France métropolitaine et DOM) de 1980 à 2012 en euros	p. 143
<b>Graphique 42</b> : Nombre de salariés payés au SMIC au 1 <sup>er</sup> juillet en France	p. 151
<b>Graphique 43</b> : Proportion de salariés bénéficiaires des relèvements du SMIC (ou des GMR) des entreprises non agricoles (hors intérim) au 1 <sup>er</sup> juillet, depuis 1987	p. 154
<b>Graphique 44</b> : Proportion de salariés au SMIC ou aux GMR	p. 155
<b>Graphique 45</b> : Proportion de salariés payés au SMIC en 2008 dans les DFA	p. 157
<b>Graphique 46</b> : Part des salariés payés au SMIC dans cinq secteurs en 1999	p. 158
<b>Graphique 47</b> : Part des salariés payés au SMIC dans cinq secteurs en 2008	p. 159
<b>Graphique 48</b> : Proportion des salariés payés au SMIC selon la taille des entreprises en 1999	p. 160
<b>Graphique 49</b> : Les salariés payés au voisinage du SMIC selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008	p. 162
<b>Graphique 50</b> : Proportion de salariés payés au voisinage du SMIC en 2008	p. 167

<b>Graphique 51</b> : Variation annuelle moyenne du PIB en valeur entre 1999 et 2009	p. 283
<b>Graphique 52</b> : Évolution du PIB par habitant des DFA, unité % du PIB national	p. 286
<b>Graphique 53</b> : L'IDH des DFA, en 2012	p. 287
<b>Graphique 54</b> : Évolution du taux d'investissement (FBCF / PIB), en %	p. 290
<b>Graphique 55</b> : Le revenu disponible brut des ménages par habitant en euros	p. 294
<b>Graphique 56</b> : Contribution au taux de croissance du revenu disponible des ménages en Martinique	p. 295
<b>Graphique 57</b> : Les transferts sociaux en nature des administrations publiques en millions d'euros dans les DFA	p. 299
<b>Graphique 58</b> : Les transferts sociaux en nature par habitant en euros dans les DFA	p. 299
<b>Graphique 59</b> : Solde total des administrations publiques en millions d'euros dans les DFA	p. 301
<b>Graphique 60</b> : Déficit des administrations publiques exprimés en % du PIB	p. 302
<b>Graphique 61</b> : Intervalle interquartile relatif en 2009	p. 307
<b>Graphique 62</b> : Intervalle interquartile relatif en 2010	p. 307
<b>Graphique 63</b> : Évolution des crédits de paiements en millions d'euros	p. 314
<b>Graphique 64</b> : Structure de la population diplômée en %	p. 315
<b>Graphique 65</b> : Taux de chômage au second trimestre de 2005 à 2012 dans les DFA	p. 316
<b>Graphique 66</b> : Taux d'activité de la population au 1 <sup>er</sup> janvier 2010 en %	p. 317
<b>Graphique 67</b> : Les effets d'une hausse de 10% du SMIC sur le revenu disponible des ménages, en %,	p. 330
<b>Graphique 68</b> : Part de la masse salariale rémunérée au SMIC dans le revenu disponible des ménages, en %	p. 330

## Liste des Sigles

ACEMO	Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre	CERC	Centre d'étude des revenus et des coûts
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale	CEREGMIA	Centre d'étude et de recherche en économie, gestion, modélisation et informatique appliquée
AEEH	Allocation d'éducation d'enfant handicapé	CEROM	Comptes économiques rapides de l'Outre-mer
AER-R	Allocation équivalent retraite de remplacement	CES	Contrat emploi solidarité
AF	Allocation familiale	CF	Complément familial
AFD	Agence française de développement	CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres	CGSS	Caisse de sécurité sociale
AAH	Allocation d'adulte handicapée	CGTM	Confédération générale des travailleurs de Martinique
AJPP	Allocation journalière de présence parentale	CICE	Crédit d'impôt pour la compétitivité
ALF	Allocation de logement familiale	CI-RMA	Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité
ALS	Allocation de logement sociale	CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
API	Allocation parent isolé	CNIS	Comité national de l'information statistique
APL	Aide personnalisée au logement	CNRACL	Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
ARRCO	Association pour le régime de retraite des salariés	COR	Conseil d'orientation des retraites
ARS	Allocation de rentrée scolaire	CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
ASF	Allocation de soutien familial	CSERC	Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts
ASI	Allocation supplément d'invalidité	CSG	Contribution sociale généralisée
ASPA	Allocation de solidarité aux personnes âgées	CSS	Code de sécurité sociale
ASS	Allocation de solidarité spécifique	CSTM	Centrale syndicale des travailleurs martiniquais
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce	CSU	Coût salarial unitaire
ASV	Allocation supplément vieillesse	DADS	Déclaration annuelles de données sociales
ATA	Allocation temporaire d'attente	DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
ATS-R	Allocation transitoire de remplacement	DEA	Diplôme d'étude approfondie
AV	Allocation veuvage	DEFM	Demandeur d'emploi en fin de mois
BEPC	Brevet d'études du premier cycle	DFA	Département français d'Amérique
BIC	Bénéfices industriels et commerciaux	DGFIP	Direction générale des finances publiques
BIT	Bureau international du travail	DGI	Direction générale des impôts
BNC	Bénéfices non commerciaux	DGTPE	Direction générale du Trésor et de la politique économique
BTP	Bâtiment et travaux public	DOCUP	Document unique de programme
CAF	Caisse d'allocation familiale	DOM	Département d'outre-mer
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle	DP	Direction de la prévision
CASD	Centre d'accès sécurisé aux données	EBE	Excédent brut d'exploitation
CCMSA	Caisse centrale de mutualité sociale agricole	EDF	Electricité de France
CDD	Contrat à durée déterminée	EQTP	Equivalent temps plein
CDI	Contrat à durée indéterminé	ERFS	Enquête sur les revenus fiscaux et sociaux

FBCF	Formation brute de capital fixe	PME	Petite et Moyenne entreprise
FEDER	Fond européen de développement régional	PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
FEDOM	Fédération des entreprises d'Outre-mer	PPE	Prime pour l'emploi
FEOGA	Fond européen d'orientation et de garantie agricole	RATP	Régie autonome des transports parisiens
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique	RCI	Rente inscrite au compte individuel
FMI	Front monétaire international	RDA	République démocratique allemande
FPE	Fonction publique d'État	RDB	Revenu disponible brut
FSE	Fond social européen	RMI	Revenu minimum d'insertion
GDF	Gaz de France	ROP	Rente des retraites ouvrières et paysannes
GENES	Groupe des écoles nationales d'économie et statistique	RSA	Revenu de solidarité active
GMR	Garantie mensuelle de rémunération	RSO	Revenu de solidarité
GVT	Glissement-vieillessement technicité	RSTA	Revenu supplémentaire temporaire d'activité
IAA	Industrie agroalimentaire	RTT	Réduction du temps de travail
IDH	Indice de développement humain	RUP	Région ultra périphérique
IEDOM	Institut d'émission des départements d'Outre-mer	SARA	Société anonyme de la raffinerie des Antilles
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques	SAS	Statistical analysis system
IPC	Indice des prix à la consommation	SHBO	Salaire horaire de base ouvrier
IPV	Indicateur de progrès véritable	SMAG	Salaire minimum agricole
IUT	Institut universitaire de technologie	SMB	Salaire mensuel de base
LES	Logement évolutif social	SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
LIEPP	Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques	SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
LODEOM	Loi pour le développement économique des Outre-mer	SMPT	Salaire moyen par tête
LOOM	Loi d'orientation pour l'Outre-mer	SNCF	Société nationale des chemins de fer français
LOPOM	Loi de programme pour l'Outre-mer	SNSP	Système national statistiques prestataires
ME	Majoration pour enfant	SRE	Service de retraite de l'État
MEDEF	Mouvement des entreprises de France	TPE	Très petite entreprise
MFE	Majoration forfaitaire pour charge d'enfant	TPEI	Très petite économie insulaire
MTP	Majoration pour tierce personne	TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques	UAG	Université des Antilles et de la Guyane
OIT	Organisation internationale du travail	UC	Unité de consommation
ONG	Organisation non gouvernementale	UGTG	Union générale des travailleurs guadeloupéens
ONPES	Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale	URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
PAJE	Prestation d'accueil du jeune enfant	UTG	Union des travailleurs Guyanais
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles	VRP	Vendeur représentant et placier
PIB	Produit intérieur brut	WS-PS	Wage-setting/ Price setting
		ZUS	Zone urbaine sensible

# INTRODUCTION

L'analyse économique a toujours montré un grand intérêt aux inégalités. C'est l'activité économique qui engendre naturellement des inégalités entre les types de revenus et entre les individus pour une même catégorie de revenu. Ainsi, dans une économie de marché, l'apparition et la persistance des inégalités de revenus primaires peuvent être justifiées par le comportement des agents économiques : la contribution plus ou moins importante des travailleurs à la production dépend de leurs capacités naturelles ou handicaps, leurs préférences ou différences de goût et leur niveau de qualification. Les efforts des entrepreneurs pour motiver la main d'œuvre et dissuader l'opportunisme peuvent se traduire par le versement de salaires supérieurs à celui du marché. Le rôle et le pouvoir des institutions et des organisations montrent que la formation des salaires ne se réduit pas seulement à la loi de l'offre et de la demande.

Parmi les théories traditionnelles, la pensée d'Adam Smith (1776) tient une place singulière. Il admet l'existence de différences de salaire dans la mesure où le salaire du travail varie suivant la nature de l'emploi. Dans sa théorie des salaires compensatoires, les travailleurs qui ont la même productivité doivent percevoir des salaires hétérogènes, s'ils exercent des tâches de niveaux de pénibilité différents. Cette idée se retrouve aussi chez Alfred Marshall (1890), qui considère le salaire comme une fonction de la «puissance productive» caractérisée par l'effort à déployer en fonction de la dureté de la tâche. Dans la logique néoclassique de concurrence parfaite, les prix et les salaires sont fixés par le marché. À l'équilibre, le salaire égalise la productivité marginale du travail. Pour Adam Smith (1776), la part des salaires est le « fonds des salaires », et il est suffisant pour permettre au travailleur de vivre au-dessus du minimum vital. Le salaire moyen est alors obtenu en divisant ce fonds par le nombre de travailleurs (Page, 1959).

Thomas Robert Malthus (1889), avec son principe de population<sup>1</sup>, persuade les auteurs classiques du dix-neuvième siècle que la rémunération des travailleurs doit correspondre à un salaire de subsistance assurant le renouvellement de la force de travail (Gamel, 1995). Il postule qu'il existe une distorsion entre le rythme de la croissance géométrique de la population et celui de la croissance arithmétique des subsistances. D'où son idée de supprimer

---

<sup>1</sup> Essai sur le principe de la population (1889).

l'assistance aux pauvres, de les contraindre à l'abstinence sexuelle pour éviter la famine et les disettes.

Dans sa théorie originale de la répartition des revenus<sup>2</sup> entre les différentes classes sociales, David Ricardo (1817) explique que le salaire (revenu du travailleur) s'établit au niveau minimum de subsistance qui est le prix naturel du travail. Ce salaire se fixe nécessairement à un niveau permettant la survie.

Ces idées ne sont pas partagées par les penseurs socialistes de l'époque puisque Ferdinand Lassalle<sup>3</sup> milite pour la destruction de la « loi d'airain sur les salaires ». Il est opposé au système de concurrence entre les ouvriers qui ramène inéluctablement le salaire à son niveau minimal, celui assurant tout juste la reproduction de la force de travail. La position traditionnelle de gauche considère que les patrons ont plus de pouvoir que les ouvriers et seules les luttes sociales et politiques peuvent permettre d'alléger la misère des plus démunis produite par le système capitaliste. La solution réside dans la nationalisation des moyens de production ou dans la fixation des grilles de salaires contraignantes de façon à restreindre les profits que s'approprient les détenteurs de capitaux (Piketty, 2008).

Quant à Karl Marx (1867), il soutient l'idée que l'évolution capitaliste engendre une tendance à la paupérisation relative des salariés, leur revenu augmentant moins vite que celui des capitalistes. Pour lui, la rémunération de la force de travail dépend d'éléments moraux et historiques ainsi que de la qualification du travail. Ce qui est incompatible avec la loi d'airain des salaires. Il préconise de la remplacer par la théorie de la coalition des patrons. D'Agostino et Trombert (1992) décrivent la perception conflictuelle marxiste en écrivant « *les opprimés finiront par venir à bout de leurs oppresseurs et instaureront un système socialiste. Chacun sera rémunéré en fonction de son travail en attendant le passage à la phase ultime, celle du communisme, où chacun recevra selon ses besoins. Les classes disparaîtront et avec elles les problèmes de répartition* »<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Trois thèmes majeurs dominent son œuvre : théorie de la valeur, théorie de la rente différentielle, loi des avantages comparatifs.

<sup>3</sup> Dawson, William, (1899), *German Socialism and Ferdinand Lassalle*, Swan Sonnenschein & Co. Ltd, London.

<sup>4</sup> D'Agostino Serge et Trombert Gabriel (1992), *Les inégalités de revenus. Les enjeux d'un partage*, Éditions Vuibert, Paris, page 88.

Dans sa théorie du capital humain, Gary Becker (1964) admet aussi les différences de salaire. Les salariés qui ont le plus investi dans l'acquisition d'un ensemble de connaissances, de compétences et de savoir-faire doivent être les mieux payés. L'inégalité des compétences et des préférences individuelles détermine la hiérarchie des salaires. En revanche, il rejette l'idée de l'égalité du salaire et de la productivité marginale du travail. Il considère que le salaire résulte de la confrontation entre l'offre en capital humain (aptitudes innées et acquises des salariés) et la demande en capital humain (taux de rendement des divers investissements en capital humain relatif aux besoins des entreprises).

Robert Franck (1984) avance une idée «originale», à savoir que le salaire est versé en dédommagement du statut. Pour lui, les salariés qui sont le plus attachés au statut sont rémunérés au-dessous de leur productivité marginale alors que les moins ambitieux sont payés au-dessus. Il affirme que les différences de salaires pour une même productivité du travail sont équitables, normales et bien fondées (Reynaud, 1994).

L'inobservabilité des caractéristiques individuelles peut susciter des comportements discriminants de la part des employeurs. Les théories de la discrimination (Becker, 1957 ; Phelps, 1968 ; Arrow, 1973) exposent que des individus identiques du point de vue de leurs capacités productives peuvent recevoir des salaires différents à cause de leurs caractéristiques non productives (genre, appartenance à des groupes minoritaires ou immigrés).

Les théories du salaire d'efficience (Akerlof, 1970, 1982 ; Shapiro et Stiglitz, 1984 ; Akerlof et Yellen, 1988) reconnaissent des différences de salaires dans la mesure où les entrepreneurs préfèrent verser des salaires plus élevés afin de réduire le nombre de tirs au flanc, limiter la rotation de la main-d'œuvre, améliorer la qualité des postulants et entretenir le moral des travailleurs. En situation de concurrence imparfaite, les salaires sont fixés par les agents eux-mêmes<sup>5</sup>. Les modèles de salaire d'efficience montrent que le salaire diffère de la productivité marginale du travail et que c'est le niveau de salaire qui détermine cette productivité. Ils fournissent une explication simple des différences de salaire pour des individus ayant des caractéristiques identiques.

---

<sup>5</sup> Les entreprises choisissent le prix de vente de leur produit, tandis que les salaires sont déterminés à l'issue d'un processus de négociation entre les entreprises, d'une part, et un syndicat représentant les intérêts des salariés, d'autre part.

Les théoriciens du dualisme ou de la segmentation du marché (Doeringer et Piore, 1971) font le constat, après l'observation du marché du travail américain, que les entreprises procèdent à une différenciation des salaires, à l'intérieur de la hiérarchie des postes. Cela entraîne des niveaux de salaire différents pour un même poste. Le salaire ne se présente plus comme un prix mais comme le résultat d'interprétations et d'un ensemble de règles (Reynaud, 1994). La dispersion des salaires apparaît de manière endogène comme la conséquence de la dynamique jointe des réseaux de relations, des stratégies des entreprises et des négociations salariales (Fontaine, 2005).

Si les débats théoriques sur la nature et les effets des inégalités de salaire se poursuivent car les fondements économiques des écarts de salaire s'avèrent incertains et qu'il est difficile de mesurer la productivité des travailleurs, la question de la réduction des inégalités mobilise tout autant les chercheurs. Pour comprendre et lutter contre les inégalités salariales et améliorer la situation des plus défavorisés, il est nécessaire d'identifier les mécanismes de la formation des salaires et de trouver des instruments idoines.

Mais, avant tout, il faut se poser la question suivante : comment s'y prendre pour réduire les inégalités de salaire ? Les libéraux qui considèrent que c'est le marché qui doit fonctionner, répondent négativement tandis que les sociaux-libéraux y répondent positivement parce qu'ils pensent que le marché doit être au moins pour partie régulé. Cette dernière position ouvre sur une seconde question : comment réguler les salaires ? Plusieurs dispositifs tels que le salaire minimum, les conventions collectives peuvent être mis à l'œuvre. La régulation peut instituer une baisse du coût du travail pour une catégorie cible : exonérations de charge pour les bas salaires, pour les plus de cinquante ans, les chômeurs de longue durée. Toutefois, il est important de préciser que la régulation des salaires ne signifie pas la réduction des inégalités, mais la maîtrise de celles-ci.

Les politiques de redistribution des revenus du capital et du travail tentent de réduire les inégalités de revenus primaires. La redistribution verticale des revenus (c'est-à-dire la réduction des écarts de niveaux de vie entre personnes aisées et modestes) consiste à corriger les inégalités engendrées par le marché. Le système redistributif repose sur la notion d'État providence. Cette notion et la question de l'efficacité des politiques de redistribution sont l'objet d'une opposition marquée entre deux courants de pensée : les Keynésiens et les Libéraux.



John Maynard Keynes (1936), qui refuse toute idée de baisse des salaires nominaux pour réduire le chômage, explique que pour retrouver un équilibre sur le marché du travail, il convient de mettre en œuvre des politiques économiques destinées à soutenir le niveau de la demande globale. Les prestations sociales permettent de supporter la consommation et de relancer ainsi la croissance quand la demande est anticipée. D'autant plus que ces revenus de transfert sont dirigés vers les ménages les plus modestes (les plus sensibles au chômage), dont la propension marginale à consommer est la plus forte. Pour financer ces dépenses, il prévoit d'une part, des hausses d'impôts (incitations au travail pour maintenir le revenu disponible) et d'autre part, l'augmentation des cotisations sociales compensée par les gains de productivité. Pour lui, la redistribution assure la cohésion sociale, la paix civile et renforce le capital social, ce qui peut entraîner des réductions de coûts. Redistribuer, c'est commencer à attribuer le revenu en fonction des besoins. C'est la principale raison pour laquelle les libéraux américains rejettent tout système de santé public.

La critique libérale des politiques de redistribution porte essentiellement sur les effets désincitatifs au travail des prestations sociales. Ces dernières réduisent le coût d'opportunité du travail, encouragent le chômage volontaire et favorisent l'allongement de la durée moyenne du chômage. De plus, elles sont à l'origine d'un aléa moral car les salariés peuvent être tentés de fournir un minimum de travail parce qu'ils savent qu'ils percevront un revenu de substitution, en cas de licenciement.

Beaucoup d'observations et d'analyses statistiques ont été réalisées pour appréhender les inégalités. Tony Atkinson, Michel Glaude et Lucile Olier, auteurs du rapport du Conseil économique et social, intitulé «Inégalités économiques» (2001) défendent la thèse que la croissance de la dispersion du revenu initial des salariés et des indépendants observée en France dans les années quatre-vingt-dix a été compensée par une politique efficace de transferts nets. Ils proposent plusieurs pistes pour agir efficacement sur les inégalités du marché du travail. Tout d'abord, ils préconisent une meilleure lisibilité du système redistributif avec des objectifs clairement matérialisés par des indicateurs structurels comme ceux proposés par la Commission européenne (distribution du revenu, population vivant en deçà du seuil de pauvreté avant et après les transferts sociaux, persistance de la pauvreté, proportion des chômeurs de longue durée). Ensuite, ils sont favorables au maintien du SMIC mais mettent en garde contre un maniement «imprudent» de cet instrument. Enfin, ils donnent une large place à la formation (initiale, continue et tout au long de la vie), à l'accompagnement des personnes fragiles dans un plan visant l'égalité des chances.

Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg, auteurs du rapport du Conseil économique, intitulé «Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique?» (2008), rejoignent les préconisations précédentes en suggérant, que pour lutter avec efficacité contre les inégalités, il est nécessaire de mieux articuler l'utilisation des instruments fiscaux (impôt sur le revenu et prestations sociales) avec le salaire minimum. Ils proposent aussi de modifier les modalités de fixation du salaire minimum en donnant une large place à la négociation collective.

Thomas Piketty (2008) fait une analyse des deux types de redistribution : redistribution pure et redistribution efficace. Pour lui, « *l'outil privilégié de la redistribution pure est la redistribution fiscale* »<sup>6</sup>. Cette dernière permet de limiter les conséquences de l'inégalité du capital humain en termes d'inégalité des niveaux de vie, sans toutefois modifier la source structurelle de l'inégalité. La redistribution fiscale peut corriger au moyen de prélèvements et de transferts l'inégalité des revenus produite par l'inégalité des dotations initiales et les forces de marché, tout en préservant le rôle allocatif du système de prix. Les redistributions efficaces sont les interventions directes sur le marché du travail et de l'éducation. Toutefois, ce transfert fiscal compensateur n'est pas suffisant pour effacer les inégalités que subissent les salariés injustement discriminés ou exploités par les employeurs. Aussi, il est nécessaire d'agir en redistribuant le revenu sous la forme « d'affirmative action », de salaire minimum ou tout simplement par des interventions directes sur le marché du travail ou de l'éducation. Ainsi, les politiques d'éducation et de formation peuvent constituer un outil puissant de redistribution efficace permettant de modifier structurellement l'inégalité des revenus du travail. Avec leur étude sur les services publics de santé, éducation et logement, Élise Amar et al. (2008) attestent que les transferts en nature contribuent pour plus de deux tiers à la réduction des inégalités. L'éducation et la santé représentent les facteurs les plus sécurisants dans la lutte contre les inégalités globales de niveaux de vie.

Si dans la littérature citée précédemment, il est démontré que les politiques redistributives sont le meilleur moyen pour atténuer les effets négatifs des inégalités de tout genre, nous pensons néanmoins que lorsqu'elles ne sont pas adaptées au contexte local, elles sont à l'origine de l'accroissement des inégalités salariales.

---

<sup>6</sup> Piketty, Thomas, (2008), *L'économie des inégalités*, Éditions La Découverte, Paris, page 94.

Pour le prouver, nous allons nous intéresser à la situation des DFA, pour la période 1990-2015. Après un long passé colonial de plus de trois siècles, les Antilles (Guadeloupe et Martinique) et la Guyane ont acquis le statut de département français en 1946. Depuis, l'application à l'identique de la législation nationale à ces territoires progresse, mais certaines spécificités demeurent.

En effet, ces régions ultrapériphériques de l'Union européenne présentent des traits particuliers, que les économistes spécialistes de l'économie de développement ont mis en évidence. En utilisant le critère établi par Chenery et Syrquin (1975), il ressort que les petites économies insulaires sont celles dont la population compte moins d'un million et demi d'habitants. Comme le précise T. N. Srinivasan (1986), les petites économies sont confrontées à des difficultés telles que : leur incapacité à exploiter les économies d'échelle dans la production de biens et de services ; leurs difficultés à obtenir des capitaux privés étrangers ; leur indépendance limitée dans l'établissement des politiques macroéconomiques et une tendance à toujours utiliser les conversions du taux de change pour gonfler leurs revenus réels.

De toute évidence, Jean-Michel Salmon (1997), tout comme Bernard Poirine (1995), et les auteurs du numéro de la Revue *Économie Régionale* intitulée « Les petites économies insulaires : quelle incidence ? » (2007), considèrent que la Martinique et la Guadeloupe sont des TPEI. Elles présentent des caractéristiques spécifiques et des contraintes structurelles suivantes (la Guyane partageant des points communs avec elles) :

- une petite taille et un marché étroit
- l'isolement géographique et une mauvaise accessibilité qui les éloignent des marchés à taille raisonnable
- une faiblesse de l'industrialisation
- l'importance du secteur des services
- un déficit commercial structurellement important
- une grande vulnérabilité aux désastres naturels
- une incapacité à exploiter les économies d'échelle dans la production de biens et de services
- des difficultés à obtenir des capitaux privés étrangers
- une indépendance limitée dans l'établissement des politiques macroéconomiques.

À cause de ces particularités, les départements français d'Amérique bénéficient dans certains domaines de la législation nationale, et dans d'autres des dispositions spécifiques (fiscales, économiques), le tout ayant pour but de favoriser leur développement économique. La question se pose de savoir si les choix de politiques publiques menées aux Antilles et en Guyane ont permis d'obtenir les résultats escomptés.

Dans ces régions, l'un des instruments du système redistributif français reconnu, le SMIC, est appliqué de manière exogène. Cette thèse de doctorat s'est concentrée sur l'étude du salaire minimum afin de mieux comprendre son rôle passé et présent dans ces régions ultramarines françaises. Initialement spécifique à chaque département, le SMIC a fait l'objet d'une politique volontariste de rattrapage pour arriver au niveau national le 1<sup>er</sup> janvier 1996. Pour ce faire, nous avons privilégié l'analyse des interactions entre le salaire minimum, les inégalités salariales et la croissance économique. Les analyses économiques sur les effets à attendre d'un salaire minimum sont en effet très nombreuses, tant d'un point de vue théorique qu'empirique. Quel rôle joue le SMIC dans ces économies ? Est-il responsable de l'accroissement des inégalités salariales ? Est-il un frein pour la croissance ? Est-il responsable de la montée du chômage et de la pauvreté ?

L'objet de cette étude est de montrer que l'alignement du salaire minimum des départements français d'Amérique sur le taux horaire national favorise l'accroissement des inégalités salariales et maintient une proportion croissante de salariés au niveau de salaire « plancher » tout en ralentissant la croissance économique dans ces territoires.

En effet, le marché du travail Antillo-Guyanais est caractérisé par des faits stylisés comme un chômage structurel persistant, une prédominance du secteur public et un SMIC d'un niveau élevé, fixé de manière réglementaire sans lien avec la réalité économique de ces régions d'Outre-mer. De fait, les entreprises subissent un coût salarial qu'elles ont du mal à assumer. Nombreuses sont celles qui ne paient pas leurs charges fiscales et sociales et sont incapables d'embaucher du personnel supplémentaire. Ainsi, elles ont érigé le SMIC en « véritable salaire » et non pas comme un indicateur de base ou un salaire de référence. Le SMIC est devenu à la fois « un minimum et un maximum » proposé à tous les travailleurs quelles que soient leurs caractéristiques individuelles et les postes envisagés. En 1986, Alain-Philippe Blérald faisait déjà la même interprétation en disant que : « *Et si en France, le salaire minimum officiel représente un plancher, à la Guadeloupe et à la Martinique, il est*

*admis que, pour la grande masse des salariés non qualifiés du secteur privé, il a plutôt constitué pendant longtemps un plafond »<sup>7</sup>.*

Dans le contexte actuel de crise et de malaise social, il apparaît opportun de faire un bilan sur les effets des politiques publiques destinées à lutter contre les inégalités sociales et la pauvreté menées durant ces deux dernières décennies.

Pour mener à bien ce travail, nous nous appuyerons sur une étude empirique qui comprend une analyse des déclarations annuelles des données sociales de 2008, des simulations sur l'enquête Budget des ménages de 2006 et l'exploitation de plusieurs enquêtes statistiques : séries longues sur les salaires, enquêtes-Emploi et recensements de la population. Il s'agit d'appliquer la théorie de la discrimination à l'interprétation des différences entre les profils « caractéristiques individuelles-salaire » pour ceux qui sont rémunérés au SMIC alors qu'ils ont des capacités et formations différentes. Cette étude se base essentiellement sur une approche comparative de l'économie nationale et les départements français d'Amérique, et plus rarement avec les pays d'Europe.

Plus précisément, le premier chapitre «*Évolutions des inégalités salariales* » permet de souligner l'importance des écarts de revenus que subissent les ménages ultramarins. L'analyse des inégalités salariales en évolution temporelle et en comparaison spatiale tentera d'expliquer, à travers le rôle du salaire minimum et des compléments de rémunération, l'évolution des métiers et des qualifications, et des formes d'emploi. La compréhension des dynamiques salariales constitue dans l'avenir un enjeu majeur. Le suivi d'un panel de salariés facilitera l'identification du lien entre les dynamiques et les inégalités salariales.

Après une présentation de l'histoire du salaire minimum en France et dans d'autres pays, le second chapitre « *Salaire minimum et distribution des salaires* » s'attache aux enjeux théoriques du salaire minimum en analysant son rôle dans les théories traditionnelles et contemporaines du marché du travail. Il propose également un examen complet des effets d'une hausse du salaire minimum sur la hiérarchie des salaires et sur le coût du travail dans les modèles empiriques. Il relève tous les aspects factuels tout en posant la problématique de la prime pour l'emploi.

---

<sup>7</sup> Blérald, Alain-Philippe, (1986), *Histoire économique de la Guadeloupe et de la Martinique du XVII<sup>e</sup> siècle à nos jours*, Paris, Éditions Karthala, pages 166-167.

Ensuite, le troisième chapitre « *Salaire minimum, pauvreté et croissance économique* » traite la question de l'efficacité ou non du salaire minimum dans la lutte contre la pauvreté monétaire et son rôle dans la croissance économique. Dans un premier mouvement, ce chapitre cherche à mettre en lumière la relation entre la croissance économique et le salaire minimum. Ce faisant, il passe en revue les principales théories de la croissance économique, afin d'identifier les différents moteurs de celle-ci. Il met l'accent sur les réponses apportées pour surmonter la fatalité des rendements décroissants en accordant une large place aux facteurs considérés comme déterminants tels que l'innovation, la production et la diffusion de nouvelles connaissances sans oublier le rôle stratégique de l'État dans de nombreux domaines. Dès lors, il devient plus facile de montrer que sous certaines conditions, le salaire minimum peut être lui aussi un facteur de croissance économique dans la mesure où il peut pousser les travailleurs non qualifiés à se former pour éviter le chômage. Dans un second mouvement, il recense plusieurs indicateurs élaborés pour mesurer, et analyser le phénomène complexe de la pauvreté dans les DFA. Il tente aussi de définir et de quantifier l'impact du SMIC sur les ressources des ménages et sur l'emploi.

## CHAPITRE 1 : ÉVOLUTION DES INÉGALITÉS SALARIALES DANS LES DFA

Dans la plupart des sociétés développées et pour bon nombre de ses acteurs, les inégalités forment un ensemble complexe et hétérogène. « *Il ne serait pas difficile de multiplier les descriptions des inégalités en multipliant les critères de référence* »<sup>8</sup>. Pour éviter que la notion ne reste floue et propice à des confusions, nous retiendrons la définition proposée par les sociologues Alain Bihr et Roland Pfefferkorn (2008) dans l'Encyclopédie Universalis : « *une inégalité sociale est le résultat d'une distribution inégale, au sens mathématique de l'expression, entre les membres d'une société des ressources de cette dernière, due aux structures mêmes de cette société et faisant naître un sentiment d'injustice au sein des membres* »<sup>9</sup>. Ainsi, le terme inégalité signifie que certaines personnes ou certains groupes de personnes ne sont pas placés dans la même situation en termes de revenu, de patrimoine, de conditions de vie, d'accès aux droits sociaux, et à la justice, de participation à la vie économique, sociale et politique.

Pour Amartya Sen (1992), les caractéristiques de l'inégalité dans des espaces différents (les revenus, la fortune, le bonheur, etc...) tendent à diverger entre elles, en raison de l'hétérogénéité des individus. Il explique que l'égalité sur une variable ne coïncide pas avec l'égalité sur une autre. Ainsi, l'égalité des chances peut conduire à des revenus très inégaux ; l'égalité des revenus peut s'accompagner de différences considérables de fortune ; l'égalité des fortunes peut coexister avec une extrême inégalité du bonheur ; l'égalité du bonheur peut recouvrir de gros écarts dans la satisfaction des besoins et enfin l'égalité de satisfaction des besoins peut s'associer à des degrés très différents de liberté de choix.

Cependant, la formulation d'une définition ne rend pas plus facile l'analyse des inégalités. En effet, comme il est indiqué dans le rapport du Conseil d'analyse économique (2001), l'étude des inégalités soulève trois types de difficultés : méthodologique, analytique et philosophique. Tout d'abord, appréhender les inégalités suppose d'en définir la nature et d'en mesurer l'étendue car il existe plusieurs sortes d'inégalités et différentes manières de les évaluer. Ensuite, déterminer les origines et les effets des inégalités donne naissance de nos jours à de nombreux travaux qui sont loin d'apporter des réponses définitives car souvent

---

<sup>8</sup> Dubet, François, (2000), *Les inégalités multipliées*, Paris, Éditions de l'Aube, page 34.

<sup>9</sup> Bihr, Alain, et Pfefferkorn, Roland, (2008), « Inégalités – Analyse et critique », disponible sur le site <http://www.universalis-edu.com/bu-services.martinique.univ-ag.fr>.

controversées. Enfin, interpréter et situer ces inégalités dans un débat philosophique, où les dimensions de l'inégalité laissent une place à des analyses différentes avec des arguments et contre-arguments qui renvoient aux sensibilités de chacun.

Pour la plupart d'entre-nous, il existe des inégalités plus intolérables que d'autres, François Dubet (2000) affirme que l'analyse des inégalités est indissociablement un problème de sociologie et un problème de philosophie politique. Pour un économiste, les inégalités ne doivent pas être confondues avec les injustices, c'est-à-dire avec des différences qui pourraient apparaître critiquables en référence à un certain nombre de normes, de valeurs ou de principes (CNIS, 2007). C'est aux acteurs politiques et sociaux de se prononcer sur l'existence et la nature des injustices.

Dans ce chapitre, nous nous concentrerons sur l'aspect économique et social du problème, plus précisément sur les écarts de revenus du travail. Il s'agit à la fois de la plus importante source de revenus des ménages, et aussi celle qui conduit aux plus fortes inégalités dans le revenu disponible. Les inégalités du travail sont de multiples sortes. Elles concernent les rémunérations, les conditions d'exercice et se traduisent par les différences de fatigue ou de sécurité. Elles affectent l'intérêt des tâches, la responsabilité, les satisfactions de tous ordres.

S'intéresser aux inégalités de salaires équivaut à s'interroger sur la manière dont la théorie économique analyse et explique la hiérarchie et la dispersion des salaires. La hiérarchie des salaires étant le classement ordinal des niveaux de salaire, elle exprime les différences de salaire en fonction de certains critères : poste, qualification, âge, alors que la dispersion des salaires analyse les différences de salaire pour une même qualification, un même poste, etc... (Reynaud, 1994).

Même s'il est avancé que les indicateurs d'inégalités usuels renvoient une image plutôt optimiste de la société française (Atkinson et al., 2001), notre objectif est de dresser un panorama des inégalités salariales telles qu'elles existent actuellement aux Antilles-Guyane en comparant ces dernières à la situation métropolitaine. Même si le revenu ne commande que partiellement les conditions de vie des personnes telles qu'elles sont objectivement observées ou subjectivement ressenties, ne seront analysées que l'ampleur et l'origine des inégalités des revenus issus uniquement du travail salarié car les revenus individuels d'activité sont les principales sources d'inégalités.



En dépit d'une connaissance partielle des salaires et des revenus dans les départements d'Outre-mer du fait des lacunes de l'appareil statistique (Maurin et Savidan, 2008 ; rapport du CNIS, 2007), nous exploiterons néanmoins quelques études sur les salaires réalisées par l'INSEE (Chardon, 1997 ; Benhaddouche, 2001, 2002 et 2005 ; Caillon et al., 2007) et toutes les statistiques issues des déclarations annuelles de données sociales (années 2002, 2007, 2008, 2010, 2012 et 2013), des déclarations fiscales (de 2003 à 2014) et des recensements de la population (années 1990, 1999, 2008 et 2013). Leur analyse révèle des écarts importants entre les salaires versés aux Antilles-Guyane et une grande disparité avec ceux de la France métropolitaine.

Les salaires constituent en général, une part importante des ressources du ménage. À ce titre, ils représentent une dimension essentielle des inégalités sociales. Les disparités salariales ne se traduisent pas directement en inégalité de niveau de vie comme le montre les études récentes : sur les dix dernières années, alors que les inégalités salariales s'accroissent, en partie en raison d'une plus grande précarité de l'emploi, les inégalités de niveau de vie restent elles globalement stables (CNIS, 2007).

Les Antilles-Guyane, anciennes colonies majoritairement agricoles au dix-neuvième siècle ont connu de profondes mutations au cours de la seconde moitié du vingtième siècle (Burac et al., 2002). Le processus d'assimilation politique et sociale et la crise de l'économie de plantation ont largement favorisé le passage d'une société rurale traditionnelle marquée par l'importance de l'agriculture et des classes sociales défavorisées à une société « post-industrielle » caractérisée par la tertiarisation de l'économie, la prépondérance des classes moyennes (fonctionnaires notamment) et les transferts sociaux (Audebert, 2002).

Aussi, le développement et la généralisation du salariat se fait en plusieurs étapes. Alain-Philippe Blérald (1986) expose quelques grands traits de cette salarisation. De 1948 à 1958, le nombre de salariés se serait accru de 50% à la Guadeloupe et de 20% à la Martinique. Dans le courant des années soixante, les effectifs salariés continuent de se développer en proportion. Le total de la main-d'œuvre employée passe à la Martinique de 70 000 à 90 000 personnes. En janvier 1972, la population salariée est évaluée à 43 400 personnes, ce qui représente 72% de la population ayant un emploi. À la Martinique, inférieur à 40% de la population active féminine en 1953, le coefficient de salarisation des femmes dépasse d'après les calculs de l'auteur, la barre des 60% en 1967. Au début des années 1960, en Guadeloupe, pour dix personnes au travail, il faut compter plus de six salariées. C'est désormais plus de

sept personnes sur dix en activité qui sont salariées. Dans cette progression du salariat, l'emploi féminin a tenu une place prééminente. De 1954 à 1974, le pourcentage de salariées dans la population active féminine passe de 55,5% à 75,6%, alors que sur la même période, la proportion des salariés chez les hommes se stabilise aux alentours de 62%. Ces données rapportées à celles du début des années soixante confirment la régression du nombre de salariés mais font néanmoins ressortir en toute clarté leur progression relative. Dans l'agriculture, la salarisation s'avère plus avancée à la Martinique qu'en Guadeloupe : 7 009 salariés en Martinique contre 5 750 salariés en Guadeloupe en 1976.

Les données harmonisées issues des recensements de la population montrent une nette progression de 8% du nombre de salariés entre 1990 et 2013. Elles confirment aussi l'augmentation du salariat féminin dépassant d'ailleurs de quatre points en 2013 le salariat masculin : 48% d'hommes salariés contre 52% de femmes salariées.

**Tableau 1 : Évolution du nombre de salariés de 1990 à 2013 dans les DFA**

	1990		1999		2008		2013	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Guadeloupe</b>	46857	34460	49347	44419	48912	50304	46504	50366
<b>Martinique</b>	47427	39707	50911	47702	51769	55412	45424	53144
<b>Guyane</b>	18596	10219	21432	15107	25888	20443	26409	22303
<b>Total</b>	<b>112880</b>	<b>84386</b>	<b>121720</b>	<b>107228</b>	<b>126569</b>	<b>126158</b>	<b>118336</b>	<b>125813</b>

Source : Insee - Recensement de la population 1968 à 2013. Population des 25 à 54 ans par sexe et activité au lieu de résidence.

En posant la question sur les effets du développement du capitalisme en Guadeloupe et en Martinique sur l'extension du salariat, Alain-Philippe Blérald (1986) affirme que, depuis la départementalisation en 1946, la salarisation a accentué la prolétarisation des salariés qui perçoivent des revenus inférieurs au SMIC-Antilles. Ainsi, l'exigence d'égalité entre France métropolitaine et DOM demeure d'autant plus forte dans les esprits, que dans de nombreux domaines, elle n'a été atteinte que très récemment (Révauger, 2002). L'égalité sociale entre les départements et la France métropolitaine a été officiellement proclamée en 1996, soit cinquante ans après la loi qui la consacrait formellement (Daniel, 2009).

Dans cette section, nous tenterons de mesurer les différentiels de salaires et de revenus en repérant tous les facteurs « observables » qui peuvent les expliquer. En premier lieu, l'application des instruments de mesure des inégalités sur les données recueillies favorisera la mise en exergue des disparités salariales entre les départements français d'Amérique et la France métropolitaine. Ensuite, nous illustrerons la dispersion des salaires, en nous appuyons sur les revenus des ménages. Enfin, nous étudierons la concentration des salaires en utilisant des données publiées par l'administration fiscale.

## *Section 1 : LES INSTRUMENTS DE MESURE DES INÉGALITÉS SALARIALES*

Les dimensions dans lesquelles les inégalités sont mesurées (D'Agostino et Trombert, 1992) s'orientent traditionnellement vers trois directions : les écarts entre les revenus moyens des catégories, appelés disparités ; la dispersion des revenus au sein d'une catégorie de la population ; la concentration des revenus. Pour les salaires, les disparités salariales se calculent par catégorie socioprofessionnelle, par activité économique, par qualification, par taille de commune, par nationalité, etc... Le facteur le plus déterminant sur les disparités de salaire est la catégorie socioprofessionnelle. Ensuite interviennent la formation, l'âge et l'ancienneté, le secteur d'activité et le lieu. Les indicateurs d'inégalités salariales (CNIS, 2007) sont les déciles de salaires et salaire moyen par décile, les rapports interdéciles, le coefficient de Gini et l'indice de concentration.

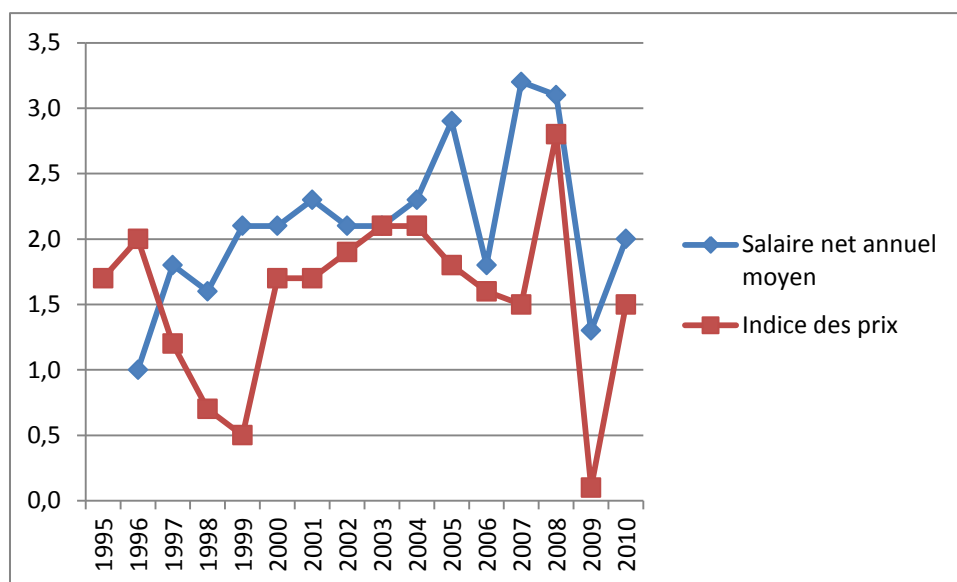
Toute mesure de l'inégalité implique des jugements de valeur et les indices utilisés ne sont jamais neutres (Atkinson et al., 2001). Les calculs réalisés à partir des revenus salariaux annuels moyens nets de prélèvements par région et par catégorie socioprofessionnelle permettent l'analyse de l'ensemble des composantes, en statique et en dynamique, des inégalités et révèlent des situations très contrastées. Enfin, les inégalités de salaires des fonctionnaires et des revenus d'activités des indépendants sont analysées séparément car les déterminants de l'évolution des salaires dans le secteur privé et semi-public diffèrent de ceux des salaires du secteur public ou des revenus d'activités des indépendants. S'il est indéniable que les facteurs opérant dans la création d'emplois publics diffèrent de ceux du privé, toutefois, il est impossible d'occulter que de nombreuses personnes créent leur entreprise pour créer leur emploi. De fait, il s'ensuit que les statuts salarié/indépendant sont pour partie substituables.

### **I – LES DISPARITÉS SALARIALES**

L'analyse des tendances longues montre que les inégalités de salaires nets à temps plein sont beaucoup plus faibles dans la France des années quatre-vingt-dix que dans la France prospère du début des années soixante. Après avoir fortement baissé à la fin des années soixante et pendant la plus grande partie des années soixante-dix, les inégalités de salaires nets se sont stabilisées (Atkinson et al., 2001). Si la distribution globale des salaires est plutôt stable, qu'en est-il aux Antilles-Guyane, des disparités salariales à l'intérieur des

catégories socioprofessionnelles, c'est-à-dire d'écart de moyennes de salaires entre divers groupes d'une population ? Les disparités salariales suivent-elles la même logique de diminution que celle que subissent les salaires nets annuels moyens par région pour les emplois à temps complet, observée entre 2000 et 2010 ?

**Graphique 1 : Évolution du salaire net annuel moyen<sup>10</sup> entre 1995 et 2010 en France**



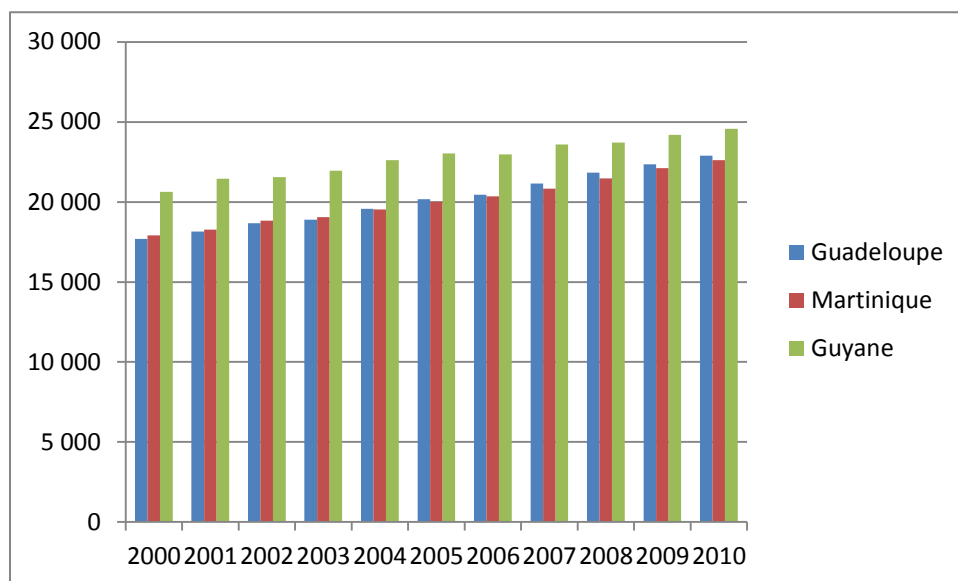
Champ : Les séries de salaire en EQTP portent sur le champ du secteur privé et des entreprises publiques hors agriculture France métropolitaine de 1995 à 1999 et France (métropole + DOM) depuis 2000.  
Source : Insee, DADS définitif (exploitation exhaustive)

L'évolution du salaire net annuel moyen en équivalent temps plein entre 1995 et 2010 suit une tendance assez régulière de l'ordre de 2% en moyenne. Toutefois, trois écarts par rapport à cette tendance peuvent être repérés (1998, 2006 et 2009) qui sont pour l'essentiel l'effet des mouvements des prix. Lorsque l'indice des prix diminue principalement avec la baisse du prix du pétrole ou des matières premières, le salaire enregistre ces fluctuations et s'ajuste à la situation du marché et de la conjoncture avec un certain retard.

Contrairement à cette évolution contrastée, sur la période 2000 à 2010, les départements français d'Amérique montrent une progression plus lente mais régulière du salaire net annuel moyen. La Guyane reste le département où les salaires sont les plus élevés.

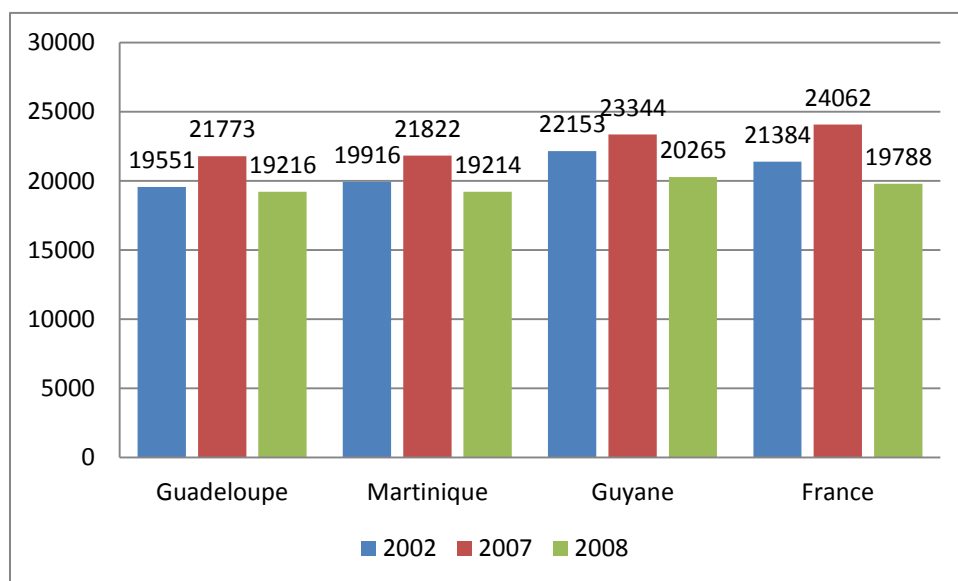
<sup>10</sup> Le salaire EQTP est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

**Graphique 2 : Évolution du salaire net annuel moyen dans les DFA entre 2000 et 2010**



Source : Insee, DADS définitif (exploitation exhaustive)

**Graphique 3 : Évolution des salaires nets annuels moyens entre 2002 et 2008**



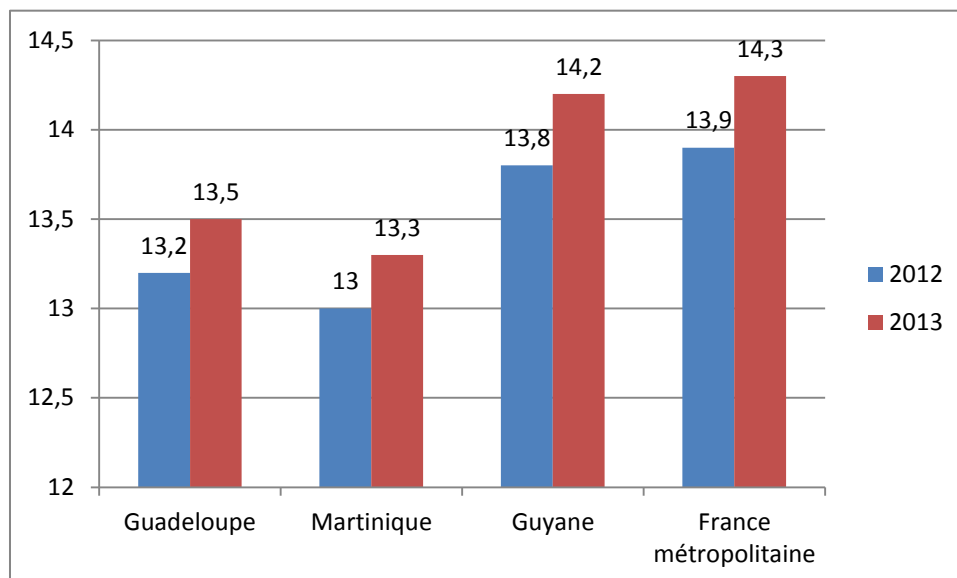
Champ : Salaires nets annuels moyens des salariés à temps complet.  
Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 en 2002, au 1/12 en 2007).

La prépondérance des salaires en Guyane par rapport à ceux des Antilles se confirme avec les données des déclarations annuelles sociales sur le salaire net horaire moyen<sup>11</sup> calculé

<sup>11</sup> Le salaire net horaire moyen est le résultat du quotient de la masse des salaires nets rapportée au nombre d'heures salariées calculées sur tous les postes effectués par le salarié au cours de l'année (hors indemnités chômage). Le nombre d'heures salariées prend en compte les heures supplémentaires rémunérées et toutes

pour les années 2012 et 2013<sup>12</sup>. En revanche, le salaire net horaire moyen de France métropolitaine dépasse d'un dixième celui de la Guyane.

**Graphique 4 : Salaire net horaire moyen en 2012 et 2013**



Sources : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence.

Pour l'étude des inégalités salariales, le groupe de travail du CNIS (2007) préconise de développer des analyses au niveau des salaires perçus « revenu salarial », sans pour autant abandonner les analyses au niveau des postes de travail, en croisant taux de salaire, durée du travail et durée d'emploi. Ils recommandent de faire porter les indicateurs privilégiés pour la mesure des inégalités sur l'ensemble de la population. Pour connaître la distribution, les revenus moyens par décile sont essentiels. Ils peuvent être désagrégés selon la catégorie sociale, l'âge, etc... Il est également intéressant de regarder la composition des différents déciles selon les modalités des variables de désagrégation. Les indicateurs globaux comme l'indice de Gini (indicateur de concentration), l'indice de Theil, le rapport interdécile, ou les  $D9/D5$  et  $D5/D1$  donnent une vision plus synthétique, tout comme les mesures de

---

les périodes au cours desquelles le salarié demeure lié à un établissement du fait du contrat de travail (congrés, période de maladie et d'accident du travail à l'exception des périodes de congrés sans solde).

<sup>12</sup> À partir de 2013, l'intégration du montant des cotisations patronales aux complémentaires-santé obligatoires (CPSO), due au changement législatif (loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) entraîne une forte évolution du salaire net. De plus, les bénéficiaires d'emplois aidés et des chefs d'entreprises salariés de leur entreprise sont désormais intégrés dans la base. De ce fait, les données 2013 ne sont pas comparables avec celles des années précédentes.

concentration des revenus, comme la part des revenus détenus par les vingt, les cinquante, ou les quatre-vingt pour cent, les plus modestes. Des indicateurs secondaires mesurent la dispersion de part et d'autre du seuil de soixante pour cent du salaire médian.

**Tableau 2 : Liste d'indicateurs de base pour l'étude des inégalités salariales**

Variable retenue pour les inégalités	Désagrégation privilégiée	Indicateur de base	Source et disponibilité
Salaires annuels perçus des salariés sur le champ des 25-55 ans.	Sexe, CS	Rapport interdécile D9/D1	DADS, annuel
		Rapport des salaires annuels médians perçus des hommes / salaires annuels perçus des femmes	
		Ratio salaires annuels perçus médians des cadres / salaires médians des ouvriers non qualifiés	
Salaires annuels perçus + allocation de chômage	Distribution	Rapport interdécile D9/D1	Enquête Revenus Fiscaux (RF), annuel

Source : Rapport du groupe de travail « Niveau de vie et inégalités sociales »-mars 2007-CNIS.

Les différences salariales interprofessionnelles seront examinées dans un premier temps puis suivront les inégalités salariales intraprofessionnelles en fonction du genre, du sexe et de la zone d'emploi. Les disparités salariales entre le secteur privé et la Fonction publique, puis une analyse sur longue période termineront cette partie.

## **A - Les disparités salariales selon la catégorie socioprofessionnelle.**

Les divers niveaux de salaire s'expliquent en grande partie par la qualification. Cette dernière se repère généralement soit par la catégorie socioprofessionnelle c'est-à-dire par la position hiérarchique et les fonctions occupées dans l'entreprise, soit par les diplômes c'est-à-dire par la formation initiale. Le facteur le plus déterminant sur les disparités de salaire est la catégorie socioprofessionnelle.

### **1) - La situation en 2008**

En 2008, dans le secteur privé, les salaires nets annuels moyens des cadres sont compris entre 3,82 et 4,04 fois ceux des ouvriers non qualifiés dans les DFA alors qu'ils représentent entre 3,18 et 3,48 en France métropolitaine. De ce point de vue, la Guyane occupe une place privilégiée. Les professions intermédiaires des DFA ont aussi une activité plus rémunératrice par rapport à leurs homologues métropolitains et les ouvriers non qualifiés : ils perçoivent entre 2,08 et 2,24 fois de plus que les ouvriers non qualifiés. En

revanche, les ouvriers qualifiés métropolitains perçoivent des salaires supérieurs à ceux des ouvriers qualifiés et non qualifiés des DFA. Enfin, les ouvriers qualifiés guyanais sont les moins bien rémunérés.

**Tableau 3 : Rapport des salaires annuels nets moyens sur les salaires annuels nets moyens des ouvriers non qualifiés, en 2008**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	France Province	France
<b>Cadres</b>	4,00	3,82	4,04	3,18	3,48
<b>Professions intermédiaires</b>	2,24	2,08	2,18	1,84	1,87
<b>Employés</b>	1,45	1,4	1,45	1,13	1,15
<b>Ouvriers Qualifiés</b>	1,36	1,38	1,31	1,43	1,43

Source : Insee, DADS 2008.

Champ : DADS fichiers exhaustifs

**a) - Les disparités salariales selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en Guadeloupe**

Les DADS 2008 révèlent que le salaire annuel moyen de l'ensemble des salariés est de 19 276 euros en Guadeloupe, de 20 446 euros pour les hommes et de 18 006 euros pour les femmes. En Guadeloupe, un homme cadre perçoit 47 693 euros par an. Son salaire représente 2,34 fois celui du salaire moyen des hommes. Une femme cadre touche 36 482 euros par an, son salaire est égal à 2,03 fois celui du salaire moyen des femmes. De manière globale, les cadres perçoivent un salaire 2,25 fois plus important que le salaire moyen. Les professions intermédiaires touchent environ 1,26 fois le salaire moyen de l'ensemble des salariés. Les femmes de cette catégorie socioprofessionnelle sont mieux rémunérées que leurs pairs puisque leur salaire est égal à 1,30 fois le salaire moyen des autres femmes.

Les autres salariés perçoivent des salaires en-dessous du salaire moyen de leur catégorie socioprofessionnelle. Si les employés et les ouvriers qualifiés ne sont pas trop éloignés de cette moyenne, ce n'est pas le cas des ouvriers non qualifiés. Ces derniers touchent un peu plus que la moitié du salaire moyen de l'ensemble des salariés. Ainsi, le salaire moyen annuel toutes catégories confondues est de 19 276 euros alors qu'un ouvrier non qualifié ne perçoit que 11 541 euros et l'ouvrière non qualifiée 9 247 euros. En définitive, l'amplitude des disparités salariales est très prononcée entre les catégories socioprofessionnelles dans le département guadeloupéen.



**Tableau 4 : Disparités des salaires annuels nets moyens en 2008 (multiplicateurs du salaire moyen pour chaque sexe et pour l'ensemble) en Guadeloupe**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>
<b>Cadres</b>	2,34	2,03	2,25
<b>Professions Intermédiaires</b>	1,24	1,30	1,26
<b>Employés</b>	0,85	0,83	0,82
<b>Ouvriers Qualifiés.</b>	0,72	0,70	0,76
<b>Ouvriers Non Qualifiés</b>	0,56	0,51	0,56
<b>Ensemble</b>	1	1	1

Source : Insee, DADS 2008.

**b) - Les disparités salariales selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en Martinique**

Les écarts de salaires pour les cadres martiniquais sont relativement proches de ceux de la Guadeloupe puisque les salaires sont supérieurs respectivement de 2,3 fois pour les hommes et de 2,1 fois pour les femmes. La situation des employés et des ouvriers martiniquais est presque semblable à leurs homologues guadeloupéens, avec tout de même un salaire moyen de l'ensemble des salariés légèrement plus élevé en Guadeloupe.

**Tableau 5 : Disparités des salaires annuels nets moyens en 2008 (multiplicateurs du salaire moyen pour chaque sexe et pour l'ensemble) en Martinique**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>
<b>Cadres</b>	2,3	2,1	2,23
<b>Professions Intermédiaires</b>	1,22	1,23	1,22
<b>Employés</b>	0,84	0,83	0,82
<b>Ouvriers Qualifiés</b>	0,77	0,78	0,81
<b>Ouvriers Non Qualifiés</b>	0,59	0,53	0,59
<b>Ensemble</b>	1	1	1

Source : Insee, DADS 2008.

**c) - Les disparités salariales selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en Guyane**

En revanche, les salaires moyens en Guyane sont supérieurs à ceux des deux autres départements antillais. Les cadres Guyanais sont mieux rémunérés que les autres salariés dans la mesure où leur salaire est 2,36 fois supérieur au salaire moyen. Cependant, les cadres guyanaises sont moins bien loties que leurs collègues guadeloupéennes et martiniquaises car

elles perçoivent un salaire égale à 1,96 fois celui du salaire moyen des femmes guyanaises alors que les autres sont au-dessus de deux. Quant aux autres catégories socioprofessionnelles, elles subissent le même sort puisqu'elles perçoivent aussi des salaires inférieurs au salaire moyen, dans des proportions similaires à ce qui existe en Guadeloupe et en Martinique.

**Tableau 6 : Disparités des salaires annuels nets moyens en 2008 (multiplicateurs du salaire moyen pour chaque sexe et pour l'ensemble) en Guyane**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>
<b>Cadres</b>	2,36	1,96	2,26
<b>Professions Intermédiaires</b>	1,24	1,22	1,22
<b>Employés</b>	0,82	0,83	0,81
<b>Ouvriers Qualifiés</b>	0,71	0,60	0,73
<b>Ouvriers Non Qualifiés</b>	0,55	0,55	0,56
<b>Ensemble</b>	1	1	1

Source : Insee, DADS 2008.

Au-delà des différences qui existent entre les trois départements, l'approche par les moyennes présente une limite essentielle. Les salariés ne se reconnaissent pas dans ce niveau moyen ou dans la variation de celui-ci. Une moyenne ne renseigne pas sur les écarts des revenus les uns par rapport aux autres alors que cette dispersion est un aspect essentiel des inégalités (D'Agostino et Trombert, 1992).

#### **d) - Les disparités salariales par catégories socioprofessionnelles et par région**

La comparaison de l'ensemble des salaires moyens existant dans les départements français d'Amérique confirme la supériorité des salaires payés en Guyane sauf pour la catégorie des ouvriers qualifiés qui seraient mieux payés en Martinique. En effet, ces derniers ont un salaire supérieur de 5,04% à celui perçu par leurs homologues guyanais.

Les salaires moyens guadeloupéens sont supérieurs aux salaires moyens martiniquais pour les catégories cadres et professions intermédiaires alors que pour les autres, ils sont en-dessous de ceux pratiqués en Martinique. Sur l'ensemble, la différence est infinitésimale entre ces deux îles car l'écart n'est que de 0,01%.

Si le salaire moyen de l'ensemble des salariés de France métropolitaine est supérieur à celui des départements français d'Amérique, il existe tout de même des écarts plus que significatifs et dans le sens opposé. Les cadres, les professions intermédiaires et les employés

métropolitains perçoivent un salaire moyen inférieur à celui qui existe dans leur catégorie dans les DFA. Un cadre antillais reçoit un salaire moyen supérieur de 4 à 11%, un professionnel intermédiaire de 5 à 11,5% et l'employé de 15 à 20% de ce qui existe en France métropolitaine. Dans ces trois catégories socioprofessionnelles, c'est la Guyane qui offre les meilleurs salaires.

En revanche, les ouvriers qualifiés et non qualifiés métropolitains sont mieux payés que leurs collègues des DFA. L'écart pour un ouvrier qualifié se situe entre 8 et 14% et pour l'ouvrier non qualifié, il est de 4 à 9%.

**Tableau 7 : Disparités salariales par PCS et par région exprimées en pourcentage**

	GPE/MQ	GPE/GUY	MQ/GUY	GPE/France	MQ/France	GUY/France
<b>Ensemble</b>	0,01	-5,18	-5,19	-2,90	-2,90	-2,41
<b>Cadres</b>	0,84	-5,43	-6,22	4,93	4,06	11,03
<b>Prof. Intermédiaires</b>	3,55	-2,10	-5,42	9,23	5,48	11,52
<b>Employés</b>	-0,27	-4,20	-3,93	15,07	15,39	20,11
<b>Ouvriers Qualifiés</b>	-5,44	-0,68	5,04	-13,45	-8,48	-12,87
<b>Ouvriers Non Qualifiés</b>	-3,84	-4,51	-0,70	-8,72	-5,07	-4,40

Source : Insee, DADS 2008.

## 2) - La situation en 2012 et 2013

En dépit des changements dans la méthode de codage de la profession du salarié opérés en 2009<sup>13</sup>, l'actualisation avec les données sur le salaire net horaire moyen récemment publiées (DADS 2012<sup>14</sup> et 2013) confirme de nouveau que les cadres et les professions intermédiaires exerçant en Guyane sont les mieux rémunérés.

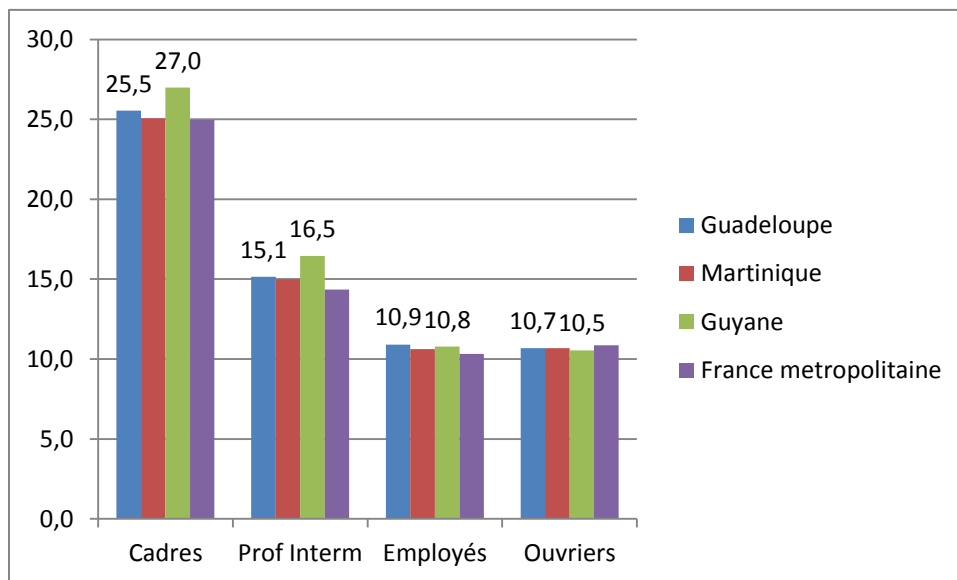
Pourquoi la Guyane connaît-elle un déficit d'encadrement notable de la part de cadres alors que les salaires sont très élevés ? Les quelques éléments d'explication que nous pouvons avancer sur les difficultés d'attirer des cadres en Guyane résident dans la situation

<sup>13</sup> En 2009, dans les DADS, a lieu une refonte de la méthode de codage de la profession du salarié et le passage de la PCS sur 2 positions à la PCS sur 4 positions. Exemple : le code « 100X » pour les agriculteurs et éleveurs, salariés de leur exploitation remplace le code « 10 » pour les agriculteurs (salariés de leur exploitation).

<sup>14</sup> Les statistiques sur les catégories socioprofessionnelles portent sur la catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année. Les bénéficiaires d'emplois aidés et les chefs d'entreprises salariés de leur entreprise ne sont pas intégrés dans la base.

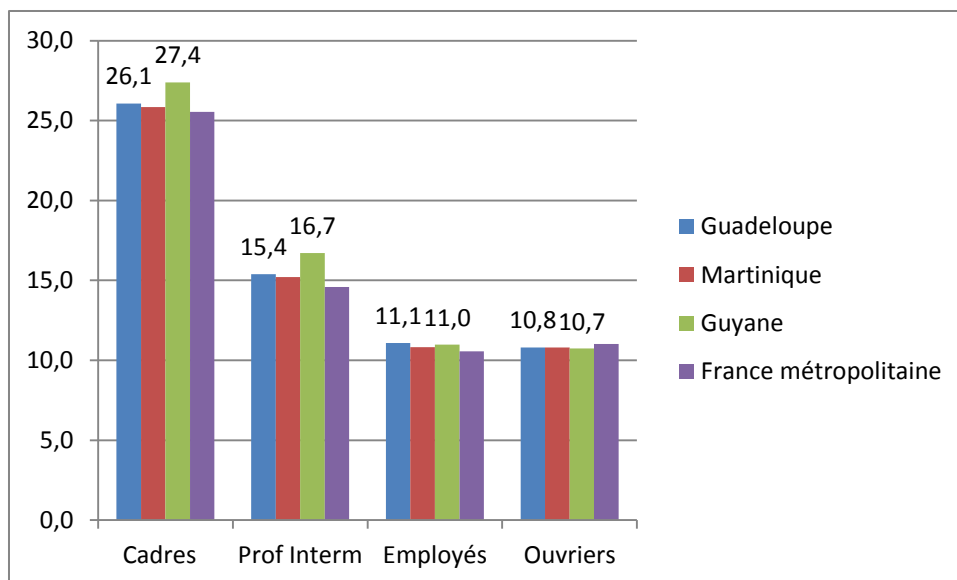
géographique de ce département, d'un équipement particulièrement faible en matière de couverture sanitaire, et d'un déficit au niveau des infrastructures dans les communes enclavées isolées du fleuve.

**Graphique 5 : Le salaire net horaire moyen par PCS et région, en 2012, en euros**



Source : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence.

**Graphique 6 : Le salaire net horaire moyen par PCS et région, en 2013, en euros**



Source : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence.

Le salaire net horaire moyen des professions intermédiaires et des employés demeure plus élevé aux Antilles-Guyane qu'en France métropolitaine. Seuls, les ouvriers échappent à cette tendance puisqu'ils sont rémunérés de 0,3 point de plus en France métropolitaine qu'aux Antilles-Guyane.

## **B- Les disparités salariales entre les hommes et les femmes**

La croissance de l'activité féminine pendant la seconde moitié du vingtième siècle et l'entrée massive des femmes dans le salariat des emplois du tertiaire et des services poussent à s'intéresser aux différences entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il est évident que la segmentation du marché du travail ne s'opère pas seulement en fonction de nécessités économiques, elle active et exacerbe des différences sociales en fonction du sexe, de l'âge, du capital scolaire, de l'origine ethnique (Dubet, 2000). Par-delà ces considérations, et quelle que soit la façon de le mesurer, Margaret Maruani et Monique Meron (2012) affirment qu'en France, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes ne s'est que faiblement réduit au cours des années 1990-2000. À l'arrêt au milieu des années 90, le rattrapage a repris à un rythme plus élevé à la fin des années 2000. En 2002, l'écart était de 22% pour l'ensemble des salariés et serait encore de 11% dans les entreprises, et de 6% pour l'ensemble des salariés.

### **1) - La ségrégation professionnelle**

La ségrégation est une caractéristique des marchés du travail qui peut mener à des différences persistantes de salaires entre groupes de main-d'œuvre. La ségrégation se définit par une sur-représentation ou sous-représentation d'un groupe dans un emploi ou une occupation particulière. Par exemple, les femmes sont clairement sur-représentées dans les professions d'infirmières, d'enseignantes et de secrétaires. Les hommes, pour leur part, sont clairement sur-représentés dans les métiers de la construction et dans les services informatiques. Il y a donc ségrégation lorsque les gens d'un sexe se retrouvent en plus forte concentration dans certains emplois alors que les gens de l'autre sexe se trouvent concentrés dans d'autres emplois.

La ségrégation peut être le résultat de la discrimination, mais elle peut résulter de toute autre cause, comme l'éducation des jeunes, les rôles sociaux attribués aux hommes et aux

femmes, les modèles différents proposés aux garçons et filles, etc... Il ne faut donc pas associer automatiquement ségrégation et discrimination. Il peut s'agir de spécialisation productive, chacun intervenant dans les domaines où il présente un avantage par rapport à l'autre groupe. Néanmoins, ces deux notions peuvent, dans un cas comme dans l'autre, conduire au même résultat, c'est-à-dire à un salaire inférieur lorsqu'un marché du travail est littéralement accaparé par un sous-groupe particulier de main-d'œuvre.

### **Définition et mesure de la ségrégation professionnelle**<sup>15</sup>

La ségrégation professionnelle se mesure à l'aide de l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan. Il se calcule comme la demi-somme, sur l'ensemble des familles professionnelles, des écarts en valeur absolue entre la part des hommes dans la famille professionnelle considérée par rapport à l'emploi masculin total et celle des femmes par rapport à l'emploi féminin total dans la même famille professionnelle. L'indice noté ID<sup>16</sup> vaut 0% lorsqu'il y a une parfaite égalité (l'emploi des femmes est distribué par métier exactement de la même manière que celui des hommes) et 100% lorsqu'il y a une dissimilarité complète (les hommes et les femmes sont dans des métiers totalement différents).

L'exploitation des données DADS 2008 conforte l'opinion que les femmes ont accédé à un grand nombre de domaines qui leur étaient jusque-là fermés, sans que l'égalité en soit renforcée pour autant dans l'ensemble des secteurs d'activité. Globalement, dans les DFA, en 2008, les femmes gagnent un tiers de moins que les hommes. Selon la catégorie professionnelle, les différences de salaires entre les hommes et les femmes s'établissent entre 9 et 34% au détriment des femmes. Elles sont beaucoup plus marquées chez les « cadres » soit entre 31 et 34% et les ouvriers (qualifiés et non qualifiés), soit entre 10 et 30%. Dans les professions intermédiaires et chez les employés, l'écart se situe entre 9 et 16%. La Guyane est le département où ces disparités sont les plus fortes et dépassent dans deux cas celles qui existent en France métropolitaine : pour les cadres et les ouvriers qualifiés. Cela s'explique sans aucun doute par l'existence du pôle « Ariane Espace ».

---

<sup>15</sup> Chamkhi, Amine, et Toulemonde, Fabien, (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *DARES Analyses*, novembre 2015, N° 082, page 2.

<sup>16</sup> Les chiffres clés de l'égalité femme-homme (DARES, 2012) proposent une évaluation de l'indice de ségrégation pour l'année 2010 : Guyane (0,66), Martinique (0,6), Guadeloupe (0,55) et France entière (0,59). Ils indiquent aussi qu'en 2010, le surcroît de probabilité qu'une femme travaille dans une TPE par rapport à un homme est égal à 1,17 en France entière et en Guyane, à 1,08 en Martinique et à 0,94 en Guadeloupe.

**Tableau 8 : Coefficients multiplicateurs (H/F) par PCS et par région**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	France Province	France
<b>Cadres</b>	1,31	1,34	1,34	1,34	1,33
<b>Professions Intermédiaires</b>	1,09	1,11	1,13	1,22	1,20
<b>Employés</b>	1,16	1,14	1,10	1,15	1,13
<b>Ouvriers Qualifiés</b>	1,17	1,11	1,30	1,27	1,26
<b>Ouvriers Non Qualifiés</b>	1,25	1,26	1,10	1,24	1,26

Source : Insee, DADS 2008.

Amine Chamkhi et Fabien Toutlemonde (2015)<sup>17</sup> font le constat qu'en 2012, à « *caractéristiques observables identiques des salariés et des postes de travail au sein des familles professionnelles, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes* »<sup>18</sup>. Il existe un écart de 25,7% entre la rémunération annuelle nette d'un poste de travail occupé par une femme et celui d'un homme. Cette différence s'explique par les effets du temps de travail plus fractionné et à temps partiel des femmes (-9,4%), et principalement par le salaire horaire net des femmes, inférieur de 16,3% en moyenne à celui des hommes.

Les auteurs distinguent d'un côté les différences au sein de chaque famille de métiers et de l'autre les différences entre les métiers. Les écarts salariaux intraprofessionnels représentent les trois quarts de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Au sein de chaque famille professionnelle, la différence de salaire horaire net est aux environs de 13% entre les femmes et les hommes. Ces inégalités intraprofessionnelles résultent pour partie des caractéristiques individuelles des salariés ou des entreprises qui les emploient. La part expliquée par les effets de structure au sein des métiers s'élève à -2,3% et l'écart toute choses égales par ailleurs (part non expliquée) est égale à 10,5%. Les inégalités interprofessionnelles liées à l'inégale répartition des genres par métiers se situent à hauteur de -3,5%. Les écarts sont supérieurs principalement dans les métiers de cadres et de professions intermédiaires, mais aussi d'ouvriers qualifiés de la maintenance et les artisans et ouvriers artisanaux. C'est dans les métiers d'employé ou d'ouvrier non qualifié que l'écart est le moins prononcé.

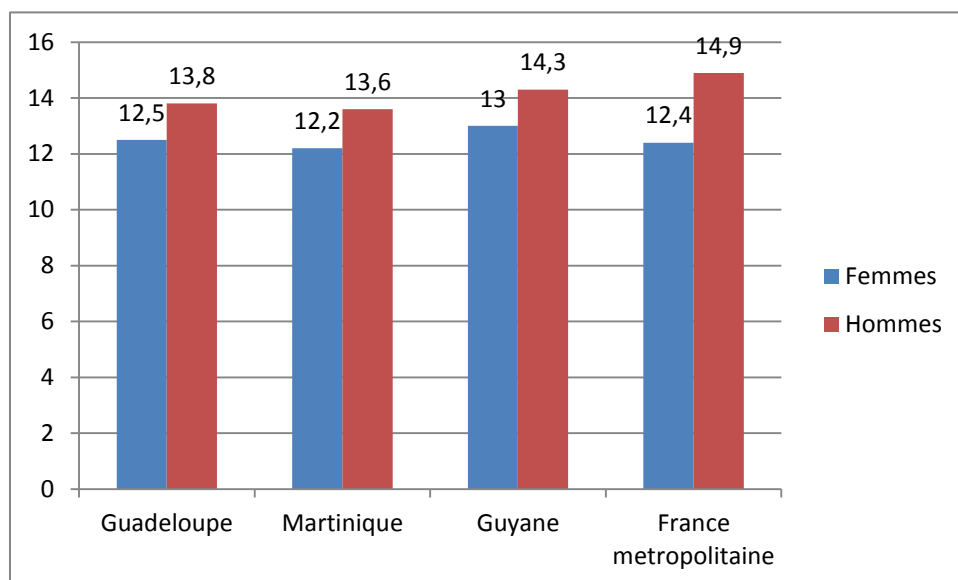
---

<sup>17</sup> L'étude est menée sur les DADS 2012. Le champ de l'étude porte sur 76 familles professionnelles. Les auteurs ont écarté les postes de travail qui relèvent des domaines professionnels « Agriculture, marine et pêche », « Administration publique, professions juridiques, armée et police », « Politique et religion ». La famille des dirigeants d'entreprises en est aussi exclue.

<sup>18</sup> Chamkhi, Amine, et Toutlemonde, Fabien, (2015), « Ségrégation professionnelle et écart de salaires Femmes-Hommes », *Dares Analyses*, N° 082, novembre 2015, page 1.

La situation n'est guère différente dans les départements français d'Amérique. Ainsi, en 2012, les écarts de salaires nets horaires moyens, toutes catégories professionnelles confondues, entre les hommes et les femmes<sup>19</sup> s'établissent aux alentours de 9,5% en Guadeloupe, 10,3% en Martinique, de 9,1% en Guyane, et de 16,9% en France métropolitaine. De même en 2013, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est sensiblement inférieur à 11% aux Antilles tandis qu'il reste plus élevé en France métropolitaine. Il est égal à 17,6%. En revanche, la Guyane présente l'écart le moins élevé, aux environs de 9%. Même s'il n'est pas recommandé de comparer les deux séries, les différences de salaires entre les genres sont loin de s'estomper et demeurent relativement importantes.

**Graphique 7 : Salaires nets horaires moyens, par genre en 2012, en euros**



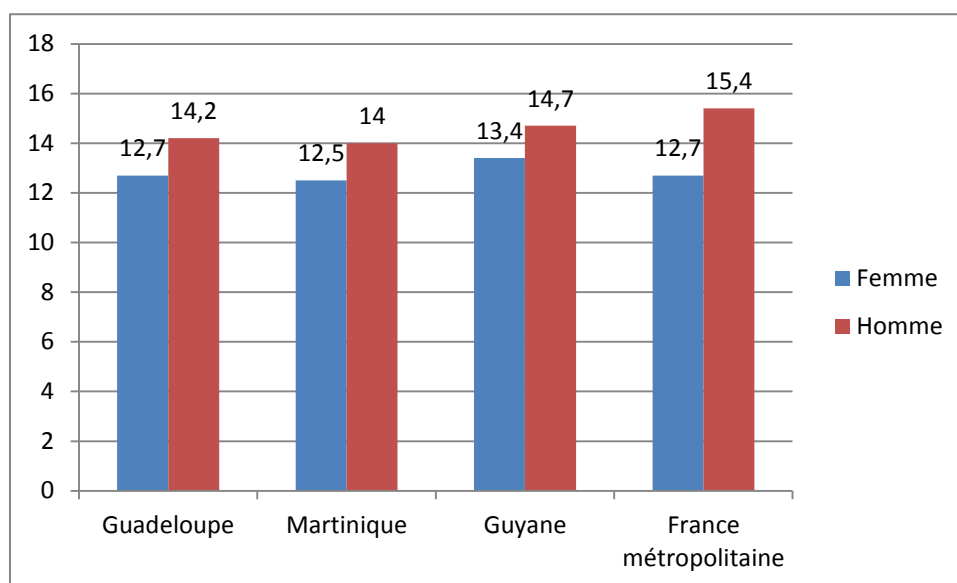
Source : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence. Toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Pierre-Éric Treyens (2015), Ali Benhaddouche (2015) et Benoît Hurpeau (2015) s'accordent pour dire que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes parce que leur nombre d'heures travaillées au cours de l'année est plus faible. En 2012, les femmes travaillent en moyenne 4% d'heures en moins en Guadeloupe, et 6% d'heures en moins en Guyane et en Martinique.

<sup>19</sup> L'écart est la différence entre le salaire net horaire moyen des hommes et le salaire net horaire moyen des femmes, divisé par le salaire net horaire moyen des hommes et exprimé en pourcentage.



**Graphique 8 : Salaires nets horaires moyens par genre en 2013, en euros**



Source : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence. Toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

En définitive, comme le montrent Mélanie Chassard, Amandine Ulrich et Alain Ribault (2016), la ségrégation professionnelle s'explique par le fait que les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes et l'éventail des métiers exercés est moins large. Leur poste est souvent moins qualifié et donc moins bien rémunéré.

En approfondissant par catégories socioprofessionnelles, les écarts de salaires des hommes et des femmes sont supérieurs principalement dans les métiers de cadres, d'ouvriers et de professions intermédiaires. Les cadres hommes sont mieux rémunérés que les cadres femmes avec un différentiel de salaire de 21% en Guyane, et 20% aux Antilles. En France métropolitaine les cadres masculins perçoivent 19% de plus que leurs collègues féminines.

Chez les ouvriers, les écarts de salaire varient entre 16 et 18% aux Antilles-Guyane alors qu'ils se placent à 14% en France métropolitaine. Pour les professions intermédiaires, les différences de salaire entre les hommes et les femmes sont inférieures à 9% en Guadeloupe tandis qu'elles sont comprises entre 10 et 12% pour les deux autres DFA et la France métropolitaine. Les employés apparaissent comme la catégorie dans laquelle les salaires sont les plus proches, l'écart variant de 3 à 8%.

**Tableau 9 : Salaire net horaire moyen par PCS, genre et région, en 2012, en euros**

	Guadeloupe		Martinique		Guyane		France métropolitaine	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Cadres	22,3	27,9	21,9	27,4	23	29,1	21,7	26,6
Professions inter.	14,5	15,8	14,2	15,8	15,1	17,4	13,3	15,1
Employés	10,8	11,2	10,5	10,9	10,8	10,8	10,1	10,9
Ouvriers	9,2	10,9	9,2	11	8,8	10,7	9,6	11,1

Source : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence.

Force est de constater que les DADS 2013 ne modifient pas la tendance observée durant les années 2008 et 2012. Les cadres hommes continuent à percevoir des salaires de 20 à 22% plus élevés que les cadres femmes. Il en va de même chez les ouvriers qui reçoivent entre 15 et 18% de plus leurs homologues féminins. Pour les professions intermédiaires, les écarts varient entre 9 et 12%. De nouveau, c'est dans la catégorie des employés que l'écart salarial est le plus faible. Il varie de 1 à 7%.

**Tableau 10 : Salaire net horaire moyen par PCS, genre et région, en 2013, en euros**

	Guadeloupe		Martinique		Guyane		France métropolitaine	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Cadres	22,7	28,4	22,3	28,4	23,4	29,5	21,9	27,4
Professions inter.	14,6	16,2	14,4	16,1	15,5	17,6	13,5	15,4
Employés	10,9	11,5	10,7	11	10,9	11,1	10,3	11,1
Ouvriers	9	11,1	9,2	11,1	8,9	10,9	9,6	11,1

Source : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence.

## 2) - Le temps de travail

Les auteurs de l'ouvrage « Les inégalités en France » (2010)<sup>20</sup> apportent aussi des éléments de réponse pour expliquer les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en France métropolitaine. En se basant sur les données 2006 publiées par le Ministère du travail, ils affirment que les différences de temps de travail sont le premier facteur explicatif de ces inégalités de salaire. Dans la mesure où les femmes sont cinq fois plus souvent à temps partiel que les hommes, elles reçoivent logiquement un revenu tous temps de travail confondus inférieur à celui des hommes. De plus, ils font le constat que les salaires à temps complet des femmes est inférieur de 19%. Ils déduisent que les hommes touchent 23% de plus. Au final, les femmes gagnent un quart de moins que les hommes.

À partir des DADS 1994, Christel Colin (1997) indique que 15% des salariés des établissements du secteur privé travaillent à temps partiel, c'est-à-dire moins de 80% de la durée légale ou conventionnelle. En moyenne sur un mois complet de travail, les salariés à temps complet ont été rémunérés presque deux fois plus d'heures que les salariés à temps

<sup>20</sup> *Les inégalités en France*, Alternatives économiques Poche, n° 43, mars 2010.

partiel. En tenant compte des interruptions d'activités, les salariés à temps partiel ont été rémunérés en moyenne sur l'ensemble de l'année 1994 pour 768 heures alors que ceux à temps complet pour 1 629 heures. Ces salariés sont à 74% des femmes. Elle considère que les écarts de salaire moyen entre hommes et femmes pourraient s'expliquer par des différences de caractéristiques individuelles ou d'emplois occupés. Au début des années cinquante, les femmes salariées à temps complet percevaient en moyenne les deux tiers des salaires masculins. Ce processus de rattrapage des niveaux de salaires s'est effectué essentiellement en une vingtaine d'années (de 1972 à 1993). En revanche, il est bloqué depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Deux grandes raisons expliquent ce rattrapage. Les discriminations purement liées au sexe (difficiles à mesurer) ont diminué : la généralisation du travail salarié des femmes banalise leur emploi, au moins dans certains secteurs (droit, médecine et communication par exemple). Surtout, la scolarisation des filles a élevé le niveau de qualification des femmes sur le marché du travail. Mais l'ampleur de l'écart reste considérable.

L'emploi à temps partiel des femmes continue son essor. Mathilde Pak en collaboration avec Sandra Zilloniz (2013) affirment qu'en 2011, « 82% des salariés à temps partiel sont des femmes et 31% des femmes salariées sont à temps partiel, contre 7% des hommes »<sup>21</sup>. Karine Briard et Oana Calavrezo (2016) trouvent les mêmes tendances dans l'Enquête Emploi 2014 puisque 31% des femmes ayant un emploi travaillent à temps partiel contre 8% des hommes. Et 80% des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

L'enquête Emploi en continu n'est publiée dans les Départements d'Outre-mer que depuis 2014 (Guggemos et Vidalenc, 2015). Elle révèle que le travail à temps partiel est plus répandu dans les DOM qu'en France métropolitaine, il concerne 22,2% des emplois contre 18,9%. La part d'actifs occupés en situation de sous-emploi<sup>22</sup> s'élève à 12,7% soit presque le double qu'en France métropolitaine (6,5%).

---

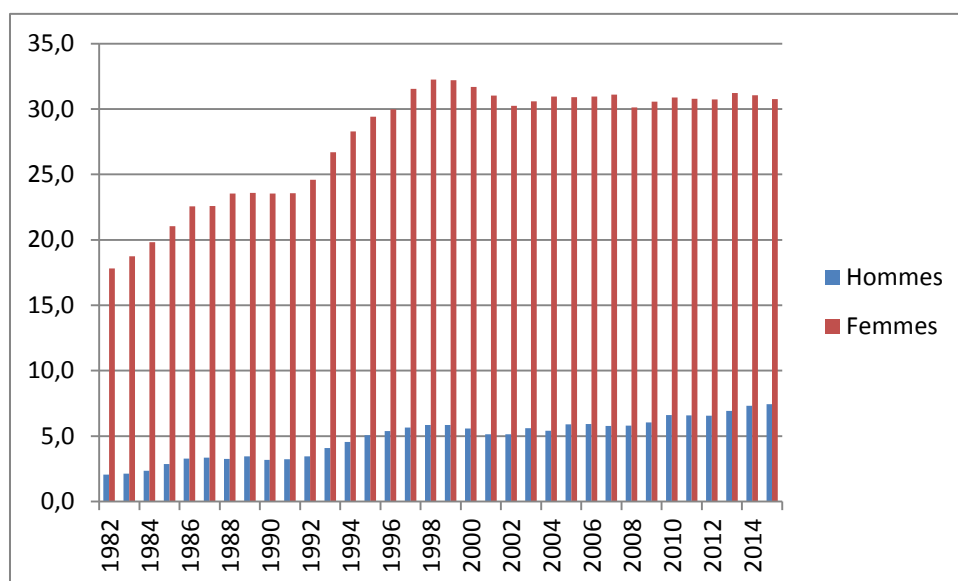
<sup>21</sup> Mathilde Pak (avec la participation de Sandra Zilloniz), 2013, « Le travail à temps partiel », *Synthèse.Stat DARES*, N° 4, juin 2013, page 3.

<sup>22</sup> Pour l'INSEE, le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes : elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ; elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle citée précédemment) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps.

Le travail à temps partiel est une des composantes du halo du chômage endémique qui sévit dans les régions ultramarines. L'étude de Lise Demougeot (2016) montre qu'en 2015, en Guadeloupe, 22,5% des personnes en emploi travaillent à temps partiel (soit 1,5 point de plus qu'en 2014), en Martinique, la proportion est de 19,9% (soit 1,2 point de moins qu'en 2014) et enfin, en Guyane, 14,9% (soit 3,6 points de moins qu'en 2014).

Elle explique que le sous-emploi affecte surtout les femmes qui occupent près de 3,5 emplois à temps partiel sur cinq, les jeunes, les ouvriers (qualifiés ou non) et les employés non qualifiés. Ce temps partiel est souvent subi comme le déclarent les personnes interrogées. Jamel Mekkaoui (2009, 2010) partage la même analyse pour la Martinique. En définitive, une part importante de l'écart entre les salaires mensuels moyens entre les hommes et les femmes provient des différences dans la structure des emplois et particulièrement de la durée de l'emploi. (Husson, 2012)

**Graphique 9 : Taux de temps partiel depuis 1982<sup>23</sup>**



Champ : salariés France métropolitaine

Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles 1982-2002, enquêtes Emploi en continu 2003-2015.

**Tableau 11 : Les actifs occupés travaillant à temps partiel en 2010**

Unité : %	Temps partiel	Femmes	Jeunes	Temps partiel subi
-----------	---------------	--------	--------	--------------------

<sup>23</sup> Note : Il y a une rupture de série à partir de 2003. De 1982 à 2002, les données sont issues de l'enquête Emploi annuelle et à partir de l'année 2003, de l'enquête Emploi en continu. Les entreprises publiques comprennent les grandes entreprises possédées ou contrôlées par l'État, ou les établissements publics (La Poste, EDF-GDF, etc...).

Martinique	15	23	27	67
Guadeloupe	16	23	22	68

Source : INSEE, Enquête Emploi 2010.

### 3) - Les effets de structure

Les inégalités de salaires peuvent s'expliquer par des facteurs tenant à l'environnement du salarié et à ses caractéristiques individuelles. Mais dans la réalité, la différence apparente peut tenir à une composition différente des groupes, à un effet de structure. La valeur moyenne d'une variable peut varier d'un groupe à un autre ou dans le temps, non pas parce que les valeurs individuelles changent (ou sont différentes), mais parce que le poids des différentes catégories dans chaque groupe ou dans le temps est différent ou se modifie. Les effets de structure utilisés pour mesurer les écarts de salaire sont le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat de travail, le temps partiel, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

Les autres facteurs explicatifs pour les auteurs de l'ouvrage « Les inégalités en France » (2010) tiennent compte des différences de postes (cadre, employé, ouvrier), d'expérience, de qualification (niveau de diplôme) et de secteur d'activité. À partir des données 2006, ils considèrent que 10% de l'écart salarial reste encore inexpliqué. Ils associent ces 10% à une mesure de discrimination « pure » pratiquée par les employeurs à l'encontre des femmes. Toutefois, ils admettent que d'autres facteurs non mesurés peuvent entrer en jeu et expliquer partiellement ce phénomène, à l'instar de la situation familiale, du domaine du diplôme possédé ou des interruptions de carrière. Au total, ils évaluent cette discrimination pure entre 6 et 7%.

Plus généralement, Thomas Piketty (2008) considère que les théories de discrimination initialement développées par Edmund Phelps (1968) et Kenneth Arrow (1973) dans le contexte de la discrimination à l'encontre de la minorité noire aux États-Unis, peuvent s'appliquer à tout groupe dont l'appartenance individuelle est observable pour les employeurs, comme les femmes, les castes en Inde, les chômeurs de longue durée, ou plus généralement toute origine sociale susceptible d'engendrer des préjugés négatifs.

D'ailleurs, comme le postule la théorie de la discrimination pure, pour des motifs irrationnels, les employeurs nourrissent des préjugés à l'égard des groupes discriminés. Pour ces employeurs, les travailleurs discriminés sont moins productifs que les autres. Dans ce cas,

ils chercheront soit à les payer moins cher, soit à en employer le moins possible. En théorie, les salaires sont égaux à la valeur de la productivité marginale pour ces employeurs, comme pour les autres. Néanmoins, du point de vue de ces employeurs, la valeur de la productivité marginale des travailleurs discriminés serait plus faible que la valeur de la productivité marginale des travailleurs non discriminés.

La discrimination offre un exemple de la façon dont les écarts salariaux peuvent se développer grâce à des influences non économiques (Becker, 1957). Il convient de remarquer que la discrimination ne devrait pas se rencontrer sur des marchés parfaitement concurrentiels où précisément tous les travailleurs sont payés selon leur productivité marginale, c'est-à-dire leur capacité productive. La discrimination est nécessairement liée à des formes d'imperfection de la concurrence (Cahuc et Zylberberg, 2001).

Pour lutter contre les discriminations, Luc Behaghel, Bruno Crépon et Thomas Le Barbanchon (2011) préconisent l'utilisation du curriculum vitae anonyme car il permet de contrecarrer la tendance des recruteurs à favoriser ou pénaliser certaines catégories, comme les candidats issus de l'immigration ou les résidents en zone urbaine ou sensible ou dans une ville en contrat urbain de cohésion sociale.

Mesurer la discrimination pure est très compliqué : certaines femmes peuvent renoncer à postuler sur des postes pour lesquels elles estiment avoir peu de chances. L'aspect discrimination peut ainsi être intériorisé dans les choix des agents économiques et ne plus apparaître comme une discrimination. Ensuite, les statistiques ne sont pas parfaites. Les 10% restant doivent comprendre un certain nombre d'erreurs de mesure. Pour qualifier la discrimination, il faut au moins que les trois conditions suivantes soient vérifiées : l'individu concerné présente les compétences, les qualifications pour occuper le poste ; il candidate effectivement sur le poste ; il est refusé à plusieurs reprises alors que des candidats « équivalents » sont acceptés.

En définitive, une disparité incontestable se résume en une multitude d'explications économiques ou sociologiques. La question de l'inégalité des salaires entre genre renvoie à la différence des tâches et des rôles. (CERC, 1977)

## **C - Les disparités salariales selon l'âge**

« Si le salaire moyen croît avec l'âge, les disparités de salaire mesurée par classe d'âge ... s'accroissent aussi avec l'âge. »<sup>24</sup> (Demailly, 2012)

Selon Fabien Guggemos et Joëlle Vidalenc (2015)<sup>25</sup>, en 2014, 25,8 millions de personnes ont un emploi et deux millions sont au chômage au sens du BIT en France métropolitaine. Le marché du travail se caractérise par un chômage qui touche plus fréquemment les jeunes actifs de moins de vingt-six ans mais plus durablement les seniors. Ils affirment que depuis 2005, l'évolution de la population active est portée positivement par les seniors.

Aux Antilles-Guyane, les jeunes ne sont pas épargnés par le chômage. 55,2% de la population active âgée de quinze à vingt-quatre ans est au chômage en Guadeloupe, 46,7% en Guyane et 47,4% en Martinique. Tout comme les femmes, les jeunes sont aussi ceux qui travaillent le plus à temps partiel. Ils occupent plus souvent des emplois d'apprentis ou d'intérimaires formalisés par des contrats à durée déterminée que des emplois en contrat à durée indéterminée : l'ensemble des apprentis et 13,2% des intérimaires ont moins de vingt-cinq ans. Par conséquent, ils ont des salaires inférieurs à ceux des autres catégories.

En s'appuyant sur les déclarations annuelles de données sociales de 2012, il ressort effectivement que le salaire net horaire moyen des jeunes de moins de 26 ans est largement inférieur à celui de leurs aînés. Ils sont en début de carrière, leurs salaires sont plus bas. Si cette situation paraît tout à fait logique compte tenu de l'expérience, la qualification et l'expertise acquises tout au long de la vie professionnelle, elle questionne néanmoins lorsque les différences salariales concernent les jeunes entre-eux. Les jeunes martiniquais sont les moins bien payés en 2012, leur salaire étant inférieur d'environ 4,2% à celui des jeunes de la Guyane et de France métropolitaine. Toutefois, ces disparités salariales restent moindres chez les jeunes de moins de 26 ans comparativement aux autres classes d'âge. Leurs salaires sont moins dispersés.

Pour les salariés de vingt-six à cinquante ans, les différences de salaire varient de 2 à 8%. Elles sont plus marquées entre les salaires des Antilles et ceux de la Guyane et de la

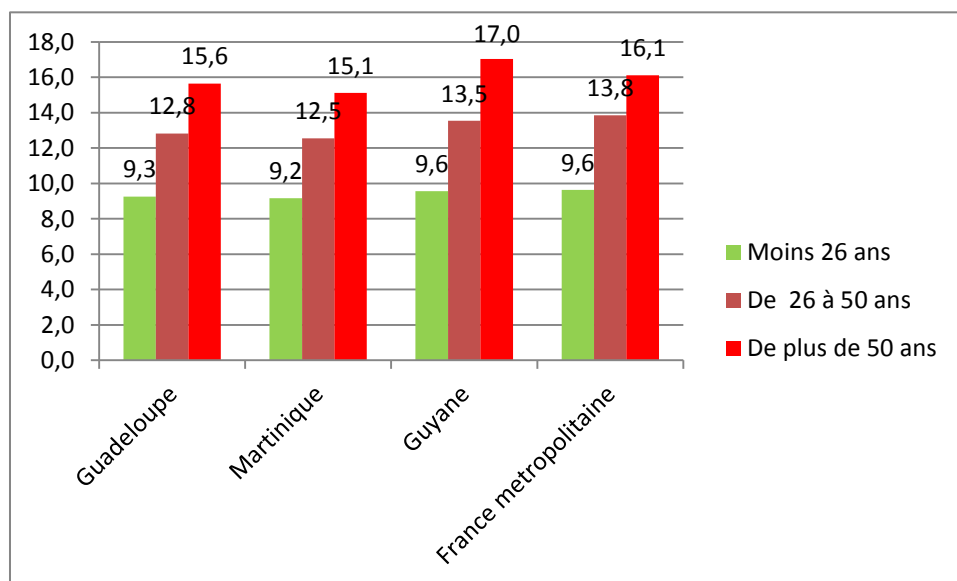
---

<sup>24</sup> Demailly, Dominique (2012), « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 », *DARES Analyses*, N° 068, page 2.

<sup>25</sup> Guggemos, Fabien, et Vidalenc, Joëlle, (2015), « Une photographie du marché du travail en 2014 », *INSEE Première*, N° 1569, page 1.

France métropolitaine. Le salaire net horaire moyen de la Guadeloupe est inférieur d'un point à celui de la France métropolitaine, l'écart étant le même entre la Martinique et la Guyane. Les salariés guyanais de plus de cinquante ans reçoivent ainsi un salaire net horaire moyen plus élevé d'environ 12,6% que leurs homologues martiniquais, 9% que les guadeloupéens et 5,6% que les métropolitains.

**Graphique 10 : Salaire net horaire moyen par tranche d'âge en 2012, en euros**

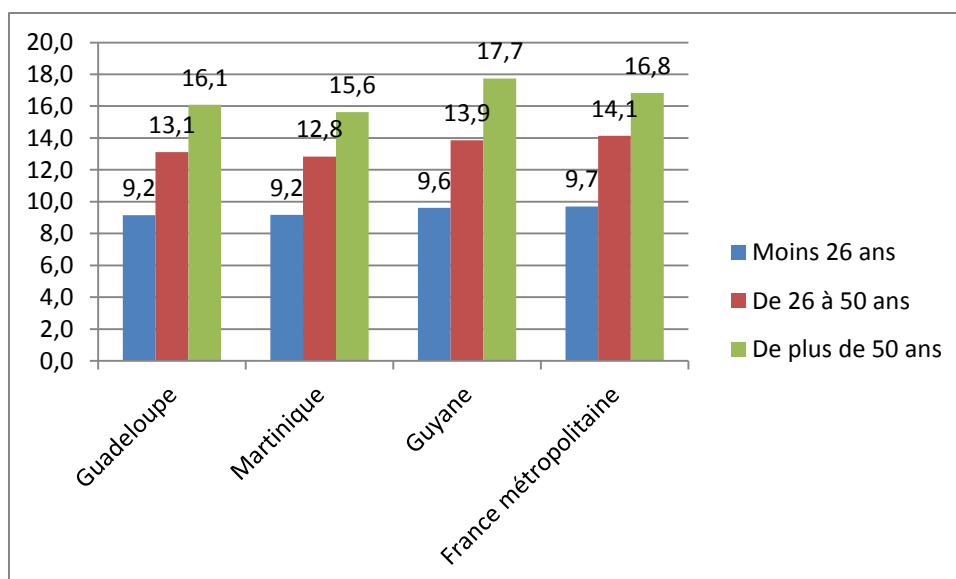


Source : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence.

En 2013, l'écart entre les rémunérations des jeunes de France métropolitaine et guyanais est moindre (1%) tandis que pour les Antilles, il s'établit à 6%. Entre département français d'Amérique, l'écart est égal à 5%. En revanche, pour les salariés de vingt-six à cinquante ans, les différences sont beaucoup plus marquées. Ainsi, le salaire net horaire moyen de France métropolitaine est supérieur de 7% à celui de la Guadeloupe, de 9% pour la Martinique alors pour la Guyane, il est plus élevé seulement de 2%. Pour les salariés de plus de 50 ans, la Guyane se situe au-dessus, avec des salaires supérieurs à ceux distribués en Guadeloupe (9%), en Martinique (6%) et en France métropolitaine (5%).

**Graphique 11 : Salaire net horaire moyen par tranche d'âge en 2013, en euros**





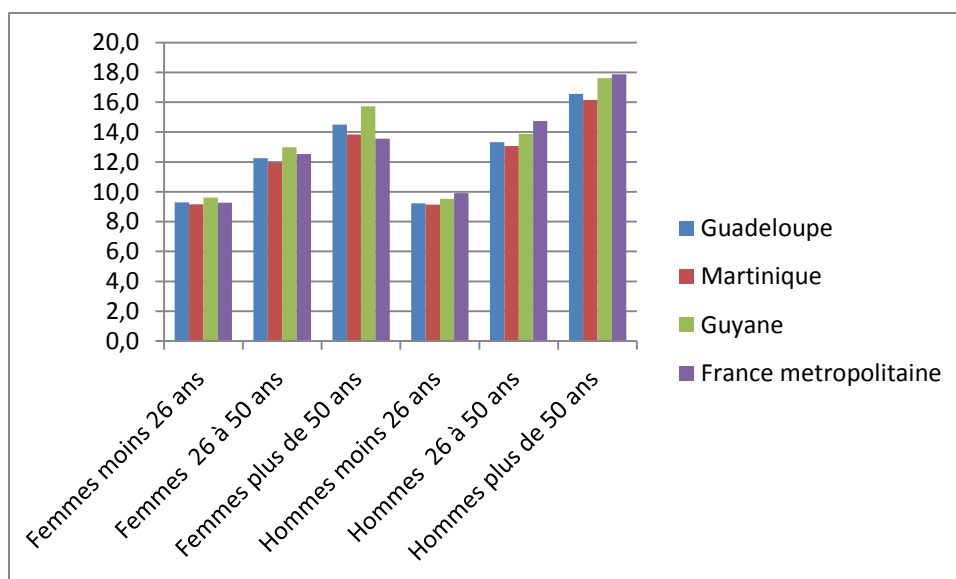
Source : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence.

## D - Les disparités salariales selon l'âge et le sexe

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes se creusent avec l'âge. Le salaire des femmes progresse avec l'âge mais moins vite que celui des hommes. Les femmes sont plus sujettes à des interruptions de carrière et cumulent moins d'années d'expérience.

Comme indiqué précédemment, les salaires sont moins dispersés chez les jeunes femmes et les jeunes hommes de moins de vingt-six ans. En revanche, l'écart est un peu plus important dans la classe d'âge vingt-six à cinquante ans en défaveur des femmes. En 2012, il s'élève à 14,97% en France métropolitaine, aux environs de 8,5% en Guadeloupe et en Martinique, et 6,5% en Guyane. Mélanie Chassard, Amandine Ulrich et Alain Ribault (2016) expliquent que c'est souvent vers les 35-44 ans que les femmes reprennent une activité professionnelle après un arrêt pour élever leurs enfants. Mais c'est en fin de carrière, que les disparités salariales sont beaucoup plus marquées. Pour les plus de cinquante ans, l'écart est de l'ordre de 24% en France métropolitaine, 14,8% en Martinique, et 12,7% en Guadeloupe. La Guyane se distingue à nouveau par l'écart le plus faible, soit 10,9%. Les femmes sont souvent moins diplômées que les hommes dans cette tranche d'âge.

**Graphique 12 : Salaire net horaire moyen par tranche d'âge et par sexe en 2012, en euros**



Source : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence.

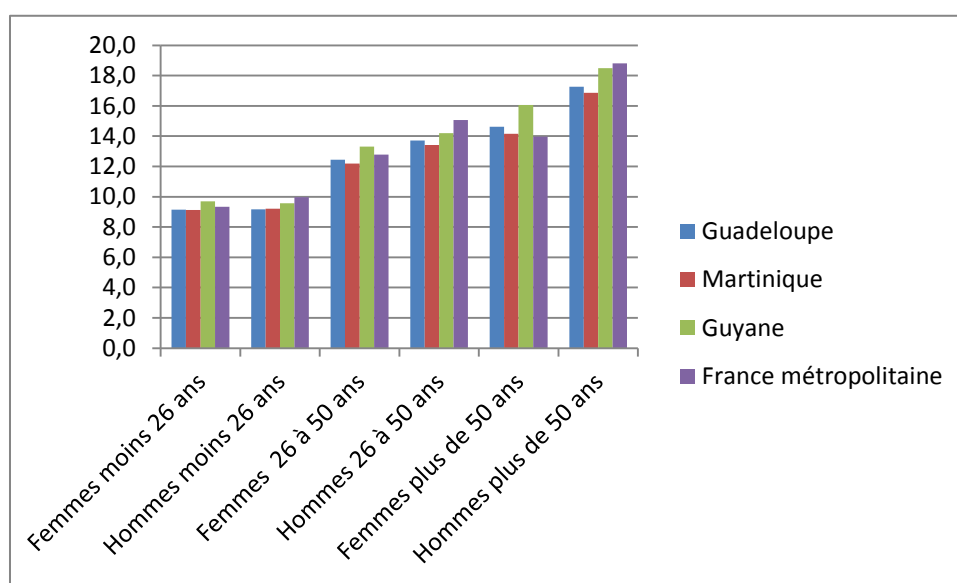
Chez les jeunes de moins de vingt-six ans en 2013, il y a une égalité parfaite entre les salaires des hommes et des femmes en Guadeloupe. En Martinique, l'écart est de 1% en faveur des hommes tandis que c'est le contraire en Guyane. En France métropolitaine, la différence est de 6% au bénéfice des hommes. Les comparaisons entre régions montrent que les différences de salaire sont de l'ordre de 6% entre les Antilles et la Guyane pour les femmes, et de 4% pour les hommes. Elles passent à 8% entre les Antilles et la France métropolitaine. En revanche, les jeunes salariées féminines sont mieux payées en Guyane qu'en France métropolitaine.

Pour les salariés de 26 à 50 ans, la rémunération des hommes est largement supérieure à celle des femmes. Cette différence est égale à 9% aux Antilles, 6% en Guyane et 15% en France métropolitaine. En comparant les régions entre-elles, les écarts sont beaucoup plus prononcés entre les salaires des hommes antillais et ceux de France métropolitaine : un martiniquais perçoit 11% de moins et un guadeloupéen, 9%. Pour les femmes, il y a plus de disparités entre les Antilles et la Guyane. Il s'avère que les salariées gyanaises sont les mieux rémunérées. Elles touchent un salaire plus élevé respectivement de 6%, 8% et 4% par rapport à celles de la Guadeloupe, de la Martinique et de la France métropolitaine.

Le schéma reste identique chez les plus de cinquante ans. Le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes de 25,5% en France métropolitaine, 17,3% en Guadeloupe, 16% en Martinique et 13,5% en Guyane. En comparant les régions entre-elles, les écarts augmentent et passent respectivement à 9%, 12% et 15% de plus en faveur des salariées

guyanaises par rapport aux salariées guadeloupéennes, martiniquaises et de France métropolitaine. Pour les hommes, les salariés de France métropolitaine reçoivent un salaire supérieur de 8% à celui des guadeloupéens et de 10% à celui des martiniquais. Les écarts demeurent marqués entre les salaires des hommes antillais et Guyanais. Ce sont les salariés guyanais qui restent avantagés avec respectivement un écart de 7% et de 9% par rapport à la Guadeloupe et à la Martinique.

**Graphique 13 : Salaire net horaire moyen par tranche d'âge et par sexe en 2013, en euros**



Source : Insee, DADS, Fichiers salariés au lieu de résidence.

## E - Les disparités salariales selon la zone d'emploi<sup>26</sup>

L'inégale répartition des emplois entre les hommes et les femmes induit un écart salarial dénommé « inégalité interprofessionnelle » ou « ségrégation professionnelle ». Il en va de même pour la répartition des emplois sur le territoire puisque certaines zones géographiques sont mieux dotées que d'autres en emplois.

### 1) - Les zones d'emploi en Guadeloupe

<sup>26</sup> « La zone d'emploi est définie comme étant un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lesquelles les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts » définition d'Amine Chamkhi (2015) à la page 8.

Dans sa nouvelle approche pour qualifier l'emploi en Guadeloupe, Benoît Hurpeau (2015) propose une grille de lecture de l'emploi basée sur la fonction exercée par les personnes en emploi, salariées ou non. Il définit « *quatre grandes fonctions (métropolitaine, production concrète, présentielle et transversale) qui se définissent par leur rôle dans le processus de production de biens ou de services et tiennent compte de la profession exercée* »<sup>27</sup>. Sa méthode permet de compléter l'approche classique de l'analyse de l'emploi par secteur d'activité. Ce faisant, il identifie les zones d'emploi et les fonctions exercées sur tout le territoire qui restituent plus fidèlement le fonctionnement du marché local.

La part des emplois liés à la production concrète est importante dans les communes du Nord Grande-Terre, Capesterre-Belle-Eau, aux Saintes et à Marie-Galante, où la production agricole est dominante. Toutefois, sur la période 1999-2011, l'agriculture est en net recul de 26,8%. Mais c'est aux Abymes et à Baie-Mahault que la majorité des emplois de production (30%) se concentre, en particulier dans les métiers du BTP.

En ce qui concerne les emplois liés aux fonctions métropolitaines, ils se concentrent dans l'agglomération pointoise et autour des communes de Baie-Mahault, de Petit-Bourg et du Gosier. Cette zone d'emploi affiche un taux d'emplois de fonctions métropolitaines qui oscille entre 15 et 20%. Les emplois de gestion y sont prédominants et culminent à Pointe-à-Pitre, avec près de 60%. Les fonctions de commerce inter-entreprises représentent 20% des emplois dans la commune de Baie-Mahault. Les fonctions de conception et de recherche ou de prestations intellectuelles constituent un tiers des emplois dans la commune de Petit-Bourg.

Les emplois liés aux fonctions présentielles sont prédominants en Guadeloupe puisqu'ils représentent un emploi sur deux. Mais c'est la zone d'emploi du chef-lieu, Basse-Terre, qui comptabilise 65% de ce type d'emploi. Les communes de la Côte-Sous-le-Vent à la fois rurales et touristiques présentent un taux de 50% d'emplois liés aux fonctions présentielles. Dans la partie touristique de Grande-Terre, ces emplois se distinguent.

Enfin, les emplois liés aux fonctions transversales sont plus nombreux dans la zone d'emploi de Grande-Terre et à Grand-Bourg de Marie-Galante. Toutefois, sur la période 1999-2011, les emplois d'entretien et de réparation reculent de 2,7%.

---

<sup>27</sup> Hurpeau, Benoît, (2015), « Un emploi sur cinq dans les fonctions métropolitaines en Guadeloupe », *INSEE Analyses*, N° 3, janvier 2015, page 2.

**Tableau 12 : Évolution de la part des emplois par fonction en Guadeloupe**

		1999	2006	2011
Fonctions de production concrète	Agriculture	5,9	4,5	3,7
	Bâtiment-Travaux Publics	8,1	8	8,3
	Fabrication	4,4	4,2	4,3
Fonctions métropolitaines	Commerce Inter-entreprises	2,1	2,1	2,3
	Conception, Recherche	0,5	0,6	0,5
	Culture, Loisirs	1,4	1,6	1,8
	Gestion	10,4	12,4	12
	Prestations Intellectuelles	1,5	2	2,4
Fonctions présentesielles	Administration publique	13,4	12,2	12
	Distribution	8,4	8,9	8,5
	Education, Formation	8,1	8,2	7,7
	Santé, Action Sociale	6,5	8	9,3
	Services de Proximité	11,9	12,3	12,1
Fonctions transversales	Entretien, Réparation	9,7	8	8,1
	Transports, Logistique	7,5	7	6,9

Source : INSEE, Recensements de la population de 1999, 2006 et 2011, exploitation complémentaire au lieu de travail.

Amine Chamkhi (2015), utilisant les données des DADS 2010, retient des zones d'emploi du lieu du travail pour illustrer de façon pertinente les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. L'approche par zone d'emploi restitue la diversité des marchés locaux de l'emploi et constitue un ensemble économique cohérent. Le découpage a été réalisé en se fondant sur les flux de déplacements domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2006.

Il répertorie trois cent vingt-et-une zones d'emploi qu'il regroupe en cinq profils types au regard des écarts de salaire entre les hommes et les femmes : les grandes agglomérations urbaines, les villes de taille moyenne principalement ouvrières, les zones à prédominance ouvrière peu denses, les zones à fortes proportion de CDD, et les DOM.

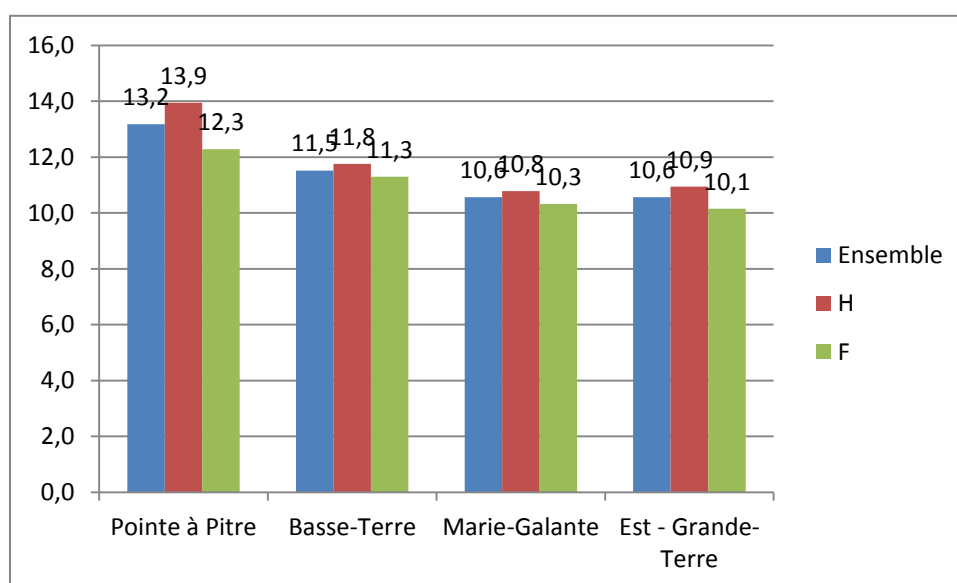
Il montre ainsi qu'en France métropolitaine, en 2010, le salaire net mensuel en équivalent temps plein (EQTP) s'établit à 2 870 euros dans la zone d'emploi de Paris. Il varie de 2 608 euros dans la zone d'emploi de Kourou à 1 464 euros dans celle du Nord Atlantique de la Martinique. Les DOM se caractérisent par un niveau de salaire inférieur à celui de la France métropolitaine.

Pour la Guadeloupe, l'auteur identifie quatre zones d'emploi : Pointe-à-Pitre, Basse-Terre, Marie-Galante et l'Est-Grande-Terre. Le salaire net horaire de la zone d'emploi pointoise est supérieur de 2,6 points à celui la zone Marie-Galantaise et de la Grande-Terre, aussi de 1,7 point de la zone Basse-Terrienne. L'écart salarial entre les hommes et les femmes

est plus élevé de 11,6% dans la zone de Pointe-à-Pitre tandis qu'il s'établit à 4,24% à Basse-Terre.

Ces résultats présentent une certaine cohérence avec l'évolution des emplois de Benoît Hurpeau (2015) sur la période 1999-2011, au cours de laquelle les emplois liés aux fonctions métropolitaines progressent de 38,7% alors que ceux des fonctions présentielle n'augmentent seulement de 19%. Amine Chamkhi (2015) considère que plus le salaire net mensuel est élevé dans une zone d'emploi, plus l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est important.

**Graphique 14 : Salaires horaires nets<sup>28</sup> par zones d'emploi en Guadeloupe, en 2010**



Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

L'écart salarial est en faveur des femmes chez les salariés de moins de trente ans dans les trois zones d'emploi de la Guadeloupe. Il s'élève à 10,9% à Basse-Terre, 5,8% à Marie-Galante et 4,8% dans l'Est-Grande-Terre. Le poids des postes de travail des femmes dépasse celui des hommes à Basse-Terre et à Marie-Galante.

**Tableau 13 : Salaires nets en EQTP par classes d'âges et zone d'emploi en Guadeloupe en 2010**

Moins de 30 ans		De 30 à 49 ans		50 ans et plus	
H	F	H	F	H	F

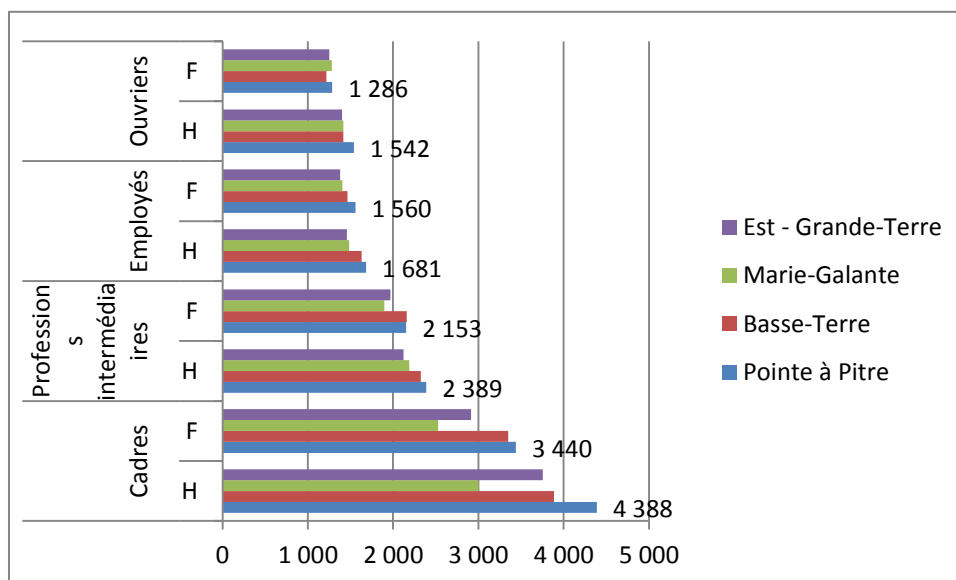
<sup>28</sup> L'auteur indique que ce salaire net de tous prélèvements, ne comprend pas la participation, ni l'intéressement lorsque celui-ci est placé sur un plan d'épargne.

Pointe à Pitre	1 442	1 442	2 091	1 838	2 629	2 169
Basse-Terre	1 301	1 443	1 730	1 652	2 370	2 143
Marie-Galante	1 302	1 364	1 609	1 548	1 849	1 714
Est - Grande-Terre	1 287	1 353	1 653	1 524	1 888	1 677
France	1 600	1 463	2 304	1 878	2 770	2 014

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

Sur la période de 1999 à 2013, l'emploi des professions intermédiaires progresse de 85% tandis que celui des ouvriers et des artisans connaît une baisse respective de 12% et 2,6%. Les emplois de cadres et d'employés augmentent respectivement de 3 848 et 4 601 postes. En dépit du poids des femmes dans les catégories « Employés » et « Professions intermédiaires » de trois à six points, leur salaire est inférieur à celui des hommes pourtant moins nombreux. Les professions intermédiaires reçoivent des salaires inférieurs de 7,2% (Basse-Terre et Est-Grande-Terre) à 13,4% (Marie-Galante). Pour les employés, les différences salariales varient de 5,3% (Marie-Galante) à 10,1% (Basse-Terre). Les écarts sont beaucoup plus marqués chez les ouvriers et les cadres jusqu'à respectivement 16,6% à Pointe-à-Pitre et 22,3% dans l'Est-Grande-Terre.

**Graphique 15 : Salaires nets en EQTP par statut et par zone d'emploi en 2010, en Guadeloupe**



Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

En revanche, les femmes sont mieux rémunérées dans les secteurs d'activité de la construction et du tertiaire. Entre 1999 et 2013, le nombre de femmes salariées dans le BTP a presque doublé en passant de 438 à 828 tandis que celui des hommes recule de 1 341. Dans le

secteur tertiaire, le nombre d'hommes salariés progresse de 4 222 mais les femmes restent largement majoritaires avec une augmentation de 15 117 emplois.

**Tableau 14 : Salaires nets en EQTP par grands secteurs d'activités et zone d'emploi en 2010**

	Industrie		construction		Tertiaire	
	H	F	H	F	H	F
Pointe-à-Pitre	2 097	1 785	1 860	1 877	2 167	1 852
Basse-Terre	1 883	1 637	1 552	1 700	1 978	1 774
Marie-Galante	1 852	1 622	1 237	1 336	1 605	1 546
Est - Grande-Terre	1 739	1 422	1 351	1 367	1 659	1 542

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.

Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes s'expliquent bien souvent par le temps de travail, souvent plus fractionné et davantage à temps partiel. Le différentiel de salaire pour un temps non complet oscille entre 9,8% et 13,1% sur l'ensemble des zones. Il est moindre dans le cas d'un temps complet car il varie de 3,5% à 10,5%. La zone d'emploi la plus inégalitaire reste l'agglomération urbaine pointoise.

**Tableau 15 : Salaires nets en EQTP par temps de travail et par zone d'emploi, en 2010**

	Temps non complet		Temps complet	
	H	F	H	F
Pointe-à-Pitre	1 653	1 472	2 149	1 923
Basse-Terre	1 651	1 434	1 920	1 842
Marie-Galante	1 466	1 426	1 652	1 578
Est - Grande-Terre	1 549	1 398	1 640	1 579

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.

Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

## 2) - Les zones d'emploi en Martinique

Selon Benoît Hurpeau (2015), la Martinique se caractérise par l'importance des emplois liés aux fonctions présentes qui représentent la moitié des emplois. Le poids de l'administration publique, même s'il est en diminution, demeure prépondérant avec plus d'un emploi sur dix. Le Chef-lieu Fort-de-France accueille une majorité des services des collectivités territoriales et des services déconcentrés de l'État. Mais c'est dans les communes touristiques du Sud que la part de ces emplois est la plus importante. Elle dépasse les 60% dans les communes du Marin et de Sainte-Anne.



Les emplois liés aux fonctions de production concrète sont plus nombreux dans la partie Nord-Est de la Martinique. La production agricole occupe encore une place importante dans les communes de Basse-Pointe, d'Ajoupa-Bouillon, de Fonds-Saint-Denis et du Macouba où elle peut atteindre 50% des emplois. Cependant, l'essentiel des emplois du BTP se trouve dans la zone d'emploi du Centre-Agglomération, en particulier à Fort-de-France et au Lamentin.

Les emplois liés aux fonctions métropolitaines se concentrent majoritairement dans les communes de Fort-de-France, du Lamentin et de Ducos. Ils y représentent près de trois emplois sur quatre dans cette région du centre. L'essentiel de ces emplois concerne les activités de gestion. Les communes de Fort-de-France et du Lamentin attirent près de 60% des navetteurs<sup>29</sup> mais par rapport à 1999, la part de ces navetteurs à destination de Fort-de-France s'est contractée au profit de nouvelles zones d'activités qui se sont développées à Ducos et au Lamentin. (Le Corre, 2016).

**Tableau 16 : Évolution de la part des emplois par fonction en Martinique**

		1999	2006	2011
Fonctions de production concrète	Agriculture	7	4	4,4
	Bâtiment-Travaux Publics	7,4	7,7	7,7
	Fabrication	4,6	4,1	4,2
Fonctions métropolitaines	Commerce Inter-entreprises	2	2,5	2,4
	Conception, Recherche	0,5	0,4	0,5
	Culture, Loisirs	1,5	1,5	1,7
	Gestion	10	12,7	12,2
	Prestations Intellectuelles	1,4	2,5	2,2
Fonctions présentielle	Administration publique	13,1	11,2	11,9
	Distribution	8,4	7,1	7,7
	Education, Formation	8,5	7,3	7,7
	Santé, Action Sociale	7,2	10,5	9,6
	Services de Proximité	11,1	13,2	12,4
Fonctions transversales	Entretien, Réparation	9,5	8,5	8,5
	Transports, Logistique	7,9	6,6	6,9

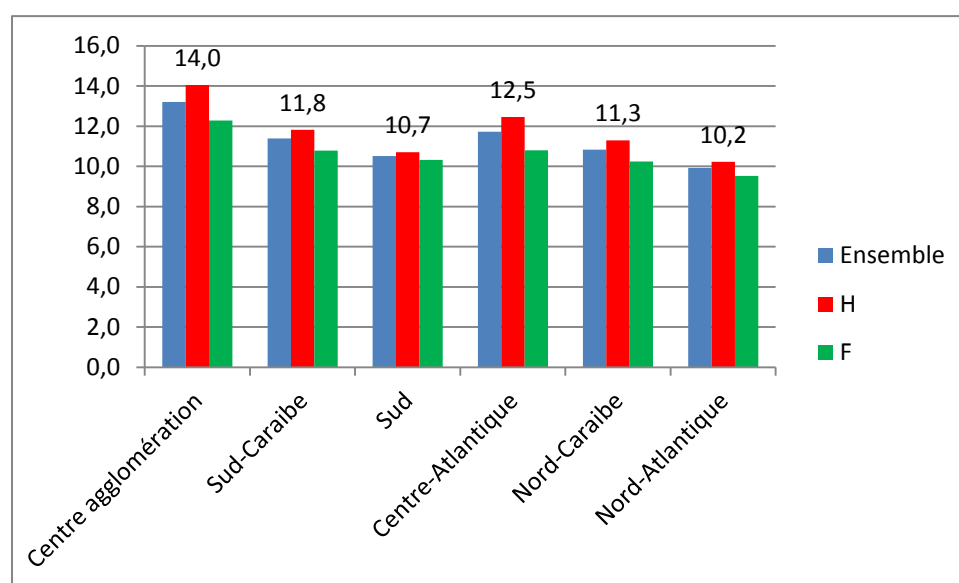
Source : INSEE, Recensements de la population de 1999, 2006 et 2011, exploitation complémentaire au lieu de travail

Amine Chamkhi (2015) définit six zones d'emploi pour la Martinique : Centre-Agglomération et Centre-Atlantique, Sud et Sud-Caraïbe, Nord-Atlantique et Nord-Caraïbe. Les salaires sont plus élevés dans la zone d'emploi du Centre-Agglomération de 3,3 points

<sup>29</sup> Les navetteurs sont des salariés qui quittent leur commune de résidence pour se rendre à leur travail. Les autres actifs qui travaillent dans leur commune de résidence sont considérés comme « stables » au sens des déplacements domicile-travail.

que dans celle du Nord-Atlantique et de 2,7 par rapport au Sud. Joëlle Nacitas et Xavier Paraire (2011) rapportent que la densité de l'emploi salarié est au moins deux fois plus importante dans le Centre-Agglomération que dans les autres communes.

**Graphique 16 : Salaires horaires nets par zones d'emploi en Martinique, en 2010, en euros**



Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

Sur l'ensemble des salaires toutes choses égales par ailleurs, le salaire des femmes est nettement inférieur à celui des hommes, mais en s'attardant sur les classes d'âge, le différentiel de salaire est à l'avantage des femmes, en particulier chez les jeunes de moins de trente ans, dans trois zones d'emploi (Centre-Agglomération, Sud et Nord-Atlantique).

**Tableau 17 : Salaires nets en EQTP par classes d'âge et par zone d'emploi en 2010**

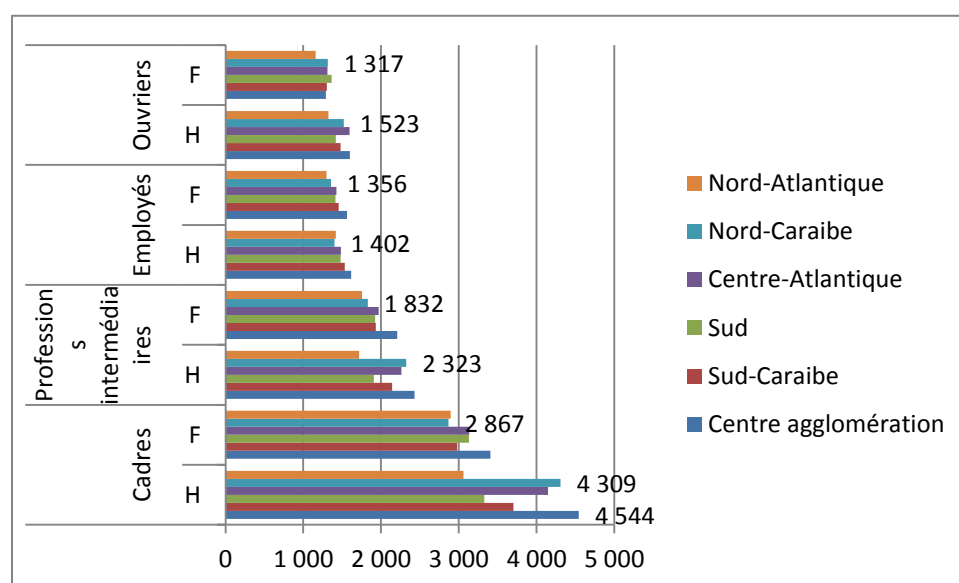
	Moins de 30 ans		De 30 à 49 ans		50 ans et plus	
	H	F	H	F	H	F
Centre agglomération	1 454	1 501	2 085	1 832	2 663	2 171
Sud-Caraïbe	1 399	1 349	1 802	1 646	2 021	1 775
Sud	1 354	1 373	1 634	1 514	1 834	1 861
Centre-Atlantique	1 629	1 374	1 792	1 591	2 205	1 822
Nord-Caraïbe	1 299	1 264	1 822	1 541	2 257	1 744
Nord-Atlantique	1 219	1 313	1 415	1 426	1 909	1 480

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES

La zone d'emploi du Centre-Agglomération et celle du Nord-Caraïbe comptent plus de cadres masculins qui perçoivent les salaires les plus élevés de toutes les zones. La sphère

présentielle<sup>30</sup> est beaucoup plus importante sur le versant caraïbe que le versant atlantique. C'est aussi dans ces zones que les administrations publiques et les grandes entreprises de services (Banques, assurances, etc...) et de production industrielle (La SARA) sont concentrées. Sur la période de 1999 à 2013, le nombre de cadres et de professions intermédiaires progresse respectivement de 46% et de 58% tandis que celui des ouvriers diminue de 18%. Les employés et les artisans gagnent respectivement 2 767 et 112 emplois.

**Graphique 17 : Salaires nets en EQTP par statut et par zone d'emploi en Martinique, en 2010**



Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

De manière générale, les salaires sont supérieurs dans les secteurs de l'industrie et du tertiaire dans les zones d'emploi du Centre-Agglomération, du Sud Caraïbe et du Sud. Toutefois, le secteur de la construction dans les zones d'emploi du côté Atlantique offre des salaires plus conséquents aux femmes que le tertiaire. Sur la période de 1999 à 2013, les hommes perdent des emplois dans l'industrie (-818) et le BTP (-1 162) alors qu'ils en gagnent dans le tertiaire (1 113). En revanche, l'emploi féminin progresse dans les trois secteurs : +336 dans l'industrie, +254 dans la construction et 13 685 dans le tertiaire.

**Tableau 18 : Salaires nets en EQTP par grands secteurs d'activités et zone d'emploi en 2010**

<sup>30</sup> La sphère présentielle regroupe les activités majoritairement tournées vers la satisfaction des ménages présents dans la zone, qu'ils soient résidents ou touristes.

	Industrie		construction		Tertiaire	
	H	F	H	F	H	F
Centre agglomération	2 193	1 906	1 896	1 839	2 188	1 871
Sud-Caraïbe	1 788	1 607	1 720	1 712	1 798	1 621
Sud	1 761	1 491	1 420	1 340	1 663	1 582
Centre-Atlantique	2 017	1 887	1 820	1 581	1 796	1 585
Nord-Caraïbe	2 429	1 735	1 600	1 809	1 586	1 514
Nord-Atlantique	1 702	1 340	1 489	1 289	1 463	1 435

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.

Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

Dans le Centre-Agglomération, une salariée perçoit un salaire inférieur de 22,5% à temps non complet, de 11,1% à temps complet. Selon la durée du travail, des différences sensibles de salaires existent dans toutes les zones d'emploi même si elles sont bien moindres dans le Nord-Atlantique.

**Tableau 19 : Salaires nets en EQTP par temps de travail et zone d'emploi en 2010**

	Temps non complet		Temps complet	
	H	F	H	F
Centre agglomération	2 084	1 614	2 156	1 917
Sud-Caraïbe	1 635	1 462	1 788	1 654
Sud	1 625	1 455	1 628	1 601
Centre-Atlantique	1 628	1 408	1 893	1 677
Nord-Caraïbe	1 470	1 382	1 897	1 585
Nord-Atlantique	1 400	1 346	1 508	1 461

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.

Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

### 3) - Les zones d'emploi en Guyane

Considérée comme étant la plus vaste région de France, la Guyane se caractérise par une démographie galopante et la concentration de sa population (90% en 2008) sur la bande côtière qui longe l'océan Atlantique. Tout comme la Martinique, la sphère présentielle y est très importante. La moitié des emplois guyanais concerne les professions liées aux services à la personne. L'administration publique regroupe plus d'un emploi sur six même si cette part tend à diminuer. L'éducation et la formation représentent un emploi sur dix. Les fonctions présentielles sont regroupées le long des deux fleuves frontières (le Maroni et l'Oyapock).

Les emplois liés aux fonctions de production concrète se situent dans les communes de Roura et de Mana où respectivement exerce un actif sur deux et un actif sur cinq est employé. Sur ces communes, les villages de Caca et de Javouhey sont les principaux producteurs

agricoles de la région. Ces emplois de productions concrètes sont en hausse de 20% sur la période considérée.

Les emplois liés aux fonctions métropolitaines se concentrent dans les communes de Cayenne, de Rémire-Montjoly et de Kourou. Le pôle urbain Cayenne/Rémire-Montjoly en accueille les deux tiers. La majorité de ces emplois sont liés aux fonctions de gestion comme en France métropolitaine et aux Antilles. La zone d'emploi de Kourou consacrée aux métiers du spatial compte néanmoins 9% d'emplois de gestion.

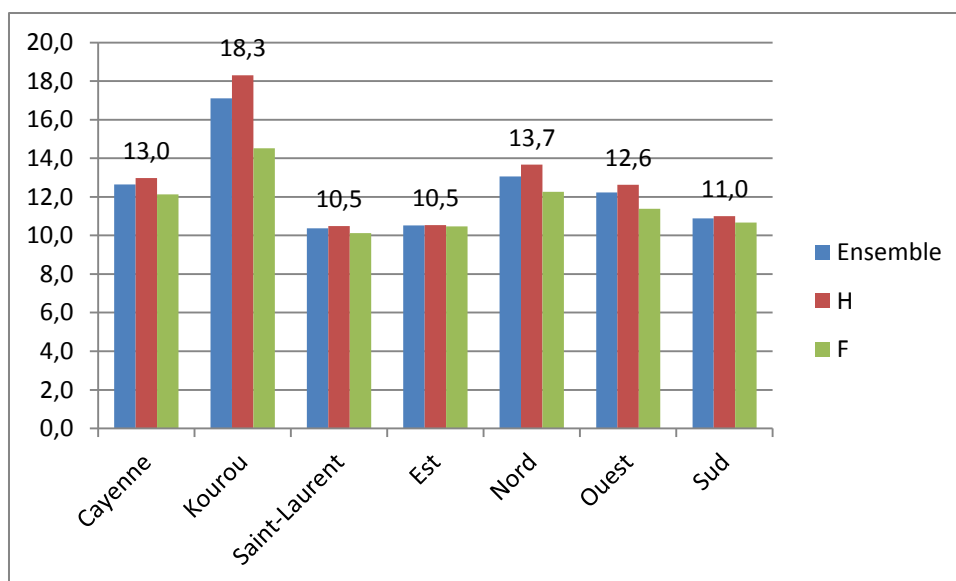
**Tableau 20 : Évolution de la part des emplois par fonction en Guyane, en %**

		1999	2006	2011
<b>Fonctions de production concrète</b>	Agriculture	5,7	2,1	2,7
	Bâtiment-Travaux Publics	7,9	9,5	8,9
	Fabrication	6,1	4,6	4,7
<b>Fonctions métropolitaines</b>	Commerce Inter-entreprises	1,3	1,7	1,5
	Conception, Recherche	1,7	1,5	1,4
	Culture, Loisirs	1,5	1,3	1,3
	Gestion	8,0	9,1	9,0
	Prestations Intellectuelles	1,8	2,5	2,1
<b>Fonctions présentielle</b>	Administration publique	19,7	14,4	16,1
	Distribution	6,1	5,4	5,6
	Education, Formation	9,3	10,1	10,4
	Santé, Action Sociale	5,5	8,5	7,5
	Services de Proximité	9,2	11,6	12,5
<b>Fonctions transversales</b>	Entretien, Réparation	9,2	8,6	8,4
	Transports, Logistique	7,1	9,2	7,9

Source : INSEE, Recensement de la population 1999 et 2011, exploitation complémentaire du lieu de travail.

Amine Chamkhi (2015) répertorie sept zones d'emploi en Guyane : Cayenne, Kourou, Saint-Laurent, l'Est, le Nord, le Sud et l'Ouest. Avec son activité à fort potentiel technologique, la zone de Kourou offre les salaires les plus élevés. Elle affiche des écarts de salaire supérieurs oscillant entre 4 et 6,1% par rapport aux autres zones. Le différentiel de salaire entre les hommes et les femmes est égal à 20,8% ce qui place la zone de Kourou nettement au-dessus de la moyenne nationale (-19,7%). Les salaires horaires nets de la zone d'emploi du Nord sont supérieurs respectivement d'un demi-point et de 0,9 point à ceux du chef-lieu (Cayenne) et de l'Ouest.

**Graphique 18 : Salaires horaires nets par zone d'emploi en Guyane, en 2010**



Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

Les salariées guyanaises de moins de trente-ans, davantage en emploi que leurs collègues masculins, obtiennent des salaires nets supérieurs de 1,7% (Nord et Est) à 4% (Saint-Laurent), sauf dans la zone d'emploi de Kourou, où l'écart est en faveur des hommes (6,3%). Les salaires progressent avec l'âge dans toutes les zones d'emploi mais de façon plus marquée au bénéfice des hommes. Pour les autres tranches d'âge, les salaires de la zone d'emploi de Saint-Laurent sont plus bas de 5 à 44%. La zone de Kourou se distingue à la fois par les salaires les plus élevés et les disparités salariales les plus fortes : les femmes percevant des salaires inférieurs de 18 à 27%. La zone d'emploi de l'Est affiche des écarts de salaires moindres de 1,4 à 5,4%.

**Tableau 21 : Salaires nets en EQTP par classes d'âges et par zone d'emploi en 2010**

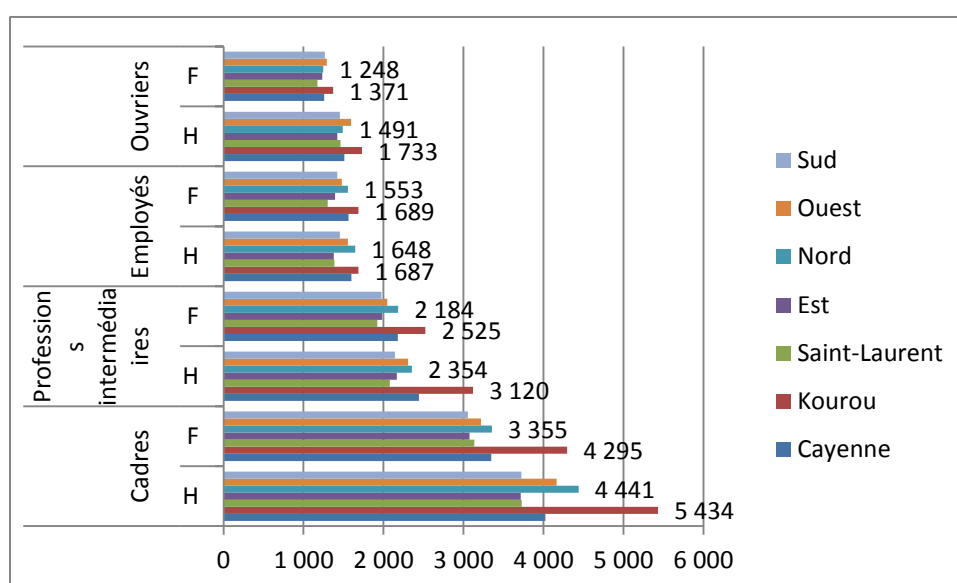
	Moins de 30 ans		De 30 à 49 ans		50 ans et plus	
	H	F	H	F	H	F
Cayenne	1 469	1 510	2 061	1 900	2 438	2 236
Kourou	1 842	1 727	2 721	2 237	3 577	2 624
Saint-Laurent	1 356	1 411	1 640	1 561	2 030	1 867
Est	1 324	1 346	1 642	1 619	1 946	1 840
Nord	1 501	1 527	2 098	1 901	2 819	2 319
Ouest	1 490	1 457	1 986	1 806	2 381	2 002
Sud	1 373	1 362	1 705	1 661	2 092	1 893

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

Sur la période de 1999 à 2013, le nombre de cadres et de professions intermédiaires est multiplié par 2,5. Celui des employés a presque doublé tandis que pour les ouvriers il diminue de 0,7%. La création d'emploi chez les artisans augmente de 221 postes. Parmi les cadres, la

proportion des hommes est très forte en Guyane sauf dans la zone d'emploi de Saint-Laurent. L'écart de salaire le plus marqué entre les hommes et les femmes concerne les cadres masculins de la zone Nord qui gagnent 24,5% de plus que leurs homologues féminins. Les zones d'emploi de l'Ouest et de Kourou suivent avec respectivement 22,7% et 21%. Les différences salariales entre les hommes et les femmes sont sensibles aussi chez les ouvriers dans les zones d'emploi de Kourou (20,9%), de Saint-Laurent (19,6%) et de l'Ouest (19%) aux bénéfices des hommes.

**Graphique 19 : Salaires nets en EQTP par statut et par zone d'emploi en Guyane, en 2010**



Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES.

Les salaires sont toujours plus élevés dans les secteurs de l'industrie et du tertiaire avec une supériorité dans la zone d'emploi de Kourou. Mais, le secteur de la construction rétribue mieux les femmes surtout dans les zones d'emploi de l'Est, du Nord et du Sud où leurs salaires sont supérieurs à ceux des hommes. Sur la période de 1999 à 2013, l'emploi progresse de 70% en Guyane en passant de 28 908 à 48 940. Les femmes en sont les grandes bénéficiaires surtout dans le secteur tertiaire où il a plus que doublé (de 8 728 à 20 847). Les femmes sont mieux rémunérées dans les zones d'emploi de Saint-Laurent et de l'Est dans le secteur tertiaire, et dans quatre zones sur sept dans le secteur de la construction.

**Tableau 22 : Salaires nets en EQTP par grands secteurs d'activités et zone d'emploi en 2010**

	Industrie		construction		Tertiaire	
	H	F	H	F	H	F
Cayenne	2 162	1 906	1 773	1 841	2 056	1 872
Kourou	3 297	2 648	2 418	2 190	2 662	2 154
Saint-Laurent	1 921	1 805	1 689	1 506	1 522	1 524
Est	1 862	1 463	1 543	1 699	1 551	1 574
Nord	2 010	1 781	1 920	2 100	2 157	1 877
Ouest	2 055	1 837	2 018	1 975	1 875	1 706
Sud	1 757	1 583	1 631	1 708	1 664	1 610

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES

Les formes de travail atypiques engendrent aussi des disparités salariales dans les zones d'emploi guyanaises. Les différences de salaire entre les hommes et les femmes s'affichent généralement entre 5 et 11% pour les temps non complets, et de 5% à 19,4% pour les temps complets. Deux situations particulières sont observées : les femmes travaillant à temps non complet sont mieux rémunérées à hauteur de 5% dans la zone d'emploi du Sud ; les inégalités salariales sont extrêmement faibles dans la zone d'emploi de l'Est car elles ne dépassent pas 2%.

**Tableau 23 : Salaires net en EQTP par temps de travail et zone d'emploi en 2010**

	Temps non complet		Temps complet	
	H	F	H	F
Cayenne	1 646	1 499	2 048	1 924
Kourou	1 923	1 711	2 831	2 282
Saint-Laurent	1 463	1 329	1 684	1 595
Est	1 393	1 372	1 621	1 620
Nord	1 623	1 528	2 152	1 950
Ouest	1 715	1 530	1 956	1 766
Sud	1 390	1 459	1 711	1 647

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires), France entière, sauf Mayotte.  
Source : DADS 2010, INSEE, calculs DARES

## F - Les disparités salariales au sein de la Fonction publique

La question des disparités salariales dans la Fonction publique se pose en des termes sensiblement différents que pour le secteur privé, compte tenu du mode de détermination particulier des rémunérations dans ce secteur (Atkinson, 2001). Dans son rapport à l'Assemblée nationale, Marc Lafleur (2003) pointe les compléments de rémunérations mis en place dans les années cinquante<sup>31</sup> qui instaurent une disparité de traitement entre les

<sup>31</sup> La loi n° 50-497 du 3 avril 1950 concernant les conditions de rémunération et les avantages divers accordés aux fonctionnaires en service dans les départements de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de la



fonctionnaires métropolitains et les fonctionnaires en poste en Outre-mer. À l'origine, ces compléments visent plusieurs objectifs : compenser une certaine dureté des conditions de vie, compenser le différentiel de prix dû à la vie chère, et attirer des fonctionnaires métropolitains pour renforcer les effectifs de cadres dans la Fonction publique (Brard, 2007). Il se crée ainsi une distorsion entre les agents titulaires et non titulaires de la Fonction publique, et entre le secteur public et privé. Ces sur-rémunérations deviennent des facteurs de tensions sociales dès lors qu'il est question de leur remise en cause. D'ailleurs, la Cour des comptes (2015) s'interroge sur la pertinence de ces compléments de rémunérations qui constituent une charge budgétaire de 1,18 milliards d'euros en 2012 pour 91 000 fonctionnaires civils de l'État, soit 4,2% de l'effectif national.

**Tableau 24 : Évolution des compléments de rémunération par nature de 2008 à 2012**

En millions d'euros	2008	2009	2010	2011	2012
Majoration et indexation de traitement	1044,78	1043,87	1036,22	1032,52	1035,27
Prime spécifique d'installation	14,36	11,07	10,45	10,00	142,25
Indemnité d'éloignement	15,98	152,41	159,05	158,91	
Indemnité particulière de sujétion et d'installation	23,38	23,43	21,40	26,41	
Indemnité logement Outre-mer	54,97	53,21	45,32	32,69	
Total	1294,46	1283,99	1272,45	1260,60	1177,52

Note : La prime spécifique d'installation correspondant à 12 mois de traitement indiciaire brut est perçue par les agents des DOM affectés pour la première fois en métropole.

Source : Cour des comptes, données DPT 2013 et 2014 partiellement retraitées par la direction du budget.

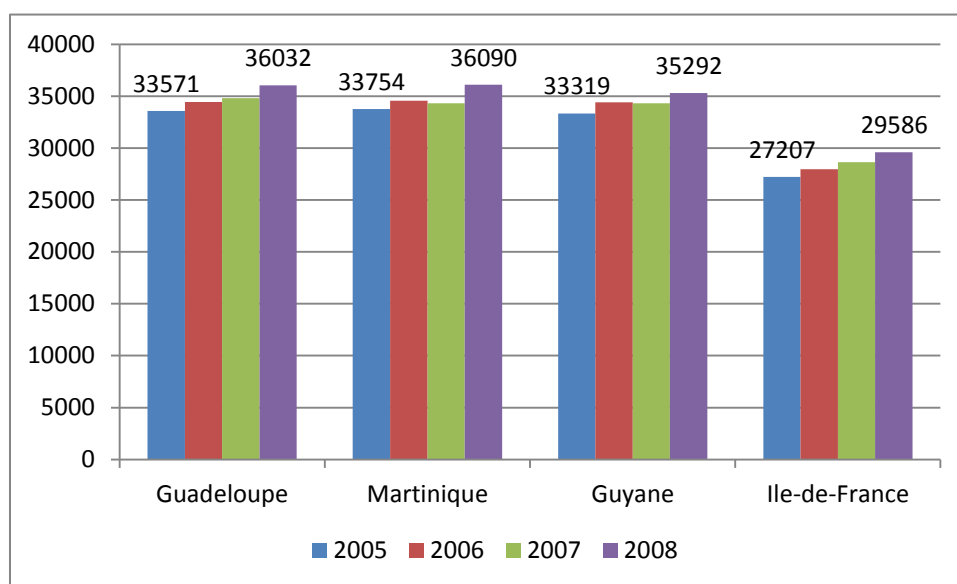
Actuellement, aux Antilles-Guyane, les fonctionnaires jouissent d'une sur-rémunération égale à 40% du salaire de base ce qui a pu conduire une élévation des exigences salariales dans le secteur privé et voire même une démotivation pour exercer certains métiers (Michalon, 2002). Cédric Audebert (2002) considère que l'État a choisi de mettre en œuvre deux stratégies dès les années soixante pour faire face à la crise de l'économie agricole : la création massive des emplois de service public et l'initiation d'une politique de transferts sociaux à grande échelle. Pour lui, il existe une dualité croissante du marché de l'emploi tertiaire avec d'un côté les emplois bien rémunérés et stables (fonctionnaires, banque, tertiaire privé de direction) et de l'autre les emplois caractérisés par des rémunérations relativement faibles et une grande précarité.

---

Réunion institue une indemnité de résidence et une majoration de traitement de 25%. À cette majoration de 25%, s'ajoute un complément temporaire de 5% institué par le décret n° 53-1266 du 22 décembre 1953 portant aménagement du régime de rémunération des fonctionnaires de l'État en service dans les DOM. Ce taux est ensuite porté de 5% à 15% par le décret n° 57-87 du 28 janvier 1957 portant majoration du complément temporaire alloué aux fonctionnaires de l'État en service dans les DFA.

Ainsi, les agents de l'État, de l'enseignement privé sous contrat, des établissements publics et de la Poste domiciliés aux Antilles-Guyane, qui occupent un poste à temps complet ont reçu une rémunération moyenne nette comprise entre 33 300 et 36 100 euros au cours de la période de 2005 à 2008. Comparée à celle perçue en Ile-de-France, cette rémunération domienne est supérieure de 19% à 22% selon le département considéré.

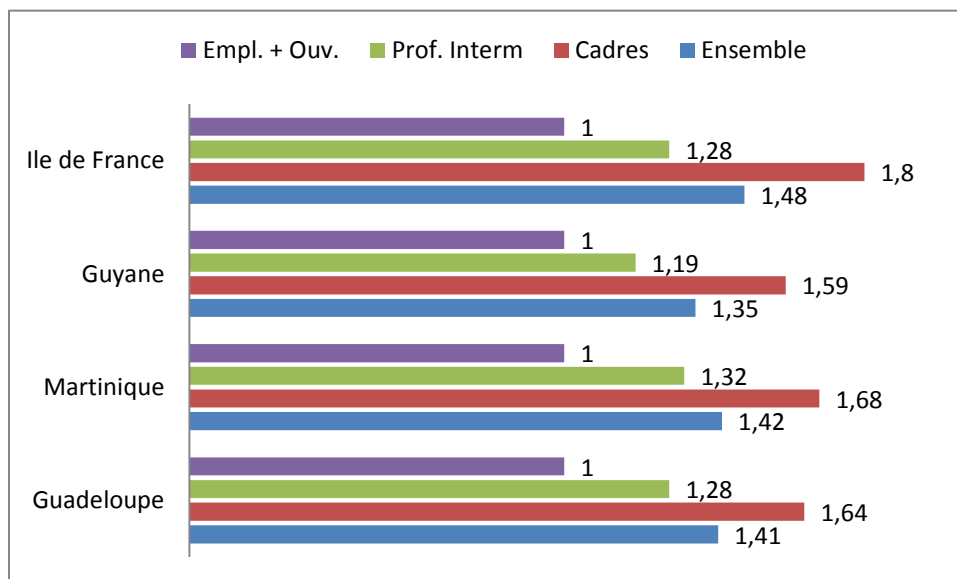
**Graphique 20 : Salaires annuels moyens nets des agents de l'État à temps complet de 2005 à 2008**



Source : Insee, Fichiers de paie des agents de l'État, à temps complet.

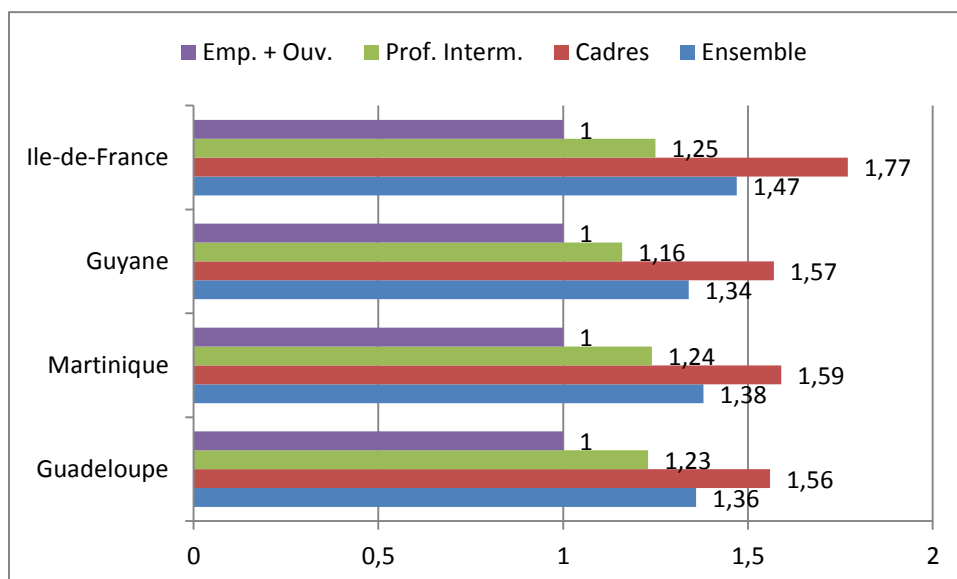
S'agissant des catégories socioprofessionnelles, en 2007, les cadres perçoivent un salaire annuel net compris entre 1,59 et 1,64 fois celui d'un « employé + ouvrier » aux Antilles-Guyane. En Ile-de-France, l'écart est de 1,8 fois. Quant aux professions intermédiaires, leur salaire oscille entre 1,19 à 1,28 fois celui d'un « employé + ouvrier ». En 2008, les différences s'atténuent sensiblement avec les mesures d'amélioration des conditions de rémunération des agents contractuels. Au nombre de 872 600, en 2008 au niveau national, plusieurs agents contractuels bénéficient chaque année d'une titularisation qui leur permet de passer d'un CDD à un CDI. En effet, une évolution majeure est apparue en 2005 (loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005) dans la Fonction publique avec l'introduction par le législateur du contrat à durée indéterminée. La Fonction publique a toujours recouru à l'emploi de contractuels pour les besoins du service public mais toutes les vagues de titularisation (16 plans) depuis 1950 n'ont jamais permis de résorber l'emploi précaire.

**Graphique 21 : Rapport des salaires annuels moyens nets sur les salaires annuels moyens nets des employés + ouvriers dans la Fonction publique en 2007**



Source : Insee, Fichiers de paie des agents de l'État.

**Graphique 22 : Rapport des salaires annuels moyens nets sur les salaires annuels moyens nets des employés + ouvriers dans la Fonction publique en 2008**



Champ : Agents de la Fonction publique de l'État en 2008, agents à temps complet.  
Source : INSEE, fichiers de paie des agents de l'État.

Les disparités entre hommes et femmes dans la Fonction publique sont plus élevées chez les cadres guyanais et franciliens puisque le coefficient multiplicateur (H/F) se situe entre 1,23 et 1,29 entre 2005 et 2008. Ce coefficient est relativement stable dans la catégorie des professions intermédiaires dans les DFA. Il varie entre 1,13 et 1,16 sur la période de 2005 à 2008 et c'est en Guyane qu'il est le plus important. En revanche, pour la catégorie employés

associés aux ouvriers, la différence de salaire entre les hommes et les femmes est plus conséquente aux Antilles-Guyane qu'en Ile-de-France, avec toutefois une forte tendance à la baisse. En 2005, le coefficient multiplicateur était égal à 1,14 en Guadeloupe, 1,15 en Martinique et 1,17 en Guyane. En 2008, il vaut 1,05 en Guadeloupe, 1,10 en Martinique et 1,11 en Guyane.

**Tableau 25 : Coefficients multiplicateurs (H/F) par PCS et par région en 2008**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	Ile-de-France
<b>Toutes catégories</b>	1,1	1,13	1,17	1,17
<b>Cadres</b>	1,17	1,18	1,23	1,29
<b>Professions intermédiaires</b>	1,13	1,15	1,16	1,1
<b>Employés et ouvriers</b>	1,05	1,1	1,11	1,04

Champ : Agents de la Fonction publique de l'État en 2008, agents à temps complet.  
Source : INSEE, fichiers de paie des agents de l'État.

Les agents contractuels sont recrutés par exception au principe de recrutement des agents titulaires sur des emplois permanents. Tant qu'ils ne sont pas titularisés, ils s'ajoutent à l'effectif des « Non titulaires » tout comme les stagiaires de la Fonction publique. Les agents non titulaires représentent une part importante des trois effectifs de la Fonction publique : 14,1% en Guadeloupe, 16,3% en Martinique, 25% en Guyane et 21,9% en Ile-de-France.

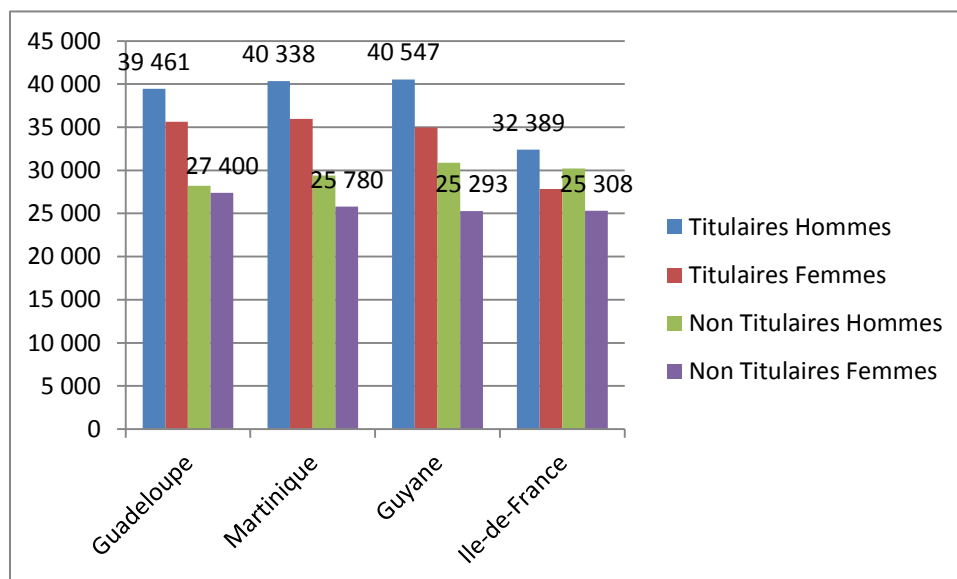
**Tableau 26 : Répartition des effectifs par région, statut et sexe des agents de l'État en 2008**

	Titulaires			Non titulaires		
	Hommes & Femmes	Hommes	Femmes	Hommes & Femmes	Hommes	Femmes
<b>Guadeloupe</b>	14 564	6 676	7 888	2 390	1 016	1 374
<b>Martinique</b>	13 186	5 602	7 584	2 575	1 030	1 544
<b>Guyane</b>	7 335	3 625	3 710	2 449	1 204	1 245
<b>Ile-de-France</b>	429 896	214 514	215 382	119 871	58 686	61 185

Champ : Agents de la Fonction publique de l'État en 2008, agents à temps complet.  
Source : INSEE, fichiers de paie des agents de l'État.

Les agents non titulaires bénéficient de salaires moindres. L'écart de salaire peut varier de 9 000 euros en Guyane à 11 247 euros en Guadeloupe alors qu'il ne dépasse pas les 2 200 euros en Ile-de-France. Les hommes titulaires guadeloupéens perçoivent 28,5% de plus que les hommes non titulaires tandis que les femmes titulaires martiniquaises reçoivent 28,3% en plus que leurs collègues non titulaires. Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes

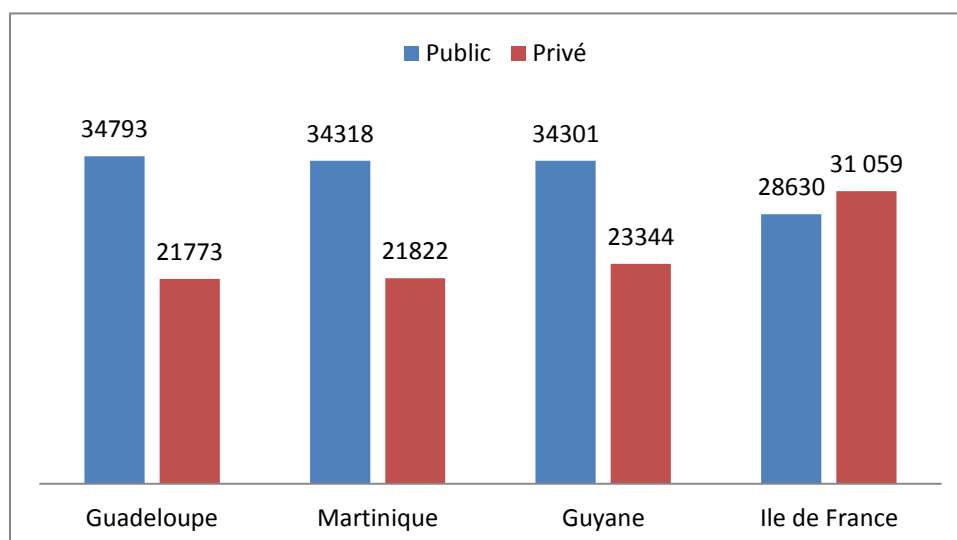
**Graphique 23 : Salaires nets annuels moyens à temps complet par région, statut et sexe, en 2008**



Champ : Agents de la Fonction publique de l'État en 2008, agents à temps complet.  
 Source : INSEE, fichiers de paie des agents de l'État.

Par ailleurs, aux Antilles-Guyane, les salaires du secteur privé sont inférieurs de plus de 30% à ceux du secteur public alors que pour la région d'Ile-de-France, les salariés du Privé sont mieux payés que ceux du Public car ils gagnent en moyenne 8,4% de plus que ces derniers. Il y a bien sûr plein d'effets de structure sous-jacents (qualification, ancienneté, etc...).

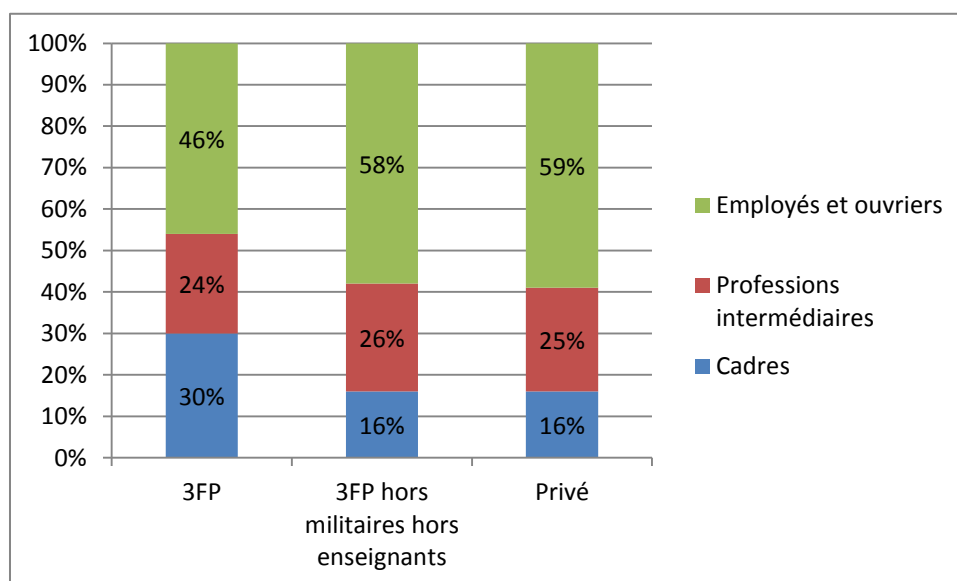
**Graphique 24 : Salaires annuels moyens nets des secteurs public et privé en 2007**



Source : Insee, Fichiers de paie des agents de l'État et DADS 2007.

La comparaison des disparités salariales entre le secteur privé et la Fonction publique montre que si elles ont généralement des valeurs plus petites dans la Fonction publique mais les écarts entre catégories socioprofessionnelles ne sont pas si éloignés. En effet, pour les cadres du secteur privé, en 2008, le coefficient multiplicateur est supérieur ou égal à 1,31 dans les DFA alors qu'il égalise 1,23 en 2007, pour les cadres de la fonction publique guyanaise. L'effectif de cadres est le même dans les deux secteurs, en 2007.

**Graphique 25 : Répartition des salariés du Public et du Privé<sup>32</sup> selon la catégorie socioprofessionnelle en 2007**



Champ : 3FP : emplois principaux tous statuts. Hors bénéficiaires emplois aidés ; secteur privé : salariés, hors intérimaires, apprentis, stagiaires, contrats aidés.

Source : Pour les 3FP : Fichier Général de l'État (FGE), INSEE ; enquêtes sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), INSEE ; Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE), DRESS. Pour le Privé : Enquête emploi 2007, INSEE. Traitement DGAFP-BSEEV.

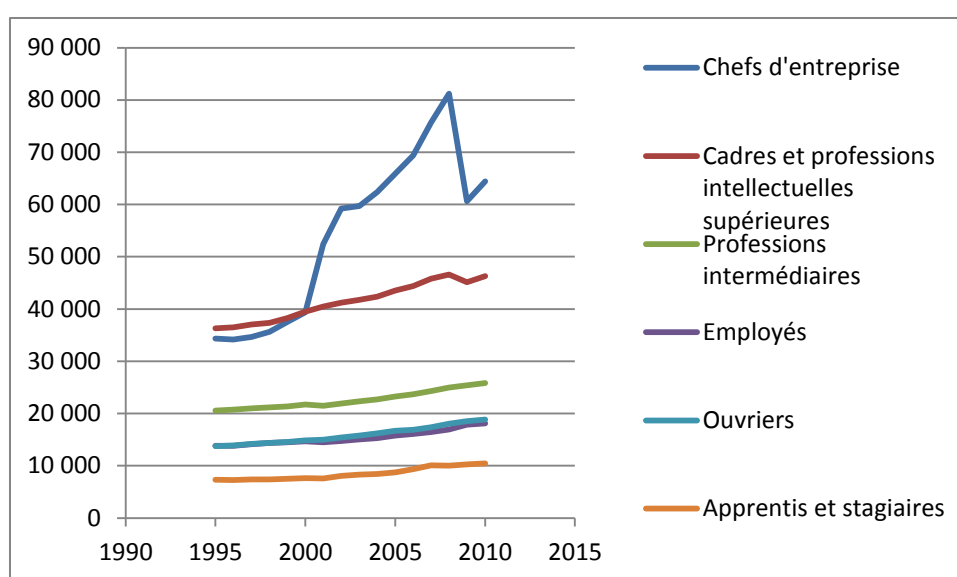
En définitive, l'importance numérique de la Fonction publique dans les départements d'Outre-mer, avec un taux d'administration d'environ 78,9%, en 2009, alors qu'il n'est que 68,1% en France métropolitaine, joue un rôle important dans les disparités salariales entre les secteurs privé et public. En outre, la situation particulière des agents non titulaires beaucoup plus nombreux, en 2008, dans les Fonctions publiques hospitalière (34% contre 16,2% en moyenne nationale) et territoriale (37,5% contre 21,1% en moyenne nationale) contribue au renforcement des inégalités salariales au sein même des services de l'État.

<sup>32</sup> Dans le Privé, la catégorie la moins qualifiée « Employés et ouvriers » est composée à parts égales d'employés et d'ouvriers.

## G- Les disparités salariales sur longue période

Camille Landais (2008) affirme que les inégalités salariales augmentent depuis la seconde moitié de la décennie quatre-vingt-dix du fait de l'accroissement des hauts salaires. Gilbert Cette, Jacques Delpha et Sylvain Arnaud (2009) partagent cette idée et avancent que la croissance de la part du dernier décile des salaires dans la masse salariale nette peut être attribuée partiellement à la hausse du salaire relatif moyen des dirigeants d'entreprise.

**Graphique 26 : Évolution des salaires nets annuels moyens par catégorie socioprofessionnelle de 1995 à 2010, en euros**



Champ : Les séries de salaire en EQTP portent sur le champ du secteur privé et des entreprises publiques hors agriculture France métropolitaine de 1995 à 1999 et France (Métropole et DOM) depuis 2000.  
Source : INSEE, DADS définitifs (exploitation exhaustive).

Le décalage entre la poussée cyclique des salaires des chefs d'entreprise et la variation des rémunérations des autres catégories s'explique par l'importance des primes et intéressement que reçoivent les dirigeants se trouvant dans le haut de la distribution des salaires. En dépit du fait que les salaires en équivalent temps plein (EQTP) ne prennent pas en compte les rémunérations en titres (actions et stock-options traduits par « option d'achat d'action »), les salaires des chefs d'entreprise connaissent une croissance spectaculaire. En 1995, un cadre gagne plus de 2,64 fois le salaire d'un ouvrier, et le chef d'entreprise 2,5 fois. En 2008, le chef d'entreprise perçoit un salaire 4,49 fois plus élevé à celui d'un ouvrier, alors que pour les cadres, le ratio diminue et se fixe à 2,58 fois le salaire d'un ouvrier.

Dans le bas de la distribution des salaires, un resserrement des salaires net se dessine sur la période étudiée, le ratio passant de 1,01 à 0,96 entre les employés et les ouvriers. Pour Dominique Demailly (2012), ce resserrement peut s'expliquer par la forte progression des rémunérations minimales (SMIC et garanties mensuelles de rémunération) opérées dans un contexte de réduction du temps de travail pendant les années 2000. Le mouvement de convergence vers le haut des minimas sociaux entre 2003 et 2005 contribue au resserrement de la hiérarchie des salaires dans le bas de la distribution des salaires. La crise survenue en 2008 est toutes choses égales par ailleurs responsable de la nouvelle augmentation du ratio.

**Tableau 27 : Ratio des salaires nets annuels moyens / salaires nets annuels moyens des ouvriers**

	Chefs / Ouvriers	Cadres/ Ouvriers	PI/ Ouvriers	Employés/ Ouvriers
1995	2,50	2,64	1,50	1,01
1996	2,46	2,62	1,49	1,00
1997	2,44	2,61	1,48	0,99
1998	2,48	2,60	1,47	1,00
1999	2,57	2,62	1,47	1,00
2000	2,65	2,66	1,46	0,99
2001	3,49	2,70	1,43	0,96
2002	3,85	2,68	1,42	0,96
2003	3,78	2,64	1,41	0,95
2004	3,85	2,62	1,40	0,95
2005	3,95	2,61	1,39	0,94
2006	4,11	2,63	1,40	0,95
2007	4,36	2,63	1,40	0,95
2008	4,49	2,58	1,38	0,94
2009	3,27	2,43	1,37	0,96
2010	3,42	2,46	1,37	0,96

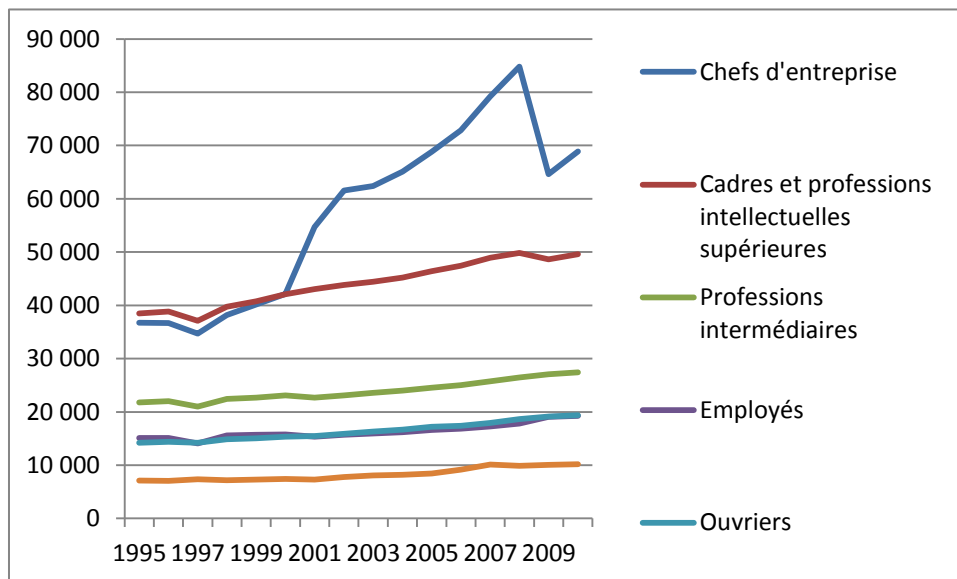
Champ : Les séries de salaire en EQTP portent sur le champ du secteur privé et des entreprises publiques hors agriculture France métropolitaine de 1995 à 1999 et France (Métropole et DOM) depuis 2000.

Source : INSEE, DADS définitifs (exploitation exhaustive).

L'examen des données par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, sur la période de 1995 à 2010, montre que les disparités salariales sont plus importantes chez les hommes. Un chef d'entreprise gagne 4,55 fois plus que l'ouvrier en 2008. Chez les femmes, ce ratio est égal à 3,90. Au centre de la distribution, pour les professions intermédiaires, la valeur du ratio est plus importante chez les femmes. En début de période, elles perçoivent un salaire valant 1,59 fois celui de l'ouvrière. En 2010, le ratio est égal à 1,47.

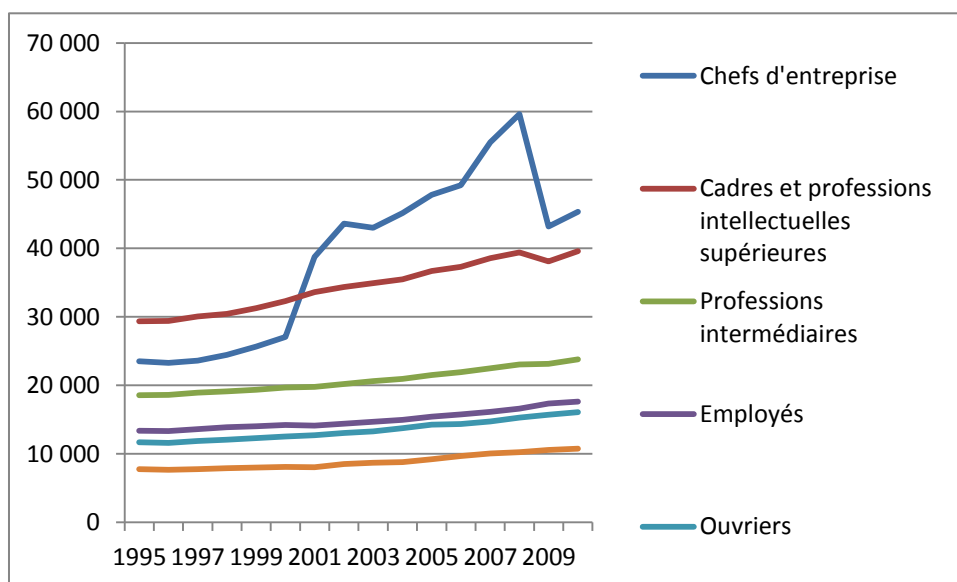


**Graphique 27 : Évolution des salaires nets annuels moyens des hommes par catégorie socioprofessionnelle de 1995 à 2010, en euros**



Champ : Les séries de salaire en EQTP portent sur le champ du secteur privé et des entreprises publiques hors agriculture France métropolitaine de 1995 à 1999 et France (Métropole et DOM) depuis 2000. Source : INSEE, DADS définitifs (exploitation exhaustive).

**Graphique 28 : Évolution des salaires nets annuels moyens des femmes par catégorie socioprofessionnelle de 1995 à 2010, en euros**

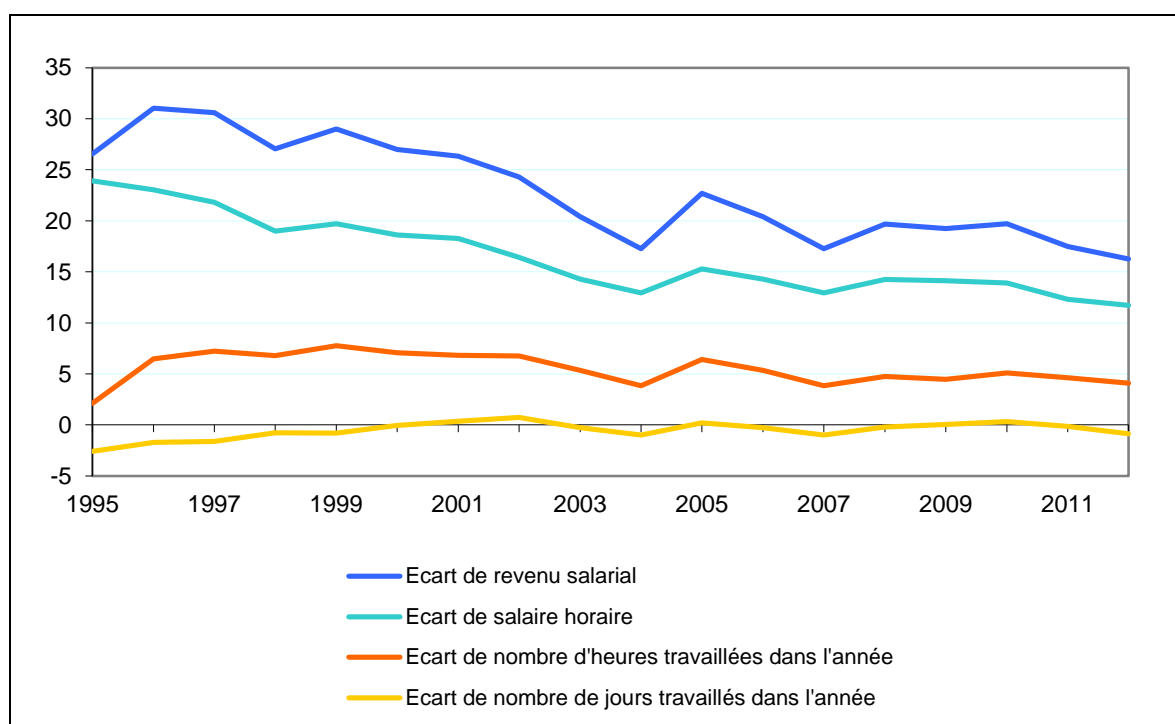


Champ : Les séries de salaire en EQTP portent sur le champ du secteur privé et des entreprises publiques hors agriculture France métropolitaine de 1995 à 1999 et France (Métropole et DOM) depuis 2000. Source : INSEE, DADS définitifs (exploitation exhaustive).

En ce qui concerne les départements français d'Amérique, Pierre-Éric Treyens (2015), Ali Benhaddouche (2015) et Benoît Hurpeau (2015)<sup>33</sup> estiment que les disparités salariales sont persistantes et stables dans les départements français d'Amérique. Ils relèvent des progrès vers la parité en étudiant l'évolution des écarts de revenu salarial, de salaire horaire et de nombre d'heures travaillées sur la période de 1995 à 2012.

Pour Ali Benhaddouche (2015) la réduction des inégalités salariales en Guadeloupe entre 1995 et 2003 se réalise essentiellement par la baisse des écarts de revenu salariaux en lien avec la féminisation des cadres. L'écart de salaire horaire passe de 24% à 12%. Cette diminution s'accroît surtout entre 2002 et 2012 puisque les inégalités sont divisées par huit en s'établissant respectivement à (-7,2%) et à (-0,9%) sur la période citée. Depuis 2004, les écarts tels qu'ils soient (revenu salarial, salaire horaire et nombre d'heures travaillées) se maintiennent chacun à leur niveau ce qui permet une certaine stabilité. Il conclut que l'inégalité salariale réelle est estimée à moins de 1% en tenant compte des différences liées aux emplois occupés, de l'âge et du secteur d'activité.

**Graphique 29 : Évolution des écarts en Guadeloupe de 1995 à 2012, en %**

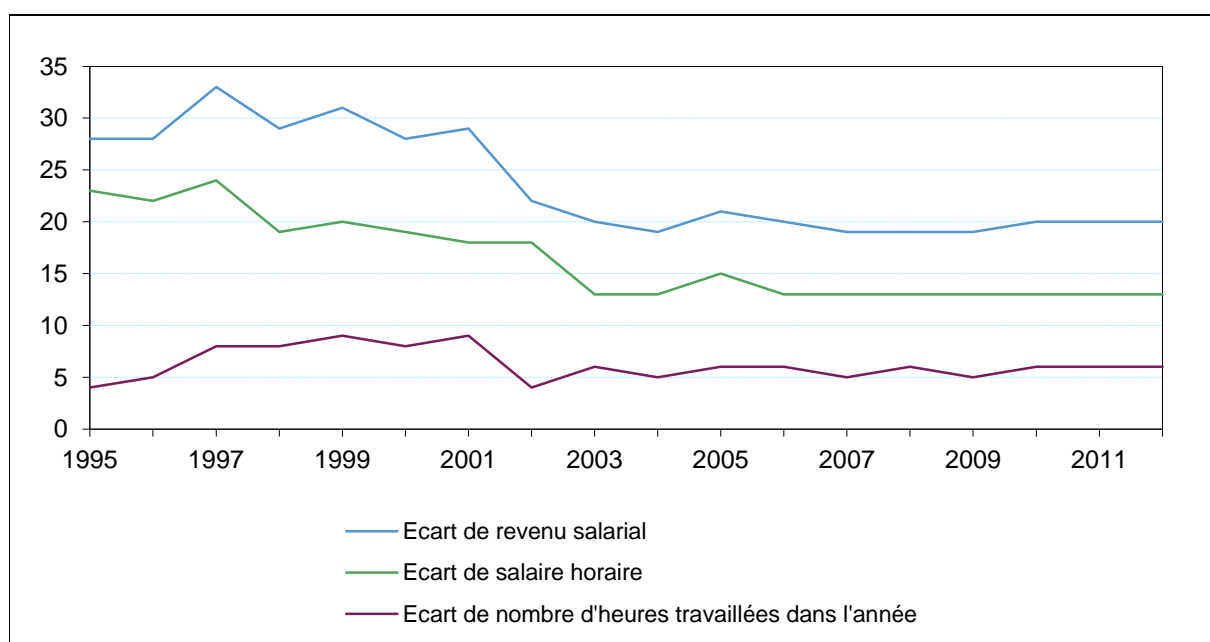


Source : INSEE, DADS, Fichiers salariés.

<sup>33</sup> L'étude de Pierre-Éric Treyens porte sur la Martinique, celle de Benoît Hurpeau sur la Guyane et Ali Benhaddouche étudie la Guadeloupe.

Pierre-Éric Treyens (2015) fait sensiblement le même constat pour la Martinique. Il observe une réduction de l'inégalité réelle estimée à 1,5%. Entre 1995 et 2003, la diminution des écarts de salaire découle principalement d'une réduction des écarts chez les employés et les professions intermédiaires. La stabilité des écarts salariaux est plus précoce qu'en Guadeloupe car elle est observée dès 2003. Les inégalités sont divisées par quatre entre 2002 et 2012 passant ainsi de (-6,1%) à (-1,5%).

**Graphique 30 : Évolution des écarts en Martinique de 1995 à 2012, en %**



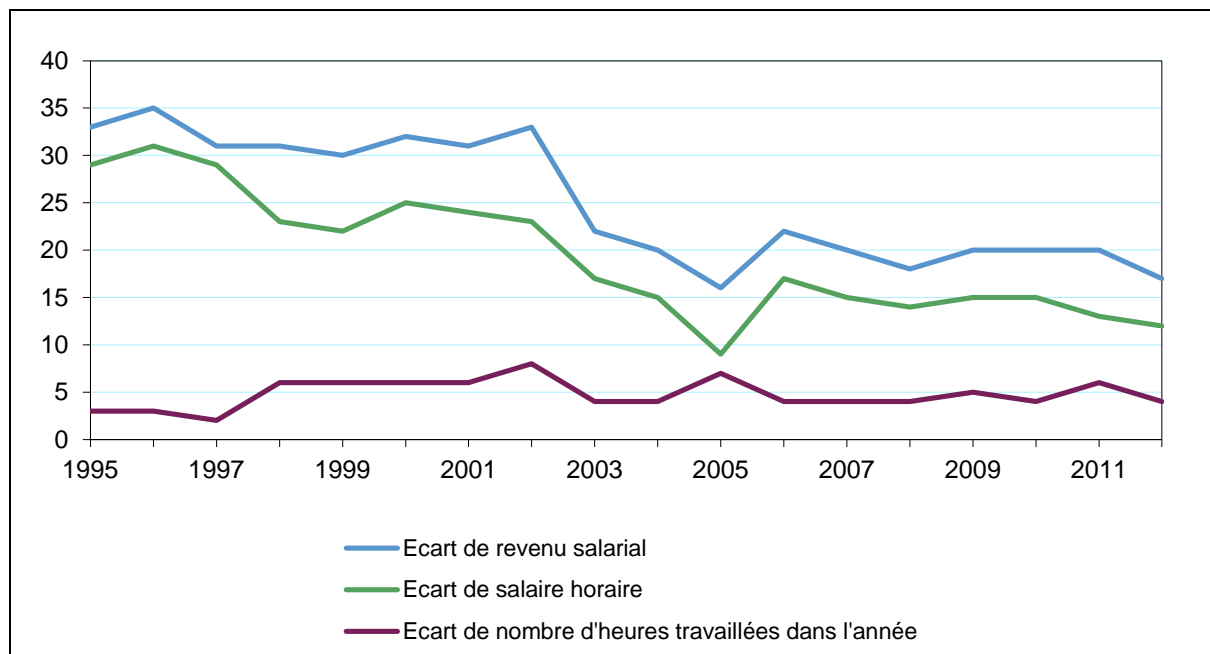
Source : INSEE, DADS, Fichiers salariés.

La situation de la Guyane se caractérise par une diminution des écarts de revenu salarial de seize points entre les hommes et les femmes depuis 1995. La féminisation des cadres explique pour partie la réduction des écarts de salaire horaire. L'inégalité salariale est divisée par sept entre 2002 et 2012 : elle passe de (-8,7%) à (-1,3%). Benoît Hurpeau (2015) obtient une inégalité réelle égale à 1,3%.

En comparant les départements entre-eux, en 1995, l'écart de revenu salarial est plus important en Guyane qu'aux Antilles : 33% contre 28% en Martinique et 27% en Guadeloupe. Cependant, la réduction est beaucoup plus rapide en Guyane puisqu'entre 1995 et 2012, elle est de seize points alors qu'en Guadeloupe et en Martinique, elle est respectivement de 11 et de 8 points. Au final, les résultats de ces trois auteurs mènent à conclure que c'est la Martinique qui affiche les écarts de revenu salarial, de salaire horaire et de nombre d'heures travaillées les plus importants en 2012. Cela ne correspond pas à nos précédents

développements. La Guyane s'est toujours distinguée par des salaires horaires nets horaires moyens toutes catégories confondues plus élevés en 2012 qu'aux Antilles.

**Graphique 31 : Évolution des écarts en Guyane de 1995 à 2012, en %**



Source : INSEE, DADS, Fichiers salariés.

En définitive, l'analyse des disparités salariales montre que les salaires dépendent des différentes caractéristiques du salarié (catégorie socioprofessionnelle, formation, qualification, sexe, âge, etc...), ou de celles de l'entreprise qui l'emploie (secteur d'activité, région, taille entreprise, etc...). Les influences entrecroisées c'est-à-dire les effets de structure rappellent la nécessité d'être prudent dans les conclusions. D'où l'importance de mobiliser différentes sources de données statistiques quand il s'agit d'étudier les différences de salaire. Il ne faut jamais raisonner sur une caractéristique prise isolément. Il semble que plusieurs de ces caractéristiques ont une incidence plus ou moins forte sur la dispersion des salaires.

## II - LA DISPERSION ET LA CONCENTRATION DES SALAIRES

En faisant référence à Serge d'Agostino et Gabriel Trombert (1992), la dispersion des salaires désigne les écarts de salaire entre individus à l'intérieur d'un même ensemble, par exemple, celui des femmes, ou celui des salariés. Si tous les individus de cet ensemble ont le même salaire, la dispersion est nulle. Pour mesurer la dispersion, l'un des instruments le plus

usité est le rapport interdécile  $D9/D1$ , c'est-à-dire le rapport entre le neuvième décile (les 10% des salariés les mieux payés se situant au-dessus) et le premier décile (les 10% des salariés se situent en-dessous). Cependant, les données dont nous disposons permettent l'utilisation du rapport interquartile  $Q3/Q1$ , qui donne une mesure relative des écarts entre les 25% les plus favorisés de la distribution des salaires et les 25% les moins aisés.

## A - La dispersion

Sur la période allant de 2009 à 2012, les inégalités se réduisent légèrement en Guadeloupe pour l'ensemble des catégories de revenu, le rapport interquartile  $Q3/Q1$  passe de 2,52 à 2,32. Cependant, il y demeure plus élevé qu'en France métropolitaine. Pour cette dernière, après une période de recul en 2010, les inégalités s'accroissent de nouveau et retrouvent leur niveau de 2009.

**Tableau 28 : Rapports interquartiles sur la période de 2009 à 2012 en Guadeloupe et en France métropolitaine**

		2009	2010	2011	2012
Guadeloupe	Hommes	2,33	2,26	2,24	2,19
	Femmes	2,74	2,46	2,54	2,48
	<b>Ensemble</b>	<b>2,52</b>	<b>2,33</b>	<b>2,38</b>	<b>2,32</b>
France métropolitaine	Hommes	1,82	1,81	1,83	1,84
	Femmes	2,19	2,02	2,10	2,13
	<b>Ensemble</b>	<b>2,00</b>	<b>1,92</b>	<b>1,98</b>	<b>2,00</b>

Champ : Revenu salarial annuel moyen net de prélèvements par salarié au lieu de résidence.  
Source : INSEE, DADS.

En 2009, en Guadeloupe, un quart des femmes les plus pauvres touche moins de 9 974 euros par an contre 12 551 euros par an pour les hommes. Mais le revenu salarial annuel moyen de ces femmes progresse de 15,9% entre 2009 et 2012, tandis que celui des hommes augmente de 10%. Le revenu salarial annuel moyen des 25% des femmes et des hommes les plus aisés connaît des taux de croissance plus faibles sur la période. En écarts absolus, c'est-à-dire en euros, le revenu salarial annuel moyen des femmes du troisième quartile augmente autant que celui des femmes du premier quartile.

**Tableau 29 : Évolution du revenu salarial annuel moyen net en euros entre 2009 et 2012 en Guadeloupe**

	25% les moins aisés		25% les plus aisés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2009	12 551	9 974	29 278	27 308
2012	13 810	11 558	30 228	28 677
Gain entre 2009 et 2012 en euros	1 259	1 584	958	1 359
Gain entre 2009 et 2012 en %	10%	15,90%	3,20%	5%

Champ : Revenu salarial annuel moyen net de prélèvements par salarié au lieu de résidence. Source : INSEE, DADS

En France métropolitaine, les femmes du premier quartile perçoivent un revenu salarial annuel moyen de 9 415 euros par an contre 14 287 euros annuels pour les hommes. Comme les guadeloupéennes, leur revenu salarial annuel moyen augmente sur la période mais dans des proportions bien moindres. En écarts absolus, ce sont les femmes du troisième quartile qui bénéficient de l'augmentation la plus importante.

**Tableau 30 : Évolution du revenu annuel moyen net entre 2009 et 2012 en France métropolitaine**

	France métropolitaine			
	25% les moins aisés		25% les plus aisés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2009	14 287	9 415	25 934	20 586
2012	14 778	10 264	27 143	21 852
Gain entre 2009 et 2012 en euros	491	849	1 209	1 266
Gain entre 2009 et 2012 en %	3%	9,00%	4,70%	6%

Champ : Revenu salarial annuel moyen net de prélèvements par salarié au lieu de résidence  
Source : INSEE, DADS

D'autres facteurs liés à l'emploi occupé semblent avoir une influence sur la dispersion des salaires. Ainsi, Pierre Graverol, Jérôme Lefranc et Fabien Toutlemonde (2016) évaluent ces effets des caractéristiques d'un emploi sur la dispersion des salaires horaires bruts. Leur étude sur les DADS 2012 montre que les salariés des DFA sont moins diplômés du supérieur qu'en France métropolitaine. Cependant, ils travaillent moins souvent à temps partiel, ce qui permet de soutenir le niveau moyen des salaires.

Les entreprises de grande taille (de 250 salariés ou plus) qui généralement offrent de meilleurs salaires sont moins nombreuses dans les DFA. Le tissu économique ultramarin constitué essentiellement de Petites et Moyennes Entreprises (PME) et de Très Petites Entreprises (TPE) versent des salaires bien moindres qu'en France métropolitaine. La part des

cadres et celle de l'industrie sont plus faibles dans les DFA. En revanche, l'impact des séniors de cinquante ans et plus (en Guyane) et des jeunes (en Martinique) est plus élevé qu'en France métropolitaine.

**Tableau 31 : Caractéristiques des emplois influant sur la dispersion des salaires horaires bruts, en 2012**

	Salaire horaire brut moyen (euros / heure)	Part des grandes entreprises <sup>34</sup> (%)	Part de l'industrie (%)	Part des CDI (%)	Part des cadres (%)	Part des temps partiel (%)	Part des jeunes de moins de 30 ans (%)	Part des séniors de 50 ans ou plus (%)	Part des diplômés du supérieur (%)
Guadeloupe	17,2	15,2	11,1	74,7	9,6	22,2	21,1	24,4	23,8
Martinique	18,0	13,6	14,0	73,3	11,1	17,8	28,7	21,7	24,9
Guyane	16,9	14,4	11,0	74,2	9,7	23,1	20,7	26,2	21,9
France métropolitaine	18,7	41,3	16,3	78,9	16,0	25,6	27,1	23,0	33,4

Note : La part de CDI, de cadres, de femmes, de jeunes et de séniors sont calculées en ramenant le nombre de postes de travail au nombre total de postes de la région. La part des diplômés du supérieur ramène le nombre de salariés ayant ce niveau de diplôme à l'ensemble de salariés travaillant dans la région.

Champ : France entière hors Mayotte. Salariés du secteur privé et entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus, les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles, les salariés des particuliers employeurs et les postes dont la rémunération brute est inférieure à 0,8 SMIC horaire brut.

Source : INSEE, DADS 2012.

La dispersion permet de mesurer l'écart entre les valeurs extrêmes ou les écarts par rapport à la valeur centrale d'une même population. À partir des déclarations fiscales publiées par la Direction des Finances publiques, il est possible de calculer des salaires moyens et médians pour les foyers fiscaux. Telles qu'elles sont affichées sur le site du ministère, ces données statistiques globales ne distinguent pas les traitements du secteur public des salaires du secteur privé. Elles ne renseignent ni sur les catégories socioprofessionnelles, ni sur la composition familiale.

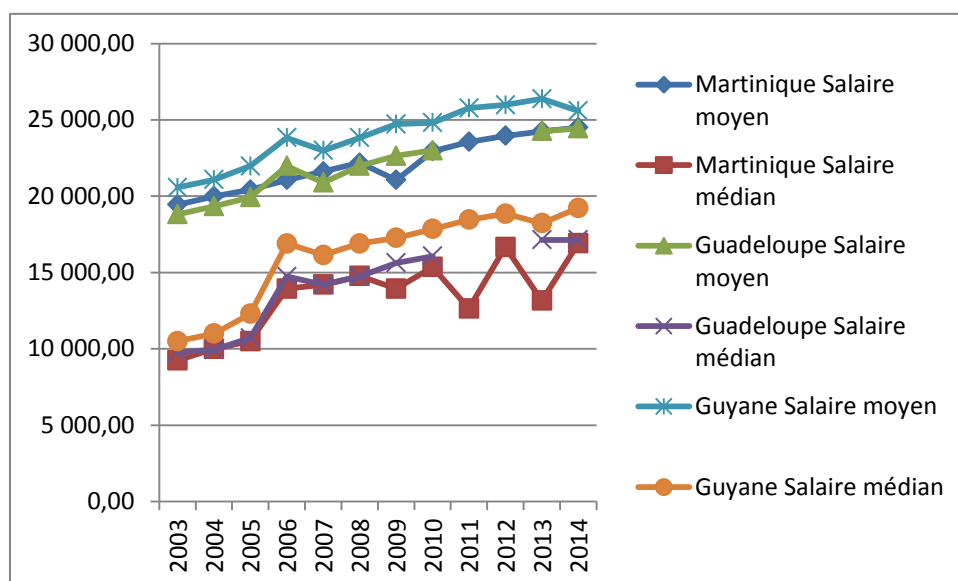
L'évolution des salaires moyens et médians sur la période allant de 2003 à 2014 laisse apparaître une progression plus rapide du salaire médian en Guyane. Il passe de 10 500 euros à 19 230 euros, soit une hausse tendancielle supérieure à 83%. Dans le même temps, le nombre de foyers fiscaux augmente de 46 539 à 59 803, soit 28,5%. En Martinique, le salaire médian varie de 9 245 euros à 16 923 euros, soit une élévation de 83%. Toutefois, le nombre de foyers fiscaux s'accroît de 8% passant de 126 460 à 136 529. Même si elle n'atteint pas les mêmes niveaux que les autres, la Guadeloupe affiche une évolution positive du salaire médian (+75,3%). De 9 782 euros en 2003, le salaire médian s'établit à 17 142 euros en 2014. Parallèlement, Le nombre de foyers fiscaux croît de 125 682 à 134 888, soit 7,3%. Il est à

<sup>34</sup> Il s'agit des entreprises de 250 salariés ou plus.

noter que pour les années 2011 et 2012, aucune valeur n'est indiquée du fait d'une incohérence des données.

Sur la période 2003-2014, l'évolution du salaire moyen est plus favorable en Guadeloupe que dans les deux autres DFA. L'élévation tendancielle est de 29,9% pour un salaire moyen passant de 18 818 euros à 24 440 euros. La Martinique se positionne en seconde place avec un salaire moyen qui progresse de 26,03%, en variant de 19 441 euros à 24 503 euros. En revanche, l'élévation du salaire moyen est moindre en Guyane puisqu'elle est égale à 24,38%, passant de 20 573 euros à 25 589 euros. Cela s'explique par le fait que le nombre de foyers fiscaux et le montant total des salaires sont beaucoup plus faibles en Guyane qu'aux Antilles. En 2003, les foyers fiscaux comptabilisés et les salaires versés en Guyane représentent environ 40% des foyers et des salaires des Antilles. En 2014, cette proportion s'élève à moins de 45% pour les foyers et 50% pour les salaires.

**Graphique 32 : Évolution des salaires moyens et médians dans les DFA de 2003 à 2014**



Source : source DGFIP et les calculs de l'auteur.

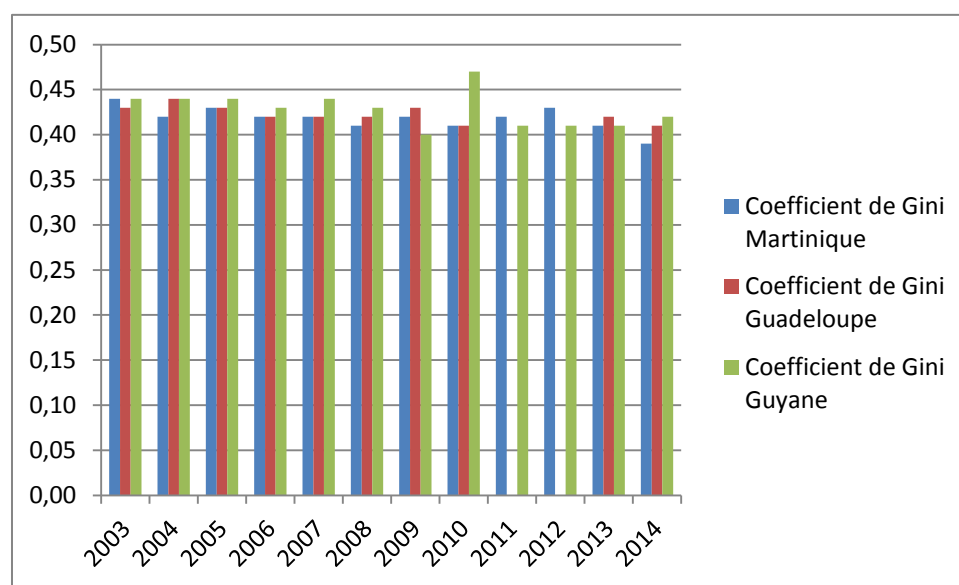
## B- La concentration

L'exploitation des données fiscales sur la période allant de 2003 à 2014 permet aussi de calculer les indices de concentration des salaires des foyers fiscaux des départements des Antilles et de la Guyane. Les indices de concentration obtenus varient dans une fourchette comprise entre 0,39 et 0,47. La Guyane est le département dont le coefficient de concentration



est toujours le plus élevé, il varie entre 0,41 et 0,47. En Martinique et en Guadeloupe, les indices de concentration sont souvent égaux, s'établissant entre 0,41 et 0,44. Il est à noter qu'en 2014, l'indice de concentration des revenus en Martinique diminue pour se fixer à 0,39. En sachant que dans la courbe de Lorenz, la diagonale (bissectrice) représente une situation d'égalité parfaite (droite d'équi-distribution), les indices de concentration obtenus permettent de tracer une courbe éloignée de cette diagonale. Il en découle que la concentration des revenus est plus forte dans les DFA qu'en France métropolitaine. Pour Françoise Rivière (2014), les Outre-mer sont des sociétés plus inégalitaires qu'en France métropolitaine même après redistribution des revenus. En 2011, en Martinique, l'indice de Gini est de 0,47 avant distribution et 0,41 après redistribution. Pour la France métropolitaine, l'indice est de 0,31 avant redistribution et de 0,29 après redistribution. Elle affirme que les politiques de redistribution sont moins réductrices des inégalités dans les DFA.

**Graphique 33 : Évolution du coefficient de Gini de 2003 à 2014 dans les DFA**



Source : source DGFIP et les calculs de l'auteur.

De manière générale, il existe trois types d'inégalités salariales dans les DFA : les inégalités salariales entre les individus, les inégalités salariales à l'intérieur des DFA entre les différentes communes, les zones d'emploi, les quartiers, et les inégalités salariales entre les DFA et la France métropolitaine. Les premières s'expliquent par l'ampleur du chômage qui ne permet pas à un nombre important d'ultramarins l'accès au marché du travail et donc aux revenus salariaux. Puis les différences d'éducation et de formation traitées par la théorie du capital humain sont aussi à l'origine des inégalités salariales. La notion de capital humain

(Piketty, 2008) est générale car elle inclut les qualifications proprement dites (diplômes, relations sociales...), l'expérience et plus généralement, toutes les caractéristiques individuelles qui ont un impact sur la capacité à s'intégrer au processus de biens et services. La relation qui est au cœur de la théorie du capital humain considère qu'en prolongeant ses études, un agent augmente ses revenus futurs : les revenus du travail s'élèvent avec le niveau scolaire et l'agent rationnel qui poursuit ses études espère l'augmentation de revenu qu'il percevra tout au long de sa vie active compensera le coût financier qu'il doit initialement supporter (Gurgand, 2005). Toutefois, l'investissement en éducation-formation n'a plus seulement d'implications techniques directes sur la productivité du travailleur, mais devient avant tout un outil de sélection, une manière de signaler ses capacités. Dans les DFA, la réduction des inégalités d'éducation passe par une élévation du niveau de qualification devant permettre une inclusion durable dans l'emploi. Le diplôme demeurant le meilleur rempart contre le chômage notamment des jeunes.

Ensuite, les inégalités intraterritoriales peuvent s'expliquer par les théories de la segmentation du marché. Pour Jean-Jacques Sylvestre (1978), la segmentation du marché du travail est globalement décrite à partir de la convergence de trois dimensions : stabilité ; rapports sociaux ; position de la main-d'œuvre dans différentes zones d'emploi. Ainsi, ce marché segmenté est grossièrement découpé en deux segments ou secteurs qui correspondent à deux modes de formation des salaires bien distincts. Dans les DFA, le secteur public est prédominant et offre des salaires annuels moyens nets supérieurs à ceux du secteur privé. Les compléments de rémunérations des fonctionnaires par effet de contagion entraînent à la hausse les salaires de la main-d'œuvre qualifiée du secteur marchand. D'où les écarts importants entre le salaire d'un cadre et d'un ouvrier. La dualité du marché du travail Antillou-guyanais s'observe aussi dans la répartition des zones d'emplois. La surreprésentation des professions du tertiaire intermédiaire (ou supérieur) dans une zone renforce les inégalités salariales avec la zone qui compte davantage de métiers agricoles.

Enfin, les inégalités salariales entre les DFA et la France métropolitaine sont liées à la différence du tissu (structure) économique. Les DFA ont une forte densité d'entreprises unipersonnelles. Celles-ci ne peuvent rivaliser ni en termes de débouchés, ni en termes de salaire avec les entreprises de France métropolitaine. Ensuite, avec des taux d'emploi plus faibles et une moindre qualification des emplois, les employeurs des DFA retiennent les salariés les plus expérimentés et qualifiés (leurs cadres) en leur offrant des salaires élevés.

## SECTION 2 : LES INÉGALITÉS DES REVENUS DISPONIBLES

Étudier les inégalités salariales conduit tout naturellement à considérer aussi les inégalités de revenus. Avec la persistance du chômage, les ménages français se soucient de plus en plus des moyens dont ils disposent pour échapper à l'endettement, à la pauvreté ou à la précarité. L'un de ceux-ci est leur revenu disponible net qui comprend « *l'ensemble des revenus d'activités, des transferts sociaux, les revenus du patrimoine et les loyers dits « imputés », y sont ajoutés les transferts monétaires, le tout est minoré des impôts directs (impôts sur le revenu, taxes d'habitation et foncière) »*<sup>35</sup>.

Le revenu disponible net des ménages est une variable incontournable dans le circuit économique puisqu'il représente exactement le pouvoir d'achat c'est-à-dire la quantité de biens et de services qu'ils peuvent s'offrir pour satisfaire leurs besoins de consommation et d'épargne (placements financiers, achat de biens d'investissement ou thésaurisation). Il est aussi un bon indicateur pour quantifier le niveau de vie des ménages et savoir ainsi s'ils sont dans une situation de pauvreté ou non. Dans le modèle keynésien simple, le Revenu ( $R$ ) est défini comme étant la somme de ses deux utilisations possibles (consommation ( $C$ ) et épargne ( $E$ )) auquel s'ajoute l'impôt ( $T$ ) et s'écrit :  $R = C + S - T$ . De fait, il peut être à la base d'une politique redistributive qui cherche à augmenter la propension à consommer des ménages, en leur attribuant des prestations sociales, ou en réduisant la fiscalité à laquelle ils sont soumis. Le Pacte de responsabilité et de solidarité<sup>36</sup>, présenté par le Président de la République, en 2013, lors des vœux aux français, prévoit pour les ménages des mesures de ce type : allègement de l'impôt sur le revenu pour 4,2 millions de ménages dès 2014 ; revalorisation du minimum vieillesse à huit cents euros en octobre 2014 ; versement d'une prime de quarante euros pour les retraités qui touchent moins de mille deux cents euros par mois ; revalorisation du RSA de 2% en septembre 2014 ; revalorisation exceptionnelle de l'allocation de soutien familial (de plus de soixante euros environ par an) et du complément familial (plus de deux cent seize euros par an environ).

---

<sup>35</sup> Forgeot, Gérard, et Celma, Cynthia, (2009), Les inégalités aux Antilles-Guyane : dix ans d'évolution, Publication de l'INSEE Antilles-Guyane associé aux CAF Antilles-Guyane, page 3.

<sup>36</sup> Pacte de responsabilité et de solidarité : du côté des entreprises, il doit permettre de baisser le coût du travail pour favoriser la création d'emplois ; et du côté des ménages, il doit permettre d'augmenter le pouvoir d'achat et en priorité celui des foyers modestes.

Cette mobilisation autour du pouvoir d'achat prend tout son sens dans les départements d'Outre-mer puisqu'il est reconnu qu'ils subissent un coût de la vie plus important qu'en France métropolitaine. Dans sa déclaration de politique générale, en 2012, le Premier ministre de l'époque a fixé trois priorités pour l'action gouvernementale dans les Outre-mer<sup>37</sup> : la lutte contre la vie chère ; la lutte contre le chômage ; l'ambition pour la jeunesse. Ces mesures sont d'autant plus attendues par les populations ultramarines qui ont montré leur exaspération, lors des mouvements sociaux de grande ampleur dans les DFA en 2009, puis à la Réunion en 2010 et à Mayotte en 2011. Ainsi, en 2011, John Baude écrit : « *Sans un plus grand dynamisme des dispositifs locaux, le revenu disponible par habitant dans les régions d'Outre-mer ne pourra converger vers celui des autres régions françaises* »<sup>38</sup>.

L'objet de cette section est de mettre en lumière l'évolution du revenu disponible net des ménages sur une longue période dans les départements français d'Amérique. Rarement effectuée même au niveau national, cette étude doit permettre de mieux appréhender l'évolution de la masse salariale dans les départements français d'Amérique en distinguant ce qui relève de la progression de l'emploi de ce qui relève du salaire moyen par tête (SMPT). Au quatrième trimestre 2014, l'emploi progresse en Martinique et en Guyane respectivement de +2,4% et +0,9% sur un an et baisse en Guadeloupe de 0,4%. De même, une hausse de la masse monétaire particulièrement forte est observée dans les DFA : la Martinique (+3,8%), Guadeloupe (+3,0%) et dans une moindre mesure en Guyane (+1,1%)<sup>39</sup>.

Le salaire minimum tenant une place importante dans l'économie ultramarine, la comparaison de son évolution avec celle du salaire moyen ou médian renchérit les controverses sur la portée de ses revalorisations. Celles-ci ont-elles réellement augmenté le revenu disponible net des ménages domiens surtout depuis son alignement au 1<sup>er</sup> janvier 1996? Cet effet du SMIC sur la masse salariale sera développé dans le chapitre suivant.

---

<sup>37</sup> Voir « *Les 30 engagements du Président de la République en faveur des Outre-mer* », dans le dossier de presse du 5 septembre 2012, sur le site du Ministère des Outre-mer.

<sup>38</sup> Baude, John, (2001), « Les effets des politiques sociale et fiscale sur les écarts de revenu entre ménages ultramarins et métropolitains », *Revue Politiques sociales et familiales*, n°106, pp. 65-81.

<sup>39</sup> Boulliung, Arnaud, Mosu-Nasr, Mihaela, Sévin, Elodie, et Hi, Zhang, (2015), « La masse salariale et l'emploi du secteur privé au quatrième trimestre 2014 », *ACOSS-STAT Conjoncture*, N° 208.

A contrario, l'évolution des revenus d'activités non salariaux est traitée d'autant plus que le nombre de travailleurs indépendants n'a cessé de croître durant les deux dernières décennies, surtout avec l'arrivée des auto-entrepreneurs. Les autres revenus notamment les revenus fonciers sont eux aussi pris en compte dans la mesure où ils constituent un apport plus que confortable pour ceux qui les perçoivent (loyers perçus, revenus des titres, obligations ou placements financiers).

Les ménages ont d'autres sources de revenus telles que les minima sociaux et les prestations sociales surtout lorsqu'ils sont privés d'emploi. D'ailleurs des études récentes ont montré que ces transferts sociaux contribuent davantage que les salaires dans la croissance du revenu disponible des ménages les plus défavorisés. Parmi les ménages ultramarins, une composante attire particulièrement le regard des responsables politiques, ce sont les retraités, du fait du vieillissement accéléré de la population. En effet, le nombre de retraités ne cesse de croître dans les DOM. En 2014, la Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS) a versé une pension à 57 914 personnes en Martinique, 55 852 en Guadeloupe, et 9 140 en Guyane.

Étudier le revenu disponible net des ménages oblige à prendre en compte la fiscalité, plus précisément les cinq contributions sociales qui d'une certaine façon, en 2015, obèrent les revenus perçus par les personnes physiques, en France : CGS (contribution sociale généralisée qui varie selon les revenus), CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale de 0,5%), prélèvement social de 4,5%, contribution additionnelle au prélèvement social de 0,3% et le prélèvement de solidarité de 2% (Maillot, 2015).

## **I – LES REVENUS PRIMAIRES**

Les revenus d'activité se placent au premier niveau de la formation du revenu des ménages. Ils représentent la participation des ménages au processus de production et correspondent à la répartition primaire. Ils sont constitués des salaires, des rémunérations des entrepreneurs individuels et des revenus de propriété (intérêts, dividendes et revenus fonciers). Ils s'obtiennent donc en exerçant une activité salariée ou non salariée (ou indépendante).

## **A- Les revenus d'activité salariée**

La masse salariale se définit comme l'ensemble des rémunérations brutes des salariés (hors cotisations patronales) c'est-à-dire tous les salaires et primes au cours de l'année considérée en excluant les salaires et traitements en nature. Elle désigne le montant total des rémunérations sur lesquelles repose le calcul des cotisations sociales salariales. Depuis 2010, elle inclut les rémunérations des apprentis et les assiettes des salariés bénéficiant de diverses exonérations dont les principales sont celles des centres communaux d'action sociale et des contrats de professionnalisation.

### **1) - La masse salariale du secteur privé**

Selon les données l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS) sur la période de mars 1997 à décembre 2014, la masse salariale est multipliée par 1,75 en Guyane, 1,39 en Guadeloupe, et 1,3 en Martinique alors que les effectifs salariés progressent respectivement de 38%, 73% et 29% entre mars 1997 et décembre 2014. En glissement trimestriel, elle progresse régulièrement au cours des mois de juin et décembre alors qu'elle diminue systématiquement au mois de mars sur la période étudiée. De même, plusieurs fois au cours du mois de septembre, il est observé un recul de la masse salariale. Ces résultats montrent une certaine concordance de l'évolution de la masse salariale dans les DFA.

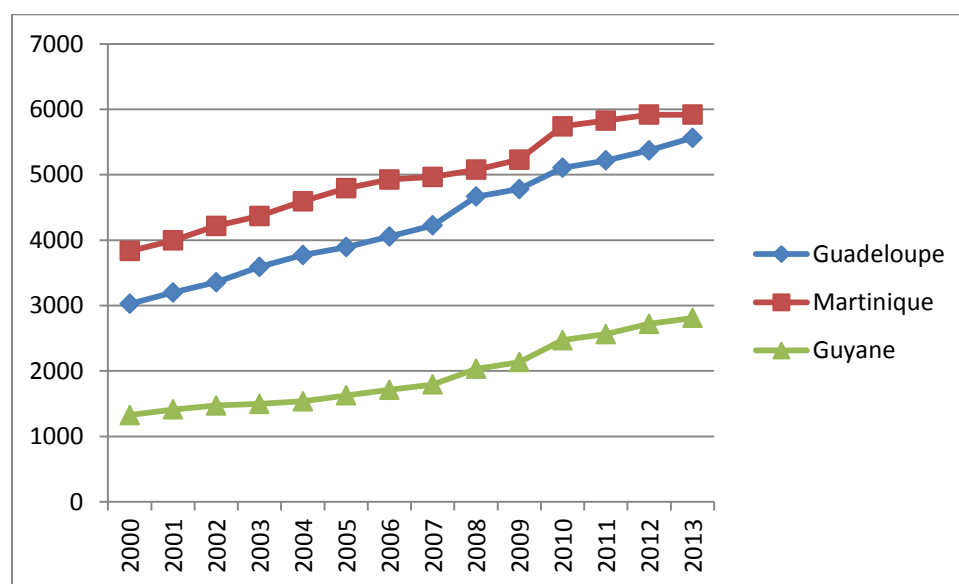
Dans l'étude de Xavier Paraire et Gérard Forgeot, en 2009, la masse salariale totale a progressé de 3,1% en glissement annuel en Martinique contre un recul de 1,9% pour la France métropolitaine (Paraire et Forgeot, 2010). C'est surtout la progression de 8,7% en glissement annuel du SMPT au second trimestre 2009 qui contribue à la bonne tenue de la masse salariale. Les augmentations de salaires<sup>40</sup> obtenues suite au mouvement de grève expliquent en partie cette évolution positive.

---

<sup>40</sup> Le 1<sup>er</sup> mars 2009 est instituée une prestation temporaire le revenu supplémentaire d'activité (RSTA) en attendant l'extension du revenu de solidarité active (RSA) au 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les DFA et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Il est versé trimestriellement aux salariés (titulaires d'un CDI, CDD, ou contrat d'intérim d'une durée égale ou supérieure à un mois) dont la rémunération est inférieure ou égale à 1,4 SMIC sur la base de 151,67 heures par mois (hors heures supplémentaires et complémentaires, hors bonus exceptionnel versé en application d'un accord régional interprofessionnel). Le décret n° 2009-602 du 27 mai 2009 a légalisé le RSTA.

L'INSEE confirme cette évolution mais avec d'autres résultats. Ainsi, sur la période de 2000 à 2013, la croissance de la masse salariale est régulière aux Antilles. Elle double de valeur en Guyane. Elle croît de 83,86% en Guadeloupe, de 54,42% en Martinique et de 112% en Guyane. En France métropolitaine, elle augmente de 45,44%. Les salaires et traitements bruts occupent une place prépondérante et constituent souvent les deux tiers de la masse salariale. Toutefois, en Guadeloupe, la part des salaires diminue sur la période passant de 72,6% à 68%. L'excédent brut d'exploitation des ménages « purs » (hors entreprises individuelles) et les revenus mixtes (excédent brut d'exploitation des entrepreneurs individuels) sont en net recul sauf en Guadeloupe. La part baisse de 28,2% à 10,8% en Martinique, de 30,6% à 22,7% en Guyane, et de 25% à 23% en France métropolitaine, alors qu'en Guadeloupe, elle augmente de deux points, de 23,2% à 25,2%. Les salaires et les traitements augmentent et entraînent à la hausse les cotisations sociales.

**Graphique 34 : Évolution de la masse salariale de 2000 à 2013 dans les DFA**



Source : INSEE- Comptes économiques régionaux des ménages- Base 2010. Calculs de l'auteur de la masse salariale = Salaires et rémunérations + Cotisations sociales + EBE et revenus mixtes.

La masse salariale est très importante car elle peut représenter 20 à 80% des charges d'une entreprise. Le pilotage efficace de la masse salariale est fondamental pour garantir la performance économique de l'entreprise, sa rentabilité. En 2017, elle conditionne plusieurs éléments tels que la subvention au Comité d'entreprise (0,2% de la masse salariale), la taxe d'apprentissage (0,68% de la masse salariale de l'année précédente) et le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (7% de la masse salariale hors salaire supérieur à 2,5 fois le SMIC).

## 2) - La masse salariale de la Fonction publique

Dans son rapport sur la masse salariale de l'État (2015), la Cour des comptes estime que sur la dernière décennie, l'évolution de la masse salariale publique est comparable à celle du secteur privé. La variation d'une année à l'autre de la masse salariale dépend de trois facteurs : l'évolution des effectifs (hors transferts de personnels à d'autres organismes) résultant de la différence entre recrutements et les flux de départs (son impact sur la masse est mesuré en multipliant la différence entre les nombres d'entrées et de départs, en équivalent temps plein, par le coût moyen des entrants) ; le glissement-vieillesse-technicité (GVT) négatif ou « effet de noria<sup>41</sup> » qui correspond à l'écart entre les coûts moyens des entrants et des sortants (son impact est mesuré en multipliant cette différence de coût par le nombre d'agents sortants) ; et enfin l'évolution des salaires moyens des agents présents au cours de ces deux dernières années (les présents-présents). Différentes mesures générales (revalorisation du point d'indice, garantie du pouvoir d'achat et alignement des bas salaires sur le SMIC), catégorielles (revalorisation du traitement ou du régime indemnitaire), individuelles (avancement à l'ancienneté ou promotion de grade ou de corps) ou diverses (qui ont un caractère non reductible<sup>42</sup>) influent aussi sur l'évolution des salaires moyens.

La croissance tendancielle de la masse salariale ne dépend pas uniquement de l'application de la législation et de la réglementation mais d'une politique qui combine les déterminants des trois facteurs. Les effectifs de la Fonction publique d'État baissent depuis le milieu des années deux mille alors que la masse salariale continue de progresser en valeur sous l'effet de la progression des rémunérations. Le gel du point d'indice depuis 2010 n'empêche pas aux agents d'obtenir des avancements individuels et de toucher des primes et des indemnités.

Depuis la crise de 2008-2009, le rythme de croissance de la masse salariale ralentit plus fortement dans le secteur public que dans le secteur privé. Enfin, le poids de la masse salariale publique dans le produit intérieur brut est plus important en France que dans la plupart des pays européens exception faite des pays scandinaves. En 2014, les dépenses de

---

<sup>41</sup> Effet noria : c'est l'impact sur la masse salariale de la différence de salaire moyen entre les entrants et les sortants.

<sup>42</sup> Les mesures diverses peuvent être les heures supplémentaires, les rachats de jours accumulés sur les comptes épargne-temps, les primes de mobilité, de départ ou d'accompagnement des restructurations, et les compléments de rémunération attribués aux militaires en opérations extérieures.



personnel pour les trois fonctions publiques s'élèvent à 278 milliards d'euros, soit près du quart de la dépense publique et 13% de la richesse nationale. Au total, sur la période 2011 à 2012, la masse salariale de l'État se stabilise mais, en 2014, elle repart à la hausse.

**Tableau 32 : Évolution tendancielle de la masse salariale de l'État, en millions d'euros**

	Référence années 2002-2012	Référence année 2013
Effectifs	-700	0
Rémunérations	+1350	+700
Mesures générales	+450	+100
Mesures catégorielles	+500	+300
GVT Solde	+300	+300
Mesures diverses	+100	0
Total	+650	+700
P. m. Inflation	1,75	1,75

Notes : P.m. est la moyenne IPC observée en 2002-2012 et prévue dans la LPFP 2012-2017 pour 2013-2017.

Source : Cour des comptes, 2015.

### 3) - Le salaire moyen par tête

Le salaire moyen par tête (SMPT) correspond au salaire annuel moyen brut par salarié. En exploitant les données en niveau fournies par l'ACOSS, sur la période de mars 1997 à décembre 2014, le SMPT augmente dans les trois départements passant ainsi de 4 360 euros à 7 539 euros pour la Guadeloupe, de 5 030 euros à 8 051 euros pour la Guyane, et de 4 208 euros à 7 507 euros pour la Martinique. Toutefois, cette progression a nécessité plus de paliers<sup>43</sup> en Guadeloupe et en Martinique (19) qu'en Guyane (15).

Il apparaît que le SMPT n'évolue pas toujours dans le même sens que la masse salariale et les effectifs salariés. Le SMPT augmente régulièrement en fin d'année au mois de décembre et diminue au mois de mars. Cette augmentation va de pair avec l'augmentation de la masse salariale sauf en septembre où le SMPT diminue alors que la masse salariale et les effectifs augmentent. Cette baisse du SMPT s'explique par la montée du temps partiel. Plus ce dernier se développe, plus le SMPT se réduit puisque le travail à temps partiel bénéficie d'un salaire à temps partiel.

<sup>43</sup> Palier : nouvelle valeur jamais atteinte auparavant.

**Tableau 33 : Évolution du SMPT, des effectifs salariés et de la masse salariale en Guadeloupe, de 2003 à 2010**

En %	SMPT	Effectif salarié	Masse salariale
Septembre 2003	-0,45	1,74	0,61
Septembre 2006	-1,28	1,30	0,03
Septembre 2007	-0,87	0,92	0,38
Septembre 2010	-0,27	0,90	1,49

Source : Acooss

**Tableau 34 : Évolution du SMPT, des effectifs salariés, de la masse salariale en Guyane de 1999 à 2010**

En %	SMPT	Effectif salarié	Masse salariale
Septembre 1999	-2,00	2,47	0,02
Septembre 2000	-0,57	2,89	0,76
Septembre 2008	-0,18	1,77	1,66
Septembre 2009	-0,55	1,32	0,01
Septembre 2010	-1,00	4,10	1,52

Source : Acooss

**Tableau 35 : Évolution du SMPT, des effectifs salariés et de la masse salariale en Martinique de 1999 à 2011**

En %	SMPT	Effectif salarié	Masse salariale
Septembre 1999	-1,04	1,25	1,26
Septembre 2000	-1,81	2,1	0,24
Septembre 2003	-0,58	1,01	0,14
Septembre 2005	-0,09	2,15	1,65
Septembre 2006	-,40	2,89	
Septembre 2007	-1,42	2,74	0,60
Septembre 2008	-1,17	0,37	0,30
Septembre 2009	-0,79	1,11	1,19
Septembre 2011	-0,52	0,81	0,24

Source : Acooss

La baisse du SMPT n'est pas toujours induite par une augmentation des effectifs. Il arrive aussi que le SMPT et l'effectif salarié diminuent alors que la masse salariale augmente. C'est le cas pour la Guadeloupe, en septembre 2011, où le SMPT décroît (-0,47%) tout comme l'effectif salarié (-0,49%) alors que la masse salariale progresse (+0,36%). Cependant, il est plus courant d'avoir une baisse simultanément des trois variables. Celle-ci se produit la plupart du temps au mois de mars. Cet effet démontre un recul de l'emploi. Il y a moins de salariés, ce qui entraîne un repli de la masse salariale et par conséquent le salaire moyen par tête subit automatiquement une baisse.

## **B- Les revenus d'activité non salariée**

Selon la définition du code du travail, un travailleur non salarié ou indépendant se distingue du salarié par l'absence de contrat de travail et par le fait qu'il n'y a pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre. Cette catégorie regroupe

les entrepreneurs individuels, les artisans, les commerçants, les travailleurs relevant d'une profession libérale etc... Le travailleur indépendant s'acquitte du paiement de ses cotisations sociales directement auprès des caisses dont dépend sa profession, ainsi qu'auprès de l'URSAFF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) pour la CSG (Contribution sociale généralisée), CRDS (Contribution au remboursement de la dette sociale) et cotisations d'allocations familiales. Sur le plan fiscal, ses revenus sont soumis au régime des BIC (Bénéfices industriels et commerciaux), des BNC (Bénéfices non commerciaux) ou encore des sociétés. Le travailleur indépendant s'inscrit au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés.

Laure Omalek et Laurence Rioux (2015) annoncent qu'en France, fin 2011, trois millions de personnes dirigent une entreprise, dans l'ensemble des secteurs d'activité : dont 2,8 millions sont entrepreneurs individuels « classiques », auto-entrepreneurs ou gérants majoritaires de société ; 168 000 ont un statut de salarié de leur entreprises (présidents ou directeurs généraux de société anonyme, président de société par actions simplifiées ou gérants minoritaires de société).

De manière générale, les revenus des non-salariés sont plus difficiles à appréhender que ceux des salariés en raison de l'absence de contrat de travail. Toutefois, depuis 2009, l'INSEE utilise deux sources administratives (ACOSS et CCMSA) couvrant tous les non-salariés travaillant en France. Toutefois, les revenus des aidants familiaux non déclarés, estimés à 100 000 personnes en 2009, ne sont pas tous traités par l'INSEE. Force est de constater qu'il existe une grande distance entre le revenu réel et le revenu déclaré des non-salariés.

Dans le dossier « Emploi et revenus des indépendants » (2015), les caractéristiques et les revenus nets mensuels moyens des non salariés concernent uniquement la France métropolitaine.

**Tableau 36 : Caractéristiques et revenus nets mensuels moyens des non-salariés en 2011**

	Effectif (en milliers)	Revenu mensuel moyen (en euros)		Répartition par secteur (en %)			
		Hors auto-entrepreneurs	Auto-entrepreneurs	Services aux entreprises et mixtes	Services aux particuliers (y compris santé)	Commerce et artisanat commercial	Construction
France métropolitaine	2 362	3 120	460	20,4	34,8	19,7	13,8

Champ : France métropolitaine, hors agriculture, y compris auto-entrepreneurs.  
Source : INSEE, base Non-salariés

De 2006 à 2011, s'observe hors agriculture une progression des effectifs de l'ordre de 26% surtout dans les services : conseil, design, informatique... Pour ces auteurs, 487 000 autoentrepreneurs sont économiquement actifs soit un non-salarié sur cinq hors agriculture. Pour l'ACOSS, une part significative des auto-entrepreneurs immatriculés ne dégage pas de chiffre d'affaires. Parmi les auto-entrepreneurs administrativement enregistrés en 2013, 72% d'entre-eux sont économiquement actifs, c'est-à-dire qu'ils déclarent un chiffre d'affaire positif.

### **C - Les revenus du patrimoine**

Pierre Lamarche, Nathalie Missègue et Maud Romani (2012) font le constat qu'en France métropolitaine, entre 1997 et 2009, la masse du patrimoine brut détenu par les ménages est multipliée par 1,9 en euros constant. Cette progression découle en grande partie de l'augmentation des prix de l'immobilier : les prix des logements construits avant 1998 expliquent les deux tiers de la hausse, et ceux des logements construits entre 1997 et 2010 en représentent près d'un quart. Le patrimoine financier des ménages s'accroît de 39% sur la période.

Cependant, l'évolution d'ensemble masque de fortes disparités au sein de la population avec pour résultat une augmentation des inégalités. Les auteurs notent que la masse du patrimoine détenue par les 30% des ménages les moins bien dotés augmente à un rythme légèrement inférieur à l'inflation sur la période. Les ménages propriétaires de leurs logement principal capitalisent l'essentiel de la hausse de la masse du patrimoine. Il en ressort que les 10% des ménages les mieux dotés possèdent en moyenne 35 fois plus de patrimoine que les 50% les moins dotés fin 2009 contre 30 fois plus à la fin de l'année 1997. En outre, les inégalités sont très fortes entre les ménages qui sont locataires et les propriétaires.

Cette composante immobilière connaît aussi une embellie dans les départements français d'Amérique. L'enquête Patrimoine réalisée par l'INSEE prend en compte les départements d'Outre-mer depuis la fin de l'année 2009 début 2010 sous l'impulsion du Centre National de l'Information Statistique (CNIS). Toutefois, seules la Guadeloupe et la Réunion ont réalisé cette enquête et produit des résultats locaux.

Ali Benhaddouche (2014) considère qu'en Guadeloupe, les disparités de patrimoine, liées au phénomène d'accumulation, sont supérieures aux disparités de revenus. Elles sont assez proches de celles de France métropolitaine mais avec une différence de composition : la composante immobilière est plus importante que la composante financière chez les ménages guadeloupéens. Ainsi, en Guadeloupe, les 10% des ménages les plus modestes possèdent un patrimoine (1 755 euros) qui représente 2,3% du patrimoine médian (77 109 euros). Les 10% des ménages les mieux dotés ont un patrimoine cinq fois supérieur au patrimoine médian. En comparaison, les 10% des ménages les plus aisés de France métropolitaine bénéficient d'un patrimoine (552 309) qui est 3,7 fois supérieur au patrimoine médian (150 177 euros). Les ménages les plus modestes guadeloupéens perçoivent des revenus plus modestes que leurs homologues métropolitains qui ne leur permettent pas de se constituer un patrimoine plus élevé.

**Tableau 37 : Montants de patrimoine brut en 2010, en Guadeloupe et en France métropolitaine, en euros**

	Guadeloupe		France métropolitaine	
	Revenu	Patrimoine	Revenu	Patrimoine
D1	8 420	1 755	12 200	2 710
D2	10 800	5 008	15 800	7 689
D3	13 600	17 105	19 200	20 627
D4	15 400	39 814	22 900	76 242
Médiane	18 300	77 109	27 100	150 177
D6	22 700	119 529	32 000	210 131
D7	27 200	180 449	37 400	270 020
D8	35 500	255 013	44 800	358 347
D9	50 600	402 084	57 900	552 309
Rapport D9/D1	4,22	145,31	3,67	132,23
Rapport D9/D5	2,77	5,21	2,14	3,68
Indice de Gini	0,41	0,66	0,36	0,65

Champ : Ménages résidant en Guadeloupe.

Source : INSEE, Enquête Patrimoine 2009-2010.

De manière générale, les ménages des départements français d'Amérique se sont constitué un patrimoine essentiellement immobilier en bénéficiant de dispositifs, qui n'existent pas en France métropolitaine, tels que le logement évolutif social (LES) en auto-construction partielle, qui devient propriété du ménage dès l'entrée dans les lieux. La pratique du « Coup de main » par les amis et parents permet de construire sur un terrain familial à moindre frais. Enfin, les dispositifs de défiscalisation favorisent l'accession à la propriété aux ménages des classes moyennes.

## II - LES REVENUS DE TRANSFERT

Les revenus de transfert représentent le second niveau de la formation du revenu des ménages. Cette socialisation du « revenu des ménages » permet d'aboutir au revenu disponible par le jeu des prélèvements obligatoires (transferts négatifs) et prestations sociales et fourniture de services publics (transferts positifs). Selon Ali Benhaddouche (2014), les transferts sociaux sont un élément fondamental de la politique de redistribution des pouvoirs publics qui permet d'atténuer les écarts d'un bout à l'autre de la distribution des revenus. Le système socio-fiscal joue un rôle d'amortisseur surtout pour les ménages les plus modestes situés dans le bas de la distribution.

En étudiant les données des comptes régionaux de l'INSEE pour l'année 2000, John Baude (2011) affirme que les prestations sociales en espèces qui couvrent les minima sociaux, les indemnités de chômage, les allocations familiales, les aides au logement, les allocations de dépendance et surtout les retraites représentent près de 40% du revenu disponible brut des ménages avant impôts directs et cotisations sociales.

Les prestations légales (ou sociales) versées par les Caisses d'allocations familiales sont regroupées en quatre catégories :

- la prestation liée à la naissance (PAJE) ;
- les prestations d'entretien : Allocations Familiales (AF), Allocation de Rentrée Scolaire (ARS), Complément Familial (CF), Allocation de Soutien Familial (ASF), Allocation d'Éducation d'Enfant Handicapé (AEEH), et Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) et son complément ;
- les aides au logement : Allocation de Logement Familiale (ALF), Allocation de Logement Sociale (ALS), et Aide Personnalisée au Logement (APL) ;
- les prestations de revenu garanti visant à compléter les ressources de leur titulaires à concurrence d'un seuil de revenu défini : Revenu de Solidarité Active (RSA), Allocation d'Adulte Handicapé (AAH) et ses compléments et Revenu de Solidarité (RSO).

En 2015, plus de 11,8 million d'allocataires reçoivent au moins une des prestations mentionnées : 1,3 million en France métropolitaine et 0,5 million dans les DOM. Ces prestations concernent 31,1 millions de personnes dont 13,8 millions d'enfants. 6,5 millions d'allocataires ne perçoivent qu'une seule allocation : les bénéficiaires qui reçoivent

l'allocation de logement sociale sont les plus nombreux (1,8 million). Ensuite ce sont les bénéficiaires des allocations familiales (1,5 million) suivis des aides personnalisées pour le logement (1 million). En revanche, 490 000 allocataires perçoivent cinq prestations ou plus. Le montant mensuel moyen des prestations directes – toutes prestations confondues – s'établit à 425 euros en France métropolitaine et 555 euros dans les DOM.

## **A - Les prestations familiales**

Dans son étude sur les revenus des français, le Centre d'Étude des Revenus et des Coûts (CERC,1977) précise que les prestations familiales apparaissent au lendemain de la première guerre mondiale, sous l'impulsion de chefs d'entreprise du secteur privé. Elles sont généralisées à toutes les familles salariées en 1932. À la création de la Sécurité sociale, une « Charte des prestations familiales » est instituée par la loi du 22 août 1946. Depuis 1967, la Caisse Nationale des Allocations Familiales assure la coordination administrative au niveau national. Cependant, l'alignement des législations dans les DOM a demandé plusieurs années et de nos jours des spécificités perdurent en particulier dans les conditions d'éligibilité des prestations ou leur barème (Donné, 2014)

Arlette Gautier (2014) reconnaît que la politique familiale volontariste s'est appliquée de manière différenciée voire discriminatoire dans les départements d'Outre-mer. Si une quasi-égalité sur le plan du droit est atteinte actuellement, des différences persistent dans la nature et les montant des prestations. Les prestations sociales et familiales jouent un rôle important pour la cohésion sociale et la survie de la population des départements d'Outre-mer puisqu'elles sont les seules ressources déclarées pour un quart des allocataires CAF Outre-mer. (Forgeot et Celma, 2009). Selon Stéphane Donné (2014), en 2013, à cause de la faiblesse de leur revenu, environ 60% de la population ultramarine bénéficient de prestations familiales contre 47% en France métropolitaine. Dans les DOM, un foyer sur deux dépend entièrement des prestations versées par la CAF contre un foyer sur cinq en France métropolitaine.

### **1) – Les prestations liées à la naissance**

Instrument incontournable d'une politique familiale favorisant le « libre choix » du travail ou de son interruption lors de la venue d'un enfant, la prestation d'accueil du jeune

enfant (PAJE), créée en 2004, est étendue immédiatement dans les départements d’Outre-mer. Elle facilite le retrait du marché du travail ou l’emploi de nourrices ou d’assistantes maternelles au domicile de l’employée ou de l’employeur. La PAJE est un droit social dont l’octroi dépend en partie des conditions d’activité antérieures et du versement de cotisations sociales.

Stéphane Donné (2014) fait mention d’une baisse de 6% de la PAJE dans les DOM entre 2008 et 2012 qu’il explique par des effets démographiques. Le nombre d’enfants de zéro à six ans qui ouvrent droit à la PAJE diminue aux Antilles (17% en Martinique et 11% en Guadeloupe) mais augmente en Guyane (9%). L’évolution de la PAJE entre 2010 et 2015 confirme une baisse globale de 22% du nombre d’allocataires aux Antilles-Guyane avec des situations contrastées : (-5 881) en Guadeloupe et (-4 021) en Martinique contre (+269) en Guyane. Les montants versés se réduisent de 4,9% aux Antilles tandis qu’ils s’accroissent de 11,8% en Guyane. Au total, il est enregistré une baisse de 0,16% des montants distribués.

**Tableau 38 : Les prestations liées à la naissance en 2010 et 2015 dans les DFA**

2010	Guadeloupe	Guyane	Martinique	2015	Guadeloupe	Guyane	Martinique
<b>PAJE Primes de naissance et d'adoption</b>				<b>PAJE Primes de naissance et d'adoption</b>			
Nombre de bénéficiaires	341	334	291	Nombre de bénéficiaires	294	359	264
Montants versés	4 750	3 894	3 882	Montants versés	2 660	2 902	2 083
<b>PAJE Allocation de base</b>				<b>PAJE Allocation de base</b>			
Nombre de bénéficiaires	14 958	11 111	11 925	Nombre de bénéficiaires	11 234	12 208	9 681
Montants versés	34 476	24 976	26 944	Montants versés	30 280	28 877	22 570
<b>PAJE CLCA-COLCA (Complément d'activité)</b>				<b>PAJE CLCA-COLCA (Complément d'activité)</b>			
Nombre de bénéficiaires	1 257	439	1 109	Nombre de bénéficiaires	584	356	557
Montants versés	6 306	2 023	5 366	Montants versés	3 428	1 656	2 687
<b>PAJE CMG Structure</b>				<b>PAJE CMG Structure</b>			
Nombre de bénéficiaires	24	0	42	Nombre de bénéficiaires	245	41	282
Montants versés	181	0	515	Montants versés	2 033	202	2 457
<b>PAJE CMG Assistante Maternelle</b>				<b>PAJE CMG Assistante Maternelle</b>			
Nombre de bénéficiaires	913	272	607	Nombre de bénéficiaires	1 268	375	851
Montants versés	7 687	2 163	5 801	Montants versés	14 247	3 571	8 512
<b>PAJE CMG Garde à Domicile</b>				<b>PAJE CMG Garde à Domicile</b>			
Nombre de bénéficiaires	81	76	81	Nombre de bénéficiaires	111	139	72
Montants versés	337	337	381	Montants versés	624	655	361

Source : CNAF.

## 2) - Les prestations d’entretien

Arlette Gautier (2014) affirme que, depuis le gouvernement socialiste de 1981, le principe de l’égalité sociale se substitue à la « parité sociale ». Cependant, elle observe que des différences au détriment des DOM persistent aussi bien dans les prestations sociales versées que dans les modes d’attribution et leurs montants. Contrairement aux familles



métropolitaines qui perçoivent des allocations familiales à partir du deuxième enfant, celles d’Outre-mer deviennent allocataires dès leur premier enfant mais pour un montant très faible<sup>44</sup>. De même, le complément familial est versé dans les DOM aux familles qui ont au moins un enfant de trois à cinq ans alors qu’en France métropolitaine, il est perçu jusqu’au 21 ans. Le seuil de ressources pour l’éligibilité à la prestation est inférieur à celui fixé en France métropolitaine. Son montant est sensiblement inférieur dans les DOM : en France métropolitaine (169 ou 186 euros) et dans les DOM (96 ou 106 euros). Par ailleurs, les travailleurs indépendants des DOM n’ont droit aux allocations familiales que s’ils sont à jour de leurs cotisations sociales alors que cette condition n’existe pas en France métropolitaine.

Dans l’ensemble, le nombre de bénéficiaires des prestations d’entretien diminue fortement entre 2010 et 2015 : CF (-46,7%), AF (-8,7) et ASF (-7,4%). Quant aux montants distribués, ils baissent aussi de 0,4%. Toutefois, le nombre d’allocataires de l’AEEH croît de manière exceptionnelle (+53,5%) dans les DFA. En outre, la Guyane se démarque avec une hausse de 15,4% de ses allocataires toutes prestations confondues.

**Tableau 39 : Les prestations d’entretien en 2010 et 2015 dans les DFA**

2010	Guadeloupe	Guyane	Martinique	2015	Guadeloupe	Guyane	Martinique
<b>Allocations Familiales (AF)</b>				<b>Allocations Familiales (AF)</b>			
Nombre de bénéficiaires	63 817	28 064	51 166	Nombre de bénéficiaires	53 905	31 962	45 762
Montants versés	109 052	84 169	82 282	Montants versés	100 000	100 883	72 077
<b>Complément familial (CF)</b>				<b>Complément familial (CF)</b>			
Nombre de bénéficiaires	7 548	4 290	16 386	Nombre de bénéficiaires	5 798	4 607	4 643
Montants versés	8 673	4 677	18 126	Montants versés	8 750	6 127	6 256
<b>Allocation de Soutien Familial (ASF)</b>				<b>Allocation de Soutien Familial (ASF)</b>			
Nombre de bénéficiaires	25 141	10 532	23 797	Nombre de bénéficiaires	22 381	12 273	20 726
Montants versés	42 407	22 399	39 998	Montants versés	44 502	29 309	38 444
<b>Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH)</b>				<b>Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH)</b>			
Nombre de bénéficiaires	1 631	680	1 345	Nombre de bénéficiaires	2 292	1 432	1 888
Montants versés	6 906	3 355	5 383	Montants versés	8 613	4 701	6 089

Source : CNAF.

### 3) - Les aides au logement

Pour Arlette Gautier (2014), les aides au logement qui existent en France métropolitaine depuis 1948 sont étendues en 1976 et en 1980 dans les DOM. Toutefois, Stéphane Donné (2014) fait le constat que les montants versés en Outre-mer sont différents

<sup>44</sup> Les allocations familiales versées à partir du premier enfant : 23,78 euros pour un enfant à compter d’avril 2014. Les bornes d’âge pour les majorations sont différentes : 11 et 16 ans contre 14 ans en France métropolitaine.

même si la formule de calcul et les conditions d'éligibilité sont identiques, certains paramètres de la formule diffèrent. Par ailleurs, l'aide personnalisée n'existe pas dans les DOM.

L'évolution des aides au logement entre 2010 et 2015 montre un recul de 1,3% du nombre de bénéficiaires des allocations de logement familiale contre un accroissement de 15,3% des allocataires des aides au logement sociale dans les DFA. De fait, les montants distribués pour l'ALF diminuent de 33,5% alors que le montant des ALS est multiplié par 3,8.

**Tableau 40 : Les aides au logement en 2010 et 2015 dans les DFA**

2010	Guadeloupe	Guyane	Martinique	2015	Guadeloupe	Guyane	Martinique
<b>Allocation de Logement Familiale</b>				<b>Allocation de Logement Familiale</b>			
Nombre de bénéficiaires	26 601	9 315	22 341	Nombre de bénéficiaires	24 229	11 915	21 361
Montants versés	104 113	38 110	84 007	Montants versés	114 672	52 467	86 439
<b>Allocation de Logement Sociale</b>				<b>Allocation de Logement Sociale</b>			
Nombre de bénéficiaires	15 909	3 358	14 889	Nombre de bénéficiaires	17 630	4 732	17 028
Montants versés	36 953	8 456	34 688	Montants versés	47 696	12 165	41 804

Source : CNAF.

## B - Les minima sociaux

La Caisse nationale d'allocations familiales définit les minima sociaux comme des « *prestations sociales non contributives, c'est-à-dire sans contrepartie de cotisations, attribuées sous conditions de ressources en vue d'assurer à l'individu et à sa famille un revenu minimum* ». Le système de protection sociale français commence avec la création en 1930 de la pension d'invalidité et s'étend jusqu'au RSA entré en vigueur en 2009.

Dans son étude sur les bénéficiaires des minima sociaux, Mathieu Calvo (2015) comptabilise en fin 2013, 4,02 millions de personnes allocataires de l'un des neuf minima sociaux qui existent en France. Il avance qu'avec les conjoints et les enfants, ce sont 7,1 millions d'individus qui sont couverts par ces minima, soit 10,9% de la population française contre 10,4% fin 2012. En 2013, les dépenses d'allocations de ces neuf minima s'élèvent à 22,9 milliards d'euros, soit 1,1% du PIB.

Les départements français d'Amérique sont particulièrement concernés par ces minima sociaux qui viennent suppléer le manque d'emploi et offrir aux ménages touchés par le chômage des moyens de subsistance. Dans ce paragraphe, seront étudiés uniquement le

Revenu Minimum d'Insertion (RMI), l'Allocation de Parent Isolé (API), le Revenu de Solidarité Active (RSA) et le revenu de solidarité (RSO)<sup>45</sup>.

### 1) - Le revenu minimum d'insertion (RMI)

Créé par la loi n° 88-1088 du 1<sup>er</sup> décembre 1988, le revenu minimum d'insertion (RMI) constitue « l'un des éléments d'un dispositif global de lutte contre la pauvreté tendant à supprimer toute forme d'exclusion, notamment dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la formation, de la santé et du logement »<sup>46</sup>. Le montant appliqué dans les DOM est inférieur de 20%<sup>47</sup> à celui de la France métropolitaine jusqu'à son alignement en 2002. Cette différence permet de maintenir un écart significatif entre le SMIC local (correspondant à 78% du SMIC national) et le revenu minimum. Le principe d'alignement du RMI DOM sur celui de la France métropolitaine est acté dans la loi d'orientation pour l'Outre-mer promulguée en décembre 2000. Le processus de rattrapage s'opère en deux temps : une réduction du différentiel de sept points en 2001 puis l'alignement total en 2002. Sur la période 2004-2008, la Chambre régionale de comptes (2011) indique que le montant moyen du RMI<sup>48</sup> dans les DOM est supérieur à celui de la France métropolitaine.

**Tableau 41 : Montant moyen du RMI depuis 2004 à 2008**

En euros	2004	2005	2006	2007	2008
Martinique	359	375	385	401	416
DOM	370	392	400	404	412
France métropolitaine	368	377	384	391	399

Source : Chambre régionale des comptes d'après Conseil général et CAF. Le calcul est le suivant : montant total du RMI/nombre de bénéficiaires annuels CAF/12.

Sur la période allant de 1993 à 2005, le nombre d'allocataires du RMI connaît une croissance régulière dans les départements français d'Amérique. En 2006, une première baisse

<sup>45</sup> Les minima sociaux non étudiés sont : les allocations chômage du régime de solidarité [allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation équivalent retraite de remplacement (AER-R), allocation transitoire de remplacement (ATS-R)]; les allocations du minimum vieillesse [allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) et allocation veuvage (AV)]; les allocations supplément d'invalidité (ASI) et supplément vieillesse (ASV) ; l'allocation adulte handicapé (AAH).

<sup>46</sup> Lebrun, Lucie, (2012), « 2011, année du RSA », *Antiane*, INSEE Guyane, N° 75, page 30.

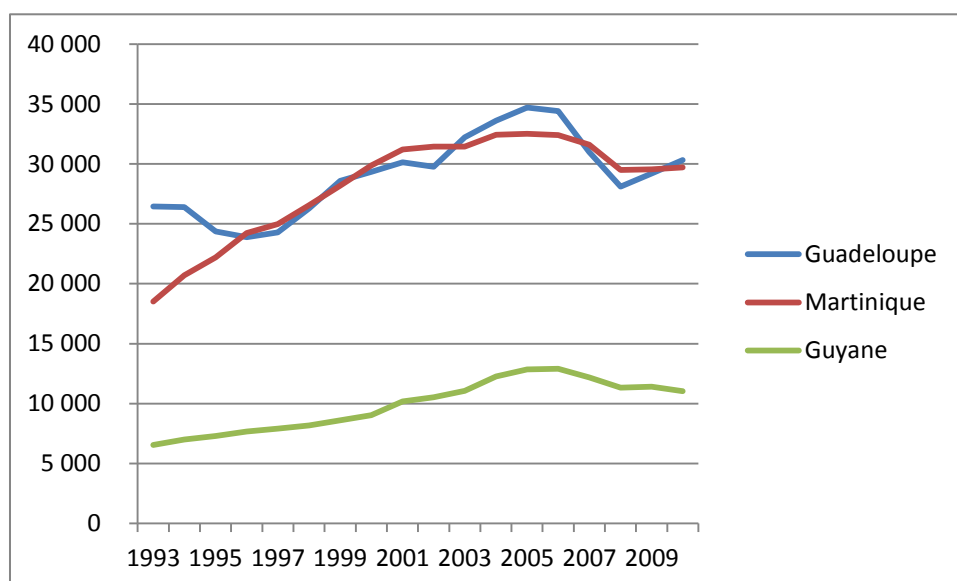
<sup>47</sup> Le décret d'application du 20 janvier 1989 fixe le montant du RMI dans les DOM à 80% de celui de la France métropolitaine. Les 20% restant représentent la « créance de proratisation du RMI » affectée au financement de divers programmes d'insertion majoritairement consacré au logement social.

<sup>48</sup> Montant moyen du RMI : montant total du RMI / nombre de bénéficiaires annuels CAF / 12.

s'observe sur l'ensemble du territoire français conséquence probable de la mise en œuvre des dispositifs de contrat d'insertion issus de la loi n° 2003-1200 du 18 décembre 2003 qui institue le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA). C'est un contrat de travail destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiaires du RMI rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Dans son article 54, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 étend le bénéfice du CI-RMA aux titulaires de l'allocation de parent isolé et de l'allocation spécifique (Boula, 2010). Entre 2005 et 2006, le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois de catégorie 1 baisse de 9% et de 11% pour les demandeurs de catégories 2 et 3.

En 2008, une seconde diminution du nombre d'allocataires du RMI peut s'expliquer par le nombre de bénéficiaires entrés dans le dispositif du revenu de solidarité (RSO). Le RSO est mobilisé comme une issue au RMI dans les DFA. Au total en 2008, 55% en Guadeloupe, 40% en Guyane et 20% en Martinique des bénéficiaires potentiels sont entrés dans le dispositif RSO.

**Graphique 35 : Nombre de bénéficiaires du RMI dans les DFA de 1993 à 2010**



Source : CAF.

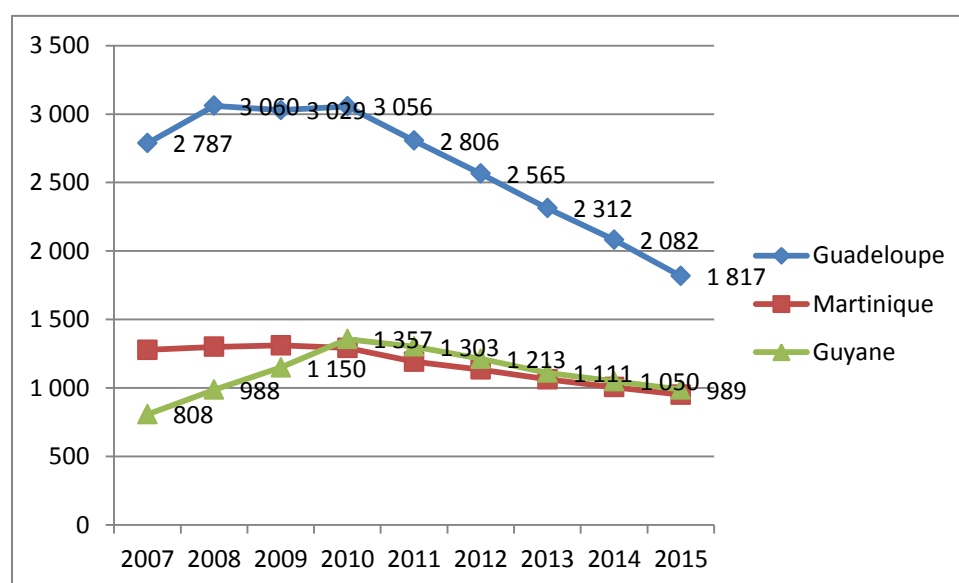
## 2) - Le revenu de solidarité (RSO)

Le revenu de solidarité (RSO) n'existe que dans les DOM. Mis en place en décembre 2001, il peut être attribué aux personnes de cinquante ans ou plus (cinquante-cinq ans à partir du 1<sup>er</sup>

janvier 2011) qui ont perçu de façon continue le RMI depuis au moins deux ans et qui s'engagent à quitter le marché du travail et de la formation professionnelle. Cette allocation n'octroie pas de majoration en cas de présence de conjoint ou d'enfants. Le fascicule des prestations légales au 31 décembre 2015 de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) indique que le RSO est valorisé de 0,9%.

La fiche numéro 19 sur le RSO éditée par le Ministère des Affaires sociales et de la Santé<sup>49</sup> indique qu'au 31 décembre 2014, 9 842 personnes bénéficient du RSO dans les DOM. La croissance enregistrée au moment de la création en 2001, s'est accrue de 55% pendant six ans. Ensuite, entre 2008 et 2010, un ralentissement de cette progression s'observe et depuis 2011, le nombre d'allocataires diminue chaque année d'environ 7% en moyenne. Deux facteurs explicatifs sont à l'origine de cette baisse : la mise en place du RSA en 2011 dans les DOM et le recul de l'âge pour être éligible au RSO.

**Graphique 36 : Évolution du nombre de bénéficiaires du RSO depuis 2007 dans les DFA**



Source : CNAF, Filéas 2015.

Le taux de recours au RSO est plus important en Guyane qu'aux Antilles. La Martinique se distingue avec moins de 2% d'allocataires et n'atteint pas 17% de taux de recours au RSO. Ces écarts peuvent s'expliquer par les caractéristiques différentes des marchés du travail locaux. Le revenu de solidarité s'avère moins intéressant financièrement

<sup>49</sup> Fiche 19 – *Le revenu de solidarité RSO*, document mis en ligne le 28/07/2016 sur le site social-santé.gouv.fr, consulté le 12 février 2017.

que le RSA pour certaines configurations familiales. Au trente-et-un décembre 2015, ce sont surtout les ménages isolés sans enfant qui ont recours au RSO : 1 702 en Guadeloupe, 864 en Martinique et 811 en Guyane.

**Tableau 42 : Part d’allocataires et taux de recours au RSO parmi la population âgée de 55 à 64 ans, fin 2010 et fin 2014**

	Part d'allocataires		Taux de recours au RSO	
	2010	2014	2010	2014
Guadeloupe	4,5	3,8	44,7	29,3
Martinique	1,8	1,7	19,8	16,8
Guyane	6,8	5,7	48,9	39,6
Ensemble DOM	5,1	4,4	43,3	33,5

Champ : DOM (hors Mayotte), population de 55 à 64 ans.

Source : CNAF, population estimée INSEE au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### **3) - L’allocation de parent isolé (API)**

Instituée par la loi du 9 juillet 1976, l’allocation de parent isolé (API) est appliquée en 1978 dans les DOM. Son montant a été progressivement aligné sur celui de la France métropolitaine au premier janvier de chaque année de 2001 à 2007. Depuis 2007, l’alignement est total pour tous les DOM. Créée pour garantir un revenu minimum aux parents qui assument seuls la charge d’au moins un enfant né ou à naître, à la suite d’une séparation, d’un abandon, d’un divorce ou d’un veuvage, cette allocation a une durée limitée dans le temps et variable selon l’âge du dernier enfant.

À la veille de la mise en place du RSA, au 31 décembre 2008, l’API est versée à 240 000 personnes en France : 172 000 en France métropolitaine et 28 400 dans les DOM. Cela représente 0,5% de la population âgée de 15 à 64 ans. Le nombre d’allocataires de l’API croît de façon continue de sa création en 1976 à 2006 avec toutefois une période de stabilité entre 1995 et 1998.

### **4) - Le revenu de solidarité active (RSA)**

Mis en place le premier juin 2009 en France métropolitaine et le premier janvier 2011 dans les DOM, le RSA s’inscrit dans une politique d’insertion professionnelle des personnes en difficulté. Lucie Lebrun (2012) explique que le RSA mis en œuvre dans les DOM « répond

à un triple objectif : simplifier le système des minima sociaux, favoriser l'insertion en assurant un complément de revenu en cas de reprise d'emploi et compléter les revenus du travail pour les travailleurs 'modestes' ». Cette prestation dégressive est co-financée par l'État et le département. La part financée par le Conseil général est appelée « RSA socle » et fait partie des minima sociaux. La part financée par l'État, appelée « RSA activité », n'est pas un minima social. Le RSA se substitue au RMI, à l'API, et à l'ensemble dispositifs de retour à l'emploi liés à ces deux prestations (notamment les mécanismes d'intéressement). En 2014, 241 000 foyers des DOM perçoivent le RSA contre 2,19 millions en France métropolitaine.

**Tableau 43 : Nombre de foyers bénéficiaires du RSA en glissement annuel en 2014**

En milliers		MARS 2014	JUIN 2014	SEPTEMBRE 2014	DECEMBRE 2014
DOM	RSA Socle	202	204	208	208
	RSA Activité	30	32	32	33
France métropolitaine	RSA Socle	1598	1626	1641	1666
	RSA Activité	480	501	509	521

Source : Cnaf-Dser. Champ : Régime général

Les bénéficiaires du RSA dans les DOM reçoivent des montants moyens supérieurs à ceux versés en France métropolitaine et ce quelque soit le type de famille considéré. Ainsi, un couple ultra-marin avec trois enfants touche un RSA global de 556 euros contre 464 euros pour le couple métropolitain, ou un RSA socle de 616 euros contre 551 euros ou un RSA activité de 288 euros contre 221 euros.

**Tableau 44 : Montants moyens de RSA par type de famille, en 2015**

Type de famille	RSA GLOBAL		RSA SOCLE (avec ou sans activité)		RSA ACTIVITE (avec ou sans socle)	
	Bénéficiaires	Montant moyen	Bénéficiaires	Montant moyen (en euros)	Bénéficiaires	Montant moyen (en euros)
Couple sans enfant	7 924	456	6 077	494	2 744	223
Couple 1 enfant	9 442	478	6 253	540	4 551	245
Couple 2 enfants	9 886	504	6 476	567	4 977	262
Couple 3 enfants	5 569	556	3 844	616	2 520	288
Couple 4 enfants ou plus	4 258	679	3 433	712	1 398	320
Femme seule sans enfant	38 176	389	32 196	415	9 207	162
Femme seule 1 enfant	45 229	467	37 561	500	11 458	204
Femme seule 2 enfants	29 348	469	25 411	490	6 158	209
Femme seule 3 enfants ou plus	25 331	506	23 672	514	2 968	219
Homme seul sans enfant	66 562	422	60 438	443	8 497	155
Homme seul 1 enfant	3 362	484	2 893	514	673	209
Homme seul 2 enfants ou plus	3 550	489	3 031	523	701	218
Type de famille inconnu	1	0	1	0	0	
<b>TOTAL</b>	248 638	455	211 286	480	55 852	207

Source : CNAF, fichier FILEAS.

## C- Les pensions de retraites

Selon le Conseil d'orientation des retraites (COR, 2015), un retraité se définit « *comme une personne de cinquante cinq ans ou plus qui se déclare être retraité (ou pré-retraité) à la question « Quelle est votre activité principale ? », dans le bulletin individuel de recensement* »<sup>50</sup>. En France, le système de retraite par répartition assure aux retraités le versement de pensions en rapport avec leurs revenus tirés de leur activité. La loi du 20 janvier 2014<sup>51</sup> réaffirme l'objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération. Elle vise à réduire les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes en prenant en compte les périodes de privation involontaire d'emploi totale ou partielle des femmes. Elle précise que la pérennité financière du système est assurée aussi par les contributions réparties équitablement entre les différents niveaux de revenus, et entre les revenus tirés du travail et du capital. Elle cherche à garantir un niveau de vie satisfaisant à tous les retraités.

Le régime des pensions de retraite diffère selon le secteur d'activité. Il existe un régime général pour les salariés du secteur privé (commerce, industrie et services) et une vingtaine de régimes spéciaux<sup>52</sup> en particulier pour les salariés des entreprises publiques. Les pensions sont de deux sortes : celle des droits directs (acquis par un individu en contre-partie de ses cotisations passées) et celle des droits dérivés ou pension de réversion qui profitent au veuf, à la veuve ou à l'orphelin du cotisant après le décès de celui-ci.

Dans les DFA, de 2011 à 2015, le nombre total de retraités augmente de 10,41% contre 5,7% en France métropolitaine. Le nombre de droits directs s'accroît quasiment dans les mêmes proportions : 10,49% dans les DFA et 5,67% en France métropolitaine. En revanche, sur la période, les droits non contributifs diminuent de moitié au niveau local et national. Ces résultats confirment la tendance observée, en France, depuis les années soixante. L'effectif des retraités du régime général a été multiplié par 5,9 (2 344 492 en 1960, 13 854 832 en 2015) tandis que l'évolution du nombre de droits non contributifs montre une

---

<sup>50</sup> Conseil d'orientation des retraites, (2015), *la répartition démographique des retraités sur le territoire national*, Document N°2, page 1.

<sup>51</sup> La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite.

<sup>52</sup> Les régimes de retraite des fonctionnaires ont été maintenus « à titre provisoire » à la création du régime général de la Sécurité sociale en 1945. Ils constituent ainsi des régimes spéciaux au sens de l'article L. 711-1 du code de la Sécurité sociale.



baisse drastique (716 669 en 1960, 1 023 en 2015). Actuellement, ils ne représentent plus que 0,01% du total des droits contre 30,5% en 1960.

**Tableau 45 : Répartition par région des retraités du régime général de 2011 à 2015**

	2011	2012	2013	2014	2015
Guadeloupe	52 014	53 171	54 849	55 852	57 260
Guyane	7 644	8 133	8 607	9 140	9 729
Martinique	54 540	55 559	56 982	57 914	59 101
Total DFA	114 198	116 863	120 438	122 906	126 090
Métropole	12 919 463	13 048 036	13 305 044	13 488 797	13 651 334

Source : SNSP (Système national statistiques prestataires).

**Tableau 46 : Répartition par région des droits non contributifs du régime général 2011-2015**

	2011	2012	2013	2014	2015
Guadeloupe	170	145	118	95	77
Guyane	20	14	10	8	8
Martinique	305	257	225	190	163
Métropole	1 240	1 086	968	829	713

Source : SNSP (Système national statistiques prestataires).

Le Conseil d'orientation des retraites (2015) constate qu'il y a peu de retraités dans les DFA : leur part dans la population en 2011 est de 16,7% en Guadeloupe, 18,4% en Martinique et 4,5% en Guyane tandis qu'elle est très élevée dans les départements du Massif central (33,5% dans la Creuse), de l'Ouest ou du Sud. Cependant, le vieillissement démographique progresse et devrait concerner tous les départements entre 2011 et 2040.

**Tableau 47 : Bénéficiaires du régime général de 2009 à 2012**

	2009	2010		2011		2012	
	Bénéficiaires	Bénéficiaires	Part dans Pop.	Bénéficiaires	Part dans Pop.	Bénéficiaires	Part dans Pop.
Guadeloupe	49 384	51 265	12,70%	53 227	13,20%	53 953	13,30%
Martinique	53 570	55 216	17,90%	56 583	14,40%	57 545	14,80%
Guyane	6 307	6 781	2,90%	7 201	3%	7 644	3,10%
France	11 335 088	11 643 074	17,90%	11 844 172	18,20%	11 971 096	18,30%

Source : CNAV, DREES, estimation population.

En matière de pension de retraite, les fonctionnaires (État, collectivités territoriales et hopitaux) sont régis par le Service de retraite de l'État (SRE), service à compétence nationale au sein de la DGFIP et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), établissement public de l'État qui a le statut d'organisme de sécurité sociale. À

côté de ces deux régimes, s'ajoutent les régimes de la SNCF, des industries électriques et gazières, de la RATP, des mines, des marins et des clercs de notaire (Cour des comptes, 2016). Par ailleurs, les régimes de retraite des fonctionnaires possèdent des caractéristiques différentes par rapport à ceux des salariés du Privé. Ce sont des régimes dits « intégrés » à un seul étage tandis que les régimes d'assurance vieillesse des salariés du secteur privé sont constitués en deux étages, un régime de base et des régimes complémentaires<sup>53</sup>.

Dans sa Lettre de septembre 2015, le Conseil d'orientation des retraites rappelle qu'un des objectifs du système de retraite français tel qu'il est défini par la loi est que « *les assurés bénéficient d'un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quels que soient [...] les régimes dont ils relèvent* »<sup>54</sup>. Cependant la comparaison de quelques statistiques descriptives simples laisse apparaître des écarts importants entre les régimes des salariés du privé et ceux des fonctionnaires. Les fonctionnaires perçoivent des retraites en moyenne plus élevées que les salariés du privé. Pour autant, ce ne sont pas des problèmes d'équité qui engendrent ces différences, elles s'expliquent uniquement par la qualification plus élevée des fonctionnaires retraités.

**Tableau 48 : Quelques statistiques sur les régimes de salariés du privé et de fonctionnaires**

	Régime de salariés du privé (CNAV, MSA salariés, ARRCO, AGIRC)	Régime de fonctionnaire (CNRACL, régime de la FPE)
Masse des prestations de droits directs en 2013	<b>160 Mds euros</b> (régime général : 95 Mds, MSA salariés : 4,6 Mds, ARRCO : 41 Mds, AGIRC : 19 Mds)	<b>60 Mds d'euros</b> (régime de la FPE : 45 Mds, CNRACL : 15 Mds)
Nombre de retraités de droits directs en 2013	<b>10,7 millions de retraités</b> ayant un régime salarié du privé comme régime général (dont 54% de femmes) <b>Nombre total de retraités</b> CNAV : 12,7 millions, MSA salariés : 1,9 millions, ARRCO : 10,6 Millions, AGIRC : 2,2 millions	<b>2,6 millions de retraités</b> ayant un régime de fonctionnaire comme régime principal (dont 55% de femmes) <b>Nombre total de retraités</b> Régime de la FPE : 1,8 million, CNRACL : 0,9 million
Pension mensuelle moyenne en 2013 (pension de droit direct brute, tous régimes)	<b>Toutes retraites de droit direct :</b> <b>1 190 euros</b> par mois lorsque le régime principal est un régime de salarié du privé <b>Monopensionnés à carrière complète :</b> <b>1 760 euros</b> par mois au régime général <b>1 710 euros</b> par mois à la MSA salariés	<b>Toutes retraites de droit direct :</b> <b>1 900 euros</b> par mois lorsque le régime principal est un régime de fonctionnaire <b>Monopensionnés à carrière complète :</b> <b>2 510 euros</b> par mois pour les fonctionnaires d'Etat civils <b>1 830 euros</b> par mois pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

Source : DREES

<sup>53</sup> Le régime de base est géré par la CNAVTS (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés). Les régimes complémentaires sont gérés par l'ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés), et l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres). Actuellement, l'ARRCO couvre la quasi-totalité des salariés du secteur privé et l'AGIRC, le champ des cadres et assimilés, également affiliés à l'ARRCO pour la part de leur salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale.

<sup>54</sup> L.111-2-1 du Code de la Sécurité sociale.

La question de l'égalité à la retraite entre hommes et femmes se pose de manière récurrente depuis les années 2000. Selon Carole Bonnet et Jean-Michel Hourriez (2012), la montée du divorce et celle de l'activité féminine vont de pair avec le désir des femmes d'acquérir des droits à titre individuels contrairement aux traditions du modèle « male breadwinner ». Plusieurs auteurs consacrent leurs travaux à l'étude de l'évolution de la pension des droits propres du régime général. Pour calculer cette pension de droits propres ( $P$ ), la formule est la suivante :

$$P = \text{Salaire annuel moyen} \times \text{coefficient de proratisation} \times \text{taux de liquidation}$$

Le salaire annuel moyen est calculé sur la base des meilleurs salaires annuels soumis à cotisation mais limités à quelques années. Le coefficient de proratisation est le ratio de la durée d'assurance validée dans le régime général rapportée à la durée de référence. La durée d'assurance permet de déterminer le taux de liquidation pour le calcul de la pension. Le taux de liquidation est calculé en prenant en compte la durée d'assurance dans les régimes auxquels le salarié a cotisé.

Carole Bonnet, Sophie Buffeteau et Pascal Godefroy (2006) réalisent différentes projections sur les droits à la retraite des générations 1965-1974, à l'aide du modèle de microsimulation dynamique « Destinie » (modèle de l'INSEE), en se basant sur les réformes de 1993 et 2003. Ils montrent que les effets des réformes semblent plus négatifs sur les pensions des femmes : sans les réformes et sous hypothèses de maintien des activités de l'activité, les hommes percevraient une pension moyenne 1,47 fois plus élevée que celle des femmes ; avec la réforme de 1993, le ratio s'établit à 1,54 et avec celle de 2003, à 1,59. Ils expliquent que l'allongement de dix à vingt-cinq ans du nombre d'années nécessaire pour le calcul du salaire de référence servant à calculer le montant de la pension est le principal frein à la réduction de l'écart. Comme les femmes ont des carrières plus heurtées, discontinues et à temps partiel, cet allongement conduit à inclure de moins bonnes années.

Dans leurs travaux, Carole Bonnet et Marco Geraci (2009) montrent qu'en 2004, la pension de droits propres des femmes représente 48% de celles des hommes (tous régimes confondus). En y ajoutant la pension de réversion, la pension de retraite atteint 62% de celle des hommes.

Catherine Bac et Christophe Albert (2012) analysent les écarts de pension au régime général entre les hommes et les femmes en 2009. D'après leurs résultats, les pensions des

femmes sont de 33% inférieures à celles des hommes. À partir des projections qu'ils réalisent avec le modèle de microsimulation dynamique « Prisme » (modèle de la CNAV), ils obtiennent une réduction 24% de l'écart en 2029.

Catherine Bac et Carole Bonnet (2012) considèrent que le système de retraite comporte de nombreux dispositifs redistributifs qui contribuent à resserrer les écarts de pensions de droits directs entre hommes et femmes. Ces écarts seraient beaucoup plus importants dans un système purement contributif. Pour les femmes, les minima de pension (minimum contributif en particulier) et les droits familiaux et conjugaux constituent les éléments importants de cette redistribution.

Le recueil statistique 2015 pour toute la France du régime général de la CNAV indique qu'au 31 décembre, 37,4% des retraités de droits directs ont eu une carrière complète. Le montant mensuel moyen de leur pension de base s'élève à 1 005 euros. Parmi eux, 43% des hommes reçoivent un montant moyen de 1 092 euros et 32% des femmes ont 902 euros.

Dans le recueil statistique 2013 des DOM, les pensions normales représentent 84,6% de l'ensemble des droits directs attribués. Pour l'ensemble des droits contributifs, après l'application du minimum et du maximum, le montant moyen de la retraite de base s'établit à 464 euros contre 594 euros en France métropolitaine. Le montant destiné aux hommes (481 euros) est plus élevé que celui des femmes (448 euros). En France métropolitaine, les montants sont 692 euros pour les hommes contre 506 euros pour les femmes.

**Tableau 49 : Montant mensuel moyen de la retraite de base<sup>55</sup>, en euros, selon la catégorie du droit au 31 décembre 2015**

Catégorie de la pension servie	Hommes	Femmes	Ensemble
normale	717	528	621
substituée à une pension d'invalidité de 1ère catégorie	772	674	707
substituée à une pension d'invalidité de 2ème et 3ème catégories	792	678	732
attribuée au titre de l'incapacité au travail et assimilé	410	374	386
<b>Ensemble des droits contributifs</b>	<b>698</b>	<b>516</b>	<b>602</b>
Avec une carrière complète au régime général	1 092	902	1 005

Champ : Retraités percevant un droit contributif.  
Source : SNSP.

<sup>55</sup> Montant en euros après application du minimum contributif et écrêtement au plafond de la Sécurité sociale, non compris les avantages complémentaires et les compléments de pension, hors régimes complémentaires, avant déduction des prélèvements sociaux.

Le montant de la retraite globale comprend tous les avantages complémentaires et les compléments de pension<sup>56</sup> qui correspondent à la situation du retraité. Le montant global mensuel moyen servi est de 663 euros pour l'ensemble des retraités. Toutefois, 53,3% des retraités reçoivent un montant global mensuel inférieur à 700 euros. Les hommes sont mieux rémunérés avec 746 euros contre 596 euros pour les femmes. En outre, 16,6% des retraites se situant dans la tranche de 800 à 850 euros sont assorties d'allocation du minimum vieillesse : 12,07% d'hommes sont concernés contre 20,3% de femmes. Enfin, 26% des retraités reçoivent entre 950 et 1 350 euros.

Le montant mensuel moyen de la retraite globale servie par les DOM selon le type de droit au 31 décembre 2013 est de 631 euros pour l'ensemble des retraités alors que pour la France métropolitaine, il est de 653 euros. Dans les DOM, les hommes reçoivent 642 euros et les femmes 622 euros, contre 738 euros et 585 euros en France métropolitaine. Le montant mensuel moyen des droits directs pour une carrière complète au régime général est de 966 euros en Outremer (soit 994 euros pour les hommes et 938 euros pour les femmes) et de 1 058 en France métropolitaine (soit 1 125 euros pour les hommes et 975 euros pour les femmes).

**Tableau 50 : Montant mensuel moyen de la retraite globale, en euros, selon le type de droit au 31 décembre 2015**

	Bénéficiaires			Non bénéficiaires			Ensemble		
	Droits directs	Droits dérivés	Total	Droits directs	Droits dérivés	Total	Droits directs	Droits dérivés	Total
Homme	778	686	777	748	190	745	749	197	746
Femme	693	637	687	629	279	593	631	290	596
Ensemble	734	638	729	685	275	661	687	287	<b>663</b>
Ratio F / H	0,9	0,9	0,9	0,8	1,5	0,8	0,8	1,5	0,8

Note : Les bénéficiaires et Non bénéficiaires peuvent avoir une allocation du minimum vieillesse.

Champ : Retraités percevant un droit contributif.

Source : SNSP.

En 2015, avec une carrière complète au régime général, le montant mensuel moyen de la retraite globale selon la catégorie du droit contributif s'élève à 1 138 euros pour les hommes contre 987 euros pour les femmes.

<sup>56</sup> Les avantages complémentaires et les compléments de pension : rente des retraites ouvrières et paysannes (ROP) ; rente inscrite au compte individuel (RCI) ; majoration pour conjoint à charge (MC) ; majoration pour enfants de 10% (ME 10%) ; majoration forfaitaire pour charge d'enfants de certains droits de réversion (MFE) ; majoration pour tierce personne (MTP) ; pension de réversion servie avec un droit direct ; majoration visée à l'article L.812 du CSS ; allocation de solidarité aux personnes âgées, allocation supplémentaire d'invalidité).

En 2013, le montant annuel moyen des droits directs pour une carrière complète au régime général dans les DOM est de 12 668 euros (13 100 euros pour les hommes et 12 227 euros pour les femmes). Le montant mensuel moyen de la retraite globale servie en France métropolitaine tous droits directs contributifs s'élève à 678 euros (741 pour les hommes et 621 pour les femmes).

**Tableau 51 : Montant mensuel moyen de la retraite globale selon la catégorie du droit direct contributif au 31 décembre 2015**

	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Catégorie de la pension servie</b>			
normale	759	629	693
substituée à une pension d'invalidité de 1ère catégorie	842	807	819
substituée à une pension d'invalidité de 2ème et 3ème catégories	885	815	849
attribuée au titre de l'inaptitude au travail et assimilé	536	562	554
<b>Ensemble des droits contributifs</b>	<b>749</b>	<b>631</b>	<b>687</b>
Avec une carrière complète au régime général	1 138	987	1 069

Source : SNSP.

En définitive, l'analyse des données 2013 fait ressortir la faiblesse des montants des retraites globales dans les départements d'Outre-mer par rapport à ceux de la France métropolitaine. Ainsi, 19,4% des allocations servies avec un droit dérivé sont d'un montant compris entre 550 et 550 euros tandis qu'en France métropolitaine, la proportion est de 6,5%. Pour les droits directs, la proportion des retraites situées dans cet intervalle est de 25,8% contre 14,6% en France métropolitaine.

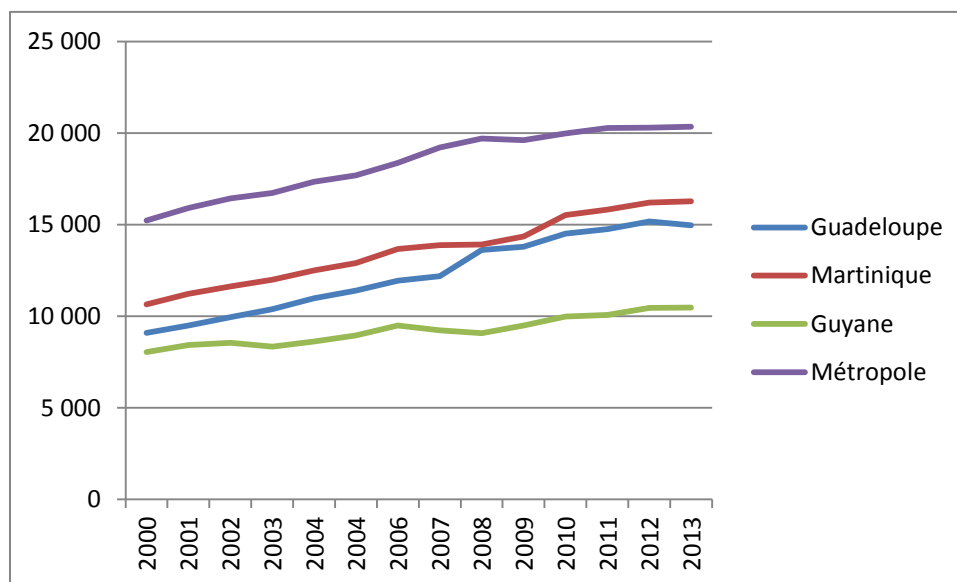
En conséquence, pour avoir un niveau de vie satisfaisant, les retraités ultramarins sont tributaires majoritairement des allocations du minimum vieillesse : 27,2% pour les DOM contre 2,7% en France métropolitaine. Enfin, la part de ces allocations dans le montant global de la retraite servie est de 52% dans les DOM contre 47% en France métropolitaine.

### III - LE REVENU DISPONIBLE BRUT

Selon l'INSEE, le revenu disponible brut est le seul solde comptable établi dans les comptes régionaux des ménages. Il représente la part du revenu primaire qui reste à la disposition des ménages résidant de la région pour la consommation et l'épargne. Le revenu disponible brut des ménages progresse régulièrement sur la période allant de 2000 à 2013 dans les DFA et en France métropolitaine. Le taux de croissance est de 39,3% en Guadeloupe,

34,6% en Martinique, 23,2% en Guyane et 25,1% en France métropolitaine. Toutefois, dans chaque département, les composantes du RDB ont des évolutions contrastées sur la période étudiée.

**Graphique 37 : Le revenu disponible brut des ménages de 2000 à 2013**



Source : INSEE – Comptes économiques régionaux des ménages – Base 2010.

En analysant la formation du revenu du revenu disponible brut des ménages guadeloupéens, l'élément le plus remarquable est la forte croissance des cotisations sociales des salariés et des non-salariés sur la période. Elles représentent 6,3% du RDB en 2013 alors qu'elle n'était que de 3,6% en 2000.

L'excédent brut d'exploitation connaît globalement une progression de 14,7% sur la période passant de 19,8% en 2000 à 23,2% en 2013. Toutefois, la part de l'EBE a connu un recul de 1,6 point entre 2009 et 2012. Elle avait déjà baissé en 2002 (-0,3 point) et 2004 (-0,1 point).

La part des salaires varie peu sur la période. Les salaires contribuent souvent pour plus de deux tiers : 62,1% en 2000 contre 62,5% en 2013. Toutefois, sa part a reculé de 3,4 points entre 2003 et 2006. De même en 2008, elle a diminué de 0,4 point.

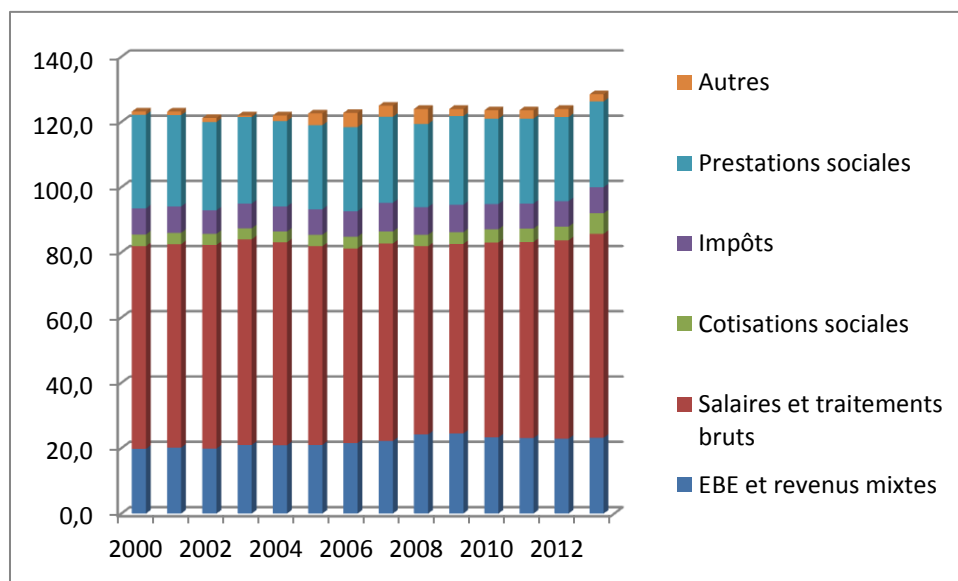
Les impôts prélevés sur les ménages sont relativement stables, le début et la fin de la période affichant la même proportion (8%). Entre 2007 et 2010, la part des impôts a diminué de 1,1 point.

Les prestations en espèces diminuent sur la période. Elles représentent 23,3% en 2013 alors qu'elles étaient à 28,7% au début de la décennie. L'évolution des prestations dans la formation du RDB est marquée par deux forts reculs : -2,9 points entre 2000 et 2005 puis -2,1 points entre 2007 et 2012.

La part des autres revenus<sup>57</sup> varie de 1% (en 2010) à 2,2% (en 2013) dans la constitution du RDB. Cette composante affiche quatre diminutions sur la période : -0,7 (en 2003) ; -1 (2007) ; -2,4 (2009) ; -0,1(2012) et -0,3(2013).

Au total, le revenu disponible brut des ménages en Guadeloupe connaît un accroissement supérieur à celui enregistré dans les autres DFA et en France métropolitaine. Il favorise la consommation des ménages ce qui permet de soutenir l'activité économique. Le dispositif bouclier qualité-prix<sup>58</sup> mis en place en mars 2013 doit probablement agir positivement sur celle-ci.

**Graphique 38 : Structure du revenu disponible brut en Guadeloupe de 2000 à 2013**



Source : INSEE – Comptes économiques régionaux des ménages – Base 2010.

<sup>57</sup> Dans cette rubrique l'INSEE comptabilise le revenu de la propriété (intérêts, revenus des sociétés, revenus attribués aux assurés, revenus des terrains et gisements) et les autres revenus de transfert.

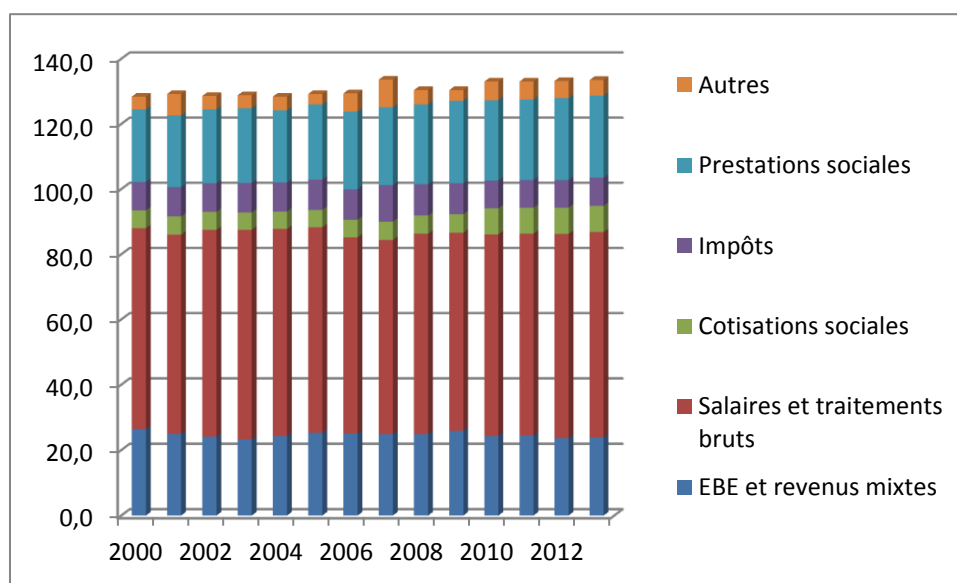
<sup>58</sup> Le dispositif bouclier qualité-prix est mis en place en mars 2013 dans le cadre de la loi Lurel contre la vie chère et propose un panier de cent produits de grande consommation à prix réduits et réglementés dans certaines grandes surfaces.



En Martinique, l'excédent brut d'exploitation ne parvient pas à retrouver son niveau du début de la décennie 2000 : -2,5 points sur la période observée. Il recule de 3 points entre 2000 et 2003. Trois autres diminutions (0,4 point entre 2005 et 2000 ; -1,6 point en 2010 et -0,8 point en 2012) l'affaiblissent durablement. Les salaires progressent de 1,3 point sur la période allant de 2000 à 2013. Toutefois, son évolution n'est pas linéaire car entre 2003 et 2007, la part des salaires recule de 4,7 points dans la composition du RDB. Les autres baisses ont lieu en 2001 (-0,6 point) et 2009 (-0,7 point). Mis à part une baisse de 0,3 point entre 2001 et 2003, la composante des cotisations sociales présente une progression de 2,1 points sur la période observée. Par ailleurs, la part des impôts est relativement stable et se maintient à 8,6% en 2013 contre 8,7% en 2000. Contrairement à la Guadeloupe, la part des prestations en espèces dans le RDB des ménages martiniquais s'accroît de 2,9 points sur la période : 22,3% en 2000 contre 25,2% en 2013. Toutefois, trois reculs sont observés : -0,3 point en 2001 ; -0,7 point en 2004 et -0,6 point en 2010. De même, les autres revenus progressent moins vite en Martinique (+0,9). Cette évolution est marquée par d'importants reculs (-2,6 points entre 2000 et 2001, -5,2 points entre 2007 et 2009 et -0,2 en 2011).

Au total, l'évolution du RDB des ménages martiniquais est très hachurée sur la période observée. Les effets de la crise se font durement ressentir et modifient de manière importante les composantes du RDB.

**Graphique 39 : Structure du revenu disponible brut en Martinique de 2000 à 2013**

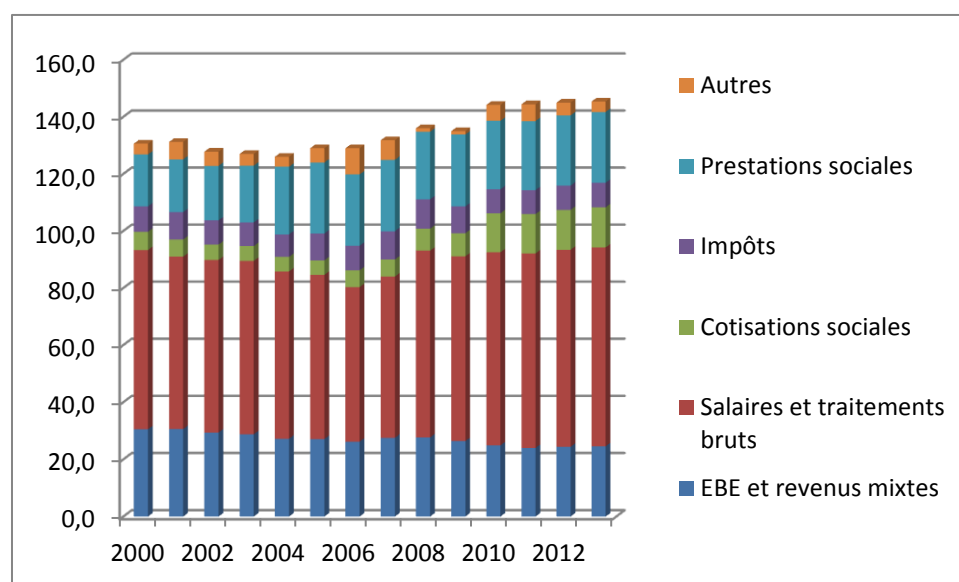


Source : INSEE – Comptes économiques régionaux des ménages – Base 2010.

L'évolution du revenu disponible brut des ménages guyanais se caractérise par une progression spectaculaire de la part des cotisations sociales (multipliée par 2,2), sur la période observée. Elle passe de 6,4% en 2000 à 14,1% en 2013. Toutefois, cette croissance n'est pas linéaire puisqu'entre 2000 et 2004, la part des cotisations sociales décroît de 1,3 point, puis grimpe de 9 points 2005 et 2014. L'excédent brut d'exploitation diminue de 5,9 points sur la période. Il connaît deux grandes périodes de repli (-4,4 points entre 2001 et 2006, et -3,1 points entre 2008 et 2011). Pour les salaires, après deux replis (-2,4 en 2001 et 6,6 points entre 2003 et 2006), sa part dans le RDB ne cesse d'augmenter depuis 2007. Elle gagne ainsi 6,7 points. La part des impôts n'évolue guère et demeure relativement stable autour de 8 en treize ans : 8,9 en 2000 et 8,6 en 2013. Toutefois, sur la période, elle a reculé 1,7 point entre 2001 et 2004. Les prestations en espèces connaissent une progression de 6,6 points passant de 18,2% à 24,6%. Elles diminuent seulement deux fois durant la période étudiée : -1,3 en 2008 et 2010. La part des autres revenus progresse de 0,1 point mais en alternant des périodes de grand recul (-2,6 points entre 2001 et 2004, -8 points entre 2006 et 2008, et -2,2 points entre 2011 et 2013) et de fortes croissances (+4,2 points en 2006 et 4,4 points en 2010).

Au total, l'évolution du revenu disponible brut des ménages est assez dynamique surtout en matière de salaires et de prestations en espèces.

**Graphique 40 : Structure du revenu disponible brut en Guyane de 2000 à 2013**



Source : INSEE – Comptes économiques régionaux des ménages – Base 2010.

#### IV- LES REVENUS DISPONIBLES MEDIAN ET PAR UNITÉ DE CONSOMMATION

Le revenu disponible des ménages dépend de la structure du foyer. Il varie selon la taille, l'âge et les revenus des personnes qui le composent. Pour comparer le niveau de vie des ménages, il est primordial de disposer d'indicateurs pertinents reflétant la réalité financière car deux foyers qui disposent du même revenu peuvent connaître des situations totalement opposées.

Comme Jacques Lavertu (1998) le montre dans l'étude des revenus des ménages à partir de l'enquête Budget 1994-95, le revenu disponible des ménages s'élève en moyenne, en 1995, à 115 000 francs en Guadeloupe (soit 17 531 euros), 138 000 francs (soit 21 037 euros) en Martinique et 161 000 francs en Guyane (soit 24 544 euros). Il précise que ces chiffres ne sont pas les plus pertinents pour « *mesurer le niveau de vie réel de l'Antillo-guyanais 'moyen'* »<sup>59</sup> car il suffit de quelques ménages avec des revenus très élevés pour augmenter sensiblement la moyenne.

Il s'intéresse ensuite au revenu médian qui délimite la frontière entre les 50% des ménages les plus aisés et 50% les plus modestes, pour fournir une représentation plus fidèle des conditions de vie des personnes. Ainsi, en 1995, ce revenu médian est égal à 86 842 francs par an et par ménage en Guadeloupe (soit 13 238 euros), à 103 840 francs en Martinique (soit 15 830 euros) et 121 939 francs en Guyane (soit 18 589 euros).

**Tableau 52 : Le niveau de vie (par le revenu) moyen et médian (en francs)**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	France métropolitaine
<b>Revenu disponible par ménage</b>				
Moyenne	115 150	137 838	161 426	153 498
Médian	86 842	103 840	121 939	138 981
<b>Revenu disponible par UC</b>				
Moyenne	53 836	65 192	80 889	82 738
Médian	38 780	50 031	64 367	71 269
<b>Revenu fiscal</b>				
Moyenne	104 072	129 566	154 307	156 550
Médian	67 378	90 570	108 441	133 500
<b>Revenu fiscal par UC</b>				
Moyenne	50 360	62 497	79 438	85 672
Médian	36 567	44 448	63 529	72 000

Source : INSEE, enquête Budget de famille 1994-1995.

<sup>59</sup> Lavertu, Jacques, (1998), « Revenus des ménages. Fortes inégalités malgré la redistribution », *Revue Antiane*, n° 36, pages 9-26.

À partir de l'enquête Budget de famille 2011, Marcelle Jeanne-Rose et Philippe Clarenc (2015) révèlent que le revenu disponible médian guadeloupéen s'élève à 18 720 euros, celui de la Martinique est de 18 960 euros, et 19 160 euros en Guyane. Tous ces revenus restent inférieurs à celui de la France métropolitaine qui s'établit à 29 590 euros. Ils représentent entre 63,3% et 64,7% de celui des ménages vivant dans l'hexagone. L'évolution du revenu disponible médian montre une hausse plus dynamique en Guadeloupe et en France métropolitaine qu'en Martinique et en Guyane.

**Tableau 53 : Évolution du revenu disponible médian des ménages, entre 1995 et 2011**

En euros	1995	2011	Évolution en %
Guadeloupe	13 238	18 720	41,4
Martinique	15 830	18 960	19,8
Guyane	18 589	19 160	3,1
France métropolitaine	21 187	29 590	39,7

Source : INSEE- Enquêtes Budget de famille 1994-1995 et 2011 ; calculs de l'auteur.

L'observatoire des inégalités (2010) souligne que les inégalités de revenus entre les DOM et la France métropolitaine sont importantes mais qu'elles ont tendance à s'atténuer. En 2006, La moitié des ménages des départements d'Outre-mer perçoit un revenu annuel par personne inférieur à 9 555 euros, contre 15 372 euros en France métropolitaine. Le ratio revenu médian DOM par UC représente 62,1% de celui de la France métropolitaine. En 1995, il était de l'ordre de 55,4% (Michel et Theulière, 2010). En 2011, alors qu'il est le plus élevé des DFA, le revenu médian par unité de consommation de la Martinique (12 310 euros) reste inférieur de 40% à celui de la France métropolitaine (19 550 euros) (Jeanne-Rose et Clarenc, 2015).

**Tableau 54 : Évolution du revenu médian par unité de consommation entre 1995 et 2006**

	1995	2006	Évolution en %	Rapport interdécile D9/D1 en 2006
Guadeloupe	5 912	9 208	55,8	6,7
Martinique	7 627	10 130	32,8	7,2
Guyane	9 813	9 219	-6,1	10,7
DOM	12 903	15 372	19,1	6,3
France métropolitaine	7 151	9 552	33,6	3,6

Source : INSEE – Enquêtes Budget de famille 1995 et 2006 + calculs de l'auteur. DOM sans Mayotte.

Pourquoi les inégalités sont plus fortes entre les salariés qu'entre les ménages ? Cela tient au fait qu'il peut y avoir plusieurs apporteurs de revenus dans un ménage, mais c'est surtout lié à la redistribution : les impôts prélevés et les prestations versées jouent un rôle essentiel dans la réduction des inégalités engendrées par le marché du travail et la détention

très inégale des patrimoines. Margaret Maruani (2003) critique l'approche familiale du salaire qui rend compte d'un certain état du niveau de vie des ménages, mais contribue à masquer des pans entiers de la pauvreté issue du travail.

## **CONCLUSION DU CHAPITRE**

Au terme de ce premier chapitre, il convient de souligner l'importance de disposer de données statistiques robustes issues des sources officielles. Travailler sur les inégalités de revenus (salariaux et non salariaux) oblige d'utiliser plusieurs sources (DADS, Enquêtes Budget de famille et Emploi, ACOSS, CNAV...) et des séries (incomplètes, recalculées, changements de base...). Aussi, leur utilisation nécessite une certaine prudence car la collecte, les conventions de mesure, les biais peuvent induire des résultats différents.

Les inégalités de revenus aussi insupportables qu'elles puissent paraître, ne sont que le reflet d'une activité économique exercée par des hommes et des femmes intrinsèquement différents, influencés par leurs propres intérêts et exerçant leurs choix en fonction de leur besoins présents et futurs. Qu'un individu préfère exercer un métier dangereux et soit rétribué en conséquence par son employeur ne doit pas gêner celui qui a fait le choix d'un travail plus sécurisé mais moins payé. Que des entreprises préfèrent verser des salaires au-dessus de ceux du marché afin de tenir éloignés des tirs au flanc semble logique. Que des organisations syndicales se battent pour protéger les acquis salariaux de leurs adhérents au prix de longues et difficiles négociations paraît naturel surtout pour les concernés. L'important est que tout individu se sente libre dans ses choix.

Or, toute une frange de la population n'a pas le sentiment d'avoir choisi mais plutôt l'impression de subir une situation imposée par les décisions politiques de nos dirigeants. C'est le cas des chômeurs de longue durée, les travailleurs pauvres, les smicards, ceux que nous appellerons les démunis « socioéconomiques » de notre société pour lesquels les inégalités liées au travail constituent un phénomène préoccupant et une douleur intolérable.

Les changements qui affectent l'offre de travail (extension du salariat féminin, élévation du niveau d'éducation), la demande de travail (progrès technique, travail à temps partiel), l'affaiblissement des institutions du marché et la pression des marchés financiers sont à l'origine de l'accroissement des disparités salariales. Les stéréotypes sont tenaces et

participent au maintien de l'écart salarial entre les hommes et les femmes : taux de salaire horaire moindre, plus de CDD, plus d'emplois moins qualifiés pour les femmes. Le dernier rapport (2017) sur les salaires confirme une certaine corrélation entre les inégalités salariales, les inégalités de revenus des ménages et le déclin de la part du travail dans la croissance du PIB d'un pays.

C'est ce qui nous pousse à nous interroger sur les moyens à utiliser pour sortir ces gens de ce marasme social et économique qui les touche. Que faire pour répondre à leurs besoins et combler leurs manques ? Si en son temps, l'idée d'instaurer un salaire minimum identique dans tout le pays, revalorisé annuellement en fonction de l'inflation constituait une réponse adaptée pour fournir des moyens de subsistance, qu'en est-il de nos jours ? Quels sont les effets du salaire minimum sur la distribution des salaires quand la question des salaires est plus que jamais source de tensions et de conflits en France métropolitaine et dans les DFA ?

## CHAPITRE 2 : SALAIRE MINIMUM ET DISTRIBUTION DES SALAIRES

Les politiques de salaire minimum connaissent actuellement un nouvel essor dans le monde. Il est d'actualité en cette première décennie du XXI<sup>ème</sup> siècle (Dufour, 2006). Pour s'en convaincre, il suffit de se référer aux études réalisées par le Bureau International du Travail. En effet, il dénombre cent cinq États membres qui ont ratifié la convention numéro vingt-six de 1928 sur les méthodes de fixation des salaires minima, et cinquante-trois, la convention numéro cent trente-et-un de 1970 sur la fixation des salaires minima. L'objectif de la convention numéro vingt-six est « *d'éviter le paiement de salaires très bas dans les industries ou parties d'industries pour lesquelles il n'existe pas de système efficace de fixation des salaires minima* »<sup>60</sup>. Le secteur de l'agriculture est exclu du champ d'application de cette convention. La convention numéro cent trente-et-un vise également à prévenir le paiement de salaires trop bas et poursuit deux objectifs : obliger les États à établir un système de salaire minima ; assurer aux salariés la protection sociale nécessaire en ce qui concerne les niveaux minima de salaires admissibles. Et s'y ajoutent les pays qui, s'en avoir ratifié, disposent néanmoins d'un mécanisme de fixation du salaire minimum (Eyraud et Saget, 2005). Dans l'Union européenne vingt pays sur vingt-sept, disposent d'un salaire minimum garanti (Vaughan-Whitehead, 2008).

Cet intérêt grandissant pour le salaire minimum s'explique en partie par les faits survenus sur les plans économique et social. Pour lutter contre l'accroissement des inégalités de revenus ou du nombre de travailleurs vulnérables, en particulier les travailleurs à temps partiel, temporaire ou occasionnels, et du nombre d'emplois faiblement rémunérés, des pays comme l'Espagne et le Brésil ont décidé de continuer les ajustements des salaires minima en valeur réelle pour atteindre des objectifs à plus long terme, malgré la crise économique mondiale. Le salaire minimum apparaît ainsi comme une protection d'un niveau de vie décent pour les salariés les plus pauvres. Il joue donc un rôle de plancher salarial. En revanche, à cause de son impact sur les déficits publics, d'autres pays ont fait le choix de geler les salaires minima ou d'étudier une modification de leur système de détermination. Normalement, c'est un salaire de droit privé qui a peu d'impact sur les finances publiques. La République de Corée envisage d'adopter des taux inférieurs pour les travailleurs âgés ainsi que des taux différenciés. Les pays émergents à économie de marché qui ont demandé l'aide financière du

---

<sup>60</sup> BIT, 1992, page 18.

Fonds monétaire international sont fortement incités à modifier leurs pratiques en matière de salaire minimum conformément aux recommandations du FMI (BIT, 2009).

Ainsi, de plus en plus de pays se dotent de normes de salaires minima nationales pour assurer un filet de sécurité à l'ensemble des salariés (Dufour, 2006). Le positionnement de ces pays conduit naturellement à s'interroger sur les différences de conceptions quant au rôle que doit jouer un salaire minimum. Dans une étude sur les bas salaires en France, René Padieu (1972) en distingue trois. C'est un minimum vital : il doit assurer la satisfaction des besoins élémentaires (nourriture, habitation, santé). Ensuite, c'est un minimum social : il contribue à donner un minimum de dignité aux individus qui éprouvent le sentiment d'être déclassés parce qu'ils parviennent difficilement à satisfaire leurs besoins élémentaires. Enfin, le salaire minimum devient un serre-file des salaires dans la mesure où il participe au maintien d'un écart raisonnable entre le minimum et la médiane dans la distribution des salaires.

De ce fait, la problématique du salaire minimum constitue un enjeu important dans la régulation des salaires. Si l'existence d'une politique de salaire minimum est plus ou moins acceptée par beaucoup de dirigeants, la mise en œuvre d'un salaire minimum élevé pour améliorer le revenu ou le bien-être des plus défavorisés soulève la question de l'efficacité d'un tel instrument en matière de politique économique et sociale et plus particulièrement de lutte contre la pauvreté. François Eyraud et Catherine Saget (2005) avancent l'argument que le salaire minimum peut jouer un rôle majeur dans la réduction de la pauvreté des pays en développement dans la mesure où il sert aux travailleurs, supposés les mieux nantis, à nourrir leur famille. Ils citent l'exemple du Cambodge, où le salaire minimum défendu avec succès par des syndicalistes a pu s'avérer être une contribution directe à la réduction de la pauvreté. Ils indiquent qu'il existe un cercle vertueux entre le salaire minimum et les autres outils utilisés pour combattre la pauvreté.

Plusieurs études empiriques se sont spécifiquement intéressées aux effets des revalorisations du salaire minimum. Aux États Unis, David Card et Alan Krueger (1994, 1995, 2000) ont relancé le débat sur les effets du salaire minimum sur l'emploi. D'après leurs observations, un relèvement du salaire minimum peut se traduire par des gains nets d'emploi et non par des pertes d'emploi. Le salaire minimum soutient les bas revenus, ce qui est favorable à la demande de biens et services et joue positivement sur l'emploi. En France, les revalorisations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) affectent la croissance des salaires, en augmentant mécaniquement le salaire de tous les salariés au



voisinage du SMIC et par un effet de « diffusion » les autres salaires puisque les hiérarchies et les grilles salariales sont généralement respectées après la hausse du salaire minimum (Desplatz et al., 2003). Cet effet de diffusion est plus rapide au voisinage du SMIC et plus lent pour les hauts salaires (Koubi et Lhommeau, 2007).

D'autres études se sont préoccupées des effets des moindres revalorisations du SMIC sur la modération salariale observée actuellement en France (Desplatz et al., 2003). En effet, selon ces auteurs, la modération salariale qui sévit depuis les années quatre-vingt a pour origine principale, la montée du chômage, la désindexation des salaires et le ralentissement de la croissance du SMIC.

Par ailleurs, les récents travaux menés en France par Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg (2008) parviennent à la conclusion que le salaire minimum ne réduit ni les inégalités de salaires ni la pauvreté. Au contraire, il écarte du marché de l'emploi les travailleurs faiblement qualifiés et restreint l'accès à l'emploi des jeunes. Ces inégalités d'accès au marché du travail engendrent une part significative de la pauvreté. Cependant, les données d'enquête « Revenus fiscaux » de l'INSEE révèlent une relative stabilisation des inégalités salariales dans le bas de la distribution (Landais, 2008). La France demeurant selon Camille Landais un pays bien plus égalitaire que les pays anglo-saxons.

Mais la problématique des salaires minima constitue d'autres enjeux que ceux en relation avec les marchés domestiques. En effet, leur rôle dans la compétitivité économique internationale peut prendre le pas sur leur rôle dans la cohésion sociale de ces mêmes pays (Dufour, 2006). Le salaire minimum des pays d'accueil joue un rôle dans les migrations des travailleurs étrangers. En sens inverse, les pays d'origine qui se dotent de salaire minimum contribuent à limiter l'émigration de travail. Le phénomène de dumping social vient renforcer l'idée d'un salaire minimum généralisé européen pour lutter contre des formes non classiques d'emploi, associées à des droits inférieurs et à des salaires réduits dont l'objectif est de faire pression sur les salaires des travailleurs européens (Vaughan-Whitehead, 2008). Toutefois, les charges sociales ont un rôle plus important que le salaire minimum dans les considérations de dumping social.

Toutes ces situations diverses et variées permettent de mettre en exergue une forte réalité caractérisée par des différences de pratiques et de salaires qui suscitent de nombreux débats aux enjeux multiples. L'analyse économique apporte des éclairages théoriques au

problème de l'hétérogénéité des salaires. En effet, dans un système de concurrence pure et parfaite, la théorie des différences compensatrices prédit que des travailleurs ayant la même productivité doivent percevoir des salaires différents s'ils exercent des tâches de différents niveaux de pénibilité. C'est la théorie hédonique des salaires proposée par Sherwin Rosen, en 1974, qui rend compte de cette dimension de l'hétérogénéité des salaires. En revanche, lorsque les travailleurs font preuve de productivités différentes suite à des différences d'investissement en formation, c'est la théorie du capital humain, initiée par Gary Becker, en 1964, qui justifie les différences de salaires.

Des faits stylisés qui peuvent être définis comme des constats d'ordre empirique, généralement non quantifiés, mais jugés caractéristiques du fonctionnement de l'économie (Perrot, 1998) renseignent sur la formation des salaires et plus particulièrement sur l'existence de ces écarts de salaires. Les théories du salaire d'efficacité et des négociations collectives sont compatibles avec l'existence d'écarts de salaires persistants entre des individus ayant les mêmes caractéristiques, effectuant des tâches identiques, mais travaillant dans des entreprises différentes (Cahuc, 2001).

La logique voudrait que tout salarié soit rémunéré à hauteur de ses compétences, de son expérience et des bénéfices de l'entreprise. Comment expliquer alors le fort taux de salariés rémunérés au SMIC en France ? En 2009, la proportion des salariés des entreprises non agricoles concernés par les relèvements du SMIC au premier juillet était de 10,6% (Jauneau, 2009). De plus, la diffusion des hausses du SMIC dans l'ensemble de la distribution des bas salaires conduit 35% des salariés à être directement ou indirectement concernés par les hausses du salaire minimum (Cahuc et al., 2008). Est-ce à dire, d'une part que, les salariés français ont des compétences moindres et exercent des tâches peu pénibles, et d'autre part, que toutes les entreprises françaises exercent dans un marché concurrentiel ? Ou alors, que les institutions du marché du travail qui influencent le pouvoir de négociation des travailleurs ne sont pas suffisamment performantes pour obtenir des salaires plus élevés ?

Dans le contexte français, les Antilles-Guyane occupent du point de vue du salaire minimum une place très particulière. En effet, le SMIC est exogène dans le sens où il n'est pas déterminé par rapport aux conditions générales d'emploi et de prix locales comme c'est le cas au niveau national. Le SMIC est aussi exogène en France métropolitaine, mais son augmentation est endogène. Ainsi, les hausses du SMIC dans les départements d'Outre-mer peuvent donc bien s'analyser comme des « expériences naturelles » au sens de David Card et

Alan Krueger (1995). Force est de constater que la proportion de salariés rémunérés au SMIC y est nettement plus élevée qu'en France métropolitaine. Par exemple, selon les données DADS 2008, cette proportion s'élève à 20,6% en Guadeloupe, 21,3% en Martinique et 19,2% en Guyane contre 13,9% en France métropolitaine. La faiblesse du nombre d'accords salariaux au sein d'une convention collective conduit à renforcer le rôle du SMIC (Joseph et Forgeot, 2010). Autre spécificité domienne, le SMIC ne s'applique pas à l'ensemble des salariés. Dans les fonctions publiques d'État et hospitalières, les salaires sont majorés de 40%. Certains salariés des collectivités locales ou du privé sont également concernés par cette prime de vie chère (cadres de la banque, responsables de production etc.).

Le SMIC a fortement progressé aux Antilles-Guyane suite à la politique d'alignement sur le taux national décidée au début des années quatre-vingt-dix et achevée au premier janvier 1996. Néanmoins, les départements français d'Amérique qui montrent depuis plusieurs années un certain dynamisme économique ne parviennent pas à combler leur retard par rapport à la France métropolitaine. En effet, l'alignement du salaire minimum a entraîné une forte concentration de salariés en bas de l'échelle des salaires sans faire disparaître les inégalités salariales. La proportion de salariés au voisinage du SMIC n'a cessé de progresser dans ces régions. En Martinique, en 1988, 12% des salariés gagnaient un salaire au voisinage du SMIC, 40% des salariés du privé sont concernés en 2007. Par ailleurs, les inégalités de revenus sont bien plus élevées dans ces départements qu'au niveau national. Les disparités salariales très fortes avant l'année du rattrapage, se sont accrues de manière très significative entre les catégories socioprofessionnelles. En 2002, 20% des salariés touchaient moins de 893 euros pour trente-neuf heures hebdomadaires, alors que 5% percevaient 3 250 euros ou plus (Benhaddouche, 2005).

Pour l'instant, nous ne disposons pas de connaissances sur les dynamiques salariales dans ces territoires. Nous ne savons pas si les salariés rémunérés au voisinage du SMIC restent durablement au SMIC ou s'ils progressent dans l'échelle des revenus. L'objet de cette étude est de dégager les caractéristiques des inégalités salariales aux Antilles-Guyane, d'en rechercher les causes et d'apprécier les mesures, d'analyser le lien entre dynamiques salariales et inégalités à partir des données existantes sur les salariés. Les séries temporelles permettent certes de quantifier la corrélation entre hausse du salaire minimum et niveau de l'emploi, mais seulement au niveau macroéconomique. L'analyse des inégalités potentiellement générées par la dynamique du salaire minimum ne peut être appréhendée que sur des données individuelles.

Il s'avère donc nécessaire d'effectuer un réexamen des coûts et des avantages liés à l'application d'un salaire minimum surtout dans le contexte social et économique actuel, très difficile, où le nombre de chômeurs ne cesse de progresser, la croissance se fait désirer, et lorsque les déficits publics battent des records : le dette publique française notifiée au sens du Traité de Maastricht passe de 64,2 milliards d'euros en 2007 à 95,6 milliards d'euros en 2014. Si l'incidence du salaire minimum sur l'emploi a fait l'objet de nombreuses études, il n'en est pas de même pour ses conséquences sur la distribution des salaires et des revenus. L'idée dans ce chapitre est de traiter l'impact de l'instauration d'un salaire minimum pour l'économie, et en particulier l'effet des hausses du SMIC sur le niveau moyen des salaires et leur distribution. Dans la première section seront présentés les aspects historique et réglementaire qui caractérisent le salaire minimum français et celui d'autres pays. Puis, la seconde section fera ressortir, dans les modèles théoriques et les modèles empiriques, tous les effets du salaire minimum et de ses revalorisations sur la distribution et la dispersion des salaires, ainsi que sur le coût du travail.

### *Section 1 : L'HISTOIRE DU SALAIRE MINIMUM*

*« Faisant exception au principe de libre fixation des salaires par la voie contractuelle, le régime du salaire minimum suppose, en France, l'intervention du législateur au niveau des règles et celle du gouvernement au niveau de la mise en œuvre. »<sup>61</sup>*

En France, la première intervention publique visant à empêcher les salaires de descendre au-dessous d'un niveau considéré comme minimum s'est exprimée en 1848 par la prohibition du marchandage. L'essor des conventions collectives, la naissance des classifications et la conception d'un salaire minimum doivent beaucoup aux décrets Millerand du 10 août 1899. Ceux-ci instaurent pour les entrepreneurs de travaux publics adjudicataires de marchés de l'État, l'obligation d'insérer dans les cahiers de charges des clauses concernant le marchandage, la durée du travail, ainsi que celle relative à la fixation d'un salaire normal, égal, pour chaque profession et pour chaque catégorie d'ouvriers au taux couramment appliqué dans la ville ou la région où le travail était exécuté. L'État n'intervient donc pas directement dans la fixation de taux, l'Administration se bornant à constater, par l'intermédiaire de commissions mixtes composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers, les

---

<sup>61</sup>Courthéoux J.-P. (1978), *Le salaire minimum*, PUF, Paris, page. 36.

taux de salaires pratiqués, et excluant les adjudicataires pratiquant des salaires inférieurs. En 1915, les travailleurs à domicile du textile sont les premiers à percevoir un salaire minimum fixé par la loi, puis généralisé à l'ensemble des travailleurs à domicile. Puis, c'est le régime général des conventions collectives institué en 1936 qui se charge de définir des salaires minima par région et par qualification. Conformément à la loi 23 décembre 1946, une commission supérieure des conventions collective est instaurée. Les organisations syndicales les plus représentatives conservent le monopole de la négociation collective mais l'État conserve le contrôle de la négociation, le contenu, le champ d'application et la structure des conventions collectives. Le législateur entérine les résultats des négociations notamment sur les salaires minima.

L'objet de cette section est double. Il est tout d'abord de présenter la place privilégiée qu'occupe le salaire minimum dans l'économie française. Mais il est aussi de favoriser la comparaison avec la situation des autres pays en termes de procédures et de critères de fixation du salaire minimum. Les grandes tendances sur les salaires minima et la négociation collective s'ajoutent aussi à cette étude comparative.

## **I- LE CADRE NORMATIF DU SALAIRE MINIMUM EN FRANCE**

Le salaire minimum se définit comme étant « *le niveau de rémunération au-dessous duquel on ne saurait descendre ni en droit ni en fait, quel que soit le mode de rémunération ou de qualification du travailleur... Il est le salaire qui, dans chaque pays, a force de loi et qui est applicable sous peine de sanctions pénales ou d'autres sanctions appropriées* »<sup>62</sup>. Il s'avère comme le remarque Michel Dollé (1999) que chaque dispositif national s'inscrit dans des logiques propres du marché du travail et de la protection sociale. Dans ce paragraphe, nous analyserons les relations complexes existant entre le cadre normatif du salaire minimum et son évolution en France métropolitaine puis dans les départements français d'Amérique. Ensuite nous présenterons ses modes de revalorisation.

---

<sup>62</sup> Définition retenue par un comité d'experts, réuni par l'OIT en 1967.

## **A - Le salaire minimum en France métropolitaine**

Pour Michel Dollé (1999), le cas français constitue avec les États-Unis, l'une des expériences les plus longues de salaire minimum. Élément incontournable du marché du travail, le salaire minimum respecte un cadre légal et réglementaire et se présente sous la forme de deux instruments : le salaire minimum interprofessionnel garanti et le salaire interprofessionnel de croissance.

### **1) - Le salaire minimum interprofessionnel garanti**

Le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est instauré par la loi du 11 février 1950<sup>63</sup>, qui rétablit le principe de la libre négociation des salaires, suspendu pendant la seconde guerre mondiale, et marque ainsi une première étape dans la décentralisation de la négociation collective. La commission supérieure des conventions collectives a la charge d'étudier la composition d'un budget-type devant servir à la détermination de ce salaire minimum national dont le niveau est fixé par décret en Conseil des ministres compte tenu de l'avis motivé de la commission. La négociation ne peut en aucun cas abaisser les rémunérations en-deçà d'un seuil légal représenté par le SMIG.

Le premier salaire horaire minimum est fixé par décret<sup>64</sup> devant l'incapacité des partenaires sociaux à parvenir à un accord à compter du premier septembre 1950 à 64 francs de l'heure. La modulation géographique et sectorielle du salaire minimum conduit à un montant porté à 78 francs pour la région parisienne. Et ce salaire horaire ne s'applique ni aux professions agricoles, ni aux départements d'Outre-mer et d'Algérie. En effet, pour l'agriculture et les professions annexes, un salaire minimum agricole (SMAG) est créé à un taux inférieur au SMIG.

Le salaire minimum interprofessionnel garanti véhicule l'idée que tout salarié doit obtenir un minimum social pour le travail qu'il apporte à l'entreprise. Il illustre la position

---

<sup>63</sup> Loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail. Elle pose une triple règle : le principe est la liberté des salaires (c'est un grand changement dans la mesure où les salaires étaient bloqués depuis 1939) ; la liberté des salaires s'accompagne de négociations collectives (menées par les syndicats des employés et les représentants des employeurs) portant sur les rémunérations ; les négociations ne peuvent abaisser les rémunérations en-deçà d'un seuil, le SMIG.

<sup>64</sup> Il s'agit du décret du 23 août 1950.

d'un État<sup>65</sup> qui ne cherche pas à se substituer aux partenaires sociaux mais intervient, uniquement, parce qu'il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires, par voie de contrat collectif même lorsque les salaires sont exceptionnellement bas.

En 1952, le SMIG est indexé sur l'indice mensuel des prix à la consommation familiale à Paris (appelé « indice des 213 articles »), avec l'intention de lutter contre la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation. Dès que la hausse de cet indice dépasse 5%, le SMIG est augmenté dans la région parisienne en proportion de l'accroissement constaté. Mais, à la suite de diverses interventions gouvernementales<sup>66</sup> relatives aux produits de référence, l'indice des deux cent-treize articles perd de sa crédibilité et de sa représentativité. Il est remplacé, en 1957, par un indice des deux cent cinquante articles, caractéristique du coût de la vie pour une famille « de condition modeste » dans la région parisienne et par l'indice des cent soixante-dix-neuf articles correspondant aux « principaux postes de dépenses d'un ouvrier manœuvre célibataire de sexe masculin ». Le principe d'un ajustement sur l'évolution des prix, dès que celle-ci dépasse cinq pour cent depuis la date du dernier ajustement, est ramené à deux pour cent. Enfin, en 1966, l'indice général des prix de détail devient l'indice des deux cent cinquante-neuf articles par adjonction de produits nouveaux et l'extension des observations à la France entière.

Jean-Paul Courthéoux (1978) note que si le SMIG est à l'origine déterminé en considération du budget d'un manœuvre célibataire, il est désormais lié à un indice général des prix de détail établi, pour la pondération de ses postes, à partir d'un budget familial.

Serge D'Agostino et Gabriel Trombert (1992) remarquent que tout en gardant la possibilité de majorer le salaire minimum au-delà de l'indexation sur les prix, le gouvernement n'a pu empêcher que la croissance du pouvoir d'achat du SMIG soit inférieure à celle du salaire moyen au cours notamment des années soixante.

La loi fait référence au revenu national dans les éléments à prendre en compte lors des augmentations par décret. Certains auteurs voient dans ce texte un glissement idéologique car le salaire minimum n'est plus un salaire de subsistance mais englobe une vision plus large de

---

<sup>65</sup> L'intervention de l'État se fait au titre de la convention de l'OIT de 1928.

<sup>66</sup> Les interventions consistent en des subventions, la détaxation, le blocage des prix, les limitations des marges commerciales, les importations de choc, et la baisse des droits de douanes.

redistribution des richesses de la nation. Malheureusement, cet élargissement des objectifs ne se traduit pas dans les faits (CSERC, 1999).

Pour Jean Marchal (1955), au départ dans l'esprit du législateur, le SMIG est un « salaire plancher » au-dessous duquel aucun salaire ne doit tomber. Mais dans les faits, au travers des accords conclus par les unions professionnelles, tous les minima prévus pour les diverses catégories professionnelles sont établis en fonction du SMIG, ce qui constitue une échelle hiérarchique des salaires. C'est en principe illégal, c'est notamment pourquoi actuellement de nombreux minima prévus par les conventions collectives sont inférieurs au SMIC.

À la fin des années soixante, à la veille de sa « *renaissance* » comme le dit Jean-Paul Courthéoux, le salaire minimum n'assume plus complètement sa fonction initiale à savoir « *assurer, voire améliorer, le niveau de vie de certaines catégories professionnelles parmi les moins favorisées*<sup>67</sup> ». Il est important de rappeler que la période de 1945 à 1968 se caractérise par une croissance soutenue et régulière qui s'accompagne du plein emploi, voire de pénurie d'emploi, comme en témoigne la faiblesse des taux de chômage. L'augmentation du SMIG, a favorisé la migration des ruraux vers l'industrie et le bâtiment.

## **2) - Le salaire minimum interprofessionnel de croissance**

En 1970, le SMIG est remplacé par un Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) dont l'objectif premier est d'assurer « *aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation* »<sup>68</sup>. La loi maintient l'interdiction de toute clause d'indexation salariale sur le SMIC et étend le SMIC aux activités agricoles. Il s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain. Dans les départements d'Outre-mer, le salaire minimum est fixé chaque année, par décret, « *compte-tenu de la situation économique locale telle qu'elle résulte notamment des comptes économiques du département considéré* »<sup>69</sup>. Cependant, lorsque le SMIC métropolitain est relevé, le salaire minimum dans les DOM doit

---

<sup>67</sup>Courthéoux, Jean-Paul, (1978), *Le salaire minimum*, Presses Universitaires Françaises, Paris, page 61.

<sup>68</sup> Article L. 3231-2 (anciennement L. 141-2) du code du travail.

<sup>69</sup> Ibidem.



être augmenté dans les mêmes proportions. Ainsi, le salaire minimum dans ces départements est indépendant du SMIC pour ce qui est de son niveau mais lui est lié quant à son évolution. Tous les salariés âgés d'au moins dix-huit ans bénéficient des dispositions du SMIC sauf les VRP<sup>70</sup> dont les horaires ne sont pas contrôlables et les titulaires d'un contrat d'apprentissage et de professionnalisation. Les entreprises sont autorisées à appliquer un abattement de vingt pour cent en faveur d'un salarié de moins de dix-sept ans et un abattement de dix pour cent en faveur de celui qui a entre dix-sept et dix-huit ans<sup>71</sup>.

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance se situe dans une approche définie par la convention de l'OIT C. 131 sur la fixation des salaires minima datant de 1970. Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau du salaire minimum sont d'une part, les besoins des travailleurs et de leur famille, le niveau général des salaires, le coût de la vie, les prestations de sécurité sociale et d'autre part, les facteurs d'ordre économique y compris les exigences du développement économique et la productivité. La détermination du niveau du salaire minimum est alors le résultat d'un compromis entre les exigences de justice et d'efficacité. Le SMIC s'apparente à un instrument de lutte contre les inégalités salariales.

Ainsi, le SMIC est indexé sur l'indice des prix dit des 295 postes c'est-à-dire l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé. L'ajustement du salaire minimum se fait sans délai à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'indice qui très souvent entraîne le relèvement du SMIC. Ceci est aussi une innovation car auparavant, il fallait un temps de réaction de deux mois pour que l'ajustement soit effectif.

Par-delà, les changements introduits avec le SMIC, Jean-Paul Courthéoux (1978) considère qu'il n'y a pas d'indexation proprement dite entre salaire minimum et salaire moyen, et que le lien n'est que partiel. En outre, il note que le rapport entre salaire minimum et mouvement économique général demeure « discrétionnaire ». Toutefois, le SMIC préserve la fonction traditionnelle d'assurance du salaire minimum tout en amorçant une nouvelle fonction de participation au progrès. Enfin, il ajoute que le SMIC ne tient pas compte des

---

<sup>70</sup> VRP : Vendeur représentant placier, plus communément appelé commercial.

<sup>71</sup> Cet abattement est supprimé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, pour tous les jeunes travailleurs ayant six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

critiques syndicales portant sur les éléments de détermination du budget de référence, et notamment de l'indice des prix à la consommation.

### 3) - L'évolution du salaire minimum

L'histoire du salaire minimum peut se répartir schématiquement en quatre grandes phases indépendamment de la mise en place des deux instruments.

La première phase se situe de 1950 à 1967. Elle se caractérise par une lente progression du SMIG, plus lentement que le salaire médian. Dans une période de trois à quatre ans suivant son instauration, le SMIG suit le mouvement général des salaires. Puis, jusqu'en 1968, le pouvoir d'achat du SMIG est maintenu stable ce qui entraîne un écart entre le SMIG et le salaire moyen. Les inégalités salariales s'accroissent durant cette période. Jean-Paul Courthéoux (1978) estime que pendant quinze ans, de 1952 à 1967, le salaire minimum a rempli correctement et même dépassé, dans une perspective d'assurance, sa fonction de défense d'un pouvoir d'achat jusqu'à son décrochage du mouvement général des salaires. Dans une étude sur « *la politique des revenus*<sup>72</sup> », il juge que le salaire minimum est à un niveau trop bas pour l'équilibre social et préconise un relèvement sans trop de risques pour l'équilibre économique.

La seconde phase commence en 1968 et s'achève en 1983. Elle est définie par une progression spectaculaire du salaire minimum, liée à l'évolution des prix. Pendant cette période, le SMIC croît plus rapidement que le salaire médian. La suppression des abattements de zones, le relèvement du SMIG en juin 1968 (plus 35%) et son remplacement par le SMIC initient une phase de rattrapage qui se prolonge jusqu'en 1975. Le SMIC est considérablement relevé de juillet 1972 à juillet 1975 (plus 28,6% de pouvoir d'achat pour le SMIC contre plus 17,5% pour le taux de salaire horaire). Après une stabilisation relative (évolution parallèle au salaire moyen) dans la fin des années soixante-dix, il est sensiblement relevé en 1981 (plus 10% en juin 1981). Entre 1976 et 1982, les coups de pouce sont au nombre de onze et de l'ordre de 1,3% par an en moyenne. Il faut noter tout de même que celui de 1981 s'est élevé à 6,4%.

---

<sup>72</sup> Courthéoux, Jean-Paul, (1966), *La politique des revenus*, Que sais-je ?, n° 1 222.

La troisième phase s'étire de 1983 à 1994. C'est une période de ralentissement prononcé et elle correspond à un tournant de la politique de désinflation compétitive et à la volonté de maîtriser les coûts salariaux. Le SMIC croît un peu moins rapidement que le salaire médian. Il évolue en phase avec le taux de salaire horaire et le salaire moyen dont l'inflexion débute en 1977, sans pour autant effacer les effets de la période antérieure. Durant cet intervalle, les coups de pouce sont limités (neuf au total) et de l'ordre de 0,8% par an en moyenne.

La dernière phase débute en 1994. C'est une période de hausse soutenue qui s'explique par d'importants coups de pouce (cinq au total) de 0,95% par an en moyenne. Toutefois, il convient de noter que le gouvernement a octroyé un coup de pouce de 2,2% (en 1995) et 2,26% (en 1997). Depuis 2006, il n'y a plus eu de coup de pouce. Cette période se caractérise aussi par la mise en place de la réduction du temps de travail et les augmentations exceptionnelles liées au processus de convergence par le haut des garanties mensuelles de rémunération (GMR) qui ont entraîné une hausse de 11,4% du pouvoir d'achat du SMIC.

Si l'interprétation de l'évolution du salaire minimum n'implique pas de difficultés majeures, la prise en considération des salariés rémunérés sur la base du SMIC est un peu plus complexe. « *Ces observations sur l'évolution du salaire minimum n'ont de portée évidemment que dans la mesure où celui-ci intéresse un nombre non négligeable de personnes.* »<sup>73</sup>.

En s'intéressant aux coups de pouce, Stéphane Carcillo et Benjamin Delozier (2004) proposent une modélisation économétrique simple pour décrire l'évolution du SMIC et de ses déterminants, en particulier le SHBO, depuis 1970. Ils utilisent dans leur modèle<sup>74</sup> une régression par les moindres carrés, qui leur permet de démontrer qu'en moyenne sur le passé, le coup de pouce apporté au SMIC est proche de 30% de la progression du SHBO et qu'il atteint la totalité du SHBO les années d'élection.

$$CP = 0,7^{(1,7)} + 0,3^{(2,0)} * SHBO + 0,68^{(3,1)} * (EL * SHBO)$$

avec  $CR2 = 0,41$  et  $DW = 2,14$ .

---

<sup>73</sup> Courthéoux Jean-Paul, (1978), *Le salaire minimum*, Presses Universitaires Françaises, Paris, page 56.

<sup>74</sup> « CP » signifie les coups de pouce. Les chiffres entre parenthèse correspondent aux statistiques de Student. « CR » est le coefficient de régression ; « EL » est une indicatrice « année d'élection présidentielle ou législative », et SHBO, l'évolution du SHBO.

Cependant, si les coups de pouce expliquent une bonne partie de l'évolution du SMIC brut, toutefois pour ces auteurs, le concept de SMIC brut n'a qu'un intérêt limité. En effet, ce dernier ne représente pas ce que coûte l'emploi d'une personne payée au SMIC car il ne comprend pas les charges sociales. De plus, il n'indique pas réellement ce que perçoit cette personne parce qu'il comptabilise les cotisations salariales.

Par ailleurs, Stéphane Carcillo et Benjamin Delozier (2004) considèrent que le SMIC brut, le SMIC net et le coût du SMIC n'ont pas connu la même évolution durant ces trente dernières années. Tout d'abord, au cours des années 80 et au début des années 90, le SMIC net a progressé moins vite que le SMIC brut. Les taux de cotisations salariales ayant augmenté fortement pendant cette période, l'association hausse des cotisations et politique de désinflation compétitive a produit des effets concomitants, entre 1982 et 1994, sur le pouvoir d'achat des salariés au SMIC, qui de fait a peu évolué. Ensuite, la mise en place des allègements de cotisations sur les bas salaires a entraîné à partir de la première moitié des années 90, une baisse du coût du SMIC relativement au SMIC brut. Au total, entre 1970 et 2004, le coût du SMIC et le SMIC net ont connu une croissance comparable moindre que celle du SMIC brut.

## **B- Le salaire minimum dans les départements français d'Amérique**

Avant 1946, la législation française est appliquée de manière embryonnaire aux Antilles-Guyane. Avec la départementalisation, un changement intervient et celui-ci conduit à l'application d'une législation et au respect de normes en matière de salaires minima, de durée maximale du temps de travail, d'hygiène et de sécurité.

### **1) - Le salaire minimum interprofessionnel garanti**

Le salaire minimum interprofessionnel garanti est introduit en 1952 à un taux inférieur à celui de la France métropolitaine et prévoit des zones de salaire. Le SMIG en vigueur est fixé chaque année, par décret en tenant compte de la situation économique locale telle qu'elle résulte des comptes économiques du département considéré. Alain-Philippe Blérald (1986) voit une différence énorme entre le salaire minimum métropolitain considéré comme un plancher et celui de la Guadeloupe et de la Martinique qui constitue plutôt un plafond pour la

grande masse des salariés non qualifiés du secteur privé. L'introduction d'un salaire minimum aux Antilles s'étant fait à taux inférieur d'environ 20% au taux métropolitain.

Ainsi, le tableau 55 montre que l'écart entre le salaire minimum aux Antilles et celui de la France métropolitaine se situe presque tout le temps à plus de dix points. La réduction de cet écart a été décidée dès 1961 par le gouvernement qui se donne à cette époque trois ans pour effectuer le rattrapage. Il est passé de 19,5% (1958) à 3,5% (1966). Cependant, l'objectif n'a pas été atteint car l'écart n'a cessé de grandir entre 1965 et 1983. L'augmentation de cet écart, à partir de 1968, s'explique par la non application des accords de Grenelle du 27 mai 1968 dans les DOM. En effet, à la veille des événements, les augmentations salariales ralentissent, le SMIG horaire est d'environ 2,22 francs et les conventions collectives sont très inégales. Les conflits du travail se multiplient avec des grèves dures et très longues qui ne débouchent sur aucun résultat. Le Premier Ministre, Georges Pompidou, entame des discussions avec les syndicats et le patronat qui durent plus de vingt-cinq heures, sur deux jours et aboutissent sur quatre décisions majeures : une augmentation du SMIG de 35% qui passe à trois francs au premier juin 1968 ; une augmentation des salaires de 10% (7% au premier juin et 3% en octobre) ; une réduction du temps de travail<sup>75</sup> ; un engagement sur le droit syndical<sup>76</sup> ; un traitement des jours de grève<sup>77</sup>.

Par ailleurs, la majorité des salariés des zones rurales est rémunérée au SMAG d'un niveau moindre que le SMIG. En juillet 1971, le salaire minimum agricole est inférieur de 16,7% au SMIC antillais et de 32% au SMIC métropolitain. Le salaire agricole particulier a été aligné sur le SMIC local en 1979. Le passage d'une base hebdomadaire à une base horaire a été « douloureux » pour les agriculteurs qui subissent alors une baisse de salaire.

---

<sup>75</sup> Une réduction de 2 heures hebdomadaires supérieure à 48 heures, et une réduction des horaires hebdomadaires compris entre 45 et 48 heures, l'objectif étant de ramener réellement la durée du travail à 40 heures.

<sup>76</sup> Traduction dans la loi du 27 décembre 1968 par la création de la section syndicale d'entreprise et du délégué syndical dans les entreprises de 50 salariés et plus.

<sup>77</sup> Une avance de 50% de leur salaire sera versée aux salariés ayant subi une perte de salaire. Cette avance sera remboursée par imputations sur ses heures de récupération. Dans le cas où la récupération n'aurait pas été matériellement possible avant le 31 décembre 1968, l'avance ou son solde sera définitivement acquise au salarié.

**Tableau 55 : Évolution du salaire minimum horaire (SMIG puis SMIC à partir de 1970) dans le commerce et l'industrie de 1952 à 1983, en francs.**

Années	GPE-MQUE <sup>78</sup>	France	Ecart en %
1952	0,82	0,98	19,5
1955	1,04	1,25	20,2
1958	1,18	1,46	23,7
1962	1,53	1,72	12,4
1965	1,88	1,97	4,8
1966	1,99	2,06	3,5
1967	2,03	2,13	4,9
1968	2,45	2,68	9,4
1969	2,78	3,16	13,7
1970	2,86	3,42	19,6
1973	4,43	4,95	11,7
1975	6,16	7,27	18
1976	7,3	8,94	22,5
1977	8,21	9,4	14,5
1978	9,24	10,61	14,8
1979	10,56	11,94	13,1
1980	12,09	13,8	14,1
1981	13,3	17,76	33,5
1982	16,91	19,64	16,1
1983	18,62	22,33	19,9

Source : Tableau INSEE extrait de l'ouvrage d'Alain-Philippe Blérald (1986) et complété par nos soins.

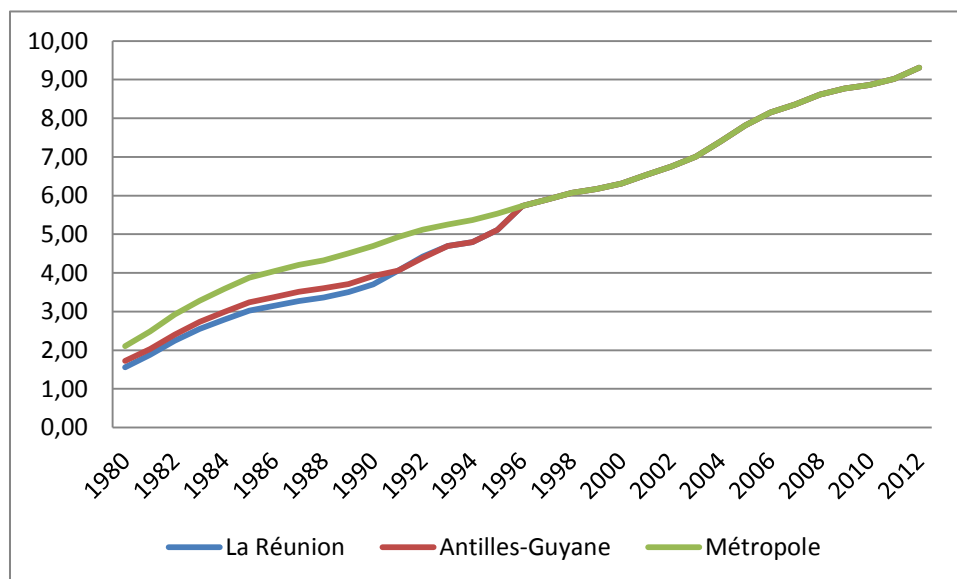
## 2) - Le salaire minimum interprofessionnel de croissance<sup>79</sup>

Le SMIC existe depuis sa création dans les DOM, mais il est demeuré longtemps inférieur à son niveau métropolitain. À l'époque, selon Claude Lise et Michel Tamaya (1999), les entreprises locales auraient eu beaucoup de difficultés à l'appliquer au même niveau. En 1980, plus d'un travailleur sur trois en Guadeloupe et en Martinique perçoit un revenu inférieur ou égal au SMIC métropolitain. (Voir Annexe 1)

<sup>78</sup> GPE-MQUE : Guadeloupe – Martinique.

<sup>79</sup> Voir Annexe 3 sur l'évolution du SMIC de 1991 à 2017.

**Graphique 41 : Évolution du SMIC (France métropolitaine et DOM) de 1980 à 2012 en euros.**



Source : Insee, Bulletin mensuel de statistiques. Note : voir Annexe 1 pour le montant du SMIC de 2013 à 2015.

Alain-Philippe Blérald (1986) fait ressortir l'incohérence de la situation car alors que « *le coût de la vie est supposé supérieur de quelque 40% à ce qu'il est en France* »<sup>80</sup>, le SMIC est inférieur de 20% à celui en vigueur en France métropolitaine. De ce fait, seuls les salariés rémunérés sur la base minimale du SMIC plus de 40% obtiennent des revenus suffisants pour leur permettre d'entretenir et de reproduire leur force de travail aux conditions fixées par le système.

Jean-Paul Courthéoux (1978) relève que le salaire minimum dans les départements d'Outre-mer est augmenté dans les mêmes proportions que le SMIC métropolitain. Le salaire minimum local est ainsi indépendant du SMIC pour ce qui est de son niveau mais il lui est lié quant à son évolution.

En 1993, l'écart des SMIC est de 10% en faveur de la France métropolitaine. Au fur et à mesure que le SMIC était augmenté le gouvernement mettait en place des exonérations de charges pour compenser les augmentations du coût du travail au niveau du SMIC. L'alignement s'est achevé au 1<sup>er</sup> janvier 1996. Ainsi, l'État a utilisé les allègements de charges sociales et d'impôt dans sa politique de rattrapage des économies ultra-marines.

<sup>80</sup> Assertion admise officiellement car une prime de vie chère de 40% est versée aux agents de l'État.

## C - Les modalités de la revalorisation du SMIC

Contrairement au SMIG qui était indexé sur l'indice d'ensemble des prix à la consommation familiale à Paris, le SMIC ne peut en principe décrocher sur le moyen terme par rapport au salaire moyen. Trois mécanismes entrent en jeu au premier juillet pour revaloriser le SMIC : l'indexation sur l'indice national des prix à la consommation ; l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO) et les relèvements discrétionnaires.

La garantie du pouvoir d'achat est assurée par l'indexation du SMIC sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation (hors tabac depuis 1992). Lorsque cet indice enregistre une hausse de 2% ou plus, « *le SMIC est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice des prix entraînant ce relèvement* »<sup>81</sup>.

La fixation du SMIC tient compte de la situation économique de la nation et « *en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance, ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens des ouvriers enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail* »<sup>82</sup>.

Par voie réglementaire, le gouvernement est libre de porter le SMIC à un taux supérieur à celui qui résulte de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au premier juillet.

Dans les faits, la revalorisation se réalise en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, augmentée de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO). Le législateur de 1970 voit en l'indexation sur le salaire moyen ouvrier un moyen de contrecarrer les inégalités salariales (CSERC, 1999). Il est à noter qu'à l'origine, seule la catégorie « ouvrier » sert de référence et les employés ont été ajoutés après.

La participation des salariés au développement économique de la nation est l'objet d'un débat puisque « *Les relèvements annuels successifs du salaire minimum de croissance*

---

<sup>81</sup> Article L. 3231-5 (anciennement L. 141-5) du code du travail.

<sup>82</sup> Article L. 3231-8 (anciennement L. 141-8) du code du travail.



*doivent tendre à éliminer toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus »<sup>83</sup>.*

Ces règles de revalorisation ont été suspendues entre 2003 et 2005, période au cours de laquelle a été appliquée la loi du 17 janvier 2003, dite « loi Fillon »<sup>84</sup>. La garantie mensuelle de rémunération a été introduite lors de la loi sur les trente-cinq heures afin qu'un salarié au SMIC ne connaisse pas de perte de salaire mensuel à l'occasion du passage à la nouvelle réglementation de la durée légale du travail. Il s'agissait dès sa création d'un dispositif transitoire. La convergence totale entre le système de revalorisation des garanties mensuelles de rémunération et le SMIC ayant été réalisée en juillet 2005, ce sont les règles de droit commun pour le calcul de la revalorisation du SMIC qui ont été appliquées en 2006.

Michel Dollé (1999) considère que la pratique des relèvements discrétionnaires, au-delà de l'augmentation annuelle minimale, pour atteindre l'objectif de progression en ligne à moyen terme avec l'évolution des revenus est davantage le résultat du calendrier politique que d'une analyse concertée sur les contraintes et les possibilités économique à moyen terme.

Yannick L'Horty (2007) estime que la revalorisation du SMIC est l'un des instruments des nouvelles politiques pour l'emploi qui visent les bas salaires. Du côté des salariés, une politique de soutien à l'offre de travail comprenant des mesures incitatives attribue des subventions aux salariés pour qu'ils acceptent ces emplois faiblement rémunérés. Parmi ces incitations au retour à l'emploi, la revalorisation du SMIC se retrouve au côté de la prime pour l'emploi (PPE)<sup>85</sup> et d'autres leviers monétaires. Il explique qu'à partir des années 2000, le SMIC connaît l'une des progressions les plus fortes depuis l'origine du salaire minimum en France et que cette forte hausse contrairement aux précédentes a lieu dans un contexte

---

<sup>83</sup> Article L.3231-9 (anciennement L. 141-6) du code du travail.

<sup>84</sup> La loi du 17 janvier 2003 dite « loi Fillon » a programmé la disparition progressive du système de garanties mensuelles de rémunération (GMR) au 1<sup>er</sup> juillet 2005 avec un mécanisme de convergence du SMIC et des quatre premières garanties sur le niveau de la cinquième et dernière garantie. Dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT), la loi du 19 janvier 2000 dite « loi Aubry II » avait posé le principe d'une garantie d'évolution du pouvoir d'achat des salariés au SMIC lors du passage aux 35 heures : ces salariés bénéficient d'une GMR dont le niveau est égal à leur salaire mensuel avant RTT. Les différentes revalorisations du SMIC intervenues chaque 1<sup>er</sup> juillet depuis l'année 2000 avaient conduit à la naissance de différentes « générations » de GMR échelonnées selon la date de mise en œuvre de la RTT.

<sup>85</sup> Prime pour l'emploi : complément de revenu versé par l'administration fiscale sous condition de ressources du foyer fiscal. 1,4 SMIC est le seuil minimal pour avoir droit à la PPE et 2,1 SMIC le seuil maximal.

d'inflation faible. Effectivement, le SMIC a augmenté de 42,7%, passant de 6,21 euros en 1999 à 8,86 euros en 2010.

Ensuite, il attribue essentiellement les hausses du SMIC entre 1999 et 2006 à l'application de la réduction du temps de travail. Le principe des lois « Aubry » instituant les trente-cinq heures est celui d'une compensation salariale intégrale pour les salariés payés à ce niveau, soit trente-cinq heures payées trente-neuf heures. Dans les faits, l'augmentation a eu lieu entre 2003 et 2005 (plus de 5% chaque année), à la suite de la loi Fillon qui a organisé la fusion des mécanismes de garanties mensuelles de rémunération mis en œuvre lors du passage aux trente-cinq heures. Et enfin, l'auteur croit que dans un contexte de modération salariale liée à la réduction du temps de travail, la forte revalorisation du SMIC a certainement poussé les entreprises à différer les négociations annuelles obligatoires sur les salaires.

Les membres du groupe d'experts<sup>86</sup> indiquent dans leur rapport de juin 2009 que le mode de revalorisation du SMIC entraîne deux conséquences. En premier lieu, un décalage existe entre la date de revalorisation du SMIC (le premier juillet) et la période sur laquelle sont mesurées l'évolution annuelle des prix (de mai à mai) et l'évolution du pouvoir d'achat des salaires ouvriers (de mars à mars). En second lieu, le mécanisme d'indexation est discontinu, ce qui diminue le pouvoir d'achat du SMIC entre deux revalorisations.

Ils analysent aussi deux situations particulières où le pouvoir d'achat du SHBO et l'indice des prix à la consommation ont une évolution négative. En 2008, la progression (entre mars 2007 et mars 2008) du SHBO (plus 2,9%) a été inférieure à celle de l'indice des prix à la consommation (plus 3%) au cours de la même période. Pour la première fois, il n'y a pas eu de gain de pouvoir d'achat du SHBO sur la période. Il en a résulté une augmentation minimale du taux horaire du SMIC de 3,2% (2,3% au premier mai plus 0,9% au premier juillet 2008) par rapport au taux en vigueur au premier juillet 2007. Cette hausse correspond à la seule augmentation de l'indice des prix à la consommation (3,2% entre mai 2007 et mai 2008).

---

<sup>86</sup> La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail a créé un groupe d'experts, chargé de se prononcer chaque année sur l'évolution du SMIC et d'éclairer par ses analyses et ses recommandations l'avis de la commission nationale de la négociation collective et la décision du gouvernement sur la revalorisation annuelle du SMIC.

En 2009, l'indice des prix à la consommation (de mai 2008 à mai 2009) recule de 0,3%. Il faut remonter à 1957 pour retrouver une baisse annuelle des prix. La revalorisation du SMIC ne pouvant être inférieure à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du pouvoir d'achat du SHBO, la diminution de (0,3%) de l'indice des prix n'a pas été répercutée dans la revalorisation au premier juillet 2009 du SMIC et celle-ci s'est établie à 1,25% (valeur arrondie à 1,3%).

Dans un rapport au Conseil d'Analyse économique, les auteurs Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg (2008) critiquent les règles de revalorisation automatiques du SMIC. Ils jugent ces règles contraignantes et bureaucratiques, appliquées sans concertation avec les partenaires sociaux puisque seul le gouvernement a la possibilité d'octroyer de façon discrétionnaire des « coups de pouce ». Ils proposent d'inscrire la détermination du salaire minimum dans la loi de finance, et de supprimer ni plus ni moins l'indexation automatique sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier et les « coups de pouce ».

De même, ils suggèrent d'avancer la date de revalorisation annuelle au premier janvier<sup>87</sup> en arguant que ce changement renforcerait la visibilité des partenaires sociaux lors des négociations annuelles de branche et faciliterait la mise en adéquation des minima de branches avec le salaire minimum. L'idée qui est développée par ces auteurs est d'en finir avec un salaire minimum uniforme imposé par l'État qui ne réduit pas les inégalités et la pauvreté, en donnant une place plus importante au dialogue social et à des mécanismes de redistribution fondés sur des politiques fiscales. Ils considèrent que de nouvelles règles doivent être fixées de manière à envisager conjointement les évolutions du salaire minimum et les minima sociaux afin de rendre plus efficace la lutte contre les inégalités et la pauvreté. (Voir Annexe 2)

D'autres économistes, qui ne partagent pas ce point de vue, sont contre toute idée d'un SMIC flexible. Julien Bonnefond (2008) pense qu'une révision annuelle automatique du niveau du SMIC « ne pourrait qu'aller dans le sens d'une dégradation du pouvoir d'achat

---

<sup>87</sup> Cette proposition a été retenue puisqu'elle est le second aménagement apporté par la loi du 3 décembre 2008. Le calendrier de revalorisation annuelle est avancé au premier janvier au lieu du premier juillet. Le changement prend effet le premier janvier 2010.

*des salariés les moins rémunérés, au moment où le rapport de force n'est malheureusement pas globalement en faveur du monde du travail »<sup>88</sup>.*

## **II – LES SALARIÉS REMUNÉRÉS AU SMIC**

Le repérage des salariés rémunérés au SMIC dans les sources statistiques n'est pas aisé par rapport à deux difficultés majeures. La première découle du fait que la décomposition de la rémunération disponible dans les enquêtes ou déclarations administratives ne coïncide pas exactement avec l'assiette de vérification du SMIC. La seconde correspond au fait que le SMIC est un salaire horaire. Il est donc nécessaire d'avoir des informations précises sur la durée de travail.

Dans ce paragraphe, après avoir présenté les méthodes utilisées pour repérer ceux qui se font appeler familièrement « les Smicards », nous procéderons à une analyse structurelle qui doit mettre en exergue que le pourcentage des salariés au voisinage du SMIC varie sensiblement selon les régions (en France métropolitaine et dans les départements français d'Amérique), les activités économiques, la taille des entreprises, la profession et le sexe.

### **A - Le repérage des salariés au SMIC dans les secteurs économiques**

Pour identifier les salariés rémunérés aux SMIC, il est primordial de disposer d'une définition qui satisfait à tous les critères relatifs au salaire minimum. Dans le code du travail<sup>89</sup>, il est indiqué qu'un salarié est payé au SMIC lorsque son salaire de base, y compris les avantages en nature et les majorations diverses ayant le caractère d'un fait de complément de salaire, ramené à une base horaire, est égal au SMIC horaire brut.

Dans la littérature sur le SMIC se distinguent trois approches différentes du salaire minimum. La première celle du CSERC (1999) tient compte de l'assiette de vérification du SMIC. Pour apprécier si un salarié perçoit le salaire horaire minimum qui correspond à une heure de travail effectif, « l'assiette de vérification » retient et exclut certains éléments.

---

<sup>88</sup> Bonnefond, Julien, « Remettez en cause le SMIC, et vous réduirez la pauvreté...CQFD ! », extrait de *Fondation Copernic*, mis en page le 31 août 2008 sur <http://www.fondation-copernic.org>, page 3.

<sup>89</sup> Voir Article D. 3231-6 (anciennement D. 141-3) du code du travail.

**Tableau 56 : Assiette de vérification du SMIC**

Assiette de vérification du SMIC dernière mise à jour le 30/12/2014	
Eléments inclus	Eléments exclus
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire de base</li> <li>• Avantage en nature</li> <li>• Compensation pour réduction d'horaire</li> <li>• Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...)</li> <li>• Pourboires, gueltes...</li> <li>• Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération</li> <li>• Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées</li> <li>• Primes de vacances pour le mois où elles sont versées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remboursements de frais effectivement supportés par le salarié</li> <li>• Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...)</li> <li>• Majorations pour heures supplémentaires</li> <li>• Majoration pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit</li> <li>• Primes d'ancienneté</li> <li>• Prime d'assiduité</li> <li>• Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers)</li> <li>• Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...)</li> <li>• Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats</li> <li>• Primes de transport</li> <li>• Participation, intéressement</li> </ul>

Source : Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

La seconde approche est celle de la DARES qui prend comme unité de mesure du revenu salarial, le SMIC mensuel calculé sur la base d'un temps plein avec la durée légale. L'enquête ACEMO<sup>90</sup> réalisée par la DARES, en fournit un repérage direct et les enquêtes sur la structure des salaires de l'INSEE (qui n'existent plus depuis plusieurs années) permettent de décomposer les éléments de rémunération. Elle s'intéresse alors aux revenus salariaux faibles en occultant le fait que certains salariés touchent le SMIC alors qu'ils ont une durée de travail inférieure à la durée légale ou qu'ils ont un emploi à mi-temps payé deux fois le SMIC. Sébastien Seguin (2006) reconnaît que certains salariés perçoivent un salaire horaire de base inférieur au SMIC horaire. Afin de respecter la législation du salaire minimum, leur employeur leur verse des primes ou des majorations diverses. Inversement, d'autres reçoivent une rémunération minimale mensuelle (ou calculée sur la base horaire) supérieure au SMIC (mensuel ou horaire) alors qu'ils bénéficient de compléments de salaire non pris en compte dans la base de vérification.

<sup>90</sup> L'enquête ACEMO porte sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre. L'enquête annuelle concerne les entreprises de 1 à 9 salariés, et la trimestrielle les entreprises de 10 salariés ou plus. Ces deux enquêtes portent sur l'ensemble des employeurs à l'exception de six catégories d'entre-eux : les entreprises agricoles, les administrations publiques (État, collectivités locales, hôpitaux et administration de sécurité sociale), les entreprises de travail temporaire (intérim), les associations de type loi 1901 de l'action sociale, les particuliers employeurs et les activités extraterritoriales.

La dernière approche est celle de l'INSEE qui à partir des données DADS<sup>91</sup> définit des « salariés payés au voisinage du SMIC ». Dans le passé, l'INSEE retenait les salariés à temps plein dont la rémunération mensuelle est inférieure ou égale à 1,02 fois le SMIC mensuel calculé sur la base de la durée légale de trente-cinq heures. Cette méthode de repérage indirect est une position intermédiaire qui s'avère moins précise que la précédente car elle exclut les salariés payés légalement au SMIC dont la rémunération mensuelle peut être supérieure à 1,02 SMIC, une fois les primes incluses. Inversement, des salariés à temps complet travaillant moins que la durée légale (c'est-à-dire qu'ils ne sont pas légalement rémunérés au SMIC) peuvent percevoir un salaire proche du SMIC (de 1 à 1,02 SMIC), tout en ayant un salaire horaire total qui lui est supérieur.

### **1) - Les salariés de la France métropolitaine**

Les publications de la DARES sur la période de juillet 1999 à juillet 2009 fournissent des estimations de la proportion et du nombre de salariés bénéficiaires du SMIC<sup>92</sup> au moment du relèvement annuel de juillet. À partir de l'enquête ACEMO qui porte sur les activités marchandes non agricoles (hors travail temporaire), Philippe Combault (1999, 2000, 2001 et au-delà) réalise une extrapolation des chiffres de l'enquête à l'ensemble de la population salariée. Il fait l'hypothèse que les résultats de l'enquête s'appliquent à tout le secteur marchand et évalue la proportion des salariés au SMIC dans les autres secteurs d'après les distributions des salaires de l'enquête Emploi de l'INSEE. C'est pour cela qu'il propose des résultats pour les salariés agricoles, le personnel domestique et les agents des administrations et autres activités non marchandes. Les personnes travaillant sous contrat aidés sont incluses dans le champ de l'enquête tandis que celles ne possédant pas de contrat de travail au sens strict du terme (apprentis, stagiaires sans contrat de travail) en sont exclues.

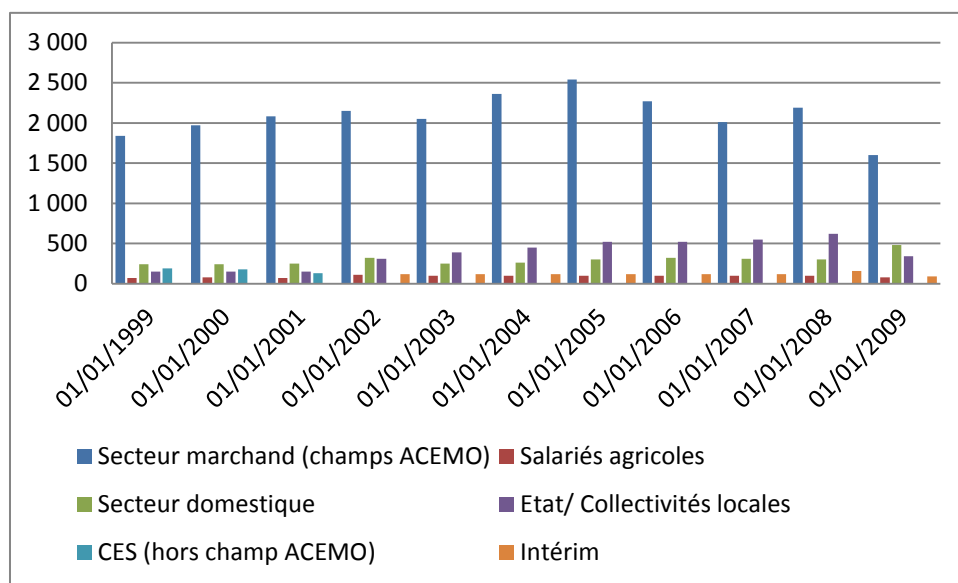
---

<sup>91</sup> Les DADS (Déclarations annuelles de données sociales) sont remplies par les entreprises ayant employé au moins un salarié dans l'année. Le champ d'exploitation du fichier des DADS couvre : l'ensemble des salariés du secteur privé, à l'exception de ceux du secteur agricole et de la sylviculture, des services domestiques (assistantes maternelles, femmes de ménage employées par des particuliers, gardiens d'immeuble...); les établissements et organismes publics ou semi-publics comme la Sécurité sociale, EDF-GDF, la Poste, France Telecom, Air France; les hôpitaux et les collectivités territoriales. La fonction publique d'État (agent titulaire ou non) est intégrée depuis 2009.

<sup>92</sup> Voir Annexe 3.

En 2003, la méthode d'estimation des proportions de salariés au SMIC dans les secteurs hors du champ des enquêtes ACEMO est profondément modifiée. En effet, Philippe Combault, Marc-Antoine Estrade et Sébastien Seguin (2004) mentionnent qu'une enquête spécifique est adressée aux entreprises de toutes tailles et qu'il est demandé aux entreprises de un à neuf salariés de fournir un niveau agrégé de salariés au SMIC et non plus de repérer individuellement chaque salarié au SMIC. Cette méthode d'estimation s'appuie dorénavant sur la distribution des salaires de la nouvelle enquête emploi trimestrielle de l'INSEE, qui s'est officiellement substituée à l'enquête emploi annuelle depuis le premier janvier 2003. Par ailleurs, de 2003 à 2005, l'enquête annuelle spécifique permet de prendre en compte les différentes générations de garantie mensuelles de rémunération issues de la loi sur les 35 heures, et de distinguer les salariés concernés par le relèvement du SMIC de ceux relevant d'une garantie mensuelle. La méthode par extrapolation est toujours maintenue.

**Graphique 42 : Nombre de salariés payés au SMIC au 1<sup>er</sup> juillet en France**



Source : DARES, Enquête ACEMO, Enquête Emploi de l'INSEE. Les chiffres sont en milliers.

Le secteur marchand non agricole regroupe l'effectif le plus important de salariés payés au SMIC. En 2005, c'est le plus haut niveau historique depuis vingt-ans (environ trois millions cinq cent quatre-vingt salariés) qui découle directement des fortes hausses du SMIC (+ 5,3% en juillet 2003, après + 5,8% en juillet 2004 et + 5,5% en juillet 2005). Le secteur public (État, collectivités locales, hôpitaux et administrations de sécurité sociale) emploie beaucoup de salariés au SMIC. Entre 1999 et 2008, l'effectif a été multiplié par quatre, il est

passé de 150 000 à 620 000. Cet accroissement des salariés au SMIC dans les administrations débute en 1998 avec l'arrivée massive des emploi-jeunes.

Le secteur domestique comptabilise en moyenne 9% de salariés au SMIC par rapport à l'ensemble des salariés tous secteurs confondus. L'effectif varie de 240 000 (en 1999) à 320 000 (en 2002 et 2006), avec des périodes de diminution comme c'est le cas en 2003 et 2006. Pour l'année 2009, le nombre de salariés au SMIC est de 480 000 parce que nous avons regroupé les salariés des associations de type loi 1901 de l'action sociale et les particuliers employeurs.

Sur la période 1999 à 2009, le secteur agricole emploie régulièrement entre 70 000 (en 1999 et 2001) et 110 000 (en 2002) salariés au SMIC. Cet effectif reste stable sur cinq années consécutives (de 2003 à 2008) avec 100 000 salariés payés au SMIC.

Les salariés bénéficiaires de contrats aidés (CES, contrat de qualification ou d'adaptation) sont comptabilisés sous la rubrique CES. Leur nombre est donné pour la période de 1999 à 2001 puis il n'apparaît plus dans les publications de la DARES relatives aux bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des GMR<sup>93</sup>. De 190 000 en 1999, le nombre de contrats passe à 180 000 puis à 130 000 en 2001.

Les contrats emploi solidarité (CES) concernent « *les personnes sans emploi, principalement des jeunes de 16 à 25 ans rencontrant des difficultés d'insertion* »<sup>94</sup> à qui il est proposé un contrat de deux ans maximum dans le secteur public non lucratif, avec une durée de travail de vingt-heures par semaine. Outre l'exonération de cotisation patronale, l'État prend en charge l'essentiel de la rémunération du salarié. C'est la première fois que l'État agit de la sorte.

De 1984 à 2004, les contrats de qualification et d'adaptation constituent l'ossature des emplois aidés dans le secteur marchand pour les jeunes de moins de vingt-six ans dont l'objectif premier est l'insertion professionnelle. Ces contrats ont été remplacés par le contrat

---

<sup>93</sup> Lors d'un échange par message électronique en juillet 2010, Alice Guerber-Cahuzac de la DARES justifie cette disparition et rupture de série par le fait qu'il n'est plus possible de croiser le taux de bénéficiaires et le type de contrat depuis la rénovation des enquêtes et des questionnaires.

<sup>94</sup> Extrait de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle.



de professionnalisation<sup>95</sup> qui unifie les contrats d'insertion par alternance. Les jeunes sont donc les premiers bénéficiaires des contrats aidés ce qui corrobore parfaitement le fait que les jeunes soient majoritairement payés au SMIC.

Enfin, les auteurs des publications DARES sur les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC fournissent les premiers chiffres du secteur de l'intérim seulement à partir de 2002. L'effectif des salariés payés au SMIC est alors de 120 000. Ce nombre demeure stable sur presque toute la période avec un sommet en 2008 de l'ordre de 160 000 salariés. Ensuite, une forte baisse est observée en 2009, puisque ce nombre passe alors à 90 000. L'augmentation pourrait s'expliquer par le fait que globalement l'emploi a baissé au second trimestre de l'année 2008 « *dont en particulier une perte sans précédent de 48 000 postes dans l'intérim* »<sup>96</sup> ce qui a certainement poussé les employeurs à proposer des salaires à la hauteur du SMIC.

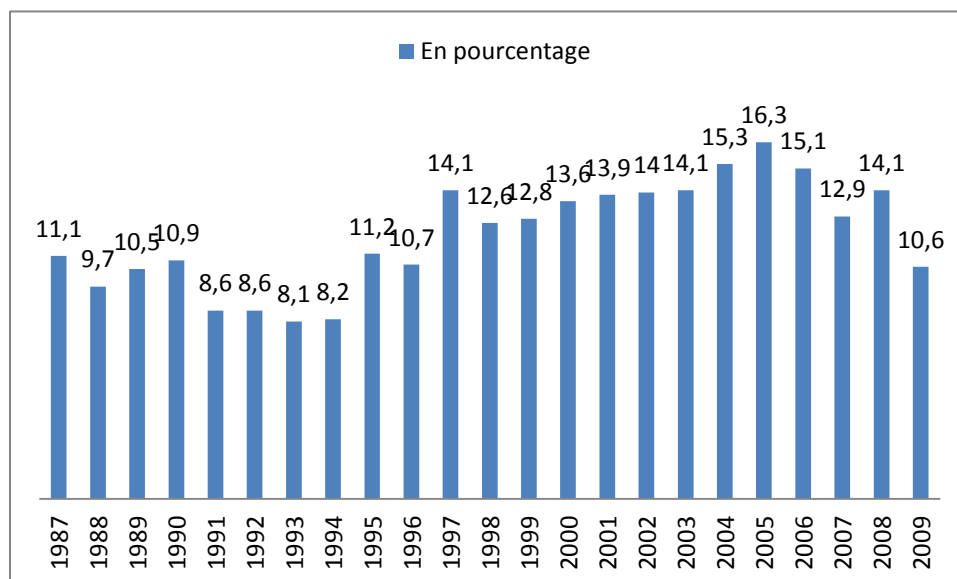
En revanche, la baisse de 2009 peut s'analyser comme étant une des conséquences dans le temps de la crise économique et la récession historique de 2008-2009. En somme, les effectifs dans ce secteur traduisent bien l'une des caractéristiques de l'évolution de l'emploi depuis les années quatre-vingt c'est-à-dire la montée en puissance du temps partiel contraint, de l'intérim, et du travail saisonnier.

---

<sup>95</sup> Voir la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social.

<sup>96</sup> Duval Guillaume, « Au secours, le chômage revient », *Alternatives Économiques*, n° 274, novembre 2008, page 33.

**Graphique 43 : Proportion de salariés bénéficiaires des relèvements du SMIC (ou des GMR<sup>97</sup>) des entreprises non agricoles (hors intérim), au 1<sup>er</sup> juillet, depuis 1987<sup>98</sup>**



Source : DARES, Enquête ACEMO, INSEE.

Le graphique 44 permet d’observer que dans le secteur marchand non agricole, la proportion de salariés au SMIC est souvent supérieure à 10%. Elle est de 11,1% en 1987, niveau qu’elle retrouve en 1995 et depuis lors, le niveau reste assez élevé. Selon Philippe Combault (2000), la tendance à la remontée, amorcée au milieu des années quatre-vingt-dix, est probablement liée au ralentissement de la baisse de la proportion d’emplois faiblement qualifiés et à l’essoufflement du mouvement de remise à niveau des minima conventionnels.

Pour Malik Koubi et Bertrand Lhommeau (2007), les périodes de fortes augmentations du salaire minimum entraînent forcément une hausse de la proportion des salariés au SMIC. C’est le cas sur la période 1988-1990, en 1995 et sur la période de 2000-2005. Ce fait stylisé est compatible avec le fait qu’il existerait bien un effet de diffusion limité à court terme des hausses du SMIC dans les grilles salariales. Cette diffusion serait plus rapide au voisinage du SMIC et plus lente pour les hauts salaires.

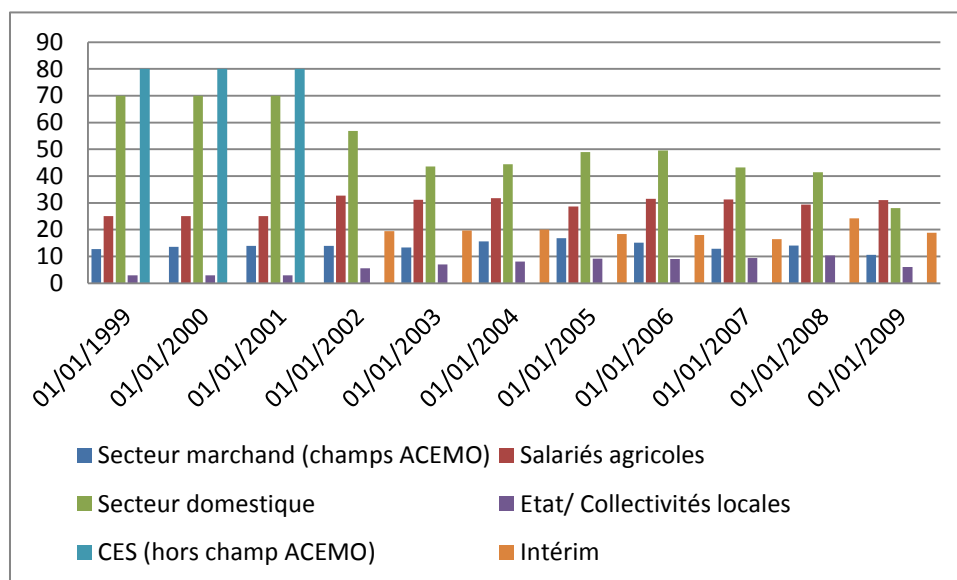
<sup>97</sup> GMR : Garantie mensuelle de rémunération.

<sup>98</sup> Les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure, d’observation et d’interrogation des entreprises depuis 2000. La proportion pour certaines années a été légèrement révisée : pour 2003 (14,1 au lieu de 13,4), pour 2004 (15,3 au lieu de 15,6), pour 2005 (16,3 au lieu de 16,8) et 2008 (13,9 au lieu de 14,1).

Par ailleurs, le grand nombre de salariés au SMIC au premier juillet s'explique aussi par le fait qu'à ce moment-là sont comptabilisés tous les salariés concernés par le relèvement du SMIC horaire brut, y compris les salariés qui antérieurement à cette date étaient rémunérés au-delà de l'ancienne valeur du SMIC mais en deçà de sa nouvelle valeur. Cette mesure est instantanée et maximale et dépend de la hausse intervenue en juillet. Elle diffère d'une estimation de salariés au SMIC en moyenne sur l'année.

Sylvie Le Minez (1999) fait le constat que certains salariés peuvent être au SMIC sur une partie de l'année seulement : c'est les cas des salariés qui ont été rattrapés par la hausse du SMIC au premier juillet mais bénéficient par la suite d'augmentations qui correspondent aux effets de diffusion des relèvements du SMIC dans la hiérarchie des salaires.

**Graphique 44 : Proportion de salariés au SMIC ou aux GMR**



Source : DARES, Enquête ACEMO, INSEE.

La proportion de salariés bénéficiaires de contrats aidés payés au SMIC est de l'ordre de 80%, résultat qui n'est pas surprenant parce que bon nombre de ces contrats sont proposés à des jeunes de moins de vingt-six ans pour des emplois à temps partiel. Le secteur domestique (assistantes maternelles, femmes de ménage employées par des particuliers) est lui aussi un grand pourvoyeur d'emplois à temps partiel et à bas salaires pour un public essentiellement féminin. L'importante diminution de la proportion de salariés payés au SMIC (de 70% en 2001 à 43,6% en 2003) peut s'interpréter comme étant le résultat de la politique. La proportion de salariés payés au SMIC dans le secteur agricole reste quasiment stable sur la période. Elle oscille entre 25 et 31% entre 1999 et 2009.

## 2) - Les salariés des départements français d'Amérique

Le repérage des salariés payés au SMIC dans les DOM se réalise à partir des données DADS. L'enquête ACEMO n'est pas significative aux Antilles-Guyane car l'économie antillaise est caractérisée par une très grande majorité d'entreprises de moins de onze salariés. Olivier Chardon (1997), dans une étude de l'INSEE, montre qu'en 1993, à une période où le rattrapage du SMIC n'est pas encore effectif, 10% des salariés à temps complet gagnent moins de 50 000 francs par an (soit 7 682 euros), ce qui est largement inférieur à douze mois de SMIC mensuel (dont le montant est de 5 886 francs, soit 897 euros). Ils perçoivent un salaire<sup>99</sup> inférieur à 71% du SMIC mensuel. Dans une autre étude de l'INSEE sur les données DADS de 1998, Ali Benhaddouche (2001) fait le constat que 12% des salariés à temps complet gagnent moins de 80% du SMIC (5 386 francs pour trente-neuf heures, soit 821 euros). Dans les Données DADS de 2008, ce sont 6,1% des salariés des secteurs privés et des associations qui perçoivent une rémunération comprise entre 0,9 et moins d'un SMIC. Toutefois, il faut noter qu'en France, le SMIC est légalement défini sur une base horaire. C'est donc par rapport à cette référence horaire qu'il est possible de dire si un salarié est en deçà du SMIC. Il paraît donc délicat de se référer au SMIC mensuel surtout dans le cas du travail partiel. Ce dernier augmente le risque de toucher le SMIC : moins le salarié travaille, plus son salaire horaire est faible.

**Tableau 57 : Salariés payés moins que le SMIC**

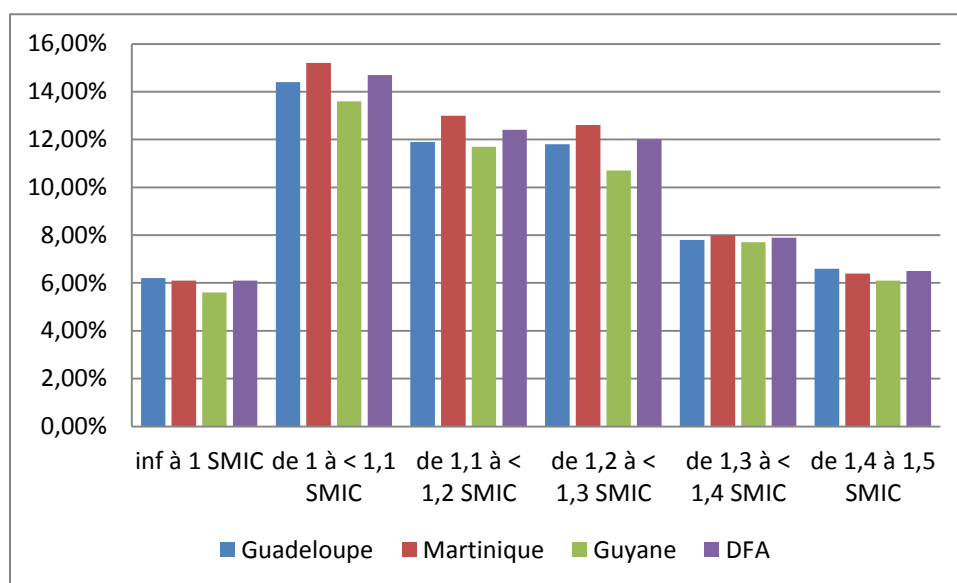
1993	1998	2002	2004	2008
10%	12%	20%	10%	6,1%

Source : INSEE.

Nous notons que la proportion de salariés à temps complet des établissements (secteur privé et semi-public) implantés aux Antilles-Guyane gagnant moins que le SMIC a progressé malgré la fin de l'alignement en 1996 du SMIC domien sur celui de la France métropolitaine. Ces salariés qui se trouvent en bas de l'échelle sont surtout des employés et des ouvriers de type artisanal exerçant dans le commerce, le bâtiment et les services aux particuliers et aux entreprises.

<sup>99</sup> Le salaire pris en compte comprend l'ensemble des traitements et salaires en espèces, y compris les primes habituelles, du type du 13<sup>ème</sup> mois et autres indemnités imposables. Il s'agit de sommes effectivement payées après déduction des cotisations sociales (maladie, chômage, retraite) et de la CSG.

**Graphique 45 : Proportion de salariés payés au SMIC en 2008 dans les DFA**



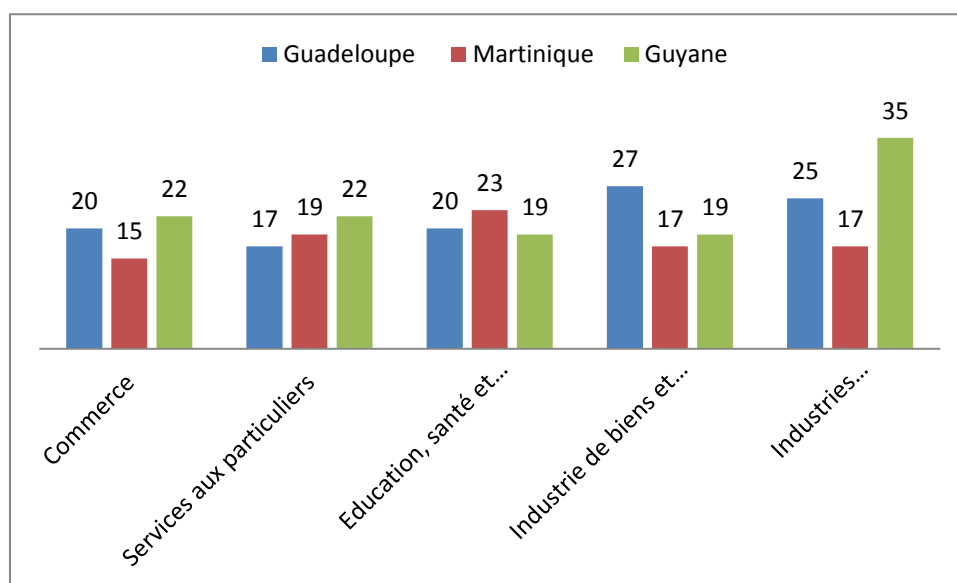
Source : INSEE.

La proportion de salariés payés au SMIC, en 2008, est de 14,7% pour l'ensemble des DFA. Elle n'a guère évolué car en 1999, selon Benhaddouche (2001), aux Antilles-Guyane, 15% des salariés perçoivent le SMIC par mois alors qu'en France métropolitaine 6% des salariés sont dans cette situation. La Martinique est le département qui rémunère le plus de personnes entre 1 et 1,4 SMIC, c'est-à-dire que 48,8% de travailleurs ont un salaire mensuel net inférieur à 1 321,02 euros. Ensuite, la Guadeloupe suit avec 45,9% et la Guyane comptabilise 43,7% de salariés dans cette tranche de salaire. Cette situation est certainement l'une des causes du mouvement de grève général qui a paralysé, au cours du premier trimestre 2009, l'économie guadeloupéenne et martiniquaise pendant plus d'un mois. L'une des conséquences est la signature d'un accord-cadre entre le patronat et la plupart des organisations syndicales qui prévoit une augmentation de deux cents euros nets mensuels<sup>100</sup> pour les salaires inférieurs à 1,4 SMIC.

À partir des données DADS de 1999, Ali Benhaddouche (2002) observe qu'aux Antilles-Guyane, les salariés rémunérés au SMIC se retrouvent en grand nombre dans cinq secteurs : le commerce, les services aux particuliers, l'éducation, santé et action sociale, l'industrie de biens de consommation et les industries agroalimentaires.

<sup>100</sup> Le versement de cette somme doit se faire de la manière suivante : 100 euros proviennent de l'État au titre du revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA) et les entreprises contribuent pour un montant compris entre 30 et 100 euros selon leur taille, le reliquat étant financé par le Conseil régional et le Conseil général.

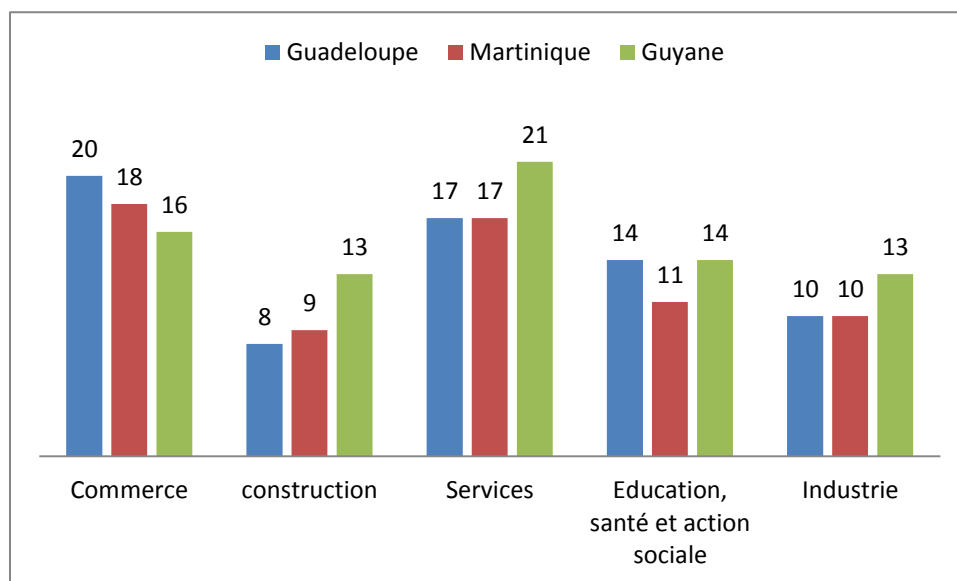
**Graphique 46 : Part des salariés payés au SMIC dans cinq secteurs en 1999**



Source : INSEE.

Le commerce, secteur prédominant aux Antilles-Guyane, rétribue au SMIC 15% de ses salariés à la Martinique, 20% en Guadeloupe et 22% en Guyane. Le phénomène s'accroît dans le commerce et la réparation automobile en Guadeloupe et en Guyane (21%), ainsi que dans le commerce de détail en Guyane (31%). Dans les activités de services liés à l'éducation, la santé, l'action sociale et aux particuliers, 20% des salariés perçoivent le SMIC. En Guadeloupe, c'est le secteur de l'éducation qui en compte le plus grand nombre (31%). En Martinique, la santé et l'action sociale regroupent 25%. En Guyane, les hôtels, les restaurants et les services personnels et domestiques en comprennent 25%. Au niveau de l'industrie, les ouvriers de l'industrie agroalimentaire sont les plus nombreux à percevoir le SMIC. Ils sont 21% en Martinique, 25% en Guadeloupe et 35% en Guyane. Dans les industries de biens et de consommation la Guadeloupe compte 27% de salariés payés au SMIC, la Martinique 17% et la Guyane 19%.

**Graphique 47 : Part des salariés payés au SMIC dans cinq secteurs en 2008**



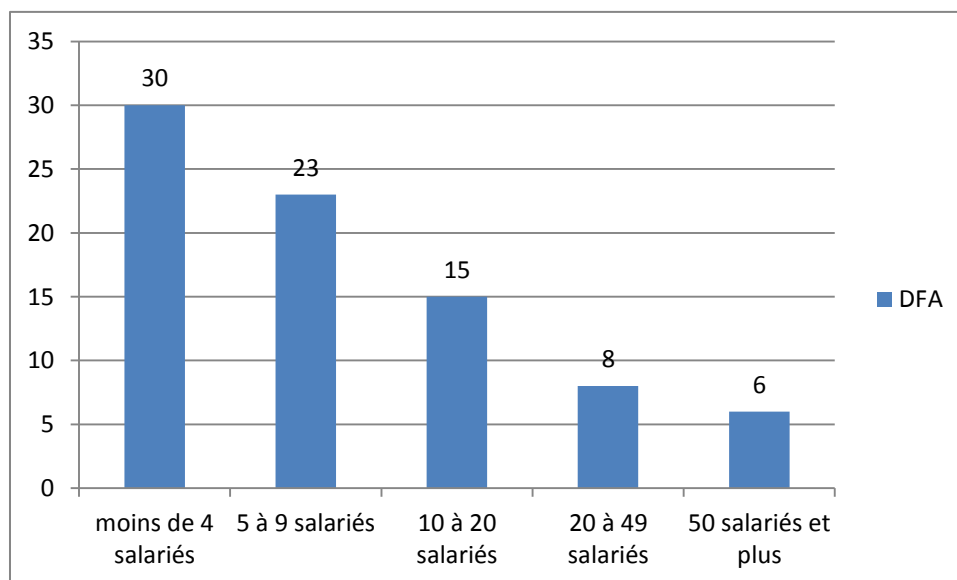
Source : INSEE.

Tout comme en 1999, le secteur du commerce et des services rémunèrent, en 2008, plus de 15% de leurs salariés au SMIC. C'est en Guadeloupe que le fait est plus marquant car 20% des salariés touchent le SMIC, en Martinique, 18% de salariés sont concernés et en Guyane ils sont 16% à l'être. Dans les services, la Guyane occupe la première place avec 21% de salariés payés au SMIC, la Martinique et la Guadeloupe ayant la même proportion (17%). Le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale a son importance aussi en termes de salariés touchant le SMIC. En Guyane et en Guadeloupe, ils sont 14% alors qu'en Martinique ils ne sont que 11%. Les industries comptent 10% de salariés au SMIC en Guadeloupe et en Martinique contre 13% en Guyane. Le secteur de la construction en Guyane a aussi la particularité de proposer le SMIC à 13% de ses salariés.

Dans les DFA, les salariés rémunérés au SMIC se retrouvent en grand nombre dans cinq secteurs : « le commerce », « les services aux particuliers », « l'éducation, la santé et l'action sociale », « l'industrie de biens de consommation » et les « industries agroalimentaires ». L'importance des employés s'explique par la taille des entreprises et surtout par le faible niveau de qualification des postes proposés. Les chiffres de 1999 pour les Antilles-Guyane révèlent que les entreprises de moins de quatre salariés emploient 32% de leur effectif au SMIC, celles de cinq à neuf salariés 23%, celles de dix à vingt salariés 15%, de vingt à quarante-neuf salariés 8% environ et celles de cinquante salariés et plus 6%

environ. En somme, le risque de percevoir le SMIC est d'autant plus grand que l'établissement est petit.

**Graphique 48 : Proportion des salariés payés au SMIC selon la taille des entreprises en 1999**



Source : INSEE.

La situation ne change guère en 2008 comme nous le montre le tableau 58.

**Tableau 58 : Salariés rémunérés au voisinage du SMIC en 2008 dans les DFA**

Proportion de salariés rémunérés au voisinage du SMIC en 2008			
Taille de l'entreprise	Guadeloupe	Martinique	Guyane
0 à 9 postes	31,2%	29,7%	28,2%
10 à 19 postes	20,6%	22,5%	19,9%
20 à 49 postes	15,5%	20,1%	16,6%
50 postes et plus	13%	13,7%	12,5%

Source : INSEE.

En ce qui concerne le temps partiel, Olivier Chardon (1997) constate que le travail à temps complet, même s'il représente la norme majoritairement pratiquée, demeure une situation privilégiée car le sous-emploi, c'est-à-dire le temps partiel subi reste très fréquent aux Antilles-Guyane. En 1993, le temps partiel concerne 11% de l'ensemble des salariés. 60% des salariés à temps partiel gagnent moins de 40 000 francs par an (soit 6 097 euros) alors que le SMIC mensuel de l'époque est de 5 886 francs environ (soit 897 euros).

En 1999, la pratique du temps partiel concerne 26% des Antillo-guyanais soit le double de la France métropolitaine (Benhaddouche, 2002). Le temps partiel très fréquent dans le commerce augmente le risque de toucher le SMIC : moins les personnes travaillent et plus



le salaire horaire est faible. En Guadeloupe, près d'une personne sur trois touche le SMIC en 1999 contre une personne sur cinq en Martinique et une sur quatre en Guyane.

La situation en 2008 révèle le doublement de la proportion du travail à temps partiel dans l'économie des Antilles-Guyane en moins de dix ans pour les secteurs marchands non agricoles. Elle est passée de 26% en 1999 à 53,6% en 2008. L'enquête Emploi 2008 révèle qu'une proportion importante de salariés déclare subir le temps partiel : 71% en Martinique, 70% en Guadeloupe et 60% en Guyane.

**Tableau 59 : Actifs occupés à temps partiel en 2008 dans les DFA**

%	Actifs occupés à temps partiel	Femmes	Jeunes
<b>Guadeloupe</b>	15	22	24
<b>Guyane</b>	11	16	18
<b>Martinique</b>	16	22	27

Source : INSEE, Enquête Emploi 2008.

**Tableau 60 : Salariés à temps partiel payés au voisinage du SMIC en 2008 dans les DFA**

	Temps Partiel	%
<b>Guadeloupe</b>	14165	20,6
<b>Martinique</b>	15857	21,4
<b>Guyane</b>	4497	19,2

Source : INSEE, DADS 2008.

Au final, le SMIC est bien plus souvent la règle parmi les salariés à temps partiel que parmi ceux à temps complet. Le SMIC est d'autant plus présent que les salariés sont plus précaires (en CDD) ou moins bien organisés.

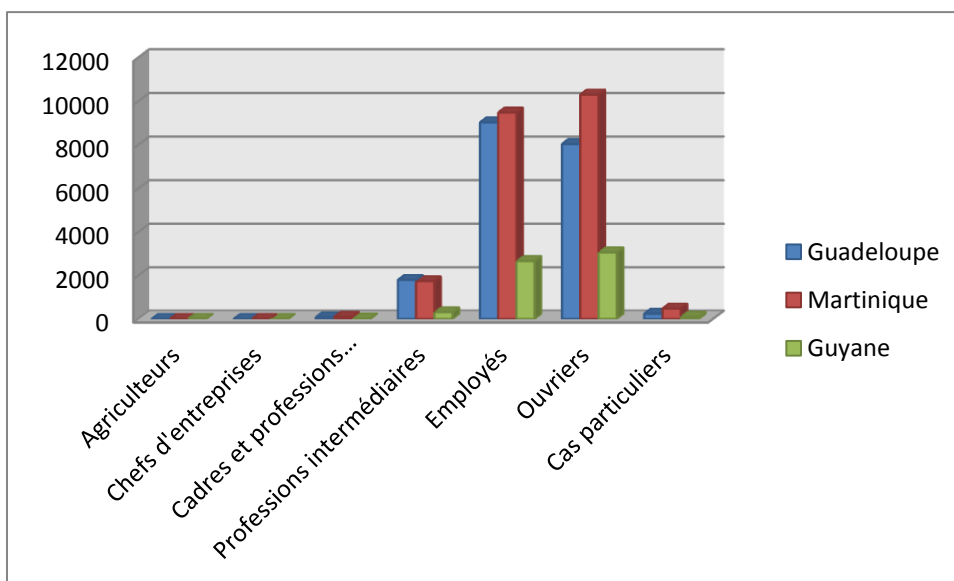
## **B- Les caractéristiques des salariés rémunérés au SMIC**

Comme il résulte des critères précédemment exposés (branche d'activité, taille des entreprises, type d'activité), les caractéristiques des bénéficiaires du SMIC confirment la diversité des situations selon la catégorie professionnelle, l'âge et le sexe, la durée du travail, l'ancienneté dans l'emploi. Les données statistiques exploitées ne permettent pas de renseigner sur l'ancienneté dans l'emploi.

## 1) - La catégorie socioprofessionnelle

La catégorie socioprofessionnelle est un facteur explicatif essentiel pour prendre connaissance des différences de salaire. Le constat est fait que les salariés percevant le SMIC sont principalement des ouvriers et des employés non qualifiés. En 1999, les huit professions les moins payées comportent les ouvriers non qualifiés de l'industrie (19%) et de l'artisanat (34%), les ouvriers qualifiés dans l'artisanat (20%), les employés de commerce (27%), les chauffeurs (22%), les personnels des services aux particuliers (22%) et enfin les chefs d'entreprises artisanales (20%) et d'entreprises de moins de dix salariés (22%). Dans les très petites entreprises, les dirigeants sont très nombreux à gagner le SMIC : un sur cinq est confronté à cette situation. Ainsi, la structure de l'emploi salarié aux Antilles-Guyane est largement déterminée par l'orientation sectorielle. La place du secteur public et du tourisme induit une forte proportion d'employés allant de 44% des salariés en Guadeloupe à 36% en Guyane contre 32% en France métropolitaine. La forte présence d'employés tient en partie au fait que la fonction publique Outre-mer est un peu moins qualifiée qu'en moyenne avec 47% d'employés contre 42% en France métropolitaine. Dans les DFA, 21% des salariés sont des ouvriers, soit cinq points de moins qu'en France métropolitaine. En 2008, la prédominance des ouvriers et des employés parmi les salariés payés au voisinage du SMIC est toujours aussi prégnante.

**Graphique 49 : Les salariés payés au voisinage du SMIC selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008**



Source : DADS 2008.

## 2) - Les critères d'âge et de sexe

L'âge et le sexe sont aussi des aspects explicatifs et mesurables de la discrimination salariale aux Antilles-Guyane. Les personnes embauchées au SMIC sont souvent des femmes et des jeunes de moins de trente ans. Il s'agit plus d'une discrimination liée à l'accès à des emplois plus rémunérateurs, qu'à une discrimination salariale.

Olivier Chardon (1997) remarque qu'en 1993, les salariés du privé aux Antilles-Guyane perçoivent des salaires de niveau comparable à celui de la France métropolitaine. Néanmoins, de fortes disparités salariales existent lorsqu'il s'agit des femmes et des jeunes car ce sont eux qui reçoivent les bas salaires et pratiquent le salariat à temps partiel. Les jeunes de moins de trente ans constituent à eux seuls plus de 50% des salaires inférieurs à 60 000 francs annuels (soit 9 146,94 euros). Cette somme est inférieure au salaire minimum annuel de 17,7%, à temps complet. Leur salaire annuel moyen atteint à peine 70 000 francs (soit 10 671,43 euros), montant qui reste en-dessous de 1% du SMIC alors que celui de leurs aînés avoisine les 110 000 francs (soit 16 769,39 euros).

Il note aussi qu'à sexe, secteur d'activité et catégorie sociale identiques, un jeune de moins de trente ans perçoit un salaire inférieur à 60 000 francs (soit 9 146,94 euros) que son aîné. Pour les cadres, l'écart entre jeunes et moins jeunes est encore plus important : un cadre de moins de trente ans gagne en moyenne 145 000 francs (soit 22 105,11 euros) contre 240 000 francs (soit 36 587,76 euros) pour son aîné de trente et cinquante ans.

Par ailleurs, les premiers pas dans la vie active pour un jeune se résument souvent à un emploi à temps partiel. Un salarié de moins de trente ans à temps partiel gagne en moyenne moins de 40 000 francs par an (soit 6 097,96 euros), montant largement inférieur (42,8%) au SMIC en vigueur aux Antilles-Guyane.

Il conclut qu'alors que les jeunes sont plus diplômés, ces derniers subissent à la fois leur inexpérience et la conjoncture économique. La loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail ne tire pas les salaires de débutant vers le haut.

En 1999, les jeunes de moins de trente ans gagnent deux fois plus fréquemment le SMIC que leurs collègues « seniors ». La proportion de « Smicards » est de 26% contre 13% pour les plus de trente ans. La catégorie des moins de trente ans est la plus exposée au travail au SMIC et au temps partiel. Ils sont 30% dans cette situation, voire même 35% en Guyane et

en Guadeloupe. Ainsi, en dessous de trente ans, un salarié a trois fois plus de risque de toucher le SMIC (Benhaddouche, 2001).

En 2008, les jeunes de moins de trente ans représentent le quart de la population salariée en Guadeloupe (25%), un peu plus du quart en Martinique (25,5%), et sensiblement moins d'un tiers en Guyane (29,2%). Ils sont très nombreux à être payés au voisinage du SMIC, 32,3% en Guadeloupe, 32,2% en Martinique et 29,1% en Guyane. Sur l'ensemble des salariés payés au voisinage du SMIC, les jeunes de moins de trente ans tiennent une place prépondérante car ils sont 39,2% en Guadeloupe, 38,5% en Martinique et 44,1% en Guyane.

**Tableau 61 : Les jeunes salariés de moins de trente ans en 2008 dans les DFA**

	<b>Guadeloupe</b>	<b>Martinique</b>	<b>Guyane</b>
<b>Jeunes payés au voisinage du SMIC</b>	7520	8497	2723
<b>Total Jeunes salariés</b>	23254	26413	9366
<b>Total général des salariés</b>	93188	103503	32124

Source : INSEE.

Les femmes représentent une part significative des personnes rémunérées au SMIC. Elles sont très présentes dans les secteurs d'activité où les salaires sont les plus faibles.

L'étude d'Olivier Chardon citée précédemment montre qu'en 1993, les femmes occupent surtout des postes d'employés, mieux rémunérés aux Antilles que ceux des ouvriers réservés traditionnellement aux hommes. Cependant, les femmes de plus de cinquante ans touchent de bas salaires car elles sont peu présentes au sein des professions intermédiaires (10% contre 20% pour les femmes plus jeunes) et beaucoup sont ouvrières (15% contre 7%). Le temps partiel touche beaucoup plus les femmes. 20% des femmes à temps partiel gagnent moins de 20 000 francs par an (soit 3 048,98 euros), ce qui constitue un revenu inférieur au RMI pour une personne seule. Á la fin des années quatre-vingt-dix, le montant du RMI est substantiellement plus faible (20% de moins) dans les DOM. Comme le SMIC est faible, le RMI est en effet inférieur au SMIC de façon à ne pas décourager l'emploi.

Dans une étude sur les données DADS de 2002, Ali Benhaddouche (2005) met en exergue les différences de salaires selon la catégorie sociale qu'il considère comme étant le premier facteur explicatif des disparités. Il présente aussi quelques spécificités sectorielles relatives au sexe et à l'âge des salariés. Certains secteurs d'activité sont pourvoyeurs d'emplois à faibles salaires. C'est le cas des services à la personne où le salaire est de 910 euros par mois en 2002 et de 1 130 euros dans les hôtels et restaurants alors que le SMIC est d'environ 1 120 euros. La moitié des effectifs de ces deux dernières branches sont des

serveurs, des commis, des employés, des femmes de ménage ou des assistantes maternelles. Le faible niveau de qualification, la jeunesse des salariés et la féminisation de ces activités expliquent ces niveaux de salaire.

Même si l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est réduit de 5% chez les employés de commerce et les personnels de services directs aux particuliers, les rémunérations des femmes demeurent toujours aux alentours du SMIC. Et dans ces secteurs, les postes sont occupés pour les deux tiers par des femmes en moyenne plus âgées que les hommes. Plus précisément, dans les services aux particuliers, le salaire mensuel net moyen versé aux femmes guadeloupéennes (1 090 euros) et martiniquaises (1 094 euros) est inférieur au SMIC.

Un autre secteur qui rémunère les femmes au-dessous du SMIC est celui des industries agroalimentaires. En effet, le salaire mensuel net moyen est de 1 010 euros en Guadeloupe et de 950 euros en Guyane, ce qui constitue des salaires inférieurs au SMIC. Pour l'ensemble Antilles-Guyane, les femmes perçoivent 1 072 euros de salaire mensuel net moyen alors que le SMIC s'évalue à 1 120 euros.

À partir de l'enquête Emploi de 2004, Ernesto Caillon et Gérard Moreau (2007) tentent une approche économétrique, basée sur la méthode développée conjointement par Alan Blinder et Ronald Oaxaca (en 1973) pour mettre en lumière les différences de salaire qui existent entre deux groupes de population dont l'un des deux est minoritaire. Ils trouvent que pour tous types d'emplois confondus, les 10% de femmes les moins bien rémunérées gagnent au plus 500 euros par mois. Ce seuil atteint 860 euros dans la population salariée masculine. Toutefois, sur le champ des seuls salariés à temps complet, l'écart est quasiment résorbé et ces seuils s'établissent à 890 euros pour les femmes et à 900 euros pour les hommes. Tous ces seuils sont inférieurs au SMIC brut mensuel qui s'élève à 1 286 euros environ. Pour l'ensemble des salariés, ils obtiennent un salaire médian inférieur au SMIC : 1 100 euros pour les femmes et 1 200 euros pour les hommes.

En 2008, aux Antilles-Guyane, les femmes représentent 45,3% des personnes qui occupent un emploi. En Guadeloupe, elles sont 46,5%, en Martinique 46,5% et en Guyane 38%. Sur l'ensemble des trois départements, 10,3% d'entre-elles sont rémunérées au voisinage du SMIC. Plus précisément en Guadeloupe, sur l'ensemble des salariés, 10,7% de femmes sont payées au voisinage du SMIC, en Martinique elles sont 10,8% et en Guyane,

7,8%. Sur l'ensemble des femmes salariées, 23% sont payées au voisinage du SMIC en Guadeloupe, 23,2% en Martinique et 20,6% en Guyane.

**Tableau 62 : Les femmes salariées en 2008 dans les DFA**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane
Femmes payées au voisinage du SMIC	9973	11145	2512
Total des femmes salariées	43360	48078	12214
Total général salariés	93188	103503	32124

Source : INSEE.

Au total, les catégories les plus fragiles les jeunes, les femmes, les personnes peu qualifiées perçoivent le plus souvent des salaires proches du SMIC. Ce fait est en partie lié au système d'allègement des cotisations sociales mis en place dans les DOM afin d'inciter à l'investissement et abaisser le coût du travail. Les réductions générales incitent les employeurs à créer des postes de travail rémunérés aux alentours du SMIC puisque c'est à ce niveau que ces réductions sont les plus fortes. Il est vrai aussi que cette situation est aussi liée à la résultante de l'offre et de la demande de travail non qualifié.

### 3) – La durée du travail

En France, la durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires ou 1607 heures annuelles pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille. C'est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit ni d'une durée minimale car des salariés peuvent être employés à temps partiel, ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales, au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

**Tableau 63 : Salariés au voisinage du SMIC selon la durée du travail en 2008**

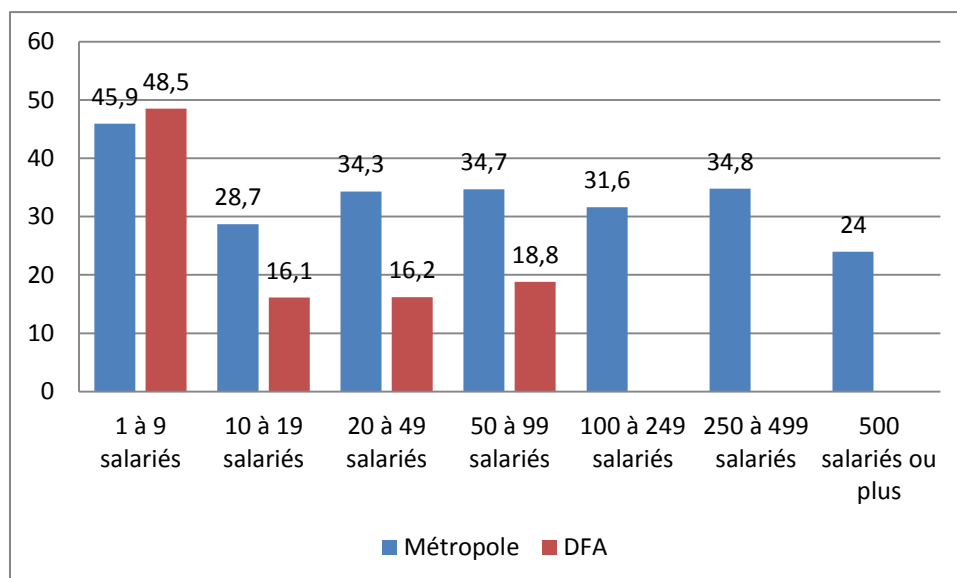
	Guadeloupe	Martinique	Guyane
Temps complet sur l'année	5025	6240	1671
Durée d'emploi incomplète sur l'année	14165	15857	4497
Total salariés payés au voisinage du SMIC	19190	22097	6168

Source : INSEE, DADS 2008.

Parmi les salariés à temps complet sur l'année, ceux qui sont payés au voisinage du SMIC représentent 13,03% en Martinique, 11,52% en Guadeloupe et 11,47% en Guyane. En ce qui concerne les salariés ayant une durée de travail incomplète sur l'année, ceux qui sont payés au voisinage du SMIC constituent le plus grand nombre, soit 28,58% en Guadeloupe, 28,52% en Martinique et 25 ; 61% en Guyane.

## C - Les éléments de comparaison entre la France métropolitaine et les DFA

**Graphique 50 : Proportion de salariés payés au voisinage du SMIC en 2008**



Source : INSEE.

Les salariés rémunérés sur la base du SMIC sont nombreux dans les petites entreprises. Comme le montre le graphique 50, en France métropolitaine, ils sont 45,9% à travailler dans des entreprises de moins de dix salariés contre 48,5% aux Antilles-Guyane.

Ils travaillent fréquemment à temps partiel. En effet, en 2008, 43,1% des salariés payés au SMIC occupent un emploi à temps partiel en France métropolitaine. La proportion est beaucoup plus importante aux Antilles-Guyane puisqu'elle est de 73,2%.

Ils sont majoritairement dans les secteurs du commerce et des services. Aux Antilles-Guyane, le commerce (18,4%), les services aux particuliers (15,6%), les autres services (12,7%), l'éducation, santé et action sociale (12,5%).

En France métropolitaine, les secteurs qui emploient au niveau du SMIC sont dans un ordre décroissant : services aux particuliers (33,2%), les industries agricoles et alimentaires (20,3%), le commerce (18,1%), les services aux entreprises<sup>101</sup>(15,1%), les activités associatives (14,8%), l'éducation, santé et action sociale et les activités immobilières (14%).

<sup>101</sup> Services aux entreprises hors intérim.

Plus précisément au niveau des principales branches professionnelles, nous obtenons le classement suivant : la restauration rapide (66,5%), les entreprises de propreté (60,9%), les hôtels-cafés-restaurants (46,1%), le commerce de détail non alimentaire et les prestataires de services secteur tertiaire (43,8%), les succursales de vente au détail d'habillement (41,7%), le commerce de détail c'est-à-dire habillement, textiles (25,5%), et le bâtiment (21,4%).

### III- LES PROCÉDURES ET CRITÈRES DE FIXATION DANS D'AUTRES PAYS

C'est en 1896, dans l'État de Victoria en Australie et aux alentours de 1900 en Nouvelle-Zélande que débute l'application d'un système moderne de réglementation des salaires minimums. Elle se poursuit dans les pays industrialisés européens sous l'influence des syndicats. En France, c'est une loi de 1915 qui fixe un salaire minimum pour les travailleurs à domicile du textile. En 1909, au Royaume-Uni, les premières réglementations instaurent un salaire minimum dans quatre branches d'activités. Ensuite, dans les années quatre-vingt, le Royaume-Uni démantèle son système de salaires minima au niveau des branches de production, puis adopte en 1999, un nouveau salaire minimum national. L'Irlande met en place un salaire minimum pour la première fois en 2000.

Aux États-Unis, les actions menées par des mouvements tels que « *The Consumers' League* » et « *The Women's Trade-Union League* » poussent quelques États fédéraux à adopter les premières législations sur le salaire minimum. Le salaire minimum est introduit aux États-Unis par le « *Fair Standard Act* ». Le salaire minimum est alors défini pour les salariés les plus fragiles, les femmes et les mineurs, comme une protection minimale du revenu de leur travail et un moyen pour vivre décemment et maintenir leur efficacité. Il devient ainsi une norme, un minimum vital « *living wage* » dont l'objectif est de fournir le confort nécessaire et des conditions de vie respectables (Millis, 1914).

François Eyraud et Catherine Saget (2005) considèrent qu'il existe une histoire commune du salaire minimum qui rapproche les pays. Pour eux, le système des « *wages councils* » britanniques a influencé fortement les pratiques existant dans les pays du Commonwealth à l'exception de l'Australie. Dans d'autres cas, ce sont les capacités d'organisation et la taille du secteur informel qui exercent ou non ce rapprochement. Quoiqu'il en soit, ils affirment que deux facteurs jouent un rôle essentiel dans les législations et procédures nationales de fixation des salaires minimums : l'état des négociations



collectives et l'utilisation par les gouvernements du salaire minimum comme outil de politique économique.

## **A - Les procédures de fixation des salaires minimums**

François Eyraud et Catherine Saget (2005) proposent ainsi une classification en quatre catégories des pays enregistrés dans la base de données du BIT. Les pays sont classés en fonction des acteurs impliqués et de la complexité des taux minimums : un taux de base unique fixé avec la participation décisive de l'État ; des taux multiples par secteurs et catégories professionnelles fixés avec la participation décisive de l'État ; un taux de base unique fixé par négociation collective ; des taux multiples par secteurs et catégories professionnelles fixés par négociation collective.

### **1) – Classification issue de la base de données du BIT**

Il est facile de remarquer que le mode de fixation le plus couramment utilisé est le taux de base unique pour un pays ou une région fixé par l'État ou un organe tripartite. Soixante-huit pays de la base de données sont couverts par un taux national ou régional, soit soixante-sept pour cent de l'échantillon. C'est le système le plus simple mais dans certains pays comme le Nigéria, la décision est, sur le plan juridique, de l'unique responsabilité du gouvernement. Dans la majorité des cas, c'est la loi qui impose que la décision soit prise après consultation soit directement des partenaires sociaux, soit d'une commission paritaire ou tripartite permanente. L'ensemble de l'économie ou d'une région fixe un salaire « plancher » à un niveau unique et c'est l'autorité publique qui prend la décision finale. Ce groupe comprend deux variantes avec un taux national unique et des taux régionaux. La régionalisation du salaire minimum peut avoir plusieurs causes. Elle peut dépendre de l'organisation administrative et politique, comme par exemple, l'Indonésie, la Chine ou les États-Unis qui sont des pays de type fédéral. Elle peut prendre en compte les écarts de niveaux de vie entre les régions, et dans ce cas, les taux régionaux sont fixés au niveau central.

**Tableau 64 : Mode de fixation des salaires minimums**

Taux nationaux ou régionaux fixés par le gouvernement ou un organe tripartite	Taux sectoriels ou par profession fixés par le gouvernement ou un organe tripartite	Taux nationaux ou régionaux fixés par la négociation collective	Taux sectoriels ou par profession fixés par négociation collective
<b>ASIE</b> Australie, Chine, République de Corée, Inde, Japon, République démocratique populaire du Laos, Népal, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Thaïlande, Viêtnam.	Bangladesh, Cambodge, Fidji, Inde, Japon, Malaisie, Népal, Pakistan, Philippines, Îles Salomon, Sri Lanka.		Fidji, Inde, Malaisie, Pakistan.
<b>AFRIQUE</b> Algérie, Angola, Burkina Faso, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Madagascar, Nigéria, Maroc, Mozambique, Sao Tomé et Príncipe, Sénégal, Tchad, Tunisie.	Afrique du Sud, Botswana, Lesotho, Maurice.		Afrique du Sud, Botswana, Namibie.
<b>AMÉRIQUES</b> Argentine, Bahamas, Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Colombie, États-Unis, Haïti, Mexique, Panama, Paraguay, Pérou, Trinité-et-Tobago, Uruguay, Venezuela.	Belize, Costa-Rica, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Équateur, Guatemala, Honduras, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay.		
<b>ÉTATS ARABES</b> Liban, Syrie.			
<b>EUROPE</b> Albanie, Bulgarie, Espagne, Estonie, France, Hongrie, Lettonie, Irlande, Israël, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pologne, Slovaquie, Roumanie, Pays-Bas, Portugal, Fédération de Russie, République Tchèque, Turquie, Royaume-Uni.	Chypre, Malte, République Tchèque.	Belgique, Grèce.	Allemagne, Autriche, Finlande, Islande, Suisse, Suède.

Source : Bureau international du travail.

Le second groupe concerne la fixation de taux multiples par secteurs et catégories professionnelles, sous l'autorité du gouvernement ou d'une commission tripartite. Il comprend vingt-neuf pays et recouvre une grande variété de situations. Ainsi, ce système est utilisé seul dans seize pays comme le Cambodge, l'Équateur, l'île Maurice et de nombreux pays d'Amérique du Sud. Dans huit autres pays tels que le Japon, Malte et le Mexique, les salaires minimums sectoriels, fixés par les autorités publiques, sont associés à un salaire minimum national ou régional. Enfin, dans certaines anciennes colonies britanniques (Les îles Fidji, La Malaisie, le Botswana et l'Afrique du Sud), en héritage des « conseils de salaires », le système consiste en des commissions tripartites établies dans des secteurs où la négociation n'existe pas. Il est généralement associé à une fixation des salaires minimums par voie de négociation collective où les partenaires sociaux sont organisés. La négociation collective dans ces industries est partie intégrante du système de salaire minimum. L'Inde est un cas particulier car il existe une série de salaires minimums fixés par le gouvernement central pour

quarante-cinq professions ou activités. Au niveau régional, les gouvernements locaux établissent mille deux cent trente salaires minimums pour les professions ou activités additionnelles. Cela correspond de fait aux extensions des minima conventionnels. Conformément à l'héritage britannique, ces salaires minimums ne s'appliquent que dans les secteurs identifiés comme non adéquatement organisés. Dans les secteurs reconnus adéquatement organisés, les salaires minimums sont fixés par voie de négociation collective. En 1996, le gouvernement indien a introduit un salaire « plancher » qui s'applique à l'ensemble de l'économie.

Le troisième groupe réduit à la Belgique et à la Grèce présente un système très rare du taux unique fixé par la négociation collective. Christian Dufour (2006) parle de « *figure d'exception* »<sup>102</sup> au sujet de la Belgique dont le salaire minimum a une portée nationale tout en étant négocié. L'étude de Thibault Moulart et Jean Verly (2006) sur le « Revenu minimum mensuel garanti » belge est riche d'enseignements sur le salaire mensuel minimal. Ces auteurs rappellent que le véritable salaire minimum garanti applicable à l'ensemble des secteurs est assuré par le « Revenu minimum mensuel garanti », même si dans une grande majorité de cas, la moyenne des revenus minima dans les commissions paritaires (barèmes conventionnels plus bas) excède le montant du « Revenu minimum mensuel garanti ».

Dans le dernier groupe, certains pays ont la particularité de ne pas avoir de système de fixation de salaire minimum interprofessionnel centralisé. Ce sont les accords sectoriels qui priment. Il s'agit principalement de pays européens comme l'Allemagne ou la Suède et d'un pays africain, la Namibie. En Suède, par exemple, le marché du travail est caractérisé par une grande autonomie des partenaires sociaux. Ce sont les conventions collectives signées par les partenaires sociaux qui déterminent les salaires, les augmentations et surtout les salaires minima au sein des différentes branches. Même si les conventions ne lient que les employeurs et les salariés membres des organisations syndicales signataires, elles ont un effet normatif et l'employeur doit garantir les mêmes conditions à tous les salariés indépendamment de leur appartenance à un syndicat (Mantz, 2006).

---

<sup>102</sup> Dufour, Christian, (2006), « Quels salaires minima ? Quelle négociation collective ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 103, page 4.

## 2) – Classification par le biais d'indices

Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg (2008), qui s'intéressent aussi à la législation en matière de salaire minimum dans la zone OCDE, abordent les aspects réglementaires par le biais de deux indicateurs couvrant le mode de fixation du salaire minimum et le degré de dispersion des salaires minima. Le premier correspond à l'existence d'un salaire minimum légal ou au degré d'extension des minima de branche. Le second est calculé à partir de différentes variables : âge ; qualification ; région ; secteur et profession. Ils indiquent que chaque indicateur est compris entre zéro et un, et croît avec le degré de contrainte imposé par le salaire minimum.

En ce qui concerne le mode de fixation du salaire minimum, les auteurs élaborent un tableau qui fournit un indice de la « couverture » du salaire minimum. Cet indice est égal à un si le salaire minimum est fixé par la loi. Il est plus petit que un, s'il n'y a pas de salaire minimum, mais sa valeur dépend alors des possibilités d'extension des salaires planchers prévus par les conventions collectives. Ils construisent un autre indice noté « LEGAL » pour prendre en compte le mode légal ou conventionnel de fixation des salaires. Cet indice prend la valeur un, s'il existe un salaire minimum légal, 0,5 s'il existe des clauses d'extension automatiques des minima de branche, et zéro dans le cas contraire.

**Tableau 65 : Salaire minimum légal et extension des minima conventionnels**

	Mode de détermination	Couverture
Allemagne	Négociation, extension nationale	0,9
Australie	Règle légale, niveau provincial	1
Autriche	Négociation, extension nationale	0,9
Belgique	Négociation, niveau national	1
Canada	Règle légale, niveau provincial et fédéral	1
Danemark	Négociation, niveau de la branche	0,8-0,9
Espagne	Règle légale, niveau national	1
États-Unis	Règle légale, niveau fédéral et des Etats	1
Finlande	Négociation, niveau de la branche,	0,9
France	Règle légale, niveau national	1
Grèce	Règle légale, niveau national	1
Hongrie	Règle légale, niveau national	1
Italie	Négociation, extension nationale	1
Japon	Règle légale, niveau préfectoral	1
Mexique	Règle légale, niveau national	1
Norvège	Négociation, niveau de la branche	0,7
Pays-Bas	Règle légale, niveau national	1
Pologne	Règle légale, niveau national	1
Portugal	Règle légale, niveau national	1
République Tchèque	Règle légale, niveau national	1
Royaume-Uni	Règle légale, niveau national (depuis 1999)	1
Suède	Négociation, niveau de la branche	1
Turquie	Règle légale, niveau national	1

Note : Moyenne 1980-2000, 1991-2000 pour la Hongrie, la Pologne et la République Tchèque.

Source : Bureau international du travail.

Les résultats montrent une répartition des pays en trois groupes. Le premier groupe est constitué par les pays scandinaves (Suède, Norvège, Finlande et Danemark) qui n'ont ni

salaires minimum légal ni clause légale d'extension des minima de branche. Toutefois dans ces pays, les salaires planchers sont fixés par des minima de branche négociés collectivement. Le second groupe est formé par l'Autriche, l'Allemagne<sup>103</sup> et l'Italie qui n'ont pas de salaire minimum légal, mais possèdent des clauses d'extension automatique des minima de branche. Enfin, le dernier groupe comprend les pays qui ont un salaire minimum légal. C'est le cas des pays méditerranéens (sans l'Italie mais avec la France) et anglo-saxons.

### 3) – La dispersion des salaires planchers

La législation dans certains pays autorise la variation des salaires planchers selon l'âge, la qualification, la région, le secteur d'activité et la profession. En analysant les dérogations existantes, Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg (2008) insistent de nouveau sur le côté contraignant de la législation française. En France, la seule dérogation possible est liée à l'âge et concerne les personnes de moins de dix-huit ans qui peuvent percevoir, sous certaines conditions, un salaire inférieur au SMIC. Ils considèrent qu'une législation est a priori d'autant plus contraignante qu'il existe un nombre limité de dérogations.

**Tableau 66 : Dispersion potentielle du salaire minimum**

	Possibilités de variation	Dérogations (âge limite, % du salaire minimum standard)
Allemagne	Région, âge, qualification	Apprentis
Australie	Branche, région, métier, âge	
Autriche	Branche, région, âge	Aucune
Belgique	Âge	20-94% ; 19-88% ; 18-82% ; 17-76% ; <17-70%
Canada	Branche, région, métier	Aucune
Danemark	Branche, âge	<18-40%
Espagne	Aucune depuis 1998	Aucune depuis 1998
États-Unis	Âge, ancienneté	Aucune
Finlande	Branche, métier, âge	Aucune
France	Âge	17-90% ; <17-80%
Grèce	Âge, qualification, situation maritale	Aucune
Hongrie	Aucune	Aucune
Italie	Branche, âge	Apprentis
Japon	Branche, métier, âge	Aucune
Mexique	Aucune	Aucune
Norvège	Branche, métier, âge	Aucune
Pays-Bas	Âge	De 85% (22 ans) à 30% (15 ans)
Pologne	Aucune	Aucune
Portugal	Âge	<18-75%
République Tchèque	Métier	Aucune
Royaume-Uni	Branche, âge	83% (18-21 ans), 62% (16-17 ans), depuis 2007
Suède	Branche, métier, âge	<24-89%
Turquie	Âge	<16-85%

Note : Moyenne 1980-2000, 1991-2000 pour la Hongrie, la Pologne et la République Tchèque.

Source : Bureau international du travail.

<sup>103</sup> Le 3 juillet 2014, la première chambre fédérale allemande (*le Bundestag*) a adopté un salaire minimum unique, applicable au premier janvier 2015, pour un montant de 8,50 euros.

L'« âge » est le critère de différenciation le plus fréquemment utilisé pour définir les salaires minimums. En effet, il est retenu par soixante-quatorze pour cent des pays comme possibilités de variation des salaires planchers. Pour les pays comme la France, la Belgique, les Pays-Bas, le Portugal et la Turquie, l'âge représente l'unique possibilité. D'ailleurs, Thibault Moulaert et Jean Verly (2006) dévoilent qu'en Belgique, la FGTB<sup>104</sup> plaide pour l'abrogation des différences entre les plus et les moins de vingt-et-un ans, dans le sens d'une harmonisation vers le haut. C'est aussi une des revendications de la plus grande confédération des syndicats de travailleurs turcs (Karayel et Math, 2006).

## **B - Les critères légaux de fixation des salaires minimums**

François Eyraud et Catherine Saget (2005) pensent que les critères légaux de détermination des niveaux de salaires minimums font souvent référence aux besoins minimums des travailleurs (domaine social) et aux contraintes de l'économie du pays (domaine économique). D'ailleurs, ils rappellent la recommandation 135 de l'OIT qui précise les critères à prendre en compte à savoir : les besoins des travailleurs et de leur famille ; le niveau général des salaires dans le pays ; le coût de la vie et de ses fluctuations ; les prestations de sécurité sociale ; les niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux ; les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

En analysant les législations des pays répertoriés dans la base de données du BIT, ils parviennent à dégager quelques tendances. Les critères les plus souvent cités sont l'inflation et le coût de la vie, puis la situation générale et le niveau des salaires. À l'opposé, les besoins des travailleurs et de leur famille et la capacité de payer des entreprises sont les critères les moins évoqués. Ce n'est pas étonnant puisqu'il y a une certaine redondance. En effet, le critère besoins des travailleurs et de leur famille est reflété dans celui de l'inflation et le coût de la vie, tandis que la capacité de payer des entreprises se retrouve dans le critère de productivité et celui de la situation générale de l'économie.

Pour la Turquie, Karayel Ayfer et Math Antoine (2006) indiquent que la constitution actuelle garantit un droit au salaire minimum. L'État prend les mesures nécessaires pour

---

<sup>104</sup> FGTB : Fédération générale du travail de Belgique.

assurer au travailleur un salaire juste correspondant au travail qu'il fournit. Ce salaire minimum est déterminé en tenant compte des ressources du travailleur et de la situation économique et sociale du pays. La loi garantit désormais un salaire minimum à tous les salariés sans exception. Selon le nouveau règlement de 2004, dans son article quarante-cinq, le salaire minimum se définit comme « *le salaire payé aux travailleurs en contrepartie d'une journée normale de travail et qui est suffisant pour couvrir au niveau minimum, sur la base des prix courants, les besoins vitaux de l'ouvrier comme la nourriture, le logement, l'habillement, la santé, le transport et la culture* ». De plus, en 2006, le non respect du salaire minimum entraîne une amende par ouvrier et par mois, mais il est difficile de la faire appliquer à cause de la faiblesse des contrôles. Enfin, le montant du salaire minimum est très important car il sert de référence pour l'indexation de nombreux dispositifs sociaux tels que l'assiette des cotisations sociales, le montant des prestations de Sécurité sociale et même les montants des amendes.

D'après Timothée Mantz (2006), en Suède, il n'existe pas de salaire minimum légal. Les salaires minima sont déterminés à travers les négociations entre les partenaires sociaux et inscrits dans les conventions collectives qui constituent le principal instrument de protection des salariés suédois particulièrement en matière de rémunération. Ils varient en fonction de critères comme la branche, la profession, l'âge ou l'aire géographique. Il énonce que le modèle suédois de formation des salaires a pour objectif de concilier le plein emploi avec la stabilité des prix. De fait, l'un des principaux instruments est la politique de solidarité salariale et cette dernière vise deux objectifs : assurer une structure des salaires fondée sur l'équité assurant un salaire égal pour un travail similaire quel que soit le degré de rentabilité de l'entreprise ; accélérer l'évolution structurelle de l'économie suédoise en réorganisant celle-ci autour des entreprises les plus rentables.

### **C - Les modalités de révision des salaires minimums**

Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg (2008), qui comparent la situation du salaire minimum en France et dans les pays riches de l'OCDE, dressent un tableau des modalités de révision des salaires minimums. Cette comparaison leur permet de décrire l'aspect trop rigide surtout trop automatique du salaire minimum en France où le salaire minimum est indexé sur le coût de la vie et sur la progression du salaire moyen ouvrier. Il est

révisé automatiquement annuellement, voire infra-annuellement si l'inflation dépasse le seuil de deux pour cent depuis la dernière révision. Ces règles leur paraissent trop strictes d'autant plus que, dans les pays où sont en vigueur des clauses d'indexation, comme au Japon, aux Pays-Bas et en Espagne, il existe des mesures d'assouplissement pour tenir compte de la conjoncture économique, de la situation des entreprises ou des performances du marché du travail. Ils notent aussi que les pays qui ne pratiquent pas d'indexation automatique laissent une large place aux commissions consultatives.

**Tableau 67 : Règles de révision du salaire minimum**

	<b>Autorité</b>	<b>Indexation automatique</b>
Australie	Législateur après consultation des partenaires sociaux	Non
Canada	Provinces	Non
Espagne	Gouvernement tous les ans	Indexation incluant : l'indice des prix à la consommation, la production moyenne du travail, la part du facteur travail dans le produit national, la conjoncture économique
France	Gouvernement tous les ans	Indexation incluant : l'indice des prix à la consommation, les salaires
Luxembourg	Gouvernement tous les deux ans	Indexation sur l'inflation et révision tous les deux ans en fonction des salaires
Irlande	Gouvernement tous les seize mois	Non
Japon	Fixé au niveau des préfectures	Indexation incluant : l'indice des prix à la consommation, les salaires, la situation des entreprises
Mexique	Commission nationale du salaire minimum (tripartite)	Non
Pays-Bas	Gouvernement	Indexation sur la moyenne des salaires, avec des clauses suspensives si le ratio inactif/actif dépasse 82%
Pologne	Commission tripartite	Indexation sur l'inflation et révision tous les deux ans en fonction des salaires
Portugal	Gouvernement tous les ans	Non
Royaume-Uni	Gouvernement	Non
Turquie	Gouvernement	Non

Source : Bureau international du travail.

Dans le cas de la Belgique, Thibauld Moulaert et Jean Verly (2006) indiquent que les partenaires sociaux peuvent décider d'un commun accord d'une augmentation supplémentaire (dite hors index) du salaire minimum, lors de chaque discussion interprofessionnelle du Conseil national du travail. Les commissions paritaires peuvent également instaurer, en leur sein, une sorte de salaire minimum qui correspond au salaire brut le plus bas parmi les barèmes salariaux. Cela se réalise lorsque les partenaires sociaux font évoluer leurs barèmes dans le cadre d'une convention collective valable pour tout ou partie des barèmes du secteur. Cependant, ils avouent que les décisions de revalorisation restent assez discrétionnaires même si ces dernières années, elles ont tenu compte du taux d'inflation ciblée par la Banque centrale.

En Turquie, c'est la composition de la commission de détermination du salaire minimum qui est remise en cause par les syndicats. En effet, les représentants des salariés ne



sont représentés que par un seul syndicat qui détient un tiers des voix, au sein de cette commission. La confédération des syndicats ouvriers de l'industrie métallurgique revendique la participation de tous les syndicats du secteur privé et du secteur public, la démocratisation de la structure de la commission, et la revalorisation tous les six mois du salaire minimum (Karayel et Math, 2006).

#### **IV- QUELQUES TENDANCES SUR LES SALAIRES MINIMA ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

Jean Boissinot (2008) considère que le rôle du salaire minimum dans le fonctionnement du marché s'apprécie surtout de manière relative. Pour cela, il faut identifier la part des salariés concernés directement par l'évolution du salaire minimum, se demander si le coût du travail au niveau du salaire minimum contraint-il la distribution des coûts du travail, et enfin, repérer le niveau de vie relatif d'un salarié rémunéré au salaire minimum par rapport à un salarié au salaire médian ou au salaire moyen.

##### **A - Les observations sur les salaires minimums**

Le BIT (2009) observe que ces dernières années, les salaires minimums connaissent une sorte de renouveau dans le monde. Ils ont globalement augmenté de 5,7% par an en termes réels. Les gains ont été substantiels tant pour les pays développés (plus 3,8%) que les pays en développement (plus 6,5%). (Voir Annexe 4)

##### **1) – La progression des salaires minimums**

Selon le BIT (2009), parmi les membres plus récents de l'UE, les salaires minimums ont été augmentés de manière conséquente. Le Royaume-Uni a relevé le sien de 3,5% par an en termes réels, l'Espagne a revalorisé son salaire minimum à un rythme relativement rapide. Les pays en développement relèvent eux-aussi leur salaire minimum pour offrir une protection sociale aux travailleurs vulnérables ou non organisés. Le Brésil, la Chine et l'Afrique du Sud font partie des pays qui poussent cette tendance à la hausse. En Argentine et au Brésil, les politiques ont été réactivées pour empêcher la baisse de salaires des travailleurs

situés en bas de l'échelle. En Afrique du Sud, les salaires planchers ont été mis en place, en 2002, pour soutenir des millions de travailleurs faiblement rémunérés dans différents secteurs.

En revanche, d'autres pays s'inscrivent dans une autre tendance. Aux Pays-Bas, le salaire minimum a stagné tout comme les prestations de sécurité sociale qui y sont associées. Aux États-Unis, le salaire minimum a perdu environ 17% de sa valeur réelle entre 2001 et 2007, mais à la fin de 2007, il a été relevé pour la première fois en dix ans. Le salaire minimum a également perdu de sa valeur en Géorgie, où il a diminué de plus de 6% par an en termes réels, sur la période 2001-2007, tout comme dans bon nombre de pays africains. Néanmoins, cette tendance à la baisse demeure minoritaire.

**Tableau 68 : Tendances des salaires minimums**

	Croissance réelle des salaires minimums (%)	Salaires minimums / salaires moyens (%)		Salaires minimums / PIB par tête (%)	
		2001-2007	2000-2002	2004-2007	2000-2002
Pays développés	+ 3,8	39	39	38	37
Pays en développement	+ 6,5	36	40	76	68
Total	+ 5,7	37	39	68	60

Source : Base de données du BIT sur les salaires.

La comparaison montre que les salaires minimums ont légèrement progressé par rapport aux salaires moyens passant de 37%, en 2000-2002 à 39%, en 2004-2007, principalement en raison de la poussée des pays en développement. Si les salaires minimums sont demeurés plutôt stables dans les pays développés, ils baissent de douze points dans les pays en développement. La forte croissance de la productivité moyenne du travail, dans les pays en développement, n'a pas été accompagnée d'une augmentation des salaires minimums, dans la limite inférieure du marché du travail.

## 2) - Les niveaux des salaires minimums

Le rapport du salaire minimum sur le salaire médian constitue avec le ratio du salaire minimum sur le salaire moyen une des méthodes pour mesurer l'effet du salaire minimum sur l'emploi (Eyraud et Saget, 2005).

Pour le BIT (2009), le ratio du salaire minimum par rapport au salaire moyen permet d'évaluer dans quelle mesure les pays s'efforcent de réduire l'inégalité salariale au moyen de cet instrument de politique salariale. Le groupe d'experts chargé de se prononcer sur

l'évolution du SMIC évalue celui-ci actuellement à deux-tiers du salaire horaire médian ouvrier, alors qu'en 1970, il n'était que de la moitié environ. La conséquence immédiate est la compression des bas salaires.

Le niveau des salaires minima diffère beaucoup d'un pays à un autre. Parmi les pays développés, certains comme l'Espagne et le Royaume-Uni ont des salaires minimums fixés à 35% du salaire moyen, alors qu'en France, celui-ci est à 50% du salaire moyen. Dans les pays en transition, le niveau est aussi très bas. Malgré la forte progression de la valeur réelle du salaire minimum en Estonie, entre 2001 et 2007, son niveau demeure très bas à 32% du salaire moyen. En Géorgie et en Russie le niveau est encore plus bas puisqu'il se situe à 10% du salaire moyen, en 2007. Les pays d'Amérique latine ont des salaires minimums qui s'élèvent en moyenne régionale à 50% des salaires moyens.

Le tableau 69 présente quelques indicateurs du niveau des salaires minima. Le salaire minimum est exprimé en dollars internationaux en utilisant des taux de parité de pouvoir d'achat : un dollar international a le même pouvoir d'achat que celui d'un dollar EU aux États-Unis. La deuxième colonne indique le salaire minimum en pourcentage du salaire moyen.

**Tableau 69 : Niveau du salaire minimum brut mensuel (2007 ou année la plus récente)**

	Parité de Pouvoir d'Achat (\$ EU)	SMI/SAL MOYEN en %
Australie	1557	57,16
Belgique	1459	40,60
Royaume-Uni	1431	36,52
France	1402	48,29
Nouvelle-Zélande	1259	51,83
Espagne	857	36,29
Turquie	605	65,02
République Tchèque	560	36,80
Argentine	553	72,90
Estonie	419	33,67
Lettonie	339	30,15
Brésil	267	42,41
Russie	70	8,13

Source: Bureau international du travail, 2009.

Par ailleurs, Timothée Mantz (2006) insiste sur le fait que les salaires minimums suédois sont parmi les plus élevés des pays de l'OCDE. Il précise qu'en 2004, l'indice de Kaitz qui mesure le salaire minimum en pourcentage du salaire moyen dans la branche (branche dans laquelle très peu de personnes sont payés au salaire minimum), s'élève à 59% dans le bâtiment, à 85% dans la branche des hôtels et restaurants. Il ajoute que selon les branches, le salaire minimum semble atteindre entre 60 et 72% du salaire médian tandis qu'il n'est que 57% en France, 43% en Grande-Bretagne et 32% aux États-Unis.

**Tableau 70 : Rapport du salaire minimum / salaire médian en 2004 dans l'industrie**

Pays	Rapport salaire minimum / salaire médian <sup>105</sup> en %
Suède	60-72
Australie	59
France	57
Nouvelle-Zélande	54
Irlande	52
Belgique	49
Grèce	48 (56)
Pays-Bas	46 (50)
Grande-Bretagne	43
Canada	40
Portugal	38 (44)
Japon	34
Etats-Unis	32
Espagne	30 (35)

Source : Skedinger (2005 :27).

### 3) – Le coût du salaire minimum

De façon générale, le coût de la main d'œuvre désigne les dépenses supportées par les employeurs pour l'emploi du personnel. Il inclut la rémunération des salariés (essentiellement les salaires et les traitements en espèces et en nature, ainsi que les cotisations sociales à la charge des employeurs), les coûts de formation professionnelle et d'autres dépenses telles que les frais de recrutement ou de vêtement de fonction ainsi que les impôts liés à l'emploi, nets des subventions, considérés comme faisant partie du coût de la main-d'œuvre.

Lorsque le niveau du salaire minimum devient une source d'inquiétudes pour des organisations patronales, c'est parce qu'ils lui reprochent d'avoir un coût trop important. Ainsi, Ayfer Karayel et Antoine Math (2006) qui proposent le tableau 71 notent que les organisations patronales turques regrettent que le salaire minimum soit aussi élevé, par rapport au niveau de développement du pays, d'autant plus qu'il constitue un handicap majeur sur le plan commercial.

---

<sup>105</sup> Pour la Suède, il s'agit d'un intervalle pour sept branches. En Autriche et aux États-Unis, le rapport est construit à partir du salaire minimum fédéral. Au Canada, c'est la moyenne pondérée des différentes régions.

**Tableau 71 : Ratio coût pour l'employeur d'un travailleur rémunéré au salaire minimum / coût d'un travailleur rémunéré au salaire médian dans 21 pays de l'OCDE ayant un salaire légal, 1997, 2000, 2004**

	1997	2000	2004
Mexique	0,23	0,21	0,19
Corée	0,22	0,23	0,27
Espagne	0,33	0,31	0,29
Etats-Unis	0,38	0,36	0,31
Japon	0,31	0,31	0,32
République tchèque	0,22	0,30	0,37
République slovaque	-	0,43	0,39
Irlande	-	0,40	0,39
Pologne	0,45	0,41	0,40
Canada	0,44	0,44	0,41
Portugal	0,43	0,46	0,44
Royaume-Uni	-	0,42	0,44
Hongrie	0,25	0,27	0,45
Belgique	0,50	0,48	0,45
Nouvelle-Zélande	0,45	0,44	0,47
Grèce	0,52	0,50	0,49
Pays-Bas	0,48	0,50	0,51
France	0,55	0,55	0,54
Luxembourg	0,55	0,52	0,54
Turquie	0,42	0,39	0,57
Australie	0,59	0,57	0,58

Notes : Le coût pour l'employeur correspond au salaire brut versé plus les cotisations sociales obligatoires de Sécurité sociale de l'employeur. Est retenu le taux de cotisation de l'employeur pour un travailleur célibataire sans enfant gagnant 0,67% du salaire de l'ouvrier moyen. Les pays sont classés par ordre croissant des coûts relatifs de la main-d'œuvre au niveau du salaire minimum en 2004.  
Source : OCDE (2006b).

Au sein de l'Union européenne, la relation entre le salaire minimum brut et le coût de la main-d'œuvre est très contrastée d'un pays à l'autre.

**Tableau 72 : Salaire minimum et coût horaire de la main-d'œuvre**

	Salaire minimum brut en janvier 2009 en euros par mois	Coût de la main-d'œuvre en 2007 en euros par heure
Allemagne		27,80
Autriche		27,61
Belgique	1388	32,68
Bulgarie	123	1,89
Chypre		11,98
Danemark		34,74
Espagne	728	16,39
Estonie	278	6,60
Finlande		27,87
France	1321	31,24
Grèce	681	
Hongrie	270	7,13
Irlande	1462	
Italie		
Lettonie	254	4,41
Lituanie	232	5,09
Luxembourg	1642	33,00
Malte	630	8,69
Pays-Bas	1382	
Pologne	281	6,78
Portugal	525	11,32
République tchèque	306	7,88
Roumanie	153	3,41
Royaume uni	1010	27,19
Slovaquie	296	6,41
Slovénie	589	12,09
Suède		33,30
UE à 27		19,85

Source : OCDE.

## **B - La couverture de la négociation collective**

En théorie, la couverture de la négociation collective (ou couverture conventionnelle) se définit comme la proportion des travailleurs salariés visés par une convention collective<sup>106</sup>. Cependant, il n'est pas facile de réaliser une comparaison de celle-ci entre les pays du fait des mesures utilisées et de la difficulté de faire des estimations.

En ce qui concerne les mesures, les auteurs du rapport sur les salaires du BIT (2009) en distinguent deux : le taux non ajusté et le taux ajusté de la couverture de la négociation collective. Le taux non ajusté correspond au nombre d'employés couverts par une convention collective en proportion du nombre total d'employés c'est-à-dire en proportion du nombre total de salariés. Le taux ajusté exclut du dénominateur tous les employés qui ne répondent pas aux conditions requises pour négocier collectivement, comme certaines catégories d'agents publics (par exemple, les forces de police ou les forces armées) ou les travailleurs de l'économie informelle.

La difficulté à réaliser des estimations dans de nombreux pays s'explique par l'impossibilité de connaître le nombre exact de travailleurs couverts par des accords issus des négociations collectives, du fait de l'inexistence de processus d'enregistrement et de la surveillance des accords. Ce sont les pays développés, où le taux de couverture est le plus élevé, qui assurent le suivi des conventions collectives. Cela oblige à utiliser des méthodes alternatives d'estimation comme l'extrapolation à partir d'enquêtes sur les ménages ou sur la main-d'œuvre. Aussi, les données relatives à la couverture de la négociation collective sont souvent estimées par les parties négociantes elles-mêmes.

---

<sup>106</sup> Le taux de couverture de la négociation collective est un indicateur de la mesure dans laquelle les conditions d'emploi sont régies par des conventions collectives. Il n'est pas forcément le même que le taux de syndicalisation (c'est-à-dire le ratio du nombre de syndicalistes par rapport au nombre total d'employés rémunérés). La principale différence vient du fait que le taux de couverture de la négociation collective reflète la présence de mécanismes d'extension en vertu desquels les conventions collectives sont appliquées aux employés non syndiqués. La couverture conventionnelle constitue un indicateur complémentaire de l'implantation syndicale au même titre que la représentation syndicale aux comités d'entreprise ou aux comités consultatifs tripartites.

## 1) – Les estimations du BIT

Les auteurs du rapport sur les salaires 2008-2009 du BIT expliquent que l'insuffisance et la disponibilité des statistiques les ont poussés à utiliser une méthode d'estimation alternative. Ainsi, ils ont compilé les statistiques contenues dans la base de données, puis les ont complétées à l'aide d'une enquête spéciale menée auprès des représentants des travailleurs. Cette enquête s'est déroulée lors de la Conférence internationale du Travail en juin 2008. En dépit des difficultés rencontrées pour obtenir des estimations précises, ils parviennent à classer en quatre grandes catégories les pays : ceux où la couverture est inférieure à 15% ; ceux où la couverture se situe entre 15 et 50% ; ceux dont la couverture est comprise entre 51 et 70% ; et ceux où le taux de couverture est supérieur à 70%.

**Tableau 73 : Couverture de la négociation collective 2007 ou année la plus récente**

	Moins de 15%	15-50%	51-70%	Plus de 70%
Union européenne	Lettonie, Lituanie	Hongrie, Pologne, Slovaquie, Royaume-Uni	République Tchèque, Allemagne, Luxembourg	Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Slovénie, Suède
Hors Union européenne	Serbie, Turquie	Suisse		Norvège
Pays de la CEI				Bélarus, Russie, Ukraine
Amérique du Nord	Etats-Unis	Canada		
Autres économies développées	Nouvelle-Zélande	Australie, Japon		
Asie de l'Est	République de Corée		Chine	
Iles du Pacifique	Kiribati			
Aise du Sud	Népal	Inde		
Asie du Sud-Est	Indonésie, Malaisie, Philippines, Singapour, Thaïlande			
Amérique centrale	El Salvador, Mexique, Nicaragua			
Amérique du Sud	Brésil, Chili, Colombie, Pérou	Venezuela		Argentine, Bolivie, Uruguay
Moyen-Orient	Emirats arabes unis			
Afrique du Nord	Maroc			Soudan
Afrique Subsaharienne	Burundi, Comores, Malawi, Mauritanie	Afrique du Sud, Ghana, Kenya, Swaziland, Tanzanie, Togo	Guinée, Lesotho	Ethiopie, Niger, Sénégal

Source : Enquête spéciale du BIT (menée durant la Conférence internationale du Travail en 2008) ; Base de données interne du BIT sur les effectifs syndicaux et la couverture de la négociation collective ; OCDE ; Autres sources nationales et régionales.

Le classement des pays montre que le taux de couverture de la négociation collective est faible sauf en Europe, dans trois pays d'Amérique du Sud et quatre pays d'Afrique. Il convient de souligner que l'Autriche affiche un taux de couverture presque égal à 100% grâce aux mécanismes d'extension obligatoire. Néanmoins, tous les pays européens ne sont pas dans cette logique de couverture élevée. En effet, dans des pays comme la Hongrie, la Pologne et le Royaume-Uni, moins de la moitié des travailleurs sont couverts, et en Lettonie et en Lituanie, seuls 15% en bénéficient. Par ailleurs, depuis 1995, la couverture a fortement

baissé dans des pays où elle était déjà faible. C'est le cas dans les pays d'Europe centrale et orientale comme la République tchèque, et la Slovaquie, ainsi que dans certains pays d'Europe occidentale comme l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Le recul de la syndicalisation et la réduction de la couverture de la négociation collective, en Amérique latine, sont attribués à la fois à la diminution des mécanismes de dialogue et aux réformes libérales mises en place dans les années 1990. En 2007, par exemple au Pérou, le nombre de conventions collectives se chiffre à trois cents alors qu'en 1980, il était de deux mille, ce qui induit un taux de couverture de négociation collective de 8%, niveau très bas, jamais atteint auparavant. De même, en Tanzanie, comme dans plusieurs pays africains, la couverture a diminué lorsque la négociation des salaires au niveau des entreprises a remplacé la politique salariale centralisée. Comment expliquer cette réduction observée dans le monde ?

Les auteurs du rapport retiennent au moins deux facteurs essentiels dans l'explication de la réduction de la couverture de la négociation collective. Tout d'abord, l'érosion des effectifs syndicaux qui n'ont cessé de diminuer dans des pays emblématiques en matière de luttes syndicales. Ensuite, la décentralisation des institutions du dialogue social qui est ramené au niveau des entreprises. En effet, traditionnellement en Europe, ce sont les systèmes centralisés qui dominent, ce qui favorise une plus grande couverture de la négociation collective. Les conventions sont souvent signées au niveau national ou sectoriel. À l'opposé, dans les pays d'Afrique et d'Asie, les négociations se déroulent davantage au niveau de l'entreprise. D'autres pays comme l'Australie, le Royaume-Uni, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande et quelques pays d'Europe centrale et orientale ont fait le choix de la décentralisation et de la négociation au niveau de l'entreprise.

La diminution de la couverture de la négociation collective est engendrée aussi par l'augmentation du nombre de travailleurs employés dans des petites entreprises ou assujettis à des formes de contrats atypiques. En effet, dans la pratique, les salariés en contrat à durée indéterminée, ou bénéficiant de contrats temporaires, les intérimaires ou ceux qui travaillent à temps partiels sont exclus de la négociation collective. La République de Corée est un exemple parfait car pour faire face à la crise financière, elle a utilisé massivement les contrats à durée déterminée. Elle est loin d'être un cas isolé puisque ce phénomène a été observé dans d'autres pays. L'une des conséquences à ces formes d'emploi atypique, c'est qu'elles touchent davantage les femmes que les hommes. De plus, elles se retrouvent majoritairement dans le secteur des services et dans les branches de production où la couverture est moins complète.



Paradoxalement, le taux de couverture de la négociation collective est très important dans les pays en développement caractérisé par un secteur formel peu étendu. Il ne peut être qu'inexistant dans le secteur informel. Au Ghana, par exemple, le secteur informel représente environ 88% de l'emploi total et n'est pas couvert par les négociations collectives alors que le secteur formel l'est fortement. Par définition, aucune convention collective ne s'applique pour ceux qui sont l'économie informelle ou non-salariés. Selon les syndicats, seuls 8% des travailleurs agricoles sont dans le secteur informel, principalement dans les exploitations agricoles commerciales. Lorsque les travailleurs ne sont pas établis à leur propre compte, leurs conditions d'emploi sont déterminées soit par une négociation personnelle « informelle » entre l'employeur et l'employé, soit exclusivement par l'employeur.

Pour autant, les auteurs du rapport assurent qu'il n'y a pas d'affaiblissement de la négociation collective des salaires dans le monde. En effet, ils rappellent le niveau élevé de la couverture en Europe et indiquent qu'il s'accroît dans certains pays tels que le Danemark, la Finlande, le Portugal et la Suède. Cette tendance à la hausse se vérifie aussi en Afrique du Sud et en Amérique latine. Par exemple, en Afrique du Sud, en dix ans, depuis la fin de l'Apartheid, les conseils de négociation ont signé deux fois plus d'accords couvrant les travailleurs employés dans l'économie formelle. Le phénomène est très prégnant dans la Fonction publique mais se développe aussi dans le secteur privé surtout dans l'industrie textile. Pareillement, dans les pays, anciennement ou actuellement en transition, les négociations font leur apparition. C'est le cas en Europe orientale, où le taux de couverture est relativement bas, en particulier en Lettonie et en Lituanie, où se multiplient les tentatives pour intégrer les salaires dans le champ de la négociation collective. La Slovénie fait figure d'exemple car les entreprises sont obligées, d'une part, d'adhérer « aux chambres » de commerce, organisme tenant le rôle d'association d'employeurs dans la négociation collective, et d'autre part, d'appliquer le mécanisme d'extension. Le résultat est qu'actuellement, en Slovénie, le taux de couverture approche les 100%.

## **2) – Les facteurs déterminants de la syndicalisation et de la couverture conventionnelle**

L'ampleur de la syndicalisation et de la couverture conventionnelle peut être fortement influencée par des caractéristiques réglementaires. Pour les auteurs de « Perspectives de l'emploi de l'OCDE » (2004), le pouvoir potentiel de marché des syndicats et des employeurs

est largement conditionné par la législation. Les principales clauses traitent de la reconnaissance et de la sécurité des syndicats, et de l'extension administrative des conventions collectives.

Dans le domaine de la reconnaissance, des pays comme l'Australie, la Nouvelle-Zélande<sup>107</sup> et le Royaume-Uni<sup>108</sup> ont beaucoup remanié leur droit du travail, depuis 1980, en supprimant (Nouvelle-Zélande) ou en transformant (Australie) en profondeur le système d'arbitrage obligatoire pour privilégier les négociations collectives au niveau de l'entreprise. En ce qui concerne la sécurité des syndicats, le droit du travail est aussi incontournable puisqu'il autorise ou encourage des conventions d'exclusivité syndicale, caractéristique courante, dans le passé, dans les pays anglo-saxons. L'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni se démarquent de nouveau puisqu'elles ont enlevé l'appui législatif à ces dispositions dans les années quatre-vingt, tout comme l'ont fait, auparavant quelques décennies plus tôt, les États-Unis et l'Irlande.

Un autre aspect institutionnel qui détermine le taux de syndicalisation est le système de « Gand », dans le cadre duquel le versement des allocations de chômage est en principe, géré par des mécanismes relevant des syndicats (par exemple en Belgique, au Danemark, en Finlande et en Suède).

L'extension « volontaire » des conventions par les employeurs à l'ensemble de leurs salariés non syndiqués semble expliquer pour une bonne part la différence entre le taux de syndicalisation et la couverture syndicale. Cette extension « volontaire » fortement recommandée par l'OIT<sup>109</sup> est plutôt bien admise par les employeurs des pays de l'OCDE. Dans certains pays comme la Belgique, l'Espagne, les Pays-Bas et la Pologne, l'extension est une obligation légale.

---

<sup>107</sup> En Nouvelle-Zélande, la loi de 1991 sur les contrats de travail a supprimé l'obligation des employeurs de négocier avec les syndicats, et donné le même poids aux acteurs non syndicaux intervenant dans les négociations. Dans sa loi de 2000, elle a (ré) introduit l'obligation pour les employeurs de négocier « de bonne foi » et rendu aux syndicats le monopole des négociations collectives.

<sup>108</sup> Le Royaume-Uni a supprimé l'obligation statutaire de reconnaissance au début des années quatre-vingt, et a réintroduit les procédures de reconnaissance des syndicats dans la loi sur les relations professionnelles (ERA) de 1999.

<sup>109</sup> Dès 1951, l'OIT a préconisé l'extension volontaire dans sa recommandation numéro 91.

Un autre facteur important déterminant de la couverture des négociations collectives est l'utilisation (ou non) de l'extension administrative des conventions collectives. Cette disposition rend la convention collective contraignante pour l'ensemble d'un secteur industriel, couvrant tous les employeurs qui ne sont pas membres des parties signataires. De plus, dans certains pays, il est possible de procéder à un « élargissement » au-delà du domaine initial d'une convention.

Sur les vingt-cinq pays pour lesquels l'OCDE possède des données complètes, dix d'entre eux se caractérisent par l'absence ou le rôle extrêmement limité des mécanismes d'extension administratif. L'Autriche et l'Italie possèdent un dispositif équivalent à l'extension administrative. En effet, dans le premier, les entreprises doivent adhérer obligatoirement à la Chambre économique, ce qui entraîne une forte couverture des accords des salaires. Dans le second, la Constitution garantit le caractère contraignant des conventions collectives et cette disposition juridique trouve toute sa justification face aux entreprises, non liées par des conventions collectives, qui pratiquent de très bas salaires contestables devant les tribunaux. De même, les mécanismes d'extension légale ou administrative se pratiquent dans treize pays de l'OCDE. En Australie, les décisions prises à la Commission des relations professionnelles au sujet des salaires au niveau fédéral et au niveau des États sont étendues à l'ensemble du secteur concerné.

En adhérant à l'Union européenne, les pays d'Europe centrale et orientale (la Pologne, la Hongrie et la République tchèque) se sont alignés sur la législation en vigueur chez leurs nouveaux partenaires, en adoptant les mécanismes d'extension tout en pratiquant essentiellement les négociations au niveau de l'entreprise. Dans quelques pays (la France, le Portugal et depuis l'Allemagne), les ministres disposent d'un pouvoir discrétionnaire qui leur permet de décider d'une extension demandée par l'une des deux parties aux négociations.

Malgré le classement de la France parmi les pays ayant une couverture conventionnelle élevée, Jean-Baptiste Foucauld (2008) trouve que le modèle français laisse peu de place à la négociation salariale dans les entreprises. De nombreuses mesures réglementaires permettent d'agir sur les bas salaires, mais c'est un modèle à la fois arbitraire et réglementaire, qui gagnerait à généraliser les négociations salariales afin d'optimiser le couple emploi-pouvoir d'achat.

### 3) – Les différentes positions des organisations syndicales et patronales

Timothée Mantz (2006) explique que le modèle suédois commence par instaurer des négociations salariales régulières au niveau central entre les confédérations des employeurs et des salariés. Cela contribue à la réduction de la dispersion des salaires jusqu'au milieu des années 1970. Cependant, au cours des années 1980, les négociations centralisées cèdent la place à un important mouvement de décentralisation, au niveau local c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, voire même dans le cas extrême au niveau individuel. Actuellement, de plus en plus de conventions collectives, relativement courtes, énoncent simplement les principes devant guider les salaires et ne stipulent aucun salaire minimum. Ce sont des conventions dites « sans chiffres » qui deviennent la norme pour les membres du syndicat des cols blancs (SACO) tandis qu'elles demeurent rares pour les membres du syndicat des cols bleus (LO). La particularité du modèle suédois réside dans l'union forte des partenaires sociaux, leur volonté et leurs capacités d'adaptation pour faire face et surmonter les défis tout en préservant les principes fondateurs du modèle, à savoir leur autonomie en matière de régulation des bas salaires. La solution apportée par la législation, au problème de la sous-traitance internationale en est la preuve. Les syndicats disposent d'instruments garantis par la Constitution pour engager des actions (grèves, blocus) contre les entreprises qui refusent de signer un accord collectif<sup>110</sup>. Les syndicats sont autorisés à prendre des mesures collectives<sup>111</sup> pour amener une entreprise étrangère à signer un accord collectif suédois quand bien même elle en aurait déjà signé un dans son pays d'origine.

Thibauld Moolaert et Jean Verly (2006) signalent qu'en Belgique, où le salaire minimum est négocié dans les conventions collectives du travail, la FGTG, l'une des trois grandes organisations syndicales, considère le salaire minimum comme un instrument efficace de lutte contre la pauvreté. Il doit permettre un salaire décent afin d'améliorer les conditions de rémunération et la qualité de vie des moins qualifiés et de réduire les inégalités salariales. Le salaire minimum est un élément important de la formation des salaires et des revenus de remplacement.

---

<sup>110</sup> Les syndicats, par des mesures de sympathie, peuvent engager des actions propres pour soutenir un conflit d'une autre confédération, même s'ils ne sont pas concernés.

<sup>111</sup> La loi dite « *Lex Britannia* » a introduit, en 1991, une exception à la règle du dialogue social, instauré dans la loi sur la co-détermination de 1979 stipulant qu'une fois une convention signée, les parties sont liées par un devoir de paix.

Du côté de la Turquie, Ayfer Karayel et Antoine Math (2006) indiquent que la confédération patronale TISK demande la différenciation du salaire minimum selon que la firme soit assujettie ou non à une convention collective au motif qu'une entreprise doit payer des primes et des aides sociales supplémentaires générant un fort surcoût. Elle réclame aussi une modification du montant du salaire minimum légal selon les régions, les secteurs ou les firmes. Cette demande est favorablement relayée auprès de la chambre d'industrie d'Ankara et des organisations internationales telles que la Banque mondiale, le FMI ou encore l'OCDE. Les tenants d'un salaire minimum régional plus faible dans les régions sous-développées font valoir l'attractivité pour les investisseurs, la création d'emplois et la réduction des inégalités de revenus qui s'en suivraient. L'opposition des organisations syndicales s'exprime au nom de l'égalité et de la justice sociale. Pour elles, l'existence d'un seul salaire minimum légal permet de limiter l'exode rural des régions moins développées. En outre, baisser le salaire minimum équivaudrait à diminuer les recettes des assurances sociales. Enfin, un salaire minimum variable selon les régions pourrait poser des problèmes juridiques puisque son niveau sert de référence à d'autres dispositifs légaux et amendes. Les auteurs résumant les principales revendications de la plus grande confédération des syndicats de travailleurs : suppression de la différenciation selon l'âge ; prise en compte des conditions de vie du panier de consommation et de sa famille ; égalisation entre le salaire minimum et le seuil de famine et de pauvreté calculé pour une famille de quatre personnes ; revalorisation s'alignant sur le niveau élevé du salaire minimum et du taux de croissance de l'économie et s'exerçant sur le montant net.

Conscients des difficultés que peuvent poser ces comparaisons internationales, les auteurs parviennent tout de même à la conclusion que la France fait partie des sept pays dans lesquels le niveau de salaire minimum est le plus élevé, que la comparaison soit effectuée au taux de change ou en parité de pouvoir d'achat. Les six autres pays qui forment ce groupe sont : le Luxembourg, les Pays-Bas, la Belgique, le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Australie.

Depuis le premier janvier 2015, l'Allemagne possède un salaire minimum. Dès 2006, la confédération des syndicats allemands, le DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) revendique l'instauration d'un salaire minimum national. Jusqu'ici, les puissants syndicats de la métallurgie (IG Metall, l'un des principaux piliers du DGB) et de la chimie s'opposaient à cette création, car leurs conventions collectives leur assuraient des salaires élevés. Les salaires et les minima étaient négociés dans chaque branche et dans chaque région. Si leur position a évolué, c'est en raison du très faible niveau de salaire observé dans certaines activités

tertiaires et dans l'ex-RDA (Allemagne de l'Est), ainsi que de l'augmentation du nombre d'entreprises n'adhérant pas aux accords de branche.

### **C- La négociation collective en France métropolitaine et dans les DFA**

Dans son rapport au Premier ministre, Jean-Denis Combrexelle (2015) considère que depuis dix ans, la France est l'un des pays les plus résolument tournés vers la négociation collective. Il est convaincu que la négociation collective est à la fois « *un mode de régulation adaptée à la diversité et à la complexité de nos relations sociales* »<sup>112</sup> et « *l'un des leviers de réforme les plus efficaces* »<sup>113</sup>. Les lois dites « Auroux » créent en 1982, l'obligation de négocier tant au niveau du secteur économique dénommé « la branche » que de l'entreprise dans certains domaines et une certaine périodicité définie par la loi.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du travail social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « El Khomri » stipule que la branche a pour mission de définir les garanties applicables aux salariés relevant de son secteur en matière de salaires minima, de classification, de garanties collectives complémentaires, de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité, et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour Jean-Denis Combrexelle (2015), la plupart des organisations syndicales plébiscite ce niveau de négociation parce que s'y rencontrent les organisations professionnelles des TPE et PME de l'agriculture, des professions libérales ou de l'économie sociale. En France, plus de 95% des salariés sont couverts par un accord de branche car celui-ci s'applique à l'ensemble des salariés de la branche.

En 2014, neuf cent cinquante-et-un accords ont été signés au niveau des branches et trente-six mille cinq cents au niveau des entreprises<sup>114</sup>. Les accords portent sur les salaires, la prévoyance, les retraites complémentaires, le contrat de travail, l'égalité professionnelle et le

---

<sup>112</sup> Combrexelle, Jean-Denis, (2015), *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre, France Stratégie, page 15.

<sup>113</sup> Ibidem.

<sup>114</sup> En 2013, ce sont trois accords nationaux interprofessionnels, 1 300 accords de branche et 39 000 accords d'entreprise qui ont été conclus.

temps de travail au niveau des branches tandis qu'au niveau de l'entreprise, sont négociés en priorité les salaires, le temps de travail et l'emploi. Jean-Denis Combrexelle (2015) pense que la négociation est dynamique d'un point de vue qualitatif au niveau des branches et des entreprises mais n'obtient qu'un bilan mitigé au regard des efforts effectués par le législateur et les gouvernements. Pour lui, la négociation collective en France a tendance à accentuer la dualité du marché du travail (insiders contre outsiders). Par ailleurs, les salariés fragilisés des PME et TPE sont largement exclus du champ de la négociation collective. Les modalités de négociation dérogatoire (c'est-à-dire en l'absence de délégué syndical) sont peu utilisées sauf dans le champ de l'épargne salariale. Christian Dufour et al. (2008) reconnaissent que « *les négociations collectives de branches peuvent parfois masquer les déficiences de l'intégration des salariés précarisés (les intérimaires, les salariés des entreprises de sous-traitance) dans les canons de l'action collective* »<sup>115</sup>.

Alors que les accords de branche et accords majoritaires d'entreprise occupent une place de plus en plus importante dans le paysage social français, le taux de syndicalisation ne cesse de diminuer, il est parmi les plus faibles d'Europe. À partir de l'enquête Conditions de travail 2013, Maria Teresa Pignoni (2016) affirme que 11% de l'ensemble des salariés se déclarent être syndiqués, et 5% s'estiment être proches d'un syndicat. Les écarts sont significatifs entre le secteur marchand et associatif (9%) et le secteur public (20%).

Comparativement à la France métropolitaine, peu de données statistiques sur les négociations collectives en Outre-mer sont publiées par les organismes officiels. Toutefois, le dictionnaire permanent des conventions collectives (2008) répertorie cent quatre-vingt-sept conventions collectives dont quatre-vingt-quatre qui s'appliquent dans les DOM<sup>116</sup>. Dans le cas de la Martinique, il ressort qu'il y a peu de négociations dans les branches depuis l'accord du commerce, l'accord de mensualisation dans la banane et les augmentations de salaire du bâtiment. En 2008, les activités comme les stations-services, l'entretien d'espaces verts, les pépinières, la coiffure, la menuiserie ou les cultures maraîchères qui emploient un grand

---

<sup>115</sup> Dufour, Christian, Beroud, Sophie, Denis Jean-Michel, Hege, Adelheid et Pernot, Jean-Marie, (2008), *Flexibilité et action collective, salariés précaires et représentation syndicale*, Document d'étude DARES, N°144, page 6.

<sup>116</sup> Sur 197 conventions collectives : 84 portent la mention « Application aux DOM à défaut de précision » ou « DOM compris » ou « +DOM » ; et 21 portent la mention « Territoire national » ou « France » mais avec un astérisque qui indique « une référence à la France ou au territoire antérieure à la loi n°94-638 du 25 juillet 1994 inclut les DOM ».

nombre de salariés restent à l'écart de toute couverture conventionnelle. Plusieurs conventions ne sont pas étendues (assurances, cabinets médicaux, chantiers navals, consignataire de navire, dépôt pharmaceutique, exploitation bananière, garages ...) (Voir Annexe 5)

Dans le cadre des négociations collectives, quatre textes officiels<sup>117</sup>, publiés en décembre 2013, montrent que le poids des organisations syndicales reconnues représentatives est très variable : en Martinique, la CSTM pèse 90,32% dans la convention des commissionnaires en douanes et agents auxiliaires, et 29,91% dans la convention collective des garages, la CGTM 88,03% dans la convention départementale de la métallurgie, la CFTC 65,93% dans la convention collective de la manutention portuaire. En termes de syndicalisation, Maria Teresa Pignoni (2016) fait le constat que dans les départements français d'Amérique, les cinq confédérations syndicales nationales (Confédération Générale du Travail, Confédération Française Démocratique du Travail, Force Ouvrière, Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres et Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) sont en concurrence avec des syndicats locaux parfois issus de la CGT ou souvent proches des organisations indépendantistes tels que l'UGTG (Union générale des travailleurs guadeloupéens), UTG (Union des travailleurs guyanais), CGTM (Confédération générale des travailleurs de Martinique) et CSTM (Centrale syndicale des travailleurs martiniquais). Elle note aussi que l'adhésion syndicale est plus fréquente dans les DOM (24% des salariés) qu'en France métropolitaine (11%).

## *Section 2 : LES EFFETS DU SALAIRE MINIMUM SUR LA FORMATION DES SALAIRES*

Les effets d'un salaire minimum varient selon le cadre d'analyse. En situation d'équilibre concurrentiel avec une information parfaite, les effets obtenus seront différents de ceux d'un univers incertain avec une asymétrie d'information. De même, l'instauration d'un

---

<sup>117</sup> Il s'agit de : l'arrêté du 24 décembre 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des commissionnaires en douane et agents auxiliaires de la Martinique (n° 1980) ; l'arrêté du 24 décembre 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du personnel des garages de la Martinique (n° 0919). L'arrêté du 24 décembre 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France du 4 juillet 2003 (n° 2480) ; du 24 décembre 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective départementale de la métallurgie de la Martinique (n° 1060).



salaires minimum va induire des comportements différenciés selon le groupe d'appartenance des agents du marché du travail. L'existence d'un effet de diffusion des hausses du salaire minimum est une hypothèse traditionnelle de tous les exercices de modélisation des effets du SMIC menés par l'administration économique (CSERC, 1999). Déterminer et préciser cet effet de diffusion est un enjeu crucial pour évaluer les effets du salaire minimum sur le niveau moyen des salaires, sur sa dispersion et sur la formation du coût du travail.

Dans cette section, nous verrons, tout d'abord, les effets dans les modèles de base néoclassique et nous enchaînerons avec les théories des négociations salariales. Puis, seront analysés les effets du salaire minimum dans les modèles empiriques macroéconomiques et microéconomiques. Enfin, nous terminerons avec l'étude de ces effets sur le coût du travail.

## **I- LES EFFETS DANS LES MODÈLES THÉORIQUES**

La théorie néoclassique s'est intéressée relativement tôt aux effets exercés par le salaire minimum sur la formation des salaires. Lorsque Georges Stigler (1946) prédit qu'un relèvement du salaire minimum doit entraîner le licenciement des travailleurs dont la productivité est inférieure au nouveau minimum, la résultante est une distribution des salaires tronquée à gauche du salaire minimum. Pour autant, il constate que le salaire minimum ne modifie pas le profil général de la distribution. Ce qui peut paraître surprenant parce que le salaire minimum modifie nécessairement la distribution horaire des salaires. En mensuel ou annuel, la durée du travail permet de lisser le salaire complet.

### **A -Les théories traditionnelles**

La vision néoclassique s'appuie sur le libéralisme en privilégiant l'analyse des comportements individuels aux dépens des groupes et des institutions.

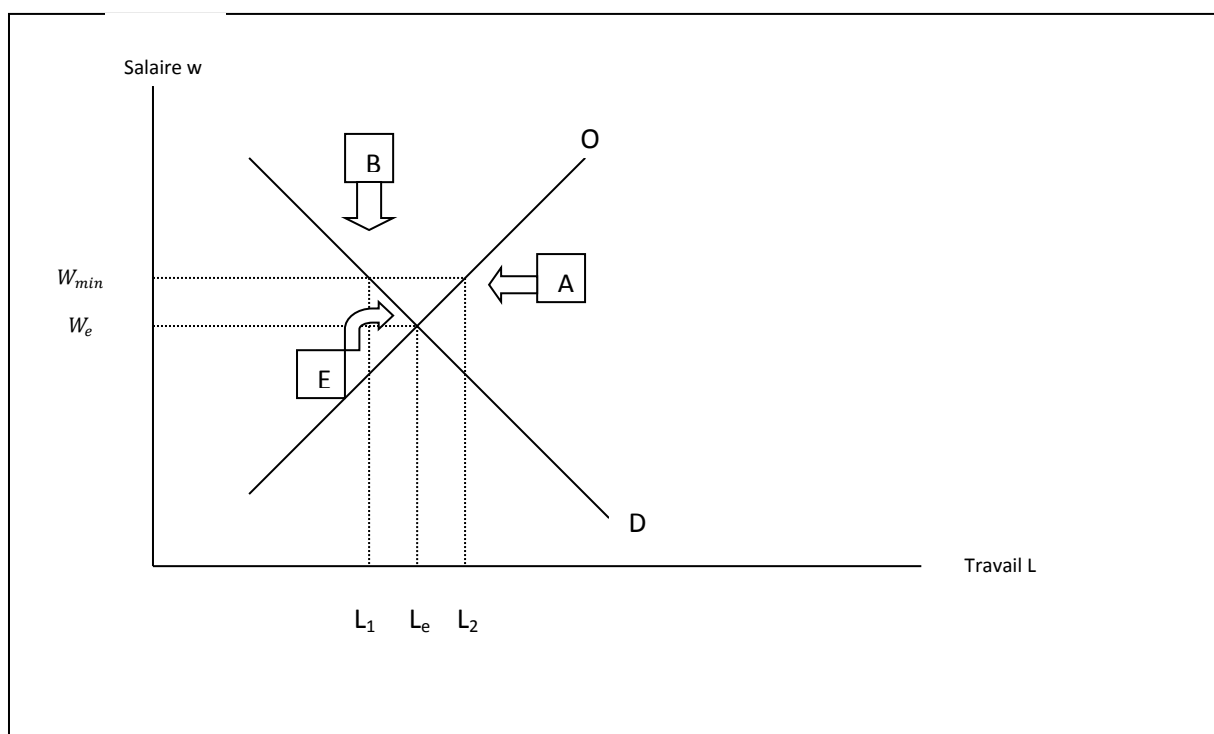
#### **1) - Le modèle de concurrence pure et parfaite**

Le fonctionnement du marché néoclassique repose sur deux hypothèses majeures : la rareté des ressources et la rationalité des individus. Leur rationalité les conduit à maximiser leur satisfaction. Pour le consommateur, ce raisonnement porte sur l'usage de biens et de

services, la gestion du temps affecté au loisir et au travail, les gains que rapporte celui-ci. Pour le producteur, la satisfaction prend la forme dominante de la rentabilité financière. En absence d'autorité centrale, le marché joue le rôle de coordinateur des décisions prises isolément.

Supposons que l'État fixe un salaire minimum ( $W_{min}$ ) qui se situe à un niveau supérieur au taux d'équilibre : ( $W_{min} > W_e$ ). L'intervention de l'État entraîne la suspension de l'équilibre. L'existence d'un salaire minimum conduit à une dissociation de l'offre et de la demande de travail.

**Figure 1 : Introduction d'un salaire minimum dans un modèle de concurrence parfaite**



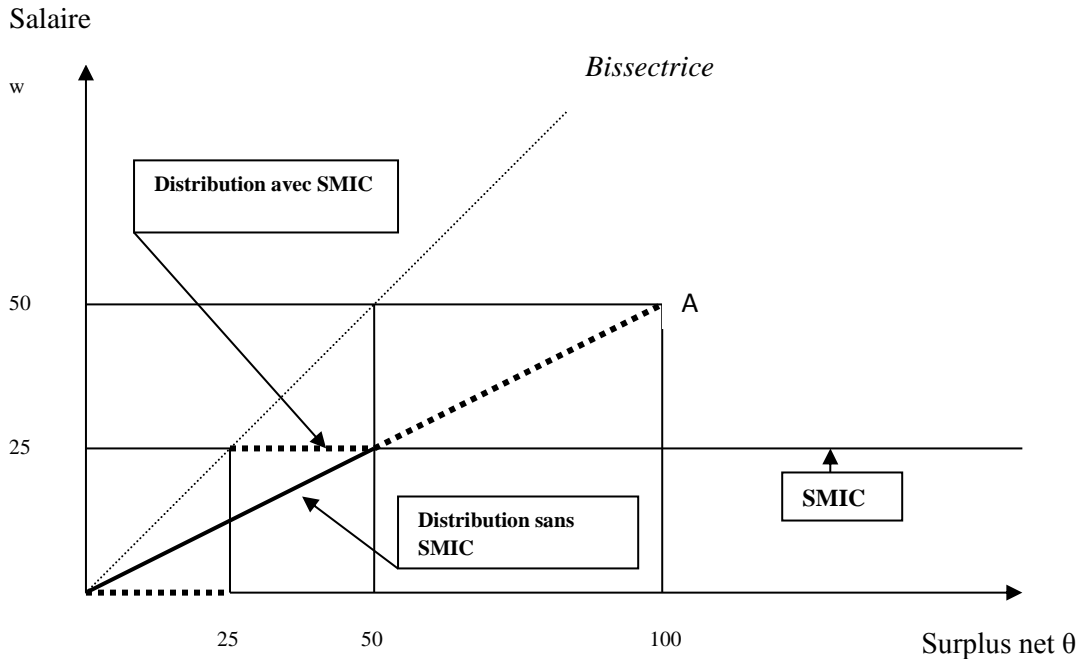
Source : Figure extraite de notre mémoire de DEA, session 2008, soutenu à l'Université des Antilles et de la Guyane.

L'offre de travail correspond au point ( $L_2$ ) dépassant le niveau de l'emploi d'équilibre ( $L_2 > L_e$ ). La demande de travail équivaut à ( $L_1$ ) et se situe en-dessous ( $L_1 < L_e$ ). Les entreprises ne vont embaucher que la quantité correspondant à ( $L_1$ ) et le volume entre ( $L_1$ ) et ( $L_2$ ) restera inemployé.

De prime à bord, l'effet de l'instauration d'un salaire minimum par l'État est négatif sur l'emploi puisqu'il en ressort un chômage volontaire. Le salaire minimum constitue un élément de rigidité sur le marché du travail et un obstacle à la baisse du chômage des travailleurs peu qualifiés.

Thierry Laurent (2001) fait le même constat en étudiant les conséquences de la mise en place d'un salaire minimum dans une économie. Pour expliquer l'impact du SMIC sur la distribution des salaires dans l'économie et la réduction des inégalités, il propose la figure 2. Elle représente une distribution des salaires sans SMIC et une autre avec un SMIC fixé à vingt-cinq.

**Figure 2 : L'impact du SMIC sur la distribution des salaires et l'emploi**



Source : Figure n°9 page 12 de l'article de Thierry Laurent (2001)

Il note  $\theta$  le surplus net produit par un travailleur, ce qui correspond à la valeur que son seul travail apporte à l'activité de production. Il considère qu'il est possible de classer les travailleurs hétérogènes en fonction du surplus net ( $\theta$ ). Pour le travailleur le moins productif, son surplus net est nul ( $\theta = 0$ ), le plus productif obtient un surplus net égal à cent ( $\theta = 100$ ). Il existe un continuum de travailleurs dont le surplus net est compris entre l'unité et cent ( $1 \leq \theta < 100$ ). Pour simplifier, il suppose que le processus de négociation des salaires conduit à un partage du surplus net individuel, en deux parts égales, entre la firme qui fournit les moyens de production et le salarié apportant son travail. En comparant les deux distributions, il aboutit aux conclusions suivantes :

Dans l'économie sans salaire minimum, chaque individu obtient la moitié de son surplus net, soit un salaire  $(w = \frac{1}{2}\theta)$ . Le salarié le moins habile perçoit un salaire nul, ( $w = 0$ ), tandis que le plus productif touche un salaire ( $w = 50$ ). La distribution des salaires dans l'économie sans SMIC est représentée par le segment de droite qui part de l'origine et rejoint le point A ( $\theta = 100, w = 50$ ).

Dans l'économie où est institué un salaire minimum, ( $w_{inf} = 25$ ), aucun salaire ne peut être inférieur à vingt-cinq. Trois catégories d'individus peuvent être alors identifiées :

Les individus peu qualifiés, caractérisés par une productivité inférieure au SMIC ( $\theta < 25$ ), créent par leur travail un surplus net inférieur à ce qu'ils coûteraient à l'entreprise (le SMIC) s'ils étaient employés. Ils ne seront pas embauchés et ne recevront aucun salaire.

Les individus moyennement qualifiés ( $25 \leq \theta < 50$ ) créent par leur travail un surplus net supérieur au SMIC. Mais pour cause de salaire minimum, ils seront embauchés et percevront un salaire  $(w = \frac{1}{2}\theta)$ . Ils toucheront donc le salaire minimum, ( $w = 25$ ). Dans un monde sans SMIC, ils auraient obtenu un salaire inférieur au SMIC ( $\frac{1}{2}\theta < w_{inf}, \forall \theta \in [25, 50[$ ).

Les travailleurs les plus qualifiés ( $\theta \geq 50$ ) créent par leur travail un surplus supérieur au SMIC. Ils seront embauchés par les entreprises et, la contrainte du SMIC restant sans effet, percevront un salaire identique à celui qu'ils auraient obtenu dans une économie sans salaire minimum, soit  $(w = \frac{1}{2}\theta)$ .

Au total, la distribution des salaires dans une économie où existe un salaire minimum peut donc être représentée par la courbe discontinue représentée en pointillés sur la figure 10. De la comparaison des deux distributions de salaires, il tire quelques enseignements.

Du côté des salaires payés par les entreprises, il apparaît que l'instauration d'un salaire minimum écrase la hiérarchie des salaires et réduit les inégalités entre salariés. Dans un monde sans salaire minimum, les salaires varient de zéro à cinquante. Dès lors que le SMIC vient tronquer la distribution, ils sont compris entre vingt-cinq et cinquante. Le salaire moyen est également plus élevé s'il existe un salaire minimum. Les travailleurs moyennement qualifiés voient leur rémunération augmenter pour s'établir au niveau du SMIC.

Du côté des revenus, le tableau est sensiblement différent. Dans un monde avec SMIC, le salaire moyen est plus élevé et les inégalités salariales moins fortes. Mais tous les individus (notamment les chômeurs) ne perçoivent pas nécessairement un salaire, ce qui est source de nouvelles inégalités. Ainsi, les salariés peu qualifiés, employés dans un monde sans SMIC pour des salaires modestes, ne le sont plus, dès que le SMIC rend leur embauche non rentable. Ils deviennent alors chômeurs et ne perçoivent plus de salaire : leur revenu est nul.

Selon l'auteur, les bornes, supérieure et inférieure, de la distribution des revenus sont donc identiques dans un monde avec ou sans salaire minimum sous l'hypothèse d'absence de système de redistribution. Le revenu moyen est plus ou moins équivalent. Ce qui change, c'est le profil de la distribution. Avec la mise en place du SMIC, les travailleurs peu qualifiés, les moins favorisés, sont d'une certaine façon les perdants alors que les travailleurs moyennement qualifiés y gagnent. Il s'agit donc d'un jeu à somme nulle car ce qui est perdu par les « très pauvres » est gagné par les « moins pauvres ». Les « très pauvres » sont encore plus pauvres parce qu'ils deviennent inemployés et les « moyennement pauvres », le sont un peu moins parce qu'ils perçoivent le SMIC. L'idée que le résultat obtenu soit celui d'un jeu à somme nulle est contestable puisqu'il s'agit de salariés perdant des emplois et d'une partie de l'activité qui disparaît.

Thierry Laurent (2001) conclut que « *la mise en place d'un salaire minimum se traduit par un peu plus de bien être pour les uns au prix d'un peu moins d'emploi, et donc de bien être pour les plus défavorisés* »<sup>118</sup>. L'exclusion du marché du travail sanctionne les travailleurs les plus fragiles, les moins qualifiés. Les moindres ajustements salariaux vont de pair avec des ajustements plus grands de l'emploi. En définitive, le SMIC provoque un écrasement de la hiérarchie des salaires, potentiellement porteur de problèmes incitatifs, et a un impact ambigu sur les inégalités de revenus selon la définition retenue. Il est certain que la mise en place d'un salaire minimum reste désincitatif pour les salariés moyennement qualifiés mais incitatif pour les moins qualifiés.

---

<sup>118</sup> Laurent, Thierry, (2001), *Formation des salaires, ajustements de l'emploi et politique économique*, Centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Évry, Document de recherche n° 01-22, page 13.

La conclusion de l'auteur peut être critiquée par rapport au fait que le salaire minimum avait aussi à l'origine pour but d'accroître l'offre de main d'œuvre salariée. Ainsi, du côté de la demande de travail, il peut aussi conduire à favoriser l'embauche de salariés qualifiés.

Selon Gilbert Benhayoun et Steve Bazen (1995) une augmentation du salaire minimum affecte le salaire moyen de deux manières. Tout d'abord, le salaire de ceux qui sont directement concernés augmente, ce qui accroît la moyenne des salaires. Ensuite, cette hausse réduit partiellement les écarts entre les « Smicards » et ceux qui sont payés juste au-dessus du SMIC. Cet effet de diffusion peut se faire soit sous la pression des syndicats ou soit du fait que les employeurs désirent maintenir la hiérarchie des salaires entre les « Smicards » et ceux qui sont juste au-dessus. Ils admettent que l'élasticité salaire moyen et salaire minimum est positive et la note :

$$\theta_{w/m} = \delta_{w/w} / \delta_{w/m} > 0,$$

où ( $w$ ) est le salaire moyen dans un secteur et ( $m$ ) le salaire minimum. Dans l'hypothèse où  $\theta_{w/m} = 1$ , une augmentation du salaire minimum ne modifie pas la valeur relative du salaire minimum ( $m/w$ ). Or, en général, l'élasticité ( $\theta_{w/m}$ ) est inférieure à un. Il revient à dire que le rapport du salaire minimum au salaire moyen a tendance à se réduire. Ce constat est confirmé par les études empiriques sur des données françaises observées depuis 1970.

Pour Malik Koubi et Bertrand l'Hommeau (2007), sous l'hypothèse où chaque salarié est payé à sa productivité marginale, le seul effet d'une hausse du SMIC est d'exclure de l'emploi les salariés dont la productivité est inférieure à la nouvelle valeur du salaire minimum. Si le salaire moyen augmente, c'est parce qu'il y a éviction des salariés les moins bien rémunérés. Dans le cadre de la concurrence parfaite, il n'y a pas d'effet de diffusion.

Le modèle de concurrence pure et parfaite utilise un marché qui est fort éloigné de la réalité. Or, sur les marchés, les imperfections sont nombreuses. Le marché du travail en compte au moins trois sortes :

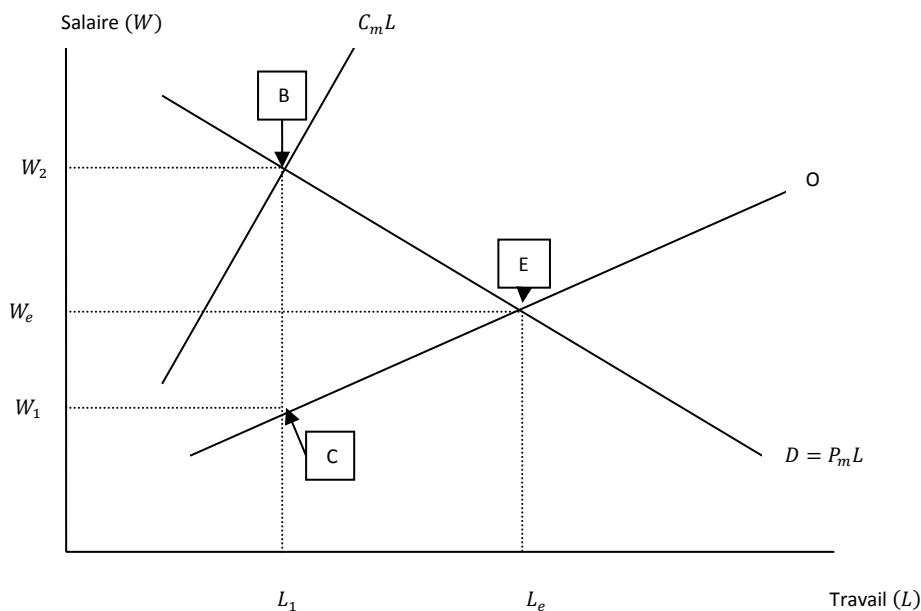
- La présence de coalitions, ententes, associations de travailleurs ou d'entrepreneurs.
- L'intervention sur le marché du travail d'autres agents que les travailleurs et les entrepreneurs tels que les pouvoirs publics.

- Les comportements des agents qui s'éloignent du comportement de référence, par exemple absence de rationalité strictement économique dans les choix (discrimination raciale ou sexuelle).

## 2) –Le monopsonne

Le monopsonne se caractérise par la présence d'un principal employeur sur un bassin d'emploi. Ce dernier possède un pouvoir de marché. Le monopsonne suppose une mobilité réduite de la main d'œuvre et l'existence de coûts d'entrée qui permettent à l'entreprise en place de ne pas être fortement concurrencée.

**Figure 3 : Salaire minimum et monopsonne**



Source : Figure extraite de notre mémoire de DEA, session 2008, soutenu à l'Université des Antilles et de la Guyane.

La courbe ( $D$ ) est la courbe de demande de travail de l'entreprise. Elle reprend une partie du tracé de la courbe de productivité marginale du travail ( $P_m L$ ). La courbe ( $O$ ) correspond à une offre concurrentielle de travail, elle permet à l'entreprise en situation de monopsonne de connaître quel est le taux de salaire qui correspond aux différents niveaux d'emploi. Elle peut être assimilée à la courbe de coût moyen du travail de l'entreprise (coût moyen du travail= offre).

En situation concurrentielle, le coût moyen du travail est défini par le marché (salaire de marché). En cas de monopsonie, l'entreprise va simplement égaliser le coût marginal du travail et la productivité marginale de ce facteur de production. La courbe ( $C_mL$ ) représente le coût marginal du travail. Elle est tracée par déduction de la courbe de coût moyen. Elle donne le coût additionnel engendré par l'embauche d'un travailleur supplémentaire. Elle traduit l'effort en termes de salaire que l'entreprise doit consentir pour faire venir un travailleur supplémentaire.

L'entreprise ne va pas rémunérer les travailleurs au salaire ( $W_2$ ) correspondant au point ( $B$ ), où  $C_mL = P_mL$ . À partir du point ( $B$ ), elle en déduit le nombre de personnes à embaucher, soit ( $L_1$ ). Compte tenu de la courbe d'offre, l'entreprise versera un salaire à un niveau plus faible, soit ( $W_1$ ). Son pouvoir de marché lui permet de rémunérer les salariés au-dessous de leur productivité marginale et de dégager ainsi une rente de situation. Dans ce modèle, l'effet de diffusion transite par effet sur l'offre de travail (Dickens, Machin et Manning, 1993).

Si ce salaire inférieur à la productivité du travail est accepté par les employés, l'entreprise pourra embaucher plus de chômeurs. Le salaire minimum se révèle alors favorable à l'emploi. Un relèvement limité du salaire minimum est propice à l'emploi, même s'il réduit les profits des entreprises car il accroît la participation des ménages sur le marché du travail. Il rétablit une certaine égalité dans la relation salariale.

Ce cas de figure est en contradiction avec le modèle de base néoclassique. Les travailleurs perçoivent un salaire ( $W_1$ ) qui n'est pas « juste » car il n'égalise pas la productivité marginale du travail au coût marginal du travail.

Si le salaire minimum est compris entre ( $W_1$ ) et ( $W_e$ ), une hausse de son niveau entraîne un accroissement de l'emploi. Le salaire minimum étant inférieur au salaire concurrentiel ( $W_e$ ) et la productivité du travail se situant au-dessus du salaire, le monopsonie a intérêt à rester sur la courbe d'offre du travail. Dans ce cas, l'emploi est déterminé par l'offre de travail qui est une fonction croissante du salaire.

Si le salaire minimum est supérieur à ( $W_e$ ), où le salaire dépasse la productivité du travail, le monopsonie va préférer se placer sur la courbe de demande de travail. Nous retrouvons la situation de concurrence parfaite où la productivité égalise le salaire. Dans cette configuration, la relation entre le salaire minimum et l'emploi est décroissante.



Ainsi, le modèle du monopsonne montre une relation non monotone entre le salaire minimum et le niveau des recrutements de travailleurs. Néanmoins, ce résultat est à considérer avec de la prudence car la situation de monopsonne est assez rare. Elle ne se rencontre que dans des zones géographiques limitées où la mobilité est faible et les entreprises en petit nombre. Ensuite, le salaire minimum n'agit positivement sur l'emploi que s'il est au-dessous du salaire concurrentiel. Enfin, l'impact d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi est d'autant plus fort que l'élasticité de l'offre de travail par rapport au travail est importante. Or, nous savons que l'offre de travail est peu élastique.

À partir du début des années soixante, la théorie néoclassique évolue et abandonne trois des hypothèses considérées comme les moins réalistes du modèle dans le but de se rapprocher du fonctionnement effectif du marché du travail.

- L'homogénéité des facteurs est considérée comme inutile dans la théorie dite du « Capital humain ».
- La parfaite information sur le marché du travail est supprimée dans la théorie du « Job search » ou théorie de la « Recherche d'emploi ».
- La flexibilité instantanée des taux de salaires disparaît dans la théorie du « Travail comme facteur quasi-fixe ».

### **3) - Le modèle wage-setting / price-setting**

Pour Pierre Cahuc et André Zylberberg (1999), l'objet du modèle WS-PS, proposé initialement par Edward Johnson et Richard Layard (1986) et Stephen Nickell (1988), est d'étudier l'équilibre d'un marché du travail où les salaires sont négociés par les partenaires sociaux et où les décisions relèvent de la discrétion des employeurs. Ils considèrent qu'avec ce modèle, il est possible d'obtenir de manière précise les relations existant entre le niveau de l'emploi et certains paramètres qui influencent les entreprises et le marché du travail, tels que le pouvoir de négociation des acteurs sociaux, l'échelon des négociations salariales, les allocations de chômage, le coin fiscal, l'intensité de la mobilisation de la main-d'œuvre, le taux de croissance de la population active, ou enfin, le coût du capital.

L'équation de formation des salaires résulte d'un programme explicitant le déroulement des négociations salariales et les objectifs des acteurs qui y participent. La demande de travail traduit le comportement d'optimisation qu'adoptent les entreprises. Si le

modèle WS-PS fixe un cadre analytique dans lequel les comportements des agents sont spécifiés avec précision, les nombreux travaux [Padoa Schioppa (1990), Holm et al. (1992), Lockwood et Manning (1993)] se sont limités à l'équilibre partiel résultant des négociations entre les partenaires sociaux au sein d'une même entreprise. De plus, la structure dynamique du modèle y est très rarement prise en compte, certains travaux ne spécifiant qu'un modèle à l'état stationnaire ou alors introduisent une dynamique par le biais d'un modèle à correction d'erreurs pour réaliser les estimations économétriques [Layard et al (1991), Cotis et Loufir (1990), Bean (1994), Laffargue et L'Horty (1996), L'Horty et Sobczak (1996)]. L'absence de structure dynamique aboutit à une relation inverse entre les niveaux du salaire et ceux du taux de chômage devant exister à l'état stationnaire (Blanchflower et Oswald, 1995). Or, en longue période, l'augmentation tendancielle du salaire ne se traduit pas par une diminution du chômage. Cette limite du modèle WS-PS a conduit certains auteurs comme Henri Sterdyniak et Hervé Le Bihan (1998) à préférer une approche plus traditionnelle fondée sur une courbe de Phillips spécifiant une relation entre le taux de croissance du salaire et le taux de chômage.

Néanmoins, quelques travaux ont étudié l'aspect dynamique de la formation des salaires. C'est le cas d'Alan Manning (1993), Pierre Cahuc et André Zylberberg (1996) qui obtiennent une équation de salaire dérivée d'un modèle de négociation dans lequel la dimension intertemporelle des comportements est explicitement prise en compte. Ils démontrent ainsi qu'un modèle WS-PS incluant une structure dynamique ne parvient pas à mettre en évidence une liaison simple et univoque entre le niveau du salaire et le taux de chômage. Ils trouvent une relation entre le taux de croissance du salaire, le taux de chômage passé et courant, et d'autres paramètres (généralement omis dans les équations de salaire), comme les allocations de chômage, le taux de rotation de la main d'œuvre ou encore le taux de croissance de la population active. De fait, Pierre Cahuc et André Zylberberg proposent une version du modèle WS-PS qui spécifie la dynamique de l'équilibre du marché en décrivant avec précision l'évolution du capital, de l'emploi et des salaires dans un cadre intertemporel.

De même, pour Antoine d'Autume (2001), le modèle WS-PS constitue un outil précieux pour l'étude des politiques d'emploi ou des politiques redistributives. Il utilise une version de ce modèle intégrant la distinction entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés pour évaluer l'impact des trois politiques typiques de soutien aux bas revenus : la hausse du SMIC, celle du RMI et la mise en place d'une prime pour l'emploi. Ainsi, son modèle permet de retrouver et de préciser l'argumentaire habituel conduisant à préférer la prime pour

l'emploi à la hausse du SMIC ou à celle du RMI. Il admet que ces deux dernières mesures permettent d'améliorer la situation globale des bas revenus mais qu'en revanche, elles conduisent inévitablement, à des degrés divers à une augmentation du chômage. Pour lui, cet effet joue directement pour le SMIC et indirectement pour le RMI à travers un mécanisme qui impose de conserver un écart suffisant entre les revenus des chômeurs et celui des travailleurs les moins favorisés.

Par ailleurs, Yannick L'Horty et Christophe Rault (2003) proposent une estimation multivariée du modèle WS-PS sur des données microéconomiques françaises sur la période allant du premier trimestre 1970 au dernier trimestre 1996. Ils aboutissent à un niveau du chômage d'équilibre proche de son niveau effectif en fin de période. Ils considèrent que l'accroissement du chômage de dix points en vingt-cinq ans s'expliquerait en grande partie par celui des prélèvements fiscaux et sociaux, par le ralentissement de la productivité du travail et par la dégradation de la sécurité de l'emploi mesurée par le taux de sortie vers le chômage. Les autres facteurs d'accroissement du chômage d'équilibre seraient, dans une moindre mesure, les variations des termes de l'échange résultant des chocs pétroliers, et le mésappariement entre qualifications offertes et demandées sur le marché du travail.

Toutefois, les résultats obtenus mettent en doute l'influence de nombreux autres déterminants. Ainsi, pour Yannick L'Horty et Christophe Rault (2003), la moindre dégressivité des prélèvements sociaux, la hausse du taux de remplacement, la réduction de la durée de travail, la hausse du SMIC et celle des taux d'intérêt n'auraient aucune influence directe sur la montée du chômage d'équilibre.

En revanche, ces déterminants ont des effets sur la productivité du travail alors que le rôle est négligeable dans l'évolution du chômage d'équilibre. Ces résultats corroborent ceux obtenus par Yannick L'Horty et Nicolas Sobczak (1996) qui montrent que l'impact des coups de pouce sur le SMIC tout comme celui du coin salarial obtenu lors de la décomposition du coin salarial restent plus qu'hypothétique. L'impact éventuel du coin social et du SMIC n'apparaît pas robuste dans la spécification retenue.

## **B -Les théories des négociations salariales**

Parmi ces théories contemporaines, nous allons nous intéresser d'abord à celle de l'appariement. Elle représente le fonctionnement dynamique d'un marché parfaitement

concurrentiel et décrit les comportements de manière suffisamment précise. Elle remet en cause nombre d'idées reçues notamment celles concernant les accroissements du salaire minimum. Ensuite, nous présenterons le modèle de négociation individuelle élaboré par Guy Laroque et Bernard Salanié (2004).

### **1) – Le modèle d'appariement**

Une autre catégorie de modèles rassemble les modèles de flux sur le marché du travail. Ils sont nommés modèles d'appariement et ont été développés par Robert Hall (1979), Roger Bowden (1980) et Christopher Pissarides (1979, 2000).

Ces modèles étudient les conditions d'appariement, de rencontre, entre une offre et une demande de travail. En prenant en compte les flux de travailleurs sur le marché du travail, ils permettent d'analyser les déterminants du chômage dans une situation d'imperfection de l'information et de coûts de transaction liés à la mobilité de la main d'œuvre. Ils appréhendent les déterminants du chômage dans un environnement dynamique. Ils expliquent la coexistence d'un chômage élevé (travailleurs sans emploi) et les difficultés de recrutement dans certains secteurs d'activité (emplois vacants). Pour chaque chômeur, la probabilité d'obtenir un emploi adapté à ses capacités dépend de la tension régnant sur le marché du travail, c'est-à-dire du ratio entre le nombre d'emplois vacants et le nombre de chômeurs.

Le processus de rencontre entre les chômeurs et les emplois vacants se représente par une fonction d'appariement (matching function) indiquant, à chaque instant, le nombre ( $M$ ) d'embauches réalisées par unité de temps, en fonction du nombre ( $V$ ) d'emplois vacants et de ( $D$ ) chômeurs.

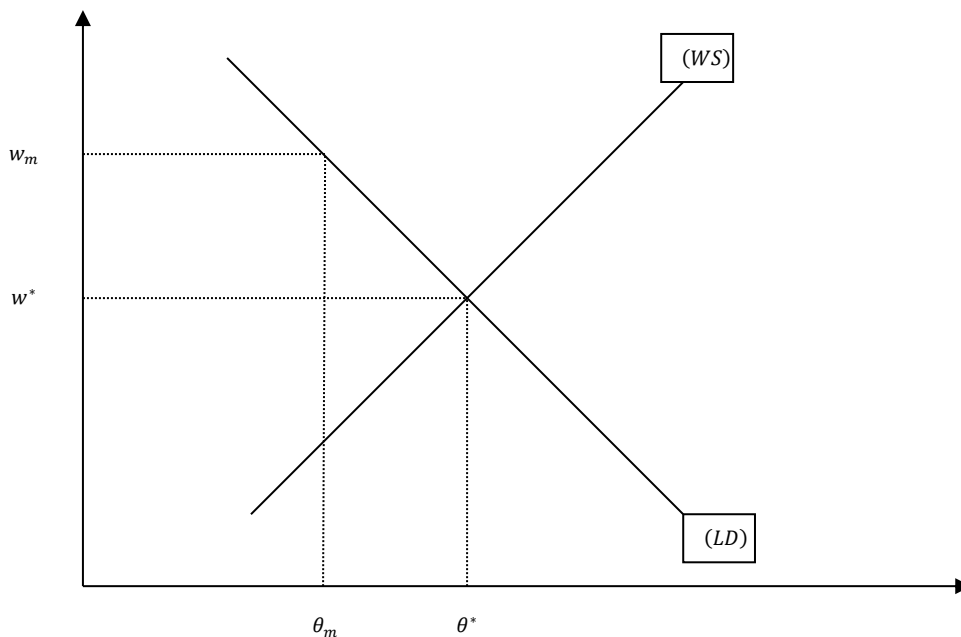
Découvrons la fonction d'appariement explicitée par Pierre Cahuc et André Zylberberg (2001). Elle est notée :  $M(V, D)$ . C'est une fonction strictement croissante par rapport à ses arguments tels que  $M(V, 0) = M(0, D) = 0$ . La fonction d'appariement résume l'ensemble des obstacles entravant le fonctionnement efficace du marché du travail. Il est à noter que pour Christopher Pissarides (2000), seuls les chômeurs sont supposés être des demandeurs d'emploi, il en résulte que  $D = U$  (nombre de chômeurs). Il néglige les personnes travaillant qui recherchent un autre emploi. Il est admis que la fonction d'appariement a des rendements d'échelle constants et son élasticité par rapport à  $U$  se situe le plus souvent dans l'intervalle  $[0,5; 0,7]$ .

Pour une entreprise, la probabilité de pourvoir un emploi vacant par unité de temps s'écrit :  $M(U, V)/V = M(1, U/V) \equiv m(\theta)$ , où  $\theta$  l'indicateur de la tension régnant sur le marché du travail est égal à  $(V/U)$ .

La fonction d'appariement exprime l'intérêt commun partagé par les chômeurs et les entreprises. En effet, les chômeurs désirent que les entreprises créent des emplois et celles-ci veulent que le nombre de postes vacants soit le plus faible possible. Ce sont des externalités intergroupes positives. En revanche, chaque chômeur souhaite que le nombre de chercheurs d'emploi soit le plus faible possible pour augmenter ses chances d'être embauché. Les externalités intragroupes sont négatives.

Lorsqu'un employeur et un chômeur se croisent, ils entament des négociations sur la valeur du salaire qui s'appliquera à chaque instant. L'issue des négociations se traduit par une liaison monotone croissante entre le salaire négocié et la tension régnant sur le marché du travail. La courbe  $(WS)$  qui se substitue à la courbe d'offre de travail, synthétise les liens entre le salaire et l'indicateur de tension. L'équilibre du marché du travail est représenté graphiquement ci-dessous. Les valeurs d'équilibre  $(w^*)$  et  $(\theta^*)$  correspondent à l'intersection de la courbe  $(WS)$  et la demande de travail  $(LD)$ . Que se passe-t-il en présence d'un salaire minimum ? Considérons la figure 4 proposée par Pierre Cahuc et André Zylberberg (2001) :

**Figure 4 : L'effet du salaire minimum**



Si le salaire minimum ( $w_m$ ) est supérieur au salaire ( $w^*$ ), la valeur d'équilibre ( $\theta_m$ ) est donnée par la demande de travail ( $LD$ ). Cette dernière est inférieure à la valeur d'équilibre ( $\theta^*$ ). Le salaire minimum exerce un effet négatif sur l'emploi. Le résultat obtenu est identique à celui en situation de concurrence parfaite à la seule différence que dans le modèle d'appariement le salaire d'équilibre est négocié. Mais ce résultat du modèle d'appariement ne tient pas compte de l'influence de l'effort de recherche exercé par les chômeurs.

Reprenons notre précédent modèle d'appariement et ajoutons-y l'effort de recherche. Notons ( $\bar{e}$ ) l'intensité moyenne de l'effort. Le produit ( $\bar{e}U$ ) désigne l'effort global de recherche et fournit un stock « efficace » de chômeurs. Le nombre d'embauches par unité de temps devient alors  $M(V, \bar{e}U)$ . La fonction d'appariement ( $M$ ) demeure croissante avec chacun de ses arguments et homogène de degré un. L'indicateur de tension ( $\theta'$ ) se définit comme le rapport entre le nombre ( $V$ ) d'emplois vacants et le nombre de ( $\bar{e}U$ ) de chômeurs « efficaces », soit  $\theta' = V/\bar{e}U$ .

La probabilité instantanée de pourvoir un emploi vacant est égale à  $M(V, \bar{e}U)/V$ . La fonction  $M$  étant homogène de degré un, cette égalité peut s'écrire  $M(1, 1/\theta')$ . Chaque unité d'effort fournit à un chômeur une probabilité  $M(V, \bar{e}U)/\bar{e}U = \theta' m \theta'$  de retrouver un emploi. Si ce dernier décide de fournir un effort ( $e$ ), sa probabilité de sortir du chômage sera égale à ( $e\theta' m \theta'$ ).

L'employeur rémunère ses employés au salaire minimum ( $w_m$ ). Les gains qu'il espère obtenir sur un poste de travail occupé ( $\pi e$ ) et sur un poste vacant ( $\pi v$ ) s'écrivent respectivement :

$$r(\pi e) = y - w_m - q(\pi v - \pi e).$$

À chaque instant, n'importe quel poste de travail peut disparaître avec la probabilité exogène et constante ( $q$ ). La quantité exogène de bien ( $y$ ) est produite à chaque date par le seul poste de travail appartenant à l'employeur.

$$r(\pi v) = -h + m(\theta')(\pi e - \pi v),$$

( $h$ ) correspondant aux coûts de maintien d'un emploi vacant à chaque instant.

Tant que le profit espéré sur un emploi vacant reste strictement positif ( $\pi v > 0$ ), de nouveaux entrepreneurs entreront sur le marché du bien servant de numéraire. Ce mouvement prendra fin lorsque le profit espéré sur un emploi vacant deviendra nul.

Quand  $\pi v = 0$ , condition de libre entrée, les deux relations nous donnent l'égalité  $h/m(\theta) = (y - w_m)/r + q$  qui s'interprète comme une demande de travail. L'indicateur de tension ( $\theta'$ ) est donc une fonction décroissante du salaire minimum.

À l'équilibre stationnaire, la rente d'un employé en fonction du salaire minimum ( $w_m$ ) et de l'indicateur de tension ( $\theta'$ ) est donnée par l'égalité :

$$V_e - V_u = [w_m - z + c(e)]/[r + q + e\theta'm(\theta')],$$

$V_e$  et  $V_u$  étant respectivement les gains actualisés d'un employé et d'un chômeur et s'écrivant :

$$rV_e = w_m + q(V_u - V_e)$$

$$rV_u = z - c(e) + e\theta'm(\theta')(V_e - V_u)$$

( $z$ ) le gain instantané du chômeur et  $c(e)$  une fonction qui exprime que le niveau d'effort ( $e$ ) a un coût. Cette fonction de coût de l'effort  $c(e)$  est strictement croissante, convexe ( $c' > 0$ ) et ( $c'' > 0$ ) puis nulle à l'origine ( $c(0) = 0$ ). Si ( $z$ ) est le gain instantané d'un chômeur, son utilité instantanée est alors égale à  $z - c(e)$ . Le coût de ces négociations peut justifier un salaire minimum.

En conclusion, Pierre Cahuc et André Zylberberg (2001) notent que toutes les analyses des négociations salariales s'accordent pour dire que le pouvoir de négociation des syndicats accroît les salaires. Il serait intéressant de savoir si les salariés restent rémunérés à leur productivité marginale.

Dans son rapport sur les salaires, le Bureau International du Travail (2009) explique que si les salaires sont liés à la productivité du travail et aux conditions économiques générales, ils sont aussi déterminés par la voie d'une série d'institutions, notamment les syndicats et les politiques relatives aux salaires minima. Ces institutions font partie des structures de gouvernance du pays et du marché du travail au sein desquelles les employeurs et les employés dialoguent et fixent les salaires. Les pouvoirs publics ont recours aux politiques salariales à titre correctif lorsque le marché ne produit pas des résultats socialement

souhaitables, moralement acceptables ou conformes aux conceptions locales de la justice sociale.

Il affirme que la négociation collective et le salaire minimum n'influent pas de la même manière sur les résultats en matière salariale. Tandis que la négociation collective influe à la fois sur le niveau des salaires et leur distribution, l'effet des salaires minima est limité à la distribution des salaires dans la moitié inférieure du marché du travail.

Enfin, il conclut qu'il est difficile de quantifier en termes généraux les effets des institutions sur les salaires. S'agissant de la négociation collective, un grand nombre d'études existantes ont été axées sur la façon dont le taux de syndicalisation (plutôt que la couverture) influait sur les salaires. Dans les pays comme le Royaume-Uni et les États-Unis, en comparant les emplois syndiqués et non syndiqués, l'estimation a été que le fait d'être syndiqué entraînait une hausse des salaires de plus de 10%. Lorsqu'il existe des mécanismes d'extension<sup>119</sup> bien établis, en vertu desquels les conventions collectives s'appliquent aux travailleurs non syndiqués (comme en France, en Allemagne et en Suède), cette prime salariale disparaît presque totalement. Il a été montré aussi que la prime salariale a eu tendance à baisser ces dernières années, en particulier aux États-Unis et au Royaume-Uni, où cela peut refléter l'affaiblissement du pouvoir des syndicats (voir Barry Hirsch, 2008).

## **2) – Le modèle de négociation salariale individuelle**

Guy Laroque et Bernard Salanié (2004) font le constat qu'il n'existe pas de modèle théorique simple, facilement confrontable aux données individuelles de la négociation collective. Ils contournent la difficulté en supposant que la négociation prend place au niveau individuel entre l'entreprise et chaque salarié potentiel.

À partir d'un modèle de détermination de l'emploi attribuant les causes de non-emploi à l'effet sur la participation du système socio-fiscal et l'effet du salaire minimum sur la possibilité de trouver un emploi (Laroque et Salanié, 2000 ; 2001a et 2001b), ils étudient la

---

<sup>119</sup> En France, depuis 1936, le Ministère du Travail a toute latitude pour étendre les accords collectifs, généralement-mais pas nécessairement- si l'une ou plusieurs des parties aux négociations en fait la demande à la Commission nationale de la négociation collective. L'arrêté du ministère peut prendre la forme d'une « extension » au domaine initial de l'accord ou d'un « élargissement » au-delà de son domaine, c'est-à-dire à d'autres secteurs ou régions.



diffusion des mouvements du salaire minimum en utilisant des données de l'enquête Emploi 1999 relatives aux femmes. Ils justifient leur choix par le fait que le salaire minimum est constant dans cet échantillon.

Contrairement à leur hypothèse précédente, ils supposent que les variations du salaire minimum ont des répercussions durables sur la forme de la distribution des salaires versés au-dessous du SMIC puisqu'elles modifient le pouvoir de négociation des salariés peu qualifiés. Beaucoup de travaux empiriques assimilent le pouvoir de négociation des travailleurs ( $\alpha$ ) au paramètre de partage des quasi-rentes engendrées par l'activité de l'entreprise. Le salaire négocié dépend de quatre groupes de variables : celles qui affectent la productivité, celles qui affectent la désutilité du travail, celles qui entrent en jeu du fait du système socio-fiscal et enfin le salaire minimum. Le modèle de négociation salariale s'identifie à travers ses prédictions sur l'effet du deuxième et du troisième groupe de variables sur les salaires des employés. Ils réalisent une estimation de l'équation de participation et de l'équation de salaires afin d'identifier le pouvoir de négociation des travailleurs conditionnellement à la forme que prend la solution du marchandage.

Dans les théories de la négociation salariale, chaque individu est caractérisé par une productivité ( $\rho$ ) et une désutilité du travail ( $D$ ). Guy Laroque et Bernard Salanié (2004) proposent une fonction ( $R$ ) qui résume le système socio-fiscal et associe au coût du travail ( $w$ ) supporté par l'employeur le revenu net ( $R(w)$ ) du ménage de la personne concernée. La fonction ( $R$ ) dépend du salaire du conjoint et retrace le jeu des cotisations sociales, de la CSG<sup>120</sup> et de la CRDS<sup>121</sup>, de l'impôt sur le revenu, des prestations familiales, des allocations logement, de la taxe d'habitation et du RMI<sup>122</sup>. Ils supposent que la fonction ( $R$ ) est continûment différentiable et strictement croissante. En négligeant les emplois à temps partiel, un emploi à temps plein rémunéré au coût du travail ( $w$ ) rapporte ( $\rho - w$ ) à l'employeur et ( $R(w) - D$ ) à l'employé. En absence d'accord, le travailleur a une utilité donnée par ( $R(0)$ ) et le profit de l'entreprise est nul. Le coût du travail ( $w$ ) est compris entre le coût du salaire minimum ( $\underline{w}$ ) et la productivité ( $\rho$ ).

---

<sup>120</sup> CSG : contribution sociale généralisée.

<sup>121</sup> CRDS : contribution au remboursement de la dette sociale.

<sup>122</sup> RMI : revenu minimum d'insertion.

Si  $\rho < \underline{w}$  ou si  $R(\rho) < R(0) + D$ , le travailleur sera sans emploi quel que soit le concept de solution adopté.

Si  $\rho > \underline{w}$  et  $R(\rho) > R(0) + D$ , il existe des valeurs de  $w$  telles que l'emploi procure un surplus positif au travailleur et à l'employeur.

Les travaux de John Nash (1950, 1953) marquent une étape décisive dans la définition du concept de solution au problème de marchandage (Cahuc et Zylberberg, 2001). John Nash met en avant un ensemble de solutions représenté par la fonction  $f$  associant à tout couple  $(G, d)$  un vecteur  $u^N$ .  $G$  représente l'ensemble des vecteurs d'utilité  $u = (u_1, u_2)$  que les joueurs 1 et 2 peuvent atteindre à l'issue des négociations.  $G$  est supposé compact et convexe, si  $u \in G$ ,  $u \geq d$ . Par ailleurs,  $d = (d_1, d_2)$  est le vecteur d'utilité obtenu en situation de statut quo lorsque les négociations échouent. Enfin,  $u^N$  est la solution unique, dite solution de Nash :  $u^N = (u_1^N, u_2^N) \in G$ . Cette solution unique et  $G$  vérifient les quatre axiomes suivants :

***Optimalité au sens de Pareto***

$$u \in G \text{ et } u \geq u^N \Rightarrow u = u^N$$

***Invariance selon une transformation affine des utilités***

$\forall (a_1, a_2, b_1, b_2) \in R^4$ , définissons la fonction affine  $T$  qui associe à tout vecteur  $(u_1, u_2)$  le vecteur  $(u'_1, u'_2)$  tel que  $u'_i = a_i u_i + b_i$  pour  $i = 1, 2$ , alors  $f[T(G), T(d)] = T[f(G, d)]$ .

***Indépendance de l'apparition d'alternatives sans nouvel intérêt***

$$B \subset G \text{ et } f(G, d) \in B \Rightarrow f(B, d) = f(G, d), B \text{ est un sous ensemble de } G.$$

***Symétrie***

$$\text{Si } d_1 = d_2 \text{ et si } (u_1, u_2) \in G \Rightarrow (u_2, u_1) \in G, \text{ alors } u_1^N = u_2^N.$$

La solution de « Nash généralisée » est définie par

$$u^G = \text{Arg} \max_{u \in G} (u_1 - d_1)^\alpha (u_2 - d_2)^{1-\alpha}$$

Dans leur modèle, Guy Laroque et Bernard Salanié (2004) proposent une solution de Nash pondérée qui affecte un pouvoir de négociation  $0 < \alpha < 1$  au travailleur et résout le programme suivant :

$$\max_{w \geq \underline{w}} (R(w) - D - R(0))^\alpha (\rho - w)^{1-\alpha}.$$

Si  $\rho < \bar{\rho} = w + \frac{1-\alpha}{\alpha} \frac{R(\underline{w}) - D - R(0)}{R'(\underline{w})}$ , l'objectif est décroissant sur  $[\underline{w}, \rho]$  et le salaire négocié est égale au coût du salaire minimum ( $w = \underline{w}$ ).

Si  $\rho > \bar{\rho}$ , le salaire négocié est défini de manière unique par la condition du premier ordre et ne dépend pas du salaire minimum :

$$\alpha \frac{R'(w)}{R(w) - D - R(0)} = \frac{1-\alpha}{\rho - w}.$$

La solution de Nash prédit un point d'accumulation dans la distribution des salaires au niveau du salaire minimum et une diffusion nulle des hausses de salaire minimum. Cependant dans la représentation de Guy Laroque et Bernard Salanié (2004), ce résultat ne se vérifie pas empiriquement puisque les distributions des salaires nets (en équivalent temps plein) observées en France ne présentent pas de point d'accumulation, au-delà des erreurs d'arrondi. En plus, il est admis que les hausses du salaire minimum se diffusent dans la hiérarchie des salaires (CSERC, (1999) ; Desplatz et al (2003) ; Koubi et Lhommeau (2007)).

Pour Guy Laroque et Bernard Salanié (2004), le point d'accumulation au salaire minimum et l'absence de diffusion sur la distribution des salaires sont liés à l'axiome d'indépendance des choix non pertinents qui sous-tend la solution de Nash. Cet axiome implique en particulier que si le salaire négocié est supérieur au salaire minimum alors une hausse marginale du salaire minimum n'a aucun effet sur le salaire négocié. En écartant cet axiome, Guy Laroque et Bernard Salanié (2004) adoptent un concept de solution qui ne présente pas les mêmes inconvénients et choisissent la solution de Kalai-Smorodinsky (1975).

Les propriétés stipulées par John Nash ont été critiquées notamment par Ehud Kalai et Meir Smorodinsky (1975) qui remplacent l'axiome d'indépendance des choix non pertinents par un axiome de monotonie individuelle. Ce nouvel axiome postule que si le gain maximal possible d'une des parties augmente, alors son surplus négocié doit également augmenter. Dans le problème de négociation salariale, l'entreprise obtient un gain maximal lorsque le

salaires négociés est égal au salaire minimum, et il s'écrit  $(\rho - \underline{w})$ . De fait, l'axiome de monotonie individuelle montre que le salaire négocié augmente avec le salaire minimum. Ainsi, la solution de Kalai-Smorodinsky induit une diffusion des hausses du salaire minimum. Elle est formalisée par l'intersection du lieu des négociations efficaces avec le segment qui relie le point de menace  $(R(0), 0)$  au point des gains maximaux  $(R(\rho) - D, \rho - \underline{w})$ .

En définitive, le salaire négocié dépend du salaire minimum mais ne coïncide jamais avec celui-ci sauf dans le cas où la productivité du travailleur est égale au coût du salaire minimum  $(\rho = \underline{w})$ . Il n'y a pas de point d'accumulation des salaires au salaire minimum. De plus, les propriétés qualitatives de la solution de Kalai-Smorodinsky ne contredisent pas les deux faits stylisés qui ont poussé à écarter la solution de Nash.

Pour leur démonstration, Guy Laroque et Bernard Salanié (2004) retiennent le cas d'une femme seule sans enfant. Le tableau 74 donne le coût du travail négocié en fonction de la productivité avec un salaire minimum qui varie entre 0,5 et 1,5 fois son niveau en 1999. Le coût du salaire minimum à cette période, le coût mensuel du salaire était de 8 505 francs (soit 1 296,58 euros).

**Tableau 74 : Effets de diffusion du salaire minimum**

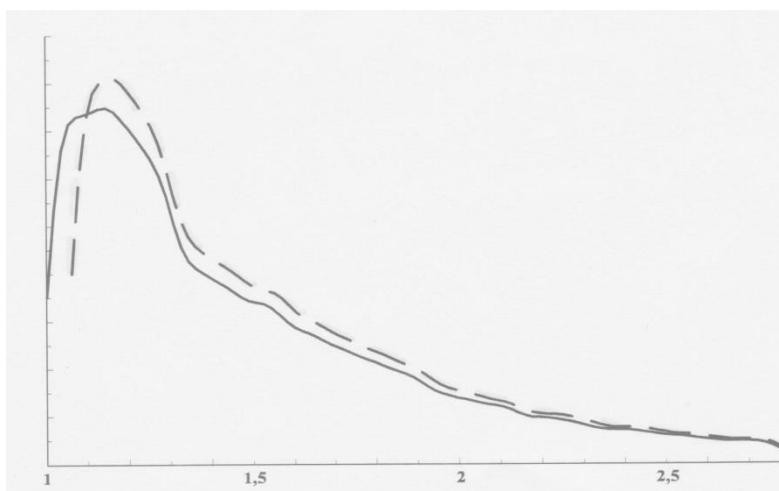
$w/productivité$	0,5 SMIC	0,75 SMIC	1 SMIC	1,25 SMIC	1,50 SMIC
10 000	8 612	9 113	9 629	-	-
20 000	16 584	16 989	17 411	17 848	18 303
30 000	24 578	24 959	25 350	25 752	26 165

Source : Estimations des auteurs Guy Laroque et Bernard Salanié (2002)

Lorsque la femme est peu productive, elle ne peut plus trouver d'emploi si le salaire minimum s'accroît trop. Pour des productivités supérieures, les effets de diffusion sont non négligeables. Une hausse de 25% du salaire minimum en 1999 aurait augmenté le coût du travail négocié de 400 francs (soit 60,98 euros) par mois environ pour les femmes qui auraient conservé leur emploi.

Par ailleurs, Guy Laroque et Bernard Salanié estiment les effets du salaire minimum en fonction du pouvoir de négociation des travailleurs  $(\alpha)$  pour lequel ils retiennent trois valeurs : 1 ; 0,9 et 0,8. La figure 5 ci-dessous illustre l'impact du salaire minimum sur la distribution des salaires nets quand  $\alpha = 0,8$ .

**Figure 5 : Distributions simulées des salaires**



Source : Laroque et Salanié (2002).

La courbe en trait plein montre la densité estimée de la distribution des salaires quand le salaire minimum est fixé à sa valeur de 1999<sup>123</sup>. La courbe en pointillé représente la densité simulée si le salaire augmente de 10%. Au-delà du déplacement du point de troncation de la distribution, la nouvelle distribution a un pic plus prononcé que la distribution observée. Les effets de la hausse du salaire minimum sur la distribution des salaires nets se font sentir jusqu'à environ 1,8 fois le SMIC.

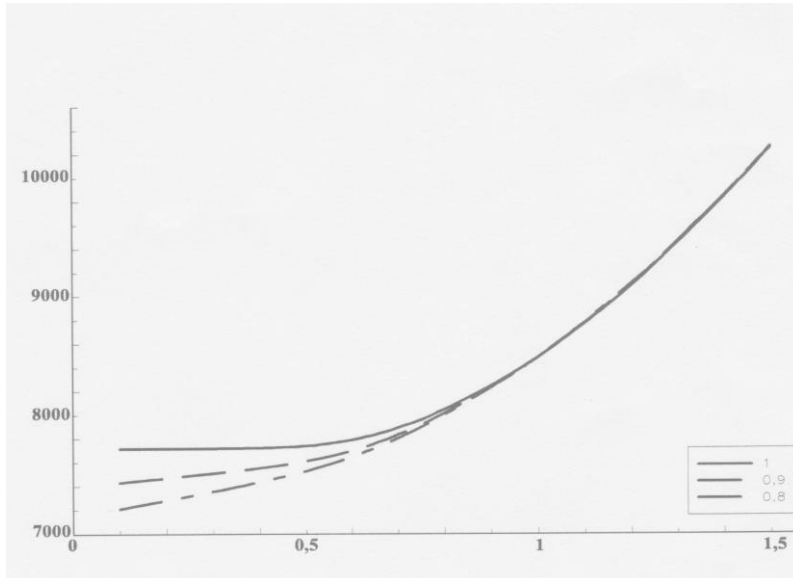
Lorsque le salaire minimum augmente, la distribution des salaires est tronquée plus haut et le salaire moyen des employés augmente donc lui aussi. Ce n'est pas le cas dans le modèle concurrentiel car le salaire des personnes qui restent employées ne change pas. Quand  $\alpha < 1$ , ce salaire croît avec le coût du salaire minimum ( $\underline{w}$ ). Ces deux effets du salaire minimum se traduisent par une croissance du salaire net moyen avec le coût du salaire minimum ( $\underline{w}$ ).

La figure 6 représente la courbe qui décrit les variations de la moyenne des salaires des employés en fonction des trois valeurs retenues de ( $\alpha$ ). Le premier effet de troncation (courbe en grands pointillés avec  $\alpha = 0,9$ ) domine pour des valeurs réalistes du salaire minimum. Le deuxième effet (courbe en petits pointillés avec  $\alpha = 0,8$ ) lié au pouvoir de marché des entreprises ne joue vraiment qu'en deçà de la moitié du SMIC actuel. Une hausse de 10% du

<sup>123</sup> Le coût du salaire minimum en 1999 est de 8 505 francs, soit 1 296,58 euros.

SMIC en 1999 aurait augmenté le salaire net moyen d'environ 300 francs (soit 45,73 euros) par mois, par le seul jeu de la troncation.

**Figure 6 : Variations de la moyenne des salaires**



Source : Laroque et Salanié (2002).

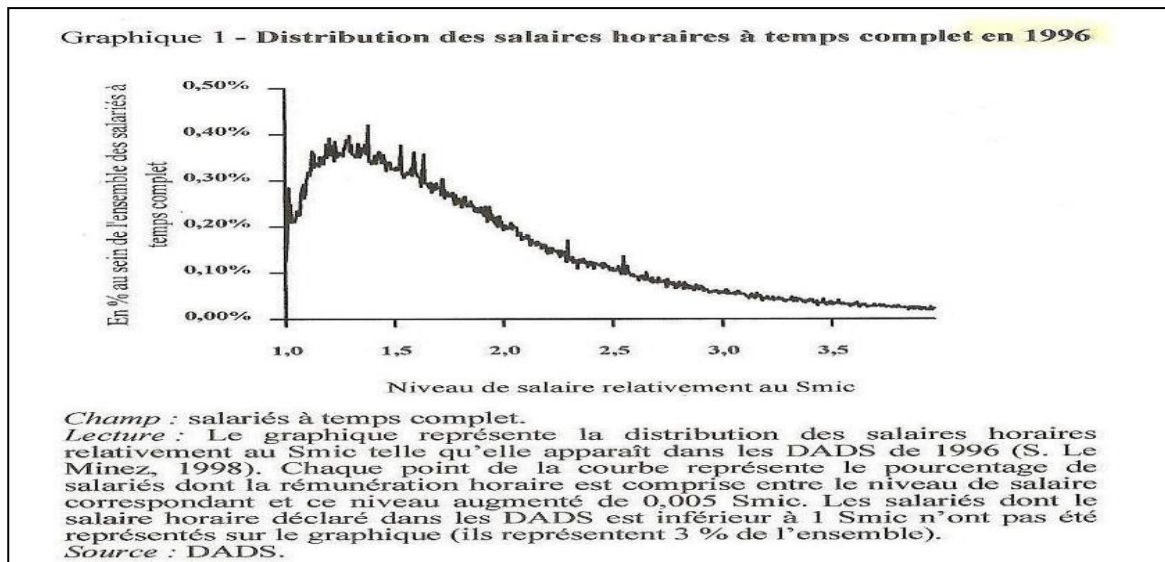
## II- LES EFFETS DANS LES MODÈLES EMPIRIQUES

David Card et Alan Krueger (1995) relèvent, eux aussi, une pointe dans la distribution des salaires située à la droite du salaire minimum. Cette pointe confirme que l'existence d'un salaire minimum ne modifie pas seulement le niveau de l'emploi mais aussi la distribution des salaires. De fait, certains salariés peuvent perdre leur emploi à l'occasion d'un relèvement du salaire minimum alors que d'autres voient leur rémunération s'accroître, même si cette dernière ne se situait pas initialement au niveau du salaire minimum. Le salaire minimum exerce ainsi un effet d'entraînement sur les rémunérations. En outre, l'aspect de la complémentarité entre les qualifications est lui aussi très important. Si une activité donnée, par exemple la menuiserie, emploie deux tiers de non qualifiés et un tiers de qualifiés, une hausse trop élevée du salaire minimum peut faire disparaître toute l'activité, en somme, l'ensemble des emplois.

Le phénomène décrit par David Card et Alan Krueger (1995) apparaît dans la distribution des salaires en France (CSERC, 1999). En effet, son profil n'est pas régulier à proximité du salaire minimum. Parmi les salariés à temps complet, le sommet de cette

distribution, le mode, se situe entre 1,2 à 1,3 SMIC et le pourcentage de salariés à chaque niveau de salaire diminue au voisinage du SMIC. Cela confirme que la présence du SMIC déforme effectivement le bas de la distribution.

**Figure 7 : Distribution des salaires horaires à temps complet en 1996**



## A - Les effets sur la distribution des salaires

François Eyraud et Catherine Saget (2005) estiment que les hausses du salaire minimum se propagent faiblement dans la hiérarchie des salaires. Qu'en est-il réellement dans le bas de la distribution des salaires ? Plusieurs auteurs se sont penchés sur cette question et ont réalisé des études empiriques macroéconomiques et microéconomiques afin de repérer et de quantifier précisément les effets des augmentations du salaire minimum sur la distribution des salaires.

### 1) - Les études empiriques privilégiant une approche macroéconomique

Jean Bégué (1978), en s'interrogeant sur les effets des majorations du SMIC sur la hiérarchie des salaires et sur la masse salariale, a été le premier à mettre en évidence l'effet de

diffusion des hausses du SMIC, en exploitant les données DAS<sup>124</sup>. Il distingue deux catégories de bénéficiaires de la réévaluation du SMIC : des bénéficiaires directs et des bénéficiaires indirects. Les premiers sont ceux dont le salaire n'atteint pas le nouveau minimum légal. Parmi eux, certains bénéficient de hausses supérieures à l'accroissement obligatoire afin de préserver les écarts de salaire antérieurs. Il en résulte un effet indirect ou induit pour une partie des bénéficiaires directs. Quant aux bénéficiaires indirects, ce sont les salariés rémunérés au-dessus du nouveau minimum. Leurs salaires seront aussi majorés dans des proportions variables. Il repère ainsi deux effets : un effet direct et un effet indirect. L'effet direct représente l'augmentation des salaires permettant à tous ceux qui ne sont pas au nouveau minimum de l'atteindre. L'effet indirect, constitué par les hausses ayant un caractère de sauvegarde de la hiérarchie antérieure, concerne à la fois les bénéficiaires directs et les bénéficiaires indirects.

Pour Jean Bégué (1978), comme il n'est pas facile de mesurer l'effet indirect, il construit un abaque, c'est-à-dire un graphique donnant chaque fois deux mesures de l'effet global (effet direct plus effet indirect) résultant de la majoration envisagée. La branche de base correspond au minimum vraisemblable d'effets indirects, la partie haute au maximum. Son but est de mesurer l'effet immédiat, quasi mécanique et instantané de la hausse du SMIC. Il raisonne sur une masse salariale à effets constants, c'est-à-dire sur le salaire moyen.

### **Les principaux résultats de cette étude :**

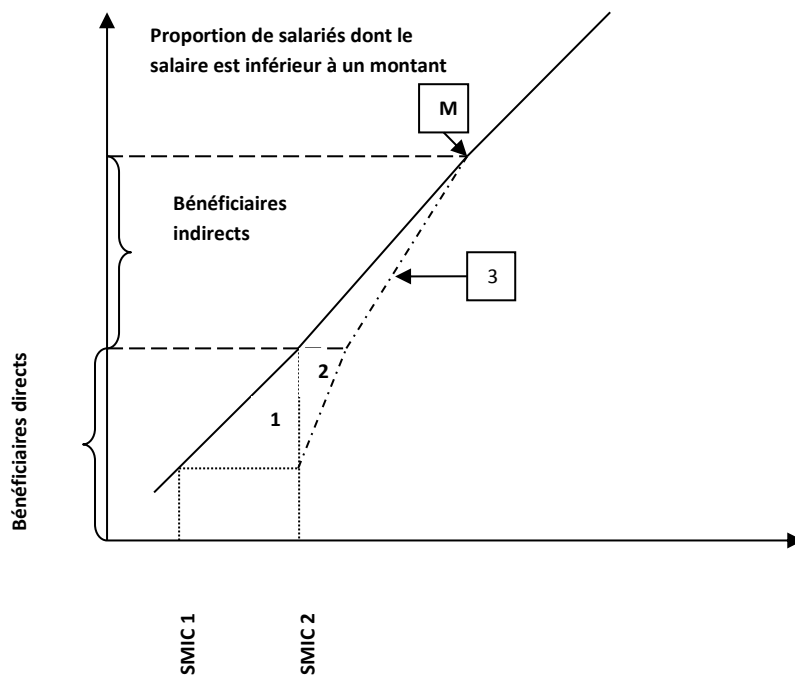
- Les effets d'une hausse du SMIC de 2% sont extrêmement limités sur le salaire moyen. L'accroissement de la masse salariale est de l'ordre de 0,1% à 0,3%.
- Une revalorisation de 5% n'entraîne qu'une hausse très faible de la masse des salaires entre 0,3% et 0,8%.
- Plus la réévaluation du SMIC est importante, plus les répercussions en sont sensibles. L'effet est plus que proportionnel à la hausse du SMIC.
- L'impact est d'autant plus incertain et difficile à chiffrer que la hausse du SMIC est forte.

---

<sup>124</sup> DAS : Déclarations annuelles de salaires sur le champ des salariés de l'industrie, du commerce et des services hors État et collectivités locales. Les DAS existent depuis 1970 et concernent la fusion des documents fiscaux et sociaux. Elles seront remplacées, en 1983, par les DADS (déclarations annuelles des données sociales).



**Figure 8 : Répartition des salaires-Effet direct et indirect d'une hausse du SMIC<sup>125</sup>**



Source : Bégué (1978).

Les conclusions de Jean Bégué (1978) demeurent qualitativement pertinentes. Cependant, d'autres études plus récentes apportent des compléments utiles et permettent de mieux préciser certains ordres de grandeur. Ces études évaluent l'effet de court terme des hausses du SMIC sur la formation des salaires, à l'horizon d'un an tout au plus. À plus long terme, et/ou dès lors que les réactions de l'emploi se mettent en œuvre, les effets de diffusion du SMIC peuvent être différents.

Les auteurs du rapport sur le SMIC (CSERC, 1999) apportent des précisions sur les effets direct et indirect d'un relèvement du SMIC. Pour eux, l'effet de diffusion concerne trois catégories de salariés : ceux qui se situent au niveau de l'ancien niveau du SMIC ; ceux qui ont une rémunération intermédiaire entre l'ancien et le nouveau SMIC ; ceux qui ont une rémunération initialement supérieure au nouveau SMIC. L'effet direct accroît les rémunérations des deux premières catégories de salariés. C'est un impact comptable relativement important sur le salaire moyen surtout lorsque la proportion de travailleurs percevant un salaire proche du SMIC est élevée. L'effet indirect augmente les salaires de

<sup>125</sup> Effet direct (1). Effet indirect pour les bénéficiaires directs (2). Effet indirect pour les bénéficiaires indirects (3). Ensemble de l'effet indirect (2 + 3). Effet global (1+2+3).

troisième groupe de travailleurs. Cet effet indirect est appelé effet de diffusion ou d'entraînement.

Ils considèrent que les hausses du SMIC se diffusent le long de la distribution des salaires en exerçant une pression à la hausse sur les rémunérations, surtout en période de révision des conventions collectives. Elles exercent un effet sur le salaire moyen qui dépasse l'impact comptable lié au poids des salariés rémunérés au SMIC. Plus la diffusion est forte, plus le salaire moyen sera sensible aux variations du salaire minimum. Ces hausses ne concernent donc pas uniquement les salariés rémunérés au SMIC. L'effet des hausses du SMIC sur la distribution des salaires dépend ainsi de cet effet de diffusion.

Ils affirment que l'effet de diffusion est limité. La diffusion intégrale d'une hausse de 1% du SMIC induirait une hausse de 1% du salaire moyen et laisserait inchangé la distribution des salaires. Et en cas d'absence d'effet de diffusion, une hausse de 1% du SMIC entraînerait une hausse du salaire moyen égale au poids des salariés payés au SMIC dans l'ensemble des salariés, multiplié par le rapport du SMIC au salaire moyen. La distribution des salaires s'en trouverait alors modifiée dans le bas de la hiérarchie des salaires.

Ils citent l'étude de Pauline Givord et Corinne Prost (1999)<sup>126</sup> qui cherche à évaluer le seuil au-delà duquel s'éteint l'effet de diffusion des hausses du SMIC. Ces auteurs exploitent les DADS sur la période 1976-1996<sup>127</sup>. Le seuil de diffusion est calculé à l'aide d'une relation économétrique dans laquelle la part des salariés dont la rémunération est inférieure à un certain seuil, définie en pourcentage du salaire médian, est expliquée par le rapport du SMIC au salaire médian. Le coefficient s'avère significatif jusqu'à 0,8 salaire médian. Une hausse du SMIC diminue, en moyenne, la part des salariés située en-dessous de 0,8 salaire médian, ce qui correspond à 1,3 SMIC en 1996. Ce coefficient n'est plus significatif à 0,9 salaire médian, ce qui correspond à un peu plus de 1,5 SMIC. Au total, le seuil jusqu'où se diffusent les hausses de SMIC serait donc compris entre 1,3 et 1,5 SMIC.

Néanmoins, il ne faut pas négliger le fait que depuis 1993, ont été implémentées des exonérations de charges sur les bas salaires, qui vont précisément jusqu'à 1,5 SMIC. N'y-a-t-

---

<sup>126</sup> Cette étude est réalisée par l'INSEE à la demande du CSERC (Conseil supérieur de l'emploi des revenus et des coûts).

<sup>127</sup> Le champ concerne les salariés à temps complet âgés de 18 à 65 ans, hors apprentis, stagiaires et intérimaires des secteurs privés et des entreprises publiques, hors agriculture.

il pas volonté de la part des employeurs de ne pas augmenter les bas salaires de façon à bénéficier au mieux des exonérations de charges ? La question de la trappe à bas salaire se pose.

De même, ils présentent l'étude de Vladimir Passeron et Emilie Quéma (1999)<sup>128</sup> qui fournit des éléments complémentaires sur l'ampleur de ces effets de diffusion. Ces derniers utilisent les données des séries trimestrielles couvrant l'ensemble des salariés à temps complet sur la période 1985-1998 et les ouvriers sur la période 1972-1998. Ils estiment des équations de salaire dans lesquelles le taux de salaire horaire par catégories de salariés et le salaire moyen de l'ensemble sont expliqués par les hausses du SMIC, l'évolution des prix et celle du chômage. Pour eux, un relèvement du SMIC de 1% se traduirait par une hausse du salaire moyen de 0,11% et une hausse du salaire des ouvriers de 0,12%. Des estimations réalisées par la Direction de la Prévision confirment cet effet de 0,11% sur le salaire moyen. De même, celles réalisées par Éric Heyer et Mathieu Plane (2012) montrent que lorsque le SMIC horaire augmente de 1%, le salaire horaire moyen augmente de 0,11%. Ce résultat est proche de celui observé par Passeron et Romans (2002). Ce chiffre est à l'intérieur de la fourchette donnée par Jean Bégué (1978). Il est également compatible avec le résultat obtenu par Pauline Givord et Corinne Prost (1999).

Au total, un relèvement du salaire minimum se traduit par des effets de diffusion ou d'entraînement qui s'atténuent à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires. Pour Jean-Baldwin Grossman (1983), ce phénomène peut être expliqué soit par l'existence de rigidités dans les grilles salariales lors des négociations salariales ou alors par le fait que la productivité des travailleurs soit sensible aussi bien au niveau absolu du salaire qu'à son niveau relatif.

## **2) – Les études empiriques privilégiant une approche microéconomique**

Malik Koubi et Bertrand Lhommeau (2007) reprochent aux études privilégiant une approche macroéconomique d'avoir seulement montré l'importance globale du phénomène de

---

<sup>128</sup> Cette étude est réalisée par la DARES à la demande du CSERC (Conseil supérieur de l'emploi des revenus et des coûts).

diffusion sans le décrire finement ni en préciser les mécanismes. Elles se sont limitées pour l'essentiel à estimer l'impact d'une hausse du salaire minimum sur le niveau du salaire moyen.

Aussi, proposent-ils une étude sur les effets de diffusion de court terme des hausses du SMIC dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005. Ils s'appuient sur des données microéconomiques qui permettent d'observer et de suivre au cours du temps, au sein de chaque entreprise, plusieurs niveaux de la grille salariale (salaire de base hors primes et compléments). Ils cherchent à montrer qu'après un relèvement du SMIC, les salaires progressent surtout ceux qui se situent au voisinage du SMIC. Ensuite, ils proposent de mesurer l'effet produit par un relèvement de 1% du SMIC pour chaque niveau de salaire. Pour ce faire, ils réalisent un modèle dans lequel l'effet de la hausse du salaire minimum est différencié selon la tranche de salaire.

Après les fortes augmentations du SMIC entre décembre 1999 et décembre 2005 (le SMIC horaire ayant progressé de 29,3% en euros courants et de 16,5% hors inflation), le suivi des salaires de base donne les résultats suivants :

- Les bas salaires ont été plus dynamiques que ceux du haut de la hiérarchie salariale. Le salaire horaire de base a progressé de manière importante du fait de l'effet de la RTT<sup>129</sup>. Le salaire mensuel de base a augmenté en moyenne de 4% par an pour les salariés percevant un salaire compris entre 1 et 1,1 SMIC, de 2,7% pour les salaires compris entre 1,4 et 1,5 SMIC et de 2,3% pour ceux entre 2 et 2,1 SMIC.
- Sur la période de 2000 à 2005, en moyenne, entre le deuxième et le troisième trimestre, les salaires horaires de base ont progressé de 1,8% dans la tranche entre 1 et 1,1 SMIC horaire, de 1,3% dans la tranche entre 1,1 et 1,2 SMIC horaire, de 1% dans la tranche entre 1,2 et 1,3 SMIC horaire et de 0,6% dans les tranches situées au-dessus de 1,4 SMIC.

Au total, la sensibilité des salaires à une hausse du SMIC est liée à leur position dans la hiérarchie salariale. Elle décroît au moins à court terme, en s'éloignant du niveau du SMIC. La diffusion des hausses du SMIC devient de plus en plus partielle et lente au fur et à mesure

---

<sup>129</sup> RTT : réduction du temps du travail.

de l'élévation dans la hiérarchie des salaires. Ces constats correspondent aux mécanismes microéconomiques de la formation des salaires.

Deux faits stylisés confirment l'importance de la négociation collective dans la diffusion des hausses du SMIC :

- Les périodes de fortes augmentations du salaire minimum entraînent une hausse de la proportion des salariés au SMIC. C'est le cas sur la période 1998-1999, en 1995 et en 2000-2005. Mais cette hausse est transitoire et la proportion de salariés au SMIC baisse dès que la hausse du SMIC revient à des niveaux de long terme. C'est le cas en 1991, en 1993, en 1999 et en 2006.
- Une corrélation temporelle existe au sein d'une entreprise entre les augmentations de salaire se produisant aux différents niveaux de la grille salariale. Cette corrélation est d'autant plus forte que ces niveaux sont proches dans la hiérarchie des salaires.

La corrélation temporelle est très forte entre les niveaux « employé » et « ouvrier » car ces niveaux subissent le même traitement à 82%. Cette dernière est de 76% entre les niveaux « cadre » et « ouvrier ».

Les auteurs pensent que les entreprises cherchent probablement à répercuter les augmentations des plus bas niveaux de la grille, au moins partiellement, sur les niveaux supérieurs par un système d'indexation partielle des différents niveaux de la grille. Cette indexation comporte d'une part une composante simultanée et d'autre part une composante différée qui s'étale sur les trimestres suivants, particulièrement au premier trimestre de l'année suivant l'augmentation du SMIC.

Par ailleurs, Malik Koubi et Bertrand Lhommeau (2007) évaluent l'élasticité des salaires à une hausse du SMIC pour des rémunérations situées à différents niveaux de l'échelle salariale. Ils procèdent à une analyse, qui leur permet de séparer l'effet propre des augmentations du SMIC de l'effet des autres facteurs tels que la conjoncture, les caractéristiques de l'entreprise, la date de passage de celle-ci à la RTT, le niveau considéré dans la grille salariale, le dynamisme structurel des salaires à différents niveaux de l'échelle.

Comme ils utilisent les données de l'enquête ACEMO<sup>130</sup> sous forme de panel, les auteurs disposent ainsi d'une dimension à la fois temporelle, verticale et individuelle pour analyser les évolutions du salaire. La dimension temporelle isole l'effet de la conjoncture. La dimension verticale, situant chaque poste dans la hiérarchie salariale, permet de différencier l'effet des hausses du SMIC aux différents niveaux de la hiérarchie des salaires. La dimension individuelle isole l'effet des caractéristiques productives des entreprises et des salariés sur l'évolution des salaires.

Ainsi, dans leur modèle, ils mettent en rapport l'évolution du salaire ( $\Delta \log w_{(i,t)}$ ) avec divers facteurs : la dimension temporelle saisie à l'aide d'indicatrices de périodes ( $C$ ) correspondant aux différentes dates ; la dimension entreprise est saisie par le jeu des variables ( $X$ ); la date de mise en œuvre de la RTT par l'entreprise est saisie par un jeu d'indicatrices ( $RTT$ ), le niveau de la grille salariale est prise en compte par la catégorie socioprofessionnelle ( $CS$ ) et la tranche de salaire définie en référence au SMIC dans laquelle il se situe ( $TR$ ). Ils mesurent l'évolution du salaire minimum à l'aide d'une variable représentant la moyenne de l'évolution du SMIC et des différentes GMR, moyenne pondérée par l'effectif salarié auquel chacun des minima s'applique. Pour mesurer l'élasticité des salaires à la hausse du SMIC en différents points de la hiérarchie salariale, ils croisent cette variable avec les indicatrices de tranches de salaire ( $TR * \Delta \log(sal \ min)$ ).

$$\Delta \log w_{(i,t)} = C. \alpha + X. \beta + RTT. \delta + CS. \mu + TR. \gamma + (TR * \Delta \log(sal \ min)). \varphi + u_{i,t}$$

**a) - Les résultats des effets des différents facteurs :**

- Les effets temporels ( $\alpha$ ) montrent que c'est au premier trimestre que les revalorisations sont les plus fortes. La hausse du salaire horaire baisse tendanciellement à partir de 2003. La hausse du salaire mensuel ne connaît pas d'inflexion significative. Les effets temporels semblent capter la montée en charge de la RTT en début de période ce qui augmente mécaniquement le salaire horaire.
- Les effets de la réduction du temps de travail se traduisent par une hausse de 3,98% du salaire horaire de base (le trimestre où a lieu le passage à la RTT) et 1,157% le trimestre suivant. L'effet est légèrement modérateur sur le salaire mensuel de base.

---

<sup>130</sup> Enquête ACEMO : activité et condition d'emploi et de la main-d'œuvre.

- Les effets propres des tranches de salaire montrent que les salaires auraient tendance à augmenter plus fortement en haut de la hiérarchie des salaires qu'en bas de celle-ci. Cependant, l'évolution du salaire minimum permet de juguler cette tendance défavorable aux plus bas salaires. L'élasticité du salaire horaire au salaire minimum est significative jusqu'à deux SMIC.
- Les effets de la hausse du SMIC, croisés avec les tranches de salaire ( $\varphi$ ) décroissent très fortement à mesure de l'élévation dans l'échelle salariale. L'élasticité du salaire horaire à une augmentation du SMIC (ou de la GMR) atteint 0,38 point pour les salaires inférieurs à 1,1 et 1,2 fois le SMIC et tombe sous 0,1 point au-delà de 1,4 fois le SMIC ou la garantie mensuelle de rémunération (GMR).
- Les effets croisés de l'évolution du salaire minimum et du niveau du salaire, pour différentes types d'estimations, sont tous plus importants à l'horizon d'un an qu'à l'horizon d'un trimestre.

**Tableau 75 : Effet croisé de l'évolution du salaire minimum et du niveau du salaire, pour différents types d'estimations**

	TYPE D'ESTIMATION			
	Trimestriel sans effets fixes d'entreprise	Trimestriel avec effets fixes d'entreprise	Annuel sans effets fixes d'entreprise	Annuel avec effets fixes d'entreprise
Entre 1 et 1,1 SMIC	0,382	0,392	0,473	1,188
Entre 1,1 et 1,2 SMIC	0,188	0,202	0,358	0,796
Entre 1,2 et 1,3 SMIC	0,148	0,155	0,287	0,520
Entre 1,3 et 1,4 SMIC	0,108	0,116	0,271	0,357
Entre 1,4 et 1,5 SMIC	0,070	0,069	0,311	0,490

Source : Enquête ACEMO, Calculs DARES, Koubi et Lhommeau (2007).

À l'horizon trimestriel sans effet fixe d'entreprise, une hausse de 1% du SMIC induit une augmentation de 0,38% du salaire horaire de base. À l'horizon annuel, l'estimation de la hausse oscille entre 0,47% et 1,18% selon la spécification choisie.

En conclusion, les auteurs affirment que la transmission des hausses du SMIC aux salaires des grilles conventionnelles n'est pas un phénomène instantané mais s'étale au contraire sur une période plus ou moins longue. L'effet à court terme se concentre davantage sur les bas salaires. Il représente entre 33% et 81% de l'effet total pour les salaires compris entre 1 et 1,1 SMIC. Il est plus progressif pour les salaires intermédiaires entre 1,4 et 1,5 SMIC. L'effet à un trimestre représente entre 14% et 22% de l'effet à un an. L'effet d'entraînement reste plus important pour les bas salaires que pour les salaires intermédiaires.

L'effet différé est plus important sur les salaires intermédiaires. Pour cette catégorie de postes, la hausse du SMIC est prise en compte avec un délai. Ainsi, pour les postes compris entre 1,4 et 1,5 SMIC, l'effet estimé passe de 0,07% à l'horizon d'un trimestre à 0,31%, voire 0,49% à l'horizon d'un an selon l'estimation retenue. Il est à noter que l'hétérogénéité des entreprises joue un rôle important à l'horizon d'un an car en incluant les effets fixes d'entreprise, l'estimation des effets est doublée pour les salaires compris entre 1 et 1,3 SMIC.

Claire Goarant et Lara Muller (2011), dans la continuité des travaux de Malik Koubi et Bertrand Lhommeau (2007), étudient l'impact des hausses du SMIC sur la distribution salariale de 2006 à 2009. Pendant cette période, la progression du SMIC a été plus modérée puisque le SMIC horaire a augmenté de 2,4% en moyenne contre 4,4% entre 2000 et 2005. Parallèlement, la croissance du salaire de base s'est faite de manière moins différenciée selon les catégories professionnelles entre ces deux périodes. Ce sont les ouvriers et les employés qui avaient le plus profité de cette augmentation du salaire de base entre 2000 et 2005.

Les auteurs procèdent à une classification des postes en fonction de leur salaire horaire brut de base exprimé en multiples du SMIC horaire. L'analyse des évolutions trimestrielles du salaire mensuel brut de base révèle que c'est au cours du premier trimestre que les niveaux de salaires sont revalorisés. Comme le précisent Sanvi Avouyi-Dovi, Denis Fougère et Erwan Gauthier (2009), cette situation coïncide avec la période d'application des accords issus des négociations annuelles obligatoires. Toutefois, il apparaît des saisonnalités dans le bas et le haut de l'échelle salariale. Les salaires proches du SMIC connaissent un autre pic périodique, bien plus fort, au troisième trimestre de chaque année. En moyenne, entre 2000 et 2008, les salaires compris entre 1 et 1,1 SMIC ont progressé de 1,4% entre les deuxième et troisième trimestres, tandis que ceux compris entre 1,2 et 1,3 SMIC de 0,7%. Au-delà de 1,4 SMIC, l'évolution des salaires entre les deuxième et troisième trimestres est de 0,5% en moyenne. Ces différentiels d'évolution sont en partie imputables à la revalorisation du SMIC, qui avait lieu, jusqu'en 2009, le premier juillet de chaque année (date avancée au premier janvier en 2010).

Claire Goarant et Lara Muller (2011) explicitent leur modélisation économétrique, en ajoutant que cette technique permet de quantifier avec précision les effets de diffusion des relèvements du SMIC sur la grille des salaires, en neutralisant les autres principaux facteurs de l'évolution des salaires : conjoncture économique, évolution propre à chaque tranche de



salaires, caractéristiques propres aux établissements (taille, convention collective) et au poste (catégorie socioprofessionnelle).

$$\Delta \log w_{(p,e,t)} = \alpha + \emptyset \times (TR_{(p,t-1)} \times \Delta \log SMIC_{(t)}) + \gamma \times TR_{(p,t-1)} + \lambda \times (date = t) + \delta \times RTT_{(e,t)} + \beta \times etab_{(e,t)} + \mu \times catposte_{(p)} + u_{(p,e,t)}$$

avec les indices  $p$ ,  $e$  et  $t$  qui se rapportent respectivement au poste, à l'établissement et au trimestre courant. Les auteurs précisent qu'ils ont remplacé les termes en  $t - 1$  par des termes en  $t - 4$  pour analyser les effets des hausses du SMIC à l'horizon d'un an. Ils indiquent aussi que le modèle a été estimé uniquement sur des données correspondant aux deuxièmes trimestres afin de comparer les salaires mensuels à la veille d'une hausse à leur valeur quatre trimestres plus tard. De plus, ils ont élaboré une deuxième spécification en remplaçant les tranches exprimées en multiples du salaire minimum par des déciles de salaire horaire en  $t - 1$ . Ils obtiennent des résultats similaires avec cette seconde spécification, à savoir que, la diffusion est beaucoup plus marquée dans le premier décile complètement inclus dans la tranche des salaires compris entre 1 et 1,1 SMIC. Le modèle a également été estimé avec des effets fixes d'établissement. Cette modélisation conduit aux mêmes conclusions sur les effets de diffusion.

#### **b) - Les résultats obtenus par Claire Goarant et Lara Muller (2011)**

Estimation de l'effet de la hausse du SMIC croisée avec les tranches de salaire (paramètre  $\emptyset$ ) : l'effet propre des hausses du SMIC est nettement plus marqué pour les rémunérations les plus proches du salaire minimum. Quand le SMIC augmente de 1% d'un trimestre à l'autre, le salaire mensuel de base des postes rémunérés entre 1 et 1,1 SMIC augmente en moyenne de 0,38 point de plus que celui des postes correspondant à la situation de référence, à savoir, les salaires horaires supérieurs à trois fois le SMIC. Cet effet direct décroît au fur et à mesure de l'élévation dans la hiérarchie des salaires de base. Il est ainsi trois fois moins fort pour les postes dont la rémunération horaire de base est comprise entre 1,1 et 1,2 SMIC, puis quasiment nul au-delà de deux fois le SMIC.

Estimation de l'effet propre des tranches de salaire (paramètre  $\gamma$ ) : les évolutions de salaire sont plus dynamiques dans le bas que dans le haut de la hiérarchie salariale, à l'exception de

la tranche 1 à 1,1 SMIC. Au cours des trimestres sans hausse du SMIC, les salaires compris entre 1,1 et 1,2 SMIC augmenteraient en moyenne de 0,0014 point de plus que les salaires des postes supérieurs à trois fois le SMIC horaire. Cet effet est bien moindre que l'effet propre d'une hausse du SMIC (0,13 point pour les salaires entre 1,1 et 1,2 SMIC) et décroît en s'élevant dans la hiérarchie salariale. Pour les plus basses rémunérations (entre 1 et 1,1 SMIC), les évolutions salariales corrigées de l'impact fort des hausses de SMIC apparaissent moins dynamiques. Au cours des trimestres sans hausse du SMIC, les salaires entre 1 et 1,1 SMIC augmenteraient en moyenne de 0,0007 point de plus, entre deux trimestres, que les salaires des postes les mieux rémunérés, soit deux fois moins que pour les postes entre 1,1 et 1,2 SMIC.

Estimation des effets temporels : le caractère saisonnier des évolutions de salaire est confirmé. Les évolutions les plus fortes ont lieu au premier trimestre de chaque année, conséquence des négociations annuelles obligatoires.

Estimation de l'effet de la hausse du SMIC croisée avec les tranches de salaire (paramètre  $\emptyset$ ), par convention collective : les hausses du SMIC se répercutent plus fortement et d'autant plus haut dans l'échelle des salaires que les branches conventionnelles couvrent un grand nombre de postes rémunérés au voisinage du SMIC et que les minima salariaux des grilles sont fixés au niveau du SMIC. C'est le cas, par exemple, dans la branche des « Entreprises de propreté » où 38% de salariés ont un salaire de base compris entre 1 et 1,1 SMIC. Sur la période 2006-2009, quand le SMIC augmente de 1% d'un trimestre sur l'autre, le salaire mensuel de base de ces postes augmente en moyenne de 0,61 point de plus que celui des salaires des postes supérieurs à trois fois le SMIC horaire. De plus, la diffusion des hausses s'observe jusqu'aux postes rémunérés entre 2 et 2,4 fois le SMIC. Ainsi dans la branche « Prévention et sécurité » et dans la branche du « Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire » qui comptent chacune 40% de salariés entre 1 et 1,1 SMIC, la diffusion immédiate est de moindre ampleur et limitée aux postes entre 1 et 1,2 SMIC. Dans la branche « Métallurgie cadres » qui couvre très peu de postes voisins du SMIC (3%), la diffusion est faible et limitée aux salaires entre 1 et 1,1 SMIC. Dans les branches « Banques » et « Travaux publics cadres » (2% de salariés entre 1 et 1,1 SMIC), les hausses du SMIC n'auraient aucun effet direct sur les salaires mensuels.

### c) - Les résultats du modèle avec des termes retardés

Estimation des effets retardés de la hausse du SMIC croisée avec les tranches de salaire (paramètre  $\emptyset_0$  à  $\emptyset_3$ ) : l'effet immédiat sur le salaire mensuel d'une hausse du salaire minimum (paramètre  $\emptyset_0$ ) reste toujours plus marqué pour les postes les plus proches du SMIC et s'atténue au-delà de 1,8 SMIC. Le relèvement du SMIC n'a un effet positif un trimestre après la hausse (paramètre  $\emptyset_1$ ) que pour les salaires entre 1 et 1,1 SMIC au moment de la revalorisation. En revanche, aucun effet n'est décelé à deux trimestres pour ceux situés entre 1,1 et 1,3 SMIC, alors qu'un effet négatif est observé entre 1,3 et 2,8 SMIC.

Au total, ces résultats montrent que la compression du bas de la hiérarchie salariale observée immédiatement après la revalorisation du SMIC tend à s'amplifier au cours du trimestre suivant. La revalorisation du SMIC continue à se diffuser sur les postes les plus bas dans la hiérarchie des salaires alors que la progression des salaires mensuels intermédiaires ralentit.

Au cours des troisième et quatrième trimestres suivant le relèvement du SMIC, les effets différés de la hausse du SMIC (paramètres  $\emptyset_2$  et  $\emptyset_3$ ) sont négatifs et l'effet au cours du troisième trimestre est d'autant plus négatif en descendant la hiérarchie salariale. Ces résultats signifient que les salaires qui étaient proches du SMIC lors du relèvement, augmentent moins que les salaires les plus élevés trois et quatre trimestres plus tard. L'effet d'entraînement et du relèvement du SMIC à l'œuvre, au cours des deux trimestres qui suivent la revalorisation, serait donc partiellement compensé par la suite par une moindre progression des salaires mensuels du bas de la hiérarchie. Les négociations salariales qui ont lieu en fin d'année tendraient ainsi à bénéficier davantage aux postes qui ont été moins touchés par les revalorisations du SMIC, rattrapant en partie les hausses qui ont concerné en cours d'année les salaires voisins du SMIC. Les estimations sur la période précédente conduisent aux mêmes conclusions hormis l'effet de rattrapage absent entre 1999 et 2005.

Estimation de l'effet de la hausse du SMIC croisée avec les tranches de salaire (paramètre  $\emptyset$ ) : à l'horizon d'un an, il apparaît qu'une hausse de 1% du SMIC a un effet propre de 0,16 point pour les salaires les plus proches du SMIC, mais n'a plus d'impact significatif au-delà de 1,1 SMIC.

Estimation de l'effet propre des tranches de salaire (paramètre  $\gamma$ ) : au bout d'un an, la résultante de la diffusion trimestrielle mise en évidence plus haut est positive uniquement

pour les salaires mensuels des postes les plus proches du SMIC. Indépendamment des relèvements du SMIC, l'évolution des salaires mensuels de base a été d'autant plus forte que les salaires sont bas. Les conclusions sont similaires sur la période 1999-2005, l'effet propre total des hausses du SMIC au bout d'un an étant légèrement plus marqué pour les postes entre 1 et 1,1 SMIC.

Pour les auteurs du CSERC (1999), les variations du salaire minimum ne sont qu'un facteur parmi d'autres susceptibles de modifier les distributions de salaire. Les changements dans la structure de la main d'œuvre par qualification peuvent déformer fortement la hiérarchie salariale. L'effet du SMIC doit donc s'entendre toutes choses égales par ailleurs, et notamment à structure donnée de la main d'œuvre. En outre, le rythme moyen de progression des salaires doit également être considéré. Un relèvement du SMIC de 1% n'aura a priori pas les mêmes effets de diffusion dans un contexte de forte progression de l'ensemble des salaires que dans celui d'une modération des hausses de rémunération. C'est en termes relatifs qu'il importe de mener le raisonnement, en rapportant les hausses du SMIC à celle des salaires. Les effets de diffusion d'une hausse du SMIC de 1% doivent être entendus ici comme ceux résultant d'une hausse de 1% au-delà de la progression spontanée des salaires.

En définitive, l'impact limité du SMIC sur le salaire moyen est ainsi confirmé. Il en résulte deux conséquences. Tout d'abord, puisqu'elles ont peu d'effet d'entraînement sur le salaire moyen, les hausses du SMIC ont également un impact limité sur l'inflation. Ensuite, puisqu'elles se diffusent seulement aux rémunérations salariées situées dans le bas de la distribution, leurs effets sont néanmoins sensibles sur la distribution des salaires. Mais compte tenu du mode de revalorisation du SMIC, il ne peut pas durablement évoluer en-deçà du salaire moyen.

### **3) – La question de la modération salariale**

Dans les Perspectives de l'emploi de l'OCDE<sup>131</sup> (2004), il est indiqué que, depuis la fin des années soixante-dix, la zone OCDE est caractérisée par une tendance générale à la modération salariale. D'après la plupart des mesures, il ne s'agit pas d'un changement

---

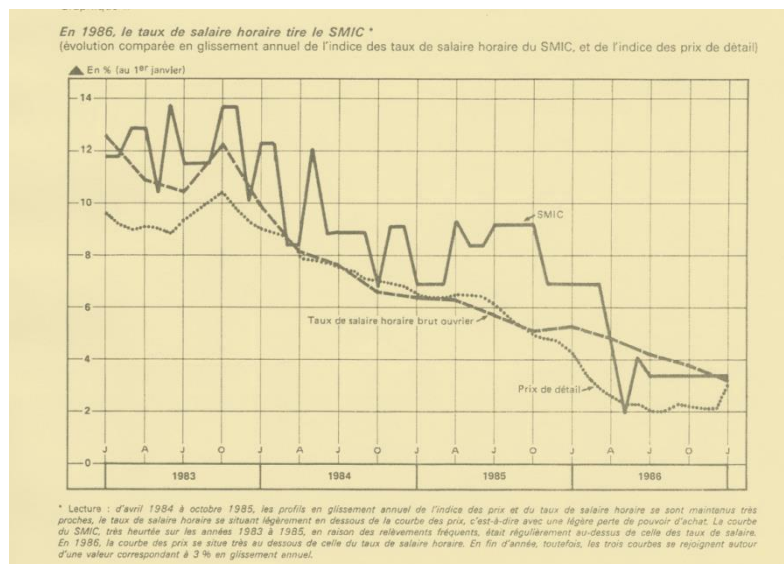
<sup>131</sup> OCDE : Organisation de coopération et de développement économique.

structurel dans la fixation des salaires. Plusieurs auteurs s'interrogent alors sur le rôle du salaire minimum dans cette modération salariale.

S'il est entendu que les revalorisations du SMIC affectent la croissance des salaires par un effet comptable et un effet de diffusion, les effets exercés par les relèvements du SMIC sur la formation des salaires se sont modifiés au cours du temps. En effet, du début des années soixante-dix au milieu des années quatre-vingt, les fortes hausses du SMIC ont poussé le taux de salaire horaire des ouvriers à la hausse et se sont largement diffusées le long de la distribution des salaires avec un effet sensible sur le salaire moyen. Depuis le milieu des années quatre-vingt, les relèvements du SMIC sont devenus plus modérés et ont surtout été impulsés par ceux des salaires ouvriers avec des moindres effets de diffusion et un impact plus réduit sur le salaire moyen.

Corinne Benveniste (1987) met en évidence cette rupture. En effet, pour la première fois, en 1986, la hausse du SMIC a été induite par celle des salaires ouvriers et non l'inverse. Dans les années soixante-dix, les hausses des salaires en général, et celui du SMIC en particulier, étaient portées par l'inflation. En période de faible inflation, les hausses du SMIC ont d'autres déterminants, et potentiellement d'autres effets.

**Figure 9 : En 1986, le taux de salaire horaire tire le SMIC**



Source : Benveniste (1987).

Au cours de l'année, le SMIC horaire a été relevé de 3,4% et n'a bénéficié d'aucun « coup de pouce ». Désormais, seule la clause de garantie de croissance est mise en œuvre et les hausses du SMIC respectent le minimum légal.

Une étude menée par la DARES (Even, 1993) confirme, à l'aide de tests économétriques, que le sens de la causalité entre SMIC et taux de salaire horaire s'est modifié au milieu des années quatre-vingt, d'une part, et que la sensibilité des salaires au SMIC, s'est réduite depuis le milieu des années quatre-vingt alors que les hausses de SMIC devenaient plus modérées, d'autre part.

L'étude de Vladimir Passeron et Émilie Quéma (1999) montre elle aussi que l'effet de diffusion du SMIC s'est réduit depuis le milieu des années quatre-vingt : l'effet moyen du SMIC sur le taux de salaire horaire ouvrier est estimé à environ 2,5 fois son impact comptable sur la période 1972-1998, mais il n'est plus que de 1,7 fois son impact comptable si l'on restreint l'observation à la période 1985-1998.

Pour Rozenn Desplat, Stéphanie Jamet, Vladimir Passeron et Fabrice Romans (2003), depuis le milieu des années quatre-vingt, l'économie française est dans une phase de modération salariale puisque la croissance des salaires réels a fortement ralenti par rapport aux années précédentes. Pour le démontrer, ils s'appuient uniquement sur les gains de pouvoir d'achat par salarié, ne tiennent pas compte des variations de l'emploi et excluent toute analyse de partage de la valeur ajoutée. Ils cherchent à quantifier la modération salariale ainsi définie à travers différents indicateurs macroéconomiques de salaire.

Ils utilisent les équations de salaires des modèles de trois administrations : la Direction de la Prévision (DP), la DARES et l'INSEE. Ils affirment que l'impact du SMIC sur les salaires peut être mesuré en introduisant simplement ses hausses dans l'équation modélisant les variations de salaire. La forme générale des équations de salaires utilisées est une courbe de Phillips augmentée de type :

$$\Delta W = \sum \alpha_i . P_i + \beta . f(TCHO) + \gamma . g(SMIC) + \delta X,$$

où  $W$  est le salaire modélisé (SHBO<sup>132</sup> pour la DARES, SMB<sup>133</sup> pour l'INSEE, SMPT<sup>134</sup> pour la DP). La nature horaire pour la DARES ou mensuelle pour l'INSEE et la DP n'importe pratiquement pas sur la période d'estimation (1971-1998) pendant laquelle la variabilité de la durée a été relativement faible. Elle importe, en revanche, au-delà avec la généralisation de la réduction collective du temps de travail. C'est pourquoi l'équation de la DARES peut être interprétée comme une modélisation du salaire mensuel de base ouvrier.  $P_i$  est le taux de croissance des prix à la consommation (IPC<sup>135</sup> tous ménages pour l'INSEE et la DARES, prix de la consommation au sens des comptes trimestriels pour la DP) retardé de  $i$  périodes.  $f(TCHO)$  est un indicateur de déséquilibre du marché du travail. Il s'agit pour l'INSEE et la DP, du taux de chômage au sens du BIT et de sa différence première. Pour la DARES, il s'agit du nombre de chômeurs en fin de mois (DEFM) au sens du Pôle emploi rapporté à la population active.  $g(SMIC)$  est un indicateur relatif aux revalorisations du SMIC. Pour l'INSEE, il s'agit de l'évolution du SMIC réel. À la DP, il représente le coup de pouce sur le SMIC seul. Pour la DARES, cette évolution est pondérée par un coefficient qui permet de séparer l'impact comptable du SMIC avec son effet de diffusion.  $X$  représente l'ensemble des autres variables spécifiques dans les différentes équations (dummies, indicatrices trimestrielles).

Les auteurs cherchent à modéliser les effets (comptable et de diffusion) des hausses du SMIC. Pour simplifier, ils représentent la distribution des salaires par  $n$  classes  $i$  de salaires, le SMIC et les  $n - 1$  autres salaires notés  $sal_{it}$ . Chaque classe de salaire comporte  $\pi_{it}$  salariés. L'impact comptable, noté  $IC$ , est la hausse du salaire moyen provoquée par une revalorisation du SMIC si seuls les « Smicards » bénéficiaient de la revalorisation. Il peut être mesuré de la façon suivante :

$$IC = \frac{(\pi_{1,t-1} \times SMIC_{t-1}(1+x) + \sum_{i>2} \pi_{i,t-1} \times sal_{i,t-1}) - (\pi_{1,t-1} \times SMIC_{t-1} + \sum_{i>2} \pi_{i,t-1} \times sal_{i,t-1})}{salaire\ moyen_{t-1}}$$

<sup>132</sup> SHBO : Salaire horaire de base ouvrier. Il ne comprend ni le primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Il s'agit du salaire avant déduction des cotisations sociales et avant versement de prestations sociales dont l'ouvrier pourrait bénéficier.

<sup>133</sup> SMB : Salaire mensuel de base. C'est un indice moyen des salaires de base (hors primes et heures supplémentaires) de l'ensemble des salariés des établissements de plus de dix salariés.

<sup>134</sup> SMPT : Salaire moyen par tête. Indicateur calculé par les Comptes Nationaux, il résulte de la comparaison des évolutions de la masse salariale totale et du nombre de salariés.

<sup>135</sup> IPC : Indice des prix à la consommation.

Cette équation peut être réécrite en notant  $PO_{SMIC}$ , la proportion d'ouvriers payés au SMIC dans les entreprises de plus de dix salariés :

$$IC = PO_{SMIC} \times \frac{SMIC}{\text{Salaire moyen ouvrier}} \times x,$$

où les pondérations sont celles du trimestre précédent. Cet indicateur représente l'impact minimum d'une hausse de  $x\%$  du SMIC sur les salaires. En pratique, l'exercice a été fait sur le seul indicateur de salaire horaire ouvrier (SHBO).

Le deuxième effet, dit de diffusion, est plus complexe à calculer directement. Il est donc déduit par différence de la façon suivante :

- L'impact comptable d'une hausse de  $x\%$  du SMIC est introduit comme variable explicative dans l'équation de salaire.
- L'impact total d'une hausse du SMIC sur les salaires est ainsi obtenu,  $a \times IC$ , où  $a$  est le coefficient estimé avec l'équation de salaire. Cet effet total se décompose en un effet comptable et un effet de diffusion.
- L'effet de diffusion s'obtient par la différence : effet de diffusion =  $(a - 1) \times IC$ .

Le coefficient obtenu lors de l'estimation indique donc l'impact total de la hausse du SMIC sur le SHBO en fonction de l'impact comptable<sup>136</sup>.

**Tableau 76 : Taux de croissance annuel moyen du SMIC<sup>137</sup>**

	1971-1982	1983-2002
SMIC nominal	15,5	4,2
Indice de prix hors tabac	9,9	2,9
SMIC réel	5,1	1,2
Dont : ½ SHBO réel	2,0	0,6
Coup de pouce	3,0	0,6

Source : calculs DARES, INSEE. Tableau extrait de l'article de Desplat et al. (2003).

Sur la période de 1971-1998, une hausse de 1% du SMIC élève de 0,11 point le SMPT selon le modèle de la DP. Pour l'équation de l'INSEE, les effets sont beaucoup plus importants avant 1983. En effet, une hausse plus forte du SMIC est susceptible de se diffuser

<sup>136</sup> Par exemple si  $a=3$ , si le SMIC vaut 70% du salaire moyen et si 13% des ouvriers ont été concernés par la dernière revalorisation du SMIC, l'impact comptable d'une hausse de 1% du SMIC est de 0,10%. On en déduit l'impact total et l'effet de diffusion par différence : impact total =  $3 \times 0,10\% = 0,30\%$  = effet comptable (0,10%) + effet de diffusion (0,20%). L'effet de diffusion se trouve de la façon suivante :  $(3-1) \times 70\% \times 0,13\%$ .

<sup>137</sup> Depuis 1999, les chiffres incluent les revalorisations des garanties mensuelles de rémunération.



à des salaires plus éloignés du SMIC. Ainsi, d'après le modèle utilisé à l'INSEE, une hausse de 1% du SMIC élève le SMB de 0,16% avant 1983 et de 0,10% après. Ce dernier chiffre est cohérent avec une diffusion linéaire du relèvement du SMIC allant jusqu'aux salaires atteignant 1,3 à 1,5 fois le SMIC. Les résultats de la DARES sont très proches avec une estimation de l'ordre de 0,17% avant 1982 et 0,13% après.

L'estimation de l'effet moyen des hausses du SMIC sur les salaires peut être affinée en essayant de dissocier l'effet « comptable » et l'effet de « diffusion » (voir CERC, 1999 et annexe 2) ce qui est fait dans le modèle utilisé à la DARES :

**Tableau 77 : Élasticité du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) au SMIC**

	1971-1982	1983-1998	1971-1998
<b>Effet total</b>	0,17	0,13	0,17
<b>Dont : effet de diffusion</b>	0,12	0,05	0,10
<b>effet comptable</b>	0,05	0,08	0,07

Source : Estimations à partir de l'équation de la DARES. Tableau extrait de l'article de Desplat et al. (2003).

En moyenne sur la période 1971-1998, les effets comptables et de diffusion sur les salaires ouvriers sont estimés à des ordres de grandeurs équivalents. En distinguant les périodes, la baisse de l'impact du SMIC depuis le début des années quatre-vingt s'expliquerait par un effet de diffusion plus faible. Les augmentations qui ne sont pas légalement obligatoires mais qui permettent de conserver une certaine hiérarchie salariale, seraient donc devenues moins nombreuses ou moins importantes. Ceci s'explique par le fait que les hausses du SMIC sont devenues plus faibles, une hausse du SMIC de 10% se diffusant plus qu'une hausse de 2%. Au contraire, l'impact comptable est devenu plus important sur la seconde période car la proportion d'ouvriers au SMIC s'est accrue et le SMIC s'est rapproché du salaire moyen. Il y a peut-être aussi une non linéarité de la relation.

Selon l'ensemble des spécifications testées, la contribution du SMIC à la croissance des salaires a ralenti depuis 1987, expliquant en partie la modération à hauteur de 0,3 à 0,7 point selon les modèles.

**Tableau 78 : Salaires réels et contribution du SMIC**

		1971-1982 <sup>138</sup>	1983-1986	1987-1998	1999-2002	Comparaison 1987-1998/ 1971-1982	Comparaison 1999-2002/ 1987-1998
<b>Salaires réels</b>	<b>Evolution du SMB</b>	2,5	0,5	0,7	0,6	-1,8	-0,1
	<b>Evolution du SHBO</b>	3,5	0,7	0,9	0,9	-2,6	0,0
	<b>Evolution du SMPT</b>	2,5	0,3	0,5	1,3	-2,0	0,8
<b>Contribution du SMIC</b>	<b>Modèle INSEE</b>	0,8	0,2	0,1	0,1	-0,7	0,0
	<b>Modèle DARES</b>	0,6	0,2	0,2	0,2	-0,3	0,0
	<b>Modèle DP</b>	0,4	0,2	0,1	0,1	-0,3	0,0

Source : Estimations à partir des équations utilisées à la DARES, la Direction de la prévision et à l'INSEE. Tableau extrait de l'article de Desplat et al. (2003).

NB : Pour 1998-2001, c'est le salaire mensuel de base des ouvriers (SMBO) qui est considéré à la place du SHBO.

De moindres coups de pouce depuis le milieu des années quatre-vingt (moins deux points de croissance en moyenne annuelle entre les deux périodes) auraient contribué à une modération salariale d'environ 0,4 point par an. Les revalorisations des salaires minima depuis 1998 ont contribué de façon identique aux salaires, comparé à la période 1987-1998. Mais ces hausses modérées du SMIC depuis 1998 résultent de situations différentes : d'une part les salariés dans les entreprises à trente-neuf heures ont bénéficié de hausses importantes du SMIC horaire, sortes de coups de pouce implicites du fait de son indexation sur le SHBO, et de l'accélération de celui-ci liée à la RTT dans les autres entreprises ; d'autre-part les salariés au SMIC dans les entreprises à trente-cinq heures, ont été concernés par les revalorisations modérées des garanties mensuelles de rémunération, qui leur garantissaient lors du passage aux trente-cinq heures un maintien au moins de leur salaire mensuel. Le ralentissement des salaires depuis le début des années quatre-vingt peut en grande partie être expliqué avec une courbe de Phillips enrichie d'un certain nombre d'autres déterminants traditionnels (SMIC, prix à la consommation, taux de chômage...). Ainsi, les simulations des équations respectives de SHBO, de SMB ou de SMPT retracent relativement correctement les évolutions effectivement observées.

En définitive, ce qui avait été négocié lors du passage aux trente-cinq heures, c'est qu'il soit pour partie financé par les gains de productivité. Or, concrètement, le législateur a réduit le temps de travail du salarié en lui maintenant le même salaire. Au total, le salarié a été payé davantage sans avoir été plus efficace dans son travail. Toutefois, il est à noter que les nouveaux embauchés bénéficiaires d'un contrat à trente-cinq heures, sont payés trente-cinq heures, d'où l'existence des niveaux de SMIC mensuel différents.

<sup>138</sup> 1972-1972 pour le SHBO et le modèle DARES.

## **B- Les effets sur la dispersion et la concentration des salaires**

Jean-Michel Hourriez et Valérie Roux (2001) affirment que les séries DADS permettent d'appréhender l'évolution des salaires nets à temps complet, depuis 1950, dans le secteur privé. Ils relèvent que l'éventail des salaires s'est tout d'abord ouvert de 1950 à 1967 puisque le SMIG suivant l'inflation, les bas salaires ont moins bénéficié de la croissance des salaires. Pour eux, les inégalités de salaires à temps complet se sont réduites jusqu'en 1984 grâce aux très fortes revalorisations du SMIC. Cependant, au cours de la seconde moitié des années quatre-vingt, la hiérarchie des salaires s'est accrue, même si le mouvement est de faible ampleur par rapport aux décennies précédentes. Depuis les années quatre-vingt-dix, la hiérarchie des salaires semble se stabiliser. Ils citent l'exemple des hauts salaires dont l'écart avec le salaire médian a peu varié depuis vingt ans.

Dans son étude sur l'évolution des marchés du travail français et américain, Arnaud Lefranc (1996) observe que la France connaît une importante réduction de la dispersion des salaires, entre 1970 et 1993. Les indicateurs les plus agrégés montrent que cette tendance à la réduction est surtout conséquente entre 1970 et 1985 puisque la mesure de Theil passe de 0,18 à 0,12. Le rapport interdécile baisse de 21%, plus précisément de 13,7% entre 1970 et 1977, et de 8,5% entre 1977 et 1985. Au-delà de 1985, cette tendance semble s'inverser et les mesures scalaires des inégalités augmentent légèrement entre 1985 et 1993.

Le tableau 79 présente les proportions de salariés, à temps complet et à temps partiel, dont la rémunération est affectée par une hausse du SMIC de 1% selon différentes hypothèses de diffusion de cette hausse à l'ensemble des rémunérations. Ce pourcentage apparaît dans tous les cas assez élevé : en retenant par exemple un seuil de diffusion situé à 1,45 SMIC, plus de 35% des salariés à temps complet profitent directement ou indirectement des hausses de SMIC et il en est de même pour plus de 60% des travailleurs à temps partiel (selon les chiffres tirés des DADS en 1996). Ce faisant, les hausses du SMIC exercent un impact sensible de réduction des inégalités salariales. Rappelons que ces effets sont estimés dans le court terme et qu'ils minorent très vraisemblablement l'impact du SMIC à des horizons plus lointains.

**Tableau 79 : Pourcentage des salariés concernés par une hausse du SMIC selon différentes hypothèses de diffusion**

Seuil de diffusion	1,3	1,4	1,5
% de salariés à temps complet affectés par la hausse du SMIC	25	32	40
% de salariés à temps partiel affectés par a hausse du SMIC	50	58	64
% de l'ensemble des salariés affectés par la hausse du SMIC	28	36	43

Source : DADS 1996.

L'une des principales conclusions des travaux américains se retrouve dans le cas français. John DiNardo, Nicole Fortin et Thomas Lemieux (1996) mettent ainsi en évidence le rôle joué par le salaire minimum Outre-Atlantique dans l'évolution des inégalités salariales. Sur la période 1973-1989, l'effet de compression qu'exerce le salaire minimum sur la distribution des salaires est net dans le cas des hommes, et plus encore dans celui des femmes. La baisse de la valeur réelle du salaire minimum entre 1979 et 1988 aurait contribué à l'accroissement des inégalités salariales aux États-Unis, à côté d'autres facteurs tels que les changements dans l'offre et la demande de travail, dans la structure de la main-d'œuvre ou dans la désyndicalisation. Ce rôle actif de la baisse du salaire minimum relatif dans la hausse des inégalités salariales aux États-Unis a été confirmé avec d'autres méthodes d'investigation par David Card et Alan Krueger (1997). Dans le cas du Royaume-Uni, Richard Dickens, Stephen Machin et Alan Manning (1999) concluent de façon similaire en mettant en évidence une forte corrélation entre le rapport du salaire minimum au salaire moyen et la dispersion des salaires.

Les effets d'entraînement du SMIC sur les autres rémunérations ne sont pas les mêmes selon l'âge et les catégories socioprofessionnelles. L'étude de Stephen Bazen et John Martin (1991) distingue l'effet du SMIC selon l'âge en séparant les jeunes âgés de moins de vingt-cinq ans et les adultes au sein des salaires mesurés par les DADS sur la période 1963-1985. Ils ne trouvent un impact significatif que dans le cas des jeunes où un relèvement du SMIC de 1% se traduirait par une hausse de salaire de près de 0,4%.

Pour les catégories socioprofessionnelles, les estimations de Vladimir Passeron et Émilie Quéma (1999) permettent de conclure qu'une hausse du SMIC de 1% entraîne une hausse du taux de salaire des ouvriers de 0,14% et de celui des employés de 0,11%. L'effet n'est pas significatif pour les techniciens et agents de maîtrise et a fortiori pour les cadres.

Une autre estimation sur une désagrégation plus fine a été menée par la DARES sur la période 1970-1990 (Even, 1993). Les résultats reproduits dans le tableau 80 confirment que les effets des hausses du SMIC sont plus marqués pour les travailleurs les moins qualifiés.

**Tableau 80 : Effets d'une hausse de 1% du SMIC sur les rémunérations de différentes catégories de main-d'œuvre**

	Manœuvres ordinaires	Manœuvres spécialisés	OS 1	OS 2
Effets d'une hausse de 1% du SMIC sur les salaires de chaque catégorie	0,3	0,17	0,14	0,09

Source : Even, 1993.

Pour évaluer l'effet moyen du SMIC sur l'ensemble des travailleurs peu qualifiés, il faut s'appuyer sur les résultats des deux approches, l'une directe et l'autre indirecte, qui permettent de conclure de façon convergente : un relèvement du SMIC de 1% se traduirait par une hausse de la rémunération moyenne des travailleurs peu qualifiés comprise entre 0,25 % et 0,35% selon l'ampleur des effets de diffusion, et la part des salariés rémunérés au SMIC.

### III- LES EFFETS DU SALAIRE MINIMUM SUR LE COÛT DU TRAVAIL

Le questionnement sur la relation entre le SMIC et le coût du travail fait son apparition en France au moment où le gouvernement met en place des allègements de cotisations sur les bas salaires, à partir du début des années quatre-vingt-dix. Au Commissariat du Plan, deux rapports<sup>139</sup> successifs démontrent que les charges sociales sont trop élevées pour les bas salaires et notamment le SMIC. Ils préconisent d'alléger les charges sur les bas salaires pour favoriser l'emploi et d'utiliser ces exonérations de manière offensive pour créer de l'emploi. Dans ce paragraphe, nous verrons les effets du salaire minimum sur le coût du travail mais nous étudierons aussi la prime pour l'emploi (un des dispositifs existants pour les plus bas salaires). La prime pour l'emploi (PPE) est un impôt négatif, c'est-à-dire une dépense fiscale à visée de politique d'emploi.

<sup>139</sup> Ces deux rapports émanent des groupes « Perspectives économiques » qui ont fonctionné en 1992, sous la présidence de Jean-Michel Charpin et, en 1993, sous celle de Gérard Maarek. La proposition de Jean-Michel Charpin est d'exonérer de cotisations sociales les mille premiers francs (cent cinquante euros) de salaire brut mensuel pour tous les salariés (la baisse est par exemple de 4,1% à 1,1 SMIC). La proposition de Gérard Maarek est restreinte aux seules cotisations maladies mais porte sur les cinq mille premiers francs (sept cent cinquante euros) de salaire.

## **A - Les effets sur le coût du travail**

Le coût du travail ou coût salarial est la somme des dépenses qui incombent à l'employeur en contrepartie de l'emploi du salarié. Il inclut la rémunération directe (salaire brut + congés payés + primes éventuelles) et les cotisations patronales. Pour estimer correctement le coût salarial, il faut mesurer le coût salarial unitaire réel. Ce coût tient compte à la fois de l'indice des prix (c'est un coût réel) et de la productivité du travail (d'où le qualificatif unitaire).

Pour l'INSEE, le coût du travail est le coût effectif de la main d'œuvre. Il comprend, outre les rémunérations des effectifs salariés, le coût de la main d'œuvre intérimaire et des personnels mis à disposition par d'autres entreprises. En revanche, il exclut le coût des personnes prêtées à d'autres entreprises. L'indice du coût du travail (ICT) vise à refléter l'évolution du coût horaire du travail de la main d'œuvre salariée en prenant en compte tous les éléments de ce coût (salaires et charges). Décliné par secteur d'activité (Industrie, Construction et Tertiaire) et harmonisé au niveau européen, l'ICT décrit chaque trimestre les fluctuations des rémunérations, des cotisations sociales ainsi que les taxes ou impôts basés sur la masse salariale des entreprises. Depuis 2009, cet indice couvre le secteur public en plus du secteur marchand non agricole. Ainsi, il s'agit du coût direct d'un salarié mais il peut y avoir d'autres coûts liés à l'embauche : location de bureaux plus grands, cantine d'entreprise, SMIC

### **1) –La réglementation du temps de travail**

Patrick Arthus, Pierre Cahuc et André Zylberberg (2007) écrivent que la France a régulièrement modifié, depuis dix ans, sa réglementation du temps de travail et celle des heures supplémentaires, afin de créer des emplois. La France a connu successivement deux baisses de la durée légale hebdomadaire : en 1982 avec le passage de quarante à trente-neuf heures et, entre 1998 et 2002, le passage de trente-neuf à trente-cinq heures. Trois lois ont encadré la réduction de la durée du temps de travail. De même, le recours au temps partiel et aux CDD a également été considérablement assoupli.

- La loi du 11 juin 1996, dite « Robien » offre un allègement substantiel de cotisations patronales, sur sept ans, aux entreprises qui réduisent leur durée de travail de 10% en

créant ou en préservant 10% de leurs emplois. Les entreprises doivent renoncer aux licenciements économiques déjà prévus.

- La loi du 13 juin 1998, dite « Aubry I » porte la durée du travail à trente-cinq heures en 2000 pour l'ensemble des entreprises de plus de vingt salariés et en 2002 pour l'ensemble des entreprises. Elle accorde des réductions de charges sur cinq ans aux employeurs qui créent ou préservent au moins 6% de leurs emplois.
- La loi du 19 janvier 2000, dite « Aubry II », institue un nouveau régime juridique de durée de travail, pérennise l'allègement de cotisations pour les entreprises à trente-cinq heures et accorde des garanties de salaires pour les salariés au SMIC passés à trente-cinq heures.

À la fin de l'année 2000, les auteurs dénombrent six types d'entreprises dont cinq qui sont effectivement passées à trente-cinq heures :

- Certaines entreprises sont restées à trente-neuf heures et paient des heures supplémentaires à leurs salariés.
- Les entreprises « Robien » sont passées aux trente-cinq heures avant juillet 1998 dans le cadre d'une convention « Robien ».
- Les entreprises « Aubry I » aidées (volet offensif) sont passées aux trente-cinq heures entre juillet 1998 et janvier 2000. Elles bénéficient en plus des allègements de charges, d'abord d'aides incitatives puis d'aides structurelles. Elles doivent réduire leur temps de travail de 10% et augmenter les emplois de 6%, dans un délai d'au plus un an, après la réduction du temps de travail.
- Les entreprises « Aubry II » précurseurs, passées aux trente-cinq heures avant janvier 2000, n'ont pas demandé d'aide incitative. Elles ne sont soumises ni aux obligations de réduction du temps de travail, ni à la création de 10% d'emplois. Mais, elles bénéficient des aides structurelles à partir de janvier 2000.
- Les entreprises « Aubry II », passées aux trente-cinq après janvier 2000, bénéficient d'aides structurelles mais ne sont pas soumises aux obligations légales de réduction du temps de travail et de création d'emplois.
- Certaines entreprises réduisent leur temps de travail mais ne reçoivent pas d'aide soit parce qu'elles ne sont pas éligibles aux aides, soit parce qu'elles n'en n'ont pas fait la demande. Un accord d'entreprise était nécessaire ; ces cas correspondent souvent à des situations où aucun accord d'entreprise n'a été conclu.

Patrick Arthus, Pierre Cahuc et André Zylberberg (2007) remarquent judicieusement que pour les salariés rémunérés au salaire minimum une hausse du taux de majoration des heures supplémentaires ou une diminution de la durée légale du travail ne peut être compensée par des baisses de salaire horaire de base puisque celui-ci se trouve déjà à son niveau minimal. Ils considèrent que pour ces salariés, ces modifications de la réglementation influencent la durée réelle du travail, l'emploi et les rémunérations. Ils citent l'étude de Bruno Crépon et Francis Kramarz (2002) pour illustrer le fait qu'en 1982, les salariés payés au SMIC ont subi une modification de leur salaire horaire afin de leur garantir le même salaire après le passage aux trente-neuf heures. La compensation salariale a été totale pour plus de 90% des salariés.

## **2) - Les allègements de cotisations sociales**

La France mène depuis plusieurs années une politique de soutien au travail des salariés les moins qualifiés à travers des allègements de cotisations sociales employeur. Ces derniers ont été institués par la loi du 27 juillet 1993<sup>140</sup> qui instaure une exonération des cotisations patronales d'allocations familiales pour les salaires jusqu'à 1,1 SMIC, et une réduction de moitié pour ceux compris entre 1,1 et 1,2 SMIC (soit des taux de 5,4% et 2,7% respectivement). Cette mesure vise la suppression progressive des cotisations patronales famille dans le but d'assurer le financement des prestations familiales par voie budgétaire. En deçà de 1,1 SMIC, le montant de l'exonération (3,9%) est comparable à celui proposé par le rapport de Jean-Michel Charpin.

Ces allègements ont été prolongés par la loi quinquennale du 20 décembre 1993<sup>141</sup> qui reprend ces dispositions d'exonération de cotisations patronales famille sur les bas salaires. En les insérant dans une loi programme sur cinq ans, l'objectif est de porter progressivement le seuil à 1,5 SMIC pour une exonération complète et d'appliquer une réduction de moitié pour les salaires de 1,6 SMIC. L'idée d'un allègement demeure possible au-delà de 1,6 SMIC à la fin de la loi quinquennale. La loi du 4 août 1995 ajoute une réduction dégressive de cotisations sociales, pour les salaires compris entre le SMIC et 1,2 fois le SMIC. Le montant

---

<sup>140</sup> La loi 93-353 du 27 juillet 1993 met en place la budgétisation des cotisations sociales d'allocations familiales pour les salaires proches du SMIC.

<sup>141</sup> La loi 93-1313 du 20 décembre 1993 prévoit l'extension à terme de l'allègement jusqu'à 1,6 SMIC.



de la réduction est calculé de façon à annuler l'effet sur le coût du travail de l'augmentation du SMIC intervenue le 1<sup>er</sup> juillet de la même année. La réduction dégressive entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1995. Le montant maximal de la réduction est fixé à 800 francs (soit 120 euros), ce qui correspond au montant des cotisations employeurs pour la maladie au niveau du SMIC. La loi de finance de 1996 confirme cette réduction et fusionne les deux dispositifs à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1996<sup>142</sup>. La réduction régressive concerne alors les salaires compris entre le SMIC et 1,33 fois le SMIC, mesure en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 1998. Le montant maximal de la réduction est fixé à 1 137 francs (soit 173 euros), ce qui correspond au montant des cotisations employeurs pour la maladie et la famille au niveau du SMIC. La loi de finance prévoit aussi la reprise de l'exonération des cotisations d'allocations familiales avec un calendrier décalé portant les seuils de 1,5 à 1,6 SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2000 et la poursuite des réductions dégressives sur les cotisations sociales. Enfin, la loi de finance de 1998 pérennise le nouveau dispositif tout en le modifiant : le seuil à partir duquel s'éteignent les exonérations, est ramené de 1,33 à 1,3 SMIC. Pour un salarié au niveau du SMIC, la réduction de charge reste de 18,2% du salaire brut. Tous les salariés dont la rémunération est inférieure à ce seuil sont concernés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, la date et leur durée de travail.

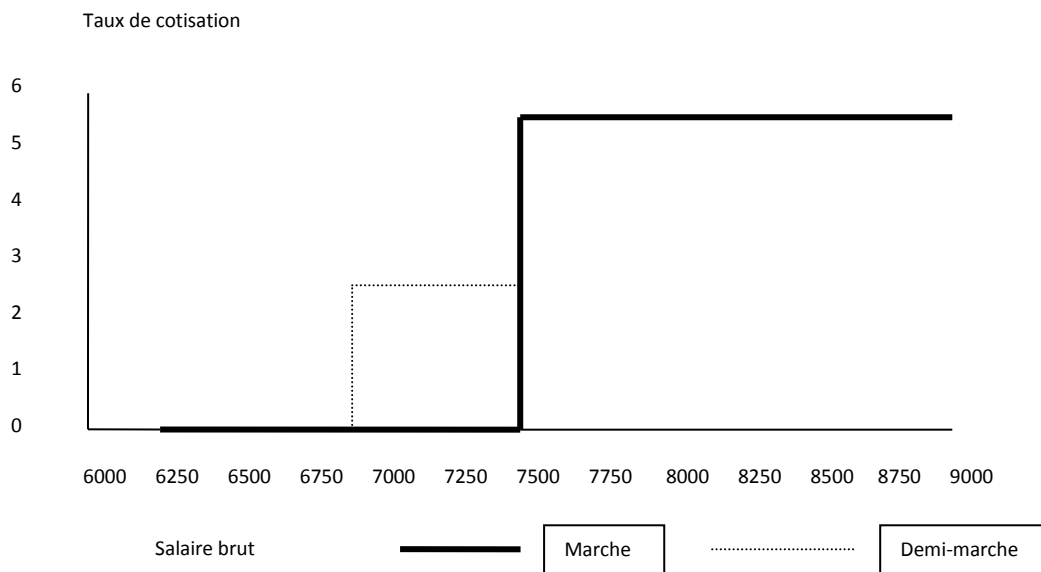
Les auteurs du rapport intitulé « *L'allègement des charges sociales sur les bas salaires* » (CSER, 1996) explicitent ces mesures (en marche d'escalier et en pente douce avec seuil) à l'aide de deux représentations graphiques.

Dans le type de mesures « *en marche d'escalier* » mis en œuvre en 1993 et dans la loi quinquennale, les taux de cotisations sociales sont réduits pour les seuls salariés dont le salaire brut est inférieur à un seuil. Comme la baisse de cotisations ne concerne que les salariés visés, cette mesure a un faible coût. Néanmoins, elle crée un effet de trappe qui désavantage, en termes d'employabilité, les salariés rémunérés juste au-dessus du seuil. Les progressions de salaires deviennent compliquées dès lors qu'elles impliquent un franchissement du seuil. Par exemple, une réduction de charge de 5,4% avec un seuil fixé à 1,2 SMIC induit une hausse de salaire d'un franc (soit 0,15 euro), ce qui représente environ un coût de quatre cents francs (soit 60,98 euros) pour l'employeur. Pour pallier les difficultés liées à l'existence de cette trappe à bas salaires, le choix de deux marches a été fait. C'est pourquoi ont été institués les taux de 2,5 puis 5,4% et le passage du seuil de 1,1 à 1,5 SMIC.

---

<sup>142</sup> La loi du 1<sup>er</sup> octobre 1996 met en place la « Ristourne Juppé ».

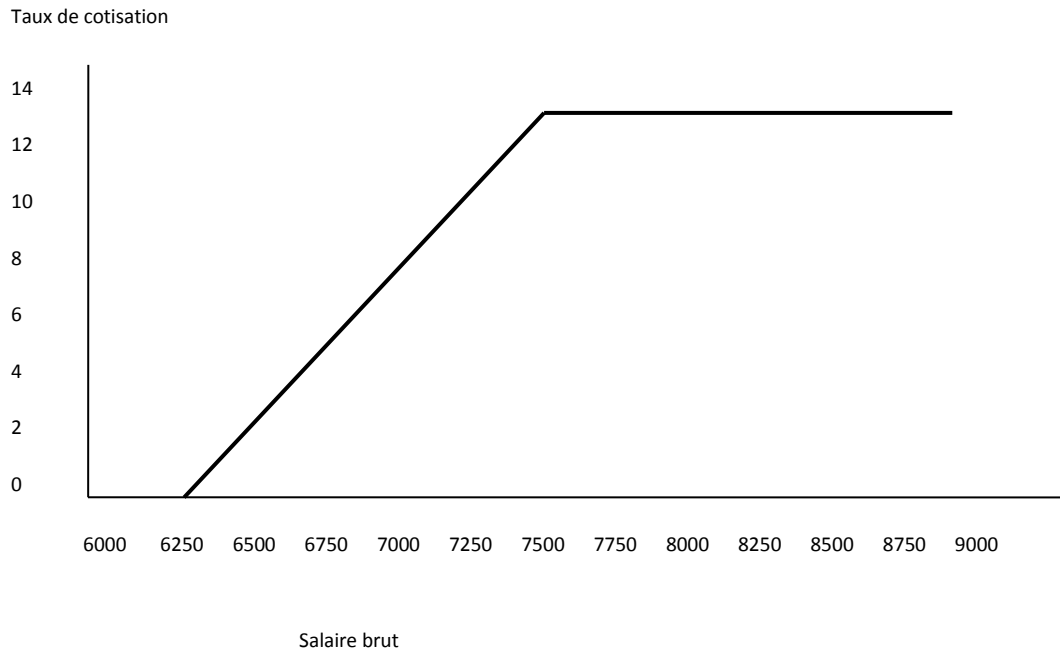
**Figure 10 : Mesure en marche d'escalier (Loi quinquennale) en pourcentage**



Source : CSER, 1996.

La réduction dégressive est une solution intermédiaire. Tous les salaires inférieurs au SMIC sont exemptés de cotisations sociales et de 1,1 SMIC jusqu'au seuil de 1,2 SMIC (7 500 francs, soit 1 143,37 euros), les cotisations décroissent avec le salaire et s'annulent au seuil indiqué. Dans ce cas, l'effet de trappe est lissé. L'augmentation progressive du taux de cotisation se trouve concentrée sur la zone des bas salaires. En l'absence d'un relèvement de cotisation portant sur le reste du salaire, le coût de cette mesure est élevé. Pour réduire ce coût, il faudrait des mesures de redistribution fortes. Au total, cet allègement « en pente douce avec seuil » favorise l'employabilité des salariés à bas salaires.

**Figure 11 : Mesure en « pente douce avec seuil » (réduction dégressive) en pourcentage**



Source : CSER, 1996.

Par la suite, la loi du 19 janvier 2000 (dite loi Aubry II) institue des allègements de cotisations sociales pour les entreprises qui appliquent un accord collectif réduisant la durée collective du travail au plus à 35 heures de travail hebdomadaires ou 1 600 heures annuelles et s'engagent à créer des emplois. Pascale Turquet (2002) souligne les spécificités de cette loi qui mixte passage aux 35 heures assorties d'exonérations de cotisations. Le fait générateur est le passage aux 35 heures. Pour lui, l'aide apportée aux entreprises est double car il s'agit à la fois d'une réduction générale et forfaitaire de 609,79 euros par salarié et par an et d'un allègement dégressif des cotisations de Sécurité sociale patronales jusqu'à 1,8 SMIC. Cette aide est majorée pour les entreprises qui adoptent la durée hebdomadaire de trente-deux heures. En 2000, l'allègement représente 26% du salaire brut au niveau du SMIC et 11% au niveau de 1,3 SMIC. La pérennisation de l'allègement est inscrite dans le Code de la Sécurité sociale et intégrée dans le barème des cotisations patronales.

Vladimir Passeron et Sébastien Perez-Duarte (2003) expliquent que dans le cadre de l'harmonisation des salaires nominaux de nouvelles exonérations généralisées sont consenties, depuis juillet 2003, avec la loi « Fillon » du 17 janvier 2003 relatives aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi. Les allègements généraux dits « Fillon » prévoient de fusionner, au 1<sup>er</sup> juillet 2005, la réduction dégressive et les allègements « trente-

cinq heures ». Á cette date, l'allègement sur les bas salaires ne dépendra plus de la situation de l'entreprise relativement aux « trente-cinq heures ». Pour les entreprises restées à trente-neuf heures, l'allègement, depuis juillet 2003, est maximal à 20,6% du salaire au niveau du SMIC et dégressif jusqu'à 1,5 SMIC. Au 1<sup>er</sup> juillet 2005, l'allègement est le même que celui accordé aux entreprises pratiquant les 35 heures : un allègement maximal de 26% au niveau du SMIC, dégressif jusqu'à 1,7 SMIC. Dans l'équation d'emploi, une partie de ce surcroît d'exonération pour les entreprises restées à 39 heures est de fait compensée par une hausse de salaire réel moyen imputable à la revalorisation du SMIC horaire.

Patrick Arthus, Pierre Cahuc et André Zylberberg (2007) remarquent qu'actuellement le calcul des allègements de cotisations sociales se fait en considérant le salaire horaire effectif égal au rapport du salaire brut mensuel au nombre total d'heures rémunérées (heures normales plus heures supplémentaires). Par ailleurs, les entreprises ne bénéficient du taux maximal d'allègement de 26% que si le salaire horaire est égal au SMIC. Ce taux décroît linéairement pour s'annuler à 1,6 SMIC. Ils notent aussi que lorsqu'une entreprise emploie un salarié rémunéré sur la base du SMIC horaire, elle est obligée de majorer les heures supplémentaires de 10 à 25% selon sa taille. Le salaire horaire effectif se retrouve légèrement supérieur au SMIC et le taux d'allègement est alors inférieur à 26%. Le surcoût de l'heure supplémentaire pour l'entreprise, du fait de cette diminution du taux d'allègement en cas d'heures supplémentaires, est finalement supérieur au taux de majoration légal de 10 à 25% (à condition que le salarié ouvre droit à un allègement). Ils pensent que pour permettre que le surcoût de l'heure supplémentaire du travail rémunéré au SMIC soit toujours égal au taux légal de majoration, indépendamment du salaire horaire, il est important de raisonner sur le salaire horaire avant toute heure supplémentaire et non pas sur le salaire horaire effectif, pour le calcul du taux d'allègement.

Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg (2008) observent que les entreprises de moins de vingt salariés bénéficient d'un régime plus favorable. En effet, si la forme du barème et le seuil de sortie sont les mêmes que pour les entreprises de plus de vingt salariés, les entreprises de moins de vingt salariés ont un taux maximal de l'allègement au niveau du SMIC qui se situe à 28,1 points. Par ailleurs, ils pensent que la progressivité du taux de cotisations sociales liée aux allègements de charge peut entraîner des trappes à bas salaires. Ils affirment qu'une augmentation de 1% du salaire net implique une augmentation sensiblement supérieure à 1% du coût du travail sur toute la phase de progressivité des allègements de charges. Ils citent l'étude de David Sraër (2007) qui conclut que la politique d'allègement ne

semble pas avoir ralenti les trajectoires salariales des individus à bas salaires et celle de Bertrand Lhommeau et Véronique Rémy (2008) qui, au contraire, trouvent que les mesures d'allègement des cotisations sociales ont eu un effet plutôt négatif sur la mobilité salariale des employés à bas salaires. Au total, il n'y a rien de conclusif.

Pour Jean-Baptiste de Foucauld (2008), les allègements de charges sociales ne servent en réalité qu'à compenser les fortes hausses du salaire minimum. Pour lui, cette mesure qui devait être offensive est devenue défensive, notamment le passage aux trente-cinq heures qui a été compensé par d'importants allègements de cotisations.

Jean-Michel Hourriez et Valérie Roux (2001) trouvent qu'en l'espace de cinquante ans, le poids des cotisations sociales (salariales et patronales) s'est accru considérablement pour les salaires élevés avec le dé plafonnement progressif de cotisations alors qu'il s'est allégé pour les salaires les plus bas avec l'instauration des mesures d'allègements.

Enfin, Yannick L'Horty (2000) pense que les dispositifs d'allègements de charges sur les bas salaires jouent bien leur rôle en réduisant le coût du travail de façon ciblée dans le bas de la distribution salariale. Ils sont certainement à l'origine de la stabilisation de la part de l'emploi peu qualifié constatée en France depuis leur instauration. Néanmoins, il leur reproche de pénaliser les progressions individuelles des salaires et d'interférer avec un autre instrument de politique structurelle, le SMIC. Comme les allègements des charges sur les bas salaires sont fixés en fonction du SMIC, cela rend les deux instruments (salaire minimum et allègements de charge) interdépendants et peut être à l'origine d'un conflit entre leurs objectifs respectifs. La modification de l'un entraîne forcément un changement des effets de l'autre et l'efficacité de l'un est tributaire de l'utilisation qui est faite de l'autre.

Depuis la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 qui prévoit la compensation de toute nouvelle mesure d'exonération de cotisations, la part des exonérations compensées au régime général par l'État et le Fonds de réforme des cotisations patronales (FOREC) ne cesse d'augmenter alors que celle des exonérations non compensées demeure relativement stable.

Les différents dispositifs d'exonération se répartissent en quatre catégories :

1. Mesures générales d'encouragement à la création d'emplois et à la RTT.
2. Mesures en faveur de publics particuliers (jeunes, chômeurs de longue durée...).
3. Mesures en faveur de l'emploi dans certaines zones géographiques.
4. Mesures en faveur de l'emploi à domicile.

En 2002, ces exonérations ont atteint la somme de 19,4 milliards d'euros, ce qui représente 9% du total des cotisations dues aux URSSAF et 17% des cotisations patronales du secteur privé.

**Tableau 81 : Mesures en faveur de l'emploi dans certaines zones géographiques (montant 2002 en millions d'euros, et évolution 2001-2002)**

	Montant 2002	Évolution 2001/2002
Total catégorie 3	952	+19%
Exonérations DOM	612	+41%
Exonérations en ZFU	268	+2%
Autres mesures	72	-29%

Source : Acof-Urssaf.

Ainsi, Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg (2008) proposent de conditionner les allègements de cotisations sociales à des négociations sur les salaires minima de branche ou d'entreprise. Comme toute proposition, ils considèrent que la leur présente des avantages et des inconvénients qu'ils ne manquent pas d'explicitier. Tout d'abord, ils pensent que le principal avantage est de favoriser une certaine dynamisation de la négociation collective dans le domaine salarial par l'incitation financière. Toutefois, ils s'interrogent sur l'efficacité économique d'un tel conditionnement, puisque l'objectif premier de l'allègement de cotisations sociales est de favoriser l'emploi et non des augmentations de salaire. Enfin, ils se demandent si un nouveau changement du dispositif d'allègement ne constituerait pas un mauvais signal, une mauvaise visibilité pour les entreprises. Pour que l'impact des allègements de charges soit favorable sur l'emploi, il est nécessaire que le dispositif soit stabilisé afin de le rendre crédible et visible aux yeux des entrepreneurs. Or, le conditionnement proposé aurait sans doute comme effet de réduire cette visibilité d'autant plus que, le dispositif d'allègement de charges a été modifié près d'une fois par an en moyenne, depuis la première moitié des années quatre-vingt-dix. Ces nombreux changements ont probablement atténué l'impact positif sur l'emploi des personnes les moins qualifiées. Les auteurs considèrent que leurs autres propositions telles que la transformation du SMIC en salaire plancher et le versement du RSA aux jeunes à partir de dix-huit ans devraient avoir pour effet de réduire progressivement mais à terme très sensiblement le coût des allègements, grâce à la diminution du nombre de personnes au SMIC qui devrait en résulter.

### 3) – La baisse du coût du travail

Pascale Turquet (2002) note que ce sont les travaux préparatoires au XI<sup>ème</sup> Plan<sup>143</sup> qui ont souligné la nécessité d'abaisser le coût du travail non qualifié en France, afin de diminuer le taux de chômage des individus concernés.

Stéphane Carcillo et Benjamin Delozier (2004) estiment que ces allègements ont atteint leur objectif puisque le coût du travail a été abaissé au niveau du SMIC. De nos jours, le rapport du coût de l'emploi d'un salarié au SMIC au coût de l'emploi d'un salarié au salaire médian est au même niveau qu'en 1970. Ces allègements ont favorisé un rythme de croissance du SMIC supérieur à ce qu'il connaissait depuis 1984.

L'analyse que les auteurs font de l'historique du SMIC leur permet, à la fois, de décrire les évolutions des coûts salariaux unitaires au niveau du salaire minimum et de relever la proportion de salariés au SMIC. Ainsi, ils observent entre 1950 et 1960, une faible progression du SMIC qui se traduit par un léger recul des coûts salariaux unitaires réels au niveau du salaire minimum et une nette diminution des bénéficiaires du SMIC. Au début des années cinquante, plus de 15% des salariés étaient au SMIC alors qu'ils étaient moins de 3% en 1967. Mais à partir de 1970, la mise en place du SMIC et la politique de rattrapage mise en œuvre ont entraîné, en moyenne, une augmentation annuelle de 5,8% du CSU<sup>144</sup> au niveau du SMIC et un accroissement de la part des salariés rémunérés au SMIC. Le salaire minimum croît alors plus vite que le salaire médian. Au début des années quatre-vingt, la proportion des bénéficiaires du SMIC atteint les 10%. Pendant la période de désinflation compétitive, le SMIC progresse moins vite ce qui induit un repli des CSU réels au niveau du SMIC de même que le nombre de salariés au SMIC diminue. Actuellement, les allègements engendrent une amplification du mouvement de recul des CSU réel et en sens inverse une augmentation des « Smicards ». La proportion de salariés au SMIC est passée de 8 à 14% entre 1994 et 2002.

---

<sup>143</sup> Rapport du Groupe Emploi présidé par Bernard Brunhes (1993).

<sup>144</sup> CSU : Coût salarial unitaire réel.

**Tableau 82 : Évolution en termes réels du SMIC et des CSU au niveau du SMIC ainsi que la proportion des salariés au SMIC**

	1951-1967 (SMIG)	1968-1983 (rattrapage)	1984-1994 (déflation compétitive)	1995-2002 (allègements)
Evolution annuelle du SMIC net en pouvoir d'achat	1,4	5,6	0,1	1,4
Ecart annuel de l'évolution du SMIC et du salaire médian	-3,4	2,7	-0,8	0,9
Ecart annuel du coût du SMIC et du coût du salaire médian	-3,5	2,7	-1,2	-0,7
Evolution en point par n de la proportion de salariés au SMIC	-1,2	0,4	-0,4	0,7
Evolution des CSU au niveau du SMIC par an	1,9	12,5	1,4	0,9
Evolution des CSU au niveau du SMIC par an déflatés du prix de la VA	-0,1	5,8	-0,3	-1,0

Source : Calculs des deux auteurs.

Pour évaluer l'effet d'une hausse du SMIC sur le coût du travail peu qualifié, un préalable est de circonscrire le champ du travail peu qualifié. Laurent Bisault, Vincent Destival et Dominique Goux (1994) retiennent une définition de l'emploi peu qualifié sur la base de la nomenclature PCS<sup>145</sup> complétée par l'examen des niveaux de diplôme et des formations professionnelles des ouvriers et des employés. Selon cette étude, en mars 1994, 4,1 millions d'actifs occupent un emploi peu qualifié, soit près d'un emploi sur cinq. Sur la base de cette même définition, la Direction de la Prévision a évalué que la part des travailleurs peu qualifiés était restée stable dans l'emploi depuis 1994, autour de 19% (projet de loi de finances de 1999). Avec une définition plus large des travailleurs peu qualifiés, l'INSEE et la DARES confirment ce constat de stabilité de la part des peu qualifiés dans l'emploi depuis 1994, à un niveau qui se situerait à 24%. Toutefois, il faut introduire une nuance car l'emploi peu qualifié est de plus en plus fréquemment occupé par des personnes diplômées.

Deux approches permettent d'évaluer l'effet d'une hausse du SMIC sur le salaire et le coût du travail peu qualifié. L'une est directe, l'autre indirecte.

L'approche directe permettant d'évaluer l'impact d'une hausse du SMIC sur le salaire des travailleurs peu qualifiés consiste à estimer des équations de salaire par catégories de travailleurs. Ces équations expliquent le taux de croissance des salaires par celui du pouvoir d'achat du SMIC, des prix et du taux de chômage. Il n'est pas possible de tirer des enquêtes Emploi successives des niveaux de salaires pour les travailleurs peu qualifiés qui soient suffisamment fiables. Toutefois, il est possible d'estimer les effets d'une hausse du SMIC pour l'ensemble des ouvriers ou des employés, d'une part, et pour différents niveaux de qualification au sein des seuls ouvriers, d'autre part. Les résultats de Vladimir Passeron et Émilie Quéma (1999) et Karl Even (1993) permettent d'obtenir une fourchette pour la valeur

<sup>145</sup> Nomenclature PCS : Professions et catégories sociales, la dernière version remonte à 1982.



recherchée, entre 0,15% et 0,30%. Pour les travailleurs peu qualifiés, l'élasticité peut être plus faible que pour celle des manœuvres et elle est surtout plus forte que celle de l'ensemble des ouvriers ou des employés. L'élasticité recherchée se situe donc vraisemblablement dans le haut de cette première fourchette.

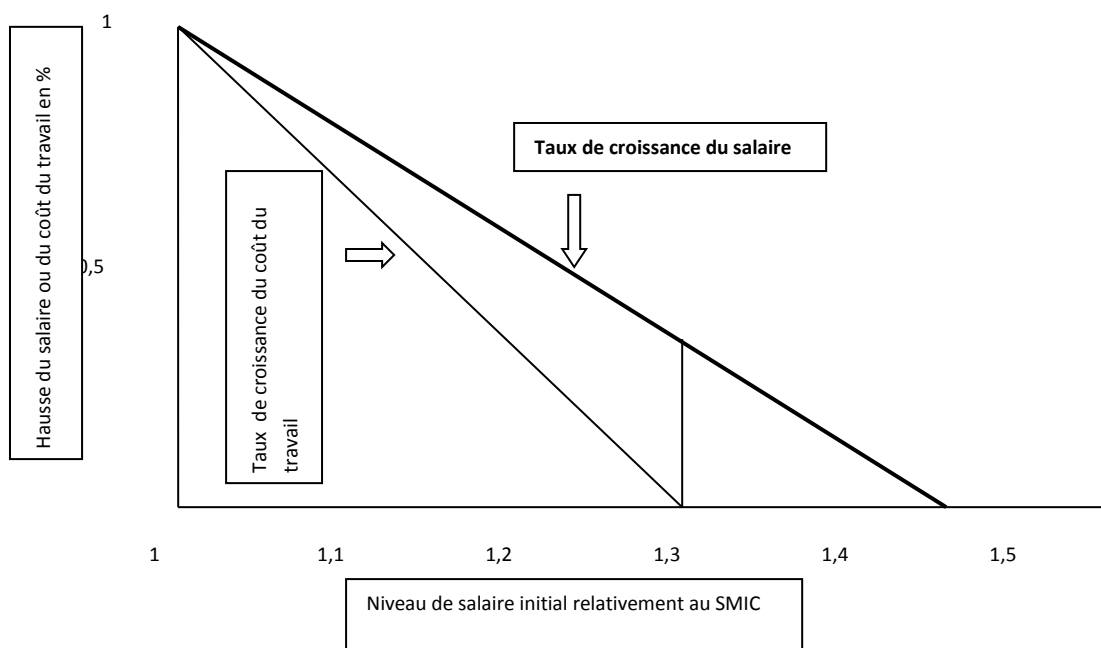
L'approche indirecte consiste à se donner des hypothèses réalistes pour l'effet de diffusion des hausses du SMIC et à en déduire la hausse du salaire des travailleurs peu qualifiés, compte tenu de la distribution de leurs salaires. Selon l'étude de Pauline Givord et Corinne Prost (1999), les hausses du SMIC se diffusent jusqu'à un seuil qui dépasse 1,3 SMIC mais n'atteint pas 1,5 SMIC. En supposant que cette diffusion décroît de façon linéaire, un relèvement du SMIC de 1% conduit alors à une hausse du salaire des travailleurs peu qualifiés d'au moins 0,25% et qui n'atteint pas 0,4%. Ces chiffres sont obtenus en utilisant les distributions des salaires à temps complet tirés des DADS en 1996. Les valeurs extrêmes de cette fourchette sont plus élevées de 0,1% que celles données par l'approche directe. En combinant les résultats de ces deux approches, une hausse de SMIC de 1% se traduit, selon l'ampleur des effets de diffusion, par un relèvement des salaires des travailleurs peu qualifiés qui serait compris entre 0,25 et 0,35%.

L'effet de la hausse du SMIC sur le coût du travail se déduit de celui sur le salaire brut, compte tenu du dispositif d'allègements de charges patronales sur les bas salaires. Ce dispositif a pour effet d'atténuer l'impact sur le coût du travail des hausses de SMIC pour tous les salariés dont la rémunération est initialement inférieure à 1,3 SMIC. Le mécanisme consiste en une ristourne dégressive définie par rapport au SMIC. Elle décroît de façon linéaire entre le SMIC et 1,3 SMIC. Puisque l'allègement est un pourcentage du SMIC et non un montant forfaitaire, un relèvement du salaire minimum fait que les salaires inférieurs à 1,3 SMIC se rapprochent du SMIC, toutes choses égales par ailleurs. Ils bénéficient ainsi d'une ristourne plus importante. La diffusion des hausses du SMIC est donc plus atténuée sur le coût du travail que sur les salaires nets : la hausse du coût du travail est toujours plus faible que celle du salaire net entre 1 et 1,3 SMIC.

La figure 12 illustre cet effet dans le cas où la hausse du SMIC se répercuterait à tous les salaires jusqu'à 1,45 SMIC, avec un profil qui décroît de façon linéaire. Dans le champ des salariés à temps complet des secteurs marchands, une telle diffusion d'une hausse de 1% du SMIC entraînerait une hausse de 0,35% du salaire des travailleurs peu qualifiés et de 0,29%

de leur coût du travail. Au niveau de l'ensemble des salariés, la hausse du salaire net moyen est de 0,11% et celle du coût du travail de 0,09%.

**Figure 12 : Effet d'un relèvement du SMIC de 1% sur les salaires nets et sur le coût du travail**



Source : CSERC, 1999.

Ces résultats sont bien entendu sensibles aux hypothèses retenues. En supposant une diffusion plus restreinte des hausses du SMIC, l'effet sur le salaire net des seuls travailleurs peu qualifiés devient plus faible et il en est de même a fortiori de l'impact sur le coût du travail. À impact donné sur les salaires, l'effet sur le coût du travail est d'autant plus faible que la hausse du SMIC se diffuse peu, les allègements de charges sur les bas salaires amortissent alors fortement l'effet de la hausse du salaire sur le coût du travail. Le tableau 47 illustre ce mécanisme en présentant l'impact sur le coût du travail peu qualifié pour différentes hypothèses de diffusion des hausses du SMIC. L'ordre de grandeur retenu prévoit qu'une hausse de SMIC de 1% se traduit par une hausse des salaires peu qualifiés comprise entre 0,25 et 0,35%, pour les raisons exposées précédemment, et induit une augmentation du coût du travail peu qualifié de 0,15 à 0,30%, du fait des allègements de charges sur les bas salaires. La pente de la droite est pourtant plus forte en valeur absolue que celle du salaire net.

**Tableau 83 : Effet d'une hausse de 1% du SMIC sur les salaires et le coût du travail**

Seuil de diffusion	1,3	1,35	1,4	1,45	1,5
Hausse des salaires	0,26	0,29	0,33	0,36	0,38
Hausse du coût du travail	0,14	0,20	0,25	0,29	0,33
Rapport des deux hausses	55	68	76	82	86

Source : Calculs CSERC, d'après les distributions de salaires tirées des DADS 1996.

Ces chiffres sont sensibles également à la définition retenue pour circonscrire le champ des travailleurs peu qualifiés. La définition utilisée est celle de l'INSEE sur le champ des travailleurs à temps complet des secteurs marchands. Une définition conduisant à une distribution plus étendue des salaires des travailleurs peu qualifiés se traduirait par un effet moindre des hausses du SMIC sur les salaires mais aussi par une plus forte sensibilité du coût du travail peu qualifié aux hausses de salaires. Le dispositif d'allègement de charges jouant moins nettement.

Le dispositif d'allègement de charges sur les bas salaires joue ainsi un rôle d'amortisseur dans la transmission des hausses du SMIC à celles du coût du travail. Cet effet peut d'ailleurs freiner la diffusion des hausses du SMIC le long de la distribution des salaires, dans la mesure où les hausses de salaires induites sont plus coûteuses pour les employeurs (au coût de la hausse du salaire s'ajoute celui de la baisse de la ristourne).

Les hausses du SMIC rendent ainsi plus coûteux le dispositif d'allègement de charges pour les finances publiques. Selon les calculs de la DARES, une hausse de 1% du SMIC se traduit par environ 1,7 milliard d'allègement de charges supplémentaires (sous l'hypothèse d'une diffusion linéaire de la hausse du SMIC jusqu'à 1,5 SMIC). Ce coût supplémentaire pour les finances publiques est d'autant plus important que la diffusion des hausses de SMIC soit faible.

Ce coût supplémentaire est cependant compensé par les rentrées de cotisations sociales liées aux hausses de salaires qui sont, quant à elles, d'autant plus fortes que l'effet de diffusion est important. Il existe donc un seuil de diffusion où les rentrées de cotisations sociales équilibrent les sorties. Ainsi pour une diffusion d'une hausse du SMIC limitée à 1,2 fois le niveau du SMIC, les rentrées de cotisations supplémentaires équilibrent le coût additionnel (le solde est positif pour une diffusion plus forte).

Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg (2008) pensent que les dispositifs successifs d'allègement de cotisations sociales ont ralenti la progression du coût du travail au niveau du SMIC (en termes de pouvoir d'achat) car celui-ci n'a augmenté que d'un peu moins

de 30%, depuis 1994. Ces dispositifs ont permis une baisse de coût, entre 1993 et 1997, mais n'ont pu empêcher une croissance sensible, depuis cette date. En particulier sur les trois années 2003-2005 pendant lesquelles la loi « Fillon » a mis en place un mécanisme de convergence des minima salariaux (SMIC horaire et garanties mensuelles), le pouvoir d'achat du SMIC a été assez dynamique.

Pour Éric Heyer et Mathieu Plane (2012), une augmentation du SMIC de 1% entraîne *ex ante* une hausse du coût du travail de 0,7% pour le premier décile de salaire mais une baisse de 0,4% pour le deuxième décile et une diminution comprise entre 0,2% et 0,1% pour les salaires allant du troisième au cinquième décile. Au-delà du sixième décile, les effets sur le coût du travail sont nuls.

**Tableau 84 : Impact *ex ante* d'une hausse du SMIC de 1% selon les déciles de salaires en %**

Salaire brut annuel moyen par décile	1	2	3	4	5	6	7-10	Ensemble
Coût du travail	0,7	-0,4	-0,2	-0,2	-0,1	0,1	0,0	0,0
dû aux :								
hausse des salaires	1,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,0	0,1
allègements de charges supplémentaires	-0,3	-0,5	-0,4	-0,4	-0,3	0,0	0,0	-0,1

Source : Calculs OFCE.

Les auteurs expliquent que la hausse du SMIC a certes un impact maximum pour le premier décile mais n'entraîne qu'une hausse moyenne des salaires de l'ensemble du secteur marchand de 0,1%. Avec une diffusion faible, cette hausse du SMIC engendre une plus forte augmentation des allègements. Plus la baisse du salaire relatif est importante (en pourcentage du SMIC), plus le taux moyen d'allègement de charge augmente en raison du profil dégressif des allègements de cotisations sociales. Par ce mécanisme, pour les salaires compris entre le deuxième et le cinquième décile, l'augmentation des allègements de charges serait supérieure au supplément de salaires versés, ce qui entraînerait une baisse du coût du travail.

En conclusion, faut-il alléger encore plus le coût du travail ? Trois arguments font pencher la réponse du côté négatif. En effet, les allègements des cotisations patronales ne semblent pas être le remède miracle contre le chômage. Le poids qu'ils représentent sur les finances publiques est très lourd (32,5 milliards en 2009) et poursuivre dans cette voie risque d'engendrer à terme une remise en cause de certains volets de la protection sociale, faute de ressources suffisantes pour la financer. Enfin, les entreprises ont tendance à créer des postes aux alentours du SMIC pour bénéficier de ces réductions. Au final, pour que les entreprises

embauchent, il ne suffit pas que le coût du travail diminue, il faut aussi que leurs débouchés progressent.

## **B - La prime pour l'emploi**

La prime pour l'emploi a été créée en 2001<sup>146</sup> pour inciter au retour à l'emploi et au maintien en activité des foyers de travailleurs modestes. La prime pour l'emploi étant d'abord un crédit d'impôt, il s'agit d'un dispositif familiarisé. Pour en bénéficier, il faut que l'un des membres du foyer fiscal exerce une activité professionnelle (à temps plein ou à temps partiel ; salariée ou non salariée) dans le secteur privé ou public. Elle est accordée aux foyers fiscaux en fonction d'un revenu fiscal de référence. Son barème est fixé par rapport au SMIC et a été réévalué plusieurs fois. Le montant de la PPE a doublé pour les salariés au SMIC à temps plein et quadruplé pour ceux au SMIC à temps partiel. Son coût budgétaire est passé de 2,5 milliards en 2001 à 4,5 milliards en 2008.

### **1) – Le principe réglementaire**

La prime pour l'emploi est un crédit d'impôt accordé aux personnes déclarant plus de 0,3 SMIC de revenus d'activité dans l'année mais dont les ressources du foyer fiscal auquel elles appartiennent ne dépassent pas un certain plafond. Plusieurs systèmes de majorations existent pour prendre en compte les compositions familiales particulières. À partir de 2003, il a été mis en place un mécanisme de majoration de prime pour les travailleurs à temps partiel ou à temps plein pendant une partie de l'année. Jusqu'en 2008, les seuils et les plafonds d'éligibilité de la prime pour l'emploi ont été réévalués chaque année de façon à prendre en compte la progression des salaires. Ces réévaluations successives ont entraîné une augmentation du montant moyen et médian de la prime pour l'emploi et une hausse du coût total du dispositif.

---

<sup>146</sup> Loi n° 2001-458 du 30 mai 2001.

## 2) – Les bénéficiaires

La majorité des bénéficiaires se retrouve naturellement sur la pente descendante du barème qui commence à environ 1,1 SMIC. Pour la prime pour l'emploi 2008, versée sur les revenus 2007 (le SMIC 2007 étant de 15 360, 84 euros), près de 65% des bénéficiaires ont un revenu d'activité annualisé situé entre 1 et 1,4 SMIC et plus de 10% ont un revenu d'activité annualisé compris entre 1,4 et 2,1 SMIC.

**Tableau 85 : Répartition des bénéficiaires de la PPE en 2008 par décile de revenu déclaré hors déficit par UC**

Décile de revenu déclaré hors déficit par UC	Revenu maximal en €	Répartition des foyers bénéficiaires en %	Proportion des foyers bénéficiaires en %
D1 (limite sup 0,26 SMIC)	3942	2,0	4,9
D2 (limite sup 0,53 SMIC)	8151	16,8	41,5
D3 (limite sup 0,71 SMIC)	10947	18,0	44,4
D4 (limite sup 0,86 SMIC)	13230	17,2	42,2
D5 (limite sup 1 SMIC)	15379	18,2	45,0
D6 (limite sup 1,15 SMIC)	17731	17,1	42,3
D7 (limite sup 1,35 SMIC)	20758	6,2	15,4
D8 (limite 1,63 SMIC)	25043	3,9	9,7
D9 (limite sup 2,16 SMIC)	33134	0,5	1,2
D10	-	0,0	0,1
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>24,7</b>

Source : Échantillon DGFIP des déclarations de revenu 2007, Calculs DGTPE + ajout de limite supérieure du décile par les auteurs.

Pour Jonathan Duval (2009), depuis sa création, la répartition des bénéficiaires par décile de revenu est inchangée. Chaque année, la majorité des foyers bénéficiaires se concentre entre 0,53 SMIC (deuxième décile) et 1,15 SMIC (sixième décile). Dans ces mêmes déciles, la proportion des foyers bénéficiaires est supérieure à 40% alors qu'elle ne dépasse pas 15% dans les autres. Très peu de foyers appartient au premier décile car le dispositif est assis sur les seuls revenus d'activité pour lesquels il existe un seuil minimal de 0,3 SMIC pour pouvoir bénéficier de la prime pour emploi. Une part négligeable mais non nulle appartient aux derniers déciles puisque le plafond de revenu fiscal limite l'éligibilité au dispositif.

**Tableau 86 : Montant moyen, médian et maximal de la PPE depuis sa création en euros**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Moyen par foyer	288	251	253	282	295	378	505	502
Médian par foyer	262	236	252	276	284	368	497	491
Maximum individuel	460	467	479	517	538	714	948	961

Source : Échantillon DGFIP de déclaration de revenus de 2000 à 2007, Calculs DGTPE.

La prime pour l'emploi est destinée à compenser pour les actifs les plus modestement rémunérés une partie des prélèvements sociaux et fiscaux pesant sur le travail. Toutefois, elle a suscité de vives polémiques à sa création. Pierre Concialdi (2003) lui reproche de remplacer les prétendues trappes à inactivité par des trappes à bas salaires et de fournir le levier d'une déconnexion de plus en plus forte entre emploi et protection sociale, avec la mise en place d'une protection à deux vitesses. Néanmoins, c'est à l'usage que la plupart des penseurs s'y sont ralliés.

### **3) - Son remplacement par la prime d'activité**

Par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le gouvernement a décidé de remplacer la prime pour l'emploi et le RSA activité par une nouvelle prime intitulée « Prime d'activité ». Ce changement intervient à la suite du rapport de la Commission Sirugue (2013) qui soutient la réforme de la PPE et du RSA en lui substituant une prime d'activité reposant sur les revenus individuels d'activité et versée mensuellement aux foyers éligibles suite à une déclaration trimestrielle. L'une des raisons de la disparition de la prime pour l'emploi est la faiblesse de son montant pour les ménages percevant un salaire compris entre 1,2 SMIC et 1,9 SMIC et son versement décalé dans le temps. En ce qui concerne le RSA activité, c'est son faible recours et l'exclusion des jeunes de moins de vingt-cinq ans.

La prime d'activité n'est pas un minimum social. Son objectif principal est de soutenir l'activité et le pouvoir d'achat des travailleurs gagnant moins de 1 500 euros nets mensuels. Actuellement, toute personne célibataire âgée de dix-huit ans ou plus, salariée ou travailleuse indépendante, dont le salaire net mensuel est inférieur à 1 500 euros est éligible à la prime d'activité. Les étudiants et apprentis doivent justifier d'avoir travaillé pendant le trimestre concerné et perçu un salaire net mensuel au-moins égal à 893,25 euros. Au cours du troisième trimestre 2016, la prime d'activité est versée par les Caisses d'allocations familiales à 2,45 millions de foyers résidant en France métropolitaine et dans les DOM (y compris Mayotte) pour un montant de 160 euros par mois. Au total, cette prestation concerne 4,94 millions de personnes.

## CONCLUSION DU CHAPITRE

En conclusion de ce deuxième chapitre, le salaire minimum apparaît comme une des pierres angulaires de notre modèle économique et social français. Sa fonction de régulation lui confère une dimension historique puisqu'il parvient à se maintenir dans le temps, tout en conservant l'essentiel de ses caractéristiques. Dispositif législatif présent dans le droit international du travail depuis les années 30, le salaire minimum tel qu'il existe en France se substitue pour partie aux autres formes de négociations sur les salaires (collectives et individuelles). Il conduit à un interventionnisme étatique notable dans la régulation des salaires, qui s'observe peu dans les autres pays européens.

. Le salaire minimum sert de référence à bon nombre de dispositifs (allègements fiscaux, prime pour l'emploi...) et tout changement de sa valeur (ou montant) entraîne des modifications importantes sur les facteurs principaux de production (le capital et le travail), et le quotidien des populations. Les réductions de cotisations sociales consenties aux entreprises pour faire baisser le coût du travail ne sont pas toujours bien perçues pour tous ceux qui préféreraient plutôt voir le SMIC et plus généralement les salaires augmenter. Les exonérations fiscales participent à l'inclusion sociale des jeunes et des salariés sans diplôme ni qualification, à l'employabilité des publics fragiles, et à la création et au développement d'entreprises unipersonnelles.

L'alignement progressif du salaire minimum dans les DFA sur le niveau national jusqu'à son achèvement en 1996 est une avancée qui pose problème. Nos principaux résultats montrent qu'en 2008, près de la moitié des salariés des entreprises de petites tailles (0 à 9 postes) est rémunérée au voisinage du SMIC. Plus de 45% de ces travailleurs perçoivent un salaire compris entre 1 et 1,4 SMIC. Le Ministère des Outre-mer admet qu'en 2013, « 61% des effectifs salariés dans les DOM sont rémunérés à hauteur de 1,4% du SMIC et 73% de ces mêmes effectifs sont rémunérés à hauteur de 1,6 SMIC »<sup>147</sup> (Fruteau et Gibbes, 2014). Les salariés payés au SMIC sont le plus souvent des personnes peu qualifiées occupant majoritairement des emplois à temps partiels dans le secteur du commerce et des services. Ils sont généralement ouvriers et employés. En 2008, les salariés payés au SMIC sont en grand nombre des jeunes (40%) ou des femmes (25%).

---

<sup>147</sup> Fruteau, Jean-Claude, et Gibbes, Daniel, (2014), *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux Outre-mer sur la déclinaison Outre-mer du pacte de responsabilité*, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 17 juin 2014, page 9.



Cette institution du marché du travail ne laisse personne indifférent et suscite les réactions les plus vives de la part de toutes les composantes de notre société. La dernière en date est la réaction face aux propositions du 15 avril 2014 de Pierre Gattaz, président du mouvement des entreprises de France (MEDEF), qui revendique l'instauration d'un SMIC Jeune. Verser un salaire moindre aux jeunes de 18 à 25 ans permettrait-il aux entreprises d'embaucher davantage ceux-ci afin de réduire le sur-chômage des jeunes ? La réponse se situe certainement du côté de la formation du capital humain d'autant que le marché du travail est en train de monter en gamme.

Mais comme c'est un instrument à multiples facettes, il n'est pas toujours facile de mesurer avec précision son impact sur les principaux agrégats macroéconomiques. Nous tentons de relever ce défi en essayant d'analyser et de quantifier ses effets sur la croissance économique et la pauvreté dans les trois départements français d'Amérique.

### CHAPITRE 3 : SALAIRE MINIMUM, CROISSANCE ET PAUVRETÉ

L'étude des interactions entre le salaire minimum, la croissance économique et la pauvreté conduit inexorablement à appréhender le lien de causalité entre ces grandeurs et le marché du travail, plus précisément le chômage.

Depuis le milieu des années soixante-dix, la France connaît une décélération continue de la croissance (à l'exception de la brève reprise de la fin des années quatre-vingt), accompagnée d'une augmentation presque aussi continue du chômage. Olivier Blanchard et Jean-Paul Fitoussi (1998) attribuent les causes de ce ralentissement économique à trois facteurs : une baisse du rythme de croissance de la productivité potentielle, à partir des années soixante-dix ; une augmentation du chômage d'équilibre jusqu'au milieu des années quatre-vingt ; et une insuffisance de la demande globale, depuis le début des années quatre-vingt-dix.

En 1973, le premier choc pétrolier provoque une rupture du rythme de la croissance et la montée en puissance du chômage. Cette nouvelle donne économique conduit les entreprises à changer de stratégie en privilégiant les gains de productivité afin d'assurer leur rentabilité. La montée concomitante du chômage fragilise les salariés en diminuant leur capacité de négociation, tandis que le moindre investissement des entreprises dans le facteur humain réduit les possibilités d'insertion professionnelle d'un nombre grandissant d'individus.

Ces difficultés d'accès à l'emploi, liées à un rationnement contraint de l'offre de travail ou à des déséquilibres et dysfonctionnements macroéconomiques contribuent à modifier l'image de la pauvreté en France. Comme le souligne Pierre-Alain Muet dans l'introduction du rapport sur la pauvreté et l'exclusion (1998), il y a vingt-ans, les pauvres étaient les ménages âgés qui percevaient des pensions de retraite relativement faibles. De nos jours, la pauvreté semble largement résulter du chômage de masse et sa résilience aux diverses politiques de traitement économique ou social. L'insertion sur le marché du travail constitue ainsi le déterminant essentiel du phénomène de pauvreté.

Comment lutter à la fois contre le chômage et la pauvreté ? Cette question est devenue incontournable dans les esprits et taraude depuis bien longtemps les gouvernements qui se sont succédé en France et dans le monde. Á en croire Pierre-Alain Muet qui synthétise les rapports de Tony Atkinson, Michel Glaude, Jacques Freyssinet et Claude Seibel (1998), pour lutter simultanément contre le chômage et la pauvreté, il faut accompagner les créations d'emplois par une politique ciblée en faveur des publics les plus fragiles. Pour éviter à la fois

la pauvreté au travail et la pauvreté liée au chômage, il est nécessaire de combiner un salaire minimum, des minima sociaux et un processus de transition de l'assistance à l'emploi qui soit suffisamment rémunérateur pour que l'emploi reste une valeur fondamentale de la société. Il est évident que la lutte contre la pauvreté ne peut se limiter à l'augmentation du salaire minimum, mais exige une réflexion plus globale au centre de laquelle se trouvent crédit d'impôt et prime pour l'emploi. Cette réflexion s'appuie sur le constat que depuis les années soixante-dix, l'accroissement du pouvoir d'achat du SMIC horaire brut, apprécié par son augmentation relative par rapport à l'indice des prix retenu pour sa revalorisation a été conséquent et s'élève environ à 150% sans avoir réduit ni chômage, ni pauvreté.

Dans le même ordre d'idée, Pierre Cahuc, Gilbert Cette et André Zylberberg (2008) observent que le salaire minimum a des effets de sens opposés sur la pauvreté et un rôle ambigu et sélectif sur l'emploi. En premier lieu, le salaire minimum permet de réduire les inégalités salariales (au moins au niveau horaire) mais il évince les travailleurs les moins productifs de l'emploi, ce qui réduit le revenu auquel ils peuvent prétendre.

Dans le cas français la pauvreté résulte d'un manque d'emploi, d'un trop faible nombre d'heures travaillées et de la situation familiale (Cahuc et al., 2008). De fait, les auteurs considèrent que le SMIC n'est pas un moyen efficace pour réduire la pauvreté et les inégalités.

Si le ralentissement de la croissance a conduit à l'explosion du chômage et à la montée de la pauvreté en France métropolitaine, malgré les fortes augmentations du SMIC, comment se traduit ce lien de causalité dans les départements d'Outre-mer qui, jusqu'aux années 2000, affichaient des taux de croissance en valeur nettement supérieurs à ceux de la métropole? Claude Parain (2012) précise qu'au cours des dix dernières années, l'Outre-Mer a connu une croissance remarquable portée par le secteur marchand. Malgré ce dynamisme, des retards par rapport aux régions de France métropolitaine subsistent.

Dans l'avis au Premier ministre, adopté le 12 février 2003, le Conseil économique et social constate que l'Outre-mer présente une situation économique et sociale qui se dégrade dans un contexte international de globalisation, et de concurrence extrême, même si par ailleurs, il offre à la France l'étendue de sa zone économique, la richesse de sa société multiraciale et une place sur tous les océans et dans toutes les parties du monde. Au-delà de ses handicaps structurels liés à sa position géographique et à l'insularité de la majorité de ses

territoires, l'Outre-mer doit faire face à un taux de chômage élevé, un niveau de vie inférieur à la moyenne communautaire, la persistance de poches d'insalubrité et à des difficultés du dialogue social.

Par ailleurs, à la suite du mouvement social de 2009, Éric Doligé (2009) dans son rapport au Sénat, qualifie la situation du chômage et notamment celui des jeunes ultra-marins d'exceptionnellement grave et de bombe sociale à retardement et suggère la mise en place d'un véritable « Plan Marshall » pour combattre le chômage des jeunes. Il relève aussi que le secteur du logement connaît une crise aigüe, et qu'en matière de santé, des retards restent à combler.

Or, selon l'INSEE, le niveau de vie des ménages antillais, mesuré au travers du PIB par habitant, n'a cessé de croître de 1993 à 2007, pour représenter 61 % du PIB national en Guadeloupe, et 67 % en Martinique. Mais le ralentissement économique, joint à une faible dynamique démographique conduit à un arrêt du rattrapage du niveau de vie national. Le cas de la Guyane est particulier puisque sa forte croissance démographique entraîne une baisse du PIB par habitant alors que sur la période, son PIB progresse sensiblement. Toutefois, la transition démographique en cours, et la maîtrise des flux migratoires doivent permettre d'inverser cette tendance. Dans le même temps, le SMIC brut mensuel est passé de 837,36 à 1 280,07 euros soit une progression d'environ 35%. Cependant, tous les spécialistes s'accordent pour dire que, depuis 2008, la croissance est en berne dans les départements français d'Amérique.

Comment expliquer ce retournement de situation ? Pour Claude Parain (2012), la Martinique a été la plus touchée par la crise dès 2008 et la récession a été très forte en 2009, alors qu'en Guyane l'activité spatiale a soutenu l'activité. Mais est-ce la seule raison ? D'autres auteurs avancent des thèses plus en rapport avec la structure de l'économie des départements français d'Amérique.

Comme l'idée dans ce chapitre est d'illustrer le lien de causalité entre le salaire minimum, la croissance économique et la pauvreté, nous présenterons dans une première section une synthèse des théories de la croissance économique en insistant sur les nouveaux apports et leurs limites. Ensuite dans la seconde section, nous examinerons les aspects quantitatifs et qualitatifs de la croissance économique dans les départements français d'Amérique. Mais surtout nous analyserons le rôle du salaire minimum dans un modèle

théorique de croissance économique et son impact sur la croissance domienne. Enfin, nous terminerons par la relation entre le salaire minimum et la pauvreté.

### *Section 1 : LES MODÈLES THÉORIQUES DE LA CROISSANCE*

La croissance économique est devenue au fil du temps, la préoccupation centrale des gouvernements parce qu'elle est synonyme de richesse produite dans le pays et de puissance nationale. Beaucoup d'hommes politiques, d'économistes et autres spécialistes appellent de leurs vœux le retour de la croissance en Europe et en particulier en France afin de voir, refluer le chômage, améliorer les conditions de vie et de bien-être de la population.

Depuis Adam Smith (1776), l'énigme de la croissance constitue un thème incontournable de la recherche économique. L'analyse de la croissance fait son apparition au dix-neuvième siècle, et est aussi un élément central de la théorie marxiste avec la baisse tendancielle du taux de profit. Elle atteint son apogée avec le modèle néoclassique au milieu des années cinquante jusqu'à la fin des années soixante. Après une période de mise en sommeil, la réflexion rebondit au début des années quatre-vingt, et apporte un renouvellement profond. Ces nouvelles théories généralement qualifiées de théories de la croissance endogène utilisent largement le développement des autres branches de la théorie économique telles que l'économie industrielle. Elles s'attaquent ainsi à la compréhension des phénomènes nouveaux comme le ralentissement de la productivité dans les pays développés depuis le milieu des années soixante-dix, le maintien ou la sortie rapide du sous-développement de certains pays.

Cependant, l'idée que la croissance soit égale au progrès social est loin d'être unanimement partagée, notamment par les altermondialistes, et certains courants écologiques. En effet, ces derniers s'élèvent contre une croissance économique qui ne tiendrait pas compte des coûts sociaux et environnementaux. Ils préconisent des activités de recyclage, les énergies renouvelables pour mettre fin à notre dépendance en énergie fossile. En somme, ils sont partisans d'une croissance « verte », soutenable à long terme, qui de plus serait créatrice de nouveaux emplois. Toutefois, la croissance « verte » ne fait pas non plus l'unanimité. Certains économistes doutent de l'importance des résultats espérés, à l'instar de Rémy Prud'Homme (2010) qui se demande si la croissance verte n'est pas une « chimère ».

## I - LES DIFFÉRENTES THÉORIES DE LA CROISSANCE

Les économies réelles contemporaines sont caractérisées par l'augmentation quasi permanente de leur production globale. Si les productions, les revenus, les prix, les dépenses et autres agrégats varient, la question fondamentale à laquelle il faut alors répondre est celle des origines de cette croissance<sup>148</sup>. Il faut surtout se demander dans quelle proportion et/ou à quelle vitesse se modifient ces grandeurs. Plusieurs réponses ont déjà été apportées par une littérature riche et abondante et divers outils économiques, mathématiques ou statistiques ont été développés.

Les modèles néoclassiques standards font reposer l'explication de la croissance sur le progrès technique, déterminé de manière exogène, et l'évolution démographique. Ils prédisent que des pays avec des environnements identiques et ayant accès à des technologies similaires peuvent montrer temporairement des différences reflétant des conditions initiales différentes, mais que ces divergences ne seront ni importantes, ni persistantes dans les taux de croissance. Par ailleurs, le problème dit du rattrapage ou de la convergence constitue un élément central de ces modèles. Aussi, ils envisagent une tendance à la convergence indépendante des conditions de départ pour des économies se trouvant initialement dans des situations différentes. Au final, sur ces bases théoriques, les pays pauvres sont censés croître plus rapidement que les pays riches.

Or, les études empiriques révèlent des tendances en contradiction avec les conclusions néoclassiques. Les données disponibles sur le processus de la croissance économique montrent que le progrès technique exogène ne permet pas de capturer l'ensemble des caractéristiques qui fondent le phénomène de la croissance économique.

Les modèles néoclassiques décrivent bien le rôle de l'accumulation du capital dans le rythme de croissance à moyen terme des économies mais en raison des rendements décroissants du capital, ils ne parviennent pas à appréhender de manière correcte le processus de la croissance.

---

<sup>148</sup> « L'économiste et statisticien américain Simon Kuznets (1901-1985) opère une distinction entre la croissance potentielle déterminée par les facteurs de production (le travail et le capital) et la croissance réelle (ou effective) qui est le résultat d'un grand nombre de variables... Les principaux facteurs à l'origine de la croissance effective sont la demande, le profit et les institutions. », extrait de la Revue Problèmes Économiques, N°3 006, Édition La Documentation Française, 2010, pages 21-22.

En s'attachant à expliquer la diversité des expériences de croissance économique observées à travers les pays, les modèles de croissance endogène vont mettre en lumière les facteurs par lesquels la croissance endogène se réalise.

## **A – Les théories traditionnelles de la croissance**

Le premier modèle de croissance, modèle de référence de « Harrod-Domar » est l'œuvre d'Evsey Domar (1946) et Roy Harrod (1939), les deux pères fondateurs reconnus de la mesure de la croissance. En effet, ces premiers théoriciens modernes de la croissance raisonnent dans un cadre dérivé de celui introduit par John Maynard Keynes (1936). Les deux auteurs travaillant séparément soulèvent le même problème, celui de la dynamisation de l'équilibre keynésien, mais ne le présentent pas de la même manière. Domar (1946) met en évidence les conditions d'une croissance équilibrée, c'est-à-dire un équilibre sur le marché des biens et services, et se montre pessimiste quant à sa réalisation. Harrod (1939) s'intéresse à la condition de croissance équilibrée de plein emploi, c'est-à-dire un équilibre général sur les marchés des biens et services et du travail, et affirme que sa réalisation ne pourrait être que le fruit du hasard. La croissance équilibrée ne peut donc perdurer à cause de sa grande instabilité. En définitive, pour Harrod (1939), la croissance déséquilibrée est la règle, la croissance équilibrée est l'exception. Il explicite la dynamique des déséquilibres au travers des relations entre le taux de croissance effectif ( $g$ ) et le taux d'équilibre ( $g^*$ ).

Mais contrairement aux prédictions pessimistes de Harrod (1939), la croissance d'après-guerre se révèle relativement stable. Face à ce constat, d'autres économistes élaborent des modèles dans lesquels ils démontrent l'existence des mécanismes d'ajustement dans les économies.

C'est ainsi que principalement deux auteurs de l'école néo-cambridgienne, Nicholas Kaldor (1956) et Joan Robinson (1957) considèrent que la propension globale à épargner ( $s$ ) est la variable d'ajustement. Ils différencient la propension à épargner des titulaires des profits de celle des travailleurs. Cette hypothèse permet à la propension à épargner d'osciller entre deux valeurs limites, la propension à épargner des entrepreneurs étant supérieure à celle des salariés. Cette flexibilité permet d'assurer la stabilité de l'équilibre. La variable de l'épargne est ainsi endogénéisée.

Un autre groupe d'auteurs d'inspiration malthusienne se penche sur le rôle de la force du travail. Ils considèrent que le taux de croissance de la population est largement influencé par les phénomènes économiques et n'est donc plus constant. De ce fait, l'égalité du modèle d'Harrod-Domar peut être obtenue en utilisant le taux de croissance démographique ( $n$ ), comme variable d'ajustement. Bien qu'ayant un succès limité, ces analyses ont inspiré des auteurs comme Gary Becker, Kevin Murphy et Robert Tamura (1990) dans le cadre des nouvelles théories de la croissance endogène. En endogénéisant les taux de fécondité, ils tentent d'expliquer l'impact de ceux-ci sur la croissance et l'accumulation du capital humain.

En 1956, deux auteurs néoclassiques Robert Solow et Trevor Swan prennent le coefficient de capital ( $v$ ) comme variable d'ajustement. À travers cette flexibilité, ce sont les réactions entre les prix, les salaires et l'intérêt qui jouent un rôle important dans ce processus d'ajustement.

Au total, Robert Solow (1956) décrit une économie où la croissance est régulière puisque les problèmes de coordination ont été résolus : l'épargne est d'emblée égale à l'investissement et le plein emploi des facteurs est postulé. Néanmoins, le modèle de Solow (1956) n'est pas utilisable pour rendre compte de phénomènes de « déséquilibre » tel que le chômage, même s'il est massif et durable. Robert Solow (1956) décrit un monde où la croissance est naturelle, c'est-à-dire qu'elle ne dépend pas de la sphère économique, par exemple des efforts d'épargne. Or, il est quasi certain que le progrès technique dépend des efforts de recherche, eux-mêmes liés à des comportements économiques. En définitive, l'optimisme de Robert Solow (1956) est loin d'être partagé par de nombreux auteurs.

Pour conclure, Jean-Didier Lecaillon, Jean-Marie Le Page, Christian Ottavj et Geneviève Grangeas (1995) récapitulent que le modèle néoclassique impliquant un taux de croissance de l'économie exogène (il est égal à la somme du taux d'augmentation de la population active et de celui du progrès technique) est insatisfaisant pour au moins trois raisons :

- Il est difficile d'admettre que l'effort d'investissement, de recherche-développement, la dépense publique ou la fiscalité n'aient aucun impact à long terme sur le taux d'expansion.
- Le modèle néoclassique ne permet pas de comprendre pourquoi les taux de croissance sont différents selon les pays.



- L'absence de mouvement du capital des pays riches vers les plus pauvres, où sa productivité marginale devrait, en vertu des hypothèses classiques, être plus élevée, n'est pas davantage expliquée.

Les modèles de croissance endogène tentent de surmonter ces difficultés en intégrant des phénomènes d'apprentissage et de rendements d'échelle croissants.

## **B – Les théories de la croissance endogène**

Pierre Muet (1994) situe le renouvellement des théories de la croissance à la fin des années quatre-vingt. Il considère que ce renouvellement a eu les mêmes origines et les mêmes effets que celui que connut, à la fin des années soixante-dix, la théorie du commerce international.

Dominique Guellec et Pierre Ralle (2003) affirment que les principales caractéristiques de la croissance endogène sont : la présence de rendements d'échelle croissants, les formes de la concurrence imparfaite qui permettent un équilibre décentralisé, et les sources de la croissance. Les modèles de croissance endogène présentent une grande diversité des sources de la croissance : investissement en capital physique, en capital public, en capital humain ; apprentissage par la pratique ; division du travail ; recherche et innovation technologique.

Jean-Didier Lecaillon, Jean-Marie Le Page, Christian Ottavj et Geneviève Grangeas (1995) expliquent que dans ces différentes analyses, si les fonctions de production sont généralement à rendements non croissants par rapport aux facteurs de production privés, il n'en est pas moins vrai que l'effort d'investissement simultané (en capital humain ou physique) d'un grand nombre d'agents économiques crée une externalité positive sur les rendements de l'ensemble de ces facteurs privés. Il est possible de dire que les inputs privés ne sont décroissants qu'à niveau de connaissance donné. Or, lorsque les facteurs augmentent, la « connaissance » s'accroît également. Il en résulte que les rendements d'échelle sont globalement croissants. Dès lors, les productivités marginales (notamment celles du capital) ne parviennent plus à rejoindre les prix des facteurs : l'accumulation ne ferait diminuer la productivité marginale que si elle n'avait pas pour conséquence simultanée d'accroître le niveau des connaissances. Du fait de cette augmentation, les productivités marginales des facteurs privés sont en permanence supérieures à leur prix, ce qui entraîne un processus de

croissance ininterrompue même si la population est constante et que le progrès technique exogène est inexistant. Á la source de la croissance endogène, il y a donc le fait que la productivité marginale du capital ne s'annule pas lorsque le stock de capital tend vers l'infini. La synergie exercée par l'accumulation simultanée du capital d'un nombre élevé de producteurs n'est évidemment pas la seule explication possible de cette non-décroissance des rendements. L'accumulation du capital humain (Robert Lucas, 1988), l'effet cumulatif des dépenses publiques (Robert Barro, 1990) ainsi que l'activité de recherche-développement (Paul Romer, 1990) sont d'autres explications possibles et non alternatives de la croissance endogène.

Ainsi, pour Dominique Guellec et Pierre Ralle (2003), le modèle de Robert Barro (1990) a le mérite d'insister sur la relation entre le niveau des prélèvements fiscaux et la croissance économique. Néanmoins, il peut être l'objet de deux critiques majeures. En effet, Robert Barro (1990) s'interroge peu sur la nature et le caractère public de la dépense. Certaines infrastructures (autoroutes, SMIC) sont quelquefois financées ou fournies par le secteur privé. Il évite de débattre sur cette question en affirmant que de toutes les manières, il existe une partie du capital total qui doit être public. Ensuite, le caractère auto-entretenu de la croissance ne s'observe que pour des valeurs très particulières des paramètres. Ainsi, le rendement du capital total (privé et public) est supposé unitaire. Cette hypothèse nécessaire au fonctionnement du modèle peut être considérée comme étant trop forte.

D'autres auteurs comme David Aschauer (1989) se sont intéressés à la mesure de la relation entre productivité privée et capital public. Ce dernier teste une équation qui définit la productivité globale des facteurs privés et montre que cette productivité globale dépend de la différence entre le capital public et une moyenne pondérée du capital et du travail.

Pour réaliser l'estimation empirique, il utilise des données annuelles américaines, sur la période 1949-1985 et introduit deux variables supplémentaires : un trend temporel et le taux d'utilité des capacités de production afin de prendre en compte les fluctuations conjoncturelles de l'investissement. Il exclut le capital militaire du capital public. Il obtient un coefficient  $\gamma$  égal à 40% qui est significativement positif. Ainsi, une hausse de 1% du capital public induirait une hausse de 0,4% de la productivité privée.

Dominique Guellec et Pierre Ralle (2003) considèrent que ce résultat s'explique par la bonne corrélation entre l'évolution de la productivité globale des facteurs privés de production et celle du stock de capital public. Néanmoins, ils émettent deux critiques qui

s'adressent à l'ensemble des travaux qui ont été réalisés sur ce sujet. En premier lieu, la critique est d'ordre économétrique puisqu'elle interroge la robustesse des résultats. D'une étude à une autre les résultats varient assez fortement. Toutefois, Munnell Alicia (1992) justifie ces disparités observées entre les différentes études par le fait qu'elles ne sont pas réalisées au même niveau. Ainsi, dans celles réalisées au niveau agrégé, la sensibilité de la production au capital public est forte tandis que plus le niveau géographique est fin, plus les effets diminuent. Elle en déduit qu'il n'est pas possible d'évaluer l'ensemble des effets d'un investissement public en examinant une zone géographique trop étroite. En second lieu, la critique repose sur l'impossibilité de déterminer le sens des causalités entre productivité privée et capital public. En économétrie sur séries temporelles la causalité peut être contestée.

Par ailleurs, le capital humain qui se définit comme étant l'ensemble des capacités physiques, intellectuelles et techniques des individus est considéré comme le principal moteur de la croissance. En s'accumulant, le capital humain est produit selon un processus de rendements croissants par rapport à lui-même parce qu'il est son propre facteur de production. C'est dans cette optique que Robert Lucas (1988) a développé son modèle de croissance endogène avec capital humain.

Enfin, dans son second modèle, Paul Romer (1990) met l'accent sur le rôle de l'innovation et du capital humain dans le processus de croissance économique. Il retient trois secteurs distincts : la recherche qui produit la connaissance  $A$  ; les biens intermédiaires, notés  $x(i)$  qui composent le capital considéré comme un continuum de biens hétérogènes ; le bien final fabriqué en quantité  $Y$ . Il existe quatre catégories d'inputs : le capital physique  $K$  ; le travail non qualifié  $L$  dont la quantité est fixe ; la technologie ; le capital humain  $H$  dont une partie, notée  $H_y$ , est utilisée dans la production de bien final et l'autre partie, notée  $H_a$ , dans le secteur de la recherche. Le capital humain est incarné dans les personnes physiques et existe en quantité fixe, cette précision permettant d'exclure une source de croissance exogène. Le capital humain s'écrit :

$$H = H_y + H_a.$$

Pour Paul Romer (1990), l'économie est en équilibre dynamique lorsque les conditions suivantes sont respectées :

- Les consommateurs déterminent leur consommation et leur épargne en fonction du taux d'intérêt qui est une donnée.

- Les détenteurs de capital humain décident de la fraction de leur ressource allouée à l'activité de recherche à partir du stock de connaissances existant, du prix des brevets et du taux de salaire.
- Les producteurs de bien final considèrent les prix des facteurs comme des données.
- Les entreprises fabriquant des biens intermédiaires choisissent le prix qui maximise leurs profits.
- Les entreprises du secteur des biens intermédiaires sont des « price takers » pour les prix des brevets.
- Sur les marchés, l'offre est égale à la demande.

La résolution du modèle de Paul Romer (1990) montre que la croissance est d'autant plus forte que le capital humain consacré à la recherche,  $H_a$ , est important. En revanche, la taille de la population active  $L$  n'exerce d'influence sur  $g$  que si  $H$  est une fonction croissante de  $L$ . Le taux de croissance  $g$  ne dépend pas non plus de la technologie des biens intermédiaires représenté par le paramètre  $\mu$ .

Deux autres résultats plus traditionnels sont mis en évidence par le modèle de Paul Romer (1990) :

- Le taux de croissance est d'autant plus élevé que la préférence pour le présent est faible. Dans ce cas, les agents sont incités à épargner davantage.
- Le taux de croissance est également fonction de l'élasticité de substitution intertemporelle qui est un paramètre de demande.

Au final, en matière de politique économique, le modèle plaide en faveur des politiques de soutien à l'éducation, afin d'augmenter le capital humain. De même, les subventions à la recherche devraient se révéler bénéfiques.

En définitive, les déterminants de la croissance économiques sont multiples. Les richesses naturelles, l'environnement extérieur, la population, l'innovation, l'investissement, la connaissance sont autant d'éléments favorisant la croissance.

## **II- DE NOUVEAUX ENRICHISSEMENTS THÉORIQUES**

La remise en question du modèle de Robert Solow (1956) par les théories de la croissance endogène a donné lieu à de nombreuses analyses des facteurs des divergences de croissance entre pays. Maintenant, la preuve est faite qu'il faut tenir compte à la fois du capital physique et aussi du capital humain. De même, à l'accumulation des facteurs, il est essentiel d'ajouter la combinaison et la productivité totale des facteurs. Toutefois, à elles seules, les variables économiques n'arrivent pas à expliquer pourquoi certains pays à bas revenus n'arrivent pas à effectuer le rattrapage prévu dans la théorie économique.

### **A - Les nouveaux apports théoriques**

En réponse à ses limites, de nouvelles explorations se sont intéressées à l'analyse des facteurs institutionnels et aussi à ceux relevant de l'économie politique. Ainsi, de nouveaux modèles et des régressions économétriques semblent fournir des explications plus convaincantes.

#### **1) - Effet de l'éducation sur la croissance**

Dans l'approche néoclassique, le capital humain joue le même rôle que le capital physique et accumuler des années d'études revient à démultiplier la force de travail afin d'augmenter l'efficacité productive tout en gardant une technologie constante. Dans leur rapport, Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) expliquent que cette thèse défendue par Robert Solow (1956) et Gregory Mankiw, David Romer et David Weil (1992) n'accorde de l'importance qu'à l'accumulation de capital. Ainsi, la contribution de l'éducation à la croissance se limite au seul impact sur l'efficacité de la force de travail, avec un progrès technique purement exogène. Aussi, pour maintenir une croissance positive à long terme, il faut toujours augmenter le niveau d'éducation de la population. Gregory Mankiw, David Romer et David Weil (1992) prouvent empiriquement sur des données en coupe transversale un effet significatif du taux de scolarisation des 12-17 ans (mesuré en moyenne sur la période 1960-1985) sur le niveau du PIB par tête en 1985<sup>149</sup>.

---

<sup>149</sup> Les auteurs utilisent une régression par les moindres carrés ordinaires où figurent le niveau initial du PIB par tête, le taux d'investissement et le taux de croissance du capital par tête.

Cette conception est remise en cause par des auteurs qui démontrent que ce n'est pas le taux de croissance du niveau d'éducation qui apporte un effet significatif mais le niveau du capital humain lui-même. En effet, en utilisant le nombre d'années d'études moyen parmi la population active au début de la période 1965 à 1985, Jess Benhabib et Mark Spiegel (1994) trouvent un effet positif et significatif du niveau de capital humain sur le taux de croissance moyen du PIB par tête. Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) voient dans cette démarche la résurrection d'une idée chère à Richard Nelson et Edmund Phelps (1966), celle d'une vision plus « technologique » du rôle de l'éducation dans la croissance économique. Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) rappellent la conclusion de Richard Nelson et Edmund Phelps (1966) : « dans une économie avec progrès technique, le niveau d'éducation affecte la croissance de long terme à travers ses effets sur la vitesse d'adaptation au changement technologique »<sup>150</sup>.

Cependant, il ne paraît pas judicieux de nier comme l'ont fait Jess Benhabib et Mark Spiegel (1994), toute implication de l'accumulation de capital humain à la croissance de long terme. Ce faisant, Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) citent l'article d'Alan Krueger et Mikael Lindahl (2001) qui reprochent à Jess Benhabib et Mark Spiegel (1994) d'avoir utilisé une mesure erronée du capital humain<sup>151</sup>. En utilisant un panel de 110 pays observés entre 1960 et 1990, et à l'aide d'une estimation économétrique, Alan Krueger et Mikael Lindahl (2001) vont mettre en évidence le rôle significatif sur la croissance à la fois de l'accumulation et du niveau initial de capital humain. En actualisant les données sur la période de 1960 à 2000, Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) aboutissent aux mêmes résultats qu'Alan Krueger et Mikael Lindahl (2001). Ils confirment l'impact sur la croissance aussi bien d'une augmentation du nombre d'années d'études (effet d'accumulation) que du nombre d'années d'études lui-même (effet de niveau).

Dans les théories de la croissance endogène, l'innovation et l'adaptation technologique sont les moteurs de la croissance de la productivité et par suite de la croissance à long terme d'un pays ou d'un secteur de l'économie. À ce titre, elles expliquent les différences observées, à la fois en niveaux de PIB par tête et en taux de croissance (à court et à moyen termes) d'un

---

<sup>150</sup> Aghion, Philippe, et Cohen, Élie, (2004), *Éducation et croissance*, Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française, Rapport N° 46, page 17.

<sup>151</sup> Benhabib et Spiegel (1994) utilisent le logarithme du nombre d'années d'éducation dans une version macroéconomique de l'équation de Jacob Mincer, alors qu'il faut simplement utiliser le nombre d'années.

pays à l'autre par les différences dans les systèmes et politiques de la recherche-développement et dans les systèmes éducatifs.

Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) considèrent que l'éducation et la recherche sont facteurs de croissance dans tous les pays quel que soit leur niveau de développement technologique. Néanmoins, ils font l'hypothèse que les ressorts économiques et institutionnels de la croissance diffèrent d'un pays à un autre selon le positionnement de ce dernier par rapport à la frontière technologique<sup>152</sup>. Ainsi, dans un pays proche de la frontière technologique, l'éducation augmente l'offre de chercheurs ou développeurs potentiels ce qui réduit par la suite les coûts de la recherche-développement. Dans un pays où les secteurs sont moins développés, l'éducation et la recherche-développement facilitent l'adoption et l'adaptation locale de nouvelles technologies existant dans les pays plus avancés.

Christian de Boissieu (2010) partage aussi cet avis puisqu'il explique qu'un pays loin de la frontière technologique doit préférer l'imitation et le rattrapage en leurs efforts financiers sur l'enseignement primaire et secondaire. À l'inverse, un pays proche de la frontière technologique doit mettre l'accent sur l'innovation, la créativité et la recherche et développement. Il est obligé de privilégier l'enseignement supérieur, les passerelles entre celui-ci et la recherche, etc.

Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) soulignent la complémentarité entre l'éducation et le progrès technique et suggèrent quatre mesures caractérisant une bonne politique de croissance : subventionner la recherche-développement ou l'équipement de laboratoires ; proposer une politique adaptée des droits de propriété sur l'innovation ; améliorer la qualité du système éducatif et réduire les rigidités qui peuvent exister sur le marché du travail qualifié en améliorant la qualité et la diffusion de l'information.

## **2) - Effet de l'éducation et de la croissance sur les inégalités salariales**

Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) mettent en exergue la relation entre éducation, croissance et inégalités de salaires. La croissance est souvent génératrice d'inégalités de

---

<sup>152</sup> Maurice Lévy et Jean-Pierre Jouyet (2010) définissent la frontière technologique comme étant l'ensemble des technologies les plus efficaces et les plus récentes dans le(s) pays leaders(s). À ce titre, ils considèrent que l'économie française, comme la plupart des autres pays de l'OCDE, a rattrapé son retard technologique par rapport aux États-Unis, et atteint un niveau de productivité, sinon comparable, en tout cas assez proche.

salaires entre travailleurs qualifiés et non qualifiés, entre ceux qui s'adaptent rapidement aux nouvelles technologies et ceux qui ne s'adaptent pas ou moins rapidement. En augmentant l'offre relative de travail qualifié, l'éducation a pour effet d'une part, de réduire ces inégalités de salaires en réduisant la prime à la qualification c'est-à-dire le salaire relatif des travailleurs les plus qualifiés, et d'autre part, d'augmenter les incitations à la recherche-développement. Ainsi, une offre de travail qualifié plus abondante incite les entreprises à introduire de nouvelles machines et de nouvelles formes d'organisation de la production. Daron Acemoglu (1998 et 2002) décrit parfaitement ce qui a lieu d'appeler « effet d'innovation induite ». Pour Philippe Aghion et Élie Cohen (2004), c'est ce second effet qui permet d'expliquer l'augmentation observée des inégalités de salaires entre travailleurs qualifiés et non qualifiés de nombreux pays à hauts revenus, comme par exemple, les États-Unis et le Royaume-Uni, depuis le début des années quatre-vingt.

En outre, Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) pensent que les inégalités de salaires peuvent persister si le système éducatif ne s'adapte pas à la demande d'éducation des travailleurs moins qualifiés induite par une augmentation de la prime de qualification. Seule, une politique d'éducation favorisant la mobilité d'un secteur à un autre, d'une activité à une autre, tendrait à réduire ces inégalités. La mesure adéquate passe obligatoirement par la réduction de la prime à l'adaptabilité rapide aux nouvelles technologies.

### **3) – Le concept d'institutions appropriées**

S'appuyant sur les travaux d'Alexander Gerschenkron (1962) et s'inspirant de ceux de Daron Acemoglu, Philippe Aghion et Fabrizio Zilibotti (2002), Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) proposent un cadre théorique enrichi pour expliquer le rôle de l'éducation dans la croissance économique. Si l'approche de Nelson-Phelps (1966) s'est révélée très pertinente pour appréhender ce rôle, elle n'en demeure pas moins insuffisante puisqu'elle met sur un même plan toutes les années d'enseignement et ne fait pas de différence entre l'innovation à la frontière et l'imitation de technologies plus avancées. Ce n'est pas le cas d'Alexander Gerschenkron (1962) qui défend la thèse selon laquelle les économies relativement attardées peuvent rattraper les pays les plus avancés en se dotant d'institutions appropriées. Mais, ces institutions susceptibles de favoriser la croissance à un stade relativement précoce de développement économique peuvent avoir l'effet inverse à un stade plus avancé. Philippe Aghion, Daron Acemoglu et Fabrizio Zilibotti (2002) présentent plusieurs exemples



d'institutions qui favorisent ou tout au moins n'entravent pas la croissance dans les pays loin de la frontière technologique, mais finissent par devenir un obstacle à la croissance lorsque le pays s'en rapproche suffisamment.

Pour Philippe Aghion et Élie Cohen (2004), la principale contribution théorique de Philippe Aghion, Daron Acemoglu et Fabrizio Zilibotti (2002) réside dans l'intégration de l'idée d'institutions appropriées, chère à Alexander Gerschenkron, dans le contexte d'un modèle de croissance. Ils apportent des fondements institutionnels à la croissance économique. À partir de cette nouvelle théorie institutionnelle de la croissance, il est possible de dégager deux idées importantes :

- La croissance de la productivité est affectée par différents types de politiques structurelles (éducation, politique industrielle, politique de la concurrence...), selon la position du pays par rapport à la frontière technologique.
- La distance d'un pays à la frontière technologique affecte le type d'organisations (taille, organisation interne, et financement des entreprises ; organisation des marchés et du système financier...) observé dans ce pays.

Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) proposent un modèle qu'ils vont appliquer à la politique éducative avec plus ou moins de succès.

Considérons une économie composée de plusieurs pays. Dans chaque pays, un bien final est produit en utilisant un continuum de biens intermédiaires selon la fonction de production :

$$y_t = \int_0^1 A_t(i)^{1-\alpha} x_t(i)^\alpha di,$$

où  $A_t(i)$  est le niveau de productivité du secteur  $i$  durant la période  $t$ ,  $x_t(i)$  est le flux de bien intermédiaire  $i$  utilisé dans la production de bien final pendant la période  $t$  et  $\alpha$  est un nombre compris entre zéro et un.

Chaque bien est produit par un monopole local ou « producteur intermédiaire ». Chaque producteur intermédiaire a besoin d'une unité de bien final utilisé comme capital pour produire une unité de bien intermédiaire.

Supposons que le secteur final soit concurrentiel, de sorte que tout producteur intermédiaire  $i$  vend au secteur final à un prix égal à la productivité marginale du facteur  $x_t(i)$ . Si le producteur choisit sa production  $x_t(i)$  de façon à maximiser son profit

$$p_t(i)x_t(i) - x_t(i),$$

où,

$$p_t(i) = a(A_t(i)/x_t(i))^{1-\alpha}.$$

Il s'ensuit que le profit d'équilibre du monopole  $i$  s'exprime sous la forme simple :

$$\pi_t(i) = \delta A_t(i),$$

où  $\delta$  est une constante qui dépend seulement de  $a$ .

Notons la productivité moyenne dans le pays à la date  $t$  :

$$A_t \equiv \int_0^1 A_t(i) di.$$

Supposons que la productivité à la frontière technologique mondiale à la période, notée  $A_t^{max}$  croît au taux constant  $g$  d'une période à l'autre et notons  $a_t = A_t/A_t^{max}$ , la proximité du pays à la frontière technologique à la date  $t$ . Pour un pays loin de la frontière technologique,  $a$  est proche de zéro, tandis que pour un pays proche de la frontière,  $a$  est proche de 1.

En début de période  $t$ , tout producteur intermédiaire peut améliorer sa productivité de deux manières :

- Il peut imiter la technologie frontière existante en début de période,  $A_{t-1}^{max}$ .
- Il peut innover en améliorant la technologie locale existante,  $A_{t-1}$ .

Supposons que la productivité de la firme  $i$  en fin de période  $t$  s'exprime sous la forme :

$$A_t(i) = \eta A_{t-1}^{max} + \gamma A_{t-1},$$

où  $\eta A_{t-1}^{max}$  et  $\gamma A_{t-1}$  font respectivement référence à la composante imitation et innovation du processus de croissance de la productivité. En divisant les deux membres de cette équation par  $A_t^{max}$ , en intégrant sur l'ensemble des secteurs, et en utilisant le fait que la productivité de la

frontière croît au taux  $\gamma$  d'une période sur l'autre, il est possible d'obtenir une relation linéaire entre la proximité à la frontière  $a$ , à la date  $t$  et la distance à la frontière  $a_{t-1}$ , à la date  $t - 1$  :

$$a_t = \frac{1}{1+g} (\eta + \gamma a_{t-1}).$$

Ainsi, l'importance relative de l'innovation pour la croissance de la productivité augmente lorsque :

- Le pays s'approche de la frontière technologique c'est-à-dire que  $a_{t-1}$  s'approche de 1.
- Une révolution technologique, comme la révolution des NTIC, augmente le poids de l'innovation, c'est-à-dire augmente  $\gamma$ .

Dès lors, il est facile de concevoir une théorie des institutions appropriées en relation avec la croissance. Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) terminent par cinq principes simples à appliquer par tout pays voulant favoriser l'innovation :

- Mettre en place des institutions basées sur le marché et la flexibilité.
- Augmenter le rôle des marchés financiers par rapport aux banques.
- Favoriser la concurrence et l'entrée de nouvelles firmes sur le marché des produits notamment à travers l'ouverture commerciale afin de faciliter la sélection des meilleurs projets.
- Permettre une plus grande flexibilité sur le marché du travail pour faciliter la sélection d'employés talentueux et/ou adaptés aux nouvelles technologies.
- Évoluer vers un tissu industriel avec des entreprises moins intégrées verticalement pour favoriser l'esprit d'initiative et d'entreprise à la base.

En définitive, Philippe Aghion et Élie Cohen (2004) confèrent un rôle universel et positif pour la croissance aux institutions telles que la protection des droits de propriété, la stabilité macroéconomique, des systèmes d'éducation et de santé consolidés capables de créer un climat favorable aux investissements dans un contexte concurrentiel.

## **B – Les limites des nouveaux apports théoriques**

Les limites des nouveaux apports théoriques portent pour l'essentiel sur le rôle que peuvent tenir réellement les variables institutionnelles dans les modèles économiques. Elles

interpellent aussi sur les effets de l'ouverture et la mondialisation dans la croissance économique.

### **1) - Les institutions et la croissance**

Les institutions sont des contraintes qui structurent les interactions humaines. Ces échanges humains sont contraints par des règles technologiques, informelles (sanctions, tabous, coutumes, traditions, codes de conduites) ou formelles (constitutions, lois, droits de propriétés), c'est-à-dire par les institutions.

Alice Sindzingre (2006) fait le constat que la montée en puissance du concept d'institution dans l'économie du développement a réactivé l'étude des relations entre institution et croissance. Comme les recherches analytiques ou qualitatives paraissaient moins convaincantes, elles ont cédé la place à des études économétriques réalisées à partir de données empiriques. Ainsi, dans les années quatre-vingt-dix, les études basées sur les régressions de croissance en coupe transversale (cross-country) se sont multipliées. Elles incluent dans les modèles de croissance au côté des variables économiques traditionnelles comme l'investissement, ou des politiques économiques comme l'approfondissement financier ou l'ouverture commerciale, des variables institutionnelles comme facteurs explicatifs de la croissance et des différentiels de croissance entre pays. Mais, les variables institutionnelles sont diverses, difficiles à définir, à rassembler et à utiliser dans certains pays en développement.

De fait, ces analyses fondées sur les régressions ont été largement critiquées. Il leur est reproché notamment la manière dont ils définissent le concept d'institution et le caractère peu robuste des méthodologies employées. D'une part, les définitions de nombreuses variables institutionnelles telles que les droits de la propriété, la régulation de l'environnement des affaires, la démocratie, l'État de droit, les libertés politiques ou économiques, ou enfin la responsabilité, la légitimité ou la crédibilité, et la représentativité des gouvernements restent problématiques. La dimension historique et la dépendance au contexte de ces définitions obligent à définir à leur tour d'autres variables institutionnelles. Ainsi, prendre en compte les notions de représentativité ou de responsabilité d'un gouvernement implique de définir vis-à-vis de qui. Prendre en compte leur organisation nécessite de définir via quelles institutions elles sont assurées. Au final, les variables institutionnelles sont notoirement difficiles à définir

et à isoler, de même qu'elles sont exposées à de sérieux problèmes d'endogénéité. D'autre part, les variables utilisées pour approximer les institutions posent aussi quelques problèmes. Elles n'ont parfois qu'un rapport très indirect avec ce qu'elles sont censées approximer. Elles sont davantage soumises à des impératifs de modélisation et de quantification qu'elles ne reflètent les faits.

Collecter des données qualitatives comme les variables institutionnelles qui varient dans le temps et selon les perceptions individuelles représente une difficulté majeure. Or, pour valider un modèle et des régressions de croissance, il est indispensable de disposer de bases de données empiriques fiables. Toutefois, il faut reconnaître aussi que bon nombre de pays en développement ont d'excellentes bases de données.

Alice Sindzingre (2006) relève que ces études économétriques ont donné lieu à de vifs débats, à la mesure des enjeux politiques. Les gouvernements et les donateurs adoptent des stratégies différentes selon les variables jugées déterminantes pour la croissance. Certains vont privilégier la qualité des institutions ou des réformes purement économiques alors que d'autres vont s'attaquer aux causes structurelles, comme par exemple l'enclavement, le déficit en infrastructures ou bien des dotations inégales en facteurs, les stocks de capital physique ou humain.

En définitive, Alice Sindzingre (2006) pose un regard critique sur la littérature qui tente d'expliquer les liens très complexes entre institutions, régimes politiques, croissance et pauvreté surtout lorsqu'elle considère uniquement les institutions politiques formelles. En outre, les analyses menées accordent une importance excessive aux formes des institutions. La présence d'institutions démocratiques formelles donne peu d'informations et de garanties sur les processus réellement en œuvre.

## 2) – Mondialisation<sup>153</sup>, globalisation<sup>154</sup> et la croissance

Le processus de mondialisation continue de susciter la controverse. Les tenants de la mondialisation soutiennent que ce phénomène favorise la croissance alors que ses opposants sont d'avis que les coûts d'adaptation à payer pour s'intégrer dans l'économie mondiale sont trop élevés. Ils affirment même que la pauvreté et les inégalités se sont accrues pendant la période de mondialisation accélérée des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. C'est le cas de Robert Wade (2004) qui envisage la globalisation, dans sa dimension ouverture commerciale, comme responsable d'un accroissement de la pauvreté et des inégalités entre le pays et ou entre pays. D'autres chercheurs, comme Dani Rodrik (1999), demeurent sceptiques sur la robustesse des corrélations positives entre ouverture commerciale et croissance. Ils soulignent que la libéralisation peut s'avérer néfaste pour la croissance, car elle peut inhiber les industries naissantes et les processus d'apprentissage (learning-by-doing). À l'inverse, de nombreux autres chercheurs, notamment au sein du Fonds monétaire international arguent que l'impact négatif de la globalisation n'est pas empiriquement démontré. Nombre d'entre-eux voient même la globalisation comme une opportunité positive pour la réduction de la pauvreté.

En réalité, pour Ajit Singh Bhalla (1998) l'absence de consensus quant aux conséquences de la mondialisation sur la croissance provient de la difficulté habituelle de cerner les causes lorsqu'un certain nombre de forces interviennent simultanément. La mondialisation est un processus de changement en évolution constante. Dans ces circonstances, il est difficile de se tourner vers une approche contrefactuelle pour isoler les effets antérieurs et postérieurs à la mondialisation d'autant plus qu'il existe plusieurs vagues de mondialisation amorcées au XIX<sup>ème</sup> siècle et au début du XX<sup>ème</sup> siècle. La plupart des théories suppose une mondialisation complète impliquant la mobilité totale de tous les facteurs de production, de travail et de capital. Or, dans les faits, une telle mondialisation est impossible. La libre circulation du capital ne s'accompagne pas de la libre circulation de la main-d'œuvre ni de l'intégration des marchés du travail. La simple théorie ne parvient pas à

---

<sup>153</sup> « La mondialisation se définit comme l'augmentation des échanges internationaux de biens et de services et des mouvements de capitaux et de personnes. », extrait de l'article de Terfous Nadia, (2006), « Mondialisation et marché du travail dans les pays développés », *Économie et Prévisions*, 2006/1, N° 172, page 117.

<sup>154</sup>. « La globalisation fait référence à un système-monde au-delà des relations internationales, au-delà de la mondialisation, un fait social total au sens propre du terme, un référent en soi », disponible sur le site URL : <http://www.unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/thèmes/international/migration/glossary/globalisation>, consulté le 10 avril 2017.

prédire de façon fiable les effets de la mondialisation. Toutefois, il conçoit que le caractère incomplet de la mondialisation exacerbe les inégalités internationales existantes.

En exposant les arguments des uns et des autres, Serge d'Agostino (2002) montre que la mondialisation est un phénomène complexe qui continuera encore d'opposer les partisans du libre-échange et ceux du protectionnisme. Il conclut néanmoins que les pays ne sont pas confrontés à la seule alternative consistant dans le choix entre la soumission totale à un marché qui tend à devenir mondial, au point de pouvoir évincer l'État, et un interventionnisme niant toute vertu aux mécanismes de marché. Il considère que de nombreuses options intermédiaires existent afin de favoriser une meilleure efficacité entre le marché et l'État. Seules leurs modalités peuvent varier selon le lieu et l'époque. Ce qui demeure important, c'est la préservation du respect et la dignité humaine.

Quoiqu'il en soit, la mondialisation affecte l'offre des facteurs de production. Selon la théorie des échanges internationaux de Heckscher-Ohlin<sup>155</sup>, la liberté des échanges diminue le prix du facteur en abondance utilisé de façon intensive (exemple : le travail non qualifié) et augmente celui du facteur rare utilisé de façon intensive (exemple : le travail qualifié). Elle influe sur la répartition des revenus en diminuant la rémunération réelle des salariés peu qualifiés du pays développé, ce qui entraîne un accroissement des différentiations salariales. En revanche, les salaires des travailleurs peu qualifiés progressent dans le pays en développement, ce qui réduit les inégalités salariales. Toutefois, les constatations empiriques ne confirment pas les prédictions théoriques de Heckscher-Ohlin du fait de l'existence des imperfections entravant le jeu des marchés et de la lenteur des ajustements.

Aussi, la nouvelle théorie du commerce international<sup>156</sup> qui regroupe les travaux sur le progrès technique, les rendements croissants et la différenciation des produits met en évidence que les gains obtenus ne sont pas incompatibles avec une progression des écarts de salaire entre travailleurs qualifiés et peu qualifiés des pays développés. Toutefois, les salaires des travailleurs peu qualifiés peuvent augmenter sous l'effet positif des économies d'échelles mais les travailleurs qualifiés restent ceux qui gagnent le plus.

---

<sup>155</sup> Théorie traditionnelle des avantages comparatifs qui s'applique surtout au commerce entre les pays développés et les pays en voie de développement, dans des modèles de concurrence parfaite.

<sup>156</sup> La nouvelle théorie du commerce international s'applique davantage aux échanges entre les pays développés dans les modèles de concurrence imparfaite.

À partir de l'analyse des théories de la croissance, la question pertinente qu'il convient de se poser est la suivante : quelles théories s'appliquent dans les DFA ?

Au cours de ces deux dernières décennies, les départements français d'Amérique ont affiché des taux de croissance du PIB parmi les plus élevés des régions française. Les principaux moteurs de la croissance sont d'une part, les dépenses publiques (dépenses d'investissement, sociales, fiscales) réalisées dans un souci de rattrapage vis-à-vis de la France métropolitaine, et d'autre part, l'évolution démographique entraînant à la hausse la consommation des ménages. Ainsi, le modèle économique ultramarin met en évidence l'influence positive des dépenses publiques productives, et des politiques d'éducation et de formation sur le rythme de la croissance. Il montre aussi sa singularité à savoir un modèle dont la croissance se réalise uniquement sur le développement de son marché intérieur.

En définitive, les DFA se caractérisent par un modèle économique centré sur lui-même et pas totalement endogène car dépendant des transferts publics provenant de France métropolitaine. La seconde question qu'il convient de se poser est celle de savoir si ce modèle est tenable à long terme.

## *Section 2 : SALAIRE MINIMUM ET CROISSANCE*

François Eyraud et Catherine Saget (2005) s'étonnent du « rôle multiple que les gouvernements font jouer au salaire minimum dans leur politique économique et sociale. Selon la situation sociale du moment, il interviendra dans la politique anti-inflationniste, dans la politique de l'emploi, dans la redistribution des revenus ou la lutte contre la pauvreté »<sup>157</sup>.

Cette section s'intéresse justement aux effets du salaire minimum sur la croissance et le bien-être dans les régions d'Outre-mer. Dans un premier temps, elle propose une analyse comparée des données macroéconomiques disponibles pour les départements français d'Amérique. Dans un second temps, elle présente un modèle théorique qui montre qu'en présence d'externalités positives associées à l'accumulation du capital humain, le salaire minimum peut accentuer cette accumulation et avoir des conséquences favorables sur la croissance et le bien-être.

---

<sup>157</sup> Eyraud, François, et Saget, Catherine (2005), *L'essentiel sur les salaires minimums dans le monde*, La Documentation Française, Paris, page 105.



## I - LA CROISSANCE DANS LES DÉPARTEMENTS FRANÇAIS D'AMÉRIQUE

Les départements d'Outre-mer évoluent dans un environnement économique et social protecteur orchestré par une métropole éloignée. À ce titre, tous les efforts de ces dernières décennies ont porté sur le rattrapage dont l'objectif premier est de hisser ces régions insulaires au niveau des autres départements métropolitains. L'achèvement de l'alignement du SMIC (au 1<sup>er</sup> janvier 1996), les politiques de transfert et de défiscalisation initiées au milieu des années quatre-vingt, la revalorisation des minima sociaux (alignement du RMI en 2002, de l'API en 2007 et mise en place fin 2001 du revenu de solidarité) favorisent ainsi le dynamisme du marché intérieur protégé des influences extérieures par des prix élevés.

Toutefois, nombreux sont ceux qui pensent que les départements d'Outre-mer sont des économies artificielles et sous perfusion. Jean-David Naudet (2007) les qualifie même d'économies sous serre. Et Jean-Michel Debrat (2007) explique que si le mode de développement introverti a favorisé un dynamisme économique fort et une hausse du niveau de vie, la croissance tirée par le phénomène de rattrapage est en train de s'essouffler.

Aussi lorsqu'au cours des années 2000 apparaissent les premiers essoufflements de la croissance plusieurs questions autour des transferts voient le jour. Ces transferts constituent-ils toujours la source première de la croissance économique? Ne sont-ils pas par ailleurs responsables de distorsions sur le fonctionnement de l'économie? Ne conduisent-ils pas à un comportement de déresponsabilisation? La situation actuelle basée sur une attente croissante de transferts est-elle soutenable? Toutes ces interrogations ne doivent pas occulter le fait que les transferts sont souvent la conséquence de la législation sociale nationale appliquée avec la même équité en Outre-mer.

Par ailleurs, la crise sociale de la fin de la décennie, dans un contexte de crise financière internationale, révèle une crise structurelle marquée par des inégalités qui nécessitent de trouver de nouveaux moteurs à la croissance. Ces moteurs seront basés sur une meilleure répartition des fruits de la croissance qui devra être plus riche en emploi et anticiper le fort vieillissement de la population en cours.

## A – Les leviers de la croissance

La croissance économique désigne la variation de la production de biens et services dans une économie généralement sur le long terme.

Selon François Perroux, « *la croissance correspond à l'augmentation soutenue pendant une ou plusieurs périodes longues, d'un indicateur de dimension, pour une nation, le produit global net en termes réels* »<sup>158</sup>.

### 1) - Mesure de la croissance

En France, l'indicateur dominant pour apprécier le taux de croissance de l'économie est le PIB (produit intérieur brut). C'est un concept synthétique qui se définit selon trois optiques différentes : l'optique de la production ; l'optique de la demande et l'optique des revenus.

1.  $PIB =$   
*somme des valeurs ajoutées +*  
*impôts sur les produits – subventions à l'importation.*
2.  $PIB =$   
*Dépenses de consommation finale + Formation brute de capital fixe +*  
*exportations – importations.*
3.  $PIB =$  *Rémunération des salariés + Excédent brut d'exploitation +*  
*revenus mixtes + impôts (sur la production et les importations) –*  
*subventions.*

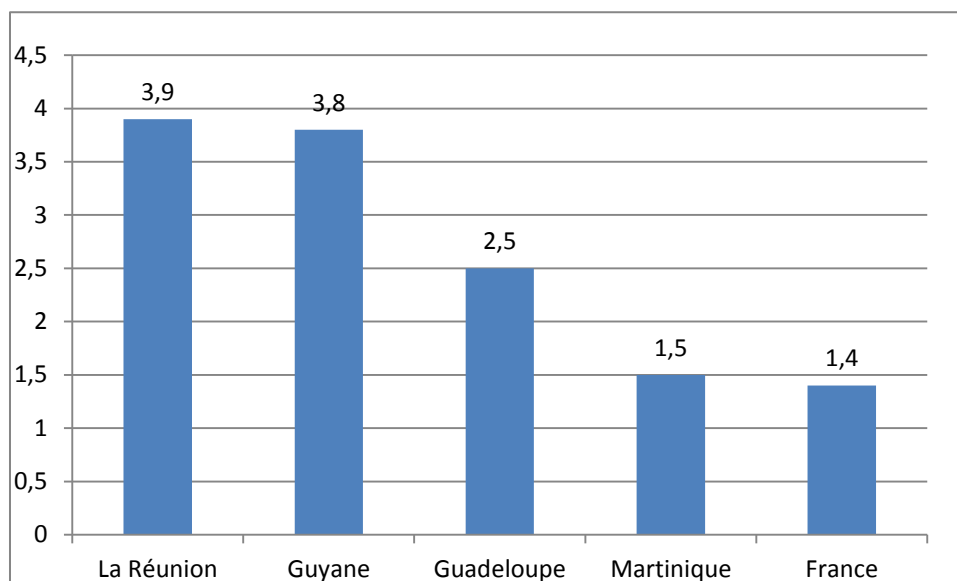
L'évaluation des opérations est effectuée en termes bruts (y compris les amortissements). Le PIB est exprimé en volume, c'est-à-dire en prix constant :

$$PIB \text{ volume} = \frac{PIB \text{ en valeur}}{Indice \text{ des prix}} \times 100.$$

---

<sup>158</sup> Perroux, François, (1969), *Économie du XX<sup>e</sup> siècle*, Presses Universitaires Françaises, page 304.

**Graphique 51 : Variation annuelle moyenne du PIB en valeur entre 1999 et 2009**



Source : INSEE, comptabilité nationale (France), comptes régionaux (DOM).

Il est important de noter que le changement de base de 1993 de l'INSEE a conduit à une remontée de 35% du PIB des Antilles (Voir Annexe 6). En outre, l'inflation était nettement plus élevée avant les années quatre-vingt-dix. Le partage volume prix n'existe que pour les comptes rapides.

Cependant, la mesure du PIB présente des limites en tant qu'indicateur économique. Les critiques émises à son encontre se résument par le fait qu'il reflète de moins en moins les enjeux majeurs auxquels nos sociétés sont confrontées. Il exclut ainsi tout ce qui ne fait pas l'objet d'une valorisation marchande, mais qui contribue pourtant au bien-être individuel et collectif : la production domestique, les soins prodigués aux proches, les activités citoyennes. Il repose sur une unité de compte (la monnaie) alors que le prix d'un bien ou d'un service n'indique pas tout de sa valeur. La valeur monétaire n'est pas la valeur d'usage, mais la valeur d'échange. Le marché n'étant pas parfait, les prix peuvent être trompeurs et ne pas bien renseigner sur la rareté d'un bien ou sur l'utilité qu'une activité procure. Il ne tient pas compte du « service » rendu par toutes les ressources naturelles gratuites. Enfin, comme le souligne le rapport de Joseph Stiglitz (2011), c'est un indicateur macro-économique qui ne donne aucune indication sur l'évolution des inégalités.

Le PIB ignore les ponctions que la production opère sur le patrimoine naturel et qui conduisent à la dégradation de l'environnement et à l'épuisement des ressources non renouvelables. C'est un indicateur de flux de production, non de stock de richesses. Il mesure

une production brute et ne tient pas compte de « l'amortissement » du capital naturel non évaluable monétairement. En revanche, il compte positivement les dépenses nécessaires pour compenser les dommages que la production occasionne. Il faudrait déduire du PIB tous les éléments qui constituent des nuisances pour l'homme, une destruction du capital, ou altèrent les richesses du pays ou le bien-être sociétal.

Valérie Charolles (2008) expose très clairement la non pertinence du PIB comme mesure même de la production. Le rôle économique de l'État, l'accélération du cycle de vie des produits sous l'effet des changements technologiques, l'investissement immatériel : autant de réalités mal prises en compte dans la comptabilité nationale et qui biaisent la mesure de la croissance et faussent les comparaisons entre pays. Dominique Méda (2009) trouve dommageable d'assimiler le progrès à la croissance du PIB. Elle pense que « *quantifier ne signifie pas tout convertir en unité monétaire, mais faire un inventaire, par exemple de nos ressources physiques* »<sup>159</sup>.

Les critiques du PIB remontent aux années soixante-dix avec les premières tentatives de construction d'indicateurs alternatifs. L'émergence de la notion de développement durable, dans les années quatre-vingt, a provoqué un changement de paradigme au sein de la communauté internationale. Actuellement, celle-ci s'interroge sur le fait « d'aller au-delà du PIB » comme l'ont préconisé le rapport Brundtland en 1987, le Sommet de la Terre de Rio, en 1992 et la Commission européenne en 2007. Néanmoins, remplacer le PIB n'est pas chose facile car construire d'autres mesures implique de s'entendre sur une multitude de questions : Quoi mesurer ? Comment mesurer ? Qui décide ?

### Tableau 87 : Des indicateurs synthétiques

<b>Indice de développement humain (IDH)</b>	Indicateur pionnier du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), il combine trois critères : le PIB par habitant, l'espérance de vie à la naissance et le niveau d'instruction (taux de scolarisation et taux d'alphabétisation des adultes).
<b>Épargne nette ajustée ou « épargne véritable »</b>	Mis au point par la Banque mondiale, cet indicateur de soutenabilité permet d'exprimer la variation du capital économique, humain et naturel d'un pays à l'issue d'un cycle de production. Un taux d'épargne net ajusté négatif signifie un déclin de la richesse totale.
<b>Empreinte écologique</b>	Lancée par des Organisations Non Gouvernementales (ONG), réunies au sein du Global Footprint Network, elle évalue l'impact de la consommation d'une population donnée selon la surface du sol et d'océan nécessaire pour la produire et pour assimiler les déchets qu'elle génère. C'est un indicateur de soutenabilité.
<b>Indicateur de progrès véritable (IPV)</b>	Proposé par l'Institut américain Redefining Progress, il permet de prendre en compte les externalités sociales et environnementales négatives liées à la progression de la production.

Source : recherches documentaires.

<sup>159</sup> Propos extraits de la revue *Alternatives Économiques*, N° 283, septembre 2009, page 57.

Tous ces indicateurs ont en commun d'exhiber une hiérarchie des pays ou un profil temporel différent de ceux du PIB. Mais au-delà, leur message ne converge pas toujours. L'épargne nette ajustée et l'empreinte écologique sont deux indicateurs de soutenabilité qui renvoient des messages très différents, voire contradictoires. L'empreinte écologique porte sur la consommation, non sur la production comme l'épargne nette ajustée. Cette dernière valorise faiblement les dommages à l'environnement et considère les différents capitaux comme substituables : la croissance du capital économique ou humain peut compenser la baisse du patrimoine naturel. En définitive, la mesure parfaite, celle qui saisirait l'intégralité du réel et mettrait fin à toutes les discussions, n'existe pas.

#### **a) - Le PIB par habitant**

Le PIB par habitant décrit une situation moyenne. Il ne constitue pas un indicateur de revenu ou de pouvoir d'achat. Il ne tient pas compte de la redistribution des revenus ni de la composition des ménages. Il mesure juste l'effet de l'accroissement de la population sur la création de richesse produite. Il est utilisé pour mesurer le niveau de vie des habitants. En revanche, il ne permet pas d'apprécier la qualité de vie.

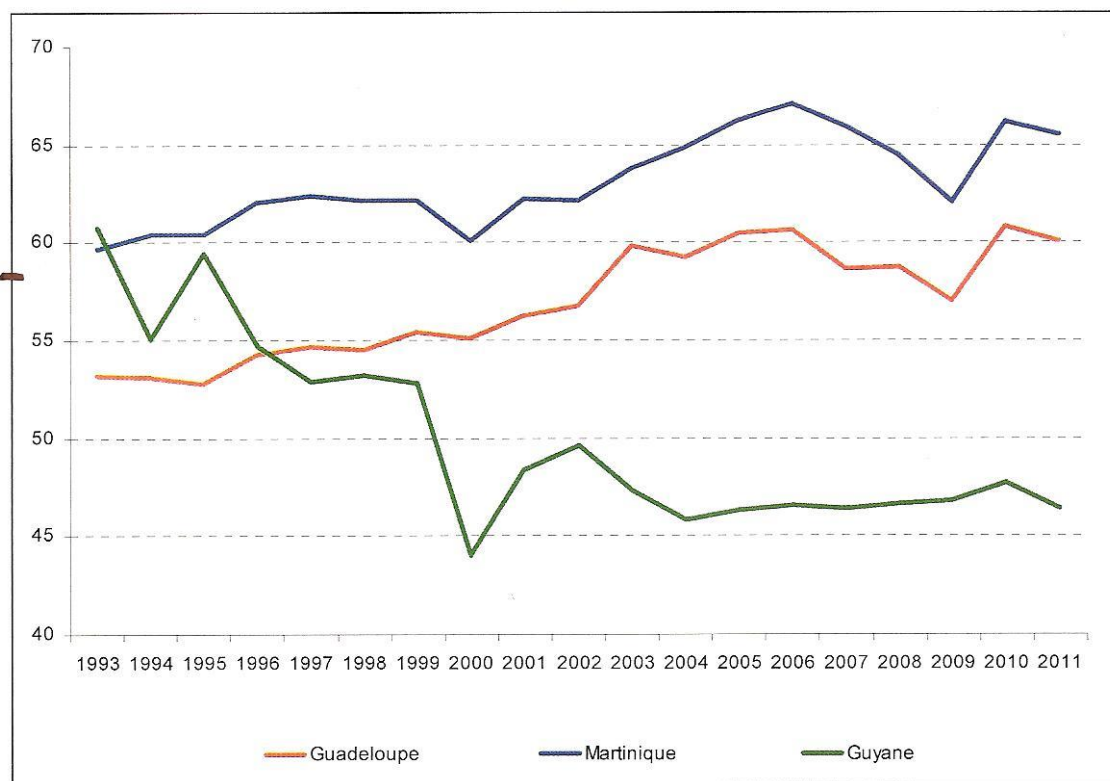
Claude Parain (2012) souligne que malgré le dynamisme de ces dernières années, le PIB par habitant de l'ensemble de l'Outre-Mer reste inférieur au niveau moyen français. Ainsi, il s'élève à 17 300 euros en 2009, soit 58% du PIB par habitant national, et se situe au-dessous de celui de la région la plus pauvre en France métropolitaine<sup>160</sup>.

Les auteurs du dossier « Guyane, un développement sous contraintes » affirment que dopée par la réussite des activités spatiales en 1993, l'économie guyanaise était la plus avancée en termes de richesses créées : son PIB par habitant égalait celui de la Martinique et devançait ceux de la Guadeloupe et de La Réunion respectivement de 12 et 21 points. À cette époque, il s'établissait à 62% du PIB par tête français, alors qu'en 2006, il n'est plus que de 49%. La richesse produite par habitant est plus faible en Guyane et les prix plus élevés que dans les autres régions. (Voir Annexe 7)

---

<sup>160</sup> La Picardie est la région métropolitaine dont le PIB est le plus faible (22 900 euros, en 2009).

**Graphique 52 : Évolution des PIB par habitant des DFA, unité % du PIB national**



Source : INSEE, comptes économiques.

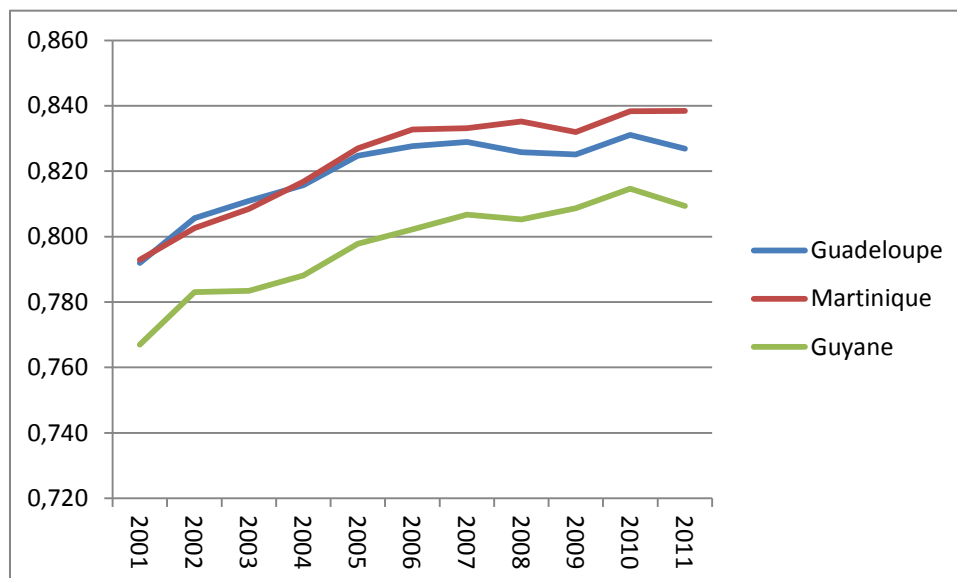
Claude Parain et Sébastien Merceron (2013) confirment la faiblesse du PIB par habitant de la Guyane qui est toujours en net recul par rapport aux autres régions. Il s'élève à 14 000 euros en 2009, alors qu'en Guadeloupe, il se situe à 18 200 euros et 19 200 euros en Martinique. Ces chiffres demeurent éloignés de ceux de la France métropolitaine pour laquelle, il est comptabilisé un PIB par habitant de 29 900 euros en 2009. Eric Doligé et Michel Vergoz (2014) précisent qu'en 2012, le PIB par habitant de la Martinique et de la Guadeloupe est inférieur respectivement de 31% et 37% à celui de la France métropolitaine. Pour la Guyane, l'écart est de 51%.

#### **b) L'indice de développement humain**

Cet indicateur construit par Amartya Sen en 1990 est privilégié pour les comparaisons internationales de bien-être des populations parce qu'il intègre outre le PIB par habitant, des éléments qualitatifs qui contribuent à la qualité de vie. Son calcul fait appel à quatre

variables : l'espérance de vie à la naissance, la durée moyenne de scolarisation, la durée attendue de scolarisation, et le PIB par habitant en parité de pouvoir d'achat dollars US.

**Graphique 53 : L'IDH des DFA, en 2012**



Source : Calculs de Gérard Forgeot du laboratoire CEREGMIA, Université des Antilles et de la Guyane.

Plus l'IDH est proche de 1, plus le pays est développé au sens de cet indicateur. L'IDH guyanais est en retrait de celui de la Guadeloupe et de la Martinique. Cet écart s'explique surtout par le fait qu'en Guyane la richesse produite par habitant est plus faible et les prix sont plus élevés que les autres régions.

En 2010, selon l'AFD, la valeur de leur IDH place la Guadeloupe (0,822) et la Martinique (0,814) au-dessus du seuil des pays à niveau d'IDH très élevé (0,780) et la Guyane (0,740) parmi les pays à IDH élevé (0,697). Toutefois, ce résultat est obtenu avec une composante « santé » équivalente à celle de la France métropolitaine tandis que pour la composante « éducation » et « économie », l'écart s'élève respectivement à 20% et 45% avec la France métropolitaine. (Lurel, 2016)

## **2) - Une croissance portée par la consommation finale**

Selon les chiffres de l'INSEE, la progression du PIB martiniquais en valeur, qui oscillait entre 5 et 6% au cours des années 1990 jusqu'au début des années 2000, ralentit sensiblement depuis 2007. Jusqu'en 2001, la croissance du PIB est plutôt portée par la

consommation finale des agents économiques. La formation brute de capital fixe (FBCF) gagne en importance de 2003 à 2007. D'ailleurs, c'est elle qui porte la croissance cette dernière année, suite aux dégâts causés par le cyclone Dean et au ralentissement de la demande finale. Á partir de 2008, le renchérissement du prix du pétrole conduit à une forte dégradation du solde extérieur. Puis, la crise sociale de 2009 entraîne une forte baisse de la demande finale, qu'il s'agisse de consommation ou d'investissement. Ce dernier moteur peine à redémarrer sur les années 2010-2011, et la consommation finale augmente peu du fait du tassement du revenu des ménages, et de la compression des dépenses publiques.

Les auteurs du dossier « Guyane, un développement sous contraintes » considèrent que le PIB guyanais a progressé de 3,9% entre 1993 et 2006 par an en termes réels, contre 2,2% par an en moyenne nationale. Ils identifient trois moteurs de la croissance guyanaise : le spatial, la construction et le commerce via la consommation. Toutefois, ils notent que le poids du spatial diminue dans l'économie guyanaise qui est en train de se diversifier. Si dans la période 1965-1975, son poids était de 21% du PIB, atteignant même 28,7% (en 1991), il n'est plus que de 17,6% en 2003. L'activité du centre spatial est assez irrégulière d'une année sur l'autre (4ancements en 2003 contre 12 en 2002).

Selon Claude Parain (2012), les économies Outre-mer sont centrées sur leur marché intérieur. Leur PIB est marqué par le poids élevé de la consommation, une faiblesse des exportations et une importance relative des importations. La consommation finale des ménages et des administrations constitue plus qu'en métropole le moteur principal du développement des économies d'Outre-mer. Son poids dans le PIB dépasse de 20 points le niveau français. Il a tendance à diminuer du fait de la progression de l'investissement. Par ailleurs, il confirme que la situation s'améliore en 2010 aux Antilles-Guyane grâce à la consommation des ménages. De plus en Martinique et en Guyane, la croissance est renforcée par une inflation modérée, favorable au pouvoir d'achat. L'investissement reprend sa progression sans atteindre toutefois les niveaux d'avant crise. Les dépenses touristiques connaissent aussi une embellie aux Antilles.



### 3) - Les investissements

Guillaume Chauvet (1999) indique que sur la période de 1993 à 1995, les entreprises domiennes présentent des taux d'investissement<sup>161</sup> de 21% pour la Guadeloupe et la Martinique et de 22% pour la Guyane, ce qui réduit leurs écarts et favorise le rapprochement de leurs économies.

Antoine Dreyer et Bertrand Savoye (2013) font le constat que de nombreuses mesures spécifiques en faveur des entreprises domiennes ont été prises (ou maintenues lorsqu'elles existaient déjà) pour compenser les principaux handicaps (accessibilité difficile, insularité, éloignement ; étroitesse des marchés ; fortes expositions à de chocs exogènes notamment climatiques) liés à l'ultra-périphéricité de ces régions. Elles ont pour but de soutenir l'investissement (la défiscalisation des investissements productifs), l'emploi (l'exonération partielle des charges sociales), à renforcer et à mieux protéger l'activité locale (TVA non perçue récupérable, octroi de mer) et à stimuler la consommation (absence de TVA ou réduction de taux).

Les mesures évoquées ci-dessus se retrouvent dans les aides accordées par l'Union Européenne à destination des régions ultra-périphériques (RUP) (Document unique de programme (DOCUP) ; Fonds européen de développement régional (FEDER)<sup>162</sup> ; Fonds social européen (FSE) ; Fonds européen d'orientation et de garantie agricole (FEOGA)...), et les différentes lois spécifiques à l'Outre-mer (Loi d'orientation pour l'Outre-mer (LOOM) ; Loi de programme pour l'Outre-mer (LOPOM) édictées par l'État, la plus récente étant la loi pour le développement économique des Outre-mer (LODEOM)<sup>163</sup>. Les contrats de Plan État-Région ou État-Pays complètent ces aides.

Selon les chiffres du CEROM 2008, le taux d'investissement des entreprises guyanaises reste très élevé sur la période de 1993 à 2006. Il s'établit à 28% par an, largement supérieur de 10 points par rapport à la moyenne de la France métropolitaine. En autres, de

---

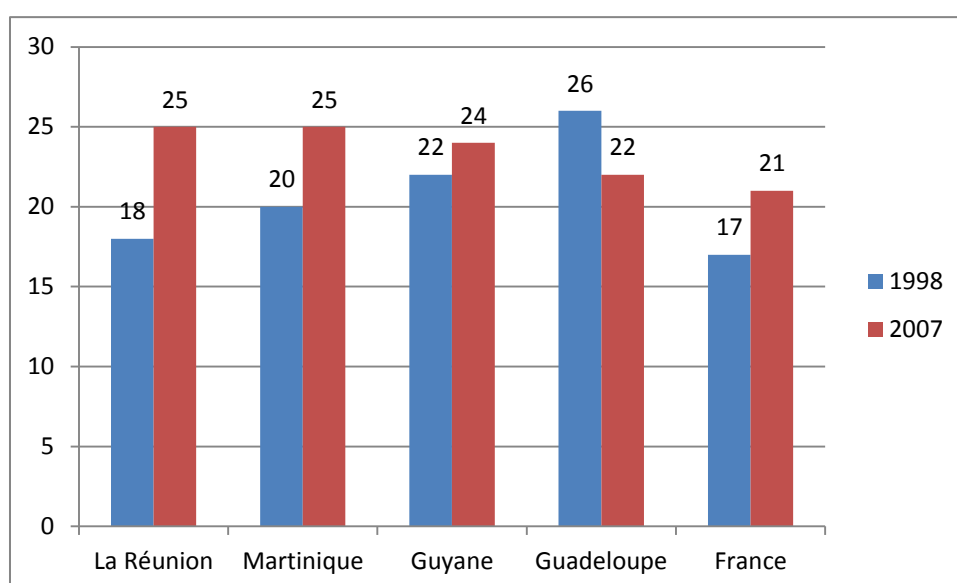
<sup>161</sup> Taux d'investissement = Investissements / Valeur ajoutée brute.

<sup>162</sup> Se référer aux publications de Célimène Fred sur les fonds européens et plus particulièrement sur le FEDER.

<sup>163</sup> La loi de finance 2014 votée le 27 décembre 2013 modifie la fiscalité des contributions patronales aux cotisations de frais de santé mais également les taux d'exonération LODEOM (loi n° 2009-594 du 27 mai 2009, dite loi Jégo) pour les entreprises éligibles au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Cette mesure est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

1998 à 2007, la forte croissance des investissements devient un élément moteur de l'économie ultramarine. En 2007, le poids des investissements dans le PIB est plus important en Outre-mer qu'en France métropolitaine, porté par des mesures d'aide spécifique à l'Outre-mer. Il représente de 22% (en Guadeloupe) à 25% (en Martinique) du PIB contre 21% en France métropolitaine. Le taux d'investissement ( $FBCF/PIB$ ) a augmenté de 4,6 points en Martinique, de 3,4 points en Guyane. À titre de comparaison, le taux d'investissement a augmenté de 3,6 points en France métropolitaine. Il a diminué de 4 points en Guadeloupe sur la même période.

**Graphique 54 : Évolution du taux d'investissement ( $FBCF/PIB$ ), en %**



Source : INSEE, Comptabilité nationale, Comptes régionaux pour les DOM.

Les entreprises et les ménages sont principalement à l'origine de l'investissement. Dans les quatre DOM, la part des sociétés non financières dans l'investissement (FBCF) est prépondérante. En 2007, elle varie entre 35% à La Réunion et 57% en Martinique. Cette part a augmenté en Martinique où elle est passée de 40% en 2000 à 57% en 2007. Ce sont plutôt les sociétés non financières qui construisent les logements collectifs portés par la défiscalisation.

La part de l'investissement des administrations provenant des entreprises individuelles reste faible en Martinique. Elle progresse toutefois en Guadeloupe, en Guyane et à La Réunion.

L'investissement des administrations publiques représente entre 19% et 28% des sommes consacrées à l'investissement total. Il a été particulièrement dynamique à partir de

2002 et correspond au développement des DOM en matière d'équipements (établissements scolaires, hôpitaux, infrastructures routières, portuaires), particulièrement à La Réunion.

Enfin, l'investissement des ménages constitué des achats de biens immobiliers est élevé à La Réunion et en Guadeloupe (28% de l'investissement total de ces DOM). Il répond à la forte demande de logement notamment à La Réunion. En Martinique, la part de l'investissement des ménages est plus faible (12%).

#### **4) - Le secteur tertiaire moteur de la croissance**

Comme le souligne Bénédicte Chanteur (2003), « *Si les activités tertiaires concentrent la plupart des emplois dans toutes les régions de France, c'est encore plus vrai dans les régions d'Outre-mer*<sup>164</sup> ».

Pour l'année 2007, en termes d'emplois et de valeur ajoutée, les activités tertiaires ont été les plus dynamiques. Les secteurs d'activité peuvent être classés en quatre groupes en fonction de leurs évolutions sur la période étudiée.

Les secteurs dynamiques qui ont connu une croissance en emploi et en valeur ajoutée supérieure à la moyenne, sont les services aux entreprises (conseils en gestion, de sécurité, d'entretien, d'information, de communication, d'intérim), les services à la personne et l'immobilier. En lien avec le fort besoin en logement et en infrastructures routières, le secteur du BTP à La Réunion a été également particulièrement dynamique. Les industries agroalimentaires (IAA) en Guadeloupe et les industries (hors IAA) en Guyane et Martinique ont également bénéficié d'une forte croissance.

D'autres secteurs ont été dynamiques en termes de valeur ajoutée mais n'ont pas bénéficié d'une forte croissance de l'emploi. Il s'agit de l'administration, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. Ces secteurs qui répondent aux besoins des populations, regroupent principalement des activités non marchandes mais aussi des activités marchandes en fort développement (entreprises de soutien scolaire par exemple). En Guyane, l'immobilier et les transports appartiennent à ce groupe.

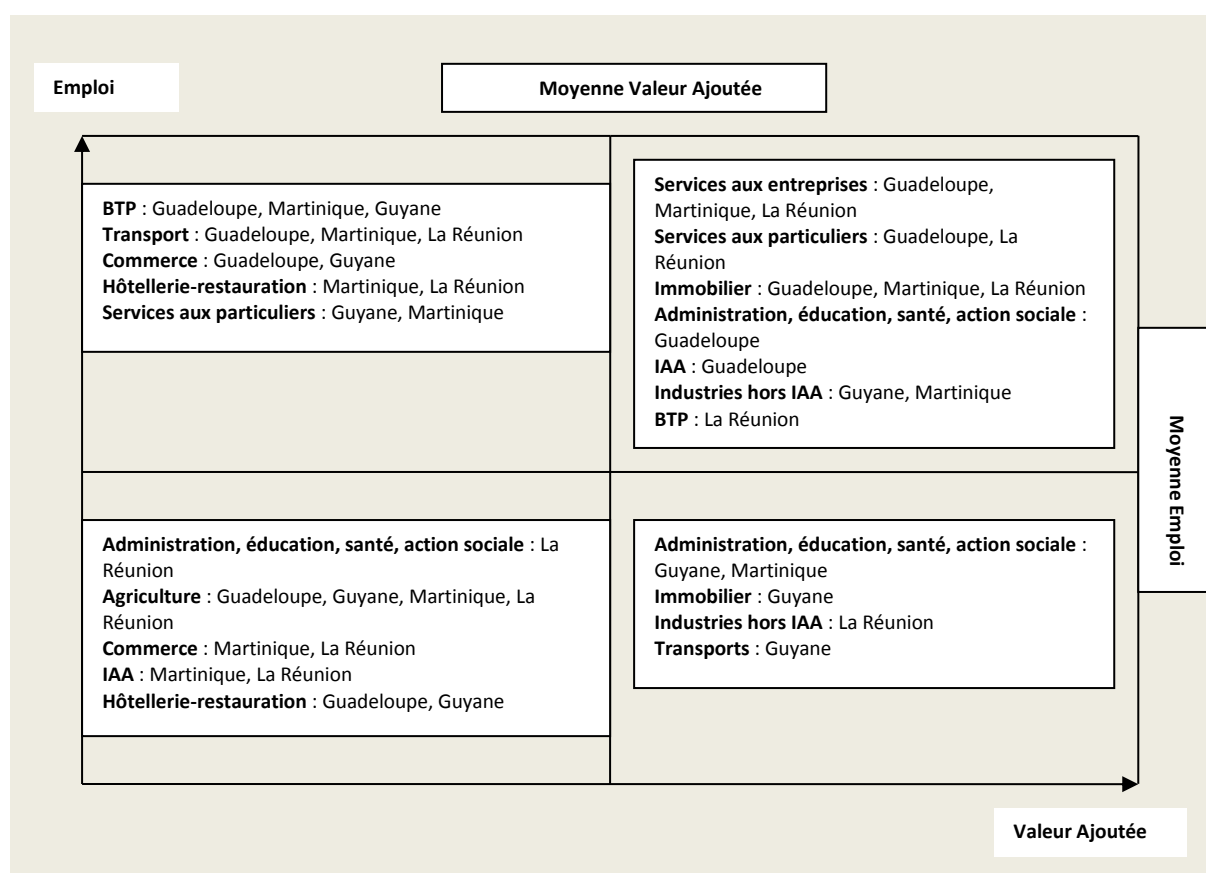
---

<sup>164</sup> Chanteur, Bénédicte, (2003), « Structure productive des DOM : pas tout-à-fait comme ailleurs », *Revue Antiane*, N° 58, page 18.

Un ensemble dynamique en matière d'emploi mais peu en valeur ajoutée regroupe le BTP aux Antilles et en Guyane, les transports et hôtellerie-restauration en Martinique et à La Réunion. Le commerce, secteur important a fortement recruté en Guadeloupe et en Guyane.

Enfin, alors qu'ils devraient jouer un rôle important dans le développement des territoires, un ensemble peu dynamique rassemble les secteurs de l'agriculture, des industries agro-alimentaires (IAA) et de l'hôtellerie-restauration.

**Figure 13 : Taux de croissance annuel moyen de la valeur ajoutée et de l'emploi par secteur d'activité, en 2007**



Source : INSEE, Comptabilité nationale, Comptes régionaux et ESTEL (Estimation d'Emplois Localisés).

## 5) - Le commerce extérieur

L'Outre-mer se caractérise par la faiblesse de ses exportations à l'exception de la Guyane du fait de l'existence de secteurs spécifiques (activités spatiales). Les exportations représentent 6 à 9% du PIB contre 27% en France métropolitaine en 2007. Les importations qui impactent négativement la croissance du PIB, ne sont proportionnellement pas plus

importantes qu'en France métropolitaine. En effet, elles représentent entre 30 et 33% du PIB (hors Guyane) contre 28% en métropole. Sur l'ensemble de la période étudiée, le poids du commerce extérieur est resté identique.

Claude Parain (2012) constate qu'en 2010, le commerce extérieur se porte mieux car les exportations comme les importations augmentent sauf en Guyane où l'activité spatiale s'est montrée moins soutenue. La hausse des importations correspond à une demande croissante de biens de consommation et d'équipement.

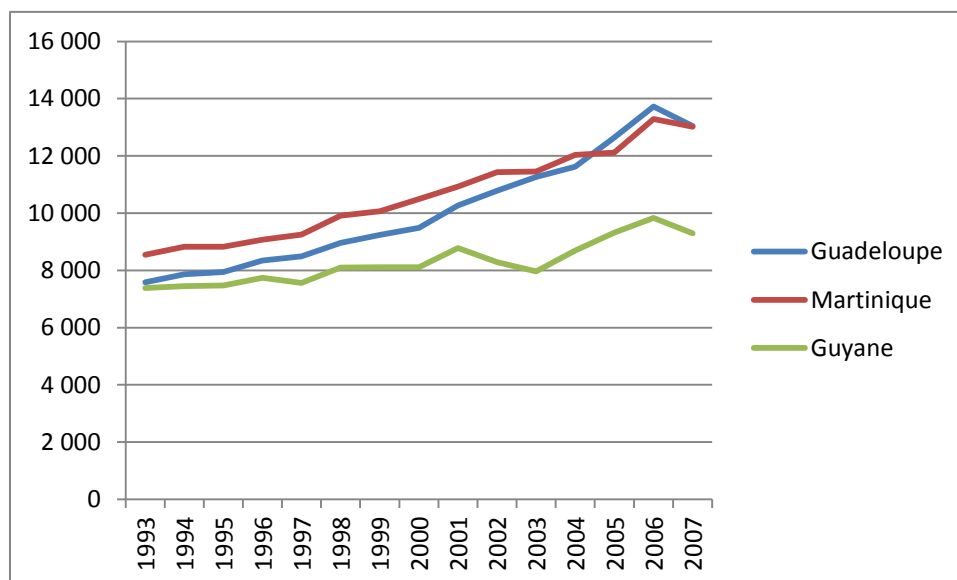
## **6) - La convergence vers les niveaux de vie nationaux**

Les facteurs de la croissance du revenu disponible ont profondément changé au cours des deux dernières décennies. La période 1993-2000 est marquée par une forte progression de la masse salariale de l'ordre de 50% sur 7 ans, selon Christèle Lescoat (2004). Elle note aussi que pendant cette période, le revenu disponible brut des ménages Antillo-guyanais a augmenté de plus de 33%, soit un accroissement annuel de plus de 4% contre 3% pour l'ensemble français. Ce rythme annuel se décline en 4,3% pour la Guadeloupe, 3,8% en Martinique et 5% en Guyane contre 3,4% en France métropolitaine. D'un côté, le rattrapage du SMIC Antillo-guyanais sur le montant national, achevé au 1<sup>er</sup> janvier 1996, explique pour partie cette dynamique. De l'autre côté, les opérations de défiscalisation dans l'industrie et le bâtiment ont conduit à de nombreux recrutements dans ces secteurs. Ainsi, la croissance de l'emploi salarié, en particulier dans les services, a augmenté de 18% en Guadeloupe (2,5% en moyenne annuelle), 17% en Martinique (2,3% en moyenne annuelle) et 35% (4,4% en moyenne annuelle) en Guyane. De plus, l'alignement du montant des prestations sociales sur les barèmes nationaux engendre une croissance soutenue des transferts et participe également à l'augmentation du revenu disponible brut des ménages.

Cette dynamique se poursuit sur la période 2001-2006 avec la fin de l'alignement du revenu minimum d'insertion en janvier 2002, et de l'allocation de parent isolé au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Sur la même période, la loi sur les trente-cinq heures conduit à une revalorisation de 24% du SMIC. Près d'un salarié du privé sur cinq est rémunéré au voisinage du SMIC à la

Martinique<sup>165</sup>. La période 2001-2006 est également marquée par une forte progression des revenus du patrimoine des ménages, eux-mêmes liés à la progression du prix des logements<sup>166</sup>.

**Graphique 55 : Le revenu disponible brut des ménages par habitant en euros**



Source : INSEE, comptes économiques régionaux, base 1995.

Sur la période 1993 à 2007, Le revenu disponible brut par habitant est passé de 7 584 euros à 13 038 euros en Guadeloupe, de 8 541 euros à 13 023 euros en Martinique, et de 7 388 euros à 9 300 euros en Guyane. Il est à noter que depuis 2005, le ménage martiniquais qui disposait du revenu le plus important des DFA a perdu sa première place au profit du ménage guadeloupéen. (Voir Annexe 8)

Malgré cet accroissement, si la convergence se dessine, le rattrapage en termes de revenu disponible est loin d'être effectif. En se basant sur les chiffres parus dans le tableau économique de La Réunion (2011), pour l'année 2007, le revenu disponible brut des ménages par habitant dans les DOM peine à rattraper son retard par rapport à celui de la France

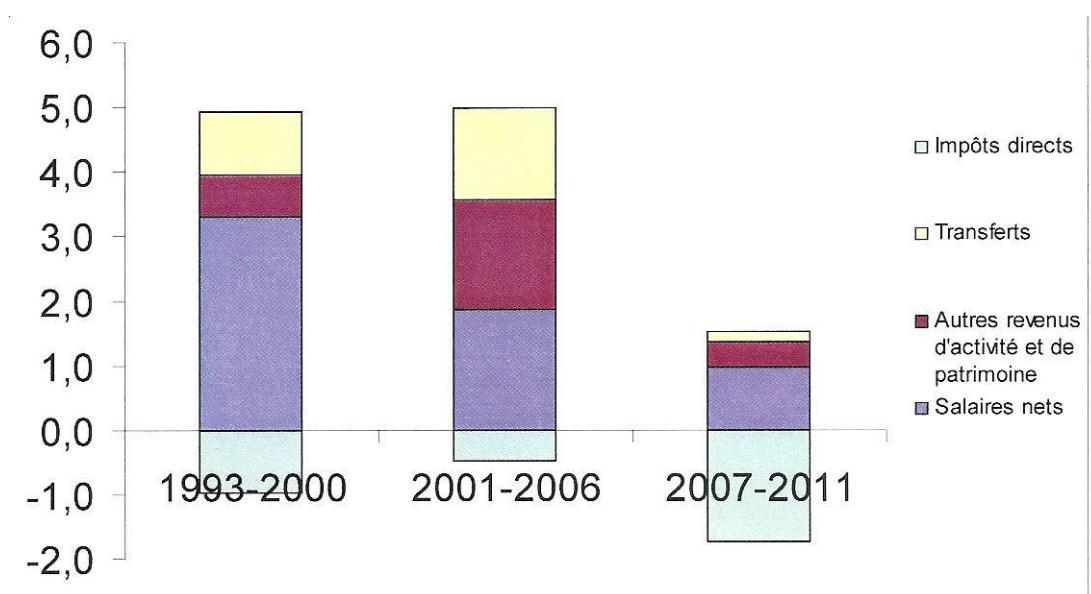
<sup>165</sup> Gilles Joseph et Gérard Forgeot (2010) en exploitant les DADS 2008 évaluent la proportion des salariés rémunérés au voisinage du SMIC à 20,6% en Guadeloupe, 21,3% en Martinique et 19,2% en Guyane contre 13,9% en France métropolitaine.

<sup>166</sup> Le revenu disponible des ménages comprend les loyers dits imputés. Il s'agit de la valorisation monétaire des services de logement que les ménages propriétaires se rendent à eux-mêmes. Le montant de ces loyers imputés progresse comme le prix des loyers. Comme plus de la moitié des ménages martiniquais sont propriétaires, accédants, ou logés gratuitement, cette valorisation représente des montants importants.

métropolitaine (18 831 euros). En Guadeloupe et en Martinique, il représente 69% du revenu métropolitain et 49% en Guyane.

La période 2007-2011 marque une profonde rupture. Elle se caractérise par une progression quasi nulle du revenu disponible des ménages. La dynamique des transferts liée au rattrapage des barèmes nationaux est achevée. La masse salariale augmente peu. Les difficultés financières des collectivités locales les conduisent à accroître les taxes locales, amputant d'autant le revenu disponible des ménages. En prenant le cas de la Martinique, sur le graphique 56, il est aisé de remarquer que les salaires contribuent de moins en moins à la croissance du revenu disponible. Sur la période 1993-2000, le taux de croissance annuel moyen des salaires nets était de 3,3%. En 2001-2006, il n'est plus que de 1,9% pour finir aux alentours de 1% en 2007-2001. En revanche, la part des impôts directs a presque doublé en dix-huit ans. Son taux de croissance annuel moyen était de 1% sur la période 1993-2000. Il se fixe à 1,8% sur la période 2007-2011.

**Graphique 56 : Contribution au taux de croissance du revenu disponibles des ménages en Martinique**



Source : Comptes économiques de l'INSEE.

Sur la période 2004-2007, le revenu disponible brut des ménages par habitant a progressé plus fortement en Guadeloupe (12,2%), suivie par la France (11%). La Guyane est le département où il a progressé le moins vite (6,7%). En Martinique, l'accroissement est de l'ordre de 8,2%.

**Tableau 88 : Revenu disponible brut des ménages par habitant en euro, et ratio RDB DFA/RDB France en %**

	2004	2005	2006	2007	Ratio RDB DFA/ RDB France en %			
					2004	2005	2006	2007
Guadeloupe	11621	12640	13721	13038	68,67	72,83	76,13	69,24
Martinique	12038	12116	13288	13023	70,97	69,81	73,72	69,16
Guyane	8693	9321	9835	9300	51,25	53,71	54,57	49,39
France	16961	17355	18024	18831	100	100	100	100

Source : Tableau économique de La Réunion, Édition 2011 + calculs de l'auteur.

En définitive, les leviers économiques de la croissance dans les départements français d'Amérique sont actifs mais produisent des résultats qui demeurent contrastés selon les régions et les périodes. Même s'ils ont mieux résisté aux effets de la crise que la France métropolitaine, ils ne permettent plus de combler les retards constatés.

## **B- Les leviers institutionnels de la croissance**

Selon François Perroux (1969), c'est l'ensemble des changements dans les structures sociales qui mettent une économie en état de croître durablement son produit réel global. Il paraît évident que les politiques de croissance sont étroitement liées au contexte (historique, économique etc.) et dispositions institutionnelles existant dans un pays.

### **1) - Les conditions institutionnelles**

Philippe Jean-Pierre (2007) fait le constat que les économies ultramarines françaises se sont métamorphosées depuis leur accès au statut de département français en 1946. Cette transformation s'est opérée à un rythme soutenu et accéléré les faisant passer d'une situation d'économies pauvres à celles de vitrines de l'Europe dans leurs régions respectives.

Cette transition a aussi beaucoup bénéficié de la stabilité socio-institutionnelle dont ont profité ces économies depuis soixante ans. La stabilité politique et juridique est effectivement l'un des facteurs indispensables au décollage et à la durabilité de la croissance économique. Dès lors, le cadre institutionnel, français et européen, stable et suffisamment souple pour prendre en compte les spécificités locales et l'environnement monétaire lié à des monnaies de confiance, le franc puis l'euro, ont favorisé la dynamique de croissance des économies insulaires concernées.



## **2) - L'importance des transferts publics**

La transformation de ces départements est le résultat d'une politique régionale de développement, française et européenne, s'appuyant sur des transferts publics et ayant permis de doter ces économies en de nombreux facteurs (infrastructures publiques, capital humain, équipements sanitaires institutions ...) indispensables à leur décollage puis à leur croissance.

Les transferts publics sont dans certains cas automatiques et correspondent à l'application normale du statut départemental. Ils peuvent être aussi spécifiques. Il s'agit alors de mesures destinées le plus souvent à compenser un handicap, à combler un retard par rapport à la situation métropolitaine. Elles sont caractéristiques d'une politique volontariste de rattrapage. Le passé d'ancienne colonie sucrière, la petite taille, l'éloignement, l'isolement et la vigueur de la croissance démographique sont les justificatifs les plus évidents des mesures spécifiques souvent plus favorables que celles appliquées aux départements métropolitains.

Il faut préciser que ces transferts financiers publics métropolitains correspondent à des entrées (dépenses de fonctionnement et d'investissement des administrations centrales, subventions et prestations sociales) mais aussi à des sorties (impôts sur le revenu, TVA, cotisations sociales...). Pour les entreprises comme EDF, qui est tenue d'appliquer le tarif d'électricité défini au niveau national, cela se traduit comptablement par une subvention d'exploitation.

De plus ce solde ne tient compte que des opérations explicites, alors qu'il peut y avoir des opérations implicites : c'est le cas lorsqu'une entreprise publique pratique des coûts dans un sens ou un autre. Dans la pratique, cela est toujours difficile à apprécier et varie considérablement dans le temps, parfois pour la même entreprise. Actuellement, le transfert financier est positif pour EDF et peut-être négatif pour France Telecom. Au total, a priori différents effets peuvent être identifiés : ce sont classiquement les effets de dépense et d'accumulation ; leur impact peut être interprété dans le cadre de l'existence d'une économie de rente ou, plus généralement à l'aide du processus accumulation désaccumulation induit par les transferts.

Philippe Jean-Pierre (2007) confirme que le décollage et la croissance des DOM proviennent de ces transferts nets. Ceux-ci ont permis de mettre en place les institutions et les infrastructures préalables au développement économique : équipements routiers et sanitaires, institutions, renforcement du capital humain. Ce modèle de développement économique

repose sur une stratégie de développement régional basé sur l'importation d'un secteur non marchand structurant à l'image du secteur public métropolitain. Il contribue au développement social et industriel, au rapprochement des niveaux de vie des DOM à ceux observés en France métropolitaine et à la mise en place des stratégies d'import-substitution.

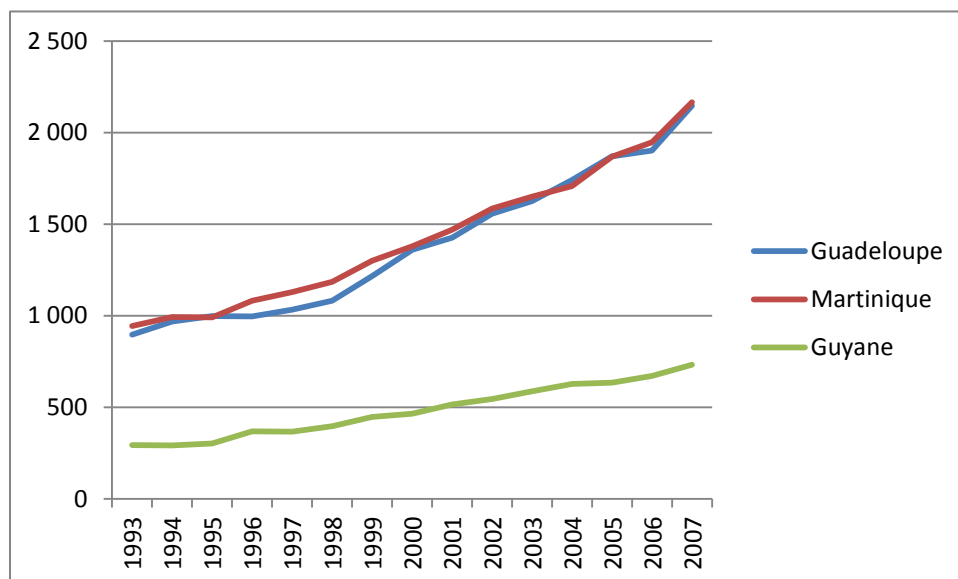
Cette stratégie de développement n'est pas propre aux départements français d'outre-mer. De nombreuses politiques de développement s'appuient sur l'envoi de transferts financiers non soumis à une contrainte de remboursement. Ces derniers sont destinés à soutenir les composantes de la demande ou à faciliter l'accumulation de facteurs favorables à la croissance des économies bénéficiaires. L'Union européenne considère ces sommes comme des investissements permettant aux économies en difficulté de renforcer leur structure économique et leur compétitivité.

Les transferts sociaux en nature des administrations qui correspondent aux biens et aux services individuels fournis aux ménages (qu'ils aient été achetés sur le marché par les administrations publiques ou les institutions sans but lucratif au service des ménages, ou qu'ils aient été produits par elles) comprennent à la fois les prestations sociales en nature<sup>167</sup> et les transferts de biens et services non marchands, en particulier l'éducation et la santé. Le compte régional des administrations publiques est quasi-exhaustif (hors quelques dépenses militaires) des dépenses et recettes générées sur les territoires d'Outre-mer. Les transferts publics incluent également les transferts en provenance de l'Union européenne. Par l'intermédiaire de ses subventions, l'Union européenne contribue aux dépenses globales de l'État dans les départements français d'Amérique.

---

<sup>167</sup> Les prestations sociales en nature qui relèvent du champ de la protection sociale c'est-à-dire les biens et les services sont soit fournis par les administrations publiques (par exemple, aide personnalisée au logement) ou achetés par les ménages bénéficiaires qui se font ensuite remboursés (médicaments, soins médicaux).

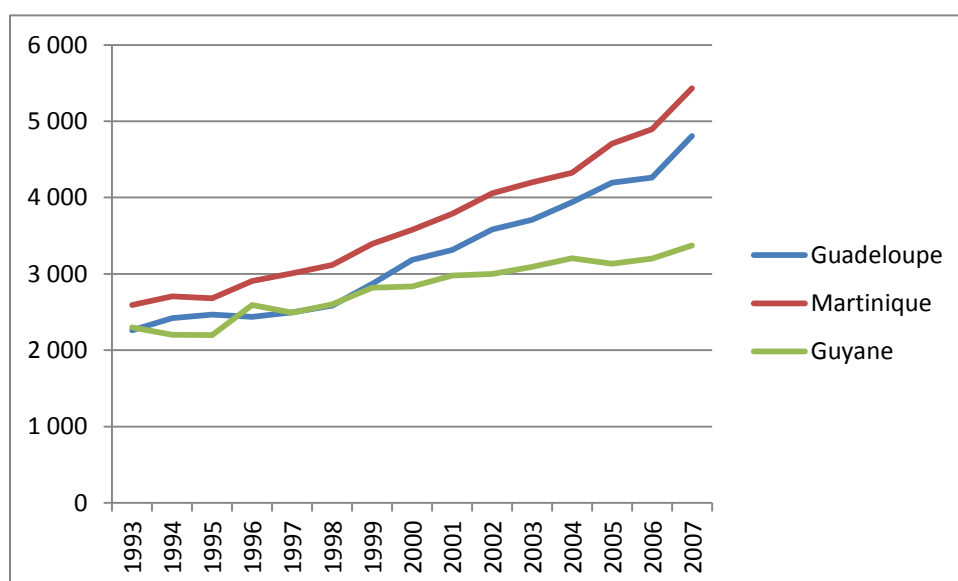
**Graphique 57 : Les transferts sociaux en nature des administrations publiques en millions d'euros dans les DFA**



Source : INSEE, Comptes économiques régionaux, base 1995.

Les transferts sociaux en nature pour la Martinique et la Guadeloupe sont relativement proches, et ont cru de manière exponentielle sur la période respectivement de 43,6% et 41,75%. Ceux destinés à la Guyane restent largement en-dessous même s'ils ont progressé de 40% sur la période.

**Graphique 58 : Les transferts sociaux en nature par habitant en euros dans les DFA**



Source : INSEE, Comptes économiques régionaux, base 1995.

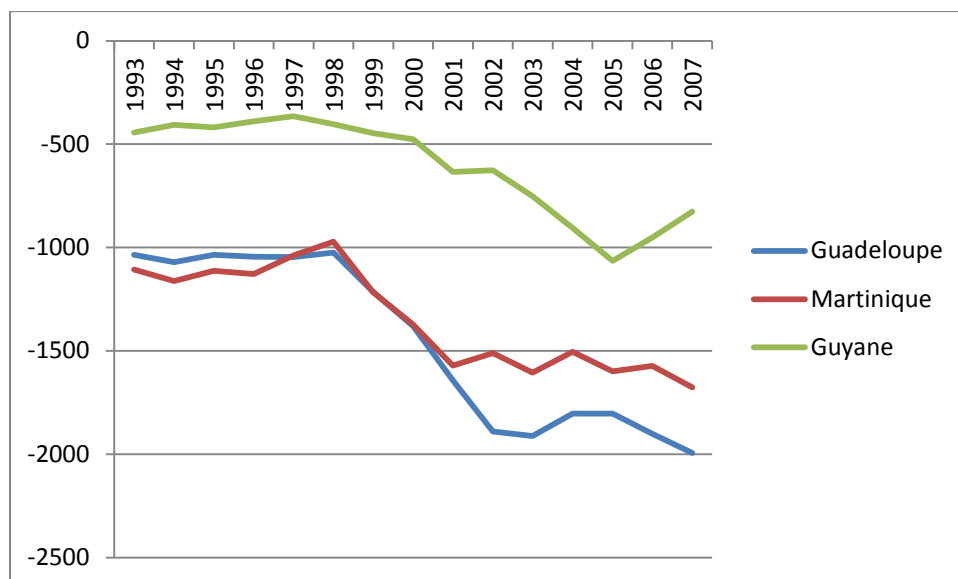
En 2007, le besoin de financement global des administrations publiques s'élève à 1 994 millions d'euros pour la Guadeloupe, 1 676 millions d'euros pour la Martinique et 827 millions d'euros pour la Guyane. Entre 2006 et 2007, les déficits se sont creusés dans des proportions importantes surtout pour les administrations publiques locales. En période de crise, l'État enregistre moins de recettes du fait de la contraction des assiettes fiscales alors que dans le même temps les dépenses sociales augmentent.

L'État est à l'origine de 36% de ce besoin en Guadeloupe, 48% en Martinique et 71% en Guyane. En 2007, les dépenses de l'État atteignent 715 millions d'euros en Guadeloupe, un niveau presque équivalent à celui de 1993 (660 millions d'euros). Elles se sont accrues fortement entre 1998 et 2003. En Martinique, l'évolution est assez contrastée. Elles ont augmenté de façon continue de 1998 à 2001. Leur montant maximal a été atteint en 2004 et elles n'ont jamais été inférieures à 650 millions d'euros. D'un montant de 390 millions d'euros en 1993, les dépenses de la Guyane se sont régulièrement accrues entre 1998 et 2005, année où elles ont atteint leur montant maximal (840 millions d'euros).

La Sécurité sociale est responsable de 51% de ce déficit global en Guadeloupe, 23% en Martinique et de 12% en Guyane. Les dépenses de la Sécurité sociales sont supérieures à celles de l'État en 2007 (1 012 millions d'euros) en Guadeloupe. Dans ce département, elles ont augmenté régulièrement avec un léger fléchissement en 1996, 1999 et 2006. En Martinique, tout comme celles de l'État, elles évoluent en dents de scie. En Guyane, elles atteignent 99 millions d'euros en 2007, c'est le triple de leur montant de 1993. Elles ont connu deux grandes périodes d'accroissement (1993-1996 et 2000-2005) et atteint leur maximum en 2005 (354 millions d'euros).

Les administrations publiques locales contribuent à hauteur de 14% de ce besoin de financement global en Guadeloupe, de 30% en Martinique et de 18% en Guyane. La situation financière des administrations publiques locales montre qu'elles ont connu de longues périodes d'excédents budgétaires: de 1994 à 2001, et de 2003 à 2005, en Guadeloupe ; en 1994, de 1996 à 2002 et 2005 pour la Guyane. En ce qui concerne les périodes de déficit : la Martinique l'a été en 2002 et l'est depuis 2005 ; en Guadeloupe, les années 1993, 2002 et depuis 2006 ; la Guyane se trouve plus souvent en déficit (1993, 1995, 2003-2004 et depuis 2006).

**Graphique 59 : Solde total des administrations publiques en millions d'euros dans les DFA**

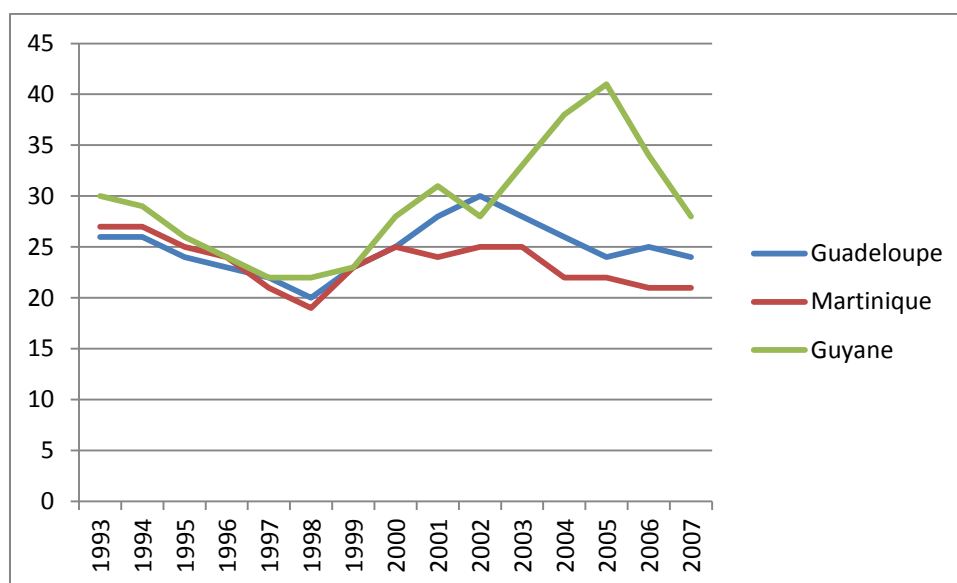


Source : INSEE, Comptes économiques régionaux, base 1995.

L'évolution des déficits des administrations publiques en pourcentage du PIB montre une tendance plutôt à la baisse. Les trois départements ont suivi la même pente entre 1993 et 1998. Mais à partir de 1999, les choses changent. Pour la Guyane, la proportion n'a cessé de croître jusqu'à atteindre 41% du PIB en 2005 avec un léger fléchissement sur la période 2001-2002. Elle se situe à 28% en 2007. En Guadeloupe, le déficit suit une courbe ascendante de 1999 à 2002, année où il s'affiche à 30% du PIB. Puis, il diminue pour se fixer à 24% en 2007. En Martinique, après une augmentation entre 1999 et 2000, c'est le maintien aux alentours de 25% du PIB de 2000 à 2003, pour chuter à 21% en 2007.

En moyenne sur la période de 1993 à 2007, le déficit des administrations publiques s'élève à 25% du PIB en Guadeloupe, 24% en Martinique et 29% en Guyane.

**Graphique 60 : Déficits des administrations publiques exprimés en % du PIB**



Source : INSEE, Comptes économiques régionaux, base 1995.

En définitive, la dynamique des dépenses publiques explique en partie la bonne résistance de la consommation finale des ménages et les performances de certains secteurs de l'économie privée qui, à l'image du BTP, dépend de la commande publique. Le poids important de l'intervention publique dans l'économie régionale permet d'amortir les difficultés rencontrées, en venant contribuer au maintien d'activités et limiter les tensions dans le corps social.

### **C –La crise de 2007 et la croissance**

La crise au sens étymologique (médical) est l'état de gêne qui résulte de la rupture d'un certain rythme dans l'évolution d'un phénomène. Au sens courant, c'est la phase de rupture d'une tendance à long terme (trend). Il peut s'agir d'une décélération, d'une stagnation ou d'une baisse, au cours d'une phase de croissance. Au sens strict, dans un cycle court, la crise économique désigne généralement le point de retournement de la conjoncture (expansion – crise – dépression ou récession).

Depuis la Révolution industrielle, les crises modernes se succèdent à un rythme régulier. La dernière en date, la crise financière de 2007 déclenchée par l'explosion de la bulle immobilière américaine (crise des « subprime ») n'est pas restée sans conséquences majeures sur l'économie mondiale. Ses effets se sont combinés à ceux de la poussée des prix du pétrole

et des produits alimentaires pendant les derniers mois de 2007 et les premiers mois de 2008. Comme l'écrit Jean-Luc Gréau (2010), « *La crise qui a débuté en 2007 semble interminable* ».

Quel est l'impact de la crise sur les économies ultramarines ? Selon Claude Parain et Sébastien Merceron (2013), « *les effets de la crise de 2008 ont eu des impacts similaires sur les trajectoires de croissance de la métropole et de l'Outre-mer, avec cependant des amplitudes légèrement différentes* »<sup>168</sup>. L'examen des comptes économiques rapides<sup>169</sup> produits par l'INSEE sur la période allant de 2007 à 2012, en partenariat avec l'Agence française de développement (AFD) et l'Institut d'émission de l'Outre-mer (IEDOM) dans le cadre du projet CEROM, apporte des éléments de réponse.

### **1) - La croissance économique se retourne en 2007**

À partir de l'année 2007, la Martinique subit le repli de son activité économique conséquence de la morosité d'un contexte international très déprimé. Pour Éric Moriame et Florence Frenet (2008), la croissance s'essouffle et le rythme de progression du PIB est nettement inférieur au rythme moyen observé depuis le début des années quatre-vingt-dix. Ils expliquent ce mauvais résultat par la faiblesse de la consommation des ménages, la contraction du commerce extérieur et la chute des exportations agricoles au second semestre. Éric Moriame et Emmanuel Thioux (2009) constatent plus qu'un ralentissement puisqu'en 2008, le PIB décroît de 0,3% en monnaie constante. Il est de même pour tous les principaux agrégats macroéconomiques (surtout l'investissement : -2,5%) sauf les importations et exportations de biens et services qui affichent respectivement 5,4% et 4,2% d'augmentation, creusant ainsi le déficit commercial.

---

<sup>168</sup> Parain, Claude, et Merceron, Sébastien, (2013), *Approche comparée des évolutions économiques des Outre-mer français sur la période 1998-2010. Croissance économique stoppée par la crise de 2008*, Agence Française de Développement, Document de travail, N° 131, page 19.

<sup>169</sup> Depuis les données millésimées 2010, les comptes économiques rapides DOM sont élaborés à partir de données en Base 2005, comme au niveau national. Ce changement de base a été l'occasion d'introduire de nombreuses améliorations dans la mesure de l'action sociale, des activités des ISBLSM (Institutions sans but lucratif au service des ménages), et des échanges extérieurs...Les nomenclatures des produits et branches ont également été revues. Par ailleurs, la dépense des touristes dans les DFA est désormais comptabilisée, depuis 2011, au sein des exportations.

La crise sociale qui survient en 2009 aggrave la situation. Certains pensent que la crise sociale de 2009 est la conséquence du ralentissement économique... Ainsi Cédric Mureau (2012) note que le PIB connaît une chute spectaculaire estimée à 6,7%. Armelle Bolusset et Clémence Charavel (2010) parlent de récession historique pour la Martinique et de récession sans précédent depuis l'après-guerre pour la France métropolitaine, dont le PIB diminue de 2,6%. Malgré une baisse des prix de 0,3% (en moyenne annuelle), la consommation des ménages recule aussi de 2,9%, ce qui entraîne une baisse du PIB de 1,8 point. L'investissement qui s'effondre de 23,6% contribue à hauteur de 5,6 points à la baisse du PIB. Seule la consommation des administrations (+1,4%) permet d'atténuer la récession, en alimentant la demande intérieure. L'activité se contracte dans tous les secteurs, à l'exception de l'agriculture.

En dépit d'une croissance rapide de 2010 (+4,6%) et celle plus modérée de 2011 (+1%), le PIB ne parvient pas à retrouver son niveau d'avant crise car il reste inférieur de 2% à celui de 2007. Cédric Mureau (2011) constate que la consommation des ménages est le principal moteur de la croissance en 2010, même si elle s'essouffle par la suite. La progression du revenu disponible brut des ménages conjuguée à une inflation modérée favorable au pouvoir d'achat explique la hausse des dépenses. L'ensemble des secteurs participe à la reprise, en particulier le commerce. Pour l'année 2011, Cédric Mureau (2012) qualifie de timide la croissance portée par l'investissement (public et privé).

En Guadeloupe, les premiers signes de la crise mondiale se font sentir au cours de l'année 2008. Éric Moriame (2009) constate que le PIB qui s'est accru de 2,6% en 2007, ne progresse que de 1,1% en 2008. Cela correspond à un rythme nettement inférieur à la moyenne de la décennie passée (3,1%). Il explique ce repli de l'activité économique par la diminution de la demande intérieure, elle-même impactée par les tensions sociales du quatrième trimestre et la dégradation du marché du travail.

Avec une baisse de 4,8% en 2009, Corinne Vaillant et Clémence Charavel (2010) estiment que la région s'enfonce dans une profonde récession. La consommation des ménages qui augmente en moyenne par an de 2,8% entre 2002 et 2007, décroît de 2,3% en 2009. C'est la conséquence directe de la baisse de 1,2% du revenu disponible brut et du blocage de l'économie par le mouvement social. L'investissement s'effondre de 12,2% par rapport à l'année précédente. Le secteur du BTP et du commerce sont fortement touchés. L'un par le retard de nombreux projets, l'autre par le recul de la consommation des ménages. Leurs



valeurs ajoutées baissent respectivement de 10% en volume pour le BTP et de 9% pour le commerce. Les autres secteurs comme les services marchands à destination des entreprises accusent un repli conséquent (5,9%). L'agriculture résiste mieux à la récession (-0,4% en volume).

Toutefois, en 2010, la Guadeloupe se relève et renoue avec la croissance. Son PIB augmente de 2,7% en volume et la quasi-totalité des indicateurs macroéconomiques sont positifs, sauf la consommation des administrations publiques, qui affiche un taux de croissance négatif (-1%). Cédric Mureau (2012) confirme la poursuite de la reprise en 2011, même s'il la trouve en demi-teinte. Néanmoins, elle est visible sur tous les agrégats avec un léger bémol sur l'investissement qui montre des signes d'essoufflement. Les échanges avec l'extérieur notamment les exportations (meilleure campagne bananière et dépenses touristiques) participent à ce regain d'activité.

La Guyane est le département qui a le mieux résisté aux effets de la crise mondiale. La croissance du PIB s'élève à 4,1% en 2007 contre 6,4 en 2006. Éric Moriame et Florence Frenet (2008) attribuent cette baisse au niveau élevé de l'inflation et à la faiblesse de la consommation des ménages. La bonne tenue de l'économie guyanaise est le fruit d'un investissement important (installation du lanceur Soyouz en plus d'Ariane), dynamique et bien orienté qui soutient la croissance en dépit d'une consommation des ménages atone.

## **2) - L'accroissement des inégalités monétaires**

Dans une étude réalisée en collaboration avec la CAF, l'INSEE constate que dans un contexte de croissance économique forte et d'une revalorisation importante du SMIC, les inégalités monétaires connaissent une augmentation notable.

En Martinique, sur la période 2001-2006, les données sur les revenus font apparaître une légère amélioration, au bénéfice de la moitié de la population la plus aisée, alors que les niveaux de vie des ménages modeste stagnent. Plus précisément, en 2006, le niveau de vie moyen s'élève à 1 117 euros par mois à la Martinique, alors qu'il se situe à 1 460 euros pour la France entière. De même, avec un seuil à 817 euros par mois en 2006, la part de la population vivant sous le seuil de pauvreté est de 13% en France métropolitaine, alors qu'elle s'élève à 17,8% à la Martinique, où le seuil de pauvreté est de 639 euros par mois. Toujours

au seuil métropolitain de pauvreté, la part des personnes vivant au-dessous de ce seuil est de 31% à la Martinique.

Toutefois, le niveau de vie moyen des Martiniquais a néanmoins progressé entre 2001 et 2006. En cinq ans, il s'est accru de 4% en euros constant c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation. Cette augmentation est rendue possible grâce à une situation économique favorable qui présente, depuis dix ans, des taux de croissance de l'ordre de 4 à 5% par an. La création d'emplois est très active puisque 24 000 emplois sont comptabilisés en cinq ans. Sur cette même période, le SMIC a été relevé de 24%. Néanmoins, l'augmentation des revenus ne s'est pas faite de manière uniforme au sein de la population. Pour les catégories modestes (soit la moitié de la population aux niveaux de vie les plus faibles), les niveaux de vie moyens ont eu tendance à stagner voire même décroître, à l'exception des plus modestes compte-tenu des revalorisations des minima sociaux. À l'inverse, le niveau de vie moyen des plus aisés a augmenté et surtout dans la haut de la distribution. La conséquence en a été un accroissement significatif des inégalités monétaires sur la période.

La distribution des revenus salariaux nets de tout prélèvement par salarié au lieu de résidence pour les années 2009 et 2010 laisse apparaître une très grande diversité. La Guyane demeure le département qui propose les salaires les plus élevés. Ses salaires médians sont supérieurs à ceux des autres régions aussi bien pour les hommes que pour les femmes. En revanche, la Martinique enregistre les plus faibles salaires médians en 2010 pour les deux genres.

**Tableau 89 : Taux de croissance des salaires médians sur la période 2009-2010**

	2009	2010	Taux de croissance en %
<b>Hommes</b>			
Guadeloupe	18811	19571	4,04
Martinique	18415	19394	5,32
Guyane	19936	20670	3,68
France Province	19155	19585	2,24
<b>Femmes</b>			
Guadeloupe	17714	18998	7,25
Martinique	16884	18578	10,03
Guyane	20397	21551	5,66
France Province	15186	15951	5,04

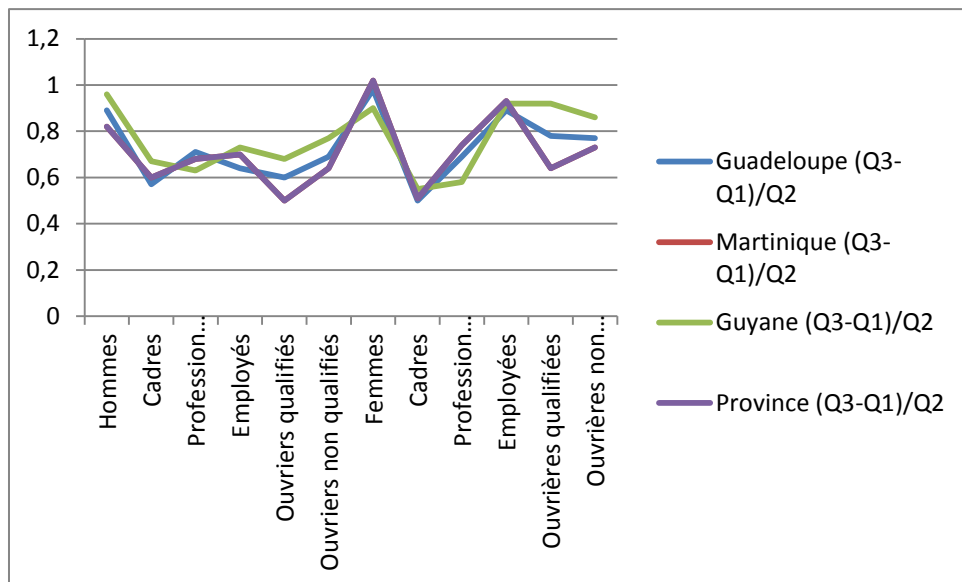
Champ : Revenu salarial net de tout prélèvement par salarié au lieu de résidence.

Source : INSEE, SIAP (pour la Guadeloupe), INSEE, DADS (pour les autres régions), Calculs de l'auteur.

En 2009, le coefficient  $Q3/Q1$  (voir Annexe 9) montre que les 25% des individus les plus aisés parmi l'ensemble des cadres perçoivent des salaires supérieurs au-delà de huit fois en Guyane, et de sept fois aux Antilles que ceux des 25% les plus modestes parmi les ouvriers non qualifiés, alors qu'en France métropolitaine, ce rapport s'établit à 5,4. En 2010, la

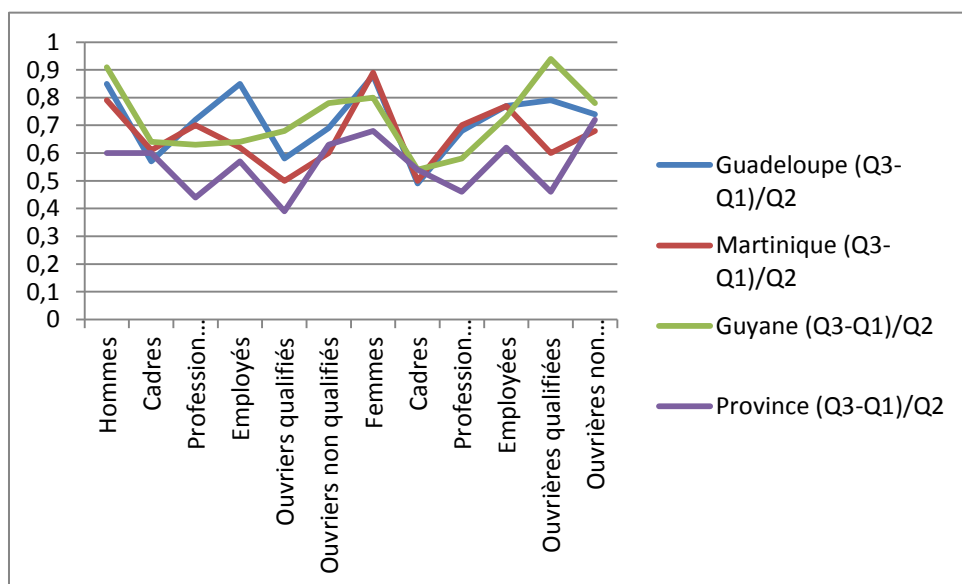
situation est toujours aussi inégalitaire, avec toutefois une diminution de deux à cinq dixièmes du coefficient. L'intervalle interquartile relatif sur la période concernée permet de noter que la dispersion des salaires est très marquée entre les femmes et plus particulièrement dans la catégorie « Employées » dans les DFA et en France métropolitaine.

**Graphique 61 : Intervalle interquartile relatif en 2009**



Champ : Revenu salarial net de tout prélèvement par salarié au lieu de résidence.  
Source : INSSE, SIAP (pour la Guadeloupe), INSEE, DADS (pour les autres régions), Calculs de l'auteur.

**Graphique 62 : Intervalle interquartile relatif en 2010**



Champ : Revenu salarial net de tout prélèvement par salarié au lieu de résidence.  
Source : INSSE, SIAP (pour la Guadeloupe), INSEE, DADS (pour les autres régions), Calculs de l'auteur.

## D - LES LIMITES DU MODÈLE ÉCONOMIQUE ULTRAMARIN

L'analyse du modèle économique ultramarin fait ressortir que les handicaps structurels tels que l'éloignement et l'insularité régulièrement évoqués pour expliquer les retards existants ne sont pas les seuls responsables de l'essoufflement des stratégies de croissance mises en œuvre.

### 1) - Les limites du modèle de croissance

Malgré les succès, manifestes en termes matériels et niveau de vie moyen, les départements français d'outre-mer sont aujourd'hui confrontés à de nouvelles interrogations et à plusieurs problèmes.

En premier lieu, le mode de développement introverti a favorisé un dynamisme économique fort et une hausse du niveau de vie, néanmoins, la croissance tirée par le phénomène de rattrapage est en train de s'essouffler. Comme le montre la littérature théorique, à partir d'un certain niveau de développement, les financements extérieurs sans contrepartie ont un double effet négatif sur l'orientation des activités productives et les comportements. C'est l'exemple du syndrome hollandais. En effet, ce dernier contribue au développement des activités protégées et favorise le comportement de « chercheurs de rente », ce qui explique entre-autres, que les talents locaux se soient tournés dans un premier temps vers le secteur public plutôt que l'entreprise. Comme le dit Bernard Poirine (2007) : « *Être femme de ménage dans un lycée, par exemple, rapporte beaucoup plus que dans un hôtel...* »<sup>170</sup>.

En deuxième lieu, les transferts financiers nationaux et européens importants qui ont soutenu la dynamique de croissance pourraient voir leur évolution être ralentie. La diminution de la croissance peut être justifiée de plusieurs manières. En effet, la croissance de ces transferts reposait en partie sur le rattrapage de nombreuses prestations sociales et autres rémunérations telles que le SMIC. Or, ce rattrapage est aujourd'hui complètement finalisé. La transition démographique est également achevée depuis longtemps. La Martinique perd des habitants depuis 2009. Enfin, la période en cours est davantage caractérisée par une tendance

---

<sup>170</sup> Poirine, Bernard, (2007), *Éloignement, insularité et compétitivité dans les petites économies d'Outre-mer*, Agence Française de Développement, Document de travail, N° 52, page 25.

à la raréfaction des ressources publiques compte tenu des contraintes financières qui pèsent sur les États européens. Dès lors, dans une perspective où les transferts publics ne devraient plus connaître une croissance importante, grande est la nécessité de vouloir, aujourd'hui encore plus qu'hier, rechercher à optimiser l'utilisation des ressources financières injectées dans les économies ultramarines.

En troisième lieu, la stratégie d'import-substitution qui a soutenu une grande part du développement industriel et commercial durant les deux dernières décennies a aujourd'hui atteint ses limites : le marché intérieur est très vite saturé. Pour Vincent Hecquet et Claude Parain (2007), ce type de modèle de développement a atteint ses limites. Ainsi, deux éléments obèrent les perspectives de convergence : un niveau d'activité plus faible dans les DOM et un taux de chômage structurellement élevé. Pour Guy Dupont (2007), les stratégies d'action reposant sur une massification de la production ou encore des productions nécessitant de la main-d'œuvre peu qualifiée ne sont plus efficaces. Les créneaux des activités fragmentées, à savoir les productions d'import-substitution ou encore des activités liées à des avantages comparatifs naturels tels que les attraits touristiques naturels ont atteint leurs limites.

En dernier lieu, la modification de nombreux accords préférentiels et la nécessité accrue de faire face à la mondialisation imposent à ces régions ultrapériphériques une gestion plus réfléchie et efficace de sa stratégie d'ouverture sur les différentes zones économiques régionales, européennes et mondiales.

## **2) - L'économie de rente**

En 1993, Fred Célimène associait déjà l'économie de la Guadeloupe et de la Martinique à une économie de rente. Certes, les handicaps structurels sont indéniables (faible rentabilité des entreprises, concentration du commerce extérieur vers la métropole et absence de débouchés, déficit chronique des échanges commerciaux, transferts publics croissants et renforcement de la dépendance, hypertrophie du tertiaire, taux de chômage élevé, coût de la vie élevé ...), mais, pour autant, ils n'ont pas freiné l'accroissement du PIB en volume.

Il attribue le rythme de croissance soutenue de la Martinique à la relance par la demande induite à la fois par l'accroissement des populations, et l'essor des budgets et des équipements des collectivités créées par les lois de décentralisation. Cette relance s'est trouvée relayée par l'amélioration de l'offre, résultat d'une augmentation régulière des

créations d'entreprises. Si la conjugaison de ces deux facteurs (croissance et création d'entreprises) a ainsi engendré un rythme de croissance d'emplois, elle n'a pas permis pour autant de résorber un chômage endémique. Par la suite, cette création d'entreprises et d'emplois a généré une demande supplémentaire ne pouvant être satisfaite que par des importations. Cela a entraîné une dégradation des termes de l'échange en agissant négativement sur le taux de couverture extérieur. Au total, le handicap structurel s'aggrave avec la croissance économique mais le pouvoir d'achat des martiniquais se maintient avec un taux d'inflation comparable à celui d'autres pays industrialisés. C'est une situation paradoxale.

Fred Célimène (1993) explique ce jeu paradoxal d'amélioration par la théorie dite « de recherche de rente ». Cette théorie permet d'identifier les mécanismes qui décrivent les pressions exercées sur les élus locaux par les lobbies ou corporations. Les élus font suivre les revendications au niveau du pouvoir politique métropolitain, lequel cède, compte tenu du faible coût de son intervention et du devoir politique d'aide au développement des régions. Ensuite, avec l'intégration européenne, l'État à son tour passe le relais à l'Union Européenne. Au final, ce mécanisme accroît les transferts publics et les revenus des groupes et corporations sans qu'un retour soit explicitement attendu. Grâce à des gains de productivité, la rente est renforcée et le confort global des Antillais s'améliore. Mais par le biais des rémunérations des agents économiques, ce mode de fonctionnement produit des effets pervers. Ainsi, il se crée un « salaire d'émigration » qui correspond à l'écart entre le SMIC métropolitain et le SMIC martiniquais. La progression du SMIC local n'incite pas à aller chercher un emploi à l'extérieur, d'où l'augmentation du chômage local.

Selon le recensement de la population en 2006, le solde migratoire apparent reste déficitaire, il y a un peu plus de personnes parties de la Martinique que de personnes arrivées entre 1999 et 2006. Toutefois, l'ampleur de ce déficit est trois fois moins important qu'entre 1990 et 1999. En Guadeloupe, le solde migratoire apparent est déficitaire comme c'était le cas entre 1990 et 1999. La Guyane a le taux record de la croissance démographique des régions françaises de 4% par an. La tendance observée entre 1990 et 1999, avec une croissance de 3,6% par an, s'est amplifiée et la dynamique démographique engagée depuis les années soixante est confirmée. Le solde migratoire apparent (1,3% par an) contribue à hauteur d'un tiers dans l'accroissement de la population (INSEE, 2009).

Par ailleurs, selon Fred Célimène (1993), la réduction de l'écart rend le « salaire d'émigration » insuffisant pour compenser les coûts de l'émigration (transport, installation, coût psychologique, incertitude sur le gain espéré...). Ce phénomène participe certainement au renversement du solde migratoire des années 80, et est source de chômage supplémentaire. De moins en moins d'actifs choisissent de partir et grossissent ainsi les rangs des chômeurs. De fait, il se crée un niveau de vie du chômeur conforté par le développement d'un système de revenu minimum (RMI, allocation chômage, parité sociale) souvent supérieur à certains salaires versés dans les secteurs traditionnels ou industriels peu modernes, où les salaires sont très faibles. Aussi, d'après l'auteur au lieu d'avoir une émigration susceptible de faire baisser le taux de chômage, l'économie martiniquaise a supporté une immigration originaire de la métropole.

Or, selon l'INSEE (2006)<sup>171</sup>, la Martinique n'a attiré que peu d'immigrés : au cours des dernières décennies, la part des immigrés dans la population n'a jamais dépassé les 2%. En 1999, le taux d'activité des immigrés reste supérieur (65%) à celui des Martiniquais (59%). Cette forte activité est essentiellement liée à la structure par âge de la population immigrée, qui compte proportionnellement plus de personnes aux âges actifs : plus de 8 immigrés sur 10 ont entre 15 et 64 ans contre plus de 6 personnes sur 10 dans la population régionale. Le taux de chômage des immigrés s'élève à 45%, contre 33% en moyenne régionale. Entre 1990 et 1999, le taux de chômage des immigrés a augmenté de 12 points, alors que celui des Martiniquais restait stable. En 1999, la communauté la plus touchée par le chômage est celle des haïtiens (60%), les Sainte-Luciens (54%) tandis que le taux de chômage des autres immigrés (20%) est largement inférieur à la moyenne régionale.

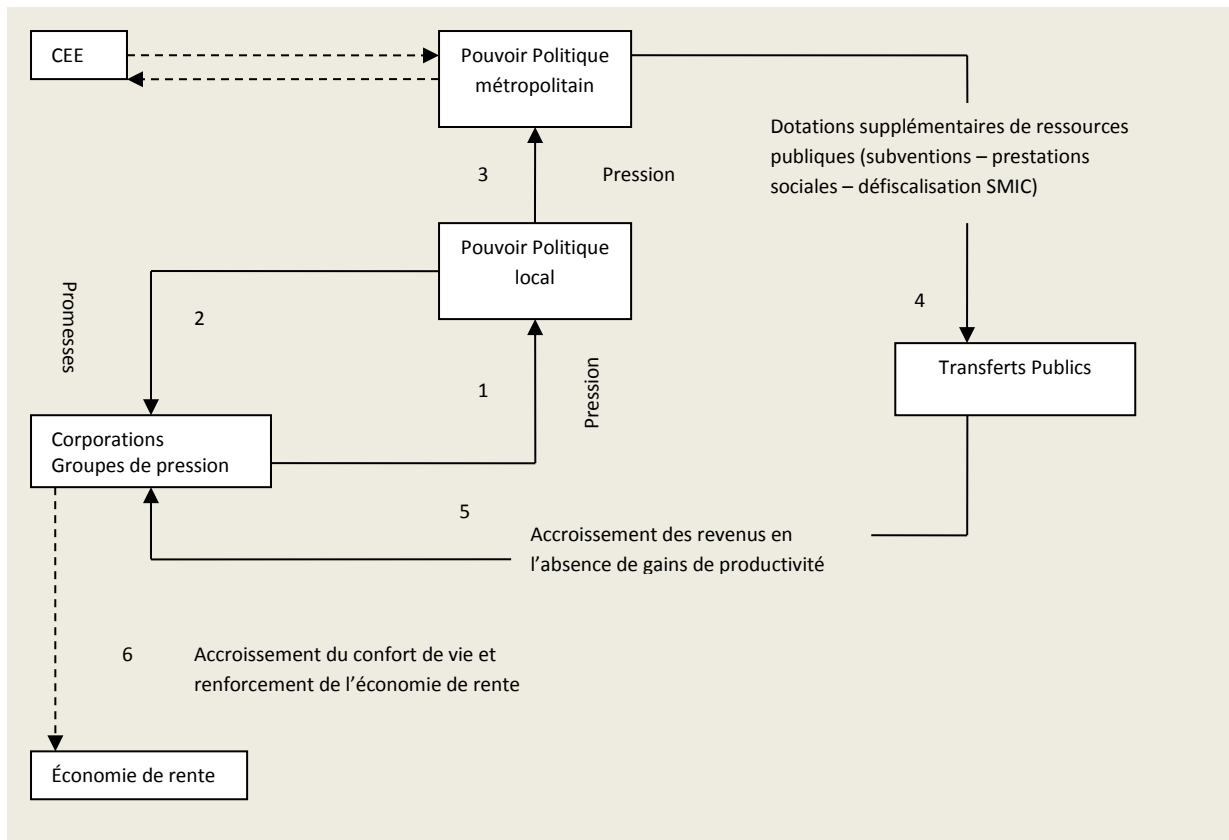
Enfin, l'auteur souligne un autre aspect pervers de la rente publique. Par le biais de la demande générée, la rente publique favorise une création d'emplois dont l'impact reste limité par l'effet contraire des salaires relativement élevés. En effet, les salaires publics (composante importante de la rente) tirent vers le haut les salaires du privé nécessitant des techniques plus capitalistes, et peu favorables à l'emploi. Bernard Poirine (2007) partage ce point de vue et fait la démonstration des effets négatifs (syndrome hollandais) de ce qu'il appelle la « manne administrative » dans les petites économies insulaires.

---

<sup>171</sup> Il s'agit de l'Atlas des populations immigrées en Martinique, Édition 2006, réalisé par l'INSEE et l'ACSÉ (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances).

Pour conclure, Fred Célimène (1993) soulève la question de la baisse des salaires du public pour créer des emplois. Pour lui, cette solution serait inefficace parce que la baisse induite de la demande n'aurait pu être compensée par une augmentation des revenus à l'exportation. La compétitivité de l'économie martiniquaise est insuffisante en raison du niveau élevé des salaires.

**Figure 14 : Représentation de l'économie de rente**



Source : Schéma proposé par Fred Célimène (1993).

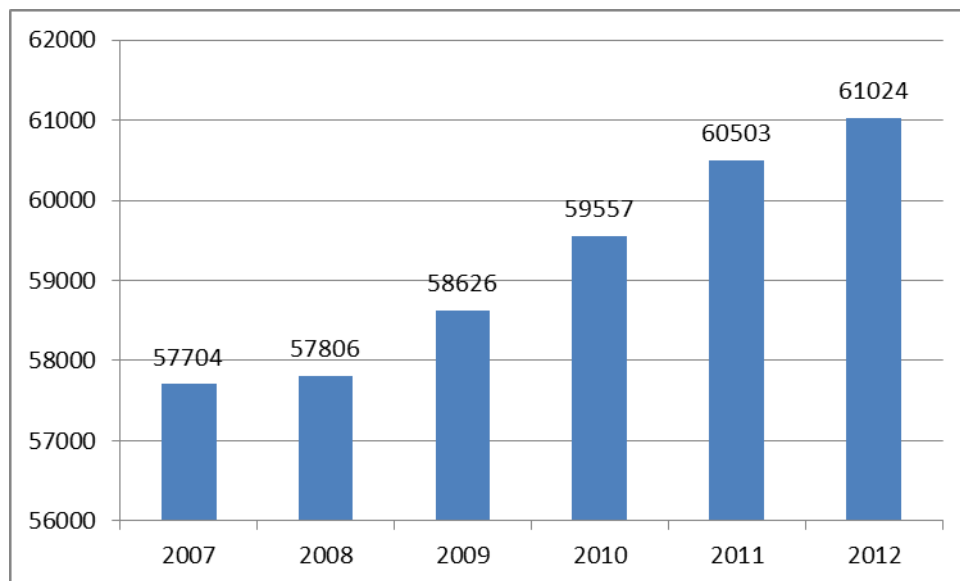
Considérant que les remèdes (défiscalisation, baisse des charges, emplois aidés, protectionnisme) pour combattre le mal hollandais dont souffrent les départements d'Outre-mer, n'ont pas soigné mais plutôt masqué les symptômes du mal, Bernard Poirine (2007) plaide en faveur d'une ouverture sur le marché mondial pour retrouver le chemin de la croissance. Pour lui, malgré l'éloignement et le handicap du syndrome hollandais, ces régions peuvent en identifiant des niches « porteuses » se tourner vers l'exportation des biens et services, seule source saine de croissance d'une petite économie insulaire ouverte.



### **3) - Chômage endémique et niveaux de formation inférieurs**

Beaucoup de pays s'interrogent et parfois doutent de l'efficacité de leur système éducatif. En France, cette situation s'est amplifiée avec la montée du chômage des jeunes puisqu'il a été reproché au système éducatif de ne pas bien former ou de mal former les élèves. Or, l'éducation est une activité économique qui coûte cher. La dépense pour l'éducation a été multipliée par 1,87 (à prix constant) depuis 1980. Cette augmentation s'explique plus par l'augmentation du coût de chaque élève que par l'accroissement des effectifs d'élèves et d'étudiants. La part de la dépense intérieure d'éducation (DIE) dans la richesse nationale s'est sensiblement accrue au début des années quatre-vingt-dix, pour atteindre 7,6% de 1993 à 1997, contre 6,4% en 1980. Cette progression trouve son origine dans la revalorisation des rémunérations des personnels enseignants et l'effort important consenti par les collectivités territoriales. En revanche, de 1998 à 2008, cette part décroît régulièrement pour revenir à 6,7%. Toutefois, en 2012, la dépense intérieure d'éducation augmente de nouveau et représente 6,9% du PIB, soit 139,4 milliards d'euros. En d'autres termes, elle correspond à 2 130 euros par habitant, et 8 330 euros par élève et étudiant. Par rapport aux principaux pays développés, la France se situe au niveau de la moyenne de l'OCDE en termes de dépenses d'éducation rapportées au PIB (6,3% hors formation continue). Si cette situation se confirme aussi bien pour la dépense annuelle que les dépenses cumulées par étudiant (en équivalents dollars 2010), toutefois, en ce qui concerne les dépenses pour un élève de l'élémentaire public et privé, la France est largement en-dessous de la moyenne de l'OCDE. En France, le budget consacré au Ministère de l'Éducation nationale est l'un des plus importants de l'État. Pour l'année 2014, ce budget est estimé à 63,4 milliards d'euros, soit une progression de 1,19% par rapport au budget 2013.

### Graphique 63 : Évolution des crédits de paiements dans l'enseignement en millions d'euros



Source : Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative, 2012.

L'importance des sommes allouées à l'éducation et les missions qui lui sont confiées ne laissent personne indifférent. Aussi, dans l'Union européenne, le développement d'une éducation de qualité est devenu au début des années 2000, un objectif clairement formulé. Lors du Conseil européen de Lisbonne, en mars 2000, un objectif stratégique pour 2010 a été fixé : « *Devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* »<sup>172</sup>. Pour atteindre ces objectifs, le Conseil européen a décidé d'accorder un rôle central à l'éducation et à la formation.

Actuellement, plus que jamais, les pays s'interrogent sur le poids de l'éducation et de la formation. Face aux enjeux de la mondialisation et au risque de crise économique, l'investissement dans l'éducation et la formation devient prioritaire pour réaliser les ambitions nationales.

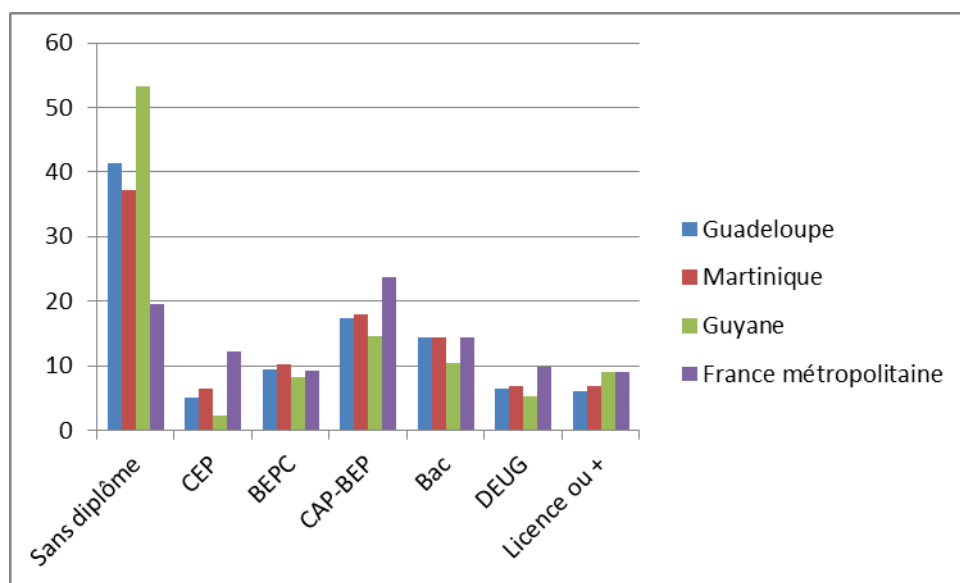
La démocratisation du système éducatif français fait qu'une proportion de bacheliers dans une génération a plus que doublé en une vingtaine d'années, passant pour la métropole

<sup>172</sup> Sellier, Michèle, (2005), « L'Union européenne influence-t-elle les politiques éducatives en France ? », *Administration et Éducation*, N°2, page 7.

de 29,4% en 1985 à 62,5% en 2005. Ainsi, en 1999, 27% des actifs des DOM de 25 à 34 ans avaient au moins le baccalauréat contre 6% des plus de soixante ans. La loi programme sur les enseignements technologiques et professionnels promulguée le 23 décembre 1985 impliquant une formation générale plus complète et une formation professionnelle plus avancée (le baccalauréat professionnel, nouveau diplôme de niveau IV) explique cette augmentation du nombre de bacheliers.

Néanmoins, l'une des données observables est que les niveaux de formation sont très inférieurs à la moyenne. Du côté de la qualification de la population susceptible de travailler, les chiffres montrent que les niveaux de formation progressent mais restent inférieurs à ceux constatés en France métropolitaine. D'après l'INSEE, sur la période de 2004 à 2006, le niveau de formation des actifs résidant aux Antilles-Guyane est beaucoup plus bas que la moyenne nationale, et ce, quel que soit le diplôme. Ainsi, la proportion d'actifs sans diplôme est deux fois plus élevée aux Antilles (en Martinique 37,2%, et 41,3% en Guadeloupe), trois plus en Guyane (53,2%), qu'en France métropolitaine (19,6%). Suivant la tendance nationale, l'accès au baccalauréat s'est fortement diffusé dans les années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix. À ce niveau de formation, l'écart à la moyenne est moins accusé puisque 14,4% des actifs antillais et 10,5% des guyanais sont titulaires du simple baccalauréat contre 15,4% des métropolitains. N'y a-t-il pas un effet de sélection du fait des migrations ?

#### Graphique 64 : Structure de la population par diplôme en %

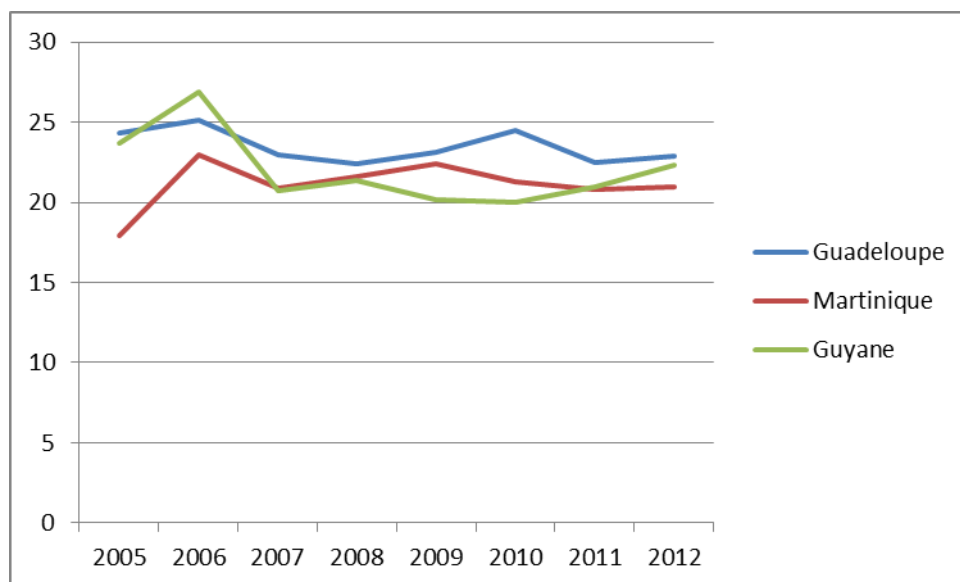


Source : INSEE, Recensement de la population de 2004 à 2006, exploitation principale.

Tout comme les pays européens, mais en accentuant le phénomène, les Antilles-Guyane présentent cette « particularité observable », d’avoir un taux de chômage qui atteint un niveau durablement élevé, compris entre 20% et 30% de la population active. (Salmon, 1997). Quelles sont les causes de ce phénomène ? Plusieurs explications théoriques de la persistance du chômage existent. Pour Gisèle Anki-Zuccarello (2006) de la DARES, les origines de ce chômage persistant tiennent à la conjugaison d’un certain nombre de difficultés structurelles spécifiques parmi lesquelles un niveau de qualification de la population en âge de travailler encore inférieur à celui de la France, un coût de la main d’œuvre élevé et des coûts de transports importants.

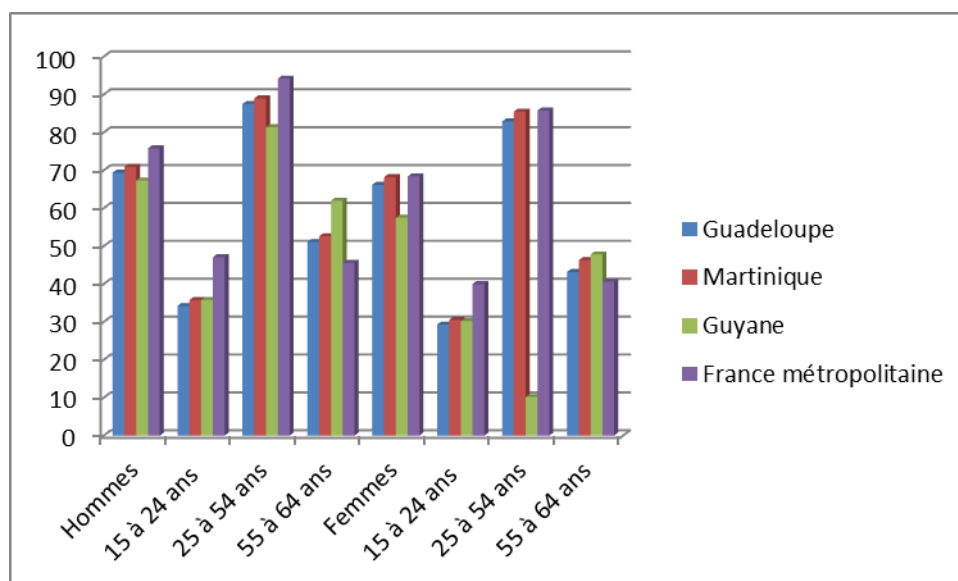
L’importance des controverses qui se développent périodiquement pour comprendre la nature du chômage persistant laissent à penser que les explications avancées ne peuvent satisfaire entièrement. D’ailleurs, les débats sur la sélectivité du marché du travail et l’employabilité des chômeurs n’ont jamais cessé. Bien au contraire, ces concepts restent au centre d’une interrogation fondamentale sur les caractéristiques sociales d’un chômage massif qui n’en demeure pas moins sélectif : ceux qui peuvent devenir chômeurs sont nombreux, mais tous ne le sont pas (Maruani et Reynaud, 2002).

**Graphique 65 : Taux de chômage au second trimestre de 2005 à 2012 dans les DFA**



Note : Données CVS en moyenne trimestrielle.  
Source : INSEE, Enquêtes emploi annuelles DOM.

**Graphique 66 : Taux d'activité de la population au 1er janvier 2010, en %.**



Champ : Population de 15 à 64 ans.

Source : INSEE, Recensement de la population, 2010, exploitation principale.

Aux Antilles-Guyane, le chômage touche particulièrement les jeunes domiens, les femmes et les séniors. Comme le souligne Olivier Marchand (2008), si faire baisser le chômage reste une ambition majeure, mais faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des personnes en âge de travailler professionnellement inactives devient incontournable. Pour les jeunes, il s'agit d'aménager les conditions d'une transition réussie entre formation initiale et emploi. Pour les femmes, l'enjeu est de mieux combiner au cours du cycle de vie leurs activités professionnelles et parentales. Enfin, les séniors doivent pouvoir rester dans l'emploi lorsqu'ils le souhaitent.

## **II- LE SALAIRE MINIMUM DANS LES MODÈLES DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE**

Les économistes ont beaucoup débattu sur le rôle et les effets d'un salaire minimum dans une économie concurrentielle. Selon Pierre Cahuc et Philippe Michel (1995), en présence d'externalités positives associées à l'accumulation du capital humain, le salaire minimum peut accentuer cette accumulation et avoir des conséquences favorables sur la croissance et le bien-être. La présence d'externalités induit une sous-optimalité parétienne de l'équilibre concurrentiel. Ces deux auteurs montrent que le salaire minimum et la protection sociale entraînent des distorsions qui modifient celles résultant de l'externalité, et qui peuvent

avoir des effets positifs sur le bien-être et la croissance. En un mot, le salaire minimum favorise la croissance s'il permet l'accumulation de capital humain.

## A –Le modèle de Cahuc et Michel

Pierre Cahuc et Philippe Michel (1995) pensent qu'une politique optimale de second rang qui introduit un salaire minimum bien qu'il induise du chômage peut permettre de corriger les distorsions résultant des externalités.

Soit une économie constituée de travailleurs qui vendent leur force de travail et de quatre biens : le travail qualifié, le travail non qualifié, un bien produit avec du travail qualifié (bien 1), un bien produit avec du travail non qualifié (bien 2). Á chaque date  $t \in \mathbb{N}$ , naissent des travailleurs qui vivent deux périodes. Durant la première période, les travailleurs dont le nombre est normalisé à 1, peuvent acquérir une qualification à un certain coût. La seconde période est consacrée au travail et à la consommation. Les préférences des travailleurs nés à la date  $t - 1$  sont représentées par la fonction d'utilité notée  $v(\cdot)$  suivante :

$$v(1 - x_{t-1}) \left( C_{1t}^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} + C_{2t}^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} \right)^{\frac{\theta\sigma}{\sigma-1}},$$

avec  $\sigma > 0$  et  $\theta \in ]0,1]$ , où  $C_{it}$  représente la consommation du bien  $i$  à la date  $t$ .

Si le travailleur décide de ne pas acquérir la qualification nécessaire pour travailler dans le secteur 1,  $x_{t-1} = 0$ , sinon  $x_{t-1} = e_{t-1} \in [0,1]$ . Notons que  $e_{t-1}$  est uniformément distribué. La fonction  $v(\cdot)$  est continue et croissante sur l'intervalle  $[0,1]$ , avec  $v(1) = 1$  et  $v(0) \leq 0$ .

Le bien 1 ne peut être produit qu'avec du travail qualifié, grâce à la technologie suivante :

$$Y_{1t} = A_t L_{1t},$$

où  $Y_{1t}$  représente la quantité de bien 1 produit à la date  $t$ , et  $L_{1t}$  l'emploi.

Le paramètre  $A_t$  représente une externalité qui est une fonction croissante de l'emploi qualifié. Cette externalité affecte simultanément la productivité du travail dans l'ensemble de l'économie. Supposons que l'évolution de  $A_t$  soit définie par :

$$A_t = A_{t-1}h(L_{1t}),$$

avec  $h(0) = 1$ ,  $h'(\cdot) \geq 0$  et  $A_0 > 1$ .

Le bien 2 est produit avec du bien non qualifié grâce à la technologie suivante :

$$Y_{2t} = A_t L_{2t},$$

où  $Y_{2t}$  représente la quantité de bien 2 produit à la date  $t$ , et  $L_{2t}$  l'emploi.

Les hypothèses concernant les technologies traduisent l'idée selon laquelle il existe un secteur moteur qui joue un rôle déterminant en matière d'évolution de la productivité. L'équation  $A_t = A_{t-1}h(L_{1t})$  implique qu'un accroissement de la taille du secteur moteur a un effet positif instantané sur l'efficacité de l'ensemble de l'économie.

### 1) - L'équilibre concurrentiel sans salaire minimum

En situation de concurrence parfaite sur les marchés des biens et du travail, le bien 1 est le numéraire et  $p_{2t}$  est le prix du bien 2. Un travailleur qualifié obtient un salaire noté  $w_{1t}$  et un travailleur non qualifié un salaire  $w_{2t}$ . Le programme de maximisation d'un agent qui dispose d'un revenu  $R_t$  implique les fonctions de demande suivantes :

$$C_{1t} = R_t / (1 + p_{2t}^{1-\sigma}) \text{ et } C_{2t} = R_t / p_{2t} + p_{2t}^\sigma.$$

Un travailleur décide de se qualifier si cela lui procure un gain en utilité. L'utilité indirecte des travailleurs est homogène de degré  $\theta$  par rapport à leur revenu.

L'utilité indirecte d'un travailleur qualifié avec une caractéristique  $e_{t-1}$  s'écrit :

$$v(1 - e_{t-1})c_t w_{1t}^\theta.$$

L'utilité indirecte d'un travailleur non qualifié est notée :

$$c_t w_{2t}^\theta,$$

où  $c_t$  est une constante qui dépend du prix  $p_{2t}$ .

Ainsi, un travailleur décide de se qualifier si :

$$v(1 - e_{t-1}) \geq (w_{2t}/w_{1t})^\theta.$$

La proportion  $e_t^*$  de travailleurs qualifiés à la date  $t$  est donc définie par :

$$v(1 - e_t^*) = (w_{2t}/w_{1t})^\theta.$$

La maximisation du profit en situation de concurrence parfaite détermine les fonctions de demande des deux secteurs, définies par :

$$A_t = w_{1t} \text{ et } A_t p_{2t} = w_{2t}.$$

L'équilibre sur le marché du travail s'écrit :

$$L_{1t} = e_t^* \text{ et } L_{2t} = 1 - e_t^*.$$

L'équilibre sur le marché du bien 1 s'écrit :

$$(1 + p_{2t}^{1-\sigma})Y_{1t} = w_{1t}L_{1t} + w_{2t}L_{2t}.$$

En remplaçant les expressions des salaires dans les équations  $A_t = w_{1t}$  et  $A_t p_{2t} = w_{2t}$ , et en utilisant la fonction de production  $Y_{1t} = A_t e_t^*$ , l'équilibre sur le marché du bien 1 peut s'écrire, lorsqu'il y a équilibre sur le marché du travail :

$$p_{2t}^\sigma = e_t^*/(1 - e_t^*).$$

Comme  $w_{2t}/w_{1t} = p_{2t}$ , l'équation  $v(1 - e_t^*) = (w_{2t}/w_{1t})^\theta$  permet de définir la proportion de travailleurs qualifiés  $e^*$  :

$$v(1 - e^*) = \left(\frac{e^*}{1 - e^*}\right)^{\theta/\sigma}.$$

Sur un sentier de croissance régulier, toutes les rémunérations croissent au même taux, égal à  $[h(e^*)]$ . Le taux de croissance augmente avec la proportion de travailleurs qualifiés, elle-même déterminée par le différentiel de salaire entre les emplois qualifiés et non qualifiés. Dans ce cadre, un salaire minimum peut être favorable à la croissance s'il permet de d'accroître cette proportion. Notons qu'à l'équilibre concurrentiel, le rapport des salaires des deux secteurs est constant :

$$w_{2t}/w_{1t} = [v(1 - e^*)]^{1/\theta}.$$



## 2) - Le salaire minimum et la croissance

Supposons qu'un salaire minimum, indexé sur le salaire des travailleurs qualifiés, soit introduit afin de réduire l'écart salarial. Le salaire des travailleurs non qualifiés s'écrit :

$$w_{2t} = \mu w_{1t},$$

avec  $\mu > [v(1 - e^*)]^{1/\theta}$ .

Pierre Cahuc et Philippe Michel (1995) justifient cette hypothèse en expliquant qu'elle correspond à la logique de détermination du SMIC en France. En effet, celui-ci évolue depuis 1968, notamment en fonction des prix et de l'ensemble des salaires horaires ouvriers. Justement, le poids des ouvriers diminue, celui des employés augmente. Ainsi, l'indexation est donc de moins en moins représentative.

L'instauration du salaire minimum dans l'économie entraîne du chômage. Les chômeurs perçoivent des allocations de chômage indexées sur les salaires, et financées par une taxe proportionnelle sur tous les revenus. Le revenu du chômeur est égal à :

$$\gamma w_{1t},$$

avec  $\gamma < \mu$ .

Un travailleur décide de se qualifier s'il améliore son espérance d'utilité. La proportion de travailleurs qualifiés,  $\bar{e}_t$  est définie par :

$$v(1 - \bar{e}_t) = (1 - u_t)\mu^\theta + \gamma^\theta u_t,$$

où  $u_t$  représente le taux de chômage des travailleurs non qualifiés. Les salaires sont toujours définis par  $A_t = w_{1t}$  et  $A_t p_{2t} = w_{2t}$ . Il s'ensuit que :

$$p_{2t} = \mu w_{1t}/A_t \text{ et } w_{1t} = A_t.$$

Les fonctions de production sont définies par  $Y_{1t} = A_t L_{1t}$ , et  $Y_{2t} = A_t L_{2t}$ , avec  $L_{1t} = \bar{e}_t$  et  $L_{2t} = (1 - \bar{e}_t)(1 - u_t)$ .

L'équilibre sur le marché du bien 1 s'écrit :

$$(1 + p_{2t}^{1-\sigma})Y_{1t} = w_{1t}L_{1t} + w_{2t}L_{2t}.$$

Les valeurs de  $L_{1t}$ , et  $L_{2t}$  et l'équilibre sur le marché du bien 1 permettent de définir une relation entre le taux de chômage et  $\bar{e}_t$  :

$$\bar{e}_t = \mu^\sigma (1 - \bar{e}_t)(1 - \mu_t).$$

Cette relation entre le taux de chômage et  $\bar{e}_t$  définit avec l'équation  $v(1 - \bar{e}_t) = (1 - u_t)\mu^\theta + \gamma^\theta u_t$ , la valeur d'équilibre nécessairement stationnaire de la proportion de travailleurs qualifiés avec un salaire minimum :

$$v(1 - \bar{e}_t) = \gamma^\theta + \left( \frac{\mu^\theta - \gamma^\theta}{\mu^\sigma} \right) \left( \frac{\bar{e}}{1 - \bar{e}} \right).$$

La différentiation de cette équation permet d'exprimer le signe de la relation entre le salaire minimum et la proportion de travailleurs qualifiés. Cette équation implique que la proportion de travailleurs qualifiés  $\bar{e}$  croît lorsque le différentiel de salaire entre les qualifiés et les non-qualifiés diminue si, et seulement si :  $\sigma(\mu^\theta - \gamma^\theta) - \theta\mu^\theta > 0$ . Dans ce cas, une augmentation du salaire minimum permet d'accroître l'accumulation de capital humain. Les auteurs font la remarque que ce résultat a été exploité par Flug et Galor (1986) dans le cadre d'une économie ouverte.

Pierre Cahuc et Philippe Michel (1995) expliquent que ce sont l'aversion au risque des travailleurs, l'élasticité de substitution entre les deux biens, et les niveaux relatifs du salaire minimum et des allocations chômage qui déterminent les conséquences du salaire minimum sur la croissance. Une aversion pour le risque et/ou une élasticité de substitution suffisamment élevée implique que le chômage incite les travailleurs à se qualifier davantage. L'accroissement du chômage incite plus fortement les travailleurs à se former si l'aversion pour le risque est forte. En outre, l'emploi du secteur 2 diminue plus suite à une augmentation du salaire minimum si l'élasticité de substitution entre les biens est élevée.

Les auteurs ajoutent que le même type d'interprétation s'applique pour montrer l'impact positif du salaire minimum sur la croissance lorsque les allocations chômage sont suffisamment faibles. Lorsque les allocations chômage sont très élevées, la relation entre proportion de travailleurs qualifiés et salaire minimum est nécessairement négative. Dans cette situation, les travailleurs n'encourent aucun risque à ne plus se qualifier, et l'accroissement du salaire minimum a pour effet d'attirer des travailleurs dans le secteur dont le salaire relatif augmente. Ils concluent qu'un accroissement des allocations chômage a toujours un effet négatif sur la proportion de travailleurs qualifiés.

La relation d'équilibre sur les marchés du travail et du bien 1 étant :

$$\mu^\sigma(1 - \bar{e})(1 - u) = \bar{e},$$

elle implique que :

$$(1 - \bar{e})\mu^\sigma - \bar{e} = u(1 - \bar{e})\mu^\sigma > 0.$$

Un accroissement des allocations chômage est donc toujours défavorable pour la croissance dans ce modèle. Si les allocations chômage sont indexées sur le salaire minimum, l'accroissement du salaire minimum est moins favorable à la croissance.

Le salaire minimum peut ainsi stimuler l'accumulation de capital humain<sup>173</sup>. D'ailleurs, Mattila (1978, 1981) met en évidence une relation empirique croissante entre durée des études et salaire minimum. Pierre Cahuc et Philippe Michel (1995) pensent que leur modèle permet de vérifier cette relation si les allocations chômage ne sont pas trop élevées, si l'offre d'emplois non qualifiés est fortement élastique au coût du travail et si les individus ont une forte aversion pour le risque. Dans ces conditions, une économie avec un salaire minimum croît plus vite qu'une économie concurrentielle.

### 3) - Le salaire minimum et le bien-être

Pierre Cahuc et Philippe Michel (1995) construisent un modèle afin d'étudier l'impact d'une variation, parfaitement anticipée, du salaire minimum sur le bien-être de la première génération de travailleurs concernés par une telle mesure.

Supposons que les allocations de chômage sont financées par une taxation au taux  $\tau$  sur tous les revenus et que l'élasticité de substitution entre les deux biens est égale à 1. Les préférences des travailleurs sont représentées par une fonction d'utilité Cobb-Douglas :

$$v(1 - x_{1-1})C_{1t}^{\theta/2}C_{2t}^{\theta/2}.$$

L'utilité indirecte d'un travailleur né à la date  $t - 1$  dépend de son revenu net déflaté par l'indice des prix à la consommation :

---

<sup>173</sup> Dans le cas présent, c'est plus le chômage que le salaire minimum !

$$\Omega_{it} = \frac{(1-\tau)w_{it}}{p_{2t}^{1/2}},$$

avec  $i = 1,2$ .

L'utilité indirecte peut s'écrire, à une constante près :

$$v(1 - x_{t-1})\Omega_{1t}^\theta.$$

L'équilibre budgétaire s'écrit :

$$\gamma(1 - \bar{e})u = \tau[\bar{e} + (1 - \bar{e})(1 - u)\mu + \gamma(1 - \bar{e})u].$$

En utilisant l'équation définissant l'équilibre sur les marchés du travail et du bien 1 :

$$\mu(1 - \bar{e}_t)(1 - u_t) = \bar{e}_t,$$

Il est possible de définir le taux de taxe d'équilibre en fonction du niveau du salaire minimum. Après plusieurs manipulations, les auteurs obtiennent le résultat suivant :

$$1 - \tau = \frac{2\bar{e}\mu}{\mu[2\bar{e} + \gamma(1 - \bar{e}) - \gamma\bar{e}]}.$$

Cette équation, et les expressions de  $w_{1t} = A_t$  et de  $p_{2t} = \mu w_{1t}$ , impliquent que :

$$\Omega_{1t} = A_t^{1/2} \mu^{-1/2} \left( \frac{2\bar{e}\mu}{\mu[2\bar{e} + \gamma(1 - \bar{e}) - \gamma\bar{e}]} \right).$$

Pour analyser l'impact d'une variation du salaire minimum sur le bien-être d'un travailleur qualifié, il suffit d'étudier les variations de  $\Omega_{1t}$ . Notons  $A_t = A_{t-1}h(L_{1t})$ , la différentiation du logarithme de l'expression de  $\Omega_{1t}$  donne le résultat suivant :

$$\frac{d \log \Omega_{1t}}{d\mu} = \frac{-1}{2\mu} + \frac{\gamma[\mu(1 - \bar{e}) - 1]}{\mu[2\bar{e} + \gamma(1 - \bar{e}) - \gamma\bar{e}]} + \frac{d\bar{e}}{d\mu} \left[ \frac{h'(\bar{e})}{h(\bar{e})} + \left( \frac{\mu\gamma}{\mu[2\bar{e} + \gamma(1 - \bar{e}) - \gamma\bar{e}]} \right) \right]$$

Le premier terme du membre de droite signifie qu'une augmentation du salaire minimum induit un accroissement du prix du bien 2, qui affecte négativement le bien-être des travailleurs qualifiés. Le second terme du membre de droite correspond à un accroissement du taux de taxe, consécutif à l'augmentation du chômage, dès que les allocations chômage sont positives.

Les auteurs affirment que ces deux effets négatifs peuvent être contrecarrés, le cas échéant, par l'impact positif du salaire minimum sur la proportion de travailleurs qualifiés.

Pour eux, un accroissement de  $\bar{e}$  a deux effets positifs distincts sur le bien-être des travailleurs qualifiés :

- Le premier effet est l'amélioration de la productivité du travail donc du salaire grâce à l'externalité.
- Le second effet provient du fait qu'une augmentation de la proportion de travailleurs qualifiés permet de diminuer le taux de taxation.

L'étude de la différentiation de la proportion de travailleurs qualifiés  $\bar{e}$  par rapport au salaire minimum permet de dégager deux cas :

Le cas favorable où  $d\bar{e}/d\mu > 0$  : un accroissement du salaire minimum entraîne une amélioration du bien-être des travailleurs qualifiés si les termes positifs l'emportent. C'est le cas quand l'externalité est suffisamment importante c'est-à-dire lorsque  $h'(\bar{e})/h(\bar{e})$  est suffisamment grand et/ou  $\gamma$  est suffisamment faible.

Le cas défavorable où  $d\bar{e}/d\mu < 0$  : le bien-être des travailleurs qualifiés décroît généralement avec le salaire minimum, et ce d'autant plus que l'externalité est importante. Le bien-être des chômeurs varie comme celui des travailleurs qualifiés, puisque le revenu net déflaté par l'indice des prix à la consommation d'un chômeur est égal à  $\gamma\Omega_{1t}$ . Le revenu d'un travailleur non qualifié est égal à  $\mu\Omega_{1t}$ . Le bien-être des non qualifiés travailleurs augmente donc avec le salaire minimum dès que celui des travailleurs qualifiés s'accroît.

Pierre Cahuc et Philippe Michel (1995) concluent que les conditions dans lesquelles le salaire minimum a un impact positif instantané sur le bien-être de toutes les catégories de travailleurs sont beaucoup plus restrictives que celles mises en évidence pour obtenir une relation positive entre salaire minimum et croissance. Ils sont conscients des limites de leur modèle parce qu'ils n'ont pas considéré le cas des travailleurs non qualifiés et employés dans une économie concurrentielle qui deviennent chômeurs dans une économie avec un salaire minimum. Ceux-ci peuvent subir d'importantes pertes de bien-être si le niveau des allocations chômage est trop faible. Ils reconnaissent que si les mécanismes sur lesquels reposent les résultats de leur modèle sont caricaturaux, toutefois ces derniers ont le mérite de souligner que les relations entre salaire minimum et efficacité économique sont loin d'être univoques et méritent des approfondissements.

## **B – Salaire minimum et croissance économique dans les DFA**

Le salaire minimum n'est pas un instrument neutre dans une économie. Il joue à la fois sur le niveau et la nature de l'emploi, les ressources dont disposent les ménages, les dynamiques salariales, les coûts des entreprises et donc les choix de techniques de production.

### **1) - Les effets du SMIC sur les ressources des ménages en instantané**

Les augmentations du SMIC sont très attendues par l'ensemble des acteurs économiques. Pour les salariés, les hausses du SMIC doivent en principe entraîner une augmentation de leur pouvoir d'achat. Quelle est donc l'incidence d'une hausse de 10% du SMIC sur le revenu disponible des ménages ?

Il est possible à partir de l'enquête Budget de famille de déterminer l'impact en équilibre partiel d'une hausse de 10% sur le revenu disponible des ménages. Le problème, comme indiqué plus haut est qu'un calcul en équilibre partiel ne donne l'incidence de la hausse que sur les ménages gagnants. Il y a certes des insiders qui conservent leur emploi et qui profitent directement de l'augmentation. Mais, il existe aussi potentiellement des outsiders, qui n'ont pas d'emploi directement ou indirectement à cause du salaire minimum. La résultante de ces deux phénomènes opposés ne peut être quantifiée qu'à l'aide d'un modèle d'équilibre général, qui n'existe pas actuellement pour l'Outre-mer.

L'exercice consiste à simuler en équilibre partiel une hausse de 10% du SMIC, afin de voir quels types de ménages sont potentiellement bénéficiaires d'une décision de cette nature. Du fait de l'approche en équilibre partiel, les personnes en emploi demeurent en emploi. La hausse du SMIC ne peut modifier que leur position dans la distribution des revenus. La prise en compte de l'élasticité de la demande de travail à son coût, ou encore des éventuelles substitutions entre salariés au voisinage du SMIC et salariés davantage rémunérés ne peuvent être intégrées que dans le cadre d'un modèle d'équilibre général.

Les rémunérations salariales sont versées sur une base individuelle, tandis que le niveau de vie, mesuré par le revenu disponible net d'impôts directs, est calculé au niveau du ménage. Une première étape consiste donc à repérer dans l'enquête Budget de famille 2006 les salariés au voisinage du SMIC. Le revenu salarial est ventilé selon qu'il se situe :

- Au voisinage du SMIC.
- Entre le SMIC et le SMIC augmenté de 10%
- Á un niveau supérieur au SMIC augmenté de 10%

Chacune de ces catégories de revenu salarial est ensuite sommée au niveau ménage, puis intégrée aux autres ressources du ménage (revenus non salariaux, revenus de transferts, et revenus du patrimoine).

Compte tenu de la taille de l'échantillon de l'enquête Budget de Famille dans les DOM, cinq types de ménages sont distingués :

- Les ménages ne comportant aucun salarié.
- Les ménages comprenant un unique salarié au SMIC.
- Les ménages comprenant un unique salarié au SMIC et un autre salarié (rémunéré au SMIC ou au-delà).
- Les ménages comprenant un unique salarié rémunéré au-delà du SMIC.
- Les ménages comprenant deux salariés ou plus au-delà du SMIC.

Ces cinq types de ménage correspondent à une échelle de niveau de vie croissante des ménages : les ménages les plus modestes ne comptent, dans leur grande majorité, aucun revenu d'activité. Á l'opposé, la pluri-activité est très fréquente au sein des ménages les plus aisés.

Compte tenu du manque d'emplois Outre-mer, la proportion de ménages sans salarié est nettement plus élevée qu'au niveau national. Par ailleurs, la proportion de ménages ne comportant qu'un seul salarié rémunéré au SMIC y est 2,5 fois plus importante.

**Tableau 90 : Répartition des ménages selon leur rémunération**

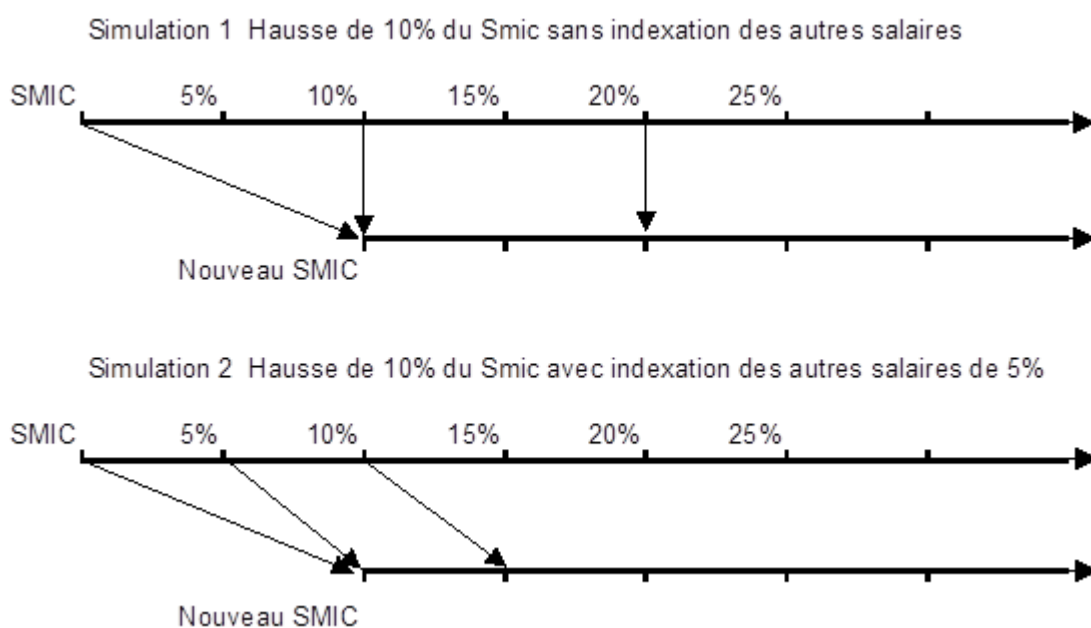
Type de ménage	DOM	France métropolitaine
Aucun salarié	45,8	39,0
Un unique salarié au SMIC	8,5	3,4
Un salarié au SMIC + autre salaire	7,2	6,2
Un unique salarié au-dessus du SMIC	25,5	28,0
Deux salariés et plus au-dessus du SMIC	13,1	23,4
Total	100	100

Source : Calculs sur les enquêtes Budget de famille 2006 de l'INSEE

Compte tenu de la prégnance du SMIC dans les économies d'Outre-mer, une hausse du SMIC est susceptible d'avoir une incidence sur l'ensemble de la distribution des revenus, et pas seulement les plus modestes.

Deux simulations en équilibre partiel sont proposées. Dans la première, le SMIC est augmenté de 10%, sans incidence sur les autres salaires (hormis ceux « rattrapés » par cette hausse). Dans le second cas, les autres salaires bénéficient d'une revalorisation partielle, fixée à 5%. Elles peuvent être schématiquement représentées comme suit :

**Figure 15 : Simulations d'une hausse de 10% du SMIC**



Dans la première simulation, la proportion de ménages ne comportant qu'un seul salarié au SMIC s'accroît de 4,8 points. La moitié d'entre eux étaient précédemment rémunérés au-delà du SMIC. Leur position dans l'échelle des rémunérations s'est donc dégradée. De même, 2,1% des ménages pluri-actifs et rémunérés au-delà du SMIC entrent dans la catégorie « Un salarié au SMIC et autre salaire ».

Dans la seconde simulation, l'indexation partielle des autres salaires atténue l'effet « compression salariale » de la hausse du SMIC, sans l'annuler pour autant.



**Tableau 91 : Les effets d'une hausse du SMIC sur la rémunération des ménages en %**

Type de ménage vis-à-vis du SMIC	Situation de référence	Hausse de 10% du SMIC sans indexation des autres salaires	Hausse de 10% du SMIC avec indexation des autres salaires de 5%
Aucun salarié	45,8	45,8	45,8
Un unique salarié au SMIC	8,5	10,9	9,2
Un salarié au SMIC + autre salaire	7,2	9,2	8,0
Un unique salarié au-dessus du SMIC	25,5	23,1	24,8
<b>Bascule à un salarié au SMIC</b>		<b>2,4</b>	<b>0,7</b>
Deux salariés et plus au-dessus du SMIC	13,1	11,0	12,3
<b>Bascule à un salarié au SMIC + autre salaire</b>		<b>2,1</b>	<b>0,8</b>
Total	100	100	

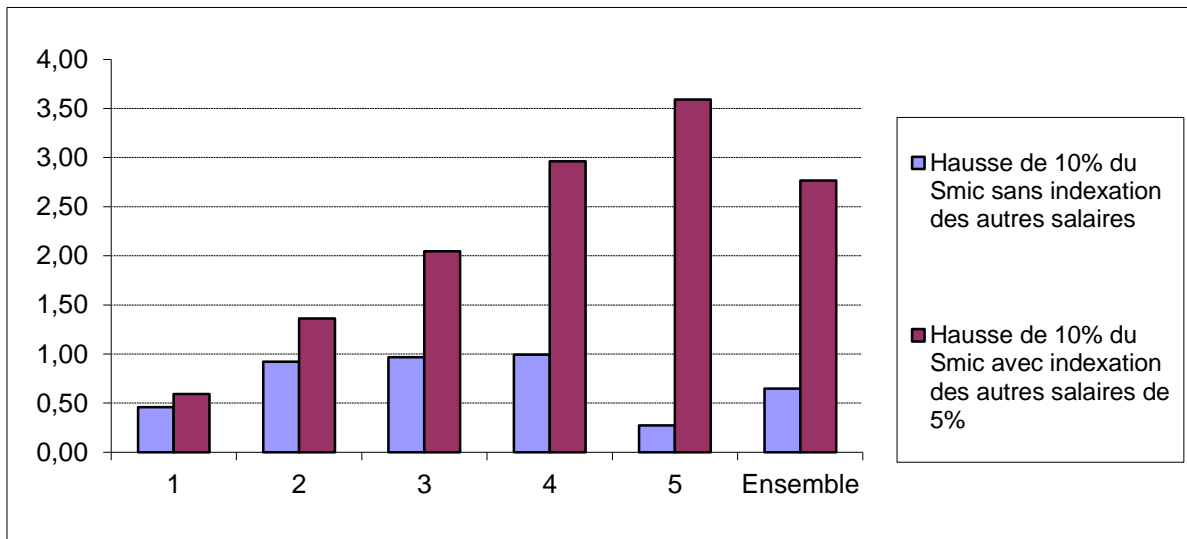
Source : Calculs sur les enquêtes Budget de famille 2006 de l'INSEE.

Comme pressenti, une hausse du salaire minimum impacte l'ensemble de la distribution des revenus. Les principaux bénéficiaires sont les classes moyennes et moyennes supérieures (les second, troisième, et quatrième quintiles de revenu disponible net). Pour ces catégories, la première simulation conduit à une hausse du revenu disponible d'environ 1%.

Pour les ménages plus modestes (le premier quintile), l'incidence d'une hausse du SMIC est moins prononcée. Pour la simulation 1, la hausse du revenu disponible s'élève à 0,5%. C'est quasiment identique à ce qu'obtiennent les plus aisés.

La seconde simulation entraîne un gain plus important, et surtout croissant avec le quintile de revenu disponible. Pour les plus modestes, la hausse du revenu disponible est à peine supérieure à 0,5%. Pour les plus aisés, elle est supérieure à 3,5%. Comme le revenu disponible comporte d'autres composantes que les revenus salariaux, cette augmentation est systématiquement inférieure à 5%.

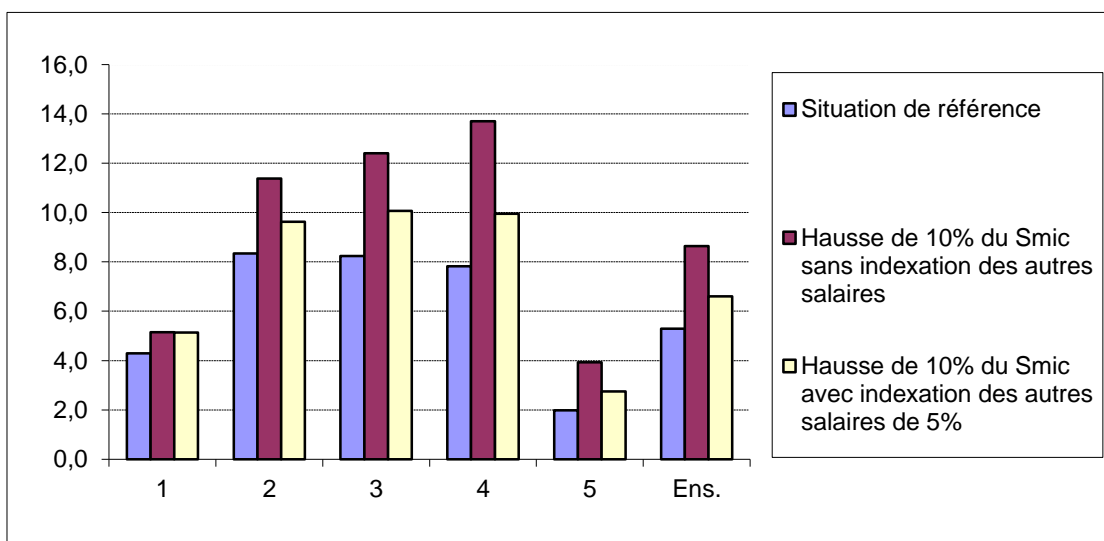
**Graphique 67 : Les effets d'une hausse de 10% du SMIC sur le revenu disponible des ménages, en %**



Source : Calculs sur les enquêtes Budget de famille 2006 de l'INSEE.

Les résultats de ces simulations sont aussi liés à la part que représente la masse salariale rémunérée au SMIC dans le revenu disponible des ménages. Pour chacune des simulations, cette part augmente. Mais comme cette part est plus importante pour les quintiles intermédiaires, ceux-ci sont les premiers bénéficiaires d'une hausse du SMIC.

**Graphique 68 : Part de la masse salariale rémunérée au SMIC dans le revenu disponible des ménages, en %**



Source : Calculs sur les enquêtes Budget de famille 2006 de l'INSEE.

## 2) - Les effets du SMIC sur les dynamiques salariales

Le salaire minimum a été régulièrement revalorisé dans les départements français d'Amérique jusqu'à l'achèvement du rattrapage en 1996 et depuis continue au même rythme que la France métropolitaine. En combien de temps les Antilles ont-elles « digéré » les fortes hausses du SMIC ? Afin d'en limiter les effets de ces augmentations du SMIC sur l'emploi, des exonérations de charges assez massives ont été votées.

Pour les auteurs du dossier « Guyane, un développement sous contraintes » (2008), la masse salariale versée aux ménages a augmenté de 5,1% par an entre 1993 et 2006. Cette progression a été soutenue par la politique de rattrapage du SMIC Guyanais. Mais elle a pour principale source la hausse des effectifs salariés. Le pouvoir d'achat des salariés a progressé globalement au rythme de l'inflation (1,6%). Le salaire réel par tête est resté stable sur la période au même titre que le revenu disponible brut des ménages.

**Tableau 92 : Évolution du pouvoir d'achat des salaires et du SMIC en Guyane, en %**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Moyenne
Taux de croissance du SMIC	3,2	4,1	2,4	5,3	5,8	3,0	3,0	4,2
Évolution du pouvoir d'achat du SMIC	1,8	2,5	0,8	3,2	4,7	0,9	0,9	2,5
Évolution du salaire moyen par tête	2,3	4,1	-6,2	8,6	2,4	0,2	0,2	1,5
Inflation	1,4	1,6	1,5	2,0	1,2	2,1	2,1	1,6
Évolution du pouvoir d'achat du salaire moyen	0,9	2,4	-7,6	6,5	-3,3	-2,0	-2,0	-0,1

Source : INSEE

Dans la synthèse de l'étude « L'économie de la Martinique au passage de 2000 : une trajectoire vertueuse ? », les auteurs affirment que l'élément essentiel de la forte dynamique salariale sur la période 1993-2001 est la croissance du SMIC de 4,4% par an contre 2,8% pour la France métropolitaine. Compte tenu de l'effet butoir que joue le SMIC sur les bas salaires, le salaire moyen a lui aussi été revalorisé sensiblement, de 3,7% par an sur la période. En pouvoir d'achat, une fois déduit l'effet inflationniste, le SMIC a gagné 2,8% par an et le salaire moyen 2,3%. La masse salariale totale versée a augmenté de 6,0% par an. Corrigé de l'inflation et de la hausse des effectifs, le salaire réel par tête apparaît en augmentation de 2,2%. Globalement, les revenus du travail ont tiré le pouvoir d'achat des ménages, favorisés par l'alignement progressif du SMIC des DOM sur celui de la France métropolitaine ainsi que par les titularisations dans la Fonction publique.

En utilisant des données de 1969 à 2013 sur la Martinique (voir Annexe 10), nos calculs montrent que les gains en pouvoir d'achat du SMIC (c'est-à-dire la quantité de biens

et de service qu'il est possible d'acheter avec une unité du SMIC) augmentent en moyenne de 3,3% par an entre 1990 et 1999, avec une inflation de 2,36 en moyenne sur la même période.

**Tableau 93 : Évolution du pouvoir d'achat du SMIC en Martinique en %**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Taux de croissance du SMIC	9,14	0,00	10,72	5,24	2,09	8,86	9,26	4,01	2,00	1,24
Gain en pouvoir d'achat du SMIC	6,65	-2,43	8,12	1,63	0,27	7,18	7,51	2,99	0,80	0,74
Taux de croissance des prix	2,49	2,43	2,6	3,61	1,81	1,68	1,75	1,02	1,21	0,50

Source : INSEE, Calculs de l'auteur.

### 3) - Les effets sur les coûts et le choix de techniques de production

Le taux d'activité a peu évolué aux Antilles-Guyane entre 1990 et 1999, passant de 60% à 59%. Il reste supérieur au taux métropolitain qui stagne à un peu plus de 55%. Le poids plus important des actifs s'explique par une population plus jeune en Guyane et une activité féminine beaucoup plus développée aux Antilles. Tandis que le taux d'activité masculin perd quatre points celui des femmes en gagne deux. (Guillaume, 2001).

Selon Vincent Hecquet et Frédéric Lainé (2007), sur la période 1982-2005, l'emploi a progressé de 48% en Guadeloupe, 40% à la Martinique et 16% en France métropolitaine. Depuis le début des années 2000, une rupture se dessine néanmoins aux Antilles où l'emploi croît plus vite que le nombre d'actifs.

Les hausses successives du SMIC ont pu conduire les employeurs à recourir à des techniques productives ayant davantage recours au capital qu'au travail. La défiscalisation d'une partie des investissements productifs va également dans le sens d'un moindre coût du capital. La substitution peut également s'opérer entre travail peu qualifié rémunéré au voisinage du SMIC, et travail plus qualifié dont la rémunération approcherait progressivement le SMIC.

**Tableau 94 : Évolution du taux d'emploi des 15-64 ans par diplôme, en Martinique, unité%**

	Sans diplôme	BEPC, CAP, BEP	BAC	BAC+
2002	30,9	61,8	70	82,1
2009	37,5	47,2	56,7	75,5

Source : INSEE, Enquête Emploi DOM 2002 et 2009.

Champ : Martinique, population des ménages, personnes de 15 ans à 64 ans, âge au 31 décembre.

Au cours des années 2000, l'évolution de l'emploi semble avoir bénéficié aux non diplômés, et aux personnes titulaires d'un diplôme au-dessus du baccalauréat. Le taux d'emploi des titulaires d'un BEPC, CAP, BEP s'est effondré sur la période. Les hausses du SMIC ont pu être pour partie compensées par des exonérations de charges pour les non-diplômés, ce qui expliquerait cette évolution paradoxale. Une autre hypothèse est que les plus diplômés peuvent se substituer aux diplômes intermédiaires, mais pas aux moins diplômés.

La comparaison de la structure de l'emploi en Martinique avec celle observée en France métropolitaine fait apparaître un déficit de cadres et de professions intermédiaires, qui explique les deux tiers de l'écart du taux d'emploi avec la France métropolitaine. Les autres catégories socioprofessionnelles sont présentes dans les mêmes proportions pour les deux géographies, à l'exception des ouvriers. Le secteur industriel, peu développé en Martinique explique cette différence.

**Tableau 95 : Ventilation du taux d'emploi des 15-64 ans par catégorie socioprofessionnelle**

Le taux d'emploi	2002	2009	France métropolitaine 2008
Taux d'emploi des 15-64 ans	48,4	48,7	64,8
Employés	21	19,2	19,0
Ouvriers	9,4	9,6	14,7
Professions intermédiaires	9,3	10,6	15,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4,5	5	10,4
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	4,3	4,4	5,0

Champ : Martinique, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans (âge au 31 décembre).  
 Source : INSEE, Enquête Emploi DOM 2002 et 2009, Enquête Emploi France métropolitaine 2008.  
 Lecture : En 2002, sur 100 Martiniquais de 15 à 64 ans, 16,4 sont des employés.

### *Section 3 : SALAIRE MINIMUM ET PAUVRETÉ*

Le SMIC est un élément structurant du marché du travail en France. Néanmoins son niveau élevé, par rapport aux autres pays de l'OCDE, laisse à penser qu'il impacte de manière négative l'emploi et qu'il ne constitue pas le meilleur outil de lutte contre la pauvreté. Les détracteurs du SMIC prétendent qu'un salaire minimum élevé peut détruire des emplois et n'a qu'un effet limité sur la pauvreté car, dans les familles pauvres, personne n'a d'emploi. Gérard Maarek (1999), dans son commentaire joint à l'étude de François Bourguignon et Dominique Bureau (1999), considère que le SMIC est un instrument rigide qui a outrepassé son rôle et prédit son dépérissement à terme, du fait de l'existence d'un système d'impôt négatif garantissant un revenu minimal et maintenant une incitation au travail. Si sa contribution dans le pouvoir d'achat des salariés faiblement rémunérés et son assurance d'une

rémunération « juste » aux travailleurs ne sont pas contestées, il en est autrement de sa capacité à réduire durablement la pauvreté.

Dans cette section, nous rappellerons dans un premier temps les difficultés et les enjeux de la mesure de la pauvreté. Puis des résultats statistiques seront présentés sur le niveau et l'évolution de la pauvreté, en France et dans les DFA. Nous consacrerons la dernière partie à une meilleure compréhension des phénomènes économiques et sociaux à l'origine de ces constats.

## I-MESURE ET ÉVOLUTION DE LA PAUVRETÉ

« *Alors que tout un chacun est persuadé de pouvoir reconnaître un pauvre dans la rue, quand il le croise, le statisticien semble incapable de les dénombrer* »<sup>174</sup>. La statistique n'a intégré que tardivement le phénomène de pauvreté à son programme de recherche. Il faut attendre en effet, les années soixante pour voir quelques économistes américains se pencher sur la question. C'est que la pauvreté apparaît comme un concept à la fois ambigu et multidimensionnel.

### A - La mesure de la pauvreté

Comme le souligne Brice Magdalou (2013), « *Vouloir mesurer la pauvreté, c'est donc avant tout à chercher à définir le bien-être social* »<sup>175</sup>.

---

<sup>174</sup> Herpin, Nicolas, et Verger, Daniel, (1997), « La pauvreté une et multiple », *Revue Économie et Statistique*, N° 308-310, page 3.

<sup>175</sup> Magdalou, Brice, (2012), Évaluation du bien-être et de la pauvreté en économie : théorie normative et expérimentation », *Études caribéennes* [enligne] 24-25 avril-août 2013, mis en ligne le 15 août 2013, consulté le 25 octobre 2016. URL : <http://etudescaribeennes.revues.org/6484> ; DOI : [10.4000/etudescaribeennes.6484](https://doi.org/10.4000/etudescaribeennes.6484), page 6.

## 1) – Définition de la pauvreté

Selon le Conseil européen des ministres, les personnes pauvres sont celles « dont les ressources matérielles, culturelles et sociales sont si faibles qu'elles sont exclues des modes de vie minimaux acceptables dans l'État membre où elles vivent ».

Michel Glaude (1998) fait remarquer que cette définition n'est guère opérationnelle mais qu'elle se réfère à une pluralité des ressources et pas seulement d'un revenu monétaire qui ne permettent pas d'atteindre un minimum en termes de conditions de vie dans son pays. Pour Martin Hirsch et Sylvaine Villeneuve (2006), cette définition pointe le fait que la pauvreté est relative, définie dans un contexte particulier d'un pays, et qu'elle n'est pas seulement financière mais aussi culturelle et sociale. C'est l'ensemble des conditions de vie d'une famille qu'il faut considérer, « son insécurité économique, son accès au marché de l'emploi, le niveau de formation des parents, les conditions de logement, la santé, la scolarité des enfants, l'anxiété devant l'avenir, le réseau familial et amical etc. »<sup>176</sup>.

Les auteurs du dossier sur la mesure de la pauvreté (1998)<sup>177</sup> retiennent plusieurs approches :

- une pauvreté « *monétaire* » caractérisée par une insuffisance de revenus, approche privilégiée dans la plupart des travaux et notamment dans les comparaisons internationales ; il s'agit d'une mesure des inégalités relative des revenus.
- une pauvreté « *d'existence* » caractérisée par l'exclusion d'usage de biens courants ou de consommations de base, sans que l'on sache si cette non consommation est volontaire, ou résulte de choix contraints.
- une pauvreté « *subjective* » reposant sur la propre perception qu'ont les ménages de l'aisance dans laquelle ils vivent ou de l'écart entre leur revenu et le minimum qu'ils estiment nécessaire ;
- une pauvreté « *administrative* » qui catégorise comme pauvres tous ceux qui perçoivent une aide dont l'un des objectifs est de lutter contre la pauvreté.

---

<sup>176</sup> Hirsch, Martin, et Villeneuve, Sylvaine, (2006), *La pauvreté en héritage. 2 millions d'enfants pauvres en France*, Éditions Robert Laffont, S.A., Paris, page 21.

<sup>177</sup> Revue Économie et Statistique, N° 308-310, 1998.

Ces approches présentent chacune leurs limites, mais elles se complètent pour rendre compte de l'aspect multidimensionnel de la pauvreté, telle que définie par le Conseil européen (indicateurs de Laeken). De même, François Gardes et Simon Langlois (2003) ont mis au point un indicateur multidimensionnel de pauvreté qui permet de comparer dans le temps et entre deux pays les structures de consommation et le mode de vie des populations en état de pauvreté grave ou partielle.

Les auteurs du rapport (2007) intitulé « *Pauvreté, précarité et formes d'exclusion en Martinique : une approche qualitative* » constatent que la notion de pauvreté renvoie à des représentations différentes. La pauvreté constitue le dernier échelon de la stratification et peut être envisagée comme une forme d'inégalité (Lollivier et Verger, 2005). Il s'agit dans ce cas d'une insuffisance de revenus, et c'est l'idée de privation qui domine (Townsend, 1979, 1988) à la lecture de la réalité sociale.

Dans leur étude<sup>178</sup>, Emmanuelle Lavallée, Anne Olivier, Laure Pasqualier-Doumer, et Anne-Sophie Robilliard (2009) se font l'écho d'un débat nourri sur la définition de la pauvreté. Elles font le constat que différentes conceptions s'opposent malgré la reconnaissance unanime du caractère multidimensionnel de la pauvreté. Elles indiquent que « *la pauvreté peut être définie, en effet, selon un critère monétaire ou non monétaire...peut-être également approchée de manière absolue ou relative, objective ou subjective, permanente ou transitoire* »<sup>179</sup>. Elles expliquent que la distinction entre pauvreté monétaire et non monétaire découle de la critique à l'encontre de l'approche monétaire, l'approche par les besoins remet en question l'hypothèse utilitariste en se concentrant sur les résultats plutôt que sur les préférences, et qu'enfin l'approche par les capacités de Sen met l'accent sur les moyens plutôt que sur les résultats en considérant la pauvreté comme un état offrant des choix restreints.

---

<sup>178</sup> Lavallée, Anne, Olivier, Anne, Pasqualier-Doumer, et Robilliard, Anne-Sophie (2009), *Le ciblage des politiques de lutte contre la pauvreté : quel bilan des expériences dans les pays en développement ?*, Agence Française de Développement, Document de travail N° 79.

<sup>179</sup> Ibidem, page 7.



## **2)– Les indicateurs de pauvreté**

François Gardes et Simon Langlois (2003) expliquent que trois critères sont généralement utilisés pour estimer les proportions de pauvres : le revenu disponible par unité de consommation, un ensemble d'indicateurs de conditions de vie et des seuils subjectifs de pauvreté estimés à partir de questions d'enquêtes diversement formulés sur le revenu minimum jugé nécessaire par le ménage pour vivre à l'aise ou pour arriver à subsister avec son budget quotidien. Un quatrième critère relatif à l'approche administrative est aussi étudié.

### **a) - L'approche monétaire**

L'indicateur de pauvreté monétaire revêt un caractère relatif puisqu'il fonctionne au moyen d'un seuil déterminé au-dessous duquel il est très difficile de vivre. Jean-Michel Hourriez et Bernard Legris (1997) relèvent le caractère arbitraire du niveau du seuil de pauvreté. Ils expliquent que le statisticien peut utiliser plusieurs méthodes pour fixer ce seuil : en se basant sur la législation des minima (niveau du salaire minimum ou des minima sociaux) ; en utilisant la distribution des revenus (premier décile, moitié du revenu moyen ou médian) ; en multipliant par un certain coefficient les besoins alimentaires estimés par les experts. Comme le niveau du seuil et le nombre de pauvres qui en résulte dépendent d'un paramètre choisi arbitrairement, ils estiment que le niveau de pauvreté ne constitue pas en lui-même un résultat.

Le seuil de pauvreté actuellement retenu est égal à 60% du revenu médian par unité de consommation des ménages du pays considéré. Cette approche permet, à partir d'indicateurs relativement simples, de comparer des niveaux de pauvreté relative dans le temps et à l'échelle internationale. Toutefois, cet indicateur présente des limites que l'ONPES<sup>180</sup> a synthétisées dans son rapport :

- Le revenu mesuré ne cerne pas toutes les ressources des ménages.
- Certaines populations échappent à l'appréhension de la statistique publique notamment les sans domicile.
- Les trajectoires individuelles sont difficilement appréhendées.

---

<sup>180</sup> ONPES : Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

- Les indicateurs de pauvreté monétaire ne peuvent être déconnectés du vécu des populations pauvres.
- Les indicateurs monétaires de pauvreté peuvent être en décalage avec la perception de l'opinion sur la pauvreté.
- L'importance des seuils.

Pour Jean-Michel Hourriez et Bernard Legris (1997), le fait que l'approche monétaire ne définisse la pauvreté qu'à partir du seul revenu, elle ne prend pas en compte les autres composantes du bien-être telles que la disposition gratuite d'un logement (en l'absence de prise en compte de loyers imputés), l'existence d'un patrimoine, la production domestique ou le capital humain. Par ailleurs, la fixation d'un seuil de pauvreté unique pour l'ensemble de la population, avec des normes familiales prédéterminées, écarte toute la diversité des besoins particuliers relatifs à l'âge, à la zone géographique, aux handicaps, et à toutes sortes de spécificités.

Néanmoins, ces auteurs considèrent l'approche monétaire comme étant incontournable pour quantifier la pauvreté et suivre son évolution dans le temps. Ils choisissent comme seuil de pauvreté, la demi-médiane des niveaux de vie des ménages. Ils justifient ce choix de la médiane en expliquant que la moyenne est trop influencée par le revenu des plus aisés. Une mesure de la pauvreté fondée sur la moyenne compare le bas de la distribution par rapport au milieu et au haut de la distribution alors que celle basée sur la médiane favorise la comparaison du bas de la distribution des revenus par rapport au milieu de la distribution. Le choix de la médiane est d'autant plus justifié que les normes d'insertion sociale et de consommation se rapprochent davantage des couches moyennes de la population que des plus aisées. En outre, la médiane se révèle plus robuste et stable dans le temps.

Par ailleurs, pour leur étude, ils utilisent comme niveau de vie des ménages le revenu monétaire annuel par unité de consommation. Ils retiennent la nouvelle échelle d'équivalence dite OCDE « modifiée »<sup>181</sup> qui prévoit pour le premier adulte une unité de consommation, pour chaque autre adulte ou adolescent de plus de quatorze ans 0,5 unité de consommation, et pour chaque enfant de moins de quatorze ans, 0,3 unité de consommation supplémentaire. Ils reprochent à l'échelle d'Oxford d'attribuer des besoins très importants aux familles

---

<sup>181</sup> Cette échelle diffère de l'échelle d'équivalence classique d'Oxford qui retient 0,7 unité de consommation pour les adultes et 0,5 pour les enfants.

nombreuses (trois enfants ou plus), ce qui les place systématiquement parmi les plus pauvres. Il en est de même pour les familles monoparentales et dans une moindre mesure pour les couples avec un ou deux enfants. Ils abandonnent l'échelle d'Oxford parce que la structure de la consommation a changé, que les produits qui sont consommés en quantité quasi-proportionnelle au nombre de personnes, comme l'alimentaire ou le vestimentaire, voient leur part décroître au profit de consommations plus collectives, davantage génératrices d'économies d'échelle, comme les charges relatives au logement.

Ils désignent « *comme pauvre, tout ménage dont le revenu monétaire annuel par unité de consommation (coefficient de 0,5 et de 0,3) est inférieur à la moitié du revenu médian par une unité de consommation* »<sup>182</sup>. En appliquant leur définition aux données françaises des enquêtes « Budget de famille » sur une période de 1985 à 1995, ils dressent un portrait de la population pauvre affichant toutes les composantes. Pour l'année 1994, le seuil de pauvreté est estimé sur l'enquête « Budget de famille » à 3 763 francs (soit 574 euros) par mois et par unité de consommation pour un célibataire. Pour un couple avec deux enfants, il est de 7 903 francs (soit 1 205 euros).

En se basant sur les chiffres de l'INSEE, et selon la définition de la pauvreté utilisée (seuil à 50 ou 60% du niveau médian), l'Observatoire des inégalités (2012) indique qu'une personne seule peut être considérée, en France, comme pauvre lorsque ses revenus mensuels sont inférieurs à 803 ou à 964 euros, soit un montant compris entre 0,76 et 0,91 fois SMIC mensuel net, en 2010. Les données du tableau 96 confirment la fragilité des personnes rémunérées au voisinage du SMIC, qui sont loin d'être à l'abri de la pauvreté.

**Tableau 96 : Seuil de pauvreté mensuel selon le type de ménages, unités euros**

	Seuil à 60%		Seuil à 50%	
	Euros	Fois SMIC net	Euros	Fois SMIC net
Personnes seules	964	0,91	803	0,76
Familles monoparentales avec un enfant de moins de 14 ans	1253	1,19	1044	0,99
Familles monoparentales avec un enfant de 14 ans ou plus	1446	1,37	1205	1,14
Couples sans enfant	1446	1,37	1205	1,14
Couples avec un enfant de moins de 14 ans	1735	1,64	1445	1,37
Couples avec un enfant de 14 ans ou plus	1928	1,83	1606	1,52
Couples avec deux enfants de moins de 14 ans	2024	1,92	1687	1,60
Couples avec deux enfants dont un de moins de 14 ans	2217	2,09	1847	1,75
Couples avec deux enfants de 14 ans ou plus	2410	2,28	2008	1,90

Note : Le revenu pris en compte est le revenu disponible après impôt et prestations sociales.

Source : INSEE (année des données 2010, France Métropolitaine) , Calculs de l'auteur.

<sup>182</sup> Hourriez, Jean-Michel, et Legris, Bernard, (1997), « L'approche monétaire de la pauvreté : méthodologie et résultats », *Revue Économique et Statistique*, N° 308-310, page 44.

## b) - L'approche en termes de conditions de vie

L'approche en termes de conditions de vie aborde la question à partir des biens et des services à la disposition des ménages. Couramment mise en œuvre par l'INSEE, elle intègre à la dimension monétaire d'autres dimensions de la vie courante pour lesquelles les ménages connaissent des difficultés : logement, endettement, consommation, équipement, etc... Vingt-sept indicateurs élémentaires des conditions de vie ont été retenus et regroupés en grands domaines : difficultés budgétaires, retard de paiement, restriction de consommation, conditions de logement. Ils permettent d'établir l'indicateur synthétique « conditions de vie ». À partir des vingt-sept indicateurs, il est possible de calculer un score global : le nombre des difficultés rencontrées. Pour analyser la pauvreté en termes de conditions de vie, la démarche est d'isoler parmi les ménages cumulant le plus de difficultés, une proportion proche du taux de pauvreté déterminé à partir de données strictement monétaires. L'affinement de l'analyse demande l'utilisation d'échelles de difficultés portant sur les quatre groupes parmi les vingt-sept indicateurs.

**Tableau 97 : Indicateurs de pauvreté en termes de conditions de vie**

<p><b>INDICATEURS DE DIFFICULTÉS DE CONDITIONS DE VIE</b></p> <p><b>CONTRAINTE BUDGÉTAIRE</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Part du remboursement sur le revenu (supérieur à 1/3)</li><li>2. Découverts bancaires (très souvent)</li><li>3. Couverture des dépenses par le revenu difficile</li><li>4. Aucune épargne à disposition</li><li>5. Recours aux économies</li><li>6. Opinion sur le niveau de vie : c'est difficile, il faut s'endetter pour y arriver »</li></ol> <p><b>RETARDS DE PAIEMENT</b></p> <p>En raison de problèmes d'argent, impossibilité de payer à temps à plusieurs reprises</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Factures (électricité, gaz, téléphone...)</li><li>2. Loyers et charges</li><li>3. Versements d'impôts</li></ol> <p><b>RESTRICTIONS DE CONSOMMATION</b></p> <p>Les moyens financiers ne permettent pas de :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Maintenir le logement à bonne température</li><li>2. Payer une semaine de vacances une fois par an</li><li>3. Remplacer des meubles</li><li>4. Acheter des vêtements neufs</li><li>5. Manger de la viande tous les deux jours</li><li>6. Recevoir</li><li>7. Offrir des cadeaux</li><li>8. Posséder deux paires de chaussures</li><li>9. Absence de repas complet pendant au moins une journée au cours des deux dernières semaines</li></ol> <p><b>DIFFICULTÉS DE LOGEMENT</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Surpeuplement important ou modéré</li><li>2. Absence de salle de bain à l'intérieur du logement</li><li>3. Absence de toilettes à l'intérieur du logement</li><li>4. Absence de toilettes à l'intérieur du logement</li><li>5. Absence d'eau chaude</li><li>6. Absence de chauffage</li></ol> <p>Critiques du logement (sans considération financière) :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Logement trop petit</li><li>2. Logement difficile à chauffer</li><li>3. Logement humide</li><li>4. Logement bruyant</li></ol>
--

Source : INSEE.

La pauvreté en termes de conditions de vie met l'accent sur le cumul des handicaps. Elle permet de rassembler un grand nombre d'items de privation touchant des domaines variés et de lisser les éventuelles erreurs générées par chaque item pris séparément. La prise en compte des conditions de logement et de la nature de l'équipement en biens durables facilite l'intégration de certains effets des ressources et des dépenses passées qui se reflètent dans l'équipement présent.

### **c) - L'approche de la pauvreté subjective**

L'approche de la pauvreté subjective (ou ressentie) se réfère à l'opinion de la personne interrogée sur sa propre situation financière et son bien-être. Daniel Verger (2005) définit comme pauvre « *celui qui n'arrive pas à boucler ses fins de mois avec le revenu dont il dispose, qui considère qu'il lui faudrait pour (sur)vivre davantage de ressources* »<sup>183</sup>. L'intérêt de cette démarche est d'éviter tout jugement normatif extérieur et de laisser place aux préférences individuelles. En revanche, ses limites reposent surtout sur l'émergence d'un questionnement sur la différence entre une situation réelle de pauvreté ou tout simplement un décalage par rapport à des aspirations non comblées. De plus, le libellé exact des questions a une incidence très forte sur les réponses. Serge Paugam (2005) trouve que cette méthode ne permet pas de préciser la manière dont les personnes définissent leur champ de référence quand elles doivent se déterminer par rapport à un ménage comme le leur : « *s'agit-il d'un ménage de même profession, ayant le même nombre d'enfants, habitant le même quartier ?* »<sup>184</sup>.

### **d) - L'approche administrative de la pauvreté**

Les indicateurs de pauvreté administrative comptabilisent le nombre de ménages relevant de la solidarité nationale au titre des minima sociaux. C'est l'indicateur qui fournit le plus grand nombre de données immédiatement accessibles. Les personnes concernées sont bénéficiaires de différentes allocations : Revenu de solidarité active (RSA), revenu de

---

<sup>183</sup> Verger, Daniel, (2005), « Bas revenus, consommation restreinte ou faible bien-être : les approches statistiques de la pauvreté à l'épreuve des comparaisons internationales », *Revue Économie et Statistique*, N° 3833-384-385, page 30.

<sup>184</sup> Paugam, Serge, (2005), *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Presses Universitaires Françaises, page 4.

solidarité (RSO)<sup>185</sup>, allocation chômage, allocation parent isolé (API), et allocation supplémentaire vieillesse. La pauvreté est liée à l'absence ou l'irrégularité de l'emploi, le chômage jouant un rôle majeur : emplois instables ou temporaires, temps partiels, absence de qualification, débuts de la vie professionnelle aléatoires, composition des familles. Cependant, tous ces indicateurs sont critiquables pour trois raisons. En premier lieu, le niveau de l'indicateur peut varier en fonction des modifications réglementaires du dispositif sans que la situation des individus soit modifiée. Les changements administratifs ne sont pas nécessairement liés aux changements sociaux. En second lieu, la mesure de la pauvreté administrative ne recense pas toutes les personnes inscrites dans une trajectoire d'exclusion. Enfin, la construction des modèles statistiques n'intègre qu'à la marge la dimension temporelle de la pauvreté.

Justin Daniel et al. (2007) concluent que les différentes approches des phénomènes de pauvreté posent des problèmes conceptuels et de mesure qui se démultiplient en cas de comparaisons. Michel Glaude (1998) explique qu'une approche devient opérationnelle lorsqu'elle repose sur des conventions. Il s'agit d'isoler une population pauvre au sein de la population totale alors qu'aucune rupture n'apparaît dans les distributions des caractéristiques observées.

Cependant il faut reconnaître que de manière empirique les enquêtes auprès des ménages permettent de mesurer les disparités des niveaux de vie et de quantifier raisonnablement le nombre de pauvres : l'enquête Budget de famille permet d'interroger les ménages à la fois sur leurs revenus et sur la structure de leur consommation ; l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux et l'enquête sur les revenus et les conditions de vie servent à mesurer les disparités de revenus sur le territoire français ; l'enquête Patrimoine décrit les actifs financiers, immobiliers et professionnel des ménages. Toutefois, la situation est plus complexe pour les DFA car seule l'enquête Budget de famille est réalisée tous les cinq ans depuis. Il n'y a que récemment en fin 2009 début 2010 que l'INSEE a mené l'enquête Patrimoine en Guadeloupe.

---

<sup>185</sup> RSO : revenu versé depuis décembre 2001 en remplacement du RMI et du RSA aux personnes d'au moins 55ans et de moins de 65 ans.

### 3) – Les indicateurs de Laeken

Daniel Verger (2005) cite, dans son article, le résumé d'Aude Lapinte qui présente les indicateurs de Laeken issus d'une large concertation entre des associations, des ONG<sup>186</sup> et quinze chefs d'État de l'Union européenne réunis au sommet de Laeken en 2001, pour élaborer des politiques sociales européennes de lutte contre l'exclusion. Ils retiennent dix-huit indicateurs qui permettent de cerner la pauvreté. Ceux-ci se décomposent en dix indicateurs primaires destinés à couvrir les facteurs d'exclusion sociale et huit indicateurs secondaires censés décrire les autres dimensions du problème. Depuis, cette liste a été affinée et les indicateurs sont au nombre de vingt-et-un, soit douze primaires et neuf secondaires.

**Tableau 98 : Les indicateurs de Laeken**

Les douze indicateurs primaires	Les neuf indicateurs secondaires
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taux de bas revenus après transfert (pourcentage d'individus dont les revenus après transferts sont inférieurs à 60% du revenu médian).</li> <li>2. Valeur du seuil de bas revenu (niveau du seuil pour deux cas types, les personnes seules et les couples avec deux enfants).</li> <li>3. Distribution du revenu (approché par le ratio des parts du revenu total cumulées par les ménages du dernier et du premier quintile de revenu).</li> <li>4. Persistance des bas revenus (taux de personnes en dessous du seuil de bas revenus l'année courante et pendant au moins deux des trois années précédentes).</li> <li>5. Ecart médian des bas revenus.</li> <li>6. Cohésion régionale (coefficient de variation des taux d'emploi régionaux).</li> <li>7. Taux de chômage de longue durée (12 mois ou plus) (en proportion de la population active de 15 ans ou plus).</li> <li>8. Personnes vivant dans des ménages sans emploi.</li> <li>9. Jeunes quittant prématurément l'école et ne poursuivant pas leurs études ou une formation quelconque.</li> <li>10. Bas niveau de <i>littérisme</i> de jeunes de 15 ans (capacité à lire un texte simple en le comprenant, à utiliser et à communiquer une information écrite dans la vie courante).</li> <li>11. Espérance de vie (à la naissance, à 1 an et à 60 ans)</li> <li>12. Autoévaluation de l'état de santé.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dispersion de part et d'autre du seuil de bas revenu (60% du revenu médian) ; (part de personnes en-dessous de 40%, 50% et 70% de la médiane).</li> <li>2. Taux de bas revenu fixé à un moment « t » (pourcentage d'individus en-dessous du seuil de bas revenus correspondant à l'année t-3, actualisée selon le taux d'inflation).</li> <li>3. Taux de bas revenus avant transferts.</li> <li>4. « Concentration » du revenu (coefficient de Gini).</li> <li>5. Persistance de bas revenus (en-dessous de 50% du revenu médian) (pourcentage de personnes en-dessous de ce seuil l'année courante et pendant au moins deux des trois années précédentes).</li> <li>6. Travailleurs pauvres (personnes en emploi ayant un bas revenu).</li> <li>7. Part du chômage de longue durée (en proportion de la population de sans emploi de 15 ou plus).</li> <li>8. Taux de chômage de très longue durée (24 mois ou plus).</li> <li>9. Personnes ayant un faible niveau d'études (part des adultes de plus de 25 ans ayant un bas niveau d'éducation).</li> </ol>

Source :

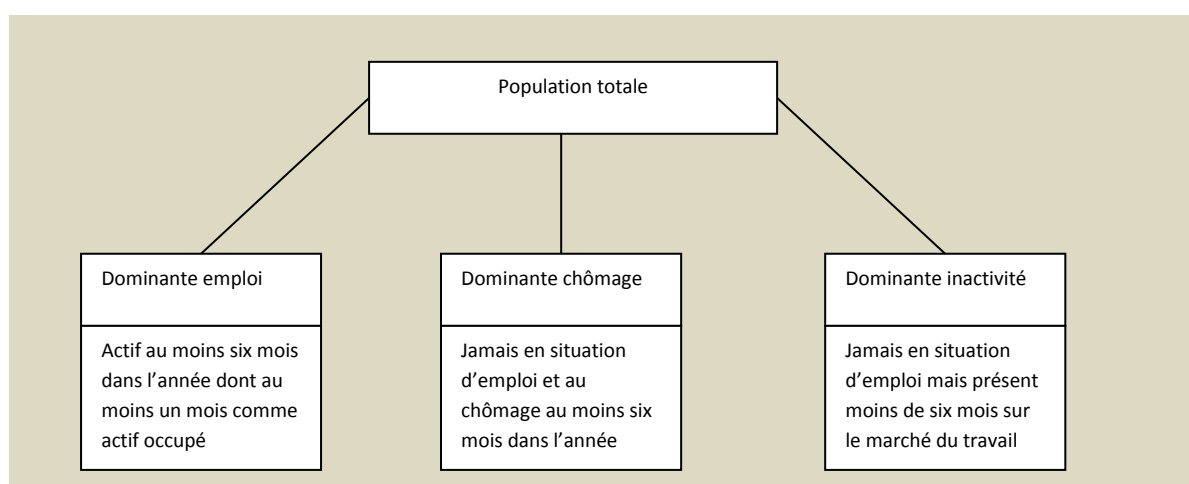
En définitive, selon Daniel Verger (2005), le nombre de pauvres demeure toujours une grandeur conventionnelle qui dépend souvent de multiples choix ayant un contenu normatif insuffisamment explicite et souvent mal identifié. C'est un acte politique, normatif, empreint de toute une série de conventions, échappant au seul domaine de la science, et qui doit s'ancrer dans les traditions et mode de vie spécifique de chaque société.

<sup>186</sup> ONG : Organisation non gouvernementale.

#### 4) – Le risque individuel de pauvreté relative

Gérard Forgeot (2002) fait le constat qu'il n'existe pas de suivi statistique annuel de la pauvreté associant les informations sur les revenus individuels et le niveau d'appartenance du ménage. En s'appuyant sur la méthode initiée par Jean-Michel Hourriez (2000), il propose d'y remédier en calculant un risque individuel de pauvreté relative à partir de l'enquête Revenus fiscaux. En fonction du risque, il opère une catégorisation de la population, ce qui lui permet d'effectuer un suivi de ce risque de pauvreté, dans le temps, en utilisant les enquêtes annuelles Emploi de 1990 à 2001. Il s'intéresse plus particulièrement à la situation des travailleurs pauvres qu'il scinde en trois grandes catégories.

**Figure 16 : Les situations vis-à-vis de l'activité**



Source : CSERC, Hourriez (2000).

Une régression logistique appliquée sur chacune des populations permet d'identifier les éléments individuels, familiaux ou liés à l'éventuel emploi occupé susceptibles d'expliquer l'appartenance de l'individu à un ménage pauvre.

Les résultats obtenus par Gérard Forgeot (2002) montrent l'importance de la tranche des revenus d'activité du ménage dans la détermination du risque de pauvreté. Ainsi, les personnes qui vivent dans un ménage où le revenu salarié est 1,8 fois plus élevé que le revenu médian ont un risque de pauvreté dix fois moindre que celles qui sont dans un ménage en deçà du revenu d'activité médian. D'autres caractéristiques telles que le diplôme, la catégorie sociale et la configuration familiale sont liées au risque de pauvreté. Aussi, ce risque est 1,5 fois plus élevé pour un non-diplômé comparativement à un titulaire du baccalauréat ou plus. Il est nettement plus élevé pour les ouvriers et employés non qualifiés relativement aux cadres et



professions intermédiaires. Les personnes seules, les jeunes ménages et les couples ayant un ou deux enfants ont une probabilité plus élevée d'être classés parmi les ménages pauvres. L'absence d'un revenu salarié ou d'une pension ou retraite contribue fortement au risque de pauvreté. La situation géographique (grandes villes, zones urbaines ou rurales) peut accentuer ou atténuer le risque. L'agglomération parisienne semble affaiblir le risque. L'auteur reste toutefois très prudent puisqu'il indique que les personnes sans domicile fixe, ou vivant dans des foyers sont hors champ de l'enquête Emploi.

Le risque de pauvreté est fortement corrélé à la situation face à l'emploi. Le taux moyen de pauvreté est très élevé (49,6%) pour les individus qui ne sont jamais en emploi ou au chômage au moins six mois dans l'année. De même, le risque de pauvreté est très élevé (30,3%) pour ceux qui ne sont jamais en emploi et présents moins de six mois sur le marché du travail.

**Tableau 99 : Les classes de risque de pauvreté**

Catégorie	Distance au risque médian	Part dans la population en (%)	Taux moyen de pauvreté (en %)
<b>Dominante emploi</b>			
Risque de pauvreté élevé	Plus de 10 fois	4,8	28,7
Risque de pauvreté faible	Entre 1 et 10 fois	20,8	5,5
Risque de pauvreté très faible	Moins de 1 fois	26,0	0,5
<b>Dominante chômage</b>			
Risque de pauvreté élevé	Plus de 1,5 fois	1,6	49,6
Risque de pauvreté faible	Moins de 1,5 fois	2,6	8,6
<b>Dominante inactivité</b>			
Risque de pauvreté élevé	Plus de 4 fois	7,5	30,3
Risque de pauvreté faible	Entre 1 et 4 fois	13,3	6,4
Risque de pauvreté très faible	Moins de 4 fois	23,5	1,8
Ensemble		100	7,3

Champ : Personnes de 17 ans et plus, hors indépendants, étudiants, ou militaires du contingent.

Source : Calculs sur l'enquête Revenus fiscaux 1996.

Réussir à identifier le risque de pauvreté pour une population donnée est une bonne avancée. Toutefois, ce dernier ne renseigne pas sur la persistance de la pauvreté chez les personnes. Le suivi de pauvreté nécessite de recourir à des données de panel qui permettent de suivre sur plusieurs années des cohortes de ménages. En se référant à l'étude réalisée par John Hills (1988), il ne serait pas trompeur d'affirmer, comme le fait Pierre Concialdi (2003), que si les personnes pauvres une année donnée ne le restent pas nécessairement toutes les années suivantes, il y a de fortes chances qu'une large majorité des personnes repérées se trouvent dans des situations problématiques<sup>187</sup>.

<sup>187</sup> John Hills distingue deux types de trajectoires : d'une part, des trajectoires « problématiques », qui traduisent une pauvreté persistante (repeated poverty), un voisinage persistant de la pauvreté (flat poverty),

## **B - L'évolution de la pauvreté en France et dans les DFA**

Selon les chiffres de l'INSEE, en 2010, le nombre de situations de pauvreté a augmenté et s'est diversifié. Le seuil de pauvreté s'établit à 964 euros mensuels. La pauvreté monétaire continue d'augmenter et retrouve son niveau de 1997. Elle concerne 8,6 millions de personnes soit 14,1% de la population contre 13,5% en 2009. La moitié des personnes pauvres vit avec un niveau de vie inférieur à 781 euros par mois.

Pour la première fois, depuis 2004, le niveau de vie médian a diminué. Les situations d'extrême pauvreté s'étendent depuis plusieurs années : la part de la population vivant avec moins de 40% du niveau de vie médian progresse depuis 2001 pour atteindre 3,5% de la population française. Ainsi, 2,1 millions de personnes vivent avec moins de 642 euros par mois. Avec des taux de pauvreté au-delà de 30%, les familles monoparentales et les personnes résidant en zone urbaine sensible (ZUS) restent les plus exposées au risque de pauvreté ainsi que les chômeurs et les inactifs qui ne sont ni retraités ni étudiants. Près de 23% des couples avec trois enfants et plus sont touchés par la pauvreté. De plus en plus de jeunes adultes et d'enfants ne connaissent que la pauvreté comme condition de vie. Deux nouveaux pauvres sur trois, entre 2009 et 2010, sont des enfants de moins de dix-huit ans. En 2010, la pauvreté des moins de dix-huit ans atteint 19,6% soit une hausse de 1,9 point par rapport à 2009. Le gel du barème des prestations familiales, en 2010, et la non-reconduction des mesures d'aides ponctuelles expliquent pour partie que les familles soient les plus affectées. De façon générale, le risque de pauvreté diminue avec l'âge, à l'exception des femmes de soixante-quinze ans qui subissent le taux de pauvreté le plus élevé (soit 14,1%) parmi les seniors.

La hausse de la pauvreté observée, entre 2009 et 2010, traduit la détérioration du marché du travail, depuis 2008. Après une légère amélioration, en 2010, la situation sur le marché du travail se dégrade depuis le milieu de l'année 2011. La proportion de personnes de moins de soixante ans vivant dans un ménage sans actif occupé progresse ainsi, depuis 2009, pour atteindre 10,5%, en 2011. En 2010, 6,2% des travailleurs vivent sous le seuil de pauvreté.

En 2011, la proportion de ménages confrontés à des privations matérielles ou à des ressources insuffisantes pour faire face à leurs besoins reste élevée et concerne le cinquième

---

des sorties uniquement temporaires (blip out poverty), ou des trajectoires descendantes (failing into poverty), d'autre part des trajectoires non problématiques.

de la population. La pauvreté en termes de conditions de vie concerne 12,6% des ménages ce qui correspond à l'indicateur de 2006. Cette population ne recouvre pas nécessairement les pauvres au sens monétaire. Seuls 5% de la population cumulent les deux formes de pauvreté (pauvreté monétaire et pauvreté de conditions de vie) tandis qu'une personne sur cinq subit au moins une des deux formes. Les indicateurs sur le logement, l'éducation et la santé ne laissent pas non plus apparaître d'amélioration tandis que le nombre de dossiers de surendettement déposés augmente sensiblement<sup>188</sup>. L'inquiétude devant le risque de pauvreté s'affirme chez la moitié des français de plus de dix-huit ans selon différents sondages : 11% se déclarent pauvres et 37% s'estiment en train de le devenir.

En 2010, l'action des transferts fiscaux et sociaux a permis de diminuer le taux de pauvreté monétaire de huit points. Les prestations familiales jouent un rôle d'amortisseur social. Elles réduisent de quinze points la pauvreté monétaire des couples avec trois enfants ou plus, alors que les minima sociaux diminuent de trois points la pauvreté des personnes isolées sans enfant. Le poids que les prestations sociales représentent dans le revenu disponible global des ménages est un facteur essentiel de survie : elles constituent en 2010, 10% du niveau de vie des personnes. Les prestations familiales représentent un peu moins de la moitié des prestations sociales. Les allocations logement constituent un peu moins d'un tiers (27%) ainsi que le volet « activité » du RSA (26%).

Claude Parain et Sébastien Merceron (2013) affirment que les DOM disposent dans certains domaines de statistiques plus nombreuses que les régions métropolitaines. Cependant, ils avouent qu'en matière de mesure des inégalités monétaires, il est difficile d'harmoniser les données. Ces dernières existent grâce aux enquêtes « Budget de famille » réalisées à des dates différentes entre les DOM alors que la France métropolitaine utilise essentiellement les résultats de l'enquête « Revenus fiscaux » pour mener ce type d'analyse. Toutefois, ils notent la mise en place progressive de ce type d'enquête dans les DOM, ce qui à terme favorisera des mesures plus comparables. Une des difficultés actuelle est l'utilisation de concepts différents entre la France métropolitaine et les DOM puisque certains se servent de seuils de pauvreté alors que d'autres utilisent les seuils de bas revenus. Bien que très proches, le principal écart

---

<sup>188</sup> Selon le rapport de l'ONPES (2009-2010), le nombre de dépôt de dossiers auprès des commissions départementales de la Banque de France a progressé de 15%. Au 30 septembre 2009, 744 000 ménages étaient officiellement en situation de surendettement.

de ces seuils porte sur les très hauts revenus. Quoi qu'il en soit, ces deux auteurs relèvent de fortes inégalités dans les DOM.

Ainsi, dans les départements français d'Outre-mer, un taux de bas revenus est calculé à partir de l'enquête Budget de famille. Le revenu considéré est le revenu disponible annuel tel qu'il a été défini dans le cadre de l'Union européenne. Le taux de bas revenus est égal à 60% du revenu annuel médian par unité de consommation. Le nombre d'unités de consommation est calculé selon l'échelle d'équivalence appelée « échelle OCDE/INSEE » présentée précédemment : le premier adulte compte pour un, les autres personnes de quatorze ans ou plus comptent pour 0,5 chacune, les personnes de moins de quatorze ans comptent pour 0,3 chacune. Cette normalisation par le nombre d'unités de consommation permet de prendre en compte la taille du ménage. Le taux de bas revenus est un indicateur d'inégalité relative des revenus. Il indique la proportion de ménages se situant dans le bas de la distribution des revenus. Il est complété par la distance au seuil calculée par le rapport du revenu moyen d'une catégorie sur le seuil de bas revenus. Plus cette distance est proche de l'unité, plus la catégorie considérée se rapproche du seuil.

Enfin, le revenu disponible rapporté au nombre d'unités de consommation permet de calculer le niveau de vie du ménage. La premier quintile rassemble les vingt pour cent des ménages ayant les niveaux de vie les plus faibles, le second quintile les vingt pour cent suivants et ainsi de suite, jusqu'au cinquième quintile qui regroupe les vingt pour cent les plus aisés. Il est à noter que compte tenu du plan de sondage de l'enquête « Budget de famille » et de la taille de l'échantillon, l'INSEE retient un intervalle de confiance sur le taux de bas revenus pour l'ensemble de la population plus ou moins proche de l'unité. Au niveau national, sur l'enquête « Revenus fiscaux », la précision est de plus ou moins 0,5.

### **C-La pauvreté monétaire dans l'enquête Budget de famille 2006<sup>189</sup>**

Claude Parain et Sébastien Merceron (2013) annoncent que la pauvreté monétaire relative est bien plus forte dans les départements d'Outre-mer qu'en France métropolitaine. Celle-ci a continué à progresser malgré la croissance de la valeur ajoutée et de l'emploi sur la période 1998/2008. Ils estiment que, dans ces régions, la répartition des richesses est plus

---

<sup>189</sup> Voir Annexe 11 pour le montant et la structure des revenus issus de l'enquête Budget de Famille 2006.

inégalitaire et engendre plus de pauvreté qu'en France métropolitaine. En se basant sur l'enquête « Budget de famille » 2006, ils mettent en exergue qu'à La Réunion, en Guadeloupe et en Guyane, un habitant sur deux vit sous le seuil de pauvreté fixé à 60% du revenu médian métropolitain. Á la Martinique, la proportion est moindre avec 38%. Ils ajoutent que le revenu médian des DOM est inférieur à celui de la France métropolitaine. Mais leur calcul n'est pas très pertinent car il faudrait que la distribution des revenus nationale intègre les DOM, ce n'est pas le cas.

### 1) –Les taux de pauvreté et taux de bas revenus

**Tableau 100 : Évolution du taux de pauvreté monétaire relatif dans les DOM en %**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	France métropolitaine
1995	18,1	17	26,1	17,1	13,5
2001	13,5	15,1	25,0	13,7	12,0
2006	17,8	19,8	26,5	14,3	13,2
Seuil de pauvreté 2006	6802	7670	6390	6771	9804

Source : Enquêtes Budget de Famille des Doms, et enquête Revenus fiscaux pour la France métropolitaine.

Note de lecture : En 1995, 18,1% des ménages guadeloupéens vivent sous le seuil de pauvreté relative. Cette proportion descend à 13,5% en 2001, pour remonter à 17,8% en 2006.

Gérard Forgeot et Cynthia Celma (2009) font le même constat que Claude Parain et Sébastien Merceron (2013) sur la forte progression des inégalités depuis 2001 aux Antilles-Guyane. L'avantage de l'étude de Gérard Forgeot et Cynthia Celma, c'est de proposer des données issues des trois dernières enquêtes « Budget de famille » (1995, 2001 et 2006). Ils utilisent un taux de bas revenus qui est égal à 60% du revenu médian par unité de consommation.

**Tableau 101 : Évolution du taux de bas revenus (unité : %, seuil en euros par an)**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	France métropolitaine*
1995	18,1	17,0	26,1	13,5
2001	13,5	15,1	25,0	12,0
2006	17,8	19,8	26,5	13,2
Seuil de bas revenus 2001	5929	7488	5466	9889
Seuil de bas revenus 2006	6806	7394	5952	10560
Taux de croissance du seuil entre 2001 et 2006	14,8	-1,3	8,9	6,8

Source : INSEE, Enquête Budget de famille, Revenus fiscaux en France métropolitaine.

\*1996, 2002 et 2006.

Note de lecture : En 1995, 18,1% des ménages guadeloupéens vivent sous le seuil de bas revenus. Cette proportion descend à 13,5% en 2001, pour remonter à 17,8% en 2006.

Malgré leur progression sur la période de 2001 à 2006, les seuils de bas revenus ultramarins demeurent toujours très inférieurs à ceux de la France métropolitaine. Quelle que soit l'année, plus d'un quart de la population guyanaise dispose d'un revenu inférieur au seuil

considéré. En Martinique et en Guadeloupe, après une baisse entre 1995 et 2001 (5,4 points pour la Guadeloupe et 1,9 point pour la Martinique), la proportion des ménages en-dessous du seuil de bas revenus, en 2006, s'élève respectivement à 20 et 18% environ. Celle de France métropolitaine reste plutôt stable sur la période même s'il est à noter un accroissement de 1,2 point entre 2002 et 2006. Les disparités sont très prégnantes avec la France métropolitaine surtout dans le cas de la Guyane.

## 2) - Les types de ménages ayant des bas revenus

**Tableau 102 : Taux de bas revenus par type de famille (unité : %)**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane
<b>Hommes seuls</b>	18,7	22,0	30,6
<b>Femmes seules</b>	20,0	22,4	31,7
<b>Familles monoparentales</b>	24,5	31,9	31,8
<b>Couples sans enfant</b>	8,0	8,1	9,0
<b>Couples avec 1 enfant</b>	15,0	13,4	13,1
<b>Couples avec 2 enfants</b>	11,5	12,0	15,1
<b>Couple avec 3 enfants et plus</b>	23,3	12,7	38,7

Source : INSEE, Enquête Budget de famille 2006.

La pauvreté touche davantage les familles monoparentales et les personnes seules. C'est un constat récurrent dans toutes les études relatives à la pauvreté. En Guyane, la proportion de personnes à bas revenus est plus élevée que dans les autres départements car elle s'élève environ à 40% pour les couples ayant trois enfants ou plus.

En étudiant les annexes fournies dans l'étude de Gérard Forgeot et Cynthia Celma (2009), force est de constater qu'entre 1995 et 2006, la situation des hommes seuls guyanais s'améliore tandis que celle des femmes s'aggrave. En effet, le taux de bas revenus des hommes seuls a diminué de 3,6 points (34,2% en 1995) alors que pour les femmes, il augmente de 6,1 points (25,6% en 1995), sur la même période.

Comme le montre le tableau 103, sur la période de 1995 à 2006, la proportion de personnes vivant dans des familles sous le seuil de bas revenus n'a cessé de progresser en Guyane. Elle est presque trois fois supérieure à celle de la France métropolitaine. La Guadeloupe et la Martinique connaissent la même tendance car cette proportion a d'abord diminué, en 2001, puis s'est accrue de nouveau, en 2006, pour se fixer aux environs de 20%.

**Tableau 103 : Proportion de personnes vivant dans une famille sous le seuil de bas revenus (%)**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	France métropolitaine*
1995	24,4	21,5	32,3	13,5
2001	17,1	17,8	32,8	12,0
2006	19,8	20,5	35,5	13,0

Source : INSEE, Enquête Budget de famille, Revenus fiscaux en France métropolitaine.

\*1996, 2002 et 2006.

C'est l'une des conséquences de la très forte proportion de familles monoparentales et de familles nombreuses parmi les ménages vivant sous les seuils de bas revenus est l'importance de la pauvreté chez les enfants.

**Tableau 104 : Proportion d'enfants de moins de 18 ans vivant dans une famille sous le seuil de bas revenus (unité : %)**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	France métropolitaine*
1995	31,2	25,6	41,7	16,0
2001	23,0	22,0	40,9	15,1
2006	24,1	25,8	45,2	17,7

Source : INSEE, Enquête Budget de famille, Revenus fiscaux en France métropolitaine.

\*1996, 2002 et 2006.

Ainsi, de nombreux enfants vivent dans des ménages sous le seuil de bas revenus. Ils représentent plus de la moitié en Guyane et le quart en Guadeloupe et en Martinique. Les dernières études menées par l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES, 2009-2010) indiquent qu'en 2010, la pauvreté des moins de dix-huit ans atteint 19,6% en France métropolitaine soit une hausse de 1,9 point par rapport à 2009. Dans les DOM, la situation est plus qu'alarmante avec des taux largement supérieurs.

### 3) - Les taux de bas revenus selon le lieu de naissance du chef de ménage

**Tableau 105 : Taux de bas revenus selon la région de naissance de la personne de référence (unité : %)**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane
<b>DOM</b>	15	8	6
<b>France métropolitaine, Union européenne</b>	16	19	18
<b>Autres pays</b>	45	55	42

Source : INSEE, Enquête Budget de famille 2006.

Les taux de bas revenus sont toujours très élevés chez les non originaires de l'Union européenne (DOM compris). Il est à noter que la part de la population née hors du département atteint en 2007 plus de 32% en Guyane, 8% en Guadeloupe et 15% en

Martinique. De fait, le taux global de bas revenus est largement influencé par la forte proportion d'étrangers, particulièrement en Guyane.

#### 4) – Les taux de bas revenus selon la situation d'emploi

**Tableau 106 : Taux de bas revenus selon la situation d'activité (unité : %)**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane
<b>CDI, temps plein</b>	6,4	9,5	9,0
<b>CDD, stage, temps partiel</b>	19,8	25,5	22,0
<b>Chômage</b>	42,3	49,2	56,7
<b>Retraite</b>	9,3	11,6	18,4
<b>Autre inactivité</b>	44,3	44,7	48,4

Source : INSEE, Enquête Budget de famille 2006.

Gérard Forgeot et Cynthia Celma (2009) décrivent la situation de l'emploi dans les DOM et affirment qu'au cours de ces quinze dernières années, la hausse de l'emploi a été forte de 30% aux Antilles et de 60% en Guyane. Néanmoins, cette progression correspond davantage à l'accroissement des formes particulières d'emploi qui rétribuent faiblement les salariés et augmente le nombre de travailleurs pauvres. Il semble évident que plus la personne de référence est éloignée de l'emploi (passé ou présent), plus le taux de bas revenus est élevé. De même que l'absence d'un emploi suffisamment rémunéré au sein du ménage conduit inévitablement à un faible niveau de vie. Les titulaires de contrat à durée déterminée, dans le DOM, comptabilisent des taux de bas revenus de plus de 20% en moyenne. Il est supérieur à 40% pour les chômeurs ou les inactifs non retraités.

En examinant de plus près les données sur la période de 1995 à 2006, il ressort que la situation des CDI et des autres inactifs s'est dégradée en Guadeloupe, de même que celle des CDI, retraités et autres inactifs en Martinique, et enfin toutes les autres catégories en Guyane, excepté les chômeurs et les autres inactifs.



## 5) – Les ménages à bas revenus selon la catégorie sociale

**Tableau 107 : Taux de bas revenus selon la catégorie sociale (unité : %)**

	Guadeloupe	Martinique	Guyane
Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	19,3	18,8	34,7
Cadre du public	2,9	9,8	2,8
Cadre du privé	5,0	9,6	5,6
Employé du public	12,5	17,0	15,8
Employé du privé	21,8	15,1	27,4
Ouvrier	21,7	23,4	32,1
Sans profession	39,8	55,4	63,2

Source : INSEE, Enquête Budget de famille 2006.

Les catégories les plus concernées par les bas revenus demeurent les sans profession, les indépendants, les employés et les ouvriers. En ce qui concerne les indépendants, le taux a diminué sur la période 1995-2006 en Guadeloupe et en Martinique par rapport à la baisse des du nombre de petits agriculteurs. En Guyane, la tendance est inversée car de 28,4% en 1995, le taux est passé à 34,7% en 2006. Même si les employés du public sont moins touchés que leur homologues du privé en raison des majorations de leur rémunération, le taux de bas revenus dépassent largement les 10%. Si en Martinique, sur la période de 1995 à 2006, la situation des employés du privé semble s'améliorer (une baisse du taux de 6,1 points), c'est loin d'être le cas en Guadeloupe (une augmentation du taux de 3,9 points). En revanche dans le public, le taux de bas revenus augmente de 4,2 points en Martinique. Les ouvriers continuent à subir des taux qui sont nettement supérieurs à 20% pour atteindre 32,1% en Guyane. Enfin, les sans professions hors retraités présentent les taux de bas revenus les plus élevés de toutes les catégories et dans les trois départements.

Justin Daniel et al. (2007) mènent une enquête en Martinique sur les nouvelles figures de la pauvreté. Leur objectif est de dépasser l'approche purement statistique du phénomène en adoptant une démarche essentiellement qualitative. Ils cherchent surtout à faire ressortir les différentes représentations associées aux phénomènes de pauvreté et d'exclusion. Privilégiant la méthode du « focus groupe », ils recueillent des informations auprès de personnes issues des populations défavorisées de la Martinique : des femmes hébergées dans des foyers suite à des violences conjugales, des femmes recourant aux prestations du Secours catholique dans le domaine alimentaire, des jeunes vivant dans des quartiers populaires stigmatisés, d'anciens détenus de la Prison de Ducos. La plupart des personnes rencontrées tirent essentiellement leurs revenus de l'aide sociale sous la forme de minima sociaux (RMI), de prestations sociales (API, ou allocations versées par les ASSEDIC). L'inactivité est la situation la plus répandue

chez les femmes et le chômage touche également les jeunes. Quant aux anciens détenus, ils occupent tous un emploi et présentent les plus hauts niveaux de qualification.

Le caractère multidimensionnel de la pauvreté ressort avec acuité : « *au dénuement matériel s'ajoute inévitablement une dimension morale plus importante en cas de problématiques croisées (pauvreté accompagnée de violence, par exemple)* »<sup>190</sup>. La pauvreté matérielle est exprimée dans des termes très pragmatiques, à savoir l'incapacité à satisfaire les besoins élémentaires (alimentation, logement). De ce point de vue, la situation des anciens détenus est différente puisqu'ils bénéficient d'une prise en charge de leurs besoins par l'administration qui les accueille. Leur degré d'insatisfaction réside à un niveau différent : celui des besoins secondaires. La pauvreté morale très présente dans les propos des personnes interrogées montre à quel point elles souffrent d'isolement (au sein de leur propre famille et par rapport aux institutions). Pour les auteurs, « *le concept de pauvreté morale se décompose en plusieurs affects : solitude, isolement, méfiance, souffrance psychologique, frustrations, sentiment de ne plus être entendu etc.* »<sup>191</sup>. Ils concluent par le constat que « *la gestion de la pauvreté matérielle ne suffit plus à rétablir l'individu dans sa dignité* »<sup>192</sup>.

-

## II- INCIDENCE DU SALAIRE MINIMUM SUR LA PAUVRETÉ

Pendant longtemps, les figures dominantes de la pauvreté correspondaient aux personnes âgées, aux femmes seules ou aux sans domicile fixe.

Sophie Bérout et al. (2011) expliquent que la pauvreté a longtemps été vue dans les pays occidentaux comme un phénomène devenu exogène au salariat, dans les marges de la société. Mais la dernière décennie a été marquée par la prise de conscience de liens de plus en plus complexes entre l'emploi et la pauvreté et l'émergence de la figure du travailleur pauvre. Mais, dès les années soixante, aux États-Unis, les économistes et les sociologues s'intéressent à la pauvreté laborieuse, qui désigne alors des travailleurs vivant dans des familles pauvres.

---

<sup>190</sup> Daniel, Justin, Bruneteaux, Patrick, Kabile, Joëlle, Lefaucheur, Nadine et Rochais, Véronique, (2007), *Pauvreté, précarité et formes d'exclusion en Martinique : une approche qualitative*, Rapport coordonné par Daniel Justin, page 110.

<sup>191</sup> Ibidem, page 112.

<sup>192</sup> Ibidem, page 112.

De même pour le Canada, Michele Campolieti et Morley Gunderson (2012) mettent en lumière que les salaires minimums sont mal ciblés comme dispositif « anti-pauvreté », et constituent au mieux un instrument rudimentaire pour traiter la pauvreté. Avec ses soixante-et-onze modifications du salaire minimum sur la période 1981-1999, les auteurs bénéficient de bonnes pratiques de laboratoire pour étudier les effets des salaires minimum sur la pauvreté au Canada. Par ailleurs, en essayant de résoudre les ambiguïtés autour de l'impact du salaire minimum sur le chômage des jeunes, et en unifiant les données des différentes provinces canadiennes, Anindya Sen, Kathleen Rybczynski et Corey Van De Waal (2011) illustrent bien la complexité du phénomène. Ils admettent qu'un salaire minimum élevé peut aboutir à plus de pauvreté comme le chômage des jeunes aboutit à une baisse dans le revenu du ménage parmi les familles à faible revenu. Ces dernières peuvent ne pas profiter nécessairement d'une augmentation du salaire minimum.

Actuellement, la problématique maintenant bien repérée des travailleurs pauvres fait référence à des personnes actives, avec un salaire proche du SMIC, dont la taille de leur famille les conduit souvent à être en difficultés financières.

## **A - Le concept de travailleur pauvre**

Jean-Paul Zoyem (2001) considère que la définition adoptée par les économistes américains est un point de départ assez commode. « *Les « working poor » sont des personnes qui ont passé au moins la moitié de l'année sur le marché du travail-dans l'emploi ou à la recherche d'un emploi- et qui vivent dans un ménage pauvre* »<sup>193</sup>. Cependant, il est nécessaire de l'adapter au contexte français puisque les méthodes d'évaluation de la pauvreté diffèrent de celles utilisées aux États-Unis. En France, le seuil relatif est calculé à partir du revenu médian par unité de consommation alors que les américains évaluent la pauvreté à partir d'un seuil absolu officiel. Ainsi, l'auteur distingue trois catégories d'individus pauvres :

- ***Les « actifs pauvres »*** : personnes présentes sur le marché du travail (occupées ou à la recherche d'un emploi) au moins la moitié de l'année et vivant dans un ménage pauvre. Ils se scindent en deux catégories :

---

<sup>193</sup> Zoyem, Jean-Paul, (2001), « Diagnostic sur la pauvreté et calendrier de revenus : le cas du 'Panel européen des ménages' », Document de travail N° G 2001/15, INSEE, page 27.

- **les « travailleurs pauvres »** : actifs pauvres qui ont occupé un emploi au moins un mois au cours de l'année.
- **les « chômeurs pauvres »** : actifs pauvres qui n'ont jamais travaillé dans l'année, mais qui conservent un lien avec le marché du travail en tant que chômeurs.

Pour les auteurs du rapport de l'ONPES (2009-2010), « *la notion de travailleur pauvre est complexe dans la mesure où elle résulte de l'interaction entre les revenus d'activité, les transferts sociaux et la configuration familiale* »<sup>194</sup>. Ils expliquent que ce sont les situations précaires sur le marché du travail, surtout lorsqu'elles s'inscrivent dans la durée, qui conduisent à l'existence de « travailleurs économiquement pauvres ». Ces personnes perçoivent des revenus d'activités individuels insuffisants pour franchir le seuil de pauvreté. Selon les estimations de l'INSEE, en France, la proportion de ces travailleurs économiquement pauvres s'élève à 15% en 2006, soit 3,7 millions d'individus. Il s'agit essentiellement de femmes (69,4%). Tous ces travailleurs ne vivent pas dans un ménage pauvre, seul un peu plus d'un quart d'entre eux est concerné. Les situations d'activité à faible revenu se répartissent de façon égale entre les alternances (emploi, chômage), l'emploi salarié toute l'année à temps partiel et l'emploi à temps complet et à bas salaire. Enfin, les auteurs notent que la part des travailleurs économiquement pauvres est inférieure en France à celle observée en Allemagne (18,1%), en Espagne (17,3%), au Royaume-Uni (22,6%) et en Suède (16,6%). Ils concluent que le nombre de travailleurs pauvres est lié à la conjugaison de deux phénomènes que sont la segmentation du marché du travail et l'évolution des configurations familiales.

Cependant, la situation est un peu plus complexe : il y a en premier lieu les revenus d'activité du ménage, puis les revenus de transferts. Dans certains pays comme les États Unis, la faiblesse des revenus d'activité (SMIC horaire très faible), et la quasi absence des revenus de transfert a conduit à l'émergence des travailleurs pauvres. Cela a été un des arguments du président Bill Clinton (1995) pour revaloriser le SMIC et certaines allocations : les travailleurs pauvres ne refusent pas de travailler, il faut les encourager.

---

<sup>194</sup> Rapport de l'ONPES, (2009-2010), « Bilan de 10 ans d'observations de la pauvreté et de l'exclusion sociale à l'heure de la crise », page 81.

En France, le SMIC horaire est relativement élevé, tout comme les transferts vers les familles nombreuses. Ce sont les durées incomplètes d'emploi (sur la semaine ou l'année), donc le développement des temps partiels et CDD, qui ont généré des travailleurs pauvres. La réponse des pouvoirs publics a été la création de la prime pour l'emploi.

Avec leur enquête auprès des acteurs de terrain, Christine Olm, Pauline Jauneau et Sophie Lautié (2009) apportent un éclairage supplémentaire sur les travailleurs pauvres. Ce sont des « salariés Smicards » qui occupent des emplois précaires à temps partiel ou bien insuffisamment rémunérés au regard de leurs charges familiales. Ils éprouvent des difficultés pour affronter la gestion quotidienne. Elles relèvent aussi l'apparition d'un public en contrat à durée indéterminée connaissant des difficultés par rapport, par exemple, au logement. Compte tenu de leur niveau de salaire, ces familles ne peuvent pas faire face à la hausse des charges de logement et se retrouvent expulsés de leur logement.

## **B - Le lien entre pauvreté et SMIC**

La comparaison directe entre les seuils de pauvreté relative et le niveau du SMIC net mensuel constitue une première étape pour caractériser le lien entre la pauvreté et le salaire minimum. Ensuite, la mise en parallèle de l'évolution du revenu disponible des salariés avec celle du SMIC et du système socio-fiscal permet d'identifier la contribution de chacun dans la progression du revenu disponible des ménages. Enfin, l'analyse des niveaux de vie des salariés au SMIC établit avec précision les déterminants majeurs de l'hétérogénéité de leurs situations.

### **1) – Salaire minimum et seuil de pauvreté**

Pour déterminer le lien entre le salaire minimum et la pauvreté, l'une des premières questions consiste à vérifier si le salaire minimum est fixé à un niveau qui permet au travailleur de sortir de la pauvreté. En retenant un seuil de pauvreté à 60% du revenu médian par unité de consommation, l'évolution du salaire minimum montre que le salarié percevant le SMIC se situe légèrement au-dessus du seuil. En outre, sur la période 2005-2007, les salariés payés au SMIC s'éloignent sensiblement de ce seuil car leur salaire net mensuel ne

correspond plus qu'à 91% (en 2009) au lieu de 96% (en 2005) du seuil de pauvreté. Le SMIC ne confère pas pour autant une protection inébranlable contre la pauvreté.

**Tableau 108 : Seuils de pauvreté et SMIC**

	SMIC Net mensuel	Seuil à 60%		Seuil à 50%	
			Fois SMIC net mensuel		Fois SMIC net mensuel
<b>2005</b>	957	916	0,96	762	0,80
<b>2006</b>	984	929	0,94	774	0,79
<b>2007</b>	1005	949	0,94	791	0,79
<b>2008</b>	1037	965	0,93	804	0,78
<b>2009</b>	1050	968	0,92	807	0,77
<b>2010</b>	1056	964	0,91	803	0,76

Source : INSEE + Calculs de l'auteur.

Pierre Cahuc et al. (2008) affirment que le salaire minimum a des effets de sens opposés sur la pauvreté, mesurée comme la proportion d'individus dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. En augmentant les bas salaires, le salaire minimum peut réduire la pauvreté et les inégalités de revenu salarial. Mais, le salaire minimum peut évincer les travailleurs les moins productifs de l'emploi, ce qui réduit le revenu auquel ils peuvent prétendre. Le salaire minimum peut aussi accroître les revenus des ménages dont le revenu est supérieur au seuil de pauvreté.

Pour eux, la pauvreté est liée à l'insuffisance d'emploi et non à la faiblesse des revenus d'activité. Ils soulignent que seulement 1% des personnes employées à temps plein toute l'année sont pauvres. Selon eux, c'est la durée du travail sur l'année qui joue le plus grand rôle dans l'explication des inégalités et de la pauvreté et non le niveau du salaire horaire (en particulier pour les jeunes et les ouvrières).

Le Tableau 109 qui illustre les différentes situations rencontrées sur le marché du travail confirme les propos de Pierre Cahuc et al. (2008). En effet, il est facile de constater que seul 1% des personnes dont le revenu est supérieur à 75% du SMIC d'un travailleur à temps complet sont pauvres. A contrario, 38% de chômeurs non indemnisés sont pauvres.

**Tableau 109 : Un aperçu des liens entre situation sur le marché du travail, faibles revenus et pauvreté monétaire en %**

	Proportion de personnes dont le revenu d'activité et de remplacement est inférieur à 75% du SMIC*	Taux de pauvreté monétaire	Proportion de personnes dont le revenu d'activité est inférieur à 75% du SMIC et qui ne sont pas pauvres	Proportion de personnes dont le revenu d'activité est supérieur à 75% et qui sont pauvres
Ensemble des actifs	19	5	77	1
Chômage dominant non indemnisé	97	38	61	0
Chômage dominant indemnisé	60	17	75	4
Emploi à temps partiel subi	44	8	85	2
Emploi à temps partiel choisi	35	5	88	1
Emploi à temps complet sur une partie de l'année	51	10	82	2
Emploi à temps complet toute l'année	0	1	-	1
indépendants	31	11	70	2

Champ : Ensemble des actifs appartenant à des ménages dont le revenu primaire est positif ou nul.

Source : INSEE-DGI, enquêtes Revenus fiscaux 2001 actualisées 2004, Modèle Ines, calculs DRESS. Laib (2006, tableau 1, p. 499).

Note : (\*) Ici SMIC à temps plein

Les auteurs précisent que la distribution des revenus est plus inégalitaire en France où le salaire minimum est élevé que dans les pays scandinaves où il n'y a pas de salaire minimum légal. Ils citent les calculs du CERC (2006) qui démontrent que quel que soit le nombre d'enfants et compte tenu des divers transferts et allocations, un ménage disposant d'un SMIC à temps plein sur toute l'année possède un revenu supérieur au seuil de pauvreté (à 50% du revenu médian). De plus, la persistance du risque de pauvreté est plus basse dans certains pays comme l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la Finlande qui n'ont pas non plus de salaire minimum légal. Ils affirment que les hausses du SMIC réduisent les inégalités de salaires et améliorent les revenus des personnes qui ont un emploi. Mais ces hausses ont également un effet négatif sur l'emploi des personnes les moins productives.

Ils qualifient le système de redistribution du revenu d'injuste puisqu'il s'appuie sur un salaire minimum particulièrement contraignant et des prestations sociales relevant de logiques différentes voire même contradictoires. Ce système défavorise les jeunes puisque le salaire minimum rend difficile l'accès à l'emploi. Pour eux, la situation des jeunes est caractéristique d'une configuration « *insiders/outsiders* » où les personnes plus âgées en emploi, poussent le salaire minimum vers le haut afin d'accroître leur propre rémunération. Ils freinent ainsi l'accès à l'emploi des autres publics.

Cependant, dans une étude réalisée à partir de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS), Adélaïde Favrat et de Delphine Prady (2012) expliquent que les salariés payés au SMIC sont nettement plus exposés au risque de pauvreté que les autres travailleurs. Elles affirment que c'est uniquement grâce au soutien que leur apporte le système socio-fiscal qu'ils en échappent. En 2010, 21% des salariés au SMIC sont pauvres contre seulement 3% des travailleurs rémunérés au-delà du SMIC. La part d'individus dont le ménage est bénéficiaire net du système socio-fiscal, c'est-à-dire le revenu après transferts et prélèvements est supérieure est plus élevée pour les salariés au SMIC (70%) que les autres salariés (38%).

**Tableau 110 : Taux de pauvreté des salariés**

	Taux de pauvreté avant prestations et prélèvements	Taux de pauvreté après prestations et prélèvements
Ensemble des individus	21%	13%
Ensemble des salariés	12%	6%
Salariés au SMIC	34%	21%
Salariés au-delà du SMIC	7%	3%

Champ : Individus de France métropolitaine déclarant un revenu positif ou nul et dont la personne de référence du ménage n'est pas étudiante.

Note : Le seuil de pauvreté est calculé dans les deux cas après système socio-fiscal.

Source : Modèle Saphir, basé sur ERFS 2008, législation 2010, DG Trésor.

Ainsi, les prestations et les impôts directs réduisent le taux de pauvreté des salariés au SMIC de treize points pour atteindre 21% soit huit points au-dessus du taux de pauvreté de l'ensemble des individus de France métropolitaine.

## 2) – Le revenu disponible des salariés au SMIC

À partir de leur étude sur les niveaux de vie des salariés, Adélaïde Favrat et Delphine Prady (2012) affirment qu'entre 1999 et 2011, à configuration familiale et temps de travail donnés, le revenu disponible réel des ménages au SMIC a augmenté plus rapidement que le salaire minimum réel : le revenu disponible a progressé de 10% alors que le salaire minimum n'a augmenté que de 5%. Elles attribuent cette progression à la législation socio-fiscale, et plus particulièrement à la mise en place de dispositifs de soutien à l'activité : le passage aux 35 heures et les garanties mensuelles de rémunération (GMR) ; prime pour l'emploi (PPE) introduite en 2001 ; revenu de solidarité active (RSA) dans son volet activité en 2009.

Le tableau 111 permet d'identifier l'effet propre de la législation socio-fiscale sur l'évolution du revenu disponible d'un ménage au SMIC. Ainsi, le revenu disponible d'une personne seule sans enfant, ayant exercé une activité à temps plein et rémunérée au SMIC a



progressé de 12% alors que selon les auteurs celui d'une personne seule inactive a diminué de 2% en termes réels.

**Tableau 111 : Contribution de ses composantes à l'évolution du revenu disponible entre 1999 et 2011<sup>195</sup>**

Configuration familiale et temps de travail	Évolution en %	Contributions (en point de %)			
		Salaire net	PPE et RSA activité	Impôt directs hors PPE	Prestations sociales
Personne seule sans enfant à temps plein	12	5	7	4	-4
Personne seule sans enfant à mi-temps	37	4	30	3	0
Couple mono-actif sans enfant à temps plein	22	5	16	2	-1
Couple mono-actif sans enfant à mi-temps	34	3	36	0	-5
Couple mono-actif avec 2 enfants à temps plein	28	4	21	2	1
Couple mono-actif avec 2 enfants à mi-temps	23	1	25	-3	0
Couple bi-actif sans enfant à temps plein	15	5,5	7,5	2	0
Couple bi-actif sans enfant à mi-temps*	17	5	9	2	0
Couple bi-actif avec 2 enfants à temps plein	11	4,5	6,5	0	0
Couple biactif avec 2 enfants à mi-temps*	12	4	8	0	0

Note : \* Le premier apporteur de ressources à temps plein au SMIC horaire, le second apporteur de ressources exerce une activité à mi-temps au SMIC horaire.

Source : Maquette Paris, législation 1999-2011, DG Trésor.

L'aide apportée par les dispositifs représente entre la moitié et l'intégralité des gains de pouvoir d'achat des salariés au SMIC. L'évolution du SMIC contribue également dans une fourchette de 1% à 5,5% en fonction des configurations familiales. Les évolutions des impôts (notamment la réforme de la taxe d'habitation en 2006) jouent plutôt en faveur du pouvoir d'achat. Enfin, les prestations sociales indexées sur l'inflation ont un effet nul voire même négatif sur la progression du revenu des personnes au SMIC.

Au final, le revenu disponible des ménages mono-actifs et des personnes à mi-temps a davantage augmenté que celui des autres ménages au SMIC, ceteris paribus. Publics particulièrement ciblés par les aides à l'emploi, les trois quarts environ de la progression de leur revenu disponible s'expliquent par la contribution de la PPE et du RSA. Le fait est là que la part du salaire dans le revenu disponible des ménages diminue, phénomène amplifié par les prestations familiales versées aux familles avec enfants.

<sup>195</sup> Les auteurs réalisent une analyse rétrospective sur Cas-Types. Ces Cas-Types ne représentent qu'un nombre limité de situations et reposent sur l'hypothèse forte d'unicité du type de revenus (le salaire) et stabilité de celui-ci pendant toute l'année.

Par ailleurs, Adélaïde Favrat et Delphine Prady (2012) relèvent que la progression du revenu disponible des personnes au SMIC s'est faite en trois temps :

- Entre 1999 et 2003 : la mise en place de la PPE en 2001 et sa montée en charge progressive jusqu'en 2003 sont les principaux facteurs d'accroissement du revenu disponible réel alors que le pouvoir d'achat du SMIC reste stable.
- Entre 2003 et 2007 : il n'y a pas de changements notables dans le revenu disponible réel malgré la majoration de la prime pour temps partiels de la PPE en 2006 et le dégrèvement de la taxe d'habitation.
- Entre 2007 et 2011 : une forte progression du revenu disponible concerne toutes les configurations familiales jusqu'en 2009. La réforme de l'allocation logement (en 2008), et l'introduction du RSA activité (au 1<sup>er</sup> juin 2009) expliquent l'augmentation rapide constatée entre 2007 et 2009. A partir de 2009, c'est la stabilisation voire même la diminution du revenu disponible de certains ménages<sup>196</sup>.

Si le SMIC reste le déterminant principal du revenu disponible des personnes seules et des couples sans enfant travaillant à temps plein, sa contribution au revenu disponible des couples mono-actifs et des travailleurs à temps partiel est actuellement faible car ces ménages sont les bénéficiaires privilégiés de la PPE ou du RSA activité.

Ainsi, comme le montre le tableau 112, en 2011, le salaire net représente 93% du revenu disponible pour une personne seule à temps plein et 94% pour un couple bi-actif à temps plein sans enfant, contre 56% pour une personne seule sans enfant à mi-temps ou 33% pour un couple mono-actif à mi-temps avec deux enfants.

---

<sup>196</sup> Les auteurs expliquent cette stabilisation voire même la diminution du revenu disponible des ménages au SMIC, en 2009, par le gel des montants de la PPE et la prise en compte tardive de l'inflation dans le mécanisme d'indexation du SMIC.

**Tableau 112 : Ratio salaire net sur revenu disponible du ménage**

Configuration familiale et temps de travail	1999	2006	2011
Personne seule sans enfant à temps plein	99%	94%	93%
Personne seule sans enfant à mi-temps	73%	67%	56%
Couple mono-actif sans enfant à temps plein	91%	85%	78%
Couple mono-actif sans enfant à mi-temps	55%	55%	43%
Couple mono-actif avec 2 enfants à temps plein	70%	66%	58%
Couple mono-actif avec 2 enfants à mi-temps	38%	38%	33%
Couple bi-actif sans enfant à temps plein	104%	97%	94%
Couple bi-actif sans enfant à mi-temps*	91%	89%	78%
Couple bi-actif avec 2 enfants à temps plein	94%	90%	88%
Couple biactif avec 2 enfants à mi-temps*	84%	86%	78%

Note : \* Le premier apporteur de ressources à temps plein au SMIC horaire, le second apporteur de ressources exerce une activité à mi-temps au SMIC horaire.

Source : Maquette Paris, législation 1999-2011, DG Trésor.

### 3) – Le niveau de vie des salariés au SMIC

L'étude d'Adélaïde Favrat et de Delphine Prady (2012) réalisée à partir de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS)<sup>197</sup> apporte aussi des informations précises sur les niveaux de vie des salariés au SMIC<sup>198</sup>. Elles font le constat que les salariés au SMIC sont plus fréquemment dans le bas de l'échelle des niveaux de vie et bénéficient plus souvent du soutien du système socio-fiscal.

Selon les auteurs, en 2010, le niveau de vie moyen des salariés au SMIC s'élève à 16 700 euros par an. D'une part, il est 1,5 fois inférieur à celui des salariés rémunérés au-delà de 1,1 SMIC (24 400 euros par an) et d'autre part, se situe en-deçà du niveau moyen des salariés (21 960 euros par an). Les auteurs précisent que ce niveau de vie tient compte des revenus salariaux annuels, de la configuration familiale et du système de transferts et de

<sup>197</sup> L'enquête ERFS est menée seulement en France métropolitaine. Le champ des salariés défini comprend 23 millions d'individus en 2010, estimation proche de celle de l'ERFS 2009 utilisée par le groupe d'experts sur le SMIC (23,5 millions de salariés).

<sup>198</sup> Les auteurs retiennent comme définition des salariés au SMIC, les personnes qui à un moment de l'année ont un salaire horaire inférieur à 1,1 SMIC lorsqu'elles sont en emploi. Certains salariés au SMIC peuvent être au chômage ou retraités une autre partie de l'année et percevoir à ce titre des allocations de chômage ou des pensions de retraite participant à leur revenu disponible annuel.

prélèvements. Aussi, pour les salariés au SMIC, il est sensiblement plus élevé que le niveau théorique, à temps plein toute l'année, mis en évidence dans les cas-types, par exemple, 13 850 euros par an pour une personne seule sans enfant.

En outre, Adélaïde Favrat et de Delphine Prady (2012) soulignent que les salariés au SMIC appartiennent deux fois plus souvent aux cinq derniers déciles de niveau de vie : 71% contre 34% pour les salariés payés au-delà du SMIC. Pour elles, cette situation découle de la faiblesse de leurs revenus d'activité sur l'année. En effet, ces salariés sont plus souvent employés à temps partiel : seuls 45% des salariés au SMIC sont en emploi à temps plein toute l'année contre 76% des salariés rémunérés au-delà de 1,1 SMIC. Et lorsqu'ils sont en emploi, 25% d'entre eux sont à temps partiel au moins un mois dans l'année contre 16% des autres salariés. Leurs trajectoires sont plus heurtées car ils subissent davantage des interruptions d'activité au cours de l'année : 37% ont une interruption d'emploi d'au moins un mois dans l'année contre 12% des salariés mieux rémunérés.

Par ailleurs, les niveaux de vie des salariés au SMIC sont très hétérogènes parce qu'ils dépendent à la fois de leurs trajectoires d'emploi et de leur configurations familiales. Ainsi, parmi les salariés au SMIC, les 25% les plus modestes ont un niveau de vie inférieur à 12 000 euros par an, soit 72% du niveau de vie moyen des salariés au SMIC. Les 25% les plus aisés ont un niveau de vie supérieur à 19 400 euros par an. Le niveau de vie annuel moyen des salariés au SMIC en emploi toute l'année s'élève à 17 100 euros par an pour ceux qui travaillent à temps plein contre 15 900 euros par an pour ceux qui n'ont pas été continûment en emploi toute l'année.

Toutefois, c'est la situation familiale des salariés au SMIC qui explique davantage l'hétérogénéité de leurs niveaux de vie. En effet, les compléments au revenu salarial individuel apportés par les autres membres du ménage et le système socio-fiscal représentent l'élément incontournable et déterminant du niveau de vie final des salariés au SMIC.

Aussi, Adélaïde Favrat et de Delphine Prady (2012) considèrent que les femmes au SMIC ont un revenu salarial plus faible mais un revenu disponible plus élevé. En effet, les femmes salariées au SMIC perçoivent un revenu salarial inférieur à celui des hommes au SMIC (7 100 euros par an contre 8 400 euros par an) en raison d'un temps de travail plus faible. En revanche, leur revenu disponible annuel est en moyenne plus élevé (31 300 euros

contre 27 000 euros). Elles sont moins nombreuses qu'eux dans les deux premiers déciles de niveau de vie (28% contre 36%).

Les auteurs expliquent cet écart par le poids conséquent des autres revenus du ménage contribuant respectivement à hauteur de 20 500 euros pour les femmes et 14 200 euros pour les hommes. En fait les femmes au SMIC sont plus fréquemment en couple que les hommes (73% contre 65%) et en situation de couple, elles sont rarement le principal apporteur de ressources. Au total, le revenu des femmes contribue moins au revenu disponible de leur ménage (23%) que celui des hommes salariés au SMIC (30%).

Le tableau 113 illustre les conclusions des deux auteurs. À savoir, les femmes rémunérées au SMIC sont accompagnées à 89% de conjoints percevant des revenus supérieurs et à 4% de compagnons sans revenu. Le salaire des femmes au SMIC équivaut certes à un revenu d'appoint au ménage mais absolument indispensable. Margaret Maruani (2003) pense que : « *que ce soit le seul salaire du ménage, le salaire principal ou un salaire essentiel, le revenu de leur travail est tout sauf d'appoint* »<sup>199</sup>.

**Tableau 113 : Apport du revenu du conjoint pour les salariés au SMIC en couple (en %)**

	Revenu du conjoint de la personne au SMIC			Ensemble
	Conjoint sans revenu	Conjoint avec des revenus inférieurs à ceux de la personne rémunérée au SMIC	Conjoint avec des ressources supérieures à ceux de la personne rémunérée au SMIC	
Hommes	21	33	46	100
Femmes	4	6	89	100
ensemble	9	14	77	100

Champ : Individus salariés au SMIC horaire vivant en couple.

Note : Pour chaque conjoint on prend en compte l'ensemble des revenus individuels : revenu d'activité, pensions de retraite, allocations chômage.

Lecture : 21% des hommes en couple rémunérés au SMIC vivent avec un conjoint sans revenus, 33% avec un conjoint dont les revenus sont inférieurs aux siens et 46% avec un conjoint dont les revenus sont plus élevés.

Source : Modèle Saphir, basé sur ERF5 2008, législation 2010, DG Trésor.

En France métropolitaine, les prestations familiales ne sont versées qu'à partir du deuxième enfant et augmentées significativement à partir du troisième (en moyenne 1 900 euros par an pour les couples avec un enfant contre 9 100 euros par an pour les couples avec trois enfants). Toutefois, les salariés au SMIC qui vivent dans des familles monoparentales ont le plus faible niveau de vie moyen (11 400 euros par an). Ceux qui sont dans un couple sans enfant ont le niveau de vie moyen le plus élevé (19 500 euros par an). Aussi, les familles monoparentales bénéficient davantage des dispositifs de soutien à l'activité, en particulier du

<sup>199</sup> Maruani, Margaret, (2003), « Les Working poor, version française travailleurs pauvres et/ou salarié(es) pauvres ? », *Problèmes Économiques*, N° 2 833, La Documentation Française, page 17.

RSA (1 440 euros par an en moyenne contre 700 euros par an environ pour les autres configurations familiales).

Pourtant, seuls 9% des salariés au SMIC et 2% des salariés mieux rémunérés font valoir leurs droits au RSA activité. Les auteurs démontrent que le non-recours au RSA activité freine la progression du niveau de vie pour 14% des salariés au SMIC. En effet, le niveau de vie moyen des salariés au SMIC appartenant au premier décile de niveau de vie progresserait de 87% en cas de plein recours au RSA activité. En réalité, la progression n'est que de 74%.

**Tableau 114 : Impact du non recours au RSA activité par les salariés**

	Part d'individus éligibles au RSA activité	Part d'individus effectivement bénéficiaires	Manque à gagner lié au non-recours au RSA activité pour les ménages concernés	
	En %	En %	En €/ mois	En % du revenu disponible
Salariés au SMIC	30	9	123	12
Salariés rémunérés au-delà du SMIC	7	2	72	6
Ensemble des salariés	11	3	93	9

Champ : Individus salariés.

Note : Les individus sont dits éligibles au RSA s'ils appartiennent à un ménage bénéficiaire du RSA en cas de plein recours.

Source : Modèle Saphir (avec non-recours au RSA activité), basé sur ERF 2008, législation 2010, DG Trésor.

En définitive, l'étude d'Adélaïde Favrat et de Delphine Prady (2012) confirme que le salaire minimum a des effets limités sur le niveau de vie des salariés qui en bénéficient et ne les protège nullement de la pauvreté. En revanche, l'impact du système socio-fiscal clairement identifié par les deux outils complémentaires mobilisés (l'analyse rétrospective sur cas types et l'analyse en coupe sur un échantillon représentatif) accroît le niveau de vie moyen des salariés au SMIC de 8,5%.

Des études canadiennes menées par Michele Campolieti, Morley Gunderson et Byron Lee (2012) aboutissent à la même conclusion que le salaire minimum est un piètre instrument de redistribution pour les familles pauvres. Ils réalisent des évaluations de l'effet des salaires minimums sur la pauvreté en utilisant des données issues des fichiers des microdonnées confidentiels de l'Enquête de travail et la Dynamique de revenu (SLD). Sur la période de 1997 à 2007, ils montrent que si le salaire minimum augmente de 1%, un peu moins de 30% des gains nets de l'augmentation profite aux ménages pauvres tandis qu'un peu plus de 70% se répand dans les mains des ménages non pauvres.

De même, en exploitant les données de l'enquête sur les revenus des consommateurs canadiens (Survey Consumer Finances) de 1981 à 2004, pour évaluer les effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes et la pauvreté, Anindya Sen, Kathleen Rybczynski et Corey Van De Waal (2011) montrent que les salaires perçus par les adolescents constituent une part

non négligeable du revenu familial total des ménages à faible revenu. En augmentant le salaire minimum cela pourrait réduire l'emploi de ces jeunes. Toutefois, ils admettent qu'un salaire minimum élevé constitue un outil rudimentaire (blunt) pour réduire la pauvreté.

## **C - Simulations réalisées pour les Antilles-Guyane**

En ce qui concerne les Antilles-Guyane, nous avons procédé à une simulation sur les données de l'enquête Budget de famille 2006, pour évaluer le niveau de vie des salariés au SMIC. Nous avons privilégié une présentation sous formes de quintiles de niveau de vie<sup>200</sup>. Les résultats présentés dans le tableau 115 font ressortir trois caractéristiques principales.

### **a) - Dans le bas de l'échelle des niveaux de vie**

Dans le bas de l'échelle des niveaux de vie, les salariés au salaire minimum ne constituent qu'une part minoritaire du revenu disponible de leur ménage. Ainsi, en considérant le premier quintile de niveau de vie, la proportion des individus au SMIC est très faible dans les ménages constitués de deux salariés et plus au-dessus du SMIC et ceux ayant un salarié au SMIC et un autre salaire. Cette proportion est comprise entre 0 et 0,5%. Elle est égale à 7% dans les ménages où l'unique salarié perçoit le SMIC, et n'est guère plus élevée, soit 5,7%, pour ceux au sein desquels l'unique salarié est au-dessus du SMIC. Dans les trois premiers quintiles, ce sont les ménages où il n'y a aucun salarié qui sont les plus représentés.

De même au sein de la population (voir tableau 91), cette catégorie de ménages occupe une place prépondérante avec une proportion de l'ordre de 45,8%, six fois supérieure à celle des ménages ayant un salarié au SMIC et autre salaire (7,2%). Cet aspect constitue le point de ralliement de tous ceux qui mettent en exergue la faiblesse de l'impact redistributif du salaire minimum.

---

<sup>200</sup> L'INSEE définit les quintiles de niveau de vie comme étant les valeurs seuils qui, lorsque la population est ordonnée selon les niveaux de vie, la partionnent en cinq sous populations de tailles égales.

**b) - Sur l'ensemble de l'échelle des niveaux de vie.**

Les salariés au salaire minimum sont répartis sur l'ensemble de l'échelle des niveaux de vie. Ils sont présents dans tous les quintiles de niveau de vie dans des proportions ne dépassant pas 14%. Les ménages dont l'unique salarié est au SMIC présentent les proportions élevées dans le deuxième et troisième quintiles. En revanche, les ménages pluri-actifs (un salarié au SMIC et autre salaire) sont plus nombreux dans les quatrième et cinquième quintiles.

**c) - Dans le haut de l'échelle des niveaux de vie**

Dans le haut de l'échelle des niveaux de vie, les salariés au salaire minimum occupent une place importante dans le revenu disponible de leur ménage. Ainsi, en considérant le cinquième quintile, la proportion de ménages comportant un salarié au SMIC s'élève à un peu plus de 14%. Même si les ménages pluri-actifs sont bien positionnés dans le quatrième et cinquième quintile, ils ne représentent que 7,18% dans la population, ce qui correspond à la plus petite proportion.

**Tableau 115 : Salariés au SMIC par quintile de revenu disponible en %**

<b>Rapport du ménage au SMIC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Aucun salarié dans le ménage</b>	86,86	69,88	45,12	23,74	8,35
<b>Un unique salarié au SMIC</b>	7,06	12,38	14	5,9	2,37
<b>Un salarié au SMIC + autre salaire</b>	0,47	2,72	5,69	16,04	9,88
<b>Un unique salarié au-dessus du SMIC</b>	5,61	13,8	30,92	40,9	32,94
<b>2 salariés et plus au-dessus du SMIC</b>	0	1,22	4,27	13,42	46,46
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INSEE, Enquête Budget de famille, 2006.

Nos résultats sont proches de celles d'Adélaïde Favrat et Delphine Prady (2012) qui ont utilisé deux outils (Pâris et Saphir) pour étudier les niveaux de vie des salariés métropolitains au SMIC, sur la période de 1999 à 2011.

Nous avons aussi constaté (tableau 116) que les ménages avec un unique salarié au SMIC se retrouvent plus fréquemment dans des couples de deux enfants ou plus et dans les familles où l'homme vit seul avec ses enfants. Mais ce sont surtout les ménages sans emploi et ceux avec un ou deux salariés au-dessus du SMIC qui sont les plus représentatifs dans les différentes catégories familiales. Leur proportion se situe très régulièrement au-delà des 20% pour atteindre jusqu'à la moitié en cas de non activité.



**Tableau 116 : Salariés au SMIC par type de ménage**

	Homme seul	Femme seule	Famille monoparentale	Couple sans enfant	Couple avec 1 enfant	Couple avec 2 enfants	Couple avec 3 enfants et plus
Aucun salarié	58,97	61,05	55,41	53,63	25,62	18,98	25,45
Un unique salarié au SMIC	10,35	6,17	9,86	4,6	7,62	10,28	10,65
Un salarié au SMIC + autre salaire	4,91	5,26	3,63	5,4	11,37	11,72	13,92
Un unique salarié au-dessus du SMIC	20,84	22,19	29,32	21,36	25,18	31,05	27,86
Deux salariés et plus au-dessus du SMIC	4,93	5,33	1,78	15	30,21	27,98	22,12
Total	91129	113929	144550	81966	75229	87287	55222

Source : INSEE, Enquête Budget de famille, 2006.

En ce qui concerne la répartition selon la tranche d'âge (tableau 117), ce sont les ménages sans emploi et ayant un unique salarié au-dessus du SMIC qui présentent les proportions les importantes parmi les personnes de 35 à 54 ans. Les jeunes de moins de 35 ans et les seniors de 55 ans à 64 ans sont très touchés par l'inactivité, ils représentent respectivement près d'un quart et plus de la moitié de leur catégorie d'âge.

**Tableau 117 : Salariés au SMIC selon la tranche d'âge**

	Moins de 35 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	Plus de 64 ans
Aucun salarié	39,56	31,21	31,87	52,45	82,66
Un unique salarié au SMIC	12,95	10,93	7,64	5,98	4,03
Un salarié au SMIC + autre salaire	10,10	7,19	9,16	6,32	2,51
Un unique salarié au-dessus du SMIC	24,24	32,60	32,09	25,18	9,58
Deux salariés et plus au-dessus du SMIC	13,14	18,08	19,24	10,07	1,22
Total	119527	157115	151786	99459	121425

Source : INSEE, Enquête Budget de famille, 2006.

En considérant le niveau d'étude (tableau 118), les salariés au-dessus SMIC sont majoritairement détenteurs du baccalauréat ou d'un diplôme plus élevé. Les non diplômés et ceux qui ont au maximum un diplôme de niveau d'étude V se retrouvent en grand nombre parmi les personnes sans emploi.

**Tableau 118 : Salariés au SMIC selon le diplôme de la personne de référence du ménage**

	Bac + 2 et plus	Bac et assimilés	CAP, BEP et BEPC	Sans diplôme
Aucun salarié	14,5	30,18	34,11	61,32
Un unique salarié au SMIC	2,93	7,45	10,56	9,06
Un salarié au SMIC + autre salaire	4,7	8,45	10,45	6,07
Un unique salarié au-dessus du SMIC	39,9	31,15	32,99	17,64
Deux salariés et plus au-dessus du SMIC	37,96	22,78	11,90	5,90
Total	84243	59210	158171	347688

Source : INSEE, Enquête Budget de famille, 2006.

Les résultats du tableau 119 montrent que les ménages ayant un unique salarié ou deux salariés et plus au-dessus du SMIC sont plus nombreux parmi les cadres (public et privé) et les employés publics. Les ménages sans activité professionnelle se retrouvent dans toutes les catégories socioprofessionnelles dans des proportions relativement importantes pour les « Sans PCS » et le groupe de la première colonne.

**Tableau 119 : Salariés au SMIC selon le PCS du dernier emploi**

	Agri, arti, Com, CE	Cadre publique	Cadre privé	Employé publique	Employé privé	Ouvrier	Sans PCS
aucun salarié	64,46	9,79	33,92	19	50,79	46,86	86,66
un unique salarié au SMIC	5,66	0	1,99	9,96	11,96	14	4,98
Un salarié au SMIC + autre salaire	3,59	4,51	4,3	12,11	7,56	11,05	1,63
un unique salarié au-dessus du SMIC	20,42	46,13	34,22	41,15	23,23	19,68	5,5
Deux salariés et plus au-dessus du SMIC	5,87	39,56	25,57	17,78	6,46	8,41	1,23
Total	61023	66118	74104	70778	13850	164323	77116

Source : INSEE, Enquête Budget de famille, 2006.

En matière de situation professionnelle (tableau 120), les contrats (CDI et CDD) concernent davantage les ménages avec un unique ou deux salariés au-dessus du SMIC. Les ménages ayant un unique salarié au SMIC se caractérisent essentiellement par les emplois précaires (CDD, stage, et temps partiel).

**Tableau 120 : Salariés au SMIC selon la situation professionnelle**

	Cdi temps plein	Cdd, stage, temps partiel	Chômeur	retraite	Autre inactif
Aucun salarié	3,65	25,17	78,45	80,76	82,77
Un unique salarié au SMIC	9,12	15,03	8,48	4,14	6,45
Un salarié au SMIC + autre salaire	13,36	8,71	2,79	2,36	2,63
Un unique salarié au-dessus du SMIC	42,75	39,97	8,93	10,62	7,65
Deux salariés au-dessus du SMIC	31,13	11,12	1,35	2,11	0,49
Total	220160	101080	108731	154198	65143

Source : INSEE, Enquête Budget de famille, 2006.

## CONCLUSION DU CHAPITRE

Dans ce chapitre dédié à la relation entre le salaire minimum et les principaux problèmes des économies modernes que sont le chômage, la pauvreté et le manque de croissance, il ressort des différences de situation entre la France métropolitaine et les départements des Antilles et de la Guyane.

En termes de croissance économique, les Antilles et la Guyane ont montré du dynamisme sur la décennie 1990-2000, quand la France métropolitaine affichait une croissance jugée plutôt molle jusqu'à l'avènement de la crise internationale de 2008. Depuis, un fort ralentissement est observé dans les DFA mais le taux de croissance demeure toujours plus élevé qu'en France métropolitaine.

Pour autant, le chômage et la pauvreté continuent d'augmenter dans les DFA, en dépit d'une politique de rattrapage soutenue par l'alignement du SMIC, la revalorisation des minima sociaux et l'importance des subventions octroyées par l'État et l'Union européenne. À ce niveau, la France partage le même sort que les Antilles et la Guyane.

Toutes les politiques socio-économiques et fiscales menées au cours de ces dernières années cherchent à juguler la crise, résorber le chômage et réduire la pauvreté. Mais la plupart s'avère inefficace parce que les instruments utilisés sont souvent mal adaptés à la cible visée ou les mesures adoptées ne sont pas suffisamment ambitieuses. Si les modèles de croissance économique surtout les plus récents plaident pour une amélioration du capital humain et du fonctionnement des institutions de marché, ils ne donnent pas des recettes toutes faites. Ainsi, la mise en place de dispositifs pour améliorer le quotidien des ménages (allocations familiales, salaire minimum, prime pour l'emploi, revenu de solidarité active...) et des entreprises (allègements fiscaux...) permet de soutenir la demande intérieure mais ne favorise pas par exemple la compétitivité des entreprises et les exportations.

Pour renouer avec la croissance, Olivier Sudrie (2014), convaincu que le modèle économique ultramarin est intrinsèquement inégalitaire, suggère de lutter contre la situation de concurrence oligopolistique qui règne dans les DFA en ouvrant leur économie sur l'extérieur. De fait, les entreprises ne seraient plus en nombre limité sur un secteur et n'imposeraient plus des prix élevés. Ainsi, cela favoriserait une meilleure répartition des revenus primaires entre le capital et le travail permettant d'avoir suffisamment de profit pour financer les investissements et de salaire pour la consommation ».

De par leur contribution, les auteurs de « Quelles réformes pour le revenu de solidarité et la Prime pour l'emploi ? »<sup>201</sup> montrent bien qu'il n'est pas facile de combiner les dispositifs socio-économiques et fiscaux (SMIC, PPE, RSA et RSO pour les DOM). En effet, la

---

<sup>201</sup> Débat numéro 1 du LIEPP (Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques), octobre 2014, disponible sur le site [www.sciencespo.fr/liepp](http://www.sciencespo.fr/liepp).

démonstration est faite que même si la perte d'emplois due au niveau élevé du SMIC est en partie neutralisée par les importants allègements de cotisations sociales, les sommes qui y sont allouées sont des ressources disponibles en moins pour mener des politiques de revenus ciblées pour lutter contre la pauvreté.

Par ailleurs, si les différentes études menées sur le niveau de vie des salariés au SMIC confirment leur hétérogénéité expliquée par la composition des ménages, il n'en demeure pas moins que l'analyse en termes de niveau de vie et de lutte contre la pauvreté peut soulever quelques critiques. Comme le souligne Guillaume Allègre, « *ces deux concepts reposent sur l'hypothèse implicite de partage intégral des ressources au sein des ménages* »<sup>202</sup>. Or, des études récentes (Ponthieux, 2009 ; Allègre, 2013c) montrent que les revenus du travail ne sont pas partagés intégralement.

---

<sup>202</sup> Allègre, Guillaume, (2014), « Y a-t-il une troisième voie entre RSA et PPE ? », in Débat du LIEPPE, Numéro 1, page 21.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

L'achèvement de ce travail de recherche est le moment propice pour une réflexion d'ensemble sur notre questionnement de départ : quel rôle joue le salaire minimum dans l'accroissement des inégalités salariales et l'essoufflement de la croissance observés ces dernières années dans les trois départements français d'Amérique ? La méthodologie utilisée (démarche hypothético-déductive) nous a-t-elle permis de vérifier notre thèse ? Quels sont les principaux résultats que nous avons obtenus.

En choisissant le thème du salaire minimum et ses implications sur les inégalités salariales et la croissance économique en Guadeloupe, Martinique et Guyane, nous nous positionnons sur un axe sensible puisqu'il s'agissait de mener une étude sur les salaires, dans des départements faisant l'objet régulièrement de critiques notamment par rapport aux sur-rémunérations de certains qualifiés de « privilégiés ». Comment expliquer (voire même justifier) à ces milliers de travailleurs que les inégalités salariales sont entretenues par le système économique dans lequel ils sont eux-mêmes des acteurs (passifs ou actifs) ?

Conscients de ce phénomène, nous avons souhaité dans un premier temps (Chapitre 1) réaliser un état des lieux des disparités salariales et des inégalités des revenus disponibles des ménages pour légitimer en quelque sorte notre démarche. Il s'avère que depuis la nuit des temps, les individus n'ont jamais perçu les mêmes salaires puisque ceux-ci sont définis par une règle simple : la rémunération est certes fonction du travail effectué, mais elle est surtout tributaire d'éléments liés aux conditions personnelles, historiques, économiques, sociales, politiques, etc...

**Le premier résultat important de notre étude est la mise en évidence de cinq types d'inégalités salariales dans les DFA.**

*Des inégalités entre les salariés (inégalités interpersonnelles) :* en 2013, un cadre guyanais perçoit un salaire net horaire moyen 2,6 fois supérieur à celui d'un ouvrier. En Guadeloupe et en Martinique, le cadre a un salaire net horaire moyen 2,4 fois supérieur à celui de l'ouvrier contre 2,3 en France métropolitaine.

*Des inégalités entre les hommes et les femmes (inégalité de genre) :*

- *le salaire net horaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes.* En 2013, dans les DFA, le salaire net horaire moyen affiche un écart compris entre 20 et 22%

chez les cadres (contre 20% en France métropolitaine) ; 17 et 18% chez les ouvriers (contre 15% en France métropolitaine) ; 9 et 12% chez les professions intermédiaires (contre 12% en France métropolitaine) ; 1 et 5% chez les employés (contre 7% en France métropolitaine).

- *Un indice de ségrégation plus élevé dans les DFA* : en 2010, l'indice de ségrégation est égal à 0,66 en Guyane, 0,60 en Martinique, 0,55 en Guadeloupe contre 0,59 en France entière. *La probabilité qu'une femme travaille dans une TPE* par rapport à un homme est égale à 1,17 en Guyane et en France, 1,08 en Martinique et 0,94 en Guadeloupe.
- *Des disparités élevées dans la Fonction publique entre les titulaires et entre les titulaires et les contractuels* : en 2008, les salaires nets annuels moyens à temps complet des hommes sont supérieurs à ceux des femmes. Un agent masculin titulaire guadeloupéen perçoit 58,5% de plus que son collègue non titulaire. Un agent féminin martiniquais reçoit 28,3% que sa collègue contractuelle.

***Des inégalités internes à chaque département (inégalités intraterritoriales) :***

- *les zones d'emploi urbaines, qui offrent de meilleurs salaires, comptent le plus grand nombre de cadres* : sont concernés la région pointoise en Guadeloupe, le Centre agglomération en Martinique et la zone de Kourou en Guyane.
- *Des écarts salariaux conséquents au sein de la fonction publique* : en 2008, un cadre perçoit entre 1,6 et 1,8 fois le salaire annuel moyen net d'un « ouvrier + employé ». Entre 2005 et 2008, dans les DFA, les agents de l'État toutes catégories confondues reçoivent une rémunération moyenne nette comprise entre 33 300 et 36 100 euros tandis que les salaires annuels moyens nets des agents métropolitains oscillent entre 27 207 et 29 586 euros. L'écart salarial entre les fonctionnaires ultramarins et métropolitains varie entre 19 et 22%.
- *Un secteur public prépondérant offrant des salaires supérieurs à ceux du Privé* : dans les DFA, les salaires du secteur privé sont inférieurs de 30% à ceux du secteur public alors qu'en Ile de France, ceux du Public dépassent de 8,4% ceux du Privé.

***Des inégalités entre les DFA (inégalités interterritoriales) :*** En Guyane, les niveaux de salaires sont les plus élevés. En 2014, l'indice de Gini est égal à 0,42 en Guyane contre 0,41 en Guadeloupe et 0,39 en Martinique.

***Des inégalités entre les DFA et la France métropolitaine (inégalités interpériphériques) :***

- En 2013, le salaire net horaire moyen métropolitain dépasse d'un point celui de la Martinique.
- Les salaires annuels moyens nets des agents de l'État à temps complet des DFA sont supérieurs de 19 à 22% à ceux de la France métropolitaine.
- En 2012, pour l'ensemble des catégories de revenu, *le rapport interquartile (Q3/Q1)* est égal à 2,32 en Guadeloupe contre 2,13 en France métropolitaine.
- En 2011, *l'indice de Gini* est égal à 0,41 en Martinique contre 0,29 en France métropolitaine.

**Le second résultat important de notre étude concerne les disparités de revenus disponibles. Nous parvenons à la conclusion que les DFA sont des sociétés très inégalitaires.**

***Des écarts de revenus de patrimoine très prononcés :*** en 2009-2010, en Guadeloupe, les 10% des ménages les mieux dotés possèdent un patrimoine 5 fois supérieur au patrimoine médian. En France métropolitaine, les 10% des ménages les mieux dotés possèdent un patrimoine 3,7 fois supérieur au patrimoine médian.

***Des différences dans les prestations familiales versées dans les DFA par rapport à celles qui existent en France métropolitaine :***

- *Le complément familial* est versé aux familles pour un enfant âgé de trois à cinq ans tandis qu'en France métropolitaine, il est perçu jusqu'à 21 ans. Son montant est inférieur dans les DFA (96 ou 106 euros) contre 169 ou 186 euros en France métropolitaine. De même, les travailleurs indépendants des DFA n'ont droit aux allocations familiales que s'ils sont à jour de leurs cotisations sociales alors que cette condition n'existe pas en France métropolitaine.
- *L'aide personnalisée* n'existe pas dans les DFA.

***Des ménages des DFA particulièrement concernés par les minima sociaux :*** ceux-ci suppléent le manque d'emploi en offrant des moyens de subsistance.

- *Le nombre de bénéficiaires de RSO* (qui n'existe que dans les DOM), en 2015, est plus important en Guadeloupe (1 817) qu'en Guyane (989) et en Martinique (951).

- *Des montants moyens de RSA supérieurs dans les DOM* : un couple ultramarin touche un RSA global de 556 euros contre 464 euros pour le couple métropolitain.
- *La dépense brute de RSA par habitant* en 2012 (FEDOM, 2017), est plus élevée en Guadeloupe (612 euros) qu'en France métropolitaine (129 euros). Elle s'établit à 514 euros en Martinique et 425 euros en Guyane.

***Dans les DOM, en 2013, les pensions de retraites sont plus faibles et les femmes reçoivent des montants inférieurs à ceux des hommes***

- *Le montant moyen de la retraite de base* s'établit à 464 euros contre 594 euros en France métropolitaine. Les femmes ultramarines reçoivent 448 euros contre 481 euros pour les hommes.
- *Le montant mensuel moyen de la retraite globale servie selon le type de droit* est de 631 euros pour l'ensemble des retraités contre 653 euros en France métropolitaine. Les femmes bénéficient 622 euros contre 642 euros pour les hommes.
- *Le montant mensuel moyen des droits directs pour une carrière complète au régime général* est de 966 euros contre 1 058 en France métropolitaine. Les femmes ont 938 euros contre 994 euros pour les hommes.

***Dans les DOM, en 2013, un tiers des retraités dépend des allocations de minimum vieillesse.***

- Ils sont 27,2% à percevoir ces allocations contre 2,7% en France métropolitaine.
- *La part de ces allocations* représente 52% dans le montant global de la retraite servie dans les DOM contre 47% en France métropolitaine.

***Le niveau des revenus disponibles dans les DFA demeurent très inférieurs au niveau national.***

- En 2013, s'agissant du *revenu disponible brut*, celui de la Guyane représente 20% du revenu métropolitain. Pour la Guadeloupe et la Martinique, il s'établit respectivement à 47% et 48%.
- En 2012, en ce qui concerne le *revenu disponible brut par habitant*, celui de la Guyane représente 48,6% du revenu métropolitain. Pour la Guadeloupe et la Martinique, il s'établit respectivement à 71,8% et 79,1%.



- En 2011, s’agissant du *revenu disponible médian*, celui de la Guadeloupe représente 63% de celui de la France métropolitaine. Pour la Martinique et la Guyane, c’est respectivement 64% et 65%.
- En 2006, en ce qui concerne *le revenu médian par unité de consommation*, le rapport interdécile (*D9/D1*) (l’écart entre le salaire le plus bas du dixième le mieux payé des salariés et le salaire le élevé du dixième le moins payé) est de l’ordre de 10,7 en Guyane, 7,2 en Martinique et 6,7 en Guadeloupe contre 3,6 en France métropolitaine.
- Une majorité de foyers non imposés : un revenu moyen annuel net imposable par foyer fiscal inférieur à celui de la France métropolitaine.

Forts de ces constats, nous avons examiné le salaire minimum, règle de base par excellence, force de loi garantie par l’État, constituant le seul plus petit salaire autorisé dans notre société. Ce faisant, nous avons analysé ses effets sur la distribution des salaires (Chapitre 2). En faisant un va et vient permanent entre la théorie et les faits, nous avons montré que l’histoire du salaire minimum, sa conception, ses modes de revalorisation, et son utilisation par toutes les composantes de la société (État, entreprises, ménages) ont engendré des distorsions et enrayé les rouages du système.

Au départ, le salaire minimum devait permettre à tout salarié de percevoir une rémunération décente pour subvenir à ses besoins et participer au développement de son pays. Si louable était l’objectif, c’était sans compter avec les chocs exogènes (crises financières, chocs pétroliers etc...), les fluctuations et défaillances du marché du travail. Il en a résulté un chômage persistant, que les politiques économiques menées jusqu’à présent n’ont pas réussi à résorber.

Confrontée à une concurrence croissante des pays voisins, des pays émergents, ou en voie de développement, plusieurs idées ont vu le jour en France : partage du temps de travail, abaissement du coût du travail, assouplissement du contrat de travail, sécurisation du parcours professionnel etc... Toutes les réformes ou mesures voire même des lois adoptées ne poursuivaient qu’un même et seul objectif : lutter contre le chômage et accessoirement rendre les entreprises plus compétitives. Mais les résultats escomptés se font encore désirer.

Au final, les mesures sociales ou fiscales (exonérations de cotisations sociales aux environs du SMIC, création de la prime pour l’emploi, lancement du revenu de solidarité

active) ont plutôt contribué à l'augmentation du nombre de salariés « Smicards » et créé la fameuse « trappe à bas salaires ».

**Le troisième résultat important nous permet d'affirmer de manière objective que l'alignement du SMIC des DFA sur le taux horaire national s'est traduit par l'augmentation du nombre de salariés rémunérés plus durablement au SMIC à cause de son niveau élevé.**

*La société française se smicardise particulièrement dans les DFA.*

- En 2016, en France, 10,5% des salariés sont concernés par les relèvements du SMIC ou de la GMR parmi les entreprises concurrentielles.
- En 2008, globalement 14,7% des salariés des DFA sont payés au SMIC : en Guadeloupe (21%), en Martinique (21,3%) et en Guyane (19,2%) contre 14,1% en France métropolitaine.

*Les salariés payés au SMIC, en 2008, se retrouvent dans les secteurs où généralement les emplois sont les moins qualifiés et les salaires plus faibles.*

- Ils sont majoritairement dans les secteurs du commerce (18,4%) : en Guadeloupe (20%), en Martinique (18%), en Guyane (16%) et en France métropolitaine (18,1%).
- Ils sont en grand nombre dans les services : 15,6% dans services aux particuliers aux Antilles-Guyane et 33,2% en France métropolitaine ; 12,5% dans l'éducation, santé et action sociale dans les DFA et 14% (en y ajoutant les activités immobilières) en France métropolitaine.
  - Plus précisément dans le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale, 14% en Guyane et en Guadeloupe, et 11% en Martinique.
  - Dans les industries (de biens et consommation et agroalimentaires) 13% en Guyane, 10% en Guadeloupe et en Martinique.
  - Dans le secteur de la construction 13% en Guyane.

*Les salariés payés au SMIC, en 2008, sont majoritairement dans les entreprises de petite taille.*

- Dans les DFA, 48,5% des salariés rémunérés au SMIC contre 45,9% en France métropolitaine travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés.

- Ils sont 31,2% en Guadeloupe, 29,7% en Martinique et 28,2% en Guyane.

***Beaucoup de salariés payés au SMIC, en 2008, travaillent à temps partiel.***

- Aux Antilles-Guyane, 73,2% des salariés payés au SMIC occupent un emploi à temps partiel contre 43,1% en France métropolitaine.
- Ils sont 21,4% en Martinique, 20,6% en Guadeloupe et 19,2% en Guyane.

***Les salariés au SMIC payés au SMIC, en 2008, sont majoritairement des employés ou des ouvriers.***

- S’agissant des employés : 47% en Guadeloupe, 42,9% en Martinique et 43,2% en Guyane.
- S’agissant des ouvriers : 49,7% en Guyane, 46,6% en Martinique et 41,9% en Guadeloupe.

Pour étayer notre réflexion, nous avons étudié l’impact du salaire minimum sur la croissance et la pauvreté (Chapitre 3). En considérant l’évolution du PIB avant et après l’alignement du SMIC aux Antilles-Guyane, il ressort que ces régions ont toujours été dynamiques sur le plan de la croissance. Comme le reconnaît Alain-Philippe Blérald (1986), il a eu en Outre-mer une expansion du capital commercial, moteur de la colonisation, qui a modifié sans aucun doute l’organisation économique et sociale aux Antilles.

**Le quatrième résultat de notre étude permet d’affirmer de manière objective que le niveau élevé des salaires (en particulier du SMIC) et l’importance des inégalités de revenus (salariaux et non salariaux) obèrent la compétitivité de l’économie des DFA.**

Le modèle économique ultramarin introverti reposant uniquement sur son marché intérieur de petite taille ne parvient pas à enrayer la spirale du chômage devenu endémique, ce qui limite la demande de consommation, moteur essentiel de sa croissance.

**Notre cinquième résultat, le plus remarquable, nous permet d’affirmer qu’une hausse de 10% du SMIC impacte l’ensemble de la distribution des revenus issus de l’enquête Budget de famille 2006 mais que son incidence est moins prononcée pour les ménages les plus modestes.**

***Une hausse de 10% du SMIC sans indexation des autres salaires accroît de 4,8% la proportion de ménages ne comportant qu'un unique salarié au SMIC :*** la proportion des ménages avec un « unique salarié au SMIC » passe de 8,5% à 10,9% (soit +2,4) ; la proportion des ménages avec « un unique salarié au-dessus du SMIC » passe de 25,5% à 23,1%, ce qui entraîne le basculement de 2,4% vers les ménages avec « un unique salarié au SMIC ».

***Une hausse de 10% du SMIC sans indexation des autres salaires accroît de 2,1% la proportion de ménages comportant un salarié au SMIC et d'autres salaires :*** la proportion des ménages avec « deux salariés et plus au-dessus du SMIC » passe de 13,1% à 11%, ce qui entraîne le basculement de 2,1% vers les ménages avec « un salarié au SMIC et autre salaire ».

***Une hausse de 10% du SMIC sans indexation des autres salaires entraîne une hausse de 0,5% du revenu disponible des ménages les plus modestes du premier quintile, et de 1% du revenu disponible des ménages de classes moyennes et moyennes supérieures des troisième et quatrième quintiles.***

***Une hausse de 10% du SMIC avec indexation partielle des autres salaires de 5% atténue l'effet « compression salariale » de la hausse du SMIC sans l'annuler pour autant. La proportion des ménages comportant un unique salarié au SMIC s'accroît de 1,4% :*** la proportion des ménages avec un « unique salarié au SMIC » passe de 8,5% à 9,2% (soit +0,7) ; la proportion des ménages avec « un unique salarié au-dessus du SMIC » passe de 25,5% à 24,8%, ce qui entraîne le basculement de 0,7% vers les ménages avec « un unique salarié au SMIC ».

***Une hausse de 10% du SMIC avec indexation partielle des autres salaires accroît de 0,8% la proportion de ménages comportant un salarié au SMIC et d'autres salaires :*** la proportion des ménages avec « deux salariés et plus au-dessus du SMIC » passe de 13,1% à 12,3%, ce qui entraîne le basculement de 0,8% vers les ménages avec « un salarié au SMIC et autre salaire ».

***Une hausse de 10% du SMIC avec indexation partielle des autres salaires entraîne une hausse d'à peine 0,5% du revenu disponible des ménages les plus modestes du premier quintile, et de 3,5% du revenu disponible des ménages les plus aisés du cinquième quintile.***

Nos résultats sur les niveaux de vie des ménages comportant un ou plusieurs salariés au SMIC indiquent que ceux-ci ne sont pas les plus mal lotis puisqu'ils se répartissent le long de l'échelle des revenus avec une représentativité moindre au sein du premier décile. Les ménages les plus pauvres sont incontestablement ceux au sein desquels personne ne travaille.

**Le sixième et dernier résultat de notre étude montre que les salariés au salaire minimum se répartissent le long de l'échelle des revenus avec une représentativité moindre au sein du premier décile.**

Au total, le choix de notre terrain d'expérimentation s'est révélé pertinent pour démontrer que le SMIC n'est pas le meilleur instrument pour lutter contre la pauvreté et le chômage. Le salaire minimum contribue à alimenter la catégorie de travailleurs pauvres. Nous avons tout lieu de conclure que le SMIC accroît la pauvreté dans les DFA.

Notre travail ne nous permet pas de quantifier l'impact des revalorisations du SMIC sur l'accroissement des inégalités salariales, et la croissance économique. En effet, pour évaluer l'effet d'une hausse du SMIC sur les ressources des ménages, nous avons procédé à des simulations en équilibre partiel sur l'enquête Budget de famille 2006 par défaut puisque nous ne disposons pas, pour le moment, d'un modèle d'équilibre général pour l'Outre-mer.

# BIBLIOGRAPHIE

## I – OUVRAGES

**Alternatives économiques**, (2010), *Les inégalités en France*, Hors-série poche, N°43, 160 pages.

**Becker, Gary**, (1957), *The Economics of Discrimination*, Second edition, The University of Chicago Press, Chicago, 167 pages.

**Becker, Gary**, (1964), *Human capital. A Theoretical and Empirical Analysis*, Third edition, Columbia University Press, 389 pages.

**Benhayoun, Gilbert, et Bazan, Steve**, (1995), *Salaires minimum et bas salaires*, Éditions L'Harmattan, Paris, 399 pages.

**Blérald, Alain-Philippe**, (1986), *Histoire économique de la Guadeloupe et de la Martinique du XVII<sup>e</sup> siècle à nos jours*, Éditions Karthala, Paris, 336 pages.

**Braudel, Fernand**, (1979), *Civilisation matérielle, économie et capitalisme, XV<sup>e</sup>-XVIII<sup>e</sup> siècle*, 3 Vol., Armand Colin, Paris.

**Cahuc, Pierre, et Zylberberg, André**, (1996), *Économie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, De Boeck & Larcier s.a., Paris, 608 pages.

**Cahuc, Pierre, et Zylberberg, André**, (2001), *Le marché du travail*, De Boeck, Paris, 714 pages.

**Card, David, et Krueger, Alan**, (1995), *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 422 pages.

**Centre d'étude des revenus et des coûts, (CERC)**, (1977), *Le revenu des Français*, Éditions Albatros, Paris, 317 pages.

**Charolles, Valérie**, (2008), *Croissance, inflation, chômage, crise financière...Et si les chiffres ne disaient pas toute la vérité. Chroniques Économico-philosophiques*, Éditions Fayard, Paris, 333 pages.

**Chenery, Hollis, et Syrquin, Moses (1975)**, *Patterns of Development, 1950-1970*, Oxford University Press.

**Courthéoux, Jean-Paul**, (1966), *La politique des revenus*, Que sais-je ?, N° 1 222, Paris, 128 pages.

**Courthéoux, Jean-Paul**, (1978), *Le salaire minimum*, Presses Universitaires Française, Paris, 126 pages.

**Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, (CSERC)**, (1996), *L'allègement des charges sociales sur les bas salaires*, Rapport au Premier ministre.

**Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, (CSERC), (1999), *Le SMIC : salaire minimum de croissance*, La Documentation Française, Paris, 152 pages.**

**D'Agostino, Serge, (2002), *La mondialisation*, Éditions Bréal, Rosny, 128 pages .**

**D'Agostino, Serge, et Trombert, Gabriel, (1992), *Les inégalités de revenus. Les enjeux d'un partage*, Éditions Vuibert, Paris, 206 pages.**

**Dawson, William, (1899), *German Socialism and Ferdinand Lasalle*, Swan Sonnenschein & Co.Ltd., London.**

**Doeringer, Peter, et Piore, Michael, (1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, Massachusetts.**

**Dubet, François, (2000), *Les inégalités multipliées*, Éditions de l'Aube, Paris, 70 pages.**

**Eyraud, François, et Saget, Catherine, (2005), *L'essentiel sur les salaires minimums dans le monde*, La Documentation Française, Paris, 122 pages.**

**Gerschenkron, Alexander, (1962), *Economic Backwardness in Historical Perspective*, Edition Frederick A. Praeger, New-York.**

**Guellec, Dominique, et Ralle, Pierre, (2003), *Les nouvelles théories de la croissance*, cinquième édition, Éditions La Découverte, Paris, 128 pages.**

**Gurgand, Marc, (2005), *Économie de l'éducation*, Éditions La Découverte, Paris, 128 pages.**

**Hirsch, Martin, et Villeneuve, Sylvaine, (2006), *La pauvreté en héritage*, Éditions Robert Laffont, Paris, 222 pages.**

**Keynes, John Maynard, (1936), *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, traduction française, Petite Bibliothèque, Payot, Paris, 1969, 407 pages.**

**Lecaillon, Jean-Didier, Le Page, Jean-Marie, Ottavj, Christian, et Grangeas, Geneviève, (1995), *Macro-dynamique : la croissance*, Éditions Cujas, Paris, 239 pages.**

**Malthus, Thomas Robert, (1889), *Essai sur le principe la population*, Éditeur Hachette Livre Bnf, publié en 2012, 272 pages.**

**Marshall, Alfred, (1890), (1920), *Principles of Economics*, Huitième édition, Londres Macmillan.**

**Maruani, Margaret, et Meron, Monique, (2012), *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011*, Éditions La Découverte, Paris, 229 pages.**

**Maruani, Margaret, et Reynaud, Emmanuèle, (2002), *Sociologie de l'emploi*, Troisième édition, Éditions La Découverte, Paris, 118 pages.**

**Marx, Karl, (1867), *Le capital*, Traduction de Joseph Roy, Éditions Sociales, Paris.**

**Maurin, Louis, et Savidan, Patrick** (dir), (2008), *L'état des inégalités en France 2009*, Édition Belin, Paris, 380 pages.

**Muet, Pierre-Alain**, (1994), *Croissance et cycles, Théories contemporaines*, Economica, Paris, 104 pages.

**Paugam, Serge**, (2005), *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Presses Universitaires de France, Paris, 276 pages.

**Perrot, Anne**, (1998), *Les nouvelles théories du marché du travail*, Éditions La Découverte, Paris, 126 pages.

**Perroux, François**, (1969), *Économie du XX<sup>e</sup> siècle*, Presses Universitaires Françaises, Paris, 598 pages.

**Piketty, Thomas**, (2008), *L'économie des inégalités*, Sixième édition, Éditions La Découverte, Paris, 123 pages.

**Pissarides, Christopher**, (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, Second edition, Cambridge, MIT Press, 272 pages.

**Poirine, Bernard**, (1995), *Les petites économies insulaires : théories et stratégies de développement*, Éditions L'Harmattan, Paris, 280 pages.

**Reynaud, Bénédicte**, (1994), *Les théories du salaire*, Éditions La Découverte, Paris, 124 pages.

**Ricardo, David**, (1817), *Principes de l'économie politique et de l'emploi*, traduction française, Calmann-Lévy, 1970, Paris, 508 pages.

**Robinson, Joan**, (1956), *The Accumulation of Capital*, Macmillan, traduction française, en 1972, Dunod, Paris.

**Salmon, Jean-Michel**, (1997), *Marché du travail et développement économique dans les petites économies insulaires : théorie et application*, Éditions L'Harmattan, Paris, 296 pages.

**Sen, Amartya**, (1992), *Inequality, Re-Examined*, Oxford University Press, 224 pages.

**Sen, Amartya**, (2000), *Repenser l'inégalité*, Éditions du Seuil, pour la traduction française, 282 pages.

**Smith, Adam**, (1776), *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Livre V, Édition traduite en 1881 par Germain Garnier à partir de l'édition revue par Adolphe Blanqui en 1843, Édition électronique disponible sur le site <http://classique.uqac.ca>, 200 pages.

**Sylvestre, Jean-Jacques**, (1978), *Les inégalités de salaire : marché du travail et croissance économique*, Presses Universitaires Françaises, Paris, 312 pages.



**Townsend, Peter**, (1979), *Poverty in the United-Kingdom. A survey of Household Resource and Standard of Living*, Penguin Books Ltd, Harmondsworth, 1 215 pages.

## **II – RAPPORTS, DOCUMENTS DE TRAVAIL, DOCUMENTS D’ÉTUDES**

**Aghion, Philippe, et Cohen, Elie**, (2004), *Éducation et croissance*, Rapport au Conseil d’Analyse Économique, N° 46, La Documentation Française, Paris.

**Arthus, Patrick, Cahuc, Pierre, et Zylberberg, André**, (2007), *Temps de travail, revenu et emploi*, Rapport au Conseil d’Analyse Économique, N° 68, La Documentation Française.

**Atkinson, Tony, Glaude, Michel, Freyssinet, Jacques, et Seibel, Claude**, (1998), *Pauvreté et exclusion*, Rapport au Conseil d’Analyse économique, N° 6, La Documentation Française, Paris.

**Atkinson, Tony, Glaude, Michel, et Olier, Lucile**, (2001), *Inégalités économiques*, Rapport au Conseil d’Analyse Économique, N° 33, La Documentation Française, Paris, 385 pages.

**Bhalla, Ajit Singh**, (1998), *Globalization, Growth and Marginalization*, St-Martin’s Press, New-York.

**Blanchard, Olivier, et Fitoussi, Jean-Paul**, (1998), *Croissance et chômage*, Rapport au Conseil d’Analyse Économique, N° 4, La Documentation Française, Paris.

**Blanchflower, David, et Oswald, Andrew**, (1995), *The Wage Curve*, MIT Press, Cambridge, Mass.

**Bourguignon, François, et Bureau, Dominique**, (1999), *L’architecture des prélèvements en France : état des lieux et voies de réforme*, Rapport au Conseil d’Analyse Économique, N° 17, La Documentation Française, Paris.

**Brard, Jean-Pierre**, (2007), Rapport d’information relatif à l’amélioration de la transparence des règles applicables aux pensions de retraite et aux rémunérations Outre-mer, N° 3 780, enregistré à la Présidence de l’Assemblée nationale le 13 mars 2007.

**Briard, Karine, et Calavrezo, Oana**, (2016), *Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ?*, Document d’études, DARES, N° 1999.

**Bureau International du Travail (BIT)**, (2009), *Rapport mondial sur les salaires 2008-09. Salaire minimum et négociation collective : vers une politique salariale cohérente*, Organisation Internationale du Travail (OIT), Première édition, Genève.

**Bureau International du Travail (BIT)**, (2017), *Rapport mondial sur les salaires 2016/17 : les inégalités salariales au travail*, Organisation Internationale du Travail (OIT), Première édition, Genève.

**Cahuc, Pierre, Cette, Gilbert, et Zylberberg, André**, (2008), *Salaires minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique*, Rapport au Conseil d'Analyse Économique, N° 79, La Documentation Française, Paris, 269 pages.

**Carcillo, Stéphane, et Delozier, Benjamin**, (2004), *Le SMIC en France : pouvoir d'achat et coût du travail sur longue période*, Direction de la Prévision et de l'Analyse Économique, N° 39.

**Cette, Gilbert, Delpha, Jacques, et Sylvain, Arnaud**, (2009), *Le partage des fruits de la croissance en France*, Rapport au Conseil d'Analyse Économique, N° 85, La Documentation Française, Paris.

**Chamkhi, Amine**, (2015), *Les écarts de salaires femmes-hommes en 2010 : disparités territoriales par zone d'emploi*, Document de travail DARES, N° 196.

**Combrexelle, Jean-Denis**, (2015), *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre, France Stratégie.

**Conseil National de l'Information Statistique (CNIS)**, (2007), *Niveaux de vie et inégalités sociales*, Rapport du groupe de travail, La Documentation Française, Paris, 117 pages.

**Daniel, Justin, Bruneteaux Patrick, Kabile, Joëlle, Lefaucheur, Nadine et Rochais, Véronique**, (2007), *Pauvreté, précarité et formes d'exclusion en Martinique : une approche qualitative*, Rapport coordonné par Daniel Justin.

**D'Autume, Antoine**, (2001), *Le modèle WS-PS et le chômage d'équilibre*, Étude réalisée pour le compte de la Direction de la Prévision du Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie.

**De Montgolfier, Albéric**, (2015), *Rapport d'information fait au nom de la Commission des finances sur l'enquête de la Cour des comptes relative à la masse salariale de l'État*, enregistré à la Présidence du Sénat le 9 septembre 2015.

**Doligé, Éric**, (2009), *Les DOM, défi pour la République, chance pour la France, 100 propositions pour fonder l'avenir*, Rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information sur la situation des départements d'Outre-mer, Vol. 1, N° 519.

**Doligé, Éric, et Vergoz, Michel**, (2014), *Rapport d'information fait au nom de la délégation sénatoriale de l'Outre-mer sur les niveaux de vie dans les Outre-mer*, enregistré à la Présidence du Sénat le 9 juillet 2014.

**Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)**, (2012), *les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2010 pour les salaires nets mensuels moyens*, Chiffres clés de l'égalité femmes –hommes 2012, Fichier Excel consulté le 12 janvier 2017 sur le site URL : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>.

**Dufour, Christian, Beroud, Sophie, Denis, Jean-Michel, Hege, Abdelheid, et Pernot, Jean-Marie,** (2008) *Flexibilité et action collective, salariés précaires et représentation syndicale*, Document d'étude DARES, N° 144.

**Easterly, William,** (2001), *The Elusive Quest for the Growth : Economists' Adventures and Misadventures in the tropics*, Cambridge MA, MIT Press.

**Fédération des entreprises d'Outre-mer (FEDOM),** (2015), *Tableau de bord FEDOM 2015*, mis à jour le 3 avril 2015, consulté le 20 mars 2017, URL : <http://www.fedom.org/>.

**Fédération des entreprises d'Outre-mer (FEDOM),** (2017), *Tableau de bord FEDOM 2017*, mis à jour le 15 mars 2017, consulté le 20 mars 2017, URL : <http://www.fedom.org/>.

**Forgeot, Gérard, et Celma, Cynthia,** (2009), *Les inégalités aux Antilles-Guyane : dix ans d'évolution*, Publication de l'INSEE Antilles-Guyane associé aux CAF Antilles-Guyane.

**Fruteau, Jean-Claude, et Gibbes, Daniel,** (2014), Rapport d'information fait au nom de la délégation aux Outre-mer sur la déclinaison Outre-mer du pacte de responsabilité, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 7 juin 2014.

**Givord, Pauline, et Prost, Corinne,** (1998), *Étude de l'effet d'une hausse du salaire minimum sur la distribution des salaires*, Note interne, INSEE, N° 50/G221.

**Hourriez, Jean-Michel, et Roux, Valérie,** (2001), *Vue d'ensemble des inégalités économiques*, Document de travail INSEE, N° F0103.

**Institut national de la statistique et des études démographiques (INSEE) et Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE),** (2006), *Atlas des populations immigrées en Martinique*.

**Jean-Pierre, Philippe,** (2007), *Transferts et déséquilibre macroéconomiques des économies ultramarines*, Document de travail, N° 51, Agence Française de Développement.

**Lafleur, Marc,** (2003), Rapport d'information N° 1094 déposé à la Présidence de l'Assemblée nationale le 25 septembre 2003, sur la fonction publique d'État et les fonctions territoriales Outre-mer.

**Laroque, Guy, et Salanié, Bernard,** (2001b), *Institutions et emploi : le marché du travail des femmes en France*, Mimeo, CREST.

**Laurent, Thierry,** (2001), *Formation des salaires, ajustements de l'emploi et politique économique*, Centre d'Étude des Politiques Économiques de l'Université d'Évry, Document de recherche, N° 01-22.

**Lavallée, Emmanuelle, Olivier, Anne, Pasquier-Doumer, Laure, Robillard, Anne-Sophie,** (2009), *Le ciblage des politiques de lutte contre la pauvreté : quel bilan des expériences dans les pays en voie de développement ?*, Document de travail, N° 79, Agence Française de Développement.

**Layard, Richard, et Nickell, Stephen**, (1991), *Unemployment in the OECD Countries*, Economics Series Working Papers, N° 99 130, University of Oxford, Department of Economics.

**Layard, Richard, Nickell, Stephen, et Jackman, Richard**, (1991), *Unemployment : Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.

**Lefranc, Arnaud**, (1996), *Évolution des marchés du travail français et américain entre 1970 et 1993*, Document de travail, N° 93-3, Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie.

**Lhommeau, Bertrand, et Rémy, Véronique**, (2008), *Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ?*, Document d'Études de la DARES, N° 134.

**L'Horty, Yannick, et Sobczak, Nicolas**, (1996), *Estimation d'un modèle WS-PS sur données trimestrielles françaises*, Document de travail de la Direction de la Prévision, N° 96-08.

**Lise, Claude, et Tamaya, Michel**, (1999), *Les départements d'Outre-mer aujourd'hui. La voie de la responsabilité*, Rapport à Monsieur le Premier Ministre, Secrétariat d'État à l'Outre-mer, Paris.

**Lurel, Victorin**, (2016), *Égalité réelle Outre-mer*, Rapport au Premier Ministre, Assemblée Nationale.

**Milanovic, Branko**, (2005a), *The Modern World : The Effect of Democracy, Colonialism and War on Economic Growth, 1820-2000*, Washington D.C., Carnegie Endowment for International Peace et World Bank.

**Moriame, Éric**, (2009), *Les comptes économiques de la Guadeloupe en 2008*, CEROM, N° 12, INSEE-AFD-IEDOM.

**Moriame, Éric, et Frenet, Florence**, (2008), *Les comptes économiques de la Guadeloupe 2007. La croissance résiste*, CEROM, N° 9, INSEE-AFD-IEDOM.

**Moriame, Éric, et Frenet, Florence**, (2008), *Les comptes économiques de la Guyane en 2007. La croissance bute sur l'inflation*, CEROM, N° 10, INSEE-AFD-IEDOM.

**Moriame, Éric, et Thioux, Emmanuelle**, (2009), *Les comptes économiques de la Martinique 2008. Coup de frein sur la croissance*, CEROM, N° 11, INSEE-AFD-IEDOM.

**Mureau, Cédric**, (2011), *Les comptes économiques de la Martinique 2010. Retour de la croissance*, CEROM, N° 11, INSEE-AFD-IEDOM.

**Mureau, Cédric**, (2012), *Les comptes économiques de la Martinique 2011. Une croissance timide*, CEROM, N° 20, INSEE-AFD-IEDOM.

**Mureau, Cédric**, (2012), *Les comptes économiques de la Guadeloupe en 2011. Une reprise en demi-teinte*, CEROM, N° 19, INSEE-AFD-IEDOM.

**Olm, Christine, Jauneau, Pauline, et Lautié, Sophie**, (2009), *Indicateurs d'alerte sur la pauvreté et l'exclusion. Lot 2 : enquête auprès des acteurs de terrain*, Rapport d'étude, CREDOC.

**ONPES** (Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale), (2010), *Bilan de 10 ans d'observation de la pauvreté et de l'exclusion sociale à l'heure de la crise*, Rapport 2009-2010.

**Parain, Claude, et Merceron, Sébastien**, (2013), *Approche comparée des évolutions économiques des Outre-mer français sur la période 1998-2008. Croissance économique stoppée par la crise de 2008*, Document de travail N° 131, Agence Française de Développement, Département de la Recherche, Paris.

**Passeron, Vladimir, et Quéma, Emilie**, (1999), *Impact du SMIC sur le taux de salaire horaire*, Note interne de la DARES pour le CSERC.

**Poirine, Bernard**, (2007), *Éloignement, insularité et compétitivité dans les petites économies d'Outre-mer*, Document de travail N° 52, Agence Française de Développement.

**Ponthieux, Sophie**, (2009), *Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique. Difficultés méthodologiques et exploration d'une notion de pauvreté en revenu d'activité*, Document de travail INSEE, N° F0902.

**Rapport du Groupe d'experts**, (2009), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, disponible sur le site URL : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000251.pdf>, consulté le 20 décembre 2009.

**Rapport du Groupe d'experts**, (2015), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, disponible sur le site URL : <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapport-du-groupe-d-experts-sur-le-SMIC-30-novembre-2015>, consulté le 7 mars 2017.

**Rapport du Groupe d'experts**, (2016), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, disponible sur le site URL : <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapport-du-groupe-d-experts-sur-le-SMIC-5-decembre-2016>, consulté le 7 mars 2017.

**Revue Économique Régionale Urbaine**, (2007/1), *Les petites économies insulaires : quelle spécificité ?*, Éditeur Armand Colin.

**Sindzingre, Alice**, (2006), *Institutions, Développement et Pauvreté*, Document de travail, N° 20, Agence Française de Développement, Paris.

**Srinivasan, Thinukadikaval Nilakanta**, (1986), *The cost and benefits of being a small, remote, island landlocked, or ministate economy*, The International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank.

**Sraër, David**, *Allégements de cotisations patronales et dynamique salariale (2007)*, Document de travail, INSEE, N° G2007/01.

**Stiglitz, Joseph**, (2011), Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social.

**Vaillant, Corinne, et Charavel, Clémence**, (2010), *Les comptes économiques de la Guadeloupe en 2009. Un repli sans précédent*, CEROM, N° 15, INSEE-AFD-IEDOM.

**Zoyem, Jean-Paul**, (2001), *Diagnostic sur la pauvreté et calendrier de revenu : le cas du Panel européen des ménages*, Document de travail INSEE, N° G2001/15.

### III - ARTICLES

**Acemoglu, Daron**, (1998), « Why Do New Technologies Complement Skills? Directed Technical Change and Wage Inequality », *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, N° 4, pp. 1 055-1 089.

**Acemoglu, Daron**, (2002), « Technical Change, Inequality and the Labor Market », *Journal of Economic Literature*, Vol. 40, N° 1, pp. 7-72.

**Acemoglu, Daron, Aghion, Philippe, et Zilibotti, Fabrizio**, (2002), *Distance to Frontier, Selection and Economic Growth*, NBER Working Paper, N° 9 191.

**Acemoglu, Daron, Johnson, Simon, et Robinson, James**, (2000), *The Colonial Origins of Comparative Development : An Empirical Investigation* , Cambridge MA, NBER Working paper N° 7 771.

**Acemoglu, Daron, Johnson; Simon, et Robinson, James**, (2001), *Reversal of Fortune : Geography and Institutions in the Making of the Modern World Income Distribution*, Cambridge MA, NBER Working Paper N° 8 460.

**Akerlof, Georges**, (1970), « The Market for ‘lemons’: Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism », *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84, N° 3, pp. 488-500.

**Akerlof, Georges**, (1982), « Labor Contracts as Partial Gift Exchange », *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97, N° 4, pp. 543-569.

**Akerlof, Georges, et Yellen, Janet**, (1988), « Fairness and Unemployment », *The American Economic Review*, Vol. 78, N° 2, pp. 44-49.

**Allègre, Guillaume**, (2014), « Y a-t-il une troisième voie entre RSA et PPE? », in Débat du LIEPP Sciences PO, N°1, pp. 20-25.

**Amar, Élise, Beffy, Magali, Marical, François, et Raynaud, Emilie**, (2008), « Les services publics de santé, éducation et logement contribuent deux fois plus que les transferts

monétaires à la réduction des inégalités des niveaux de vie », *France Portrait Social*, INSEE, Édition 2008, pp 85-101.

**Anki-Zuccarello, Gisèle**, (2006), « Les politiques de l'emploi dans les départements d'outre-mer », in Troisième partie : « Les Situations locales et politiques de lutte contre la pauvreté », *Le Rapport de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale (ONPES) 2005-2006*, pp. 433-450.

**Arrow, Kenneth**, (1973), « The Theory of Discrimination », in Ashenfelter, Orley, et Rees, Albert (eds), *Discrimination in labor markets*, Princeton University Press, pp. 3-33.

**Aschauer, David**, (1989), « Is Public Expenditure Productive? », *Journal of Monetary Economics*, N° 23, pp.177-200.

**Audebert, Cédric**, (2002), « La tertiarisation en Martinique », in *Les Antilles et la Guyane françaises à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle*, Éditions Karthala, Vol. Terres d'Amérique/4, pp. 241-261.

**Avouyi-Dovi, Sanvi, Fougère, Denis, et Gauthier, Erwan**, (2009), « Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994-2005) », *Économie et Statistique*, N° 426, pp. 29-65.

**Bac, Catherine, et Albert, Christophe**, (2012), « Inégalités de pension entre hommes et femmes : du constat de 2009 aux perspectives de 2029. L'exemple du régime général », *Retraites et Société*, 2012/2, N° 63, pp. 19-49.

**Bac, Catherine, et Bonnet, Carole**, (2012), « Avant-propos », *Retraites et Société*, 2012/2, N° 63, pp. 9-15.

**Barro, Robert**, (1990), « Government Spending in a Simple Model of Endogeneous Growth », *Journal of Political Economy*, Vol. 98, N°5, Part 2 : *The Problem of Development: A Conference of Institute for the Study of Free Enterprise Systems*, pp. S103-S125.

**Baude, John**, (2011), « Les effets des politiques sociales et fiscales sur les écarts de revenu entre ménages ultramarins et métropolitains », *Revue Politiques sociales et familiales*, N° 106, pp. 65-81.

**Bazen, Stephen, et Martin, John**, (1991), « The Impact of Minimum Wage on Earnings and Employment in France », *OECD Economic Studies*, N° 16, pp. 199-221.

**Bean, Charles**, (1994), « European Unemployment : A survey », *Journal of Economic of Literature*, Vol. 32, N° 2, pp. 573-619.

**Becker, Gary, Murphy, Kevin, et Tamura, Robert**, (1990), « Human Capital, Fertility, and Economic Growth », *Journal of Political Economy*, Vol. 98, N° 5, pp. S12-S37.

**Bégué, Jean**, (1978), « Hausse du SMIC et effets sur la masse salariale », *Économie et Statistique*, N° 100, pp. 11-17.

**Behaghel, Luc, Crépon, Bruno et Le Barbanchon, Thomas**, (2011), *Évaluation de l'impact du CV anonyme*, Rapport final, CREST-Paris School of Economics-Poverty Action Lab.Org.

**Benhabib, Jess, et Spiegel, Mark**, (1994), « The Role of Human Capital in Economic Development : Evidence from Aggregate Cross Country Data », *Journal of Monetary Economics*, Vol. 34, N° 2, pp. 143-173.

**Benhaddouche, Ali**, (2001), « Un salarié sur deux gagne plus de 8 700 francs en 1998 », *AntianeÉco*, INSEE, N° 50, pp. 6-8.

**Benhaddouche, Ali**, (2002), « Un salarié sur six au SMIC dans le privé », *AntianeÉco*, INSEE, N° 52, pp. 11-14.

**Benhaddouche, Ali**, (2005), « Un salarié sur deux gagne plus de 1 240 euros par mois », *AntianeÉco*, INSEE, N° 62, pp. 10-13.

**Benhaddouche, Ali**, (2014), « Guadeloupe : des disparités de patrimoine et de revenus marqués », *INSEE Dossier Guadeloupe*, N° 1.

**Benhaddouche, Ali**, (2015), « Revenu salarial dans le secteur privé, des progrès vers la parité », *INSEE Flash*, N°11, mars.

**Benveniste, Corinne**, (1987), « Pour la première fois une hausse du SMIC induite par la croissance des salaires ouvriers », *Économie et Statistique*, N° 199-200, pp. 7-11.

**Béroud, Sophie, Brugnot, Thomas, Garibay, David et Vila, Romain**, (2011), « Les syndicats et les travailleurs pauvres en Europe : une approche comparée », *La Lettre de L'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale*, N° 1.

**Bihr, Alain, et Pfefferkorn, Roland**, (2008), « Inégalités-Analyse critique », disponible sur le site URL : <http://www.universalis-edu.com-services.martinique.univ-ag.fr>, consulté le 13 novembre 2010.

**Bisault, Laurent, Destival, Vincent, et Goux, Dominique**, (1994), « Emploi et chômage des 'non-qualifiés' en France », *Économie et Statistique*, Vol. 273, N° 1, pp. 17-27.

**Blinder, Alan**, (1973), « Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, Vol. 8, N° 4, pp. 436-455.

**Boissinot, Jean**, (2008), « Le National Minimum Wage est-il comparable au SMIC? », *TRESOR ECO*, Lettre N° 31, MEFÉ-DGTPE, pp. 1-8.

**Bolusset, Armelle, et Charavel, Clémence**, (2010), « Les comptes économiques de la Martinique en 2009. Une récession historique », *CEROM*, N° 11, INSEE-AFD-IEDOM

**Bonnefond, Julien**, (2008), « Remettez en cause le SMIC, et vous réduirez la pauvreté...CQFD ! », extrait de *Fondation Copernic*, mis en page le 31 août 2008 sur <http://www.fondation-copernic.org>, page 3.



**Bonnet, Carole, Buffeteau, Sophie, et Godefroy, Pascal**, (2006), « Les effets des réformes des retraites sur les inégalités de genre en France », *Population*, INED, 2006/1, Vol. 61, pp. 45-75.

**Bonnet, Carole, et Hourriez, Jean-Michel**, (2012), « Egalité entre hommes et femmes à la retraite : quels rôles pour les droits familiaux et conjugaux ? », *Population*, INED, 2012/1, Vol. 67, pp. 133-158.

**Bonnet, Carole, et Geraci, Marco**, (2009), « Comment corriger les inégalités de retraite entre hommes et femmes ? L'expérience de cinq pays européens », *Population & Sociétés*, INED, N°453

**Boula, Chantal**, (2010), *Les jeunes Martiniquais et le problème du chômage. Que peut faire la formation ?*, Mémoire de Master 2, MARDIF, Université de Rouen.

**Boulliung, Arnaud, Mosu-Nasr, Mihaela, Sévin, Elodie, et Hi, Zhang**, (2015), « La masse salariale et l'emploi du secteur privé au quatrième trimestre 2014 », *ACOSS-STAT Conjoncture*, N° 208.

**Bowden, Roger**, (1980), « On the Existence of Secular Stability of the u-v Loci », *Economica*, Vol. 47, N° 185, pp. 35-50.

**Burac, Maurice, et Desse, Michel**, (2002), « *Martinique, Guadeloupe et Guyane, à l'aube du XXIe siècle : un état des lieux indispensable* », Éditions Karthala, Vol. Terres d'Amérique/4, Editions Karthala, pp. 13-15.

**Cahuc, Pierre**, (2001), « Pourquoi y a-t-il des différences de salaires? », *Reflets et Perspectives de la vie économique*, Tome XL, pp. 13-24.

**Cahuc, Pierre, et Michel, Philippe**, (1995), « Salaire minimum, croissance et bien-être », *Revue économique*, Vol. 46, N° 3, pp. 585-594.

**Cahuc, Pierre, et Zylberberg, André**, (1999), « Le modèle WS-PS », *Annales d'Économie et de Statistique*, N° 53, pp. 1-30.

**Caillon, Ernesto, et Moreau, Gérard**, (2007), « Homme/Femme : l'écart de salaire expliqué », *Revue Antiane*, N° 68, pp. 23-25.

**Calvo, Mathieu**, (2015), « Les bénéficiaires de minima sociaux en 2013 », *Études et Résultats*, DREES, N° 0945.

**Campolieti, Michele, Gunderson, Morley, et Lee, Byron**, (2012), « The (non) Impact of Minimum Wages on Poverty : Regression and Simulation for Canada », *Journal of Labor Research*, Vol. 33, Issue 3, pp. 287-302.

**Card, David, et Krueger, Alan**, (1994), « Minimum Wages and Employment : a Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *The American Economic Review*, Vol. 84, N° 4, pp. 772-793.

**Card, David, et Krueger, Alan**, (1995), « Time-series Minimum Wage Studies : a Meta-analysis », *The American Economic Review*, Vol. 85, N° 2, pp. 238-243.

**Card, David, et Krueger, Alan**, (2000), « Minimum Wages and Employment : a Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania : reply », *The American Economic Review*, Vol. 90, N° 5, pp. 1 397-1 420.

**Célimène, Fred**, (1993), « Une interprétation des économies antillaises : croissance dans de petites 'économie de rente' », *AntianeÉco*, INSEE, N° 21, pp. 18-20.

**CEROM (Comptes économiques régionaux)**, (2008), Dossier « Guyane, un développement sous contrainte », réalisé en partenariat par l'INSEE, l'AFD, et l'IEDOM.

**Chamkhi, Amine, et Fabien, Toutlemonde**, (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *DARES Analyses*, N° 082.

**Chanteur, Bénédicte**, (2003), « Structure productive des DOM : pas tout-à-fait comme les autres », *Revue Antiane*, N° 58, pp. 18-20.

**Chardon, Olivier**, (1997), « La paie attend le nombre d'années », *AntianeÉco*, INSEE, N° 34, pp. 25-27.

**Chassard, Mélanie, Ulrich, Amandine, et Ribault, Alain**, (2016), « Inégalités salariales entre hommes et femmes : les métiers exercés et le temps de travail expliquent plus de la moitié des écarts », *INSEE Analyses*, N° 08, septembre.

**Chauvet, Guillaume**, (1999), « Comptes des entreprises. Écarts en baisse », *AntianeÉco*, INSEE, N° 43, pp. 21-24.

**Colin, Christel**, (1997), « Les salariés à temps partiels : combien gagnent-ils ? », *INSEE Première*, N° 549.

**Combault, Philippe**, (2000), « 12,8% des salariés ont bénéficié de la revalorisation du SMIC en 1999 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, N° 27.1, pp. 1-6.

**Combault, Philippe**, (2001), « En juillet 2000, 13,6% des salariés ont bénéficié du relèvement du SMIC horaire ou de la garantie mensuelle de rémunération », *Premières Informations et Premières Synthèses*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, N° 27.1, pp. 1-6.

**Combault, Philippe**, (2002), « Les salariés au SMIC et à la garantie mensuelle au 1<sup>er</sup> juillet 2001 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, N° 27.1, pp. 1-6.

**Combault, Philippe, et Marc-Antoine, Estrade**, (2003), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2002 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, N° 30.1, pp. 1-4.

**Combault, Philippe, Marc-Antoine, Estrade et Seguin Sébastien**, (2004), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération au 1<sup>er</sup> juillet 2003 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, N° 28.1, pp. 1-5.

**Concialdi, Pierre**, (2003), « Les politiques anti-pauvreté ont-elles réussi ? », *Problèmes Économiques*, N° 2 833, La Documentation Française, pp. 1-6.

**COR (Conseil d'orientation des retraites)**, (2015), « Les différences de retraites entre les salariés du privé et fonctionnaires », *La Lettre du COR*, N° 12.

**Cotis, Jean-Pierre, et Loufir, Abderrahim**, (1990), « Formation des salaires, chômage d'équilibre et incidences des cotisations sociales sur le coût du travail », *Économie et Prévision*, Vol. 92-93, pp. 97-111.

**Crépon, Bruno, et Kramarz, Francis**, (2002), « Employed 40 hours or not Employed 39? Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of The Workweek », Mimeo, CREST.

**Daniel, Justin**, (2009), « La crise sociale aux Antilles françaises. Retour de la question sociale et reflux du politique », *ÉchoGéo* [en ligne], sur le vif 2009, mis en ligne le 30 mars 2009, URL : <http://echogeo.revues.org/11117>.

**De Boissieu, Christian**, (2010), « La croissance : rupture ou continuité ? », *Problèmes Économiques*, N° 3 006, La Documentation Française, pp. 19-23.

**Debrat, Jean-Michel**, (2007), « Introduction » in Synthèse des débats de la conférence du 26 juin 2007 intitulé « Économie d'Outre-Mer : s'ouvrir pour soutenir la croissance ? », organisée par l'Agence Française de Développement avec ses partenaires CEROM, page 3.

**Demailly, Dominique**, (2012), « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 », *DARES Analyses*, N° 068.

**Demougeot, Lise**, (2016), « Enquête emploi en continu en Guadeloupe, stabilité du chômage en 2015 », *INSEE Flash*, N° 38.

**Demougeot, Lise**, (2016), « Enquête emploi en continu en Martinique, stabilité du chômage en 2015 », *INSEE Flash*, N° 38.

**Demougeot, Lise**, (2016), « Enquête emploi en continu en Guyane, stabilité du chômage en 2015 », *INSEE Flash*, N° 38.

**Desplatz, Rozenn, Jamet, Stéphanie, Passeron, Vladimir, et Romans, Fabrice**, (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et Statistique*, N° 367, pp. 39-67.

**Dickens, Richard, Machin, Stephen et Manning, Alan**, (1999), « The Effects of Minimum Wages on Employment : Theory and Evidence from Britain », *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, N° 1, pp. 1-22.

**DiNardo, John, Fortin, Nicole, et Lemieux, Thomas**, (1996), « Labor Market Institutions and The Distribution of Wages, 1973-1992 : a Semiparametric Approach », *Econometrica*, Vol. 64, N° 5, pp. 1 001-1 044.

**Dollé, Michel**, (1999), « Le salaire minimum en France : que nous apprennent les expériences étrangères? », *Droit Social*, N° 6, pp. 547-552.

**Domar, Evsey**, (1946), « Capital Expansion, Rate of Growth, and Employment », *Econometrica*, Vol. 14, N° 2, pp. 137-147.

**Donné, Stéphane**, (2014), « Focus-Les prestations familiales dans les DOM: évolution comparée avec la métropole de 2003 à 2013 », *Informations sociales*, 2014/6, N° 186, pp. 78-80.

**Dreyer, Antoine, et Savoye, Bertrand**, (2013), « Une analyse comparative des DOM et de la métropole », *Revue Économie et Statistique*, N° 462-463, pp. 99-123.

**Dufour, Christian**, (2006), « Quels salaires minima ? Quelle négociation collective ? », *Chronique Internationale de l'IREES*, N° 103, pp. 3-16.

**Dupont, Guy**, (2007), « Quels relais pour une croissance soutenable dans les économies ultramarines ? » in Synthèse des débats de la conférence du 26 juin 2007 intitulé « Économie d'Outre-Mer : s'ouvrir pour soutenir la croissance ? », organisée par l'Agence Française de Développement avec ses partenaires *CEROM*, page 9.

**Duval, Jonathan**, (2009), « La prime pour l'emploi et ses bénéficiaires de 2001 à 2008 », *La Lettre Trésor-Éco*, Direction Générale du Trésor et la Politique Économique, N° 63.

**Duval, Guillaume**, (2008), « Au secours, le chômage revient », *Alternatives Économiques*, N° 274, pp. 33.

**Even, Karl**, (1993), « Un modèle explicatif de l'évolution des salaires des ouvriers », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, DARES, pp. 36-41.

**Favrat, Adelaïde, et Prady, Delphine**, (2012), « Le niveau de vie des salariés au SMIC », *TRÉSOR-ÉCO, Lettre* N° 99.

**Flug, Karnit, et Galor, Oded**, (1986), « Minimum Wage in a General Equilibrium Model of International Trade and Human Capital », *International Economic Review*, Vol. 27, N° 1, pp. 149-164.

**Fontaine, François**, (2005), « Inégalités sociales et inégalités salariales. Le rôle des réseaux de relations », *Revue Économique*, Vol. 56, N° 3, pp. 605-614.

**Forgeot, Gérard**, (2002), « Risque de pauvreté et marché du travail au cours des années 1990 », *Revue Économique*, Vol. 53, N° 6, pp. 1 253-1 271.

**Foucauld, Jean-Baptiste**, (2008), « À la recherche d'un modèle de plein emploi », in *Comment assurer l'efficacité des politiques de l'emploi ?*, *Les Rencontres Économiques 2008*, Institut de la Gestion Publique et du Développement Économique, pp. 3-9.

**Franck, Robert**, (1984), « Are Workers Paid Their Marginal Products? », *The American Economic Review*, Vol. 74, N° 4, pp. 549-571.

**Gamel, Claude**, (1995), « Les bas salaires dans la pensée libérale de l'opposition au salaire minimum à son dépassement? » in Benhayoun, Gilbert et Bazan, Steve (sous leur direction), *Salaire minimum et bas salaires*, Éditions L'Harmattan, pp. 357-380.

**Gardes, François, et Langlois, Simon**, (2003), « La pauvreté en France et au Québec : une comparaison à l'aide de l'indice multidimensionnel de pauvreté-richesse », *Santé, Société et Solidarité*, N° 1, pp.181-189.

**Gautier, Arlette**, (2014), « Le long chemin vers l'égalité des droits sociaux pour tous les Français », *Informations sociales*, 2014/6, N° 186, pp. 68-77.

**Glaude, Michel**, (1998), « La pauvreté, sa mesure et son évolution », in *Pauvreté et exclusion*, Rapport au Conseil d'Analyse Économique, N° 6, La Documentation Française, Paris, pp. 37-67.

**Goarant, Claire, et Muller, Lara**, (2011), « Les effets des hausses du SMIC sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009 », *Dossier INSEE*, Emploi et salaires, Édition 2011, pp. 69-83.

**Graverol, Pierre, Lefranc, Jérôme, et Toutlemonde Fabien**, (2016), « Les salaires dans les régions en 2012. Peu d'écarts en dehors de l'Île de France », *INSEE Première*, N° 1623.

**Gréau, Jean-Luc**, (2010), « Rétablissement ou rechute ? », *Problèmes Économiques*, N° 3 006, La Documentation Française, Paris, pp. 3-7.

**Grossman, Jean-Baldwin**, (1983), « The Impact of The Minimum Wage on Other Wages », *Journal of Human Resources*, Vol. 18, N° 3, pp 3-18.

**Guggemos, Fabien, et Vidalenc, Joëlle**, (2015), « Une photographie du marché du travail en 2014 », *INSEE Première*, N° 1 569.

**Hall, Robert**, (1979a), « A Theory of The Natural Unemployment Rate and The Duration of Employment », *Journal of Monetary Economics*, Vol. 5, pp. 153-169.

**Harrod, Roy**, (1939), « An Essay in Dynamic Theory », *The Economic Journal*, Vol. 49, N° 193, pp. 14-33.

**Hecquet, Vincent, et Lainé, Frédéric**, (2007), « Sur-chômage aux Antilles-Guyane : des éléments d'explication », *Antiane*, N° 68, pp. 18-22.

**Hecquet, Vincent, et Parain, Claude**, (2007), « Session 1. Trajectoires de croissance comparées des économies d'outre-mer », in *Économie d'outre-mer. S'ouvrir pour soutenir la*

*croissance ?*, Compte-rendu de la Conférence AFD-CEROM, le 26 juin 2007, à la Maison de la Chimie à Paris, page 6

**Herpin, Nicolas, et Verger, Daniel**, (1997), « La pauvreté une et multiple », *Revue Économie et Statistique*, N° 308-310, page 3.

**Heyer, Éric, et Plane, Mathieu**, (2012), « Quelles conséquences d'un coup de pouce au SMIC ? », *Les Notes de l'OFCE*, N° 22.

**Hills, John**, (1988), « Does Income Mobility Mean that We Do Not Need to Worry about Poverty ? », in Atkinson, Anthony. et Hills, John (eds), *Exclusion Employment and Opportunity*, LSE, Londres, pp. 34-55.

**Hirsch, Barry**, (2008), « Wage Gaps Large and Small », *Southern Economic Journal*, Southern Economic Association, Vol. 74, N° 4, pp. 914-933.

**Holm, Pasi, Honkapohja, Seppo, et Koskela, Erkki**, (1994), « A Monopoly-Union of Wage Determination with Capital and Taxes », *European Economic Review*, Vol. 38, pp. 285-303.

**Hourriez, Jean-Michel**, (2000), « Que nous apprend l'information statistique disponible sur les travailleurs pauvres? », Contribution au Colloque *Working poor en France*, 29 mai 2000, à l'Université Évry-Val-d'Essonne, CERCS-INSEE, CGP-EPEE.

**Hourriez, Jean-Michel, et Legris, Bernard**, (1997), « L'approche monétaire de la pauvreté : méthodologie et résultats », *Revue Économie et Statistique*, N° 308-310, pp. 35-63.

**Hurpeau, Benoît**, (2015), « Un emploi sur cinq dans les fonctions métropolitaines en Guadeloupe », *INSEE Analyse*, N°3.

**Hurpeau, Benoît**, (2015), « Un emploi sur deux dans la sphère présentielle en Guyane », *INSEE Analyse*, N°5.

**Hurpeau, Benoît**, (2015), « Revenu salarial dans e secteur privé, des progrès vers la parité », *INSEE Flash*, N°11.

**Husson, Michel**, (2012), « France : baisse de régime. Les salaires sur longue période », *Chronique Internationale de l'IRES*, N° 73, pp. 237-269

**Jeanne-Rose, Marcelle, et Clarenc, Philippe**, (2015), « Enquête Budget de famille 2011. Le niveau de vie des ménages Martiniquais augmente mais les inégalités persistent », *INSEE Analyses*, N°7.

**Jauneau, Yves**, (2009), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2009 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, N° 49.1, pp. 1-8.

**Johnson, Edward, et Layard, Richard**, (1986), « The Natural Rate of Unemployment : Explanation and Policy » in Ashenfelter, Orley, et Layard, Richard, (eds), *Handbook of Labor Economics*, North Holland, Amsterdam, Vol. 2, Chap. 16.

**Joseph, Gilles, et Forgeot, Gérard**, (2010), « À peine, plus d'un salarié du privé sur deux est couvert par une convention collective », *Revue Antiane*, N° 73, pp. 30-31.

**Kalai, Ehud, et Smoridinsky, Meir**, (1975), « Others Solutions to Nash's Bargaining Problem », *Econometrica*, Vol. 43, N° 3, pp. 513-518.

**Kaldor, Nicholas**, (1956), « A model of Economic Growth », *Economic Journal*, Vol. 67, N° 268, pp. 591-624.

**Karayel, Ayfer, et Math, Antoine**, (2006), « Turquie. Le salaire minimum turc en débat », *Chronique Internationale de l'IREs*, N° 103, pp. 69-90.

**Koubi, Malik, et Lhommeau, Bertrand**, (2007), « Les effets de diffusion de court terme des hausses du SMIC dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période de 2000-2005 », *Dares, Dossier : Les effets de diffusion de court terme des hausses du SMIC*, Les salaires en France, Édition 2007, pp. 67-82.

**Krueger, Alan, et Lindahl, Mikael**, (2001), « Education for Growth : Why and for Whom? », *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, N° 4, pp. 1 001-1 136.

**Laffargue, Jean-Pierre, et L'Horty, Yannick**, (1995), « Une estimation d'équation d'emploi et de salaire au niveau sectoriel sur données trimestrielles », *Mimeo*, Direction de la Prévision.

**Lamarche, Pierre, Missègue, Nathalie et Romani, Maud**, (2012), « Patrimoine et niveau de vie sont liés, plus haut dans le haut que dans le bas de la distribution », *France Portrait social*, INSEE, Édition 2012, pp. 63-75.

**Landais, Camille**, (2008), « Très hauts revenus : pourquoi une telle croissance ? » in *L'état des inégalités en France. Données et analyses 2009*, Observatoire des inégalités, Belin, pp. 187-200.

**Laroque, Guy, et Salanié, Bernard**, (2000), « Une décomposition du non emploi en France », *Économie et Statistique*, N° 331, pp. 47-66.

**Laroque, Guy, et Salanié, Bernard**, (2001a), « Labor Market Institutions and Employment in France », *Journal of Applied Econometrics*.

**Laroque, Guy, et Salanié, Bernard**, (2004), « Salaire minimum et emploi en présence de négociations salariales », *Annales d'Économie et de Statistique*, N° 73, pp. 1-22.

**Lavertu, Jacques**, (1998), « Revenus des ménages. Fortes inégalités malgré la redistribution », *AntianeÉco*, INSEE, N° 36, pp. 9-14.

**Lebrun, Lucie**, (2012), « 2011, année du RSA », *Antiane*, INSEE Guyane, N° 75, pp. 30-31.

**Le Minez, Sylvie**, (1999), « Faibles rémunérations et durée du travail en 1996 », *INSEE Première*, N° 640.

- Lescoat, Christèle**, (2004), « Revenu disponible des ménages : d'abord les salaires », *Revue Antiane*, N° 60, pp. 2-4.
- Lévy, Maurice, et Jouyet, Jean-Pierre**, (2010), « L'immatériel, nouvelle frontière des économies développées », *Problèmes Économiques*, N° 3 006, La Documentation Française, pp. 45-49.
- L'Horty, Yannick**, (2000), « Quand les hausses du SMIC réduisent le coût du travail », *Revue Économique*, Vol. 51, N° 3, pp. 499-512.
- L'Horty, Yannick**, (2007), « Des hausses du SMIC en trompe l'œil entre 1999 et 2006 », *Connaissance de l'emploi, Centre d'Études de l'Emploi*, N° 43.
- L'Horty, Yannick, et Rault, Christophe**, (2003), « Les causes du chômage en France. Une réestimation du modèle WS-PS », *Revue Économique*, Vol. 54, pp. 271-294.
- L'Horty, Yannick, et Sobczak, Nicolas**, (1996), *Estimation d'un modèle WS-PS sur données trimestrielles françaises*, Document de travail de la Direction de la Prévision, N° 96-08.
- Lise, Claude, et Tamaya, Michel**, (1999), *Les départements d'Outre-mer aujourd'hui. La voie de la responsabilité*, Rapport à Monsieur le Premier Ministre, Secrétariat d'État à l'Outre-mer, Paris.
- Lockwood, Ben, et Manning, Alan**, (1993), « Wage Setting and the Tax System, Theory and Evidence for the United Kingdom », *Journal of Public Economics*, Vol. 52, pp. 1-29.
- Lollivier, Stéfan, et Verger, Daniel**, (2005), « Trois apports des données longitudinales à l'analyse de la pauvreté », *Économie et Statistique*, N° 383-384-385, pp. 245-282.
- Lucas, Robert**, (1988), « On the Mechanics of Economic Development », *Journal of Monetary Economics*, Vol. 22, pp. 3-42.
- Maarek, Gérard**, (1999), « Commentaire », in *L'architecture des prélèvements en France : état des lieux et voies de réforme*, Rapport au Conseil d'Analyse Économique, N° 17, La Documentation Française, Paris, pp. 77-82.
- Magdalou, Brice**, (2013), « Évaluation du bien-être et de la pauvreté en économie : théorie normative et expérimentation », in « Tourisme et lutte contre la pauvreté : approche théorique et étude de cas », 24-25 Avril-Août, Études Caribéennes, mis en ligne le 15 août 2013, consulté le 26 octobre 2016. URL <http://etudescaribeennes.revues.org>.
- Maillot, Yves**, (2015), « Prélèvements sociaux », mis à jour en mars 2015, consulté le 26 octobre 2016, URL <http://www.lesechos.fr>.
- Mankiw, Gregory, Romer, David, et Weil, David**, (1992), « A contribution to the Empirics of Economic Growth », *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, N° 2, pp. 407-437.
- Manning, Alan**, (1993), « Wage Bargaining and the Phillips Curve », *Economic Journal*, Vol. 103, pp. 98-118.



**Mantz, Timothée**, (2006), « Suède. Des salaires minima déterminés en toute autonomie par les partenaires sociaux », *Chronique Internationale de l'IREs*, N° 103, pp. 126-135.

**Marchal, Jean**, (1955), « Esquisse d'une théorie moderne des salaires et d'une théorie générale de la répartition », *Revue Économique*, Vol.6, N° 4, pp. 553-576.

**Marchand, Olivier**, (2008), « L'autre défi de l'emploi : la qualité », in *L'emploi, nouveaux enjeux*, Collection *INSEE-Références*, Édition 2008, pp. 9-15.

**Martinel, Line, et Vincent, Ludovic**, (2013), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2013 », *DARES Analyses*, N° 076.

**Martinel, Line, et Vincent, Ludovic**, (2014), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2014 », *DARES Analyses*, N° 087.

**Martinel, Line, et Vincent, Ludovic**, (2015), « La revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2015. 1,7 million de salariés concernés dans les entreprises du secteur privé », *DARES Analyses*, N° 077.

**Martinel, Line, et Vincent, Ludovic**, (2015), « La revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2016. 56,6% de femmes parmi 1,6 million de salariés concernés », *DARES Analyses*, N° 068.

**Maruani, Margaret**, (2003), « Les working poor, version française travailleurs pauvres et/ou salarié(es) pauvres ? », *Problèmes Économiques*, N° 2 833, La Documentation Française, pp. 13-20.

**Mattila, Peter**, (1978), « Youth Labor Markets, Enrollments and Minimum Wages », in *Proceedings of the Industrial Relations Research Association, Thirty-First Annual Meeting*, Chicago, August 29-31, pp.134-140.

**Mattila, Peter.**, (1981), « The Impact of Minimum Wages on Teenage Schooling and the Part-time/Full-time Employment of Youths », in Rottemberg, Simon (eds), *The Economics of Legal Minimum Wages*, Washington, American Enterprise Institute for Public Research.

**Meda, Dominique**, (2009) interview dans *Alternatives Économiques*, N° 283, page 57.

**Mekkaoui, Jamel**, (2009), « L'enquête emploi en Martinique en 2008. Le chômage augmente », *Premiers Résultats INSEE*, N° 42.

**Mekkaoui, Jamel**, (2010), « L'enquête emploi en Martinique, deuxième trimestre 2010. Stabilité du chômage en 2010 », *Premiers Résultats INSEE*, N° 65.

**Michalon, Thierry**, (2002), « Une issue économique à un problème social : l'insularité à la carte », in *Les Antilles et la Guyane françaises à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle*, Éditions Karthala, Vol. Terres d'Amérique/4, pp. 17-36.

**Michalon, Thierry**, (2002), « Sur les 'spécificités' de l'Outre-mer : enquête et propositions », *Hermès*, N° 32-33, pp. 423-434.

**Michel, Christophe, et Theulière, Maël**, (2010), « Les inégalités de revenus entre les DOM et la métropole », *INSEE Première*, N° 1279.

**Millis, H. A.**, (1914), « Some Aspects of The Minimum Wage », *Journal of Political Economy*, Vol. 22, N° 2, pp. 132-155.

**Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité**, (2008), Conventions collectives. Dictionnaire Permanent. Table de correspondance. Nomenclatures, Hors-Série, Éditions Législatives.

**Moulaert, Thibault, et Verly, Jean**, (2006), « Belgique. Le revenu minimum mensuel moyen garanti », *Chronique Internationale de l'IREM*, N° 103, pp. 57-68.

**Munnell, Alicia**, (1992), « Policy Watch : Infrastructure, Investment and Economic Growth », *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 6, N° 4, pp. 189-198.

**Nacitas, Joëlle, et Paraire, Xavier**, (2011), « Un emploi salarié martiniquais sur deux dans les établissements de grande taille », *INSEE Premiers Résultats*, N° 69.

**Nash, John**, (1950), « The Bargaining Problem », *Econometrica*, Vol. 18, N° 2, pp. 155-162.

**Nash, John**, (1953), « Two-Person Cooperative Games », *Econometrica*, Vol. 21, N° 1, pp. 128-140.

**Naudet, Jean-David**, (2007), « Session 1. Trajectoires de croissance comparées des économies d'outre-mer », in *Économie d'outre-mer. S'ouvrir pour soutenir la croissance ?*, Compte-rendu de la Conférence AFD-CEROM, le 26 juin 2007, à la Maison de la Chimie à Paris, page 5.

**Nelson, Richard, et Phelps, Edmund**, (1966), « Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth », *The American Economic Review*, Vol. 56, N° 1/2, pp. 69-75.

**Nickell, Stephen**, (1988), « The NAIRU, Some Theory and Statistical facts », in Cross, Rod, (ed), *Unemployment Hysteresis and The Natural Rate of Unemployment*, Basil Blackwell, pp. 378-387.

**Oaxaca, Ronald**, (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, Vol. 14, N° 3, pp. 693-709.

**Observatoire des inégalités**, (2010), « Les revenus dans les départements d'Outre-mer » mis en ligne le 23 février 2010, URL : <http://www.inegalites.fr/spip.php?article1209> , consulté le 12 novembre 2010.

**Omalek, Laure, et Rioux, Laurence**, (2015), « Vue d'ensemble. Panorama de l'emploi et des revenus non-salariés », in *Emploi et revenus des indépendants*, Coll. INSEE Références, Édition 2015, pp. 10-28.

**Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)**, (2004), « Chapitre 3. La fixation des salaires : aspects institutionnels et résultats », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, pp. 139-199.

**Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)**, « Mondialisation /Globalisation », consultée sur le site URL : <http://unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/thèmes/international-migration/glossary/globalisation>, consulté le 10 avril 2017.

**Padieu, René**, (1972), « Les bas salaires », *Économie et Statistique*, N° 39, pp. 17-29.

**Padoa Schioppa, Fiorella**, (1990), « Union Wage Setting and Taxation », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 52, N° 2, pp. 143-167.

**Page, André**, (1959), « Objectifs actuels de la théorie du salaire », *Revue Économique*, Vol. 10, N° 1, pp. 44-72.

**Pak, Mathilde et Sandra, Zilloniz**, (2013), « Le travail à temps partiel », *Synthèse Statistique DARES*, N° 4.

**Parain, Claude**, (2012), « Une croissance économique remarquable », INSEE, *Revue Économie de La Réunion*, N° 138, pp. 11-14.

**Paraire, Xavier, et Forgeot, Gérard**, (2010), « Stagnation de la masse salariale, forte progression du salaire par tête », *Antiane*, N° 73, pp. 32-33.

**Passeron, Vladimir, et Perez-Duarte, Sébastien**, (2003), « La reprise se fera-t-elle sans emploi ? », *Note de conjoncture*, INSEE, pp.18-35.

**Passeron, Vladimir, et Romans, Fabrice**, (2002) « Prévoir l'évolution des salaires en France », *Note de conjoncture*, INSEE.

**Phelps, Edmund**, (1968), « Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium », *Journal of Political Economy*, Vol. 76, N° S4, pp. 678-711.

**Pignoni, Maria Teresa**, (2016), « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la Fonction publique », *DARES Analyses*, N° 025.

**Pissarides, Christopher**, (1979), « Job Matching with State Employment Agencies and Random Search », *The Economic Journal*, Vol. 89, N° 356, pp. 818-833.

**Prud'Homme, Rémy**, (2010), « La croissance verte, une chimère ? », *Problèmes Économiques*, N° 3 006, La Documentation Française, pp. 50-55.

**Révauger, Jean-Paul**, (2002), « Protection sociale et débat identitaire aux Antilles », *Hermès*, N° 32-33, pp. 235-243.

**Rivière, Françoise**, (2014), in « Inégalités dans les Outre-mer : Comment y remédier ? », Conférence tenue le 25 juin 2014 à l'Agence Française de Développement.

**Rodrik, Dani**, (1999), « Where did all the Growth go? External Shocks, Social Conflict and Growth Collapses. », *Journal of Economic Growth*, Vol. 4, N° 4, pp. 385-412.

**Romer, Paul**, (1990), « Endogenous Technological Change », *Journal of Political Economy*, Vol. 98, N° 5, Part 2 : *The Problem of Development : A Conference of Institute for the Study of Free Enterprise Systems*, pp. S71-S102.

**Rosen, Sherwin**, (1974), « Hedonic Prices and Implicit Market : Product Differentiation in Pure Competition », *Journal of Political Economy*, Vol. 82, N°1, pp. 34-35.

**Schioppa Padoa, Fiorella**, (1990), « Union Wage Setting and Taxation », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 52, Issue 2, pp. 115-225.

**Sellier, Michèle**, (2005), « L'Union européenne influence-t-elle les politiques éducatives en France ? », *Administration et Éducation*, N° 2, pp. 7-15.

**Sen, Anindya, Rybczynski, Kathleen, et Van De Waal, Corey**, (2001), « Teen Employment, Poverty, and the Minimum Wage : Evidence from Canada », *Labour Economics*, Vol. 18, pp. 36-47.

**Shapiro, Carl, et Stiglitz, Joseph**, (1984), « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device », *The American Economic Review*, Vol. 74, N° 3, pp. 433-444.

**Solow, Robert**, (1956), « A Contribution to the Theory of Economic Growth », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 70, pp. 65-94.

**Sterdyniak, Henri, et Le Bihan, Hervé**, (1998), « Courbe de Philips et modèle WS-PS. Quelques réflexions », *Revue Économique*, Vol. 49, N° 3, pp. 937-948.

**Stigler, Georges**, (1946), « The Economics of Minimum Wage Legislation », *The American Economic Review*, Vol. 36, N° 3, pp. 358-365.

**Sudrie, Olivier**, (2014) in « Inégalités dans les Outre-mer : comment y remédier? », Conférence tenue le 25 juin 2014 à l'Agence Française de Développement.

**Swan, Trevor**, (1956), « Economic Growth and Capital Accumulation », *The Economic Record*, Vol. 32, Issue 2, pp. 334-361.

**Terfous, Nadia**, (2006), « Mondialisation et marché du travail dans les pays développés », *Économie & Prévisions*, 2006/1, N° 172, pp. 1117-124.

**Townsend, Peter**, (1988), « Deprivation », *Journal of Social Policy*, Vol. 16, N° 2, pp. 125-146.

**Treyens, Pierre-Éric**, (2015), « Revenu salarial dans le secteur privé, des progrès vers la parité », *INSEE Flash*, N°11, mars.

**Turquet, Pascale**, (2002), « Les allégements de cotisations sociales dans le cadre des politiques publiques d'emploi françaises : objectifs et conséquences », *Travail et Emploi*, N° 90, pp. 69-76.

**Vaughan-Whitehead, Daniel**, (2008), entretien avec BIT en ligne.

**Verger, Daniel**, (2005), « Bas revenus, consommation restreinte ou faible bien-être : les approches statistiques de la pauvreté à l'épreuve des comparaisons internationales », *Économie et Statistique*, N° 383-384-385, pp. 7-45.

**Wade, Robert**, (2004), « Is Globalization Reducing Poverty and Inequality? », *World Development*, Vol. 32, N° 4, pp. 567-589.

# ANNEXES

## ANNEXE 1 : LES RÉCENTS RELÈVEMENTS DU SMIC

Au 1er janvier 2012, la revalorisation annuelle a porté le SMIC horaire brut de 9,19 euros à 9,22 euros (+0,3%). Cette revalorisation, de faible ampleur, faisait suite à celle, anticipée, du 1er décembre 2011 activée car le seuil de déclenchement du mécanisme de revalorisation automatique du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 3231-5 du code du travail avait été franchi, le cumul d'inflation entre novembre 2010 et octobre 2011 ayant atteint 2,1%. Au 1er juillet 2012, une nouvelle revalorisation du SMIC, décidée par le gouvernement ; a conduit à porter le SMIC horaire brut à 9,40 euros, soit +2,3% par rapport au montant du 1er décembre 2011 et +2,0% par rapport au montant du 1er janvier 2012.

La revalorisation annuelle du SMIC intervenue au 1er janvier 2013 a élevé le SMIC horaire à 9,43 euros, soit +0,3% par rapport au 1er juillet 2012. La revalorisation du 1er janvier 2013 se décompose ainsi :

- reliquat de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, mesuré entre mai 2012 et novembre 2012, soit +0,0% ;
- moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire brut ouvrier, soit +0,3%. En effet, entre septembre 2011 et septembre 2012, le salaire horaire de base ouvrier (SHBO) a enregistré une hausse de 2,2%, alors que les prix ont progressé de 1,7% au cours de la même période, occasionnant une augmentation du pouvoir d'achat de 0,5%<sup>203</sup>.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le SMIC a été revalorisé de 1,1%. Le nouveau montant est porté à 9,53 euros, soit 1 445,38 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires. Selon les nouvelles règles appliquées à partir de 2014, la revalorisation se décompose ainsi :

- +0,6% correspondant à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie mesurée entre novembre 2012 et novembre 2013 ;

---

<sup>203</sup> Martinel, Line, et Vincent, Ludovic, (2013), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2013 », *DARES Analyses*, N° 076, page 7.

- +0,5% correspondant à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen brut des ouvriers et employés. Entre septembre 2012 et septembre 2013, le SHBOE a enregistré une hausse de 1,6%, alors que les prix ont progressé de 0,7% au cours de la même période, engendrant une hausse du pouvoir d'achat du SHBOE de 0,9%<sup>204</sup>.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le montant du SMIC brut horaire s'élève à 9,61 euros bruts soit 1 457,52 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Il a augmenté de 0,8%, soit la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) (+0,6% entre septembre 2013 et septembre 2014), et l'indice des prix à la consommation hors tabac pour les 20% des ménages aux revenus les plus faibles entre novembre 2013 et novembre 2014 (0,2%). Selon le rapport du groupe d'experts (2015), la progression du SMIC est plus faible que celle observée entre les premiers trimestres 2014 et 2015 pour les principaux indicateurs de salaires : le SHBO et le SHBOE ont augmenté respectivement de 1,3% et 1,2%, tandis que le SMPT a progressé de 1,5%

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le montant du SMIC brut s'élève à 9,67 euros soit 1 466,62 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Il a augmenté de 0,6%, soit la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE). Entre septembre 2014 et septembre 2015, le SHBOE a progressé de 1,2% alors que les prix sont restés stables au cours de la même période, occasionnant ainsi une augmentation du pouvoir d'achat du SHBOE de 1,2%<sup>205</sup>. Le groupe d'experts (2016) mentionne une progression de 1,7% du SMPT. Au total, le SMIC progresse moins vite que les principaux indices de salaire.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le montant du SMIC brut s'élève à 9,76 euros, soit 1 480,27 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

---

<sup>204</sup> Martinel, Line, et Vincent, Ludovic, (2014), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2014 », *DARES Analyses*, N° 087, page 7.

<sup>205</sup> Martinel, Line, et Vincent, Ludovic, (2016), « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC... au 1<sup>er</sup> janvier 2016 », *DARES Analyses*, N° 068, page 4



## **ANNEXE 2 :**

### **L'ÉVOLUTION DES RÈGLES DE REVALORISATION DU SMIC<sup>206</sup>**

Conformément à l'engagement pris lors de la table ronde « Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces » de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, les critères utilisés pour la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ont été révisés dans le respect de l'ambition originelle de ce dernier : garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles leur pouvoir d'achat et participer au développement économique de la Nation.

À la suite de la conférence, un groupe de travail interministériel a été constitué afin d'explorer les différents scénarii d'ajustement des critères légaux de revalorisation du SMIC. Ce groupe a travaillé en étroite collaboration avec les membres de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Dans ce cadre, les organisations syndicales et patronales ont notamment eu l'opportunité d'auditionner différents experts de leur choix, dont la diversité des approches a permis d'enrichir les débats.

Les travaux du groupe interministériel ont conduit le Gouvernement à révisé les indices qui fondent les modalités de la revalorisation automatique du salaire minimum, dans le respect des règles existantes. Il a également renforcé le rôle des partenaires sociaux par le biais d'une articulation plus grande entre le fonctionnement de la CNNC et celui du groupe d'experts sur le SMIC.

Tel est l'objet du décret du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance qui prévoit les dispositions suivantes :

- la garantie de pouvoir d'achat sera désormais assurée par l'indexation du SMIC sur l'inflation (c'est-à-dire sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac) mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie (c'est-à-dire pour les 20% de ménages aux niveaux de vie les plus faibles). Cet indice, davantage ciblé sur les salariés à faible revenu, permet de mieux prendre en

---

<sup>206</sup> Bilans & Rapports, (2013), la négociation collective en 2012, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Paris, pages 188-189.

compte le poids des dépenses contraintes (loyer, énergie, notamment) qui pèsent sur ces ménages.

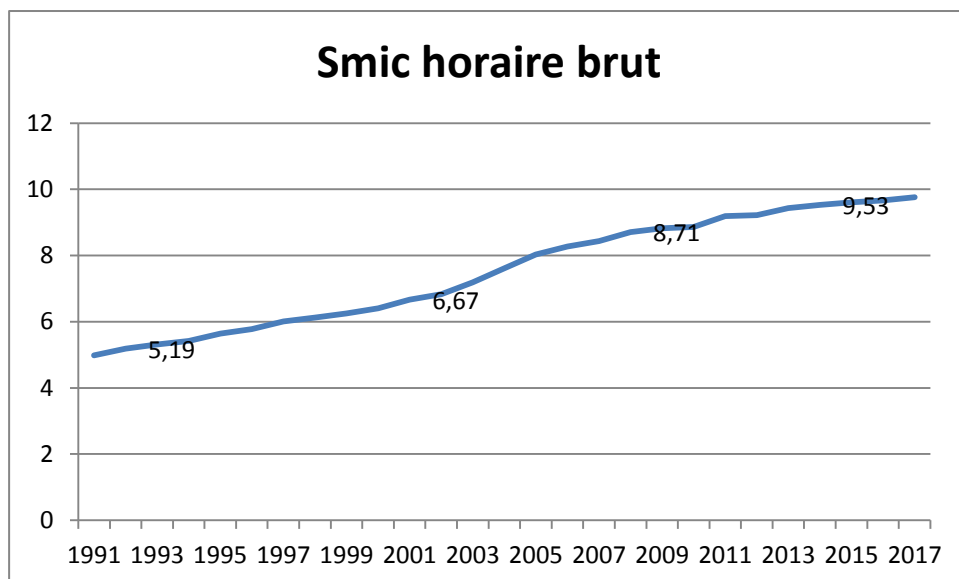
- concernant la participation au développement économique de la Nation, le SMIC sera désormais revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire moyen des ouvriers et employés (SHBOE), et non plus des seuls ouvriers (SHBO). Cette évolution permet de tenir compte de la part la plus importante que représente aujourd'hui la catégorie socioprofessionnelle des employés dans la population rémunérée au voisinage du SMIC. Le nouvel indice de mesure de l'inflation sera également retenu pour déterminer ce gain de pouvoir d'achat.
- le groupe d'experts, dont la composition sera entièrement renouvelée à l'issue du mandat du groupe nommé pour quatre ans par décret du 19 mai 2009, continuera à se prononcer chaque année sur l'évolution du SMIC. Afin de diversifier les approches en vue de la rédaction de son rapport annuel, il entendra désormais les représentants désignés par les organisations membres de la CNNC et annexera leur avis au rapport.

Enfin, le ministre chargé du Travail a indiqué aux partenaires sociaux que les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles doivent pouvoir bénéficier d'un juste retour lorsque les conditions économiques le permettent. L'évolution de la croissance serait donc prise en compte dans les futurs « coups de pouce » afin de permettre au Gouvernement de favoriser la redistribution des fruits de la croissance, si celle-ci était au rendez-vous.

La revalorisation du SMIC selon ces nouvelles dispositions sera effective au 1er janvier 2014, excepté si le taux d'inflation, mesuré selon le nouvel indice, venait à atteindre 2% dans l'intervalle, justifiant une revalorisation anticipée du SMIC sur la seule base de l'évolution des prix.

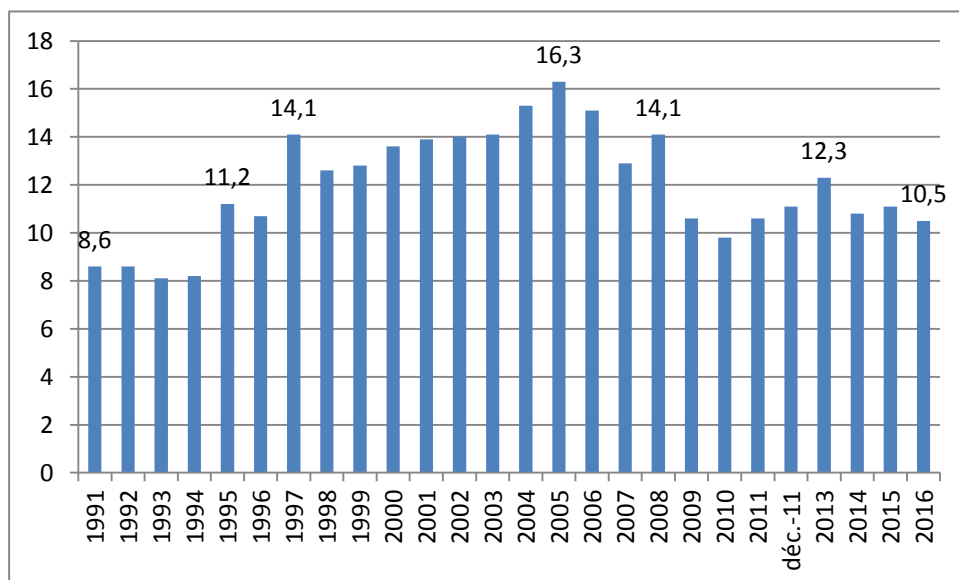
## ANNEXE 3 : SMIC ET BÉNÉFICIAIRES DE 1991 A 2017

### 1) Salaire horaire brut de 1991 à 2017



Source : INSEE

### 2) Proportion de salariés concernés par les relèvements du SMIC ou de la GMR parmi les entreprises concurrentielles



Note : Les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique (prise en compte des différentes générations de GMR et distinction des salariés concernés par le relèvement du SMIC de ceux relevant des GMR).

Champ : Ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicat de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Source : DARES, enquêtes ACEMO.

## ANNEXE 4 : LES SALAIRES MINIMA MENSUELS EN EUROS DE 2004 A 2015

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Albanie</b>											157	157
<b>Albanie</b>											157	157
<b>Allemagne</b>												1 440
<b>Anc. Rép. Youg</b>										199	214	214
<b>Belgique</b>	1 186	1 210	1 234	1 259	1 310	1 388	1 388	1 415	1 444	1 502	1 502	1 502
<b>Bulgarie</b>	61	77	82	92	112	123	123	123	138	159	174	184
<b>Espagne</b>	537	599	631	666	700	728	739	748	748	753	753	757
<b>Estonie</b>	159	172	192	230	278	278	278	278	290	320	355	390
<b>Etats-Unis</b>	707	655	757	678	689	816	872	940	971	952	911	1 035
<b>France</b>	1 215	1 286	1 218	1 254	1 280	1 321	1 344	1 365	1 398	1 430	1 445	1 458
<b>Grèce</b>	631	668	710	730	794	818	863	863	877	684	684	684
<b>Hongrie</b>	202	232	247	260	272	268	272	281	296	335	341	333
<b>Irlande</b>	1 073	1 183	1 293	1 403	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462
<b>Lettonie</b>	119	115	129	172	230	254	254	282	286	287	320	360
<b>Lituanie</b>	130	145	159	174	232	232	232	232	232	290	290	300
<b>Luxembourg</b>	1 403	1 467	1 503	1 570	1 570	1 642	1 683	1 758	1 801	1 874	1 921	1 923
<b>Malte</b>	591	555	584	602	617	635	570	665	685	703	718	720
<b>Monténégro</b>											288	288
<b>Pays-Bas</b>	1 265	1 265	1 273	1 301	1 335	1 381	1 408	1 424	1 447	1 469	1 486	1 502
<b>Pologne</b>	175	208	233	244	313	307	321	349	336,47	393	404	410
<b>Portugal</b>	426	437	450	470	497	525	554	566	566	566	566	589
<b>Rép Tchèque</b>	207	236	261	291	300	298	302	319	310	318,08	310	332
<b>Roumanie</b>	68	79	90	115	139	149	142	157	162	158	190	218
<b>Royaume-Uni</b>	1 054	1 135	1 213	1 315	1 242	995	1 076	1 136	1 202	1 250	1 251	1 379
<b>Slovaquie</b>	148	168	182	221	241	296	308	317	327	338	352	380
<b>Slovénie</b>	471	490	512	522	539	589	597	748	763	784	789	791
<b>Turquie</b>	239	266	333	302	354	310	338	385	363	416	362	424

Source : Eurostat.

## ANNEXE 5 :

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MARTINIQUE EN 2008

### 1) Liste des conventions collectives locales de la Martinique

Intitulé de la convention	Date de signature	Dernières négociations connues
Assurances	01/01/1996	
Banane	11/06/1986	
Banques	17/12/2007	17/12/2007
Bâtiment	28/12/1973	16/09/2008
Boulangerie	06/09/1976	30/11/1981
Cabinets médicaux	30/07/1986	
Canne à sucre	06/08/1956	08/03/2005
Chantiers navals	22/06/1964	
Commerce	20/05/1998	
Commissaire en douane	06/12/1996	17/11/2008
Consignataire de navire	25/01/1960	
Dépôt pharmaceutique	05/05/1980	
Distilleries	16/06/1985	
Exploitations bananières	11/06/1986	
Garages	17/10/1985	
Hôtels-Restaurant	08/11/1978	
Industrie de l'ananas	10/01/1986	
Industrie sucrière et rhumière	15/12/1952	01/02/2007
Manutention portuaire	04/07/2003	
Métallurgie	28/02/1980	28/03/1989
Pharmacie d'officine	31/12/1985	
Prévention sécurité	13/11/2001	
Transport sanitaire	11/06/2002	

Source : Direction du Travail Martinique.

**2) Liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les conventions collectives**

Convention collective du personnel des garages	
CSTM (Centrale syndicale des travailleurs martiniquais)	29,91%
UIRM CFDT (Union interprofessionnelle régionale de la Martinique- Confédération française démocratique du travail)	28,50%
CGTM (Confédération générale du travail de la Martinique)	25,70%
CGT-FO (Confédération générale du travail- Force ouvrière)	14,49%
CGT (Confédération générale du travail)	1,40%
Convention collective de la manutention portuaire	
CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens)	65,93%
CGTM (Confédération générale du travail de la Martinique)	26,56%
CGT-FO (Confédération générale du travail- Force ouvrière)	7,51%
Convention collective départementale de la métallurgie	
CGTM (Confédération générale du travail de la Martinique)	88,03%
CGTM-FSM (Confédération générale du travail de la Martinique-Fédération syndicale mondiale)	9,86%
CGT-FO (Confédération générale du travail- Force ouvrière)	2,11%
Convention collective des commissionnaires en douanes et agents auxiliaires	
CSTM (Centrale syndicale des travailleurs martiniquais)	90,32%
CFDT (Confédération française démocratique du travail)	3,23%
CGT (Confédération générale du travail)	3,23%
CGT-FO (Confédération générale du travail- Force ouvrière)	3,23%

Source : Direction du Travail Martinique.

## ANNEXE 6 : ÉVOLUTION DU PIB DE 2004 À 2015

### 1) Évolution du PIB en valeur, en millions d'euros, de 2004 à 2015

	2004	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Évolution 2004-2015
Guadeloupe	6 674	8 200	7 683	7 867	8 033	7 980	8 055	8 338	24,90%
Guyane	2 392	3 376	3 512	3 668	3 948	3 705	3 908	4 064	69,90%
Martinique	7 066	7 983	8 396	8 517	8 591	8 649	8 442	8 822	24,90%
France métropolitaine	1 682 022	1 903 564	1 961 746	2 021 626	2 047 447	2 076 249	2 091 000	nd*	23,40%

\* Donnée ne figurant pas dans le tableau provenant de la source.

Source : INSEE, Base 2010, FEDOM 2017.

### 2) Évolution du PIB en valeur, en millions d'euros, de 2005 à 2013

	2005	2009	2010	2011	2012	2013
Guadeloupe	7,39	7,35	7,66	7,87	8,03	8,10
Guyane	2,58	3,30	3,42	3,64	3,81	3,92
Martinique	7,21	7,84	8,19	8,29	8,35	8,53
France métropolitaine	1688,95	1852,30	1902,55	1965,38	1995,79	2076,86

Source : INSEE, Base 2005, FEDOM 2015.

### 3) Évolution du taux de croissance du PIB en volume, en euros constants de 2006 à 2014

	Rappel moyenne 1998-2008	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Guadeloupe	3,5	2,9	2,6	1,1	-4,8	2,7	1,3	0,6	0,7	0,9
Guyane	4	6,4	4,1	3,4	3,6	2,5	4	3,3	2,9	4
Martinique	2,5	2,8	0,9	-0,3	-6,5	4,6	-0,2	0,2	-0,9	1,4
France	2	2,5	2,3	-0,1	-3,1	1,7	2	0,2	0,2	0,2

Source : INSEE, Base 2005, les dernières données pour les PIB des DFA datent d'octobre 2015, FEDOM 2017.

Les comptes nationaux sont passés au système européen de comptes (SEC), le 15 Mai 2014. De fait, le PIB a été réévalué, d'où la différence entre les chiffres et base 2010 et ceux en base 2005. En base 2010, l'INSEE comptabilise par exemple en investissements, les sommes dépensées par les agents économiques (entreprises privées, mais aussi organismes publics) pour la recherche et développement alors qu'auparavant elles étaient considérées comme des consommations intermédiaires.

Les comptes des DFA ont été calculés en base 1995 jusqu'en 2010, puis en base 2005 à partir de 2011. Les chiffres de la Guadeloupe sont hors Saint-Martin et Saint-Barthélemy depuis 2010.

## ANNEXE 7 :

### ÉVOLUTION DU PIB PAR HABITANT DE 2007 À 2015

#### 1) Évolution du PIB/habitant en valeur, 2007-2015

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution 2007-2015
Guadeloupe	17 888	18 799	18 584	19 434	19 782	19 923	19 593	20 072	20 600	15,16%
Guyane	14 421	14 511	14 888	15 053	15 375	16 290	15 416	15 820	15 760	9,29%
Martinique	20 519	20 508	20 196	21 351	21 819	22 215	21 527	22 266	23 200	13,06%
France métropolitaine	30 841	31 459	30 401	31 180	31 976	32 236	32 550	nd*	nd*	nd*

\* Données ne figurant pas dans le tableau provenant de la source.

Source : IEDOM, CEROM, Base 2010, FEDOM 2017.

#### 2) Évolution du PIB/ habitant, 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	Evolution 2008-2012
Guadeloupe	18 443	18 260	18 967	19 427	19 810	7,40
Guyane	14 195	14 530	14 640	15 113	15 416	8,6
Martinique	20 155	19 821	20 828	21 213	21 527	6,8
France métropolitaine	30 485	29 582	30 239	31 086	31 420	3,1

Source : INSEE, Base 2005, FEDOM 2015.



## ANNEXE 8 :

### LE REVENU DISPONIBLE BRUT PAR HABITANT

#### 1) *Évolution du revenu disponible brut par habitant de 2000 à 2013*

	Rappel 2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Guadeloupe	9 085	11 941	12 180	13 622	13 790	14 512	14 746	15 166	14 968
Guyane	8 042	9 488	9 223	9 073	9 493	9 984	10 061	10 444	10 471
Martinique	10 639	13 675	13 875	13 909	14 345	15 521	15 824	16 208	16 277
France métropolitaine		18 363	19 214	19 703	19 611	19 973	20 277	20 284	

Source : INSEE, Base 2010, FEDOM 2017.

#### 2) *Évolution du revenu disponible par habitant en pourcentage du niveau métropolitain*

	Rappel 2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Évolution 2000-2007	Évolution 2007-2013
Guadeloupe	59,7	65	63,4	69,1	70,3	72,7	72,7	74,8	73,6	3,7	10,2
Guyane	52,8	51,7	48	46	48,4	50	49,6	51,5	51,5	-4,8	3,5
Martinique	69,9	74,5	72,2	70,6	73,1	77,7	78	79,9	80	2,3	7,8

Source : INSEE, Base 2010, FEDOM 2017.

## ANNEXE 9 : LES QUARTILES DE REVENUS SALARIAUX

Les quartiles divisent une série statistique ordonnée en quatre groupes comprenant chacun environ 25% des données de la série. Il y en a donc trois :  $Q1$ ,  $Q2$ , et  $Q3$ . Ce sont des paramètres de position et de dispersion. Comme avec la médiane, l'utilisation des quartiles permet de raisonner sans tenir compte de valeurs aberrantes (extrêmes). Dans une distribution de revenus, les rapports interquartiles représentent les écarts de revenus entre individus à l'intérieur d'un même ensemble (ou catégorie).

Le rapport interquartile  $Q3/Q1$  est la limite entre le troisième quartile (75%) et le premier quartile (25%) de la distribution. Plus les quartiles sont espacés, plus la distribution est étalée. En sachant que  $Q2$  est la médiane, et  $(Q3 - Q1)$  l'intervalle interquartile comprenant 50% des revenus en ayant éliminé les deux quarts extrêmes, l'intervalle interquartile relatif  $(Q3 - Q1)/Q2$  donne une indication sur la dispersion de la distribution. Plus ce ratio est élevé, plus la distribution est dispersée. Pour parler d'inégalité, il faut s'assurer d'abord que la dispersion observée est indépendante des choix des individus.

ANNEE 2009	Guadeloupe		Martinique		Guyane		France Province	
	Q3/Q1	(Q3-Q1)/Q2	Q3/Q1	(Q3-Q1)/Q2	Q3/Q1	(Q3-Q1)/Q2	Q3/Q1	(Q3-Q1)/Q2
<b>Hommes</b>	<b>2,33</b>	<b>0,89</b>	<b>2,18</b>	<b>0,82</b>	<b>2,55</b>	<b>0,96</b>	<b>1,82</b>	<b>0,61</b>
Cadres	1,77	0,57	1,82	0,6	1,93	0,67	1,80	0,31
Profession Intermédiaires	2,12	0,71	2,04	0,68	1,92	0,63	1,58	0,46
Employés	1,96	0,64	2,01	0,7	2,29	0,73	1,96	0,62
Ouvriers qualifiés	1,84	0,6	1,64	0,5	1,98	0,68	1,96	0,61
Ouvriers non qualifiés	2,19	0,69	2	0,64	2,45	0,77	1,48	0,39
<b>Femmes</b>	<b>2,74</b>	<b>0,98</b>	<b>2,83</b>	<b>1,02</b>	<b>2,68</b>	<b>0,9</b>	<b>2,19</b>	<b>0,74</b>
Cadres	1,68	0,5	1,68	0,51	1,74	0,55	1,71	0,53
Profession Intermédiaires	2,15	0,69	2,24	0,74	1,85	0,58	1,65	0,48
Employées	2,56	0,89	2,7	0,93	2,77	0,92	2,21	0,72
Ouvrières qualifiées	2,19	0,78	1,87	0,64	2,45	0,92	2,26	0,73
Ouvrières non qualifiées	2,21	0,77	2,19	0,73	2,46	0,86	1,62	0,45
<b>Total</b>	<b>2,52</b>	<b>0,93</b>	<b>2,45</b>	<b>0,91</b>	<b>2,58</b>	<b>0,92</b>	<b>2,00</b>	<b>0,68</b>
Cadres	1,14	0,55	1,78	0,58	1,85	0,62	1,80	0,60
Profession Intermédiaires	2,12	0,69	2,12	0,7	1,88	0,6	1,62	0,47
Employés	2,38	0,82	2,54	0,88	2,58	0,85	2,19	0,70
Ouvriers qualifiés	1,86	0,61	1,66	0,5	2,01	0,69	2,13	0,67
Ouvriers non qualifiés	2,21	0,72	2,14	0,69	2,44	0,78	1,50	0,40

Champ : Revenu salarial net de tout prélèvement par salarié au lieu de résidence.

Source : INSSE, SIAP (pour la Guadeloupe), INSEE, DADS (pour les autres régions), Calculs de l'auteur.

ANNEE 2010	Guadeloupe		Martinique		Guyane		France Province	
	Q3/Q1	(Q3-Q1)/Q2	Q3/Q1	(Q3-Q1)/Q2	Q3/Q1	(Q3-Q1)/Q2	Q3/Q1	(Q3-Q1)/Q2
<b>Hommes</b>	<b>1,81</b>	<b>0,85</b>	<b>2,13</b>	<b>0,79</b>	<b>2,45</b>	<b>0,91</b>	<b>1,81</b>	<b>0,60</b>
Cadres	1,60	0,57	1,82	0,61	1,87	0,64	1,80	0,60
Profession Intermédiaires	1,56	0,72	2,08	0,70	1,94	0,63	1,56	0,44
Employés	1,84	0,85	1,88	0,62	1,98	0,64	1,84	0,57
Ouvriers qualifiés	1,48	0,58	1,65	0,50	2,03	0,68	1,48	0,39
Ouvriers non qualifiés	2,48	0,69	1,91	0,60	2,52	0,78	2,04	0,63
<b>Femmes</b>	<b>2,02</b>	<b>0,88</b>	<b>2,46</b>	<b>0,89</b>	<b>2,37</b>	<b>0,80</b>	<b>2,02</b>	<b>0,68</b>
Cadres	1,71	0,49	1,66	0,50	1,73	0,54	1,71	0,54
Profession Intermédiaires	1,61	0,68	2,17	0,70	1,87	0,58	1,61	0,46
Employées	1,95	0,77	2,21	0,77	2,26	0,73	1,95	0,62
Ouvrières qualifiées	1,63	0,79	1,79	0,60	2,67	0,94	1,63	0,46
Ouvrières non qualifiées	2,23	0,74	2,08	0,68	2,25	0,78	2,23	0,72
<b>Total</b>	<b>1,92</b>	<b>0,85</b>	<b>2,25</b>	<b>0,83</b>	<b>2,40</b>	<b>0,85</b>	<b>1,92</b>	<b>0,65</b>
Cadres	1,80	0,54	1,76	0,57	1,84	0,62	1,80	0,59
Profession Intermédiaires	1,59	0,68	2,12	0,70	1,89	0,60	1,59	0,46
Employés	1,96	0,72	2,09	0,73	2,12	0,68	1,96	0,62
Ouvriers qualifiés	1,50	0,59	1,66	0,51	2,06	0,69	1,50	0,40
Ouvriers non qualifiés	2,16	0,70	2,03	0,65	2,46	0,78	2,16	0,68

Champ : Revenu salarial net de tout prélèvement par salarié au lieu de résidence.

Source : INSSE, SIAP (pour la Guadeloupe), INSEE, DADS (pour les autres régions), Calculs de l'auteur.

Les ratios interquartiles Q1/Q2 et Q3/Q2 sont intéressants à regarder en évolution dans le temps. Ils permettent de voir si une augmentation du taux de pauvreté relatif est liée à un appauvrissement des plus modestes, ou un enrichissement des plus aisés.

ANNEE 2009	Guadeloupe		Martinique		Guyane		France Province	
	Q1/Q2	Q3/Q2	Q1/Q2	Q3/Q2	Q1/Q2	Q3/Q2	Q1/Q2	Q3/Q2
<b>Hommes</b>	<b>0,67</b>	<b>1,56</b>	<b>0,70</b>	<b>1,52</b>	<b>0,62</b>	<b>1,57</b>	<b>0,75</b>	<b>1,35</b>
Cadres	0,74	1,31	0,73	1,34	0,72	1,39	0,74	1,34
Professions Intermédiaires	0,63	1,34	0,66	1,34	0,68	1,31	0,78	1,24
Employés	0,67	1,31	0,69	1,38	0,59	1,36	0,64	1,26
Ouvriers qualifiés	0,71	1,31	0,77	1,27	0,69	1,37	0,81	1,20
Ouvriers non qualifiés	0,58	1,27	0,64	1,28	0,53	1,31	0,63	1,24
<b>Femmes</b>	<b>0,56</b>	<b>1,54</b>	<b>0,55</b>	<b>1,57</b>	<b>0,54</b>	<b>1,43</b>	<b>0,62</b>	<b>1,36</b>
Cadres	0,73	1,24	0,75	1,26	0,74	1,28	0,75	1,28
Professions Intermédiaires	0,60	1,29	0,59	1,33	0,68	1,25	0,75	1,23
Employées	0,57	1,46	0,54	1,47	0,52	1,45	0,59	1,31
Ouvrières qualifiées	0,66	1,44	0,74	1,39	0,63	1,55	0,73	1,19
Ouvrières non qualifiées	0,63	1,40	0,61	1,34	0,58	1,44	0,58	1,31
<b>Total</b>	<b>0,61</b>	<b>1,54</b>	<b>0,63</b>	<b>1,54</b>	<b>0,58</b>	<b>1,50</b>	<b>0,68</b>	<b>1,36</b>
Cadres	0,75	1,30	0,74	1,32	0,73	1,36	0,74	1,34
Professions Intermédiaires	0,62	1,31	0,63	1,33	0,68	1,27	0,77	1,29
Employés	0,59	1,42	0,57	1,45	0,54	1,39	0,59	1,26
Ouvriers qualifiés	0,71	1,32	0,77	1,28	0,68	1,37	0,80	1,20
Ouvriers non qualifiés	0,60	1,32	0,60	1,29	0,54	1,33	0,59	1,26

Champ : Revenu salarial net de tout prélèvement par salarié au lieu de résidence.

Source : INSSE, SIAP (pour la Guadeloupe), INSEE, DADS (pour les autres régions), Calculs de l'auteur.

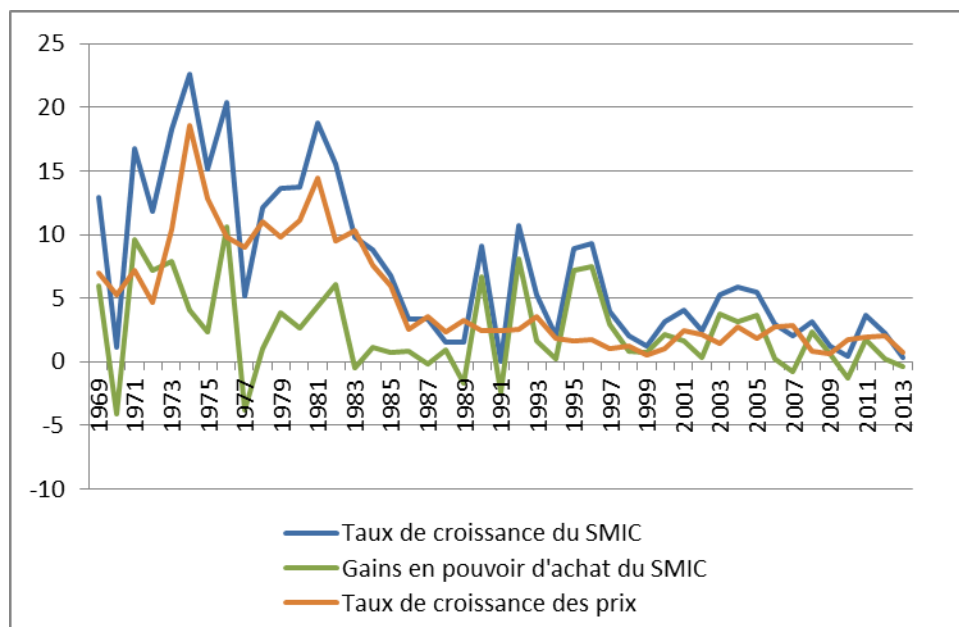
ANNEE 2010	Guadeloupe		Martinique		Guyane		France Province	
	Q1/Q2	Q3/Q2	Q1/Q2	Q3/Q2	Q1/Q2	Q3/Q2	Q1/Q2	Q3/Q2
<b>Hommes</b>	<b>0,68</b>	<b>1,52</b>	<b>0,7</b>	<b>1,5</b>	<b>0,63</b>	<b>1,54</b>	<b>0,75</b>	<b>1,35</b>
Cadres	0,75	1,32	0,74	1,35	0,73	1,37	0,74	1,34
Profession Intermédiaires	0,65	1,37	0,65	1,35	0,67	1,31	0,79	1,23
Employés	0,69	1,53	0,71	1,34	0,65	1,29	0,68	1,26
Ouvriers qualifiés	0,72	1,3	0,77	1,27	0,66	1,34	0,81	1,19
Ouvriers non qualifiés	0,6	1,28	0,66	1,26	0,52	1,3	0,61	1,24
<b>Femmes</b>	<b>0,6</b>	<b>1,48</b>	<b>0,61</b>	<b>1,51</b>	<b>0,59</b>	<b>1,39</b>	<b>0,67</b>	<b>1,34</b>
Cadres	0,72	1,24	0,76	1,27	0,76	1,31	0,75	1,28
Profession Intermédiaires	0,6	1,28	0,6	1,31	0,66	1,24	0,76	1,22
Employées	0,75	1,4	0,64	1,41	0,59	1,32	0,65	1,27
Ouvrières qualifiées	0,66	1,45	0,76	1,37	0,56	1,5	0,73	1,19
Ouvrières non qualifiées	0,63	1,37	0,63	1,31	0,62	1,4	0,58	1,3
<b>Total</b>	<b>0,64</b>	<b>1,49</b>	<b>0,66</b>	<b>1,49</b>	<b>0,61</b>	<b>1,46</b>	<b>0,7</b>	<b>1,35</b>
Cadres	0,76	1,3	0,75	1,32	0,74	1,35	0,74	1,34
Profession Intermédiaires	0,63	1,31	0,63	1,32	0,67	1,27	0,78	1,23
Employés	0,64	1,36	0,67	1,39	0,61	1,29	0,65	1,29
Ouvriers qualifiés	0,71	1,31	0,77	1,28	0,66	1,35	0,8	1,2
Ouvriers non qualifiés	0,6	1,3	0,63	1,28	0,54	1,32	0,58	1,26

Champ : Revenu salarial net de tout prélèvement par salarié au lieu de résidence.

Source : INSSE, SIAP (pour la Guadeloupe), INSEE, DADS (pour les autres régions), Calculs de l'auteur.

## ANNEXE 10 :

### ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT EN MARTINIQUE DE 1969 A 2013 EN %

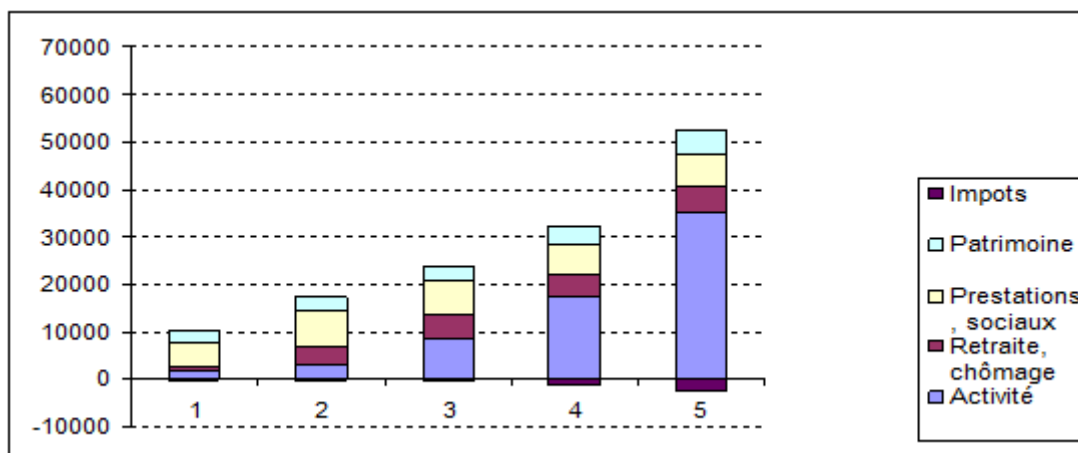


Source : INSEE, Calculs de l'auteur.

## ANNEXE 11 :

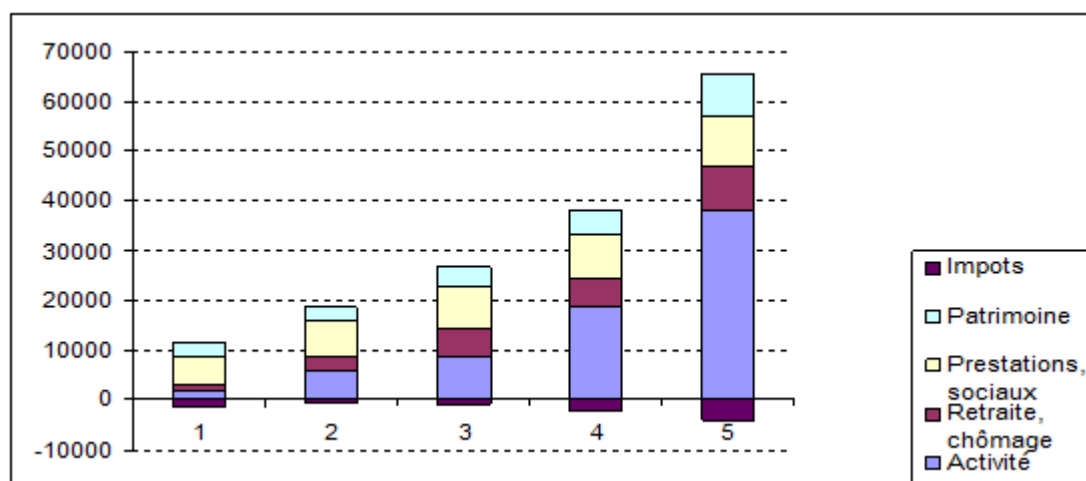
# MONTANT ET STRUCTURE DES REVENUS EN 2006 DANS LES DFA

### 1) Montant et structure des revenus en 2006 en Guadeloupe



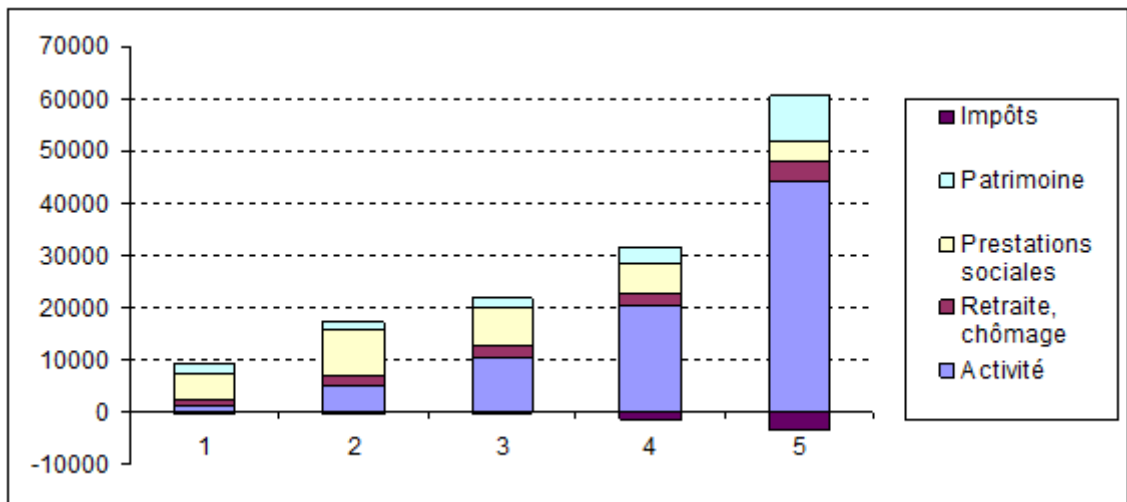
Source : Enquête BDF 2006.

### 2) Montant et structure des revenus en 2006 en Martinique



Source : Enquête BDF 2006.

### 3) Montant et structure des revenus en 2006 en Guyane



Source : Enquête BDF 2006.



# Tables des matières

INTRODUCTION	p. 21
<b>Chapitre 1 : Évolution des inégalités salariales dans les DFA</b>	p. 31
<i>Section 1 : Les instruments de mesure des inégalités</i>	p. 35
<b>I - Les disparités salariales</b>	p. 35
<i>A - Les disparités salariales selon la catégorie socioprofessionnelle</i>	p. 39
1) - La situation en 2008	p. 39
a) - Les disparités salariales selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en Guadeloupe	p. 40
b) - Les disparités salariales selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en Martinique	p. 41
c) - Les disparités salariales selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en Guyane	p. 41
d) - Les disparités salariales par catégories socioprofessionnelles et par région	p. 42
2) - La situation en 2012 et 2013	p. 43
<i>B - Les disparités salariales entre les hommes et les femmes</i>	p. 45
1) - La ségrégation professionnelle	p. 45
2)- Le temps de travail	p. 50
3) - Les effets de structure	p. 53
<i>C - Les disparités salariales selon l'âge</i>	p. 55
<i>D - Les disparités salariales selon l'âge et le sexe</i>	p. 57
<i>E - Les disparités salariales selon la zone d'emploi</i>	p. 59
1) - Les zones d'emploi en Guadeloupe	p. 60
2)- Les zones d'emploi en Martinique	p. 64
3) - Les zones d'emploi en Guyane	p. 68
<i>F- Les disparités salariales au sein de la fonction publique</i>	p. 72

<i>G - Les disparités salariales sur longue période</i>	p. 79
<b>II - La dispersion et la concentration des salaires</b>	p. 84
<i>A - La dispersion</i>	p. 85
<i>B- La concentration</i>	p. 88
<i>Section 2 : Les inégalités des revenus disponibles</i>	p. 91
<b>I - Les revenus primaires</b>	p. 93
<i>A - Les revenus d'activité salariée</i>	p. 94
1) - La masse salariale du secteur privé	p. 94
2) - La masse salariale de la Fonction publique	p. 96
3) - Le salaire moyen par tête	p. 97
<i>B- Les revenus d'activité non salariée</i>	p. 98
<i>C - Les revenus du patrimoine</i>	p. 100
<b>II - Les revenus de transfert</b>	p. 102
<i>A - Les prestations familiales</i>	p. 103
1) - Les prestations liées à la naissance	p. 103
2) - Les prestations d'entretien	p. 104
3) - Les aides au logement	p. 105
<i>B - Les minima sociaux</i>	p. 106
1) - Le revenu minimum d'insertion (RMI)	p. 107
2) - Le revenu de solidarité (RSO)	p. 108
3) - L'allocation de parent isolé (API)	p. 110
4) - Le revenu de solidarité active (RSA)	p. 110
<i>C- Les pensions de retraite</i>	p. 112
<b>III - Le revenu disponible brut</b>	p. 118
<b>IV - Les revenus disponibles médian et par unité de consommation</b>	p. 123
<b>Conclusion du chapitre</b>	p. 125

<b>Chapitre 2 : Salaire minimum et distribution des salaires</b>	p. 127
<i>Section 1 : L'histoire du salaire minimum</i>	p. 132
<b>I - Le cadre normatif du salaire minimum en France</b>	p. 133
<i>A - Le salaire minimum en France métropolitaine</i>	p. 134
1) - Le salaire minimum interprofessionnel garanti	p. 134
2) - Le salaire minimum interprofessionnel de croissance	p. 136
3) - L'évolution du salaire minimum	p. 138
<i>B - Le salaire minimum dans les départements français d'Amérique</i>	p. 140
1) - Le salaire minimum interprofessionnel garanti	p. 140
2) - Le salaire minimum interprofessionnel de croissance	p. 142
<i>C - Les modalités de la revalorisation</i>	p. 144
<b>II - Les salariés rémunérés au SMIC</b>	p. 148
<i>A - Le repérage des salariés au SMIC dans les secteurs économiques</i>	p. 148
1) - Les salariés en France métropolitaine	p. 150
2) - Les salariés des départements français d'Amérique	p. 156
<i>B - Les caractéristiques des salariés rémunérés au SMIC</i>	p. 161
1) - La catégorie socioprofessionnelle	p. 162
2) - Les critères d'âge et de sexe	p. 163
3) - La durée de travail	p. 166
<i>C - Les éléments de comparaison entre la France métropolitaine et les DFA</i>	p. 167
<b>III - Les procédures et critères de fixation dans d'autres pays</b>	p. 168
<i>A - Les procédures de fixation des salaires minimums</i>	p. 169
1) - Classification issue de la base de données du BIT	p. 169
2) - Classification par le biais d'indices	p. 172
3) - La dispersion des salaires planchers	p. 173
<i>B - Les critères légaux de fixation des salaires minimums</i>	p. 174
<i>C - Les modalités de révision des salaires minimums</i>	p. 175

<b>IV - Quelques tendances sur les salaires minima et la négociation collective</b>	<b>p. 177</b>
<i>A - Les observations sur les salaires minimums</i>	p. 177
1) - La progression des salaires minimums	p. 177
2) - Les niveaux des salaires minimums	p. 178
3) - Le coût du salaire minimum	; p. 180
<i>B - La couverture de la négociation collective</i>	p. 182
1) - Les estimations du BIT	p. 183
2) - Les facteurs déterminants de la syndicalisation et de la couverture conventionnelle	p. 185
3) - Les différentes positions des organisations syndicales et patronales	p. 188
<i>C - La négociation collective en France et dans les DFA</i>	p. 190
<i>Section 2 : Les effets du salaire minimum sur la formation des salaires</i>	p. 192
<b>I - Les effets dans les modèles théoriques</b>	p. 193
<i>A - Les théories traditionnelles</i>	p. 193
1) - Le modèle de concurrence pure et parfaite	p. 193
2) - Le monopsonne	p. 199
3) - Le modèle wage-setting / price-setting	p. 201
<i>B - Les théories des négociations salariales</i>	p. 203
1) - Le modèle d'appariement	p. 204
2) - Le modèle de négociation salariale individuelle	p. 208
<b>II - Les effets dans les modèles empiriques</b>	p. 214
<i>A - Les effets sur la distribution des salaires</i>	p. 215
1) - Les études empiriques privilégiant une approche macroéconomique	p. 215
2) - Les études empiriques privilégiant une approche microéconomique	p. 219
a) - Les résultats des effets des différents facteurs	p. 222
b)- Les résultats obtenus par Claire Goarant et Lara Muller (2001)	p. 225
c) - Les résultats du modèle avec des termes retardés	p. 227
3) - La question de la modération salariale	p. 228

<i>B - Les effets sur la dispersion et la concentration des salaires</i>	p. 235
<b>III - Les effets du salaire minimum sur le coût du travail</b>	p. 237
<i>A - Les effets sur le coût du travail</i>	p. 238
1) - La réglementation du temps de travail	p. 238
2) - Les allègements de cotisations sociales	p. 240
3) - La baisse du coût du travail	p. 247
<b>B - La prime pour l'emploi</b>	p. 253
1) - Le principe réglementaire	p. 253
2) - Les bénéficiaires	p. 254
3) - Son remplacement par la prime d'activité	p. 255
<b>Conclusion du chapitre</b>	p. 256
<b>CHAPITRE 3: Salaire minimum, croissance et pauvreté</b>	p. 258
<i>Section 1 : Les modèles théoriques de la croissance</i>	p. 261
<b>I - Les différentes théories de la croissance</b>	p. 262
<i>A- Les théories traditionnelles de la croissance</i>	p. 263
<i>B- Les théories endogènes de la croissance</i>	p. 265
<b>III- De nouveaux enrichissements théoriques</b>	p. 269
<i>A - Les nouveaux apports théoriques</i>	p. 269
1) - Effet de l'éducation sur la croissance	p. 269
2) - Effet de l'éducation et de la croissance sur les inégalités salariales	p. 271
3) - Le concept d'institutions appropriées	p. 272
<i>B - Les limites des nouveaux apports théoriques</i>	p. 275
1) - Les institutions et la croissance	p. 276
2) - Mondialisation, globalisation et la croissance	p. 278
<i>Section 2 : Salaire minimum et croissance</i>	p. 280
<b>I - La croissance dans les départements français d'Amérique</b>	p. 281
<i>A - Les leviers économiques de la croissance</i>	p. 282

1) - Mesure de la croissance	p. 282
a) - Le PIB par habitant	p. 285
b) - L'indice de développement humain	p. 286
2) - Une croissance portée par la consommation finale	p. 287
3) - Les investissements	p. 289
4) - Le secteur tertiaire moteur de la croissance	p. 291
5) - Le commerce extérieur	p. 292
6) - La convergence vers les niveaux de vie nationaux	p. 293
<i>B - Les leviers institutionnels de la croissance</i>	p. 296
1) - Les conditions institutionnelles	p. 296
2) - L'importance des transferts publics	p. 297
<i>C - La crise de 2007 et la croissance</i>	p. 302
1) - La croissance économique se retourne en 2007	p. 303
2) - L'accroissement des inégalités monétaires	p. 305
<i>D - Les limites du modèle économique ultramarin</i>	p. 308
1) - Les limites du modèle de croissance	p. 308
2) - L'économie de rente	p. 309
3) - Chômage endémique et niveaux de formation inférieurs	p. 313
<b>II - Le salaire minimum dans les modèles de croissance économique</b>	p. 317
<i>A - Le modèle de Cahuc et Michel</i>	p. 318
1) - L'équilibre concurrentiel sans salaire minimum	p. 319
2) - Le salaire minimum et la croissance	p. 321
3) - Le salaire minimum et le bien-être	p. 323
<i>B - Salaire minimum et croissance économique dans les DFA</i>	p. 326
1) - Les effets sur les ressources des ménages en instantané	p. 326
2) - Les effets sur les dynamiques salariales	p. 331
3) - Les effets sur les coûts et le choix des techniques de production	p. 332

<i>Section 3 : Salaire minimum et pauvreté</i>	p. 333
<b>I - Mesure et évolution de la pauvreté</b>	p. 334
<i>A - La mesure de la pauvreté</i>	p. 334
1) - Définition de la pauvreté	p. 335
2) - Les indicateurs de pauvreté	p. 337
a) - L'approche monétaire	p. 337
b) - L'approche en termes de condition de vie	p. 340
c) - L'approche de la pauvreté subjective	p. 341
d) - L'approche administrative de la pauvreté	p. 341
3) - Les indicateurs de Laeken	p. 343
4) - Le risque de pauvreté relative	p. 344
<i>B - L'évolution de la pauvreté en France et dans les DFA</i>	p. 346
<i>C - La pauvreté dans l'enquête "Budget de famille" 2006</i>	p. 348
1) - Les taux de pauvreté et taux de bas revenus	p. 349
2) - Les types de ménages ayant des bas revenus	p. 350
3) - Les taux de bas revenus selon le lieu de naissance du chef de ménage	p. 351
4) - Les taux de bas revenus selon la situation d'emploi	p. 352
5) - Les ménages à bas revenus selon la catégorie sociale	p. 353
<b>II - Incidence du salaire minimum sur la pauvreté</b>	p. 354
<i>A - Le concept de travailleur pauvre</i>	p. 355
<i>B - Le lien entre pauvreté et SMIC</i>	p. 357
1) - Salaire minimum et seuils de pauvreté	p. 357
2) - Le revenu disponible des salariés au SMIC	p. 360
3) - Le niveau de vie des salariés au SMIC	p. 363
<i>C - Simulations réalisées pour les Antilles-Guyane</i>	p. 367
a) - Dans le bas de l'échelle des niveaux de vie	p. 367
b) - Sur l'ensemble de l'échelle des niveaux de vie	p. 368

c) - Dans le haut de l'échelle des niveaux de vie	p. 368
<b>Conclusion du chapitre</b>	p. 370
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	p. 373
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	p. 382
<b>ANNEXES</b>	
Annexe 1: Les récents relèvements du SMIC	p. 407
Annexe 2 : L'évolution des règles de revalorisation du SMIC	p. 409
Annexe 3 : SMIC et bénéficiaires de 1991 à 2017	p. 411
Annexe 4 : Les salaires minima mensuels en euros de 2004 à 2015	p. 412
Annexe 5 : La négociation collective en Martinique en 2008	p. 413
Annexe 6: Evolution du PIB de 2004 à 2015	p. 415
Annexe 7: Evolution du PIB par habitant de 2007 à 2015	p. 416
Annexe 8 : Le revenu disponible brut par habitant de 2000 à 2013	p. 417
Annexe 9: Les quartiles de revenus salariaux en 2009	p. 418
Annexe 10: Evolution du pouvoir d'achat en Martinique de 1969 à 2013 en %	p. 422
Annexe 11 : Montant et structure des revenus en 2006 dans les DFA	p. 423
Table des matières	p. 425



