



# Synthèse

# sommaire - synthèse



## 95 INTRODUCTION

### 96 Partie I

#### Analyse transversale des communications du colloque

#### 96 **Fondements de la prime de vie chère**

##### 96 1. Origines et justifications des 40 %

##### 97 2. Prime de vie chère, sur-rémunération, indemnité, supplément colonial?

##### 98 3. 40 %, un droit conquis irrévocable?

#### 99 **Les enjeux des 40 %**

##### 99 1. Enjeux sociétaux, sociaux et culturels

##### 99 a) Les enjeux relatifs à la représentation de la société martiniquaise

##### 99 b) Les enjeux sociaux

##### 100 c) Les enjeux culturels

##### 101 2. Enjeux des 40 % pour le management des ressources humaines

##### 101 a) 40 %, perturbateur de la fonction Ressources Humaines?

##### 102 b) Faut-il imputer le problème de titularisation aux 40 %?

### 103 Partie 2

#### Analyse synthétique de l'impact des 40 % sur le développement

#### 103 **Développement économique et prime de vie chère**

##### 103 1. La Martinique, une petite économie de rente?

##### 106 2. Des effets économiques contrastés

#### 108 **Vers une réforme des 40 %?**

##### 108 1. Différentiel de prix versus surcoûts

##### 109 2. Quelles réformes?

#### 111 **Remarques finales**

#### 112 **Annexes**

##### **Tableaux et graphiques**

- Quelques dates
- Évolution des dépenses de personnels établissements publics de santé en Martinique
- La prime de vie chère
- Différentiel de prix DOM-France
- PIB par habitant
- Taux de chômage
- Population active et emploi
- Coût de la prime versée aux DOM-TOM en 2002
- Coût de la prime versée en Martinique en 2002
- Importance de la fonction publique en 2002
- Salaire moyen Public/Privé
- Taux d'agents contractuels dans la fonction publique
- Effectifs de la fonction publique en 2002
- La fonction publique en Martinique en 2002
- La fonction publique d'État en Martinique en 2002
- Les agents d'État en Martinique en 2002
- Dépenses de personnel des établissements de santé de 2000 à 2004 en Martinique
- Répartition des effectifs par type de collectivités par statut et par catégorie hiérarchique

Le colloque «40%, prime de vie chère. Enjeux et perspectives » qui s'est tenu à Schoelcher le mercredi 8 juin 2005, a offert à des responsables politiques, universitaires et socio-professionnels ainsi qu'à une partie de la population un espace de réflexion sur les 40%.



**Teddy JEAN-BAPTISTE et Gilles JOSEPH**

Cette initiative de la Ville de Sainte-Marie et de l'AMCAT (Association Martiniquaise des Cadres Administratifs Territoriaux) a permis de traiter de façon plus ou moins approfondie plusieurs thèmes au nombre desquels les fondements et les enjeux de la prime de vie chère, les relations consommation - prix - 40%, et les propositions de réforme.

Dans cette synthèse, nous effectuerons, en premier lieu, une analyse transversale des communications du colloque, en nous intéressant aux fondements de la prime de vie chère, et en considérant respectivement - les enjeux sociétaux, sociaux et culturels - et les enjeux pour le management. En second lieu, nous mènerons une analyse synthétique de l'impact des 40% sur le développement de la Martinique.



## Analyse transversale des communications du colloque

### *Fondements de la prime de vie chère*

#### **1. Origines et justifications des 40 %**

Depuis la loi du 3 avril 1950, les fonctionnaires français qui exercent dans les départements d'Outre-mer bénéficient de plusieurs avantages relatifs à leur rémunération, retraite et congés.

Ces avantages que l'on présente comme des compléments de rémunération avaient été votés pour tenir compte du contexte particulier des DOM.

Il s'agissait alors sous la présidence de Vincent AURIOL, à travers les compléments de rémunération, d'inciter les fonctionnaires de l'État et des collectivités locales à venir dans les DOM. Très vite, les fonctionnaires autochtones ont organisé la lutte (grèves de 1953) pour qu'une grande partie des avantages dévolus à leurs collègues expatriés leur soit également concédée. La majoration brute de rémunération de 25 % votée en 1950 a été revue à la hausse en 1957 et en 1971 pour atteindre 40 % aux Antilles et en Guyane et 53 % à la Réunion.

Dès le départ, cette majoration s'inscrit dans un ensemble plus large d'avantages comme les congés bonifiés, les indemnités d'éloignement ou la majoration des retraites. Depuis la fin des années quatre-vingt, ce ne sont pas seulement les 40 % accordés aux fonctionnaires sur le sol martiniquais qui sont discutés de manière récurrente, mais tout un ensemble de compléments de rémunération présents dans les DOM et dans les TOM.

Les éléments contextuels permettent de mieux comprendre l'origine de ces compléments. Après la seconde guerre mondiale, les conditions de vie en France et dans les DOM sont loin d'être les mêmes. Au sortir de la départementalisation de 1946, la Martinique est une économie centrée sur le secteur primaire (agriculture et pêche) qui commence à se doter des infrastructures essentielles à son développement. Cependant, la justification fondamentale de la sur-rémunération est le niveau des prix outre-mer, et en particulier le différentiel avec la France continentale, d'où l'idée d'une prime qui compenserait la cherté de la vie.

Christian LOUIS-JOSEPH relativise cette dernière justification. Il considère que la structure des salaires de la Martinique devrait être définie en fonction des besoins du développement de la Martinique, et non par rapport à un différentiel de prix.

Cet argument se heurte selon nous néanmoins au statut de la Martinique. Dans une perspective de développement local d'un pays souverain, il est évident que la fixation artificielle du taux de salaire a des conséquences économiques nuisibles directes (appareil productif sous-développé, faible compétitivité-prix). Cependant, la Martinique n'est pas statutairement une nation souveraine, et en tant que département français, elle s'inscrit dans un principe d'égalité avec les départements. Par conséquent, l'idée d'une prime qui compenserait une inégalité peut être acceptée. Plus avant, nous reviendrons sur les enjeux en termes de développement, et les difficultés d'analyser l'impact réel des 40 %.

Un autre élément significatif, rappelé par Éric AVRIL, est le contexte français d'après guerre qui caractérise les relations secteur public/secteur privé. Pour contrer les entreprises privées, l'État comprend qu'il ne pourra attirer et garder les élites nationales qu'en versant des indemnités et des primes. Les majorations de rémunération participent de la même démarche, l'objectif final annoncé étant de doter la Martinique de fonctionnaires de qualité.

## **2. Prime de vie chère, sur-rémunération, indemnité, supplément colonial ?**

Tantôt prime de vie chère, tantôt sur-rémunération, indemnité, les 40 % désignés dans la loi de 1950 comme un complément ou une majoration de rémunération ne

manquent pas d'appellations. Ces dernières ne suscitent pas toutes la même adhésion. Lors du colloque, les participants ont pu s'en rendre compte<sup>(1)</sup>.

Au regard des définitions, les 40 % sont davantage une indemnité pour les fonctionnaires continentaux expatriés puisqu'ils visent à compenser une augmentation du coût de la vie. Ils sont en revanche davantage une prime pour les fonctionnaires autochtones au moins lors de leur instauration car il s'agit d'une somme versée en plus du salaire sans rapport avec des frais supplémentaires ou une augmentation du coût de la vie.

Dans les deux cas, si le salaire de référence est celui pratiqué dans l'hexagone « métropole », les 40 % sont bien une sur-rémunération. Michel LOUIS conteste ce dernier terme : « si je suis sur-rémunéré, je dois me sentir coupable ». Nous pouvons admettre avec Michel LOUIS que certains voudraient que les fonctionnaires éprouvent un sentiment de culpabilité. Néanmoins, nous ne pouvons prêter cette intention à tous ceux qui emploient ce terme.

Christian LOUIS-JOSEPH introduit une autre distinction. En considérant le marché local de l'emploi, il réfute d'abord le terme « sur-rémunération » pour la période d'institution des 40 % dans la mesure où « elle concourt à la détermination du niveau de salaire requis pour satisfaire la demande de travail émanant du secteur public ». Ensuite, il le reprend à son compte en mettant en avant l'existence de deux segments du marché de l'emploi public, les titulaires et les non titulaires. Leur co-existence atteste que les premiers sont sur-rémunérés par rapport aux seconds, le marché



(1) Il nous paraît utile de rappeler quelques définitions.

Prime: Somme versée à un salarié en plus de son salaire à titre de gratification ou pour l'indemniser de certains frais.

Sur-rémunération: Rémunération supérieure à une rémunération de référence.

Indemnité: Élément d'une rémunération ou d'un salaire destiné à compenser une augmentation du coût de la vie ou à rembourser une dépense imputable à l'exercice d'une profession.

de l'emploi ne pouvant s'équilibrer en cas de généralisation des 40 %. Une autre expression plus polémique a été mentionnée à plusieurs reprises lors des débats. Le supplément colonial, terme utilisé par Paul VERGÈS, homme politique réunionnais, en 1995 constitue l'attaque la plus frontale contre les 40 % venant d'Outre-mer. Justin DANIEL qui a soin de citer VERGÈS abonde dans le sens que la prime de vie chère ne serait qu'une des formes de ce qu'il appelle la « dépendance entretenue.

Il apparaît au total que les hésitations relatives à la désignation des « 40 % » (qui semblent définitivement être le terme le plus neutre pour désigner le complément de rémunération que perçoivent les titulaires de la fonction publique en Martinique) sont à la hauteur des interrogations qu'ils suscitent.

### 3. 40 %, un droit conquis irrévocable ?

L'extension de la prime de vie chère aux fonctionnaires autochtones ne s'est pas faite sans lutte. Après une première grève générale d'un mois (du 6 avril au 9 mai 1953), les fonctionnaires reprennent leur lutte dès le 15 mai 1953, pour un conflit qui dura plus de deux mois<sup>(2)</sup>.

On peut alors comprendre la résistance des syndicats et leurs représentants (Serge MÉNIL, ancien secrétaire général du Cartel des travailleurs de la Fonction Publique de la Martinique, Félix CATHERINE, Secrétaire général de la CDMT) contre toutes remises en cause de ce droit acquis. De droit acquis ou conquis, il en a été question. « Plus qu'un droit acquis, il s'agit d'un droit conquis » avait déclaré Camille DARSIERES en 1996. Les deux terminologies nous semblent appropriées, et il ne s'agit pas ici de refaire l'histoire. La vraie question concerne le caractère irrévocable de ce droit.

Pour Guy LORDINOT, si les revendications des fonctionnaires locaux ont justement été récompensées, elles ont créé une fracture entre les secteurs public et privé qui s'est accentuée. Cela pose la question de la pérennité d'un système où des personnes, bénéficiant de la garantie de l'emploi et de supplément de salaires, coexistent avec des personnes ayant des emplois souvent précaires et faiblement rémunérés (fonctionnaires non titulaires et la majorité des emplois privés).

Cette situation n'est jugée irrévocable ni pour la Commission des finances de l'Assemblée Nationale, ni pour ceux qui estiment que dans une perspective de développement, les Martiniquais devraient au moins ne pas éluder les questions soulevées par la prime de vie chère.

(2) Serge MÉNIL nomme cette période les « Cent glorieuses de la fonction publique ».

# Les enjeux des 40 %

Une fois que l'on accepte la réflexion, il est possible de dépasser l'analyse manichéenne de la prime de vie chère. Il existe de véritables enjeux que l'on souhaite le maintien ou la réforme des 40 %. Nous aborderons ici essentiellement les enjeux sur les plans sociétal, social, culturel et managérial.

## 1. Enjeux sociétaux, sociaux et culturels

### a) Les enjeux relatifs à la représentation de la société martiniquaise

Le marché de l'emploi en Martinique est segmenté (le nombre de segments est variable en fonction de l'optique choisie). La société martiniquaise aussi.

En effet, il existe des Martiniquais bien intégrés dans l'économie, disposant d'un emploi durable et d'un pouvoir d'achat satisfaisant compte tenu de leur position hiérarchique. On retrouve notamment dans cette catégorie les fonctionnaires titulaires qui bénéficient des 40 %. D'autres martiniquais, en revanche, sont dans des situations moins enviables, menacés régulièrement par la précarité, et ont des difficultés croissantes pour suivre le rythme des sociétés de consommation modernes<sup>(3)</sup>. Cette dualité est présente dans bien des pays, mais elle semble exacerbée lorsqu'une frange de la population perçoit des compléments de rémunération indépendamment de ses compétences. Il peut s'ensuivre une frustration

générale qui érige la consommation en exutoire: les seconds veulent ressembler aux premiers en supportant de grands sacrifices et les premiers désirent se distinguer des seconds en accumulant des biens et des services.

Pour Marcel DONGAR, président de la Fédération Régionale des Associations de Consommateurs, « il existe un besoin de reconnaissance très fort dans notre société, qui se traduit par un certain type de consommation. La valeur de représentation de l'objet est alors plus importante que son prix et ce dernier n'est alors pas un frein à la consommation ». Cette caractéristique sociétale est probablement l'une des raisons susceptibles d'expliquer la faible sensibilité aux prix du consommateur en Martinique.

S'agissant de la représentation extérieure de la société martiniquaise, les derniers développements de l'actualité incitent plusieurs intervenants du colloque à la vigilance. Pour le politologue Justin DANIEL, c'est l'image de tout l'outre-mer qui a changé au sein du personnel politique français. La nouvelle génération politique contrairement à l'ancienne a une perception clairement négative.

Pour le syndicaliste Félix CATHERINE, cette vision confine au mépris (« mépris colonial » précisément), le dernier exemple en date étant la petite phrase pour le moins inopportune du député Gilles CARREZ: « là où il y a une niche, il y a un chien ».

### b) Les enjeux sociaux

Les enjeux sociaux que nous considérerons sont relatifs à l'éducation, au travail, à l'ascension sociale et à l'équité.

(3) Dans un souci de précision, nous pourrions distinguer les personnes qui sont d'ores et déjà dans un processus d'exclusion, et dont le nombre ne cesse de croître.

Les 40 % ont été à l'origine d'avancées sociales. Plusieurs générations ont pu s'accomplir grâce à la poursuite de leurs études en France. De retour au pays, elles ont constitué une classe moyenne aux revenus appréciables qui n'hésite pas à son tour à assurer le paiement des études de la progéniture.

Le traitement de la fonction publique a aussi servi de référence à plusieurs négociations collectives dans les secteurs privé et parapublic. Ce sont aussi des milliers de Martiniquais qui bénéficient de conditions de travail améliorées grâce à la prime de vie chère. Pour Serge MÉNIL, la seule remise en cause de cette dernière devrait « hypothéquer la progression du pouvoir d'achat des salariés du secteur privé ». Ce dernier argument estime que les 40 % œuvrent en faveur d'un nivellement par le haut des salaires en Martinique. Mais peut-il être généralisé à l'ensemble de la Martinique? Si des branches du secteur privé à l'instar des banques, ont des rémunérations majorées de 15 à 25 %, une grande partie des salariés du privé de même qu'une partie importante des salariés exerçant dans la fonction publique ne bénéficient d'aucune sur-rémunération<sup>(4)</sup>.

Au regard de la rémunération et de la précarité de l'emploi, ce sont plus des problèmes d'équité qui semblent poindre que la conjonction de forces concourant au bien-être social généralisé.

Le fossé entre les fonctionnaires titulaires et les non titulaires peut être tout aussi profond que celui qui existe entre le public et le privé. Ces deux catégories effectuent des tâches parfois identiques dans le même lieu, avec des fiches de paie radicalement différentes...

Guy LORDINOT parle de scandale pour caractériser ces situations socialement peu acceptables. Dans l'une de ces illustrations, il oppose des jeunes de niveau bac + 5 payés au SMIC car employés dans une collectivité grâce à un contrat aidé (type emploi jeune, contrat d'avenir) aux agents titulaires non diplômés qui perçoivent deux fois plus grâce à leur ancienneté.

Magali ETIENNE, ancienne directrice des ressources humaines au sein d'une collectivité territoriale, plus tempérée sur le sujet, souligne que la titularisation est vécue dans ce contexte comme une « récompense », voire un « privilège », ce qui impacte différemment sur les motivations de ces agents (nous le verrons plus avant).

### c) Les enjeux culturels

La prime de vie chère a-t-elle un impact sur la culture martiniquaise? C'est l'une des questions qui a été abordée lors du colloque de manière parfois parcellaire.

Beaucoup d'observateurs de l'économie martiniquaise sont frappés par le sous-développement du secteur industriel et dans une moindre mesure du secteur privé marchand. Certains croient pouvoir expliquer cette aspérité en postulant le peu d'intérêt qu'auraient les Martiniquais pour le travail manuel, lequel leur rappellerait trop l'histoire douloureuse de l'esclavage. D'autres mettent en cause une supposée aversion au risque des Martiniquais qui seraient plus enclins à rechercher la garantie de l'emploi. La prime de vie chère dans la fonction publique renforcerait ces deux tendances.

Ces deux arguments d'ordre culturel ne peuvent être totalement éludés puisqu'ils constituent sans doute

(4) Dans la fonction publique territoriale, les salariés non titulaires sont majoritaires.

des explications plausibles pour comprendre certains comportements.

Néanmoins, leur portée peut être fortement réduite en considérant des aspects plus économiques.

Il est patent que la présence d'une sur-rémunération sur un segment du marché du travail est une incitation forte à migrer vers celui-ci pour tous les salariés, qu'ils soient ouvriers, cadres, jeunes ou plus âgés. Christian LOUIS-JOSEPH explique que dans une économie ouverte (soumis à la concurrence extérieure), les secteurs les plus exposés, singulièrement le secteur industriel, doivent contenir les salaires, ce qui les rend moins attractifs. Et de conclure « Nos jeunes savent compter ».

Cet attrait de la fonction publique a été discuté. Certains intervenants ont souligné les difficultés de recrutement notamment de cadres que rencontrait le secteur public comparativement au secteur privé. Jean-Marc AMPIGNY, chef d'entreprise et ancien président de la CGPME estime qu'à quelques exceptions près, cet argument n'est pas recevable. Selon lui, les entreprises privées ne peuvent lutter à armes égales et voient des forces vives leur préférer une fonction publique aux multiples avantages. Considérant un autre aspect de la question à savoir l'attrait qu'exercent les 40 % sur les fonctionnaires continentaux, Éric AVRIL, haut fonctionnaire, a avancé l'absence d'intérêt économique à venir en Martinique, compte tenu de la cherté de la vie et des faibles perspectives d'emploi pour le conjoint. Nous ne doutons pas que des administrations aient de-ci de-là quelques difficultés à recruter, force est néanmoins de constater que cela ne se vérifie pas sur le terrain.

Enfin, « tout le monde est contre les fonctionnaires, mais fonctionne comme les fonctionnaires ». Cette phrase de Marcel DONGAR insiste sur l'ambiguïté culturelle dans laquelle se trouvent les Martiniquais. Tantôt décriés, tantôt enviés, tantôt accusés d'entretenir la dépendance, tantôt source d'émancipation, la fonction publique et ses 40 % sont ancrés dans le patrimoine culturel constitutif de notre société. Alors, élément du passé, fondement du futur ?

## **2. Enjeux des 40 % pour le management des ressources humaines**

Pour appréhender les enjeux de la prime de vie chère pour le management des ressources humaines, nous tenterons de répondre à deux questions : Les 40 % perturbent-ils la fonction RH ? Faut-il imputer les problèmes de titularisations aux 40 % ?

### **a) 40 %, perturbateurs de la fonction Ressources Humaines ?**

La fonction RH est de plus en plus considérée dans le management qu'il soit privé ou public. Cette fonction trouve dans la prime de vie chère une contrainte financière qui a d'autres implications moins pécuniaires. Tout d'abord, les rapports titulaires et non titulaires sont chargés de la frustration des seconds qui aspirent au statut des premiers. Le directeur des ressources humaines doit y porter une attention particulière pour en limiter les effets sur le fonctionnement général de l'administration.

(5) Toutes tendances politiques et tout niveau d'Etat (central, local ou régional) confondus.

(6) Guy LORDINOT et Raphaël SÉMINOR sont à la tête respectivement de la Ville de Sainte-Marie et de l'AMCAT, les deux organisateurs du colloque. Le premier est en faveur d'une réforme des 40 % tandis que le second est opposé à toute suppression des 40 %.



Ensuite, en accord avec Magali ETIENNE, le recrutement dans la fonction publique s'avère être une tâche lourde de conséquences qu'il faut effectuer avec discernement. L'erreur présente un coût autrement plus élevé du fait non seulement des 40 % mais aussi de la garantie de l'emploi. Le risque concerne à la fois le recrutement de fonctionnaires titulaires et de non titulaires. Ces derniers lorsqu'ils obtiennent le précieux sésame peuvent toujours changer de comportement au travail. Dans ce cas, selon Magali ETIENNE, « les obligations découlant du statut sont considérées comme inopérantes compte tenu des sacrifices antérieurs - des années de précarité - consentis ».

Ces difficultés posées, la fonction RH dans le secteur public présente néanmoins quelques avantages. La prime de vie chère conjugée au mode de recrutement par concours permet d'attirer les meilleurs candidats et en conséquence, de pouvoir recruter en fonction de l'offre réelle du marché du travail. En outre, dans des secteurs frappés par la pénurie (fonction publique hospitalière essentiellement), les 40 % permettent de recruter des professionnels non martiniquais de bon niveau. Évidemment, dans un pays où le taux de chômage atteint régulièrement 24 %, ces pénuries conduisent à s'interroger sur les politiques d'éducation et de formation menées depuis trente-cinq ans en Martinique<sup>(5)</sup>.

Au total, même si la fonction RH dans le secteur public ne présente pas que des inconvénients, elle reste une fonction sensible. L'obligation faite aux collectivités territoriales de titulariser leurs contractuels ou auxiliaires accentue les difficultés.

## b) Faut-il imputer le problème de titularisation aux 40 % ?

Oui mais pas seulement! C'est la réponse que l'on peut faire après avoir entendu notamment des responsables politiques, administratifs et syndicaux de la fonction publique. Certes, les incidences financières de la titularisation, en particulier dans les collectivités territoriales, sont lourdes, car celles-ci grèvent des budgets déjà serrés et limite les perspectives d'embauche. La titularisation généralisée apparaît impossible en l'état actuel des moyens financiers d'une grande partie des collectivités territoriales, tant pour Guy LORDINOT, l'un des deux maires présents au colloque que pour Raphaël SÉMINOR, Président de l'Association Martiniquaise des Cadres Administratifs Territoriaux et directeur général d'une mairie<sup>(6)</sup>. Justin DANIEL, tout en rappelant l'aspect financier du problème de titularisation, avance également une autre raison: « la politique sociale de substitution ». Les collectivités territoriales auraient mené de telles politiques pour pallier des défaillances du secteur privé. Une troisième raison relativement proche de la précédente a été évoquée par Félix CATHERINE. Selon lui, le vrai problème réside dans la « politique de recrutement et de gestion prévisionnelle des emplois » qu'il juge « extrêmement défailante ». Guy LORDINOT, premier magistrat de la ville de Sainte-Marie, loin de stigmatiser ces deux arguments, admet qu'il est parfois contraint par les circonstances (fermeture d'usine, chômage, situation de détresse familiale) de faire des recrutements plus quantitatifs que qualitatifs.

En définitive, quelles que soient les raisons, les 40 % complexifient davantage un problème de titularisation qui dépasse le cadre d'une insuffisance budgétaire.

# Analyse synthétique de l'impact des 40 % sur le développement

## Développement économique et prime de vie chère

L'objet de cette section est d'analyser l'impact de la prime de vie chère sur le développement économique de la Martinique. La notion de développement utilisée ici sera réductrice dans la mesure où nous nous intéresserons uniquement aux effets de la prime de vie chère sur les grandes variables macroéconomiques telles que la production, l'emploi, les prix, la balance commerciale, etc. L'analyse n'est donc pas exclusive des apports des autres sciences sociales<sup>(7)</sup> et a la seule prétention de mettre en lumière les mécanismes économiques influencés par la prime de vie chère.

Nous présentons dans un premier temps un cadre d'analyse permettant de schématiser le fonctionnement global de l'économie martiniquaise. Il s'agira en particulier d'insister sur le contexte politico-institutionnel dans lequel évolue la société martiniquaise. Dans un second temps, nous procéderons à l'identification des effets de la prime de vie chère sur les principaux agrégats économiques. Enfin, nous exposerons les différentes voies de réforme proposées aux niveaux local et national et discuterons de leurs effets attendus.

### 1. La Martinique, une petite économie de rente ?

La théorie de la recherche de rente initialement développée par Gordon TULLOCK en 1957 permet d'expliquer de manière assez simple les paradoxes de l'économie martiniquaise<sup>(8)</sup>.

Rappelons les traits saillants de cette économie. Elle est caractérisée par une consommation qui augmente constamment, mais en très grande partie déconnectée de la production locale. Ce phénomène se traduit par une dépendance extérieure très forte par le biais d'importations relativement élevées. Le taux de couverture, le ratio importations/exportations, est estimé à environ 18 % seulement. En outre, le secteur public est relativement important (37 % de la population occupée) et bénéficie de niveaux de salaire plus élevés que dans le secteur privé. Le ratio salaire moyen du public/salaire moyen du privé est en effet de l'ordre de 1,73. Enfin, le chômage se maintient à un taux structurellement très élevé, autour de 25 %, supérieur de plus de 10 points de pourcentage au plus fort taux de chômage régional de la France continentale<sup>(9)</sup>.

(7) Afin d'appréhender pleinement le développement d'une région, il faut en effet tenir compte non seulement de son évolution économique mais aussi de ses caractéristiques historiques, sociologiques, politiques, etc. L'OCDE publie dans ce sens chaque année un indicateur du développement humain (IDH) reprenant toute une série de facteurs censés contribuer à l'épanouissement de l'Homme (revenu, éducation, etc.).

(8) Voir CÉLIMÈNE F. (1993), « Une interprétation des économies antillaises : Croissance dans de petites économies de rente », *Antiane-éco* n°21, juin 1993, pp. 18-20.

(9) Dans l'Hexagone, la région la plus touchée par le chômage, le Nord-Pas-de-Calais, a un taux de chômage de « seulement » 13 % environ (Cf. INSEE, Tableau : taux de chômage par région). La moyenne nationale (hors DOM) tourne autour de 10 %.





teur sans véritables contreparties, etc. Le schéma ci-avant emprunté à CÉLIMÈNE (1993), illustre le fonctionnement d'une économie de rente semblable à celle de la Martinique.

Par le truchement des élus locaux soucieux de mener à bien leur projet politique, les syndicats de travailleurs et patronaux, et autres groupes de pression, font parvenir leurs revendications au pouvoir central. Ce dernier répond favorablement à leurs exigences du fait du faible coût associé et conformément à sa volonté de favoriser le rattrapage des régions en retard de développement. Avec le renforcement de l'Union Européenne, l'État passe la main à la Commission Européenne qui devient alors la principale cible des groupes de pression.

En définitive, la satisfaction des exigences des lobbies se traduit par des transferts de fonds publics permettant l'accroissement des revenus de leurs mandataires sans rapport avec les performances réelles de l'économie<sup>(10)</sup>. Comme

le souligne Christian LOUIS-JOSEPH, il apparaît alors clairement que le maintien de la prime de vie chère relève du phénomène de rente. En effet, la coexistence d'agents contractuels privés de la prime de vie chère dans toutes les administrations publiques et effectuant les mêmes tâches que des agents titulaires, illustre une détermination des salaires échappant à toute logique de marché. La prime de vie chère n'est donc plus le surplus de salaire à payer pour l'occupation de postes vacants péniblement pourvus, mais un véritable avantage de l'État employeur, défendu et maintenu par les mécanismes précédemment décrits. Mais la Martinique a-t-elle les moyens au regard de ses objectifs en matière de développement économique de maintenir de tels avantages? Cette question relevée par Christian LOUIS-JOSEPH, et, de manière indirecte, par Justin DANIEL pose en réalité celle de la définition et de la mise en œuvre d'une véritable stratégie de développement.

(10) Dans une économie tirant ses revenus de son système productif, l'accroissement des revenus doit être en effet lié à celui de la productivité.

## 2. Des effets économiques contrastés

Il est indéniable que l'instauration de la prime de vie chère et son extension à l'ensemble des fonctionnaires a eu un effet revenu important sur l'économie martiniquaise. Les ménages concernés ont subitement vu leur pouvoir d'achat quasiment doubler. Cette augmentation de revenu se traduit par celle de la consommation de biens finals mais aussi par celle de l'investissement privé sous la forme de logement. Une telle dynamique a certainement eu un impact positif sur la production locale et le niveau de l'emploi. Toutefois, la forte valorisation des revenus des fonctionnaires a renforcé l'attractivité du secteur public aux dépens du secteur privé. L'emploi public ne pouvant absorber les flux constants de chômeurs, la sélection s'opérait naturellement en faveur des plus qualifiés.

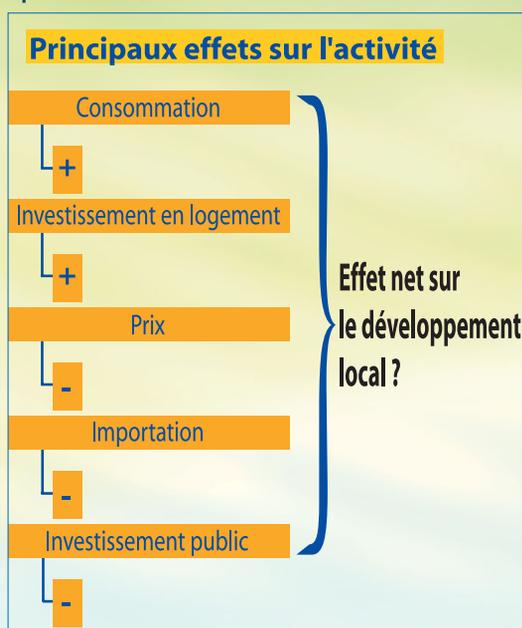


Figure 2 : Effet des 40 % sur le développement économique

Les conséquences limitées de l'effet revenu sont intuitives si l'on tient compte des capacités de production du tissu économique martiniquais.

On peut en effet penser que le système productif de la Martinique ne permettait pas d'absorber un tel choc de la demande. Cette incapacité structurelle à s'adapter dans le court terme s'est traduite par une augmentation des importations afin de compenser le bas niveau de la production locale et sa faible diversité face à des consommateurs plus aisés. Le recours massif à l'importation rend alors d'autant plus difficile l'éclosion ou l'expansion du secteur productif local que les coûts de production y sont importants, par rapport à ceux des produits importés. Ces derniers bénéficient en effet d'économies d'échelle qui les rendent très compétitifs en dépit des coûts liés au transport.

Selon une logique keynésienne, l'investissement public constitue un instrument efficace de relance de la demande et donc de l'activité. Il permet aussi de créer un environnement favorable à la croissance notamment par le financement d'infrastructures permettant les conditions d'amélioration de la rentabilité des entreprises et donc de l'emploi (réseaux routiers et de communication numérique, éducation, etc.). Le fait pour les collectivités de consacrer une partie importante de leur budget aux traitements et salaires, obère leur capacité à effectuer les aménagements structurants, ce qui peut être dommageable sur la longue période en termes de croissance et d'emploi.

Au-delà des effets sur la sphère réelle (production, investissement, emploi, etc.), la prime de vie chère influence aussi les variables nominales de l'économie que sont les prix et les salaires du secteur privé. Théoriquement, l'impact sur les

prix est indirect et passe par l'excès de demande engendrée par la prime de vie chère. Un accroissement de la demande face à une offre peu élastique aura un effet positif sur le niveau des prix. Ce dernier sera d'autant plus élevé que la structure de marché est de type oligopolistique. Sur un territoire aussi limité que celui de la Martinique, la détermination des prix ne peut se faire sur un mode parfaitement concurrentiel. L'État intervient en fixant le prix de certains biens et services pour lesquels la concurrence ne peut s'exercer<sup>(11)</sup>, mais une large majorité des prix reste fixée en fonction du pouvoir de marché des entreprises.

Or, le niveau général des prix est l'un des facteurs déterminants des salaires. Par conséquent, toute augmentation des prix se répercute en partie et avec un certain retard sur les salaires. Ce phénomène est amplifié par la volonté du secteur privé d'aligner ses salaires sur ceux du secteur public.

L'apparent rattrapage des salaires du secteur privé se fait ainsi sans augmentation de la productivité des entreprises qui, pour maintenir leur activité et leur profit, ont tendance à augmenter de nouveau leur prix, etc. Le déclenchement d'une spirale inflationniste incontrôlable n'a néanmoins pas été observé lors de l'instauration de la prime de vie chère en Martinique, ni lors de son extension à l'ensemble des travailleurs du secteur public. Toutefois, il est fort probable que la boucle prix-salaire ait fonctionné, même de façon modérée, aggravant ainsi la cherté de la vie.

En définitive, les différents effets de la prime de vie chère exposés ci-avant montrent surtout qu'il ne sera pas aisé d'évaluer son impact final sur le développement économique de la Martinique. Cet exercice sera rendu d'autant plus difficile en l'absence d'une véritable volonté politique et de l'assentiment des gardiens de la rente.



(11) Eric AVRIL signale qu'il existe plusieurs mesures compensatoires des prix destinées à atténuer les effets d'une structure oligopolistique du marché martiniquais. L'une des missions de la DRCCRF (Direction régionale de la consommation, de la concurrence et de la répression des fraudes) est justement de veiller à ce que ces aides ne grossissent pas le profit des entreprises, mais bénéficient effectivement aux consommateurs.

## Vers une réforme des 40 %

La différence de traitement entre titulaire et non titulaire de la fonction publique ou entre secteur public et privé est intrinsèquement inégalitaire et peut apparaître, à long terme, comme un élément d'incohésion sociale défavorable à un développement économique harmonieux de la Martinique. Sur la base de cette observation largement partagée, et dans un souci de justice sociale, il devient alors pour beaucoup impérieux d'envisager une réforme du système de rémunération de la fonction publique.

### 1. Différentiel de prix versus **surcoûts**

Si la vie est véritablement plus chère dans les départements d'Outre-mer, elle l'est pour l'ensemble de la population et non pour une catégorie particulière de cette population. Cette première remarque invite à s'interroger sur la pertinence du différentiel de prix comme facteur explicatif de l'existence de la prime de vie chère.

Rappelons que selon l'INSEE, l'écart entre le niveau général de prix de la Martinique et de la France continentale est de seulement 17,6 %. Par conséquent, il n'existerait pas de justification économique de la prime de vie chère, du moins au-delà de 20 %.

Il convient cependant de rester prudent pour deux raisons. Premièrement, le différentiel de prix ne fait que comparer deux paniers de biens différents sur la base d'hypothèses statistiques qui pourraient elles-mêmes être contestables: le choix des biens, leur poids dans le panier de la ménagère, l'hypothèse de constante qualité, etc. Deuxièmement, si l'on retient effectivement la différence du coût de la vie comme justificatif de la prime de vie chère, il n'est pas pertinent de se contenter du différentiel de prix qui ne peut capter qu'une partie de ce coût. En d'autres termes, il faudrait définir un indicateur comprenant tous les surcoûts liés au fonctionnement d'une petite économie insulaire et ultrapériphérique.



L'Union Européenne a récemment lancé un programme de recherche visant justement à déterminer de manière objective et globale l'ensemble de ces surcoûts. Ainsi, doivent être pris en compte les coûts liés à l'éloignement (transports, stockage, etc.) mais aussi d'autres facteurs qui ne peuvent être directement capturés par le différentiel de prix. Il s'agit par exemple de la non-intégration des régions antillaises françaises dans leur environnement caribéen à l'origine de coûts d'opportunité. Les relations historiques que ces régions ont avec la France impliquent pour beaucoup de familles une dispersion géographique de leurs membres à la base de coûts de communication importants (transports aériens, téléphone, Internet, etc.). La petitesse du territoire entraîne aussi une offre de formation restreinte qui impose le départ des jeunes qu'il faut loger, etc. Tous ces coûts liés à l'ultrapériphéricité ne sont pas intégrés dans le différentiel de prix mais sont très lourdement supportés par la population.

## 2. Quelles réformes ?

La reconnaissance de ces surcoûts plaiderait alors en faveur d'une extension de la prime de vie chère à l'ensemble de la population. Il resterait alors à définir les modalités de cette extension qui pourrait prendre la forme d'une allocation universelle versée à tous les ménages en fonction de leurs revenus. Il est indiscutable que la situation financière actuelle de l'État qui, pris en tenaille par ses engagements relatifs au respect du pacte de stabilité (déficit public limité à 3 %), rend inenvisageable la prise

en charge d'une telle contribution. Dans un tel contexte, l'appel au financement par l'État de la titularisation des personnels contractuels dans les collectivités locales, notamment les communes, risque fortement de ne pas trouver écho auprès du gouvernement.

Si l'on retient les principales propositions de réformes énoncées dans les divers rapports parlementaires déjà mentionnés, on peut distinguer globalement deux mesures qui s'opposent à l'instauration d'une allocation universelle basée sur une évaluation objective des surcoûts. La première s'adresse aux agents titulaires et consiste à ramener la sur-rémunération au différentiel de prix constaté, soit en gelant en valeur absolue la prime, soit en la réduisant graduellement. L'intérêt est d'éviter une suppression brutale d'une partie conséquente des revenus des agents. La seconde concerne les agents contractuels en voie de titularisation et/ou les nouveaux titulaires. Il s'agit ici de mettre en place un contrat spécifique appliquant directement le seul différentiel de prix constaté (cf. Rapport LAFFINEUR, 2003).

Soulignons qu'aucune proposition n'envisage la suppression totale des 40 % mais seulement une réduction au différentiel de prix. L'économie réalisée devrait être reversée aux collectivités locales pour relancer l'investissement public et instaurer les conditions favorables à la croissance économique. Nous avons néanmoins déjà souligné les limites du différentiel de prix comme indicateur de la cherté de la vie, quand l'objectif poursuivi est la compensation du coût plus élevé de la vie dans les DOM.

# Partie 2

Analyse synthétique de l'impact des 40 % sur le développement



Au niveau local, certaines propositions de réformes s'apparentent à celles développées plus haut. C'est ainsi que le Maire de Sainte-Marie, M. Guy LORDINOT suggère la suppression de la prime pour ceux qui intégreraient à l'avenir la collectivité territoriale afin de faciliter leur embauche. Le taux de chômage élevé, en particulier des jeunes, et l'anémie financière des collectivités plaident en faveur d'une telle proposition. Dans un souci d'équité, la prime de vie chère serait en revanche versée aux contractuels en place depuis plusieurs années. Il propose aussi d'appliquer le coefficient correcteur aux pensions de retraite de ceux qui en bénéficiaient. Ce dernier volet de sa proposition est original et se justifie par la forte baisse de revenus des retraités de la fonction publique.

En définitive, il se dégage actuellement deux voies de réformes, tout au moins officiellement. La première, portée au niveau parlementaire, privilégie le redéploiement des ressources vers l'investissement public. La figure suivante donne une illustration des effets attendus de ce type de réforme sur le taux de croissance du PIB.

À court terme, la réduction de la prime de vie chère au différentiel de prix aura probablement un effet récessif important. La baisse des revenus entraînera une baisse de la consommation, puis de la production et donc de l'emploi. Par conséquent, entre la mise en place de la réforme en  $t_R$  et  $t_g > 0$ , le taux de croissance du PIB,  $g$ , diminue. Cet effet récessif pourra être compensé par l'investissement public qui stimulera l'activité à moyen terme. À moyen-long terme, les équipements structurants contribueront à la création d'un environnement favorable à la croissance, d'où une relance de l'activité illustrée par une variation positive du taux de croissance ( $\Delta g > 0$ ).

Ce scénario appelle deux remarques. Premièrement, pour qu'il aboutisse, le redéploiement des ressources doit être effectif dans le temps, ce qui nécessite un engagement qui impliquerait plusieurs gouvernements successifs. Il n'est pas sûr que la crédibilité des gouvernements aux yeux des élus locaux et des acteurs socio-économiques soit ainsi acquise.

Deuxièmement, rien ne permet d'affirmer que les ressources seront consacrées effectivement et efficacement à l'investissement public et non au fonctionnement des collectivités à des fins clientélistes.

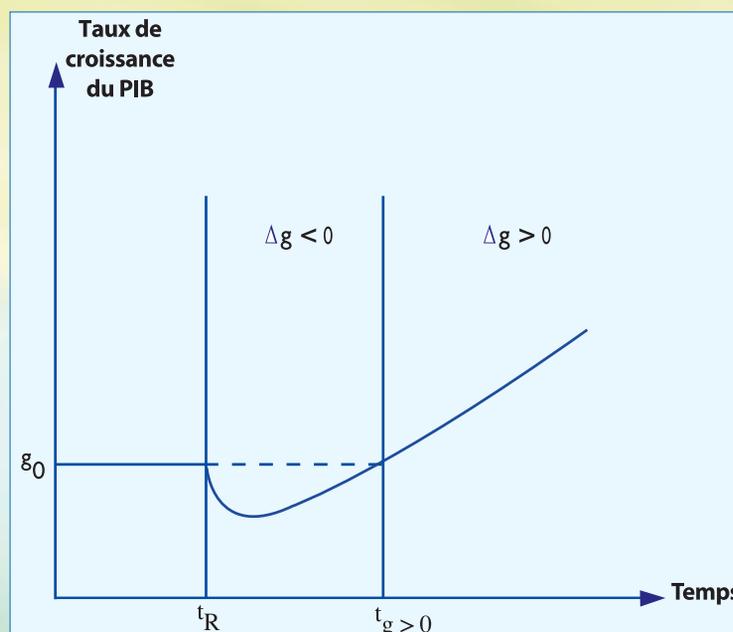


Figure 1 : Les effets à court et à long terme de la suppression des 40 % en faveur de l'investissement public

La seconde voie de réforme met en avant la capacité d'embauche plus forte des collectivités et voit donc en l'abolition de la prime de vie chère un moyen opportun de lutter contre le chômage. Mais l'emploi public peut-il être un remède au chômage?

La création d'emploi public est d'abord susceptible d'augmenter la pression fiscale, même si cette dernière est en partie compensée par le redéploiement des ressources. En fournissant des biens et services substituables à ceux du secteur privé, en accentuant la hausse des salaires, l'emploi public évince l'emploi privé. Ces effets pervers de l'emploi public sont d'autant plus importants que le degré de substituabilité de biens et services fournis et les rentes qu'offre le secteur public sont importants. Une augmentation de l'emploi public n'implique alors pas forcément une baisse du chômage car elle peut être à l'origine d'une hausse des salaires, d'une dégradation de la rentabilité du secteur marchand<sup>(12)</sup>, et donc de l'emploi.

## Remarques finales

Cette synthèse a tenté de reprendre de manière transversale les principales analyses et réflexions apportées lors du colloque organisé par la Ville de Sainte-Marie et l'AMCAT sur les enjeux et les perspectives de la prime de vie chère. Malgré la qualité des intervenants, la diversité et la pertinence des analyses recensées, ce colloque a surtout mis en exergue une connaissance intuitive de l'impact des 40 % sur la société et l'économie martiniquaise.

Source d'une profonde inégalité, la prime de vie chère constitue néanmoins une part non négligeable du revenu global qui, dans le circuit économique, stimule l'activité. Cet apparent conflit entre justice sociale et efficacité économique ne peut être nié dans la recherche et la mise en œuvre d'une véritable stratégie de développement. Il est pour l'instant impossible de caractériser et quantifier de manière scientifique l'impact diffus de la prime de vie chère dans les territoires et départements d'Outre-mer. Cette insuffisance devrait s'imposer comme une priorité politique dans l'espoir, au moins, de désacraliser un sujet jusque-là jugé tabou.



## Partie 2

Analyse synthétique de l'impact des 40 % sur le développement

**(12)** Pour plus de détails, voir par exemple Y. ALGAN, P. CAHUC et A. ZYLBERBERO (2004), « L'emploi public, un remède au chômage? », Revue Economique, Mai 2002.



## Quelques dates

**1950**

Loi du 3 avril pour les DOM instituant une majoration de 25 %.

**1950**

Loi du 30 juin pour les TOM sur la majoration de la rémunération.

**1953**

Décret du 22 décembre instituant un complément de majoration de 5 % (30 % au total).

**1957**

Décret du 28 janvier instituant un complément de majoration de 15 % (40 % au total).

**1971**

Décret du 22 juin instituant un indice de correction à la Réunion aujourd'hui de 1,138 (53 % au total).

**1990**

Rapport de Jean-Pierre RIPERT sur l'égalité sociale et le développement économique dans les DOM.

**1996**

Rapport de Bernard PÊCHEUR «Observatoire des prix et des revenus à la Réunion».

**1999**

Rapport d'Eliane MOSSE «Quel développement économique pour les départements d'Outre-mer?» (février).

**1999**

Rapport de Bertrand FRAGONARD «Les départements d'Outre-mer : un pacte pour l'emploi» (mai).

**2000**

Étude de la DIAL (Développement Institutions et Analyses de Long terme) «Effets des sur-rémunérations des agents des administrations sur l'économie de la Réunion».

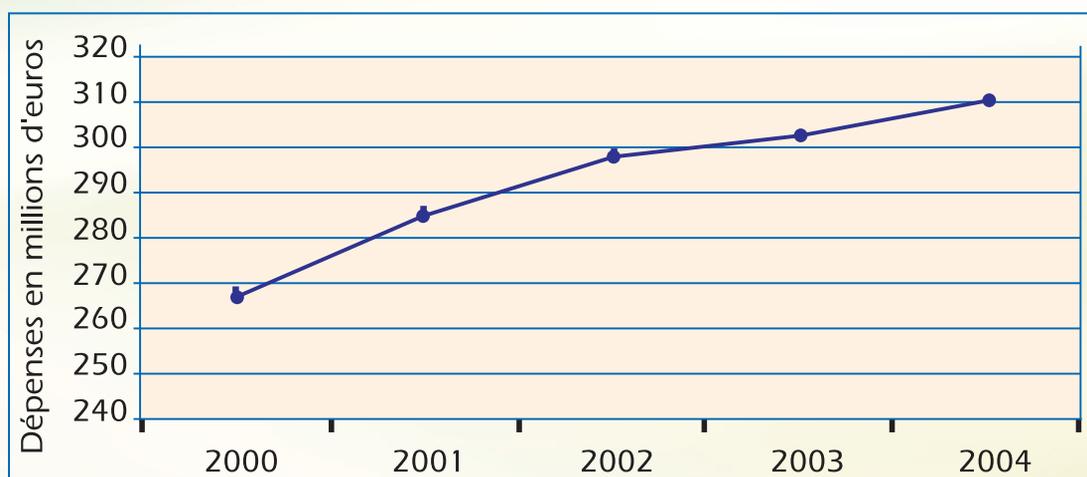
**2000**

LOOM du 13 décembre, réforme partielle de la prime d'éloignement.

**2003**

Rapport d'information de Marc LAFFINEUR sur la fonction publique d'état et la fonction publique locale Outre-mer (septembre).

## Evolution des dépenses de personnels établissements publics de santé en Martinique



Source : Direction de la Santé et du Développement Social

## La prime de vie chère

	Coefficients
Guadeloupe	1,4
Martinique	1,4
Guyane	1,4
La Réunion	1,53
Polynésie Française	de 1,84 à 2,08
Nouvelle-Calédonie	de 1,73 à 2,08
Wallis et Futuna	2,05
Saint-Pierre et Miquelon	1,4
Mayotte	(néant)

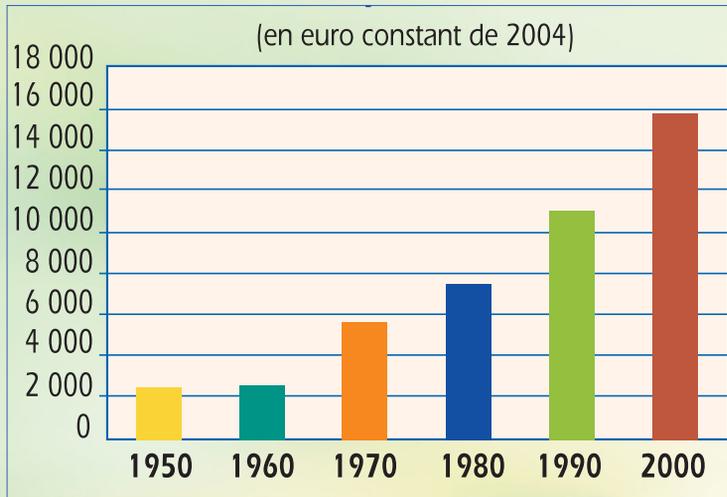
## Différentiel de prix DOM-France

	Martinique	Guadeloupe	Guyane	France
Indicateur 2002	117,6	110,1	110,3	100

Source : INSEE, Rapport Laffineur (2003)

annexes

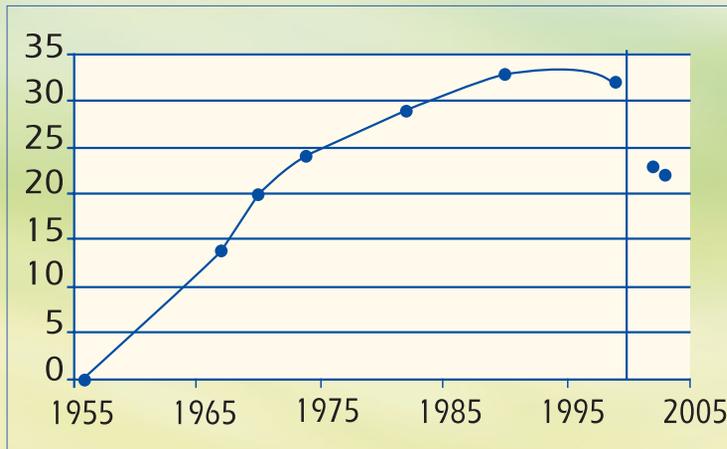
## PIB par habitant (en euro constant de 2004)



Source : CCIM, Rapport de synthèse DME

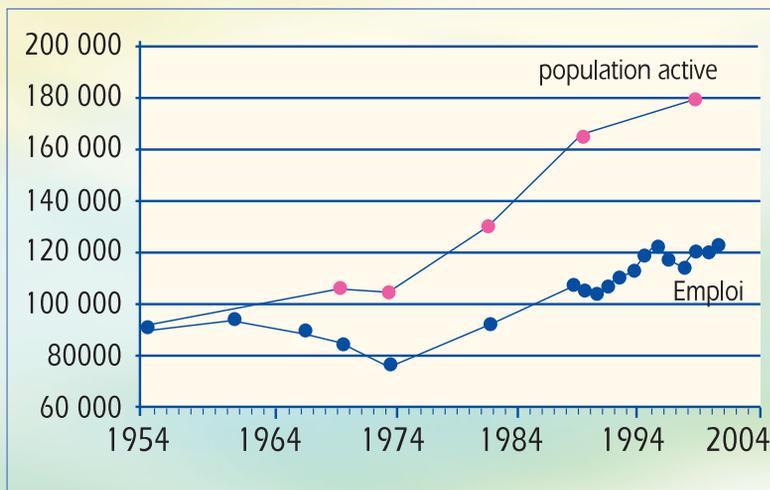
Population (RP 1999) : 381 427  
 Population active (2002) : 160 400  
 Taux de chômage : 24%  
 Fonction publique (2003) : 35% des emplois  
 PIB régional (2001) : 5 911 Milliards d'euros  
 PIB/Hab (2000) : 14 283 euros  
 Inflation (avril 2004-2005)  
 +2,6% Taux de couverture (2003) : 18,1%  
 Secteur tertiaire (2000) :  
 82% de la valeur ajoutée brute totale

## Taux de chômage (en % de la population active)



Consommation finale :  
 5,7 milliards d'euros  
 Taux de croissance de la  
 consommation en 2001 : 6,3 %  
 Taux d'épargne : 9,2 % : en 2002

## Population active et emploi



Source : CCIM, Rapport de synthèse DME

## Coût de la prime versée aux DOM-TOM en 2002

(en millions d'euros)

	Coût en millions €	%
Fonction Publique d'Etat	839,4	61%
Fonction Publique territoriale	359,7	26%
Fonction Publique hospitalière	168,8	12%
<b>Total Fonction publique</b>	<b>1 367,9</b>	<b>100%</b>

Source : Rapport LAFFINEUR (2003)

## Coût de la prime versée en Martinique en 2002

(en millions d'euros)

	Coût en millions €
Fonction Publique d'Etat	151,6
Fonction Publique territoriale	66,5*
Fonction Publique hospitalière	31,1*
<b>Total Fonction publique</b>	<b>249,2*</b>

\* Estimation de Teddy JEAN-BAPTISTE ET Gilles JOSEPH

## Importance de la fonction publique en 2002

	Martinique	Guadeloupe	Guyane	France
Fonction Publique/ population active	37 %	40 %	26,7 %	26,3 %

Source : Rapport LAFFINEUR (2003)

annexes



## Salaire moyen Public/Privé (en francs)

	Martinique	Guadeloupe	Guyane	France
Salaire annuel moyen dans le public (1) (A)	30 319	30 223	30 932	27 744 (2)
Salaire annuel moyen dans le privé (2) (B)	17 562	17 086	19 545	25 680
Ratio A/B	1,73	1,77	1,58	1,08

Source : Rapport LAFFINEUR (2003), (1) en 1999 et (2) en 2000

## Taux d'agents contractuels dans la fonction publique

Les DOM en 2002

	Martinique	Guadeloupe	Guyane	Réunion
% agents non titulaires	60,8	44,2	52	71,2
% agents communaux non titulaires	52	16	24,8	79,89

% des agents non titulaires en France : 23,9%

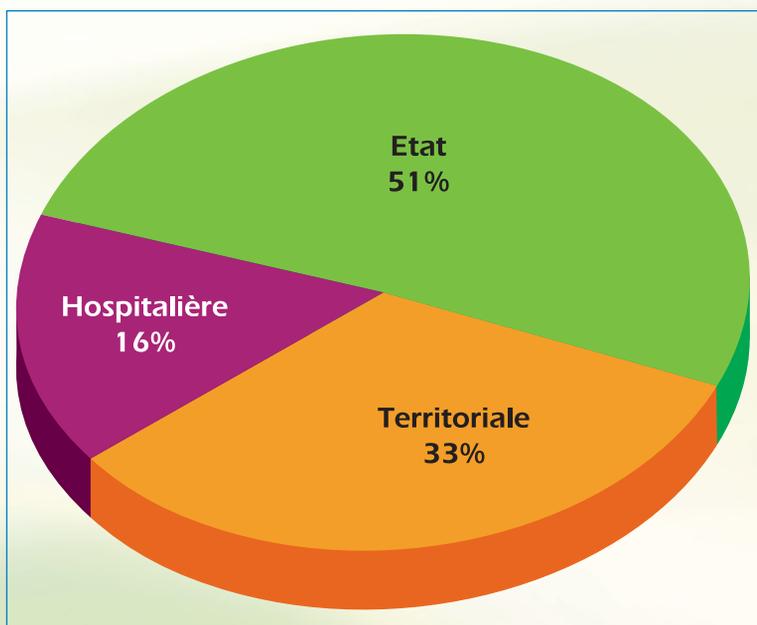
Source : Ministère de l'Outre-Mer

## Effectifs de la fonction publique en 2002

	Martinique	Guadeloupe	Guyane
FP d'Etat	18 602	51,3 %	55,2 %
FP Territoriale	11 923	32,9 %	32,0 %
FP Hospitalière	5 707	15,8 %	12,8 %

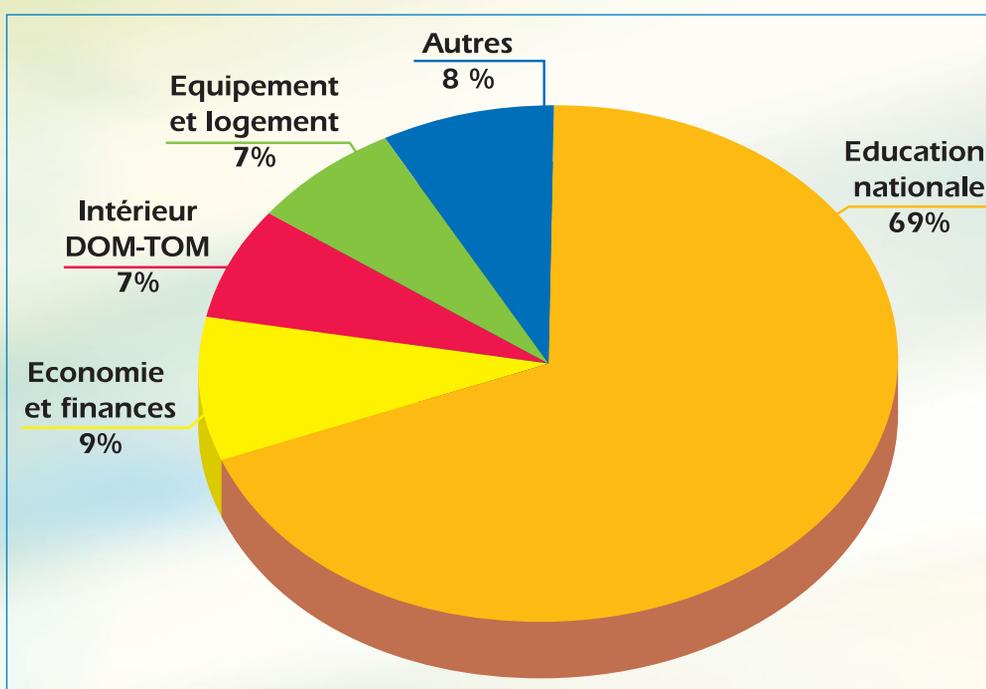
Source : INSEE, Tableau Economiques Régionaux, en 2003

## La fonction publique en Martinique en 2002



Source : INSEE, Tableau Economiques Régionaux, en 2003

## La fonction publique d'État en Martinique en 2002 (par catégorie)

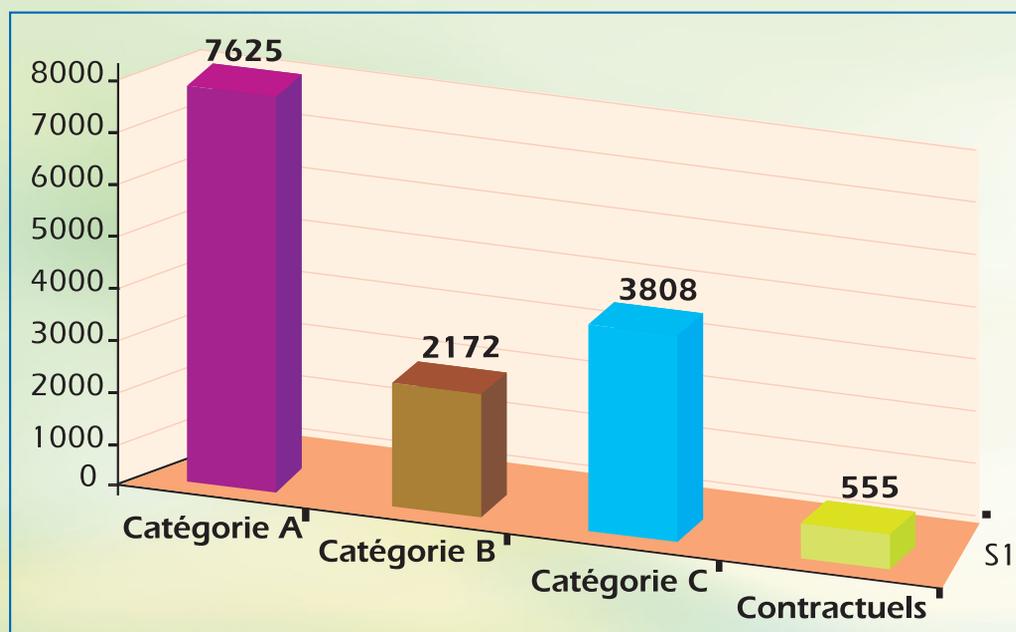


Source : INSEE, Tableau Economiques Régionaux, en 2003

annexes

## Les agents d'État en Martinique en 2002

(par catégorie)



Source : Rapport d'activité des services de l'État année 2003, préfecture de la Région Martinique

## Dépenses de personnel des établissements de santé de 2000 à 2004 en Martinique

(millions d'euros)

	2000	2002	2004
Ensemble	266,866	297,97	310,165
dont			
CHU Fort de France	127,113	140,582	147,524
CH Lamentin	38,652	42,673	46,049
CHS Colson	33,927	39,151	42,057
CH Trinité	27,548	31,458	34,885

Source : Direction de la Santé et du Développement Social

## Répartition des effectifs par type de collectivités par statut et par catégorie hiérarchique (en %)

	Titulaire			Non titulaires			Ensemble					
	Effectifs	A	B	C	Effectifs	A	B	C	Effectifs	A	B	C
Conseil régional	266	13,9	19,5	66,5	43	57,9	7,9	34,2	309	19,4	18,1	62,5
Conseil général	1 242	12,8	31,7	55,5	827	11,2	12,4	76,4	1 682	12,2	24,0	63,8
Communes de moins de 3 500 hab.	43	4,9	3,5	91,6	300	1,7	1,7	96,7	443	2,7	2,3	95,0
Communes de 3 500 à 9 999 hab.	551	2,7	5,4	91,8	743	2,2	2,2	95,7	1 294	2,4	3,6	94,0
Communes de 9 999 à 19 999 hab.	530	4,2	7,4	88,5	837	0,8	0,4	98,8	1 367	2,1	3,1	94,8
Communes de 20 000 à 39 999 hab.	1 039	3,9	7,3	88,8	832	2,3	1,8	95,9	1 871	3,2	4,9	91,9
Communes de Fort de France	1 950	4,0	6,6	89,5	315	5,5	4,5	90,0	2 265	4,1	6,4	89,5
Ensemble des communes	4 213	3,8	6,6	89,6	3 027	2,0	1,7	96,3	7 240	3,1	4,6	92,3
Caisse des écoles	446	-	1,3	98,7	1 310	-	0,8	99,2	1 756	0,0	0,9	99,1
CCAS	107	5,6	15,9	78,5	80	2,5	1,3	96,3	187	4,3	9,6	86,1
SDIS	225	5,8	6,7	87,6	-	-	-	-	225	5,8	6,7	87,6
Com. d'agglomération/Com. de Communes	156	10,9	6,4	82,7	92	14,1	6,5	79,3	248	12,1	6,5	81,5
Syndicats intercommunaux	77	14,3	9,1	76,6	18	27,8	5,6	66,7	95	16,8	8,4	74,7
Centre de gestion	19	15,8	26,3	57,9	7	57,1	-	42,9	26	26,9	19,2	53,8
Ensemble des collectivités	6 751	6,0	11,6	82,4	5 404	3,7	3,3	93,0	11 768	5,0	7,9	87,0

## Session I

### **La prime de vie chère : fondements et enjeux**

**L**es lois du **3 avril** et du **30 juin 1950** instituent dans les DOM et TOM des compléments de rémunération pour tenir compte de la différence de conditions de vie entre la France et ces régions outre-mer et surtout de la cherté de la vie dans ces territoires. A l'origine, destinés aux seuls fonctionnaires expatriés, ces compléments sont étendus aux fonctionnaires autochtones.

Dans cette session, seront mis en lumière les fondements de l'un de ces compléments, la prime de vie chère ou encore les 40% en Martinique. Les principaux impacts de la sur-rémunération seront alors analysés sur les plans économique, social et culturel.

## Session II

### **Comportements de consommation, détermination des prix et sur-rémunération**

**D**ès son instauration, la prime de vie chère a modifié, de manière évidente, le comportement économique des consommateurs, pour lesquels le supplément de rémunération a pu se traduire mécaniquement par une amélioration de leurs conditions matérielles.

Mais la prime de vie chère a eu aussi des effets induits sur la formation des prix.

En modifiant les revenus des fonctionnaires, et donc la demande potentielle des consommateurs, elle influence en effet le mode de détermination des prix dans un environnement caractérisé par une structure de marché oligopolistique. Aussi, cette session permettra-t-elle de mieux appréhender les interactions entre la prime de vie chère et les prix, mais aussi l'évolution du comportement de consommation au regard de celles des prix. Elle devrait notamment apporter quelques éléments d'explication sur l'importance du différentiel d'inflation entre la France et la Martinique.

## Session III

### **Vers une réforme des 40 %**

**R**apport **RIPERT** en 1990, Rapport **RFRAGONARD** et Rapport **MOSSÉ** en 1999, Rapport **LAFFINEUR** en 2003... Depuis la fin des années 90, des rapports, sous notamment l'impulsion de la commission des finances de l'Assemblée Nationale, remettent en cause les compléments de rémunération dans les DOM-TOM et proposent plusieurs réformes.

D'autres propositions de réformes moins médiatisées existent, à l'instar de celle de Guy **LORDINOT**, *Maire de la Ville de Sainte-Marie*.

Cette session est l'occasion de rappeler les différentes positions réformatrices et d'en discuter autour d'une table ronde.

# PROGRAMME

☞ 08 H 30 Accueil

☞ 08 H 35 Ouverture du Colloque

## Session I

### **La prime de vie chère : fondements et enjeux**

☞ 09 H 00 Introduction

Gilles JOSEPH et Teddy JEAN-BAPTISTE

☞ 09 H 10

Serge MENIL

*Ancien Secrétaire général du Cartel des travailleurs  
de la Fonction Publique de la Martinique,  
Ancien Secrétaire général du Syndicat des Enseignants*  
Repères et exigences d'un syndicaliste

☞ 09 H 25

Magali ETIENNE

*Directrice déléguée adjointe de l'ANPS Martinique*  
Impact des 40% sur la gestion  
des ressources humaines dans  
les collectivités territoriales

☞ 09 H 40

Justin DANIEL

*Politologue, Directeur du CRPAC*

La question des 40% : contraintes  
socio-économiques et enjeux politiques

☞ 09 H 55 Débat

☞ 10 H 40 Pause café

## Session II

### **Comportements de consommation, détermination des prix et sur-rémunération**

☞ 11 H 00 Introduction

Gilles JOSEPH et Teddy JEAN-BAPTISTE

☞ 11 H 10

Gilles JOSEPH et Teddy JEAN-BAPTISTE

*Docteur en Sciences Economiques*

Prime de vie chère et développement  
économique

☞ 11 H 20

Éric AVRIL

*Inspecteur Principal de la Direction Régionale  
de la Concurrence, de la Consommation  
et de la Répression des Fraudes*

Formation des prix dans les DOM  
et spécificités

☞ 11 H 25

Christian LOUIS-JOSEPH

*Secrétaire général du Syndicat STP*

Dynamique des salaires  
et emploi à la Martinique

☞ 11 H 40

Marcel DONGAR

*Président de la Fédération Régionale  
des Associations de consommateurs*

Le comportement du consommateur

☞ 11 H 50 Débat

☞ 13 H 00 Pause déjeuner

☞ 14 H 30 Reprise des travaux

## Session III

### **Vers une réforme des 40 %**

☞ 14 H 30 Introduction

Gilles JOSEPH et Teddy JEAN-BAPTISTE

☞ 14 H 40

Guy LORDINOT

*Maire de Sainte-Marie*

Prime de vie chère, prix  
et titularisation dans les collectivités

☞ 14 H 50 **Table Ronde**

Jean-Marc AMPIGNY

*Chef d'entreprise*

Félix CATHERINE

*Syndicaliste*

Justin DANIEL

*Politologue*

Danielle DEFORT

*Fonctionnaire Territoriale,  
Directrice d'un service de développement*

Guy LORDINOT

*Maire de la Ville de Sainte-Marie*

Michel LOUIS

*Maître de conférences à l'Université des Antilles  
et de la Guyane*

André LUCRECE

*Sociologue*

☞ 16 H 40 Synthèse des travaux

☞ 17 H 00 Clôture du Colloque

# Participants-intervenants

AMPIGNY Jean-Marc  
pages 62, 75, 79, 83

AVRIL Éric  
pages 39, 51, 52, 55, 56

BAZAS Marie-Alice  
page 81

BOURGEOIS Elie  
page 54

BOURGET Frédéric  
page 76

CADET-MARTHE Edmond  
page 75

CATHERINE Félix  
pages 32, 67, 82

DANIEL Justin  
pages 20, 27, 28, 30, 31

DEFORT Danielle  
page 63

DONGAR Marcel  
pages 48

DONGAR Roger  
page 31

DOENS Alex  
page 79

DRELA Pierre  
page 32

ESPARTERO Eliane  
page 81

ETIENNE Magali  
pages 15, 27, 55

GERCE Jeanne-Marie  
pages 30, 83

JEAN-BAPTISTE Teddy  
pages 26, 34, 36, 56, 86, 93

JOSEPH Gilles  
pages 7, 26, 36, 51, 53, 58, 73, 78, 93

JOSEPH Roger  
page 51

JOSEPH-CADROT Mylène  
page 55

KICHENAMA Evelyne  
page 72

LEJUSTE Valérie  
page 78

LORDINOT Guy  
pages 6, 28, 52, 58, 76, 79, 80, 89

LOUIS Michel  
pages 65, 73, 74, 80, 83

LOUIS-JOSEPH Christian  
pages 45, 51, 55

LUCRECE André  
pages 70, 73, 81

MARAJO Eddie  
pages 27, 32, 53, 54, 73

MENIL Serge  
pages 8, 30, 76

OVARBURY Jean  
page 31

PERRONNETTE Christiane  
pages 28, 54

SEMINOR Raphaël  
page 88

SUIVANT Michel  
page 80

TOUSSAINT Karl  
page 26

TURINAY Maguy  
pages 53, 54

VARLIN François  
pages 27, 28

VESTRIS Philippe  
page 75