

LES SALAIRES du secteur public en 2019



En 2019, dans le secteur public de Nouvelle-Calédonie, l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes est davantage marquée chez les contractuels que chez les fonctionnaires

N. Collet, Isee

Dans les entreprises du secteur public de Nouvelle-Calédonie, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein (EQTP), s'élève à 429 000 F.CFP en 2019, pour un salaire médian de 345 000 F.CFP. Une femme gagne en moyenne 17 % de moins qu'un homme. Cet écart atteint -18 % pour les contractuels alors qu'il ne dépasse pas -10 % chez les fonctionnaires (fonctionnaires État : -7 % ; fonctionnaires NC : -9 %). Sur la période 2013 à 2019, l'écart s'est creusé de 1,7 point pour les contractuels, tandis qu'il s'est réduit de respectivement 5,6 et 2,1 points, pour les fonctionnaires État et territoriaux.

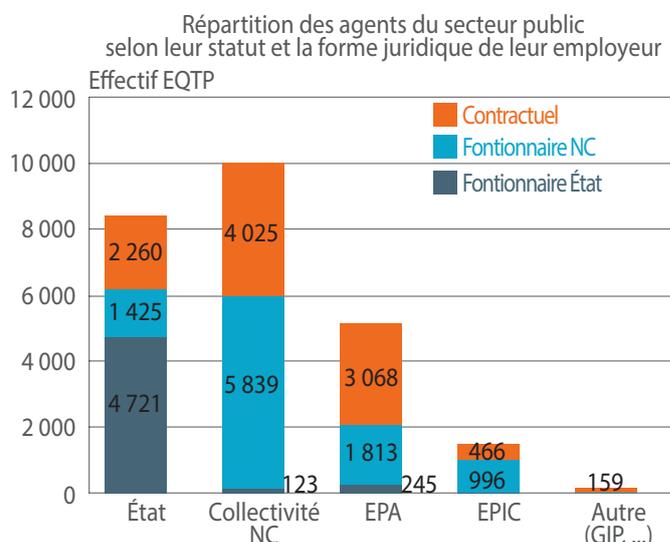
La nature des emplois occupés explique en partie l'inégalité salariale femme/homme, puisqu'à catégorie socioprofessionnelle égale, les écarts de salaire diminuent sensiblement : ils restent toutefois encore fortement marqués pour les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie et notamment leurs contractuels. L'âge, et son incidence en termes d'expérience dans une carrière ou d'ancienneté sur un poste, accentue également les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, quelle que soit la catégorie d'emploi. Dans la fonction publique de Nouvelle-Calédonie, les collectivités présentent des écarts de rémunération selon le genre plus importants que les établissements publics administratifs, industriels ou commerciaux de Nouvelle-Calédonie ou les services de l'État. La disparité salariale entre homme et femme est moindre dans les secteurs de l'enseignement et de la santé, avec des écarts contenus entre -1 % et -6 %.

Un salaire EQTP net moyen de 429 000 F.CFP et médian de 345 000 F.CFP par mois

En 2019, dans le secteur public de Nouvelle-Calédonie (voir encadré 1), tous statuts confondus, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) s'élève à 429 000 F.CFP par mois dans le secteur public. La médiane des salaires se situe à 345 000 F.CFP (voir encadré 2).

En moyenne, les femmes gagnent moins que les hommes. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est de -17,0 % dans le secteur public en 2019, contre -14,4 % dans le secteur privé calédonien, et -12,4 % en métropole dans la fonction publique en 2017. Une ventilation par statut des agents (cf. tableau 1), montre un pic des inégalités salariales chez les contractuels (-18,3 %). L'écart est réduit à -9,1 % dans la fonction publique territoriale, et plus encore, à -6,8 % dans la fonction publique d'État.

La fonction publique de Nouvelle-Calédonie représente 40 % des effectifs du secteur public en 2019



Source : Isee

Tableau 1. Une femme gagne en moyenne 17 % de moins qu'un homme dans le public

Statut	Salaire		Salaire moyen		Part des femmes	Écart F/H
	médiane	moyenne	Homme	Femme		
Fonctionnaire État	502 000	589 000	605 000	564 000	39,1	-6,8
Fonctionnaire NC	390 000	429 000	455 000	414 000	62,0	-9,1
Contractuel	260 000	347 000	390 000	319 000	61,0	-18,3
Ensemble	345 000	429 000	475 000	394 000	57,0	-17,0

Source : Isee

Unités : F.CFP, %

Encadré 1 : En Nouvelle-Calédonie, le **secteur public** se caractérise par trois types de statuts : la fonction publique d'État, la fonction publique de Nouvelle-Calédonie et les emplois contractuels ; et cinq types d'employeurs : l'État, les collectivités de Nouvelle-Calédonie (Nouvelle-Calédonie, provinces et communes), les établissements publics administratifs (EPA) ; les établissements publics industriels et commerciaux (Epic) ; et d'autres structures comme les groupements d'intérêt public (GIP). 93 % des fonctionnaires d'État dépendent d'une structure État (cf. tableau 2). 86 % des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie sont en poste dans une collectivité ou un établissement de la Nouvelle-Calédonie. Les agents contractuels sont employés par les différents types d'employeurs. 23 % dépendent d'un employeur État.

Entre 2013 et 2019, l'écart de salaire selon le genre dans le secteur public diminue de 1,2 point (passant de -18,2 % à -17,0 %). Cependant, cette évolution diffère à nouveau en fonction du statut des agents : la différence de salaire F/H baisse fortement chez les fonctionnaires d'État, passant de -12,4 % en 2013 à -6,8 % en 2019 ; de façon plus modérée dans la fonction publique de Nouvelle-Calédonie (de -11,6 % à -9,1 %) ; alors qu'elle augmente chez les contractuels, passant de -16,6 % en 2013 à -18,3 % en 2019.

Tableau 2. Un tiers des effectifs du secteur public travaille pour un employeur État

	État	Collectivité NC	EPA	Epic	Autre (GIP,...)	Ensemble
Fonctionnaire État	92,6	2,4	4,8	0,1	0,0	100
Fonctionnaire NC	14,1	58,0	18,0	9,9	0,0	100
Contractuel	22,6	40,3	30,7	4,7	1,6	100
Ensemble	33,4	39,7	20,4	5,8	0,6	100

Source : Isee

Unité : %

Encadré 2 : Deux facteurs influent sur la différence des valeurs moyennes et médianes des salaires :

- Les salaires très élevés tirent les salaires moyens vers le haut (cf. tableau 1, exemple des fonctionnaires État). En effet, les valeurs entrent totalement en jeu dans le calcul d'une moyenne, alors que la médiane n'est déterminée qu'à partir des valeurs centrales de l'ensemble des salaires ordonnés ;

- Les emplois précaires (salaires bas associés à des durées d'emploi relativement courtes) influent davantage sur la médiane que sur la moyenne, car la médiane accorde autant d'importance aux emplois précaires qu'à tout autre emploi, à la différence du salaire moyen qui pondère les emplois par leur durée. Ainsi, chez les contractuels où la durée moyenne des emplois EQTP sur l'année est de 7,4 mois (contre respectivement 10,2 et 10,5 dans les fonctions publiques État et NC), l'écart entre salaires médian et moyen est important (cf. tableau 1).

Au-delà du statut, la catégorie d'emploi et l'âge sont les principaux déterminants du salaire dans le secteur public

Compte tenu des variables disponibles dans le cadre de cette étude, le niveau d'un salaire dans le secteur public en 2019, tous statuts confondus, dépend avant tout de la catégorie d'emploi, de l'âge et du statut de l'agent. L'évaluation de l'impact de ces facteurs relativement aux autres (cf. tableau 3), conforte l'idée que la catégorie socioprofessionnelle (CSP), elle-même liée à la qualification professionnelle, est le premier facteur qui influence le niveau de salaire. Arrivent ensuite l'âge, lui-même en rapport à l'expérience du salarié et souvent à l'ancienneté dans l'emploi, et le statut du salarié. Ces trois facteurs expliquent 86 % de la variabilité des salaires dans le public en 2019. Le type de l'employeur et le genre influent dans une moindre mesure.

Tableau 3. La CSP, l'expérience et le statut, sont les facteurs explicatifs principaux des écarts de salaire dans le public

Déterminants du salaire dans le secteur public	
CSP	49,0
Âge	21,3
Statut	15,9
Type employeur	8,8
Genre	5,0
Total	100,0

Source : Isee

Unité : %

Variables explicatives	
CSP	Cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers
Âge	Moins de 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans, 50 ans et plus
Statut	Fonctionnaire État, fonctionnaire NC, contractuel
Type employeur	État - Enseignement, État - Autre, Coll. NC - Commune, Coll. NC - Province, Coll. NC - Autre, EPA - Enseignement, EPA - Santé, EPA - Autre, EPIC, Autre (GIP, etc.)
Genre	Femme, Homme

Les femmes cadres ou de professions intellectuelles supérieures davantage pénalisées

Au regard de la catégorie d'emploi, les femmes cadres ou de professions intellectuelles supérieures sont plus touchées par l'inégalité salariale que celles des autres CSP : leur rémunération est inférieure de 14,2 % à celle des hommes, contre respectivement -5,5 % et -9,0 % dans les professions intermédiaires et chez les employés – ouvriers (cf. tableau 4).

Dans cette catégorie d'emploi, la disparité salariale est particulièrement prononcée parmi les contractuels : -17,6 %. Elle est ramenée à -10,1 % dans la fonction publique de Nouvelle-Calédonie et contenue à -4,3 % dans la fonction publique d'État.

Quel que soit le statut, l'écart de salaire entre hommes et femmes cadres ou de professions intellectuelles supérieures se creuse avec l'âge : il passe de -6,5 % pour les moins de 30 ans à -12,8 % en fin de carrière (cf. tableau 5). L'écart se creuse plus nettement encore pour les contractuels : particulièrement faible pour les moins de 30 ans (-1,3 %), il est extrêmement marqué pour les cadres de 50 ans et plus (-17,2 %).

Parmi les professions intermédiaires, les disparités salariales sont globalement contenues, grâce à un niveau de salaire moyen équivalent entre hommes et femmes quand ils sont contractuels, voire légèrement favorable aux femmes dans la fonction publique d'État (+0,9 %). Un écart de -2,2 % subsiste au détriment des femmes dans la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.

À l'inverse, parmi les employés et ouvriers, c'est dans la fonction publique de Nouvelle-Calédonie que les disparités salariales entre femmes et hommes sont les moins prononcées (-3,9 %). Elles sont plus accentuées pour les contractuels (-8,5 %).

Tableau 4. Les femmes cadres plus pénalisées que dans les autres CSP

Statut	Salaire		Salaire moyen		Part des femmes	Écart F/H
	médiane	moyenne	Homme	Femme		
Cadres et professions intellectuelles supérieures						
Fonctionnaire État	662 000	742 000	754 000	721 000	37,4	-4,3
Fonctionnaire NC	511 000	537 000	571 000	513 000	57,7	-10,1
Contractuel	458 000	578 000	633 000	522 000	49,8	-17,6
Ensemble	530 000	612 000	658 000	565 000	49,2	-14,2
Professions intermédiaires						
Fonctionnaire État	488 000	504 000	502 000	507 000	30,0	0,9
Fonctionnaire NC	394 000	410 000	415 000	406 000	57,9	-2,2
Contractuel	319 000	362 000	362 000	362 000	62,0	0,1
Ensemble	375 000	408 000	421 000	397 000	55,0	-5,5
Employés et ouvriers						
Fonctionnaire État	403 000	411 000	423 000	398 000	46,3	-5,7
Fonctionnaire NC	328 000	351 000	361 000	347 000	68,6	-3,9
Contractuel	212 000	253 000	268 000	245 000	65,0	-8,5
Ensemble	265 000	311 000	329 000	300 000	63,4	-9,0

Source : Isee

Unités : F.CFP, %

NB : Les chiffres grisés diffèrent légèrement de ceux mentionnés dans la publication salaires 2013 à 2019, suite à la correction de 300 emplois « infirmiers spécialisés » ou « professeurs des écoles » codés en CSP Cadres dans la synthèse 43, et rectifiés en CSP Professions Intermédiaires dans la présente étude.

Tableau 5. Les inégalités salariales s'accroissent au cours de la carrière des CSP+, particulièrement pour les contractuels

Statut	Salaire		Salaire moyen		Part des femmes	Écart F/H
	médiane	moyenne	Homme	Femme		
Cadres et professions intellectuelles supérieures : Fonctionnaire État						
Moins de 30 ans	451 000	450 000	455 000	443 000	40,2	-2,8
30 à 39 ans	522 000	574 000	567 000	586 000	36,6	3,4
40 à 49 ans	638 000	705 000	715 000	686 000	36,0	-4,0
50 ans et plus	803 000	900 000	928 000	854 000	38,5	-8,0
Ensemble	662 000	742 000	754 000	721 000	37,4	-4,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures : Fonctionnaire NC						
Moins de 30 ans	355 000	395 000	407 000	388 000	64,9	-4,8
30 à 39 ans	460 000	466 000	481 000	458 000	64,4	-4,8
40 à 49 ans	523 000	540 000	570 000	519 000	58,7	-8,8
50 ans et plus	601 000	618 000	645 000	591 000	49,7	-8,3
Ensemble	511 000	537 000	571 000	513 000	57,7	-10,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures : Contractuel						
Moins de 30 ans	324 000	331 000	334 000	329 000	62,4	-1,3
30 à 39 ans	395 000	475 000	493 000	464 000	61,3	-5,9
40 à 49 ans	485 000	571 000	593 000	551 000	52,1	-7,0
50 ans et plus	573 000	710 000	758 000	627 000	37,0	-17,2
Ensemble	458 000	578 000	633 000	522 000	49,8	-17,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures : Ensemble						
Moins de 30 ans	344 000	384 000	399 000	373 000	57,7	-6,5
30 à 39 ans	456 000	499 000	518 000	483 000	55,9	-6,7
40 à 49 ans	540 000	598 000	632 000	564 000	50,2	-10,8
50 ans et plus	654 000	744 000	786 000	685 000	42,1	-12,8
Ensemble	530 000	612 000	658 000	565 000	49,2	-14,2

Source : Isee

Unités : F.CFP, %

Focus sur l'inégalité salariale selon le genre dans la fonction publique de Nouvelle-Calédonie

Malgré une gestion des carrières très réglementée, qui ne laisse pas place à des traitements différenciés selon le genre, le salaire moyen des femmes dans la fonction publique de Nouvelle-Calédonie est inférieur à celui des hommes

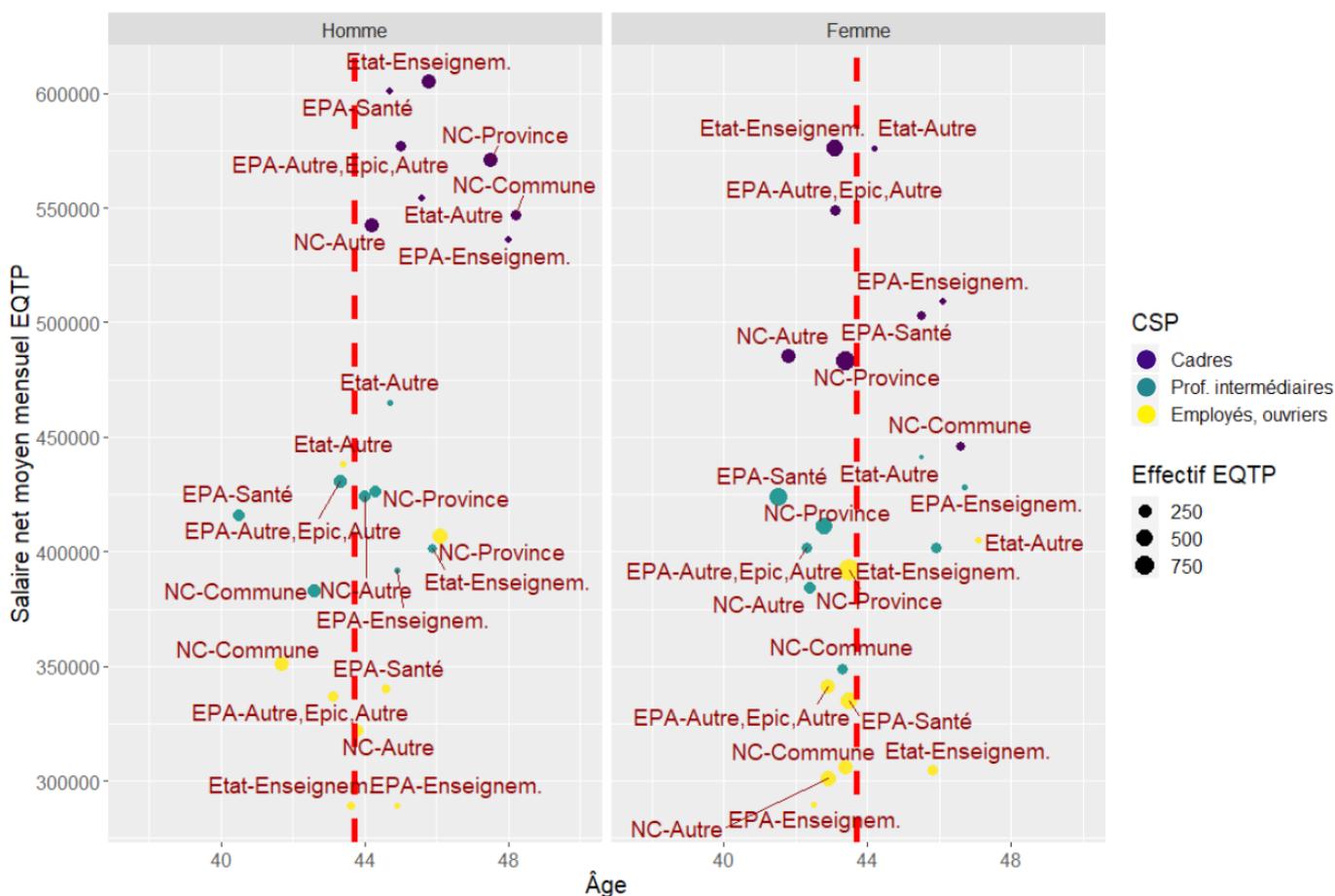
Tant au niveau du recrutement que de sa progression, la carrière d'un agent fonctionnaire de la Nouvelle-Calédonie est encadrée par une réglementation précise, qui détermine

le niveau des traitements et primes selon une grille spécifique à chacun des corps de la fonction publique. De même, l'avancement des fonctionnaires est réglementé et fait l'objet d'un passage devant des commissions ad-hoc. Malgré ces dispositifs, force est de constater que sur les 10 000 emplois EQTP que compte la fonction publique de Nouvelle-Calédonie en 2019, la disparité salariale entre hommes et femmes est bien réelle : le salaire moyen des femmes est inférieur de -9,1 % à celui de leurs homologues masculins.

Les femmes sont surreprésentées dans les catégories d'emplois les moins bien rémunérées.

L'âge moyen des fonctionnaires NC est de 43,7 ans.

Les hommes cadres et des professions intellectuelles supérieures sont plus âgés que leurs homologues femmes.



Source : Isee

Note de lecture :

- La couleur des points indique la CSP et leur taille permet de comparer les effectifs. En ordonnée : le salaire net moyen mensuel EQTP. En abscisse, l'âge moyen.

- Les femmes représentent 70 % des agents fonctionnaires de catégorie Employés – ouvriers, des collectivités provinciales. Pour ces postes, le traitement mensuel moyen EQTP d'une femme est de 392 000 F.CFP contre 407 000 F.CFP (lecture graphique à compléter avec le tableau 7).

- L'âge moyen des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie, de catégorie Cadres et professions intellectuelles supérieures, en poste dans une structure d'enseignement de l'État, est de 43 ans pour les femmes et de 46 ans pour les hommes. Le salaire moyen mensuel de ces agents est de 576 000 F.CFP pour les femmes, contre 605 000 F.CFP pour les hommes (cf. tableau 7).

Les différents niveaux de salaire en fonction de la CSP, de l'âge et du type d'employeur, ainsi que la distribution des emplois selon ces variables et le genre, expliquent 62 % de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes (cf. *Méthodologie statistique M2019/01, le modèle d'Oaxaca-Blinder*). En particulier, la disparité des salaires femme/homme résulte de plusieurs phénomènes qui se conjuguent :

- surreprésentées dans toutes les catégories d'emploi du secteur public, les femmes le sont plus encore dans la catégorie employés – ouvriers (68,6 %), qui rémunère le moins ;
- l'importance des écarts de salaire chez les plus de 50 ans. Les données disponibles ne permettent pas d'éclairer cet état de fait (cf. *sources*) et seules des hypothèses peuvent être émises :
- le reflet d'une inégalité plus forte à l'accès des femmes à des postes de responsabilité ou aux secteurs techniques, mieux rémunérés ;
- les inégalités de salaire suivant le nombre d'enfants à charge lorsque l'on est une femme ;
- l'impact des carrières féminines souvent moins linéaires (temps partiel plus répandu, arrêts pour la maternité) ;
- l'effet plafond de verre : bien que les femmes soient maintenant bien représentées parmi les cadres, elles sont de moins en moins nombreuses au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie et elles demeurent minoritaires dans les postes de décision et de responsabilité de haut niveau ;
- une ambition davantage tournée vers la vie personnelle et familiale que vers la vie professionnelle, par choix personnel ou pour correspondre à une certaine « norme sociale » ;
- etc.

À noter également que chez les cadres, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes dans la plupart des établissements publics, ce qui contribue au fait qu'ils soient mieux rémunérés.

Le type d'employeur et le secteur d'activité influent également sur les écarts de salaires entre hommes et femmes

Les inégalités salariales selon le genre dépassent -14 % dans les communes, la collectivité Nouvelle-Calédonie et ses institutions (cf. *tableau 6*). Ces importantes collectivités concentrent les écarts de salaire femme/homme les plus importants de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.

Les écarts sont moindres dans les établissements publics administratifs (hors secteurs santé et enseignement) et les Epic (-9,9 %) ainsi que dans les provinces (-9,8 %). Toutefois, au niveau des collectivités provinciales, ces inégalités restent fortes dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures (-15,4 %), et sont plus modérées pour les professions intermédiaires ainsi que les employés et ouvriers (respectivement -3,5 % et -3,7 %).

La disparité salariale entre genre est moindre dans les secteurs de l'enseignement et de la santé, avec des écarts qui varient entre -0,7 % dans les établissements publics administratifs d'enseignement supérieur et de formation, et - 6,4 % dans les structures d'état d'enseignement.

Le secteur de l'enseignement et de la formation dénote par ailleurs au niveau des professions intermédiaires et des employés - ouvriers, où les femmes sont en moyenne mieux rémunérées que les hommes (cela va de l'égalité salariale à +9,1 %), que ce soit dans l'enseignement secondaire ou supérieur (cf. *tableau 7*).

Tableau 6. Les disparités salariales sont moindres dans les secteurs de l'enseignement et de la santé

Type d'employeur	Effectif EQTP	Salaire		Salaire moyen		Part des femmes	Écart F/H
		médiane	moyenne	Homme	Femme		
Etat - Enseignement et formation	1 268	507 000	511 000	532 000	498 000	61,4	-6,4
Etat - Autre	156	407 000	484 000	499 000	463 000	42,3	-7,1
Coll. NC - Commune	1 184	337 000	375 000	400 000	343 000	44,9	-14,3
Coll. NC - Province	3 060	417 000	440 000	472 000	426 000	68,9	-9,8
Coll. NC - Autre	1 595	365 000	417 000	455 000	388 000	56,7	-14,9
EPA - Enseignement et formation	139	327 000	425 000	427 000	424 000	56,1	-0,7
EPA - Santé et action sociale	1 468	373 000	395 000	410 000	391 000	78,3	-4,7
EPA - Autre, Epic, Autre (GIP,...)	1 203	372 000	421 000	444 000	400 000	52,1	-9,9
Ensemble	10 074	390 000	429 000	455 000	414 000	62,0	-9,1

Source : Isee

Unités : effectif EQTP arrondi à l'unité, F.CFP, %

Les professions intermédiaires de la santé présentent aussi cette particularité : l'écart de salaire est de 1,8 % en faveur des femmes.

Le niveau salarial des employées et ouvrières des Epic et des EPA (secteurs santé et enseignement mis à part), a

également dépassé celui de leurs homologues hommes de 1,1 %, tout comme les femmes cadres des structures de l'État hors enseignement (+4,0 %).

En dehors de ces groupes particuliers, les écarts de salaires sont toujours défavorables aux femmes.

Tableau 7. Les écarts de salaire entre femmes et hommes selon la CSP et le type d'employeur, dans la fonction publique de Nouvelle-Calédonie en 2019

	Effectif EQTP	Salaire		Salaire moyen		Part des femmes	Écart F/H
		médiane	moyenne	Homme	Femme		
Cadres et professions intellectuelles supérieures							
Etat - Enseignement et formation	846	565 000	588 000	605 000	576 000	59,5	-4,8
Etat - Autre	62	524 000	561 000	554 000	576 000	32,3	4,0
Coll. NC - Commune	227	451 000	502 000	547 000	446 000	44,5	-18,5
Coll. NC - Province	1 038	483 000	513 000	571 000	483 000	66,0	-15,5
Coll. NC - Autre	678	480 000	513 000	542 000	485 000	51,0	-10,4
EPA - Enseignement et formation	62	429 000	521 000	536 000	509 000	56,5	-5,2
EPA - Santé et action sociale	123	470 000	527 000	601 000	503 000	75,6	-16,4
EPA - Autre, Epic, Autre (GIP,...)	289	526 000	564 000	577 000	549 000	46,7	-4,8
Professions intermédiaires							
Etat - Enseignement et formation	235	365 000	402 000	401 000	402 000	60,9	0,2
Etat - Autre	33	394 000	458 000	465 000	441 000	30,3	-5,0
Coll. NC - Commune	362	354 000	371 000	383 000	349 000	35,9	-8,9
Coll. NC - Province	655	399 000	416 000	426 000	411 000	70,7	-3,5
Coll. NC - Autre	360	386 000	405 000	424 000	384 000	48,1	-9,5
EPA - Enseignement et formation	38	374 000	412 000	392 000	428 000	55,3	9,1
EPA - Santé et action sociale	739	409 000	422 000	416 000	424 000	74,4	1,8
EPA - Autre, Epic, Autre (GIP,...)	409	401 000	421 000	431 000	402 000	36,4	-6,9
Employés et ouvriers							
Etat - Enseignement et formation	187	268 000	301 000	289 000	305 000	71,1	5,6
Etat - Autre	61	359 000	419 000	438 000	405 000	57,4	-7,4
Coll. NC - Commune	596	312 000	328 000	351 000	306 000	50,3	-13,1
Coll. NC - Province	1 367	382 000	397 000	407 000	392 000	70,3	-3,7
Coll. NC - Autre	557	287 000	308 000	322 000	301 000	69,1	-6,5
EPA - Enseignement et formation	40	277 000	290 000	289 000	290 000	57,5	0,4
EPA - Santé et action sociale	606	318 000	335 000	340 000	335 000	83,7	-1,6
EPA - Autre, Epic, Autre (GIP,...)	505	321 000	339 000	337 000	341 000	67,9	1,1

Source : Isee

Unités : effectif EQTP arrondi à l'unité, F.CFP, %

Légende : Écart F/H > 0 % « Les femmes gagnent davantage que les hommes »

Écart F/H < 0 % « Les femmes gagnent moins que les hommes »

Écart F/H < -10 % « Les femmes gagnent moins que les hommes et l'écart dépasse 10 % »

Sources

Les résultats présentés et commentés ici sont issus des Déclarations Nominatives de Salaires (DNS) que les entreprises des secteurs privé et public de Nouvelle-Calédonie adressent chaque année à la direction des services fiscaux. L'Insee traite ces données, notamment en complétant les DNS avec des informations de la Cafat, telles que le statut de l'emploi (pour la détection des apprentis et stagiaires ou la distinction entre fonctionnaire et contractuel) et le nombre d'heures travaillées. Le champ des « salaires en entreprise » comprend ainsi l'ensemble des emplois salariés des DNS, hors contrats d'apprentissage ou stages.

Toutefois, des facteurs variés interviennent dans la différence de salaire entre femmes et hommes. Tous ne peuvent pas être pris en compte dans cette étude, faute de données sources : l'ancienneté sur le poste ou dans la fonction publique, le niveau d'étude, le mode d'exercice (temps partiel), le nombre d'enfants, etc.

La catégorie socioprofessionnelle est déduite de la classification d'emploi donnée par les employeurs dans les déclarations annuelles de salaires ; le corps administratif et le statut (A, B ou C) des agents fonctionnaires ne sont pas renseignés.

Définitions

Emploi salarié en entreprise : un emploi salarié annuel correspond à un poste salarié sur l'année, c'est-à-dire à un individu dans une entreprise : un individu occupant un emploi par intermittence dans une même entreprise compte pour un seul emploi, alors que la situation d'un individu présent dans deux entreprises correspond à deux emplois.

Salaire : c'est le salaire annuel déclaré dans les DNS ; il correspond au salaire net (de cotisations sociales) que perçoit effectivement le salarié dans l'année, y compris les avantages et primes.

Salaire mensuel : il s'agit d'un salaire mensuel moyen en équivalent temps plein (EQTP). Au niveau d'un emploi, le salaire mensuel EQTP s'obtient en divisant le salaire net total de l'année par la durée d'emploi en nombre de mois EQTP (1 mois correspondant en général à 169 heures).

Salaire mensuel moyen : le salaire mensuel moyen d'une population considérée se calcule comme la moyenne des salaires mensuels des salariés en question, pondérée par leur durée effective de travail ; autrement dit, c'est la somme des salaires annuels divisée par la somme des durées de travail.

Salaire mensuel médian : la médiane partage un ensemble de valeurs ordonnées en deux parties égales. Ainsi, la moitié des salariés gagnent plus que le salaire médian, l'autre moitié moins. La médiane et les autres déciles (D1=10 %, médiane=D5=50 %, D9=90 %) renseignent sur la dispersion des salaires.

Effectif EQTP : c'est le nombre d'emplois pondérés par leur durée/12, la durée d'emploi correspondant au nombre de mois travaillés dans l'année. Autrement dit, l'effectif EQTP est la somme des durées d'emploi divisée par 12.

Écart de salaire entre femmes et hommes : cet indicateur, présenté du point de vue masculin, est égal à la différence entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes, rapportée au salaire moyen des hommes, (F-H)/H.

Bibliographie

- N. Collet, « Entre 2013 et 2019, les salaires calédoniens ont progressé plus vite que l'inflation », Synthèse N° 43, Insee, août 2020
- S. Georges-Kot, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », Insee Première N° 1803, juin 2020
- B. Boutchenik, É. Coudin, S. Maillard, « Les méthodes de décomposition appliquées à l'analyse des inégalités », Méthodologie statistique M2019/01, Insee, 2019
- M. Blouin, S. Hérent, « L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un long chemin », Insee Analyses, Centre-Val de Loire N° 43, mars 2018
- M. Cholvy, « Dominique Meurs, Hommes/Femmes. Une impossible égalité professionnelle ? », Lectures, Les comptes rendus, <http://journals.openedition.org/lectures/14070>, mars 2014

Synthèse n° 51

Edition Août 2021

Directeur de la publication : O. Fagnot

Conception graphique et réalisation : C. Aluze, M. Guiseppi