

10-REVENUS

En 2013, tous secteurs confondus, un salarié à temps plein perçoit un **salaire mensuel moyen** de 274 000 FCFP, net de tous prélèvements à la source.

Dans le **secteur privé**, ce salarié gagne en moyenne 242 000 FCFP, contre 370 000 FCFP dans le **secteur public**. Dans le privé, 56 % des salaires sont inférieurs à 200 000 FCFP, alors que cette part n'est que de 13 % parmi les emplois publics. Les salaires supérieurs à 500 000 FCFP sont plus représentés dans le public (17 %) que dans le privé (6 %). On compte également 5 fois plus d'**emplois à bas salaires** dans le secteur privé que dans le public.

L'**écart de salaires entre les hommes et les femmes** est sensiblement le même dans les secteurs privé et public : les hommes y gagnent respectivement 15 % et 16 % de plus que les femmes en moyenne. Cependant, l'écart de salaire moyen, tous secteurs confondus, est moindre (10 %). Cela s'explique par la proportion importante de femmes dans le public (59 % des effectifs), secteur qui rémunère davantage.

Dans le secteur privé, qui représente trois emplois sur quatre, on observe des écarts entre les différents secteurs d'activité : le salaire moyen varie entre 184 000 FCFP dans l'agriculture et 292 000 FCFP pour l'industrie. Les inégalités de salaires entre hommes et femmes se retrouvent dans tous les secteurs d'activité, hormis dans la construction. En effet les femmes, fortement minoritaires dans ce secteur, occupent des postes relativement plus qualifiés, et sont par conséquent davantage rémunérées.

Le salaire moyen dans une entreprise privée de plus de 200 salariés est 1,6 fois plus élevé que dans une entreprise de moins de 10 salariés.

L'âge d'un salarié (qui préjuge de son expérience professionnelle) est également discriminant sur le niveau de salaires, qui s'établit à 201 000 FCFP pour les moins de 30 ans, contre 356 000 FCFP pour les plus de 50 ans. La proportion d'emplois à bas salaire diminue avec l'âge. Cependant, l'écart des salaires moyens hommes-femmes se creuse avec l'âge. En effet, une femme de moins de 30 ans aura un salaire comparable, voire même légèrement supérieur (3 %), à celui de son homologue masculin. Cet écart s'inverse avec l'âge et atteint 22 % à l'avantage des hommes pour la tranche des plus de 50 ans.

► **Salaires.** Il s'agit du paiement d'un travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire brut comprend le salaire de base et ses compléments, et sert de référence pour le calcul des cotisations sociales. Le salaire net est la somme perçue effectivement par le salarié, après déduction des cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Les données présentées dans cette rubrique concernent le salaire total, net de cotisations sociales, comprenant les avantages et primes en nature. Tous les salariés actifs (non retraités) sont pris en compte, y compris les agents de la fonction publique et les personnels des services domestiques, à l'exception des stagiaires et des apprentis. Sont également exclus les chefs d'entreprises non-salariés.

On calcule le salaire mensualisé en divisant le salaire total net annuel par la durée d'emploi en équivalent temps plein (EQTP : 1 mois = 169 heures travaillées).

► **Salaires moyen.** Il correspond à la moyenne des salaires de l'ensemble des salariés de la population considérée, pondérée par la durée d'emploi.

► **Secteur privé / secteur public.** Le secteur public correspond à l'ensemble des administrations de l'Etat, de la Nouvelle-Calédonie, des trois provinces et des 33 communes (services de ces administrations et leurs établissements publics respectifs) ; aux organismes de protection sociale et établissements hospitaliers ; et aux établissements d'enseignement privés sous contrat. Le secteur privé se définit par opposition au secteur public.

► **Emplois à bas salaires.** Par convention dans le cadre des études salaires menées au niveau national ou européen, ce sont les emplois dont la rémunération est inférieure ou égale aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population étudiée. Pour rappel, le salaire médian est calculé de sorte que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. En 2013, le seuil de bas salaires est de 143 000 FCFP. Cette définition est différente de celle de la loi du pays relative à la réduction dégressive des cotisations patronales sur les bas salaires, qui fixe le seuil de bas salaires à 1,3 fois le SMG, soit 198 000 FCFP en 2013.

► **Ecart de salaire hommes-femmes.** Il est présenté du point de vue masculin. L'indicateur est égal à l'écart entre le salaire moyen des hommes et des femmes rapporté au salaire moyen des hommes : (H-F)/H.

SOURCE [1] CAFAT-DSF/ISEE.

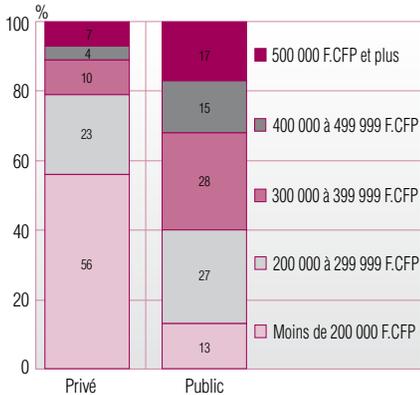
VOIR AUSSI

ISEE : www.isee.nc

Les salaires en 2015, IDC-NC, 2016

IDC-NC : www.idcnc.nc

Répartition des emplois par tranche de salaires, selon les secteurs, en 2013 [1]

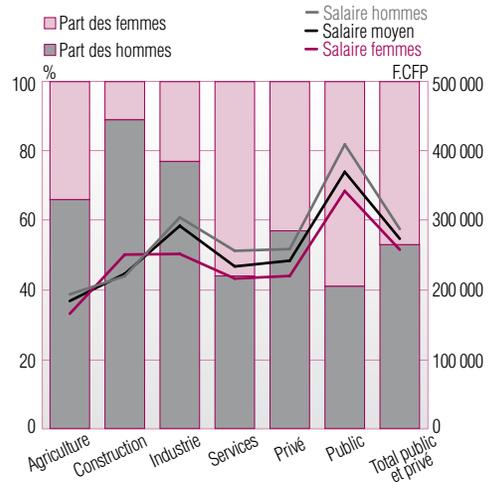


Répartition des salariés du secteur privé selon la taille de l'entreprise et salaires nets mensuels moyens correspondants, en 2013 [1]

	Salaires nets mensuels moyens	Répartition des salariés
0 salarié	185 000	2,4
1 à 4 salariés	199 000	12,5
5 à 9 salariés	213 000	11,7
10 à 19 salariés	220 000	13,2
20 à 49 salariés	243 000	18,1
50 à 99 salariés	242 000	9,7
100 à 199 salariés	245 000	8,5
Plus de 200 salariés	333 000	18,3
Non renseigné	167 000	5,6
Ensemble	242 000	100,0

Unités : F.CFP, arrondi au millier, %

Répartition des emplois par genre et par secteur d'activité et salaires nets mensuels moyens correspondants, en 2013 [1]



Note de lecture : dans le secteur de l'industrie, le salaire net moyen mensuel est de 292 000 F. 77% des salariés sont des hommes qui gagnent en moyenne 304 000 F. Les femmes représentent donc 23% des emplois et sont rémunérées en moyenne 252 000 F par mois.

Salaires nets mensuels moyens selon la tranche d'âge et le genre, en 2013 [1]

	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	> 50 ans	Ensemble
Hommes	198 000	275 000	328 000	395 000	288 000
Femmes	204 000	257 000	281 000	309 000	258 000
Ecart hommes/femmes (a)	-2,9	6,7	14,3	21,9	10,4
Ensemble	201 000	266 000	305 000	356 000	274 000

(a) L'écart de salaire hommes-femmes est présenté du point de vue masculin.

Unités : F.CFP, arrondi au millier, %

Part des emplois à bas salaire*, par genre ou tranche d'âge et par secteur, en 2013 [1]

	Public	Privé	Ensemble
Hommes	3,8	18,3	15,5
Femmes	4,5	21,9	16,5
Ensemble	4,2	19,8	16,0
< 30 ans	11,1	29,6	26,9
30-39 ans	4,2	17,0	13,7
40-49 ans	2,4	15,1	11,4
> 50 ans	1,7	12,4	8,9

* Par convention, les emplois à bas salaires sont les emplois dont la rémunération est inférieure ou égale aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population étudiée. Le niveau de bas salaires en 2013 : 143 000 F.CFP.

Unité : %

10-REVENUS

Le SMAG pour les salariés du secteur agricole, et le SMG pour tous les autres salariés correspondent à la rémunération minimum garantie par le Code du travail de la Nouvelle-Calédonie. Ils s'expriment en général en taux horaire ou en montant mensuel pour un emploi à temps plein, et s'appliquent à tous les employeurs.

Le SMG et le SMAG sont indexés sur l'évolution de l'indice officiel du coût de la vie en Nouvelle-Calédonie. Toutefois, à la suite du Pacte social signé fin 2000, les règles de relèvement du SMG et du SMAG ont été temporairement modifiées, afin de permettre au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'en augmenter le niveau par arrêté. Ainsi lors de trois périodes, l'évolution du niveau du salaire minimum a été supérieure à celle qui aurait résulté de l'application des dispositions précitées. Depuis le 1^{er} juillet 2012, les règles initiales de relèvement sont de nouveau appliquées : lorsque l'IPC enregistre une hausse au moins égale à 0,5 % par rapport à l'indice constaté lors de la fixation du dernier SMG, ce dernier est augmenté dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

En 2013, le niveau des salaires minimum a ainsi été rehaussé de 0,8 % en février et 0,6 % en mars. La dernière hausse date de février 2015 (+0,6 %) : elle fixe le SMG mensuel à 152 912 ECFP brut pour un volume de 169 heures par mois, soit 904,8 ECFP brut de l'heure. Le SMAG s'établit lui à 129 977 ECFP brut mensuel (soit 769,1 ECFP brut de l'heure).

Au cours de la dernière décennie, la valeur du SMG a progressé de 33 %, tandis que dans le même temps, les prix augmentaient de 15 %.

Les revalorisations du SMG ont entraîné une hausse des salaires minimums conventionnels du secteur privé, en particulier pour les premiers niveaux d'emplois.

Dans la fonction publique territoriale, le salaire mensuel brut en début de carrière a lui peu évolué ces dernières années. Cependant à partir de 2016, une hausse des salaires des fonctionnaires territoriaux et communaux sera appliquée en deux temps (+0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et +0,6 % au 1^{er} février 2017). Elle devrait également concerner les agents non titulaires de la fonction publique et ceux de la convention collective des services publics.

► **Salaire Minimum Garanti (SMG).** Le salaire minimum garanti est un minimum légal au-dessous duquel aucun salaire contractuel ne peut être fixé sous peine de sanctions pénales (art.R.145-3) et civiles. Le SMG est applicable à tous les salariés, sauf ceux du secteur agricole qui relèvent du **salaire minimum agricole garanti (SMAG)**. Le SMG et le SMAG sont fixés par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie après consultation de la commission consultative du travail. Le SMG est créé par l'ordonnance n°85-1181 du 13 novembre 1985 en remplacement des "Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti" et "Salaire Minimum Agricole Garanti". Le SMAG a quant à lui été instauré par la Loi du Pays du 15 janvier 2001 et correspond à 85 % du SMG depuis le 1^{er} janvier 2003.

► **Indice du coût de la vie.** L'indice des prix à la consommation (IPC), (voir 11.3) est l'indicateur officiel du coût de la vie en Nouvelle-Calédonie (art.142-1 et 142-3 du code de travail).

► **Salaires minimum conventionnels.** Les conventions et accords collectifs, conclus entre organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et organisations professionnelles d'employeurs, déterminent les salaires minima applicables à l'ensemble des salariés d'une branche d'activité ou d'une profession. Ils sont établis en fonction des qualifications professionnelles et notamment du coefficient hiérarchique affecté à chaque emploi. Le salaire minimum ainsi fixé pour chaque emploi représente le salaire de base auquel peut prétendre tout salarié de la profession.

Les salaires minimum conventionnels sont renégociés annuellement, par branche, sous l'égide du Conseil du dialogue social (voir 9.5).

SOURCES [1] DTE. [2] MEDEF. [3] DRHFPNC. [4] ISEE.

VOIR AUSSI

DTE Nouvelle-Calédonie : www.dtenc.gouv.nc

MEDEF : www.medef.nc

Lois du pays relatives au SMG : Lp n° 2000-006 du 15/01/2001 - Lp n° 2005-1 du 11/01/2005 - Lp n° 2010-2 du 15/01/2010 : www.juridoc.gouv.nc

Arrêté n° 2016-1257/GNC du 21 juin 2016 : www.juridoc.gouv.nc

10.2 SALAIRES MINIMUMS

Évolution du Salaire Minimum Garanti (SMG) et du Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG)* [1]

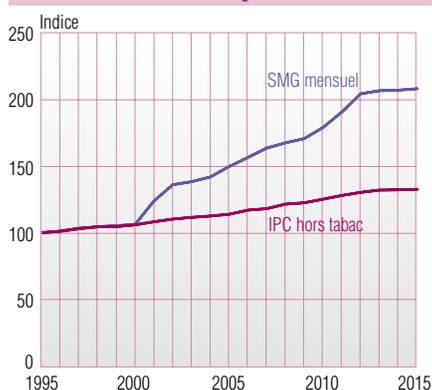
	Nouvelle-Calédonie		Métropole
	SMG	SMAG (a)	SMIC
1996	437,3	///	672,3
2001	485,2	464,0	763,9
2006	680,5	578,4	958,2
2007	710,1	603,6	986,9
2008	715,2	607,9	1007,2
2009	736,1	625,7	1039,4
2010	742,4	631,0	1057,3
2011	828,4	704,1	1074,0
2012	887,6	754,4	1100,2
2013	887,6	754,4	1125,3
2014	899,3	764,4	1137,2
2015	899,3	764,4	1146,8
2016	904,8	769,1	1153,9

* Taux horaire au 1^{er} janvier de chaque année.

Unité : F.CFP

(a) SMAG agricole de 1978 à 1987, SMAG à partir de 2001.

Évolution comparée* du SMG et de l'indice des prix** [4]



* Par rapport à leurs valeurs de 1995 rapportées à 100, en moyenne annuelle.

** Hors tabac.

Évolution des salaires bruts minimum mensuels conventionnels* dans quatre grandes branches professionnelles du secteur privé [2]

		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Cadre position A	Variation annuelle en niveau
Commerce	2006	115 000	119 856	146 615	173 655	207 705	239 366	1,6 à 4,5
	2011	140 000	143 808	170 023	202 230	239 680	257 114	2,5 à 6,1
	2012	150 000	153 000	173 655	206 550	244 800	262 667	2,1 à 7,1
	2013	152 096	155 200	176 152	209 520	248 320	266 500	1,4 à 1,5
	2015	153 860	157 000	178 195	211 950	251 200	269 592	1,2
BTP	2016	154 252	157 400	178 649	212 490	251 840	270 279	0,3
	2006	115 000	132 770	168 696	207 746	242 891	272 389	1,2 à 4,5
	2011	140 000	157 728	195 040	232 352	266 272	295 313	2,0 à 8,0
	2012	150 000	163 184	200 508	237 832	272 552	301 219	2,0 à 7,1
	2013	150 000	165 628	203 511	241 394	276 634	305 738	0 à 1,5
Hôtellerie (a)	2014	151 985	166 944	205 128	243 312	278 832	308 153	0,8 à 1,3
	2015	151 985	168 824	207 438	246 052	281 972	311 635	0 à 1,1
	2016	152 912	170 140	209 055	247 970	284 170	314 070	0,6
	2006	115 000	117 500	130 000	143 000	180 000	variable	2,1 à 4,5
	2011	140 000	142 000	153 000	166 000	204 000	variable	3,6 à 6,1
Industrie	2012	150 000	151 000	160 500	173 500	211 000	variable	3,4 à 7,1
	2013	150 750	152 200	155 200	162 300	175 500	variable	-16,8 à 0,8
	2014	151 985	152 200	155 200	162 300	175 200	variable	0 à 0,8
	2015	154 030	154 250	157 055	163 930	176 550	214 060	0,6 à 1,3
	2016	154 280	154 600	157 455	164 330	176 950	214 460	0,2 à 0,3

* Ces salaires conventionnels correspondent aux premiers échelons des différents niveaux indiqués, ils n'incluent pas d'éventuels avantages (primes, treizième mois ou autres gratifications).

Unités : F.CFP, %

Les définitions des niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères qui sont l'autonomie, la responsabilité, le type d'activité et les connaissances requises.

Niveau 1 : Sans qualification - manoeuvre, garçon de course, plongeur, vendeur non spécialisé...

Niveau 2 : CAP - aide opérateur de laboratoire, ouvrier O3, commis de cuisine, vendeur qualifié 1^{er} degré...

Niveau 3 : BEPC, BEP - dessinateur 1^{er} degré, ouvrier OP3, premier vendeur, cuisinier, sténo-dactylographe...

Niveau 4 : Bac - technicien, dessinateur 2^e degré, second de cuisine, agent technique de vente...

Niveau 5 : Bac + 2 (BTS, DUT...) - analyste-programmeur qualifié, chef de cuisine, dessinateur-projeteur...

Cadre position A : Bac + 4 - cadre débutant.

(a) Dans un souci de simplification et de cohérence, les niveaux 4, 5 et 6 de l'hôtellerie correspondent aux niveaux 3, 4 et 5 du tableau.

Évolution des salaires bruts mensuels dans la fonction publique territoriale* [3]

		2012	2013	2014	2015	2016
BEPC	Adjoint administratif (CAG)	260 659	260 832	260 859	260 859	260 859
Bac	Rédacteur (CAG)	275 477	275 650	275 677	275 677	275 677
Bac+3	Attaché (CAG)	322 697	322 697	322 697	322 697	322 697

* Au 1^{er} janvier de chaque année, rémunération de début de carrière à Nouméa.

Unité : F.CFP

10-REVENUS

Les premiers régimes légaux de **protection sociale** créés en Nouvelle-Calédonie visaient uniquement les travailleurs. En 1989, les bases d'un système légal d'aide sociale sont posées avec la délibération cadre relative aux aides médicales et aides sociales, déclinées et financées par chaque province. Depuis 2005, ce volet aide sociale est en partie harmonisé et complété avec notamment la création des allocations familiales de solidarité (2005), de l'aide au logement (2007), du régime en faveur des personnes handicapées ou dépendante (2009) et des minima personnes âgées (complément retraite solidarité en 2007 et minimum vieillesse en 2012).

La Nouvelle-Calédonie est compétente depuis 1999 en matière de protection sociale et de principes fondamentaux du droit de la sécurité sociale. Six catégories de risque sont couvertes : santé (maladie, invalidité, handicap, accidents du travail-maladies professionnelles) ; vieillesse (droits directs : pensions de retraite, réversion) et survie (minimum vieillesse, minima personnes âgées, prestations dépendance) ; maternité-famille (soins et indemnités maternité, prestations familiales, aide sociale à l'enfance) ; emploi (chômage, insertion et réinsertion professionnelle) ; logement (allocation logement) ; pauvreté et exclusion sociale (secours immédiats des collectivités et action des associations dit "CHRS").

Le régime général de sécurité sociale, géré par la CAFAT, comprend 5 branches. Les mutuelles, les provinces et la Nouvelle-Calédonie au titre de l'aide médicale, participent à la gestion du risque maladie, qui s'appuie sur :

- Le **RUAMM**, obligatoire pour tous les actifs. Fin 2015, il couvrait 259 500 bénéficiaires.

- Le **LAMG**, qui permet la couverture totale du risque maladie pour les non-salariés disposant de faibles ressources et, à titre complémentaire, pour les titulaires de bas salaires. Fin 2015, elle représentait 59 000 bénéficiaires dans les trois provinces.

La situation des comptes sociaux, et notamment l'équilibre du RUAMM, nécessitent une vigilance particulière quant à leur coût, leurs modalités de financement et le poids qu'ils représentent dans les budgets publics. Si la création des dispositifs correspondants participe au rééquilibrage et à la réduction des inégalités, elle se traduit par une hausse de la fiscalité ou des cotisations sociales. Le niveau atteint conduit désormais à réfléchir aux conditions de leurs pérennités.

► **Protection sociale.** Elle recouvre l'ensemble des mécanismes qui ont pour finalité de protéger, dans un cadre solidaire, les individus contre les conséquences notamment financières des risques sociaux (santé, vieillesse-survie, emploi, famille, logement, pauvreté-exclusion sociale). Plusieurs catégories de dispositifs ou d'instruments existent. Les systèmes de protection sociale modernes font appel à des dispositifs publics et obligatoires (régimes légaux de prestations sociales) gérés directement par la puissance publique elle-même, par des organismes parapublics autonomes ou par des organismes privés à but non lucratifs. Mais la gestion du risque social repose également sur des instruments de marché (contrat d'assurance, épargne financière, assurance vie...). S'y ajoutent des instruments plus traditionnels et informels, au premier rang desquels la solidarité familiale.

Au-delà des différents types d'outils utilisés, c'est à travers le financement et le caractère contributif ou non que se distinguent les différentes composantes de la protection sociale. La sécurité sociale (obligatoire, assurantielle et contributive) et l'aide sociale (facultative, solidaire et non contributive) sont les deux principales composantes de la protection sociale.

► **Caisse de Compensation des Prestations Familiales, des Accidents du Travail et de Prévoyance des Travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT).** Créée en 1958, la CAFAT assure la gestion de 5 régimes : accidents du travail et maladies professionnelles, famille, chômage, maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse et veuvage. Son financement est assuré par les cotisations sociales payées par les actifs et les employeurs (¾) et par des taxes affectées ou reversées (¼). La CAFAT gère le **Régime Unifié d'Assurance Maladie-Maternité (RUAMM)**, entré en vigueur en juillet 2002. Il garantit les risques et charges de la branche maladie, maternité, invalidité et décès du régime général de sécurité sociale et couvre la maladie, la longue maladie et la chirurgie. Il bénéficie à l'ensemble des actifs du territoire (salariés, fonctionnaires et travailleurs indépendants).

► **Aide médicale gratuite (AMG).** Régime public d'aide médicale destiné à faciliter l'accès aux soins médicaux des personnes économiquement faibles, classées en 5 catégories : personnes ne disposant d'aucune prise en charge (A) ; personnes disposant d'une prise en charge (B) ; anciens combattants, veuves de guerre, ministres du culte (C) ; personnes atteintes d'une maladie sociale (D) ; femmes enceintes ne relevant pas de la catégorie A ou B. L'AMG est financée par les provinces et la Nouvelle-Calédonie.

SOURCES [1] Mutuelle des Fonctionnaires, Mutuelle du Commerce, Mutuelle SLN, Mutuelle des patentés et libéraux, aides médicales. [2] CAFAT.

VOIR AUSSI

CAFAT : www.cafat.nc

DASS : www.dass.gouv.nc

CAFAT - RUAMM : Lp n°2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et délibération n°280 du 19 décembre 2001

Aide médicale : délibération n°49 du 28/12/1989 cadre relative à l'aide médicale et aux aides sociales

AFS : Lp n°2005-4 du 29/03/05 - délibération n°69 du 8/04/05 - Lp n°2011-1 du 5 janvier 2011

Organisation de l'action sociale et médico-sociale : délibération n°35/CP du 7 octobre 2010

Etat des lieux de la situation des comptes sociaux de la Nouvelle-Calédonie -2016 - Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

10.3 PROTECTION ET ACTION SOCIALES

Principaux organismes locaux de couverture sociale en 2015 [1 et 2]

	Cotisants	Bénéficiaires
CAFAT/RUJAMM	142 720	259 465
Mutuelle des fonctionnaires	32 820	68 835
Mutuelle du commerce	36 851	69 837
Mutuelle SLN	8 174	19 477
Mutuelle des patentés et libéraux	7 100	7 100
Aide médicale (a)	///	59 019
îles Loyauté	///	12 467
Nord	///	17 326
Sud	///	29 226

(a) Toutes cartes confondues.

Unité : nombre

Évolution des bénéficiaires des Allocations Familiales de Solidarité* [2]

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Familles bénéficiaires	7 878	7 859	7 873	8 139	8 209	8 617
Enfants bénéficiaires	14 532	14 174	14 014	14 304	14 367	14 856
Montant moyen de l'allocation mensuelle	15 925	17 083	17 590	18 000	18 450	18 800
Montant moyen de l'allocation mensuelle majorée pour handicap	46 525	51 250	52 770	54 000	55 350	56 400

* Dispositif entré en vigueur au 1^{er} mai 2005.

Unités : nombre, F.CFP

Évolution des dépenses et recettes de la CAFAT selon le régime* [2]

	Assurance maladie	Prestations familiales	Prestations familiales solidarité	Accidents du travail	Chômage
2014					
Dépenses	72 225	12 587	2 597	5 374	4 307
Recettes	68 138	13 376	2 199	4 719	4 000
Solde	-4 087	789	-398	-655	-307
2015					
Dépenses	76 724	15 561	2 732	5 197	4 139
Recettes	70 465	13 185	2 997	5 083	4 245
Solde	-6 260	-2 376	265	-114	107

* Hors régime de retraite (voir 10.4).

Unité : million de F.CFP

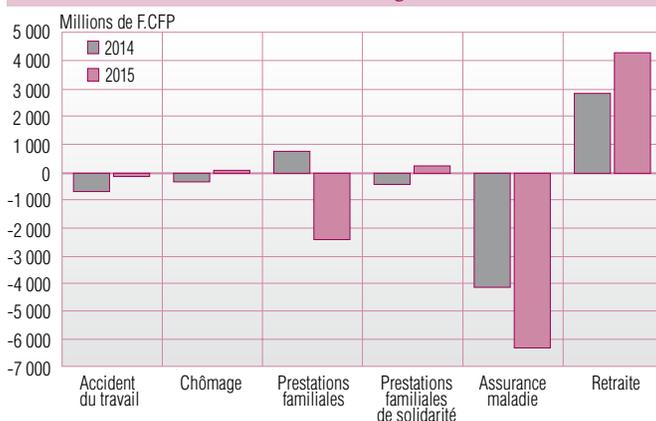
Taux de cotisation CAFAT en vigueur au 1^{er} janvier 2016 [2]

	Global	Taux Patronal	Salarial	Salaires plafonds
Prestations familiales	6,14	6,14	-	354 900
Retraite	14,00	9,80	4,20	354 900
Assurance maladie				
Tranche 1	15,15	11,30	3,85	498 300
Tranche 2 (a)	5,00	3,75	1,25	5 152 900
Chômage	1,86	1,52	0,34	354 900
Accident du travail	0,72 à 6,48	0,72 à 6,48	-	354 900

(a) Partie du salaire comprise entre 498 301 F.CFP et 5 152 900 F.CFP.

Unités : %, F.CFP

Évolution du solde des différents régimes de la CAFAT [2]



Bénéficiaires des dispositifs pays en faveur des personnes en situation de handicap et de dépendance [2]

	2012	2013	2014	2015
Majoration des allocations familiales au titre du handicap				
Nombre d'enfants du régime général CAFAT	3 851	3 969	3 858	nd
Nombre d'enfants au titre des AFS	1 410	1 429	1 517	nd
Total	5 261	5 398	5 375	nd
Régimes d'aides en faveur des personnes en situation de handicap et de dépendance				
Nb de bénéficiaires	3 510	4 253	4 620	4 931
Montant total payé	3 601	4 632	5 134	6 072
dont aides individuelles	1 621	2 066	2 301	3 066
dont aides à la prestation	1 980	2 417	2 675	2 832

Unités : nombre, millions de F.CFP

10-REVENUS

Le **risque vieillesse** est assuré par : un régime de sécurité sociale (pensions de **retraite**, réversion), diffèrent selon le statut du salarié (salarié de droit privé ou fonctionnaire), qui repose sur le principe de la solidarité entre les générations ; des aides sociales (minimum vieillesse, complément retraite solidarité, prestations dépendance) dont l'objectif est de garantir l'autonomie de la personne âgée ; ainsi que par un régime de retraite complémentaire.

Le **régime de base** s'adresse à tous les salariés, y compris les agents non titulaires de l'administration. Ces derniers cotisent de façon obligatoire à l'assurance vieillesse de la **CAFAT** en fonction de leur niveau de salaire, plafonné à 354 900 FCFP au 1^{er} janvier 2016. Fin 2015, la CAFAT compte 76 500 cotisants à ce régime pour 32 900 pensionnés. Le rapport démographique, inférieur à 3 depuis 2001, ne cesse de décroître. Les cotisations patronales et salariales représentent en moyenne 75 % du total des produits et assurent la couverture des pensions versées, bien que le ratio se dégrade. L'augmentation des prestations (+4,6 % par an) versus la stagnation des cotisations (+0,3 % par an) est responsable de la dégradation du taux de couverture des pensions par les cotisations. La **réforme de la retraite** initiée en 2009 a produit ses effets depuis. De nouvelles discussions sont en cours entre les partenaires sociaux depuis fin 2015.

Parallèlement à ce régime général, un régime de retraite particulier pour les fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie est géré par la Caisse locale de retraite (CLR). Fin 2015, il compte 9 600 cotisants pour 4 500 pensionnés. Afin de le pérenniser, différentes réformes ont été menées, dont la dernière est entrée en vigueur à compter du 1^{er} mars 2014. Ses effets ont permis l'augmentation importante des recettes du régime dès 2015. Le financement des pensions est assuré à 99 % par les cotisations des actifs. Une **retraite complémentaire** est obligatoire pour les cadres depuis 1984 et pour l'ensemble des salariés depuis le 1^{er} janvier 1995.

Depuis 2012, un minimum vieillesse est versé aux plus de 60 ans qui n'ont aucune retraite et le complément retraite de solidarité est réformé. Le montant mensuel du minimum retraite passe ainsi à 90 000 FCFP, majoré de 1 000 FCFP par année d'activité salariée en Nouvelle-Calédonie et d'affiliation à la CAFAT (au-delà de la 5^e).

En 2014, toutes prestations confondues, la garantie du risque vieillesse s'est établie à 49,8 milliards de FCFP.

► **Risque vieillesse / CAFAT.** Voir 10.3.

► **Retraite.** Ensemble des prestations sociales que perçoit une personne au-delà d'un certain âge du fait qu'elle-même ou son conjoint a exercé une activité professionnelle et a cotisé à un régime d'assurance vieillesse. Les pensions de droits directs sont versées au titre des droits acquis par un individu en contrepartie de ses cotisations passées. Celles de droits dérivés (ou pensions de réversion) profitent au veuf/veuve ou à l'orphelin du cotisant. Le régime de retraite calédonien est un régime par répartition : les cotisations versées par les assurés actifs servent à payer les pensions des retraités.

► **Régime de base.** Créé en 1961, sa gestion est assurée par la CAFAT. L'âge normal de la retraite de ce régime est fixé à 60 ans.

► **Réforme du régime de retraite.** 1^{re} étape de cette réforme : la création en 2007 du complément retraite de solidarité (CRS) : Il s'adresse aux personnes percevant une petite pension de retraite au titre du régime d'assurance vieillesse de la CAFAT, depuis le 1^{er} janvier 2007. Il en complète le montant jusqu'à un plafond fixé par arrêté du gouvernement, proportionnel à la durée d'affiliation du titulaire. L'admission au bénéfice du CRS est soumise à différentes conditions (ressources, durée de résidence, d'activité et d'affiliation).

2^e étape : la codification des textes retraite et la modification des paramètres du régime. Les principales mesures prises dans ce cadre ont été la hausse du taux de cotisations, la baisse du taux de rendement, le recul de l'âge de départ par anticipation, et l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour partir sans abattement.

► **Retraite complémentaire.** L'accord Interprofessionnel Territorial (AIT) du 13/07/1984 instaure l'obligation d'affiliation des ingénieurs, cadres et assimilés à un régime de retraite complémentaire. L'AIT du 29/08/1994 généralise ce régime et rend obligatoire, à compter du 1/01/1995, l'affiliation de tous les salariés et assimilés à la CRE, ou à l'IRCAFEX pour les cadres soumis à titre obligatoire au régime d'assurance vieillesse de la CAFAT.

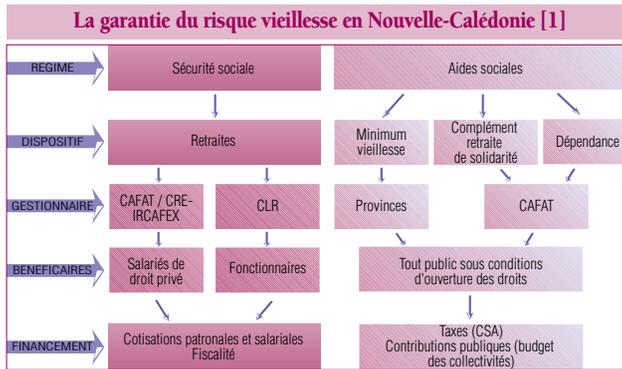
SOURCES [1] DASS. [2] CAFAT. [3] CLR. [4] Trésorerie Générale de Nouvelle-Calédonie.

VOIR AUSSI

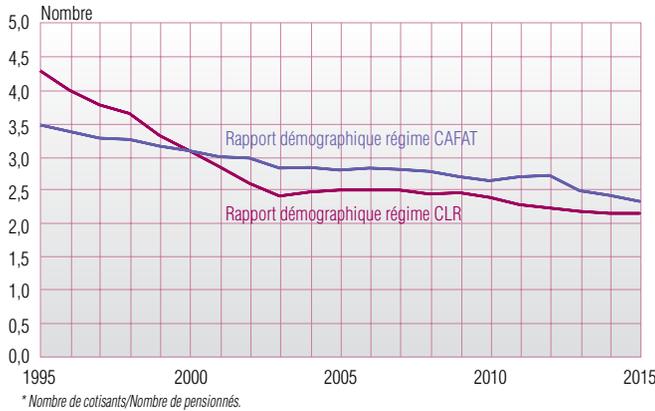
CAFAT : www.cafat.nc

Complément retraite de solidarité : Loi du pays n°2006-13 du 22 décembre 2006 et Délibération n°255 du 28 décembre 2006 portant création du complément retraite de solidarité de la Nouvelle-Calédonie

Loi du pays n°2009-3 du 07 janvier 2009 portant réforme de la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de sécurité sociale de Nouvelle-Calédonie et autres mesures d'ordre social.



Rapport démographique* du régime général de retraite de la CAFAT et de la CLR pour les fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie [2 et 3]



Évolution des cotisations reçues et prestations versées aux fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie par la CLR [3]

	Recettes	Dépenses	Solde
2011	13 310	13 346	31
2012	13 068	14 151	-1 004
2013	13 309	14 866	-1 557
2014	14 524	15 224	-700
2015	15 061	15 562	-501

Unité : million de F.CFP

Évolution des recettes et dépenses du régime général de retraite de la CAFAT [2]

	Recettes	Dépenses	Solde
2011	36 171	31 539	4 632
2012	38 754	33 057	5 698
2013	40 088	34 262	5 826
2014	39 387	36 523	2 864
2015	41 551	37 230	4 322

Unité : million de F.CFP

Évolution du nombre de bénéficiaires et des montants versés pour les différents dispositifs [1 à 4]

	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Nombre	Montant										
Pensionnés CAFAT (a)	27 256	21 550	28 261	23 503	29 257	25 393	30 369	26 749	31 474	27 904	32 742	28 453
Pensionnés retraite de la fonction publique Etat	5 697	21 501	5 710	21 350	5 653	21 140	5 629	20 870	5 560	20 470	nd	nd
Pensionnés retraite de la fonction publique Nouvelle-Calédonie	3 700	12 697	3 893	13 279	4 084	14 038	4 204	14 740	4 341	15 098	4 457	15 423
Bénéficiaire du complément retraite de solidarité (b)	287	59	358	74	2 360	1 262	5 469	4 119	5 476	3 318	5 719	3 369
Minimum vieillesse (c)	nd	nd	nd	nd	4 888	3 100	4 241	3 203	4 486	3336	nd	3 420

(a) Retraite + reversion des salariés du secteur privé et agents non titulaires du secteur public, hors pensions veuvage et orphelins.

(b) Au 31 décembre.

(c) Dispositif entré en vigueur en 2012.

Unités : nombre, million de F.CFP