

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.

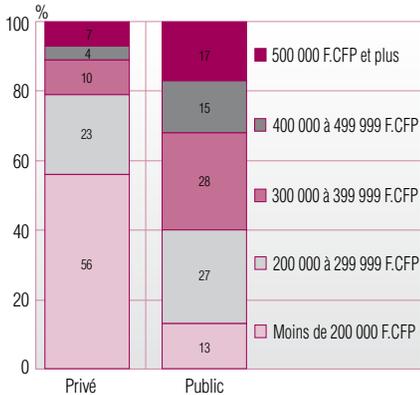
VOIR AUSSI

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]

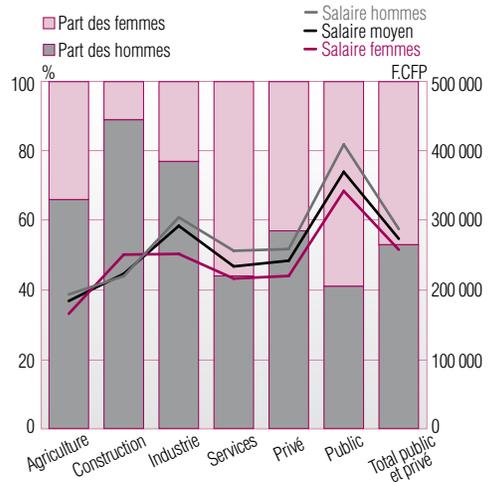


Répartition des salariés du secteur privé selon la taille de l'entreprise et salaires nets mensuels moyens correspondants, en 2013 [1]

	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]

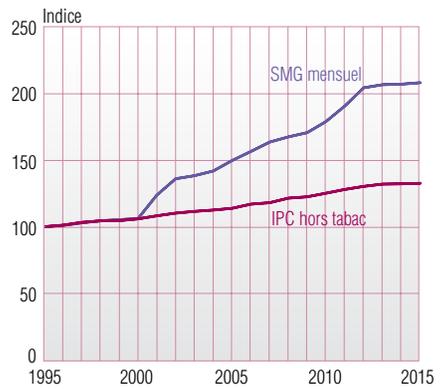
	Nouvelle-Calédonie		Métropole
	SMG	SMAG (a)	SMIC
1996	437,3	///	672,3
2001	485,2	464,0	763,9
2006	680,5	578,4	958,2
2007	710,1	603,6	986,9
2008	715,2	607,9	1007,2
2009	736,1	625,7	1039,4
2010	742,4	631,0	1057,3
2011	828,4	704,1	1074,0
2012	887,6	754,4	1100,2
2013	887,6	754,4	1125,3
2014	899,3	764,4	1137,2
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
	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
	2016	154 252	157 400	178 649	212 490	251 840	270 279	0,3
BTP	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
	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
Hôtellerie (a)	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
	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
Industrie	2006	115 000	120 150	145 800	172 800	206 550	279 266	1,2 à 4,5
	2011	140 000	142 627	168 492	198 052	230 568	311 295	2,8 à 6,2
	2012	150 000	153 612	174 696	204 816	235 689	317 521	2,0 à 7,1
	2013	151 138	157 384	177 248	207 808	239 132	322 157	0,8 à 2,5
	2014	151 985	158 208	178 176	208 896	240 384	323 768	0,5 à 0,6
	2015	152 912	159 390	179 410	210 210	241 780	non précisé	0,6 à 0,7
	2016	152 912	160 011	180 109	211 029	242 722	325 063	0 à 0,4

* 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 Nourméa.

Unité : F.CFP