



Salaires

Synthèse annuelle 2022

La hausse des prix affecte le pouvoir d'achat salarial des Calédoniens en 2022

L'année 2022 marque le retour à une situation d'avant-crise Covid : les emplois augmentent mais les nouveaux postes sont peu ou pas qualifiés. Par conséquent le salaire net moyen baisse de 1 % en francs courants, soit une perte de pouvoir d'achat salarial de 4,5 % compte tenu de l'inflation (+3,7 %).

Les **salariés** calédoniens, tous secteurs confondus et hors salariés des particuliers employeurs, gagnent en moyenne 345 000 F.CFP net par mois en **équivalent temps plein (EQTP)**. La moitié d'entre eux ont un **salaire** compris entre 167 000 F.CFP et 366 000 F.CFP et le **salaire médian** est de 238 000 F.CFP.

La qualification de l'emploi joue un rôle prépondérant sur le niveau de rémunération : le salaire moyen des ouvriers et employés est de 249 000 F.CFP ; il atteint 399 000 F.CFP dans les professions intermédiaires et 649 000 F.CFP pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (*voir fig. 4*).

Le privé rémunère 33 % moins que le secteur public

D'une manière générale, moins l'emploi est qualifié, plus, en moyenne, les écarts de salaires sont importants entre le privé et le public. C'est ainsi que les salaires des employés et ouvriers sont 27 % moins élevés dans le privé, 12 % moins élevés dans les professions intermédiaires. À l'opposé, les cadres et professions intellectuelles supérieures du privé touchent un salaire en

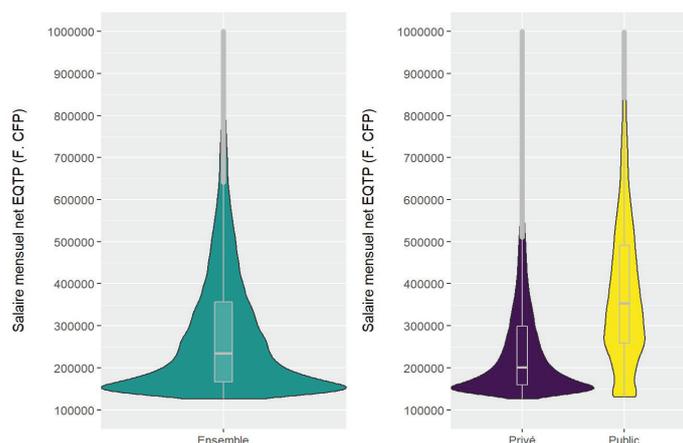
moyenne plus élevé de 5% que dans le public. Cependant, dans le **secteur privé**, trois emplois EQTP sur quatre relèvent de la catégorie Ouvrier ou Employé alors que dans le **secteur public**, plus de la moitié des agents (57 %) exercent des professions intermédiaires ou intellectuelles supérieures. Cette répartition des emplois très différente entre le public et le privé explique que les salariés du privé gagnent en moyenne moins que ceux du secteur public, avec un écart de salaire à leur dépens de 33 % en 2022 (contre 32 % en 2021).

Entre 2021 et 2022, le salaire des Calédoniens baisse de 4,5 % en francs constants

Au niveau du marché de l'emploi, 2022 marque le retour à une situation d'avant la crise Covid : 7 200 emplois (correspondant à 2 100 EQTP) de plus par rapport à 2021. Pendant la crise sanitaire, les emplois qui ont été momentanément détruits étaient en moyenne moins qualifiés, avec moins d'ancienneté et dans des secteurs moins rémunérateurs que les autres.

Figure 1. De fortes disparités salariales aussi bien dans le privé que dans le public

Dispersion des salaires nets mensuels EQTP (ensemble des emplois en entreprise et par secteur)



Note de lecture :

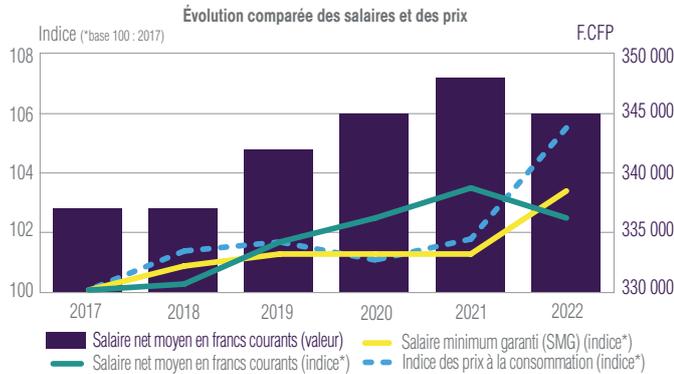
La moitié des salariés perçoivent un salaire mensuel net inférieur à 238 000 F.CFP (médiane).

Un quart des salaires sont inférieurs à 167 000 F.CFP (1^{er} quartile, Q1). Un quart sont supérieurs à 366 000 F.CFP (3^e quartile, Q3).

Sources : DSF, Cafat, Isee

En sortie de crise, les emplois retrouvés sont pour la plupart précaires, faisant partie à 87 % de la catégorie Employés (peu ou pas qualifiés) : ils contribuent ainsi à abaisser le salaire moyen (2021 : 348 000 F.CFP ; 2022 : 345 000 F.CFP) (*voir fig. 2*).

Figure 2. En 2022, l'effet de structure des emplois pèse pour 0,4 point dans la baisse du salaire net (-1 % en francs courants). L'inflation record de 3,7 % accentue la perte du pouvoir d'achat salarial.



Sources : DSF, Cafat, Isee

Sur le plan social, le salaire minimal garanti (SMG) et le salaire minimal agricole garanti (Smag) recommencent en 2022 à être revalorisés en lien avec la forte inflation (SMG : 156 568 F.CFP brut par mois de 2019 à 2021 ; SMG : 159 865 F.CFP brut par mois en moyenne sur 2022 ; 163 102 F.CFP en décembre 2022). Cependant, la potentielle diffusion de ces revalorisations successives aux salaires proches des minima sera en grande partie constatée en 2023, les négociations salariales de branche ayant débuté, pour la plupart, en début d'année. Dans le secteur public, seuls les fonctionnaires de l'État ont bénéficié de la revalorisation du point d'indice décidée en France métropolitaine (+3,5 % en juillet 2022).

En revanche, les cotisations sociales augmentent pour l'ensemble des salariés du territoire : la contribution calédonienne de solidarité (CCS) passe de 1 % à 1,3 % en octobre 2021, puis à 2 % en juillet 2022. Certains salariés paient également davantage de cotisations en raison du relèvement du plafond de la tranche 1 du Ruamm au 1^{er} janvier 2022 (plafond Ruamm 1 : 510 500 F.CFP brut par mois de 2019 à 2021 ; 513 900 F.CFP en 2022). Concernés par ces hausses, les fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie doivent en outre cotiser davantage depuis mai 2021 à la caisse locale des retraites (CLR) (taux CLR annuel moyen : 9,5 % de 2010 à 2020, 10,17 % en 2021, puis 10,5 % en 2022).

Par ailleurs, les prix augmentent considérablement sur l'année 2022 (+3,7 %, hausse record sur les trente dernières années) et la progression des salaires ne compense pas une telle inflation. Finalement, dans l'ensemble des secteurs d'activité et pour tout type de profil (*voir fig. 4*), les salariés perdent 4,5 % de pouvoir d'achat avec un spectre de 2,2 % en moyenne pour les fonctionnaires État à 5,5 % pour les femmes du secteur privé.

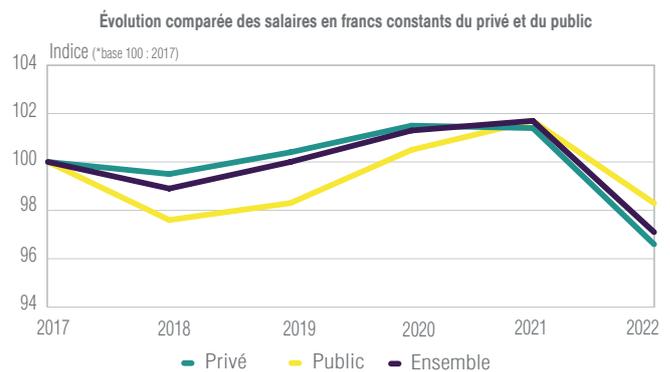
Dans une moindre mesure, les salariés en place de 2021 à 2022 perdent également du pouvoir d'achat (-1,3 %)

Face à l'inflation et compte tenu des mesures prises pour réduire le déficit des caisses de sécurité sociale et de retraite, même le personnel occupant durablement un poste n'a pu maintenir son pouvoir d'achat en 2022 (-1,3 %) (*voir fig. 4*).

Les fonctionnaires du territoire font particulièrement les frais du contexte économique difficile (-3,6 % de baisse de salaire à **francs constants** pour les **personnes en place en 2021 et 2022**). D'autres catégories de salariés sont également concernées par une diminution du pouvoir d'achat alors que leur emploi est stable : les cadres et professions intellectuelles supérieures (-3,1 % dans le secteur privé et -2,0 % dans le public) et les professions intermédiaires (-2,2 %).

À l'inverse, les agents contractuels de droit public en place sur les deux dernières années font figure d'exception avec un pouvoir d'achat salarial en légère hausse (+0,2 %).

Figure 3. Les salariés touchés de plein fouet par l'inflation en 2022 (-4,5 % en francs constants). La perte du pouvoir d'achat salarial affecte l'ensemble des secteurs sur les cinq dernières années.



Sources : DSF, Cafat, Isee

L'écart salarial entre femme et homme se creuse

Par rapport aux hommes, les femmes ont un salaire inférieur de 8,9 % en 2022 contre 8,1 % en 2020 et 2021. L'augmentation de la disparité salariale selon le genre résulte principalement du fait que les femmes représentent plus de 60 % des effectifs relatifs aux emplois supplémentaires de 2022, en grande partie précaires et non qualifiés.

Ainsi, l'**écart de salaire entre les femmes et les hommes** passe de 12,0 % en 2021 à 13,3 % en 2022 dans le secteur privé, alors qu'il est stable dans le public, oscillant entre 14,5 % et 14,6 % de 2020 à 2022.

Dans le secteur public, l'inégalité salariale selon le genre est plus forte parmi les agents contractuels (-11,8 %) que pour les fonctionnaires territoriaux (-8,4 %) ou État (-7,4 %).

En outre, l'écart de salaire entre femmes et hommes diffère selon l'âge : pour les salariés de 50 ans et plus, le salaire des femmes est inférieur de 14,2 % à celui des hommes ; entre 40 et 49 ans, l'écart se réduit à 9,6 % puis à 4,2 % entre 30 et 39 ans. Chez les moins de 30 ans, une femme gagne en moyenne 1,4 % de plus qu'un homme.

Les bas salaires représentent toujours un emploi calédonien sur cinq et un emploi sur quatre dans le secteur privé

Les quatre revalorisations du SMG intervenues en 2022 ne permettent pas aux salaires minima bruts (160 000 F.CFP) de

franchir le seuil des **bas salaires** qui s'établit à 164 000 F.CFP net en 2022. De fait, la part des bas salaires reste importante en 2022 (19,8 %) et cette préoccupation concerne davantage le privé (24,3 % de bas salaires) que le secteur public, avec 7,1 % des emplois à bas salaire.

La part des bas salaires est la même pour les femmes et les hommes : un emploi sur cinq. Pour autant, les femmes sont relativement plus nombreuses à être rémunérées à bas salaire (26,5 %) que les hommes (22,4 %) dans le secteur privé. Pour les salariés de moins de 30 ans (hors stagiaires, hors apprentis), un emploi sur trois est à bas salaire.

Figure 4. En 2022, les fonctionnaires de l'État ont perdu moins de pouvoir d'achat que l'ensemble des salariés (-2,2 % contre -4,5 %). Être en poste au moins deux ans n'a pas non plus garanti le maintien de son pouvoir d'achat (-1,3 %), sauf pour les agents contractuels de droit public (+0,2 %)

Évolution du niveau moyen des salaires nets en EQTP

Évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation des ménages, en moyenne, en 2022 : +3,7 %

	Répartition des effectifs en EQTP*		Salaire net mensuel en EQTP* (francs courants)		Évolution du salaire (francs constants)	
	2021	2022	2021	2022	2021 à 2022	RMPP*
Ensemble des emplois salariés en entreprise	100	100	348 000	345 000	-4,5	-1,3
Par secteur	100	100				
Privé	67,6	68,5	302 000	299 000	-4,7	-0,8
Public	32,4	31,5	444 000	445 000	-3,4	-1,8
Par secteur d'activité dans le privé	100	100				
Agriculture	2,2	2,1	220 000	218 000	-4,4	-1,8
Construction	9,6	9,5	263 000	263 000	-3,4	-0,1
Industrie	24,3	24,4	345 000	340 000	-5,0	-1,3
Services	64,0	64,0	295 000	291 000	-4,9	-0,6
Par statut dans le public	100	100				
Fonctionnaires État	20,2	20,0	611 000	620 000	-2,2	-0,4
Fonctionnaires NC	41,6	41,5	437 000	434 000	-4,2	-3,6
Agents contractuels de droit public	38,2	38,5	364 000	366 000	-2,9	0,2
Par catégorie socioprofessionnelle	100	100				
Cadres et professions intellectuelles supérieures	17,4	17,0	648 000	649 000	-3,4	-2,3
Professions intermédiaires	18,6	18,5	399 000	399 000	-3,7	-2,2
Employés et ouvriers	63,9	64,5	251 000	249 000	-4,6	-1,4
Par catégorie socioprofessionnelle dans le privé	100	100				
Cadres et professions intellectuelles supérieures	10,4	10,3	674 000	669 000	-4,3	-3,1
Professions intermédiaires	15,6	15,5	377 000	377 000	-3,6	-1,9
Employés et ouvriers	74,0	74,2	234 000	231 000	-4,9	-1,2
Employés	57,8	58,6	238 000	233 000	-5,4	-1,4
Ouvriers	16,3	15,6	221 000	222 000	-3,1	-0,8
Par catégorie socioprofessionnelle dans le public	100	100				
Cadres et professions intellectuelles supérieures	32,1	31,8	631 000	635 000	-2,9	-2,0
Professions intermédiaires	25,1	24,9	428 000	429 000	-3,5	-2,3
Employés et ouvriers	42,8	43,3	314 000	315 000	-3,2	-1,7
Par genre	100	100				
Femmes	47,3	47,7	333 000	328 000	-4,9	-1,5
Hommes	52,7	52,3	362 000	360 000	-4,1	-1,1
Par secteur et par genre	100	100				
Privé - Femmes	28,8	29,5	280 000	275 000	-5,5	-0,9
Privé - Hommes	38,8	39,0	318 000	317 000	-4,1	-0,8
Public - Femmes	18,5	18,1	414 000	415 000	-3,4	-1,8
Public - Hommes	13,9	13,3	484 000	486 000	-3,2	-1,7

Note de lecture : le salaire net mensuel moyen d'un emploi à plein temps passe de 348 000 F.CFP en 2021 à 345 000 F.CFP en 2022, en francs courants. En francs constants, c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation, cela correspond à une baisse de salaire de 4,5 % sur l'année 2022.

Unités : F.CFP arrondi au millier, %

* EQTP = en équivalent temps plein

* RMPP : rémunération nette moyenne des personnes en place en 2021 et 2022

Champ : salariés des entreprises de Nouvelle-Calédonie, tous secteurs confondus (privé, public), non compris chefs d'entreprises-salariés, gérants, apprentis, stagiaires, bénéficiaires de contrats aidés et salariés des particuliers employeurs

Sources : DSF, Cafat, Isee

Encadré

Un salarié du secteur domestique gagne 58 000 F.CFP net par mois (salaire mensuel EQTP : 192 000 F.CFP)

En 2022, 3 230 personnes ont exercé des services domestiques en tant que salariés rémunérés par des particuliers employeurs. Ces personnes, appelées **gens de maison**, cumulent en moyenne deux employeurs dans l'année, successifs ou concomitants (*voir fig. 5*).

Le revenu salarial mensuel net moyen en EQTP des gens de maison, soutenu par les revalorisations du SMG (+2,1 % en moyenne en 2022), augmente de 1,2 % en francs courants (2021 : 190 000 F.CFP ; 2022 : 192 000 F.CFP). Pour autant, le secteur domestique des particuliers employeurs perd 2,4 % de pouvoir d'achat salarial en 2022, puisque l'inflation annuelle moyenne est de 3,7 % (résultat à considérer d'un point de vue coût du salaire horaire car il repose sur des durées d'emploi en EQTP).

Comme les gens de maison travaillent souvent à temps partiel et sur des contrats courts, leur revenu salarial annuel total moyen réellement perçu en 2022 est pertinent à étudier ; pour des commodités de lecture, ce revenu annuel moyen est rapporté à un mois en le divisant

simplement par douze. On obtient ainsi un revenu moyen mensuel non EQTP, réellement perçu. Sur un an, le revenu mensuel moyen (non EQTP) des gens de maison reste à 58 000 F.CFP (francs courants), soit une baisse de 3,8 % en francs constants.

Figure 5. Les gens de maison perdent 3,8 % de pouvoir d'achat en 2022

Évolution du revenu salarial mensuel (EQTP* et non EQTP) des gens de maison

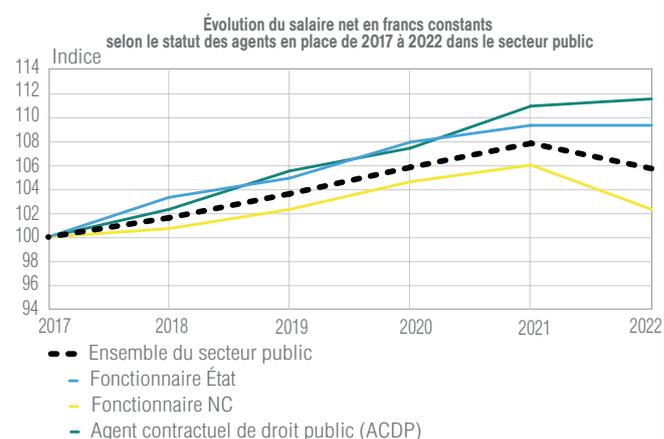
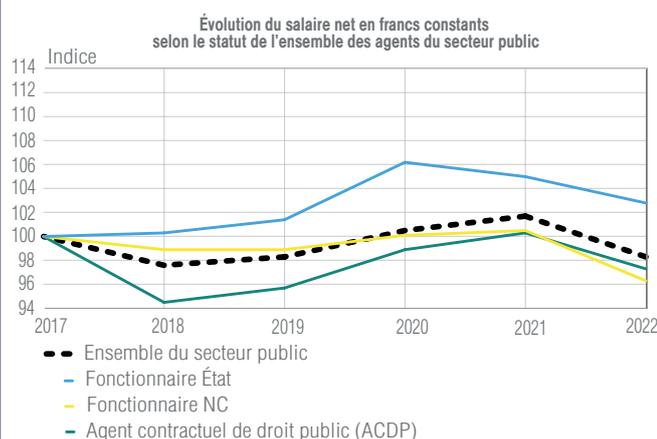
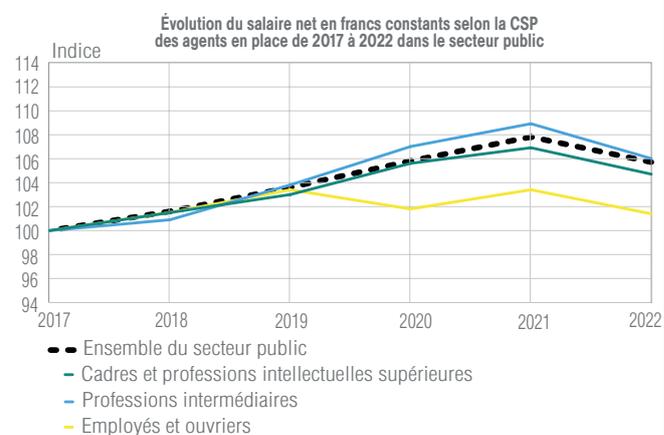
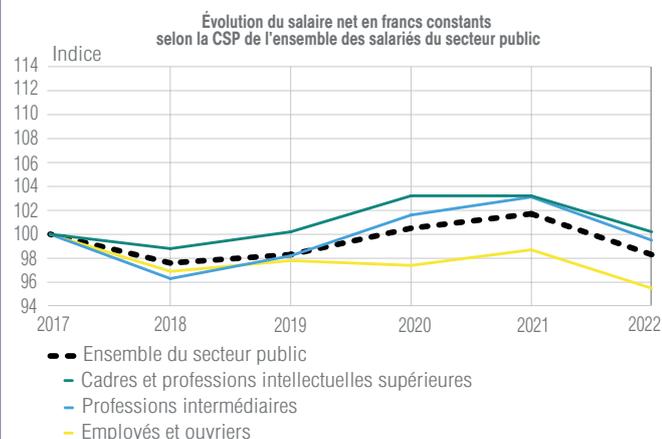
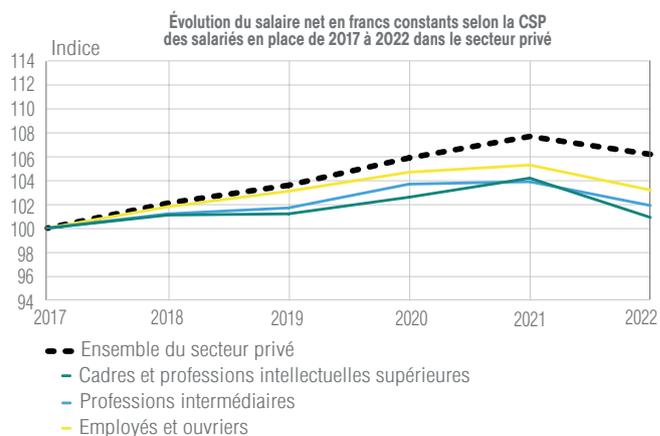
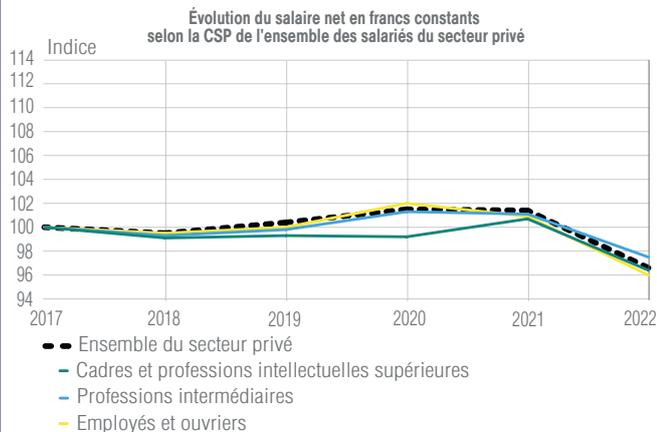
	Salariés (nb)	Employeurs par salarié (nb)	Durée d'emploi (nb de mois EQTP)	Revenu mensuel EQTP		Revenu mensuel moyen (non EQTP)	Inflation annuelle (moy.)
				médian	moyen		
2019	3 634	2,2	3,9	175 000	184 000	60 000	+0,3 %
2020	3 479	2,2	3,8	177 000	187 000	59 000	-0,5 %
2021	3 300	2,2	3,7	182 000	190 000	58 000	+0,6 %
2022	3 230	2,2	3,6	185 000	192 000	58 000	+3,7 %

Champ : Nouvelle-Calédonie, salariés des particuliers employeurs (« gens de maison »)

Unités : F.CFP arrondi au millier, %
* EQTP = en équivalent temps plein

Sources : Cafat, Isee

Annexe 1 - Évolution comparée des salaires nets en francs constants – Ensemble des salariés et salariés en place de 2017 à 2022



Sources : DSF, Cafat, Isee

Définitions

Bas salaire : emploi dont la rémunération est inférieure ou égale aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble des salariés en entreprise. Cette définition est conforme avec la norme nationale et se distingue de celle prise en compte pour le bénéfice de la réduction dégressive des cotisations patronales (rémunération brute inférieure à 1,3 SMG).

Écart de salaires entre hommes et femmes : 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 $(F-H)/H$.

Effet de structure : l'évolution du salaire moyen se décompose en un **effet de structure** et une évolution à **structure constante**. L'évolution à structure constante est obtenue en calculant l'évolution du salaire moyen sans modification des effectifs des groupes homogènes définis selon les variables suivantes : secteur (privé ou public), sexe, tranche d'âge, catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité dans le privé, ou statut dans le secteur public. L'effet de structure est ensuite calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution à structure constante.

Emploi salarié en entreprise : les données sont issues 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'Issee traite ces données pour le suivi de l'emploi salarié, en les complétant notamment 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 l'ensemble des emplois salariés des DNS, hors contrats d'apprentissage ou stages. Une unité d'emploi salarié annuelle 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.

Francs constants : les évolutions en francs constants sont calculées en référence aux évolutions de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

Gens de maison : il s'agit des salariés déclarés par des particuliers employeurs. Ces salariés ne font pas l'objet de DNS. Des données provenant de la Cafat permettent toutefois une analyse de la situation des emplois de ces salariés. Cette analyse ne peut pourtant pas être déclinée dans les mêmes termes que pour les salariés des entreprises des secteurs privé et public.

Quartiles : ce sont des valeurs de salaires qui divisent la population de salariés en 4 groupes de taille égale. Chaque groupe correspond à 25 % du nombre total de salariés. Le premier groupe (inférieur au premier quartile Q1) correspond aux 25 % des salaires les plus bas, suivi du deuxième groupe (compris entre Q1 et Q2 – appelée aussi **médiane**) rassemblant les 25 % des salaires suivants, etc. Le dernier groupe (supérieur à Q3) correspond aux 25 % des salaires les plus élevés.

Salaire : dans cette étude, le salaire considéré est le salaire total net de cotisations sociales : il comprend les primes et avantages en nature, mais ne comprend pas les cotisations sociales patronales, ni salariales. Il s'agit donc du montant réellement perçu par le salarié.

Salaire en EQTP : le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectivement rémunéré. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 720 000 F.CFP, le salaire en EQTP est de $720\,000 / (0,5 \times 0,8) = 1\,800\,000$ F.CFP par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectivement rémunéré (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent). Les périodes de chômage partiel ne sont pas comptabilisées dans le volume de travail rémunéré et les indemnités de chômage partiel ne sont pas considérées comme du salaire.

Salarié en place des années N1 à N2 : salariés travaillant sur la période N1 à N2, dans le privé chez un même employeur, ou en continu dans la fonction publique, avec au moins 10 mois de travail EQTP chaque année de cette période. Afin d'éviter les années de prise de poste, on restreint les salariés précédents à ceux exerçant le même emploi l'année N1 - 1.

Secteur privé / secteur public : les statistiques produites ventilent les salariés par secteur public ou privé, selon la forme juridique de l'employeur. Sont classés dans le secteur public les employeurs qui relèvent de l'une des formes juridiques suivantes : administration de l'État, collectivité territoriale, syndicat intercommunal, syndicat mixte, régie d'une collectivité locale à caractère industriel ou commercial, établissement public y compris EPIC, caisse des écoles, CCAS, établissement d'hospitalisation, organisme consulaire, FSH, IEOM. Les salariés de l'enseignement privé sous contrat étant rémunérés par le Vice-rectorat, sont, à ce titre, classés dans le secteur public dans cette étude.