

11-REVENUS

En 2009, tous secteurs confondus, un salarié à plein temps gagne en moyenne 265 000 F.CFP par mois, nets de tous prélèvements à la source.

Des disparités importantes existent entre le **secteur public** et le **secteur privé**. Ainsi, un salarié du privé gagne en moyenne 246 000 F.CFP/mois, contre 384 000 F.CFP pour un agent de la fonction publique. La répartition des emplois par tranche de **salaires**, illustre également ces disparités, qui s'expliquent notamment par une part plus importante de cadres dans le public : dans le privé, les bas salaires sont majoritaires (62% des emplois sont rémunérés à moins de 200 000 F.CFP par mois), tandis que seuls 5% des emplois sont rémunérés à plus de 500 000 F.CFP par mois. Dans le secteur public, les emplois se répartissent de façon plus équilibrée entre les différentes tranches de salaires. Les bas et les hauts salaires (moins de 200 000 F.CFP et plus de 500 000 F.CFP) concernent chacun 19% des emplois. Pour autant, les salaires nets moyens du secteur public sont supérieurs à ceux du privé pour toutes les **catégories socioprofessionnelles** sauf pour les cadres et professions intellectuelles supérieures où la rémunération est plus forte dans le privé.

En trois ans, les salaires nets moyens ont augmenté de 5,0% dans le secteur privé et 5,4% dans la fonction publique. Sur la même période les prix augmentaient de 3,8%.

En moyenne, les disparités de salaire entre les hommes et les femmes persistent. Dans le privé, en 2009, une femme travaillant à temps complet gagne en moyenne 19% de moins que son homologue masculin (12% en 2007). L'écart varie selon les secteurs d'activité, entre 5% dans l'agriculture et 27% dans les services. Il n'y a que dans le secteur de la construction où le salaire net moyen des femmes est supérieur de 10% à celui des hommes (les femmes y occupent principalement des emplois qualifiés). Dans le public, le salaire moyen d'une femme est inférieur de 23% à celui d'un homme. Cet écart traduit une féminisation importante des emplois publics, qui ne se répercute pas avec la même ampleur au niveau de l'encadrement.

Dans le privé, le salaire net moyen augmente avec la taille de l'entreprise. De 172 000 F.CFP par mois dans une entreprise de 1 à 3 salariés, il atteint, 286 000 F.CFP, dans une entreprise de plus de 50 personnes. Ces différences s'expliquent notamment par la part plus importante dans les grandes entreprises, de cadres et professions intermédiaires, dont les rémunérations sont les plus élevées.

► **Secteur public / secteur privé.** Voir 14.1.

► **Salaire.** Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Il est fixé par l'employeur sous réserve : de respecter les règlements et conventions garantissant une rémunération minimale (SMG, grilles des salaires minima professionnels des conventions collectives, accords d'entreprises) (voir 11.5) ; de négocier chaque année les salaires effectifs dans l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'une section syndicale au moins ; de respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le salaire brut comprend le salaire de base et ses compléments. Il sert de base 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, versées directement par l'employeur aux organismes désignés pour les percevoir.

L'étude porte ici sur les salaires nets. Les déclarations d'impôts sur les revenus sont la principale source d'information sur les salaires.

► **Catégories socioprofessionnelles (CSP).** Elles servent à classer les individus selon leur situation professionnelle en tenant compte de leur métier proprement dit, de l'activité économique, de la qualification, de la position hiérarchique et du statut.

SOURCE [1] ISEE, Étude salaires 2007-2009.

11-REVENUS

Le Code du travail de la Nouvelle-Calédonie dispose qu'un salarié ne peut pas percevoir, au prorata de son temps de travail, une rémunération inférieure à un minimum légal garanti : le **SMAG** pour les salariés du secteur agricole, et le **SMG** pour tous les autres salariés.

Initialement, le SMG et le SMAG étaient indexés sur l'évolution de l'**indice du coût de la vie** en Nouvelle-Calédonie (articles 142-1 et 142-3 du code de travail). Toutefois, dans le cadre du **Pacte social** signé fin 2000 et des lois du pays adoptées successivement en 2001, 2005 et 2010, les règles de relèvement du SMG et du SMAG ont été temporairement déconnectées de l'évolution de l'indice des prix. Ainsi, pour les périodes allant du 1^{er} janvier 2001 au 1^{er} juillet 2003, du 1^{er} janvier 2005 au 1^{er} juillet 2007 et du 1^{er} février 2010 au 30 juin 2012, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie augmente le SMG et le SMAG par arrêté, pour en fixer le montant à un niveau supérieur à celui qui résulterait de l'application des dispositions initiales. Ces mesures visent à améliorer le pouvoir d'achat des salariés les plus défavorisés. À compter du 1^{er} juillet 2012, les règles initiales reprendront.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2012, le SMG s'élève à 150 000 FCFP brut pour 169 h par mois (soit 887,57 FCFP brut de l'heure) et le SMAG à 127 500 FCFP brut mensuel (soit 754,44 FCFP brut de l'heure). En dix ans, la valeur du SMG a augmenté de 50% et celle du SMAG de 60% (la valeur du SMAG n'est fixée à 85% du SMG que depuis 2003). Sur cette période, les prix augmentaient de 19,4%.

La revalorisation du SMG a entraîné une hausse des **salaires minimum conventionnels** du secteur privé qui ont été augmentés (notamment pour les premiers niveaux) pour être cohérents avec le SMG. Parallèlement, des mesures de réduction des cotisations patronales sur les bas salaires étaient adoptées pour ne pas freiner la création d'emplois peu ou pas qualifiés, ni faire peser sur les entreprises l'augmentation du SMG. Dans la fonction publique, le salaire mensuel brut en début de carrière a augmenté de 2,9% de 2007 à 2011, dans tous les cadres d'emplois. Contrairement au SMG, les salaires bruts de la fonction publique n'ont pas suivi l'inflation (+9,3% sur la même période).

► **Salair 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 **Salair 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 "Salair Minimum Interprofessionnel Garanti" et "Salair Minimum Agricole Garanti". Le Salair Minimum Agricole Garanti (SMAG) a quant à lui été instauré par la Loi du Pays du 15 janvier 2001.

► **Indice du coût de la vie.** L'indice des prix de détail à la consommation (IPC), (voir 12.3) est l'indicateur officiel du coût de la vie en Nouvelle-Calédonie.

► **Pacte social.** Voir 10.5.

► **Salaires minimum conventionnels.** Les conventions et accords collectifs, conclus entre syndicats de salariés (voir 10.5) et organisations professionnelles d'employeurs, déterminent les salaires minimaux applicables à l'ensemble des salariés d'une branche d'activité ou d'une profession. Les salaires minimums conventionnels 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.

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

VOIR AUSSI

DTE : www.dtenc.gouv.nc

MEDEF : www.medef.nc

Pacte social, JONC n°7498 du 2/11/2000

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