



RELATIONS SOCIALES 2019

dans les entreprises du secteur privé en Nouvelle-Calédonie

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
PREAMBULE	2
L'ESSENTIEL DES RELATIONS SOCIALES 2019	3
1^{ère} PARTIE : LES CAHIERS DE REVENDICATIONS ET PREAVIS DE GREVE	4
A. Données générales en 2019	4
1. Décompte de l'ensemble des cahiers de revendications	4
2. Répartition de l'ensemble des cahiers de revendications par syndicats	5
B. Analyse de l'ensemble des cahiers de revendications en 2019	7
1. Répartition par rapport au secteur d'activité	7
2. Répartition par rapport à l'effectif salarié	8
3. Sur les thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications	9
4. Répartition par rapport à la demande de conciliation-médiation	10
5. Répartition par rapport à la nature de la conciliation-médiation	11
2^{ème} PARTIE : LES CONFLITS DU TRAVAIL	12
A. Données générales en 2019	12
1. Sur les protocoles de fin de conflit et les entreprises concernées	12
2. Sur le nombre de conflits	13
3. Répartition des protocoles de fin de conflit par syndicats	13
B. Analyse des protocoles de fin de conflit	15
1. Sur les thèmes des protocoles de fin de conflit	15
2. Sur les entreprises et les secteurs d'activités concernés	16
a. au regard du contexte économique et social	16
b. au regard de l'effectif salarial	17
c. au regard des secteurs d'activité	19
d. au regard de la demande de conciliation-médiation	20
C. Analyse de la grève	21
1. au regard du nombre de mouvements de grève recensés	21
2. au regard du nombre de salariés grévistes	22
3. au regard du nombre de jours de grève	22
4. au regard du nombre de journées non travaillées par les grévistes et perdues pour l'entreprise	23
5. Au regard des débrayages et blocages	24

PREAMBULE

Objet

Le présent bilan a pour objet d'**analyser l'évolution et les caractéristiques des relations sociales et des conflits du travail** qui se sont déroulés tout au long de l'année 2019 en Nouvelle-Calédonie.

Champ couvert

Comme les années précédentes, ce bilan annuel porte exclusivement :

- sur les **conflits collectifs du travail** ayant pour origine des revendications à caractère professionnel,
- sur les conflits du **secteur privé** concernant des entreprises relevant de la compétence de la DTE (de ce fait, le secteur des affaires maritimes relevant d'autres administrations ne sont pas pris en compte).

Les « débrayages » et les blocages d'entreprise sont pour la première année comptabilisés.

Les mouvements de grève dans le secteur public ne sont pas comptabilisés dans le présent bilan même si le service peut être amené à intervenir sur certains conflits de ce secteur.

Système de remontée statistique

Ce document est réalisé pour l'année 2019 à partir des **documents reçus et enregistrés** par la DTENC qui résultent :

- des protocoles de fin de conflits transmis par les entreprises,
- des cahiers de revendications transmis par les organisations syndicales.

Cependant, le service prend également en compte les **articles de presse** mentionnant des conflits qui n'auraient pas été portés à sa connaissance et tout retour de l'existence d'une grève. Des enquêtes téléphoniques sont également diligentées.

Aussi, ce bilan se veut le plus juste possible en fonction des données recueillies.

Objectif

Bien qu'il ne soit pas exhaustif, le présent bilan permet cependant d'observer des tendances ou les principales caractéristiques des mouvements sociaux de l'année concernée. Il constitue un bon indicateur pour mesurer l'évolution de la conflictualité du travail dans les entreprises du secteur privé.

L'ESSENTIEL DES RELATIONS SOCIALES 2019

Les relations sociales en Nouvelle-Calédonie peuvent s'analyser au travers de deux outils distincts : les cahiers de revendications et préavis de grève ainsi que les conflits. Un cahier de revendication intervient en situation pré-conflictuelle et ne génère pas systématiquement une grève. Un conflit ne se définit pas par une grève non plus. Par ailleurs, les cahiers de revendications et préavis de grève ainsi que les conflits ne caractérisent pas toute la richesse des revendications qui peuvent être portées et discutées au travers des institutions représentatives du personnel ou de rendez-vous avec l'employeur.

Les cahiers de revendications et préavis de grève

- 112 cahiers de revendications dont 89 avec préavis de grève : chiffre en hausse.
- USOENC est le syndicat le plus à l'origine des cahiers de revendications déposés.
- La branche commerce demeure la plus impactée.
- « Relations collectives de travail » devient la thématique la plus abordée.
- La DTE a été sollicitée sur 31 des 112 cahiers de revendications dont 21 en action préventive : action de prévention en légère hausse.

Les conflits du travail

- 34 protocoles de fin de conflit déposés à la DTE pour 27 entreprises concernées : chiffre en baisse.
- 3 conflits ont été menés par un syndicat non représentatif à l'échelle du territoire en 2019.
- « Salaires et primes » demeurent la thématique la plus représentées dans les protocoles avec l'émergence de l'« organisation et conditions de travail » et de la « durée du travail » en 2019.
- Bien que ce soit les entreprises les moins nombreuses en Nouvelle-Calédonie, celles ayant plus de 50 salariés sont les plus impactées par les conflits.
- La DTE est intervenue dans 10 situations conflictuelles sur les 34 aboutissant à un protocole de fin de conflit déposés : chiffre en baisse.
- La DTE est intervenue en conseil dans 13 situations conflictuelles sur les 23 aboutissant à un protocole de fin de conflit signés hors DTENC : chiffre en hausse.
- 45 mouvements de grève recensés : chiffre en hausse de 40%.
- 316 jours de grève enregistrés et 20406.5¹ jours non travaillés et perdus par les grévistes : chiffre en forte hausse (conflits dans les 3 plus grandes entreprises de Nouvelle-Calédonie).
- 12 débrayages et 18 blocages recensés durant un conflit.

¹ Nombre de grévistes x nombre de jours de grève

A. DONNEES GENERALES EN 2019

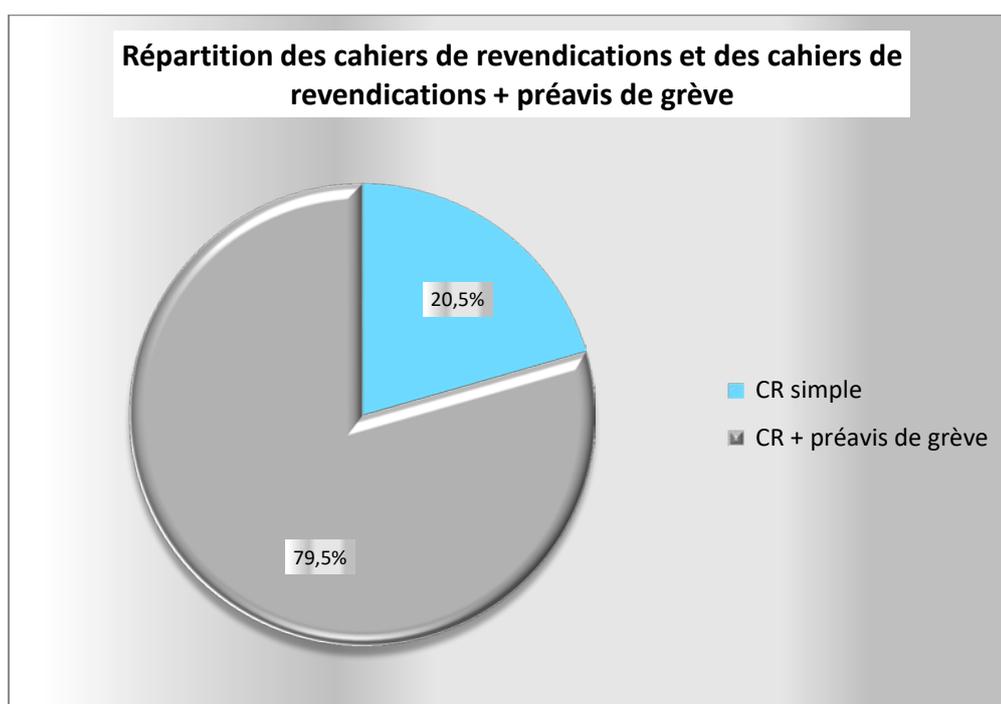
1. Décompte de l'ensemble des cahiers de revendications

Le recensement des cahiers de revendications et préavis de grève reçus à la Direction du Travail et de l'Emploi de Nouvelle-Calédonie (DTENC) au 31 décembre 2019 est de **112** (contre 111 en 2018, 114 en 2017 et 117 en 2016).

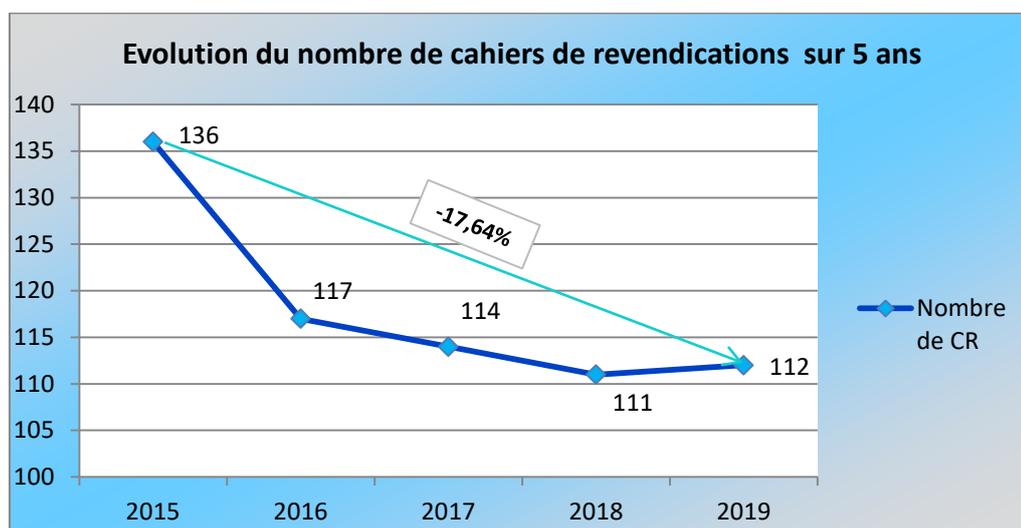
	Cahier de revendications (CR)	CR + préavis de grève
Nombre	23	89
Total	112	

Ce chiffre représente en moyenne **2,15 cahiers de revendications par semaine**.

Les cahiers de revendications avec préavis de grève représentent 79.5% de l'ensemble des cahiers de revendications reçus et enregistrés en 2019 à la DTENC (68,47% en 2018 et 59.65 % en 2017).



Les cahiers de revendications enregistrés ont connu une baisse en 2016 et sont stables depuis 4 ans. Il ne faut pourtant pas en déduire la baisse des revendications car une telle baisse peut s'expliquer par l'absence de dépôt à la DTE NC ou encore par les revendications portées à la connaissance à l'employeur par voie orale.



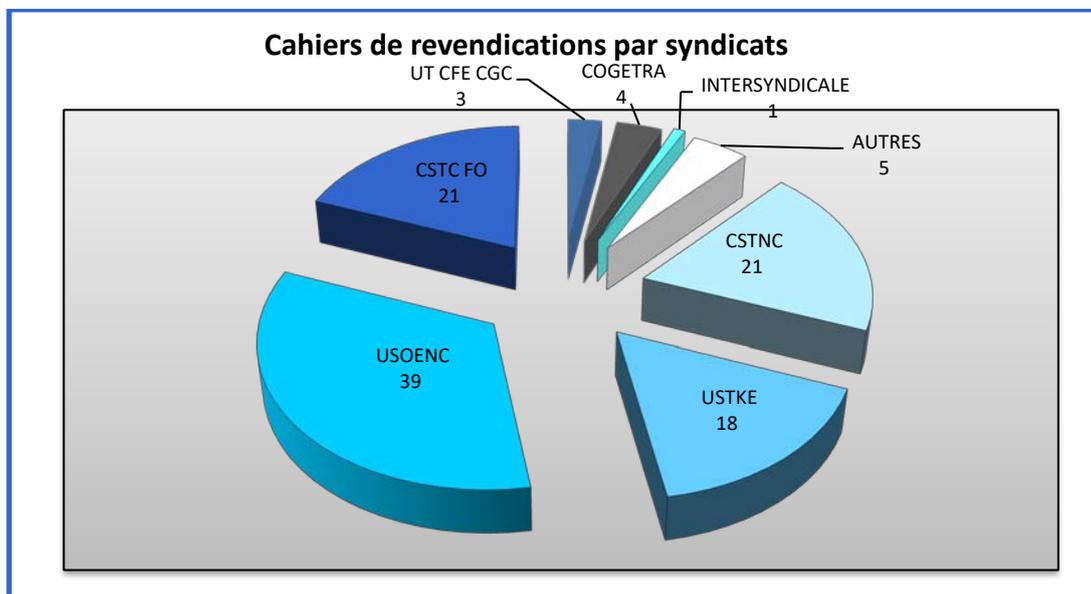
2. Répartition de l'ensemble des cahiers de revendications par syndicats

Une analyse de l'ensemble des cahiers de revendications permet d'établir un panorama des organisations syndicales à l'origine de ces documents.

L'intervention en 2019 des différents syndicats en chiffres :

SYNDICATS	Cahiers de revendications et préavis de grève	Taux d'activité ¹
INTERSYNDICALES	1	0.9%
UT CFE CGC	3	2.7%
COGETRA	4	3.6%
AUTRES	5	4.31%
USTKE	18	16%
CSTNC	21	18.75%
CSTC-FO	21	18.75%
USOENC	39	34.8%
TOTAL	112	100%

¹ C'est le ratio entre le nombre de cahiers de revendications du syndicat par le total du nombre de cahiers de revendications des syndicats enregistrés à la DTENC. Ex : USTKE : 18/116



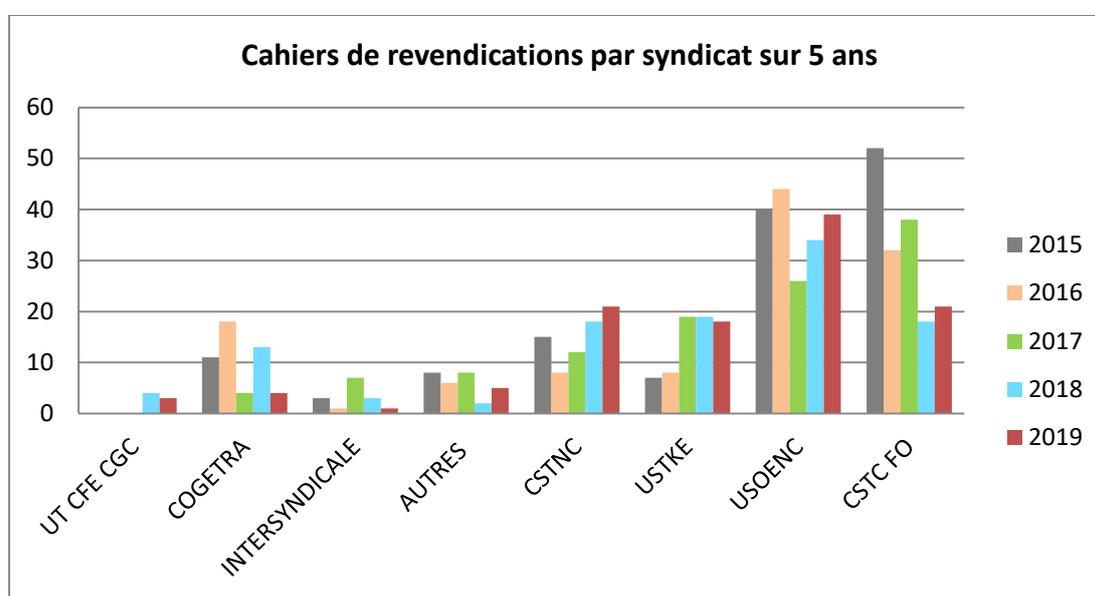
En légende : « AUTRES » regroupe dans ce graphique, pour 2019, Solidarité NC et le FSTCE.

Le tableau ci-dessus fait apparaître que près de **35 %** des cahiers de revendications émanent de **l'USOENC** et un peu plus de **18%** de la **CSTC-FO** et de la **CSTNC**; la part des autres organisations syndicales s'établissant entre un peu plus de 2 et 16 %. Les cahiers de revendications en intersyndicales sont en baisse en comparaison de 2017 et 2018 (1 en 2019 contre 3 en 2018 et 7 en 2017).

L'**USOENC** demeure cette année le syndicat à l'origine de la majorité des cahiers de revendications des entreprises privées (39).

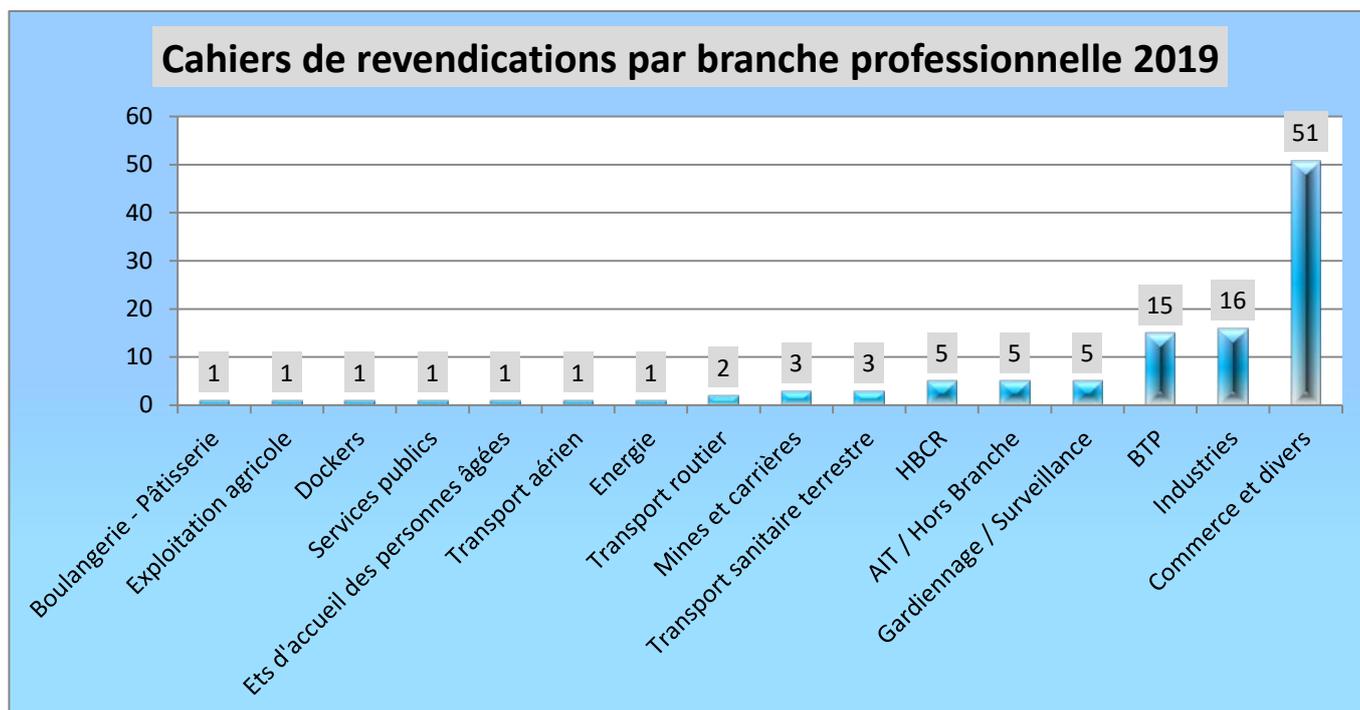
Comme les années précédentes, le cahier de revendications est ressenti comme une menace par l'employeur pour l'inciter à agir alors que le but du syndicat est de l'inciter à discuter. Aujourd'hui, le cahier de revendications est un outil syndical qui peut être perçu comme un appel à la discussion, les employeurs étant souvent mobilisés sur l'activité même de l'entreprise, compte tenu du climat économique morose de ces dernières années.

Toutefois, toute revendication peut être portée à l'employeur sans formalisme écrit. Certains syndicats privilégient cette option.



B. ANALYSE DE L'ENSEMBLE DES CAHIERS DE REVENDICATIONS EN 2019

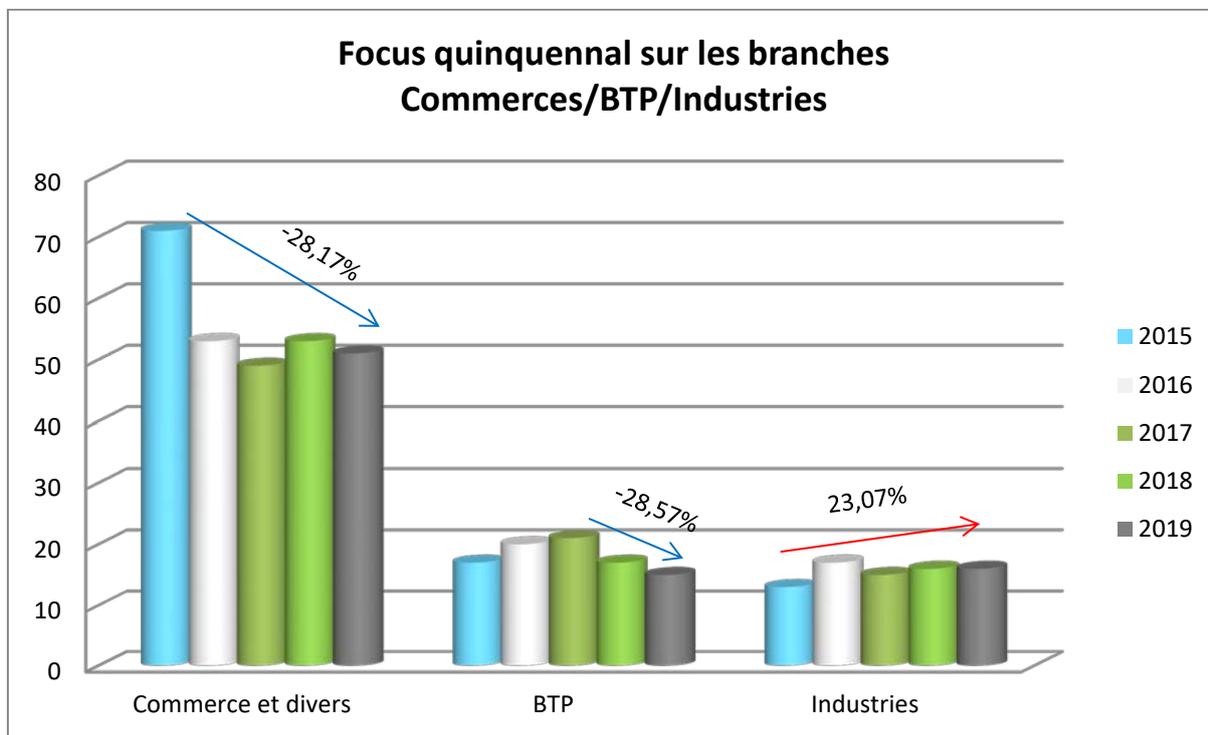
1. Répartition par rapport au secteur d'activité



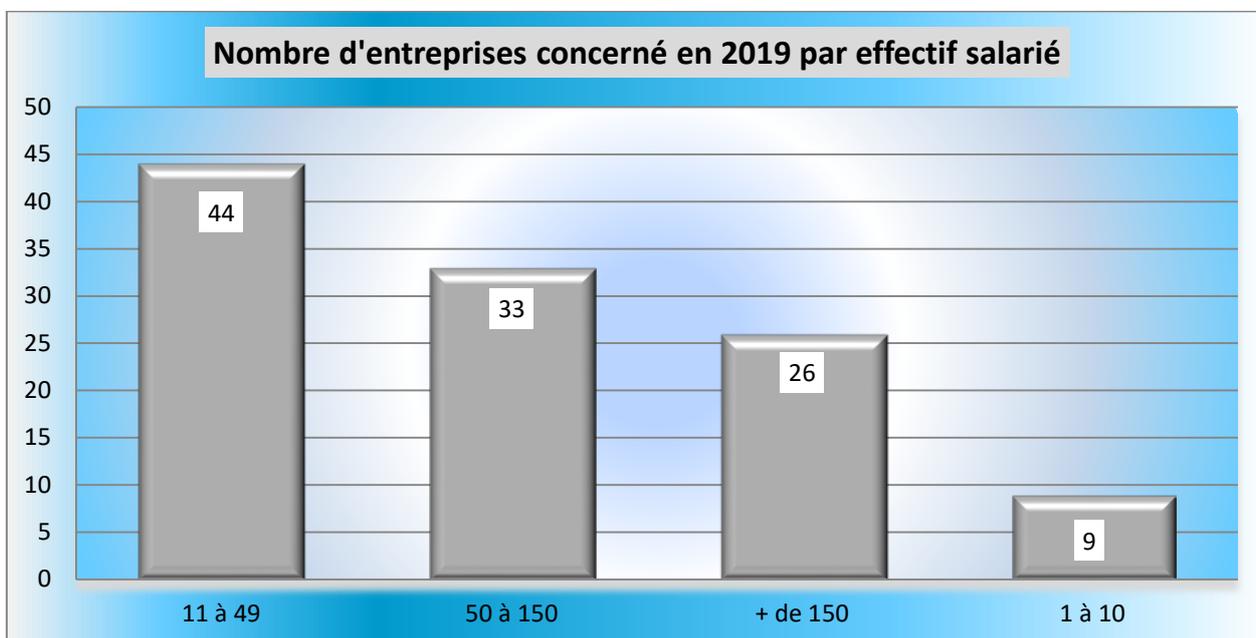
Le « **Commerce** » demeure la branche d'activité où les cahiers de revendications (**44 %**) sont le plus nombreux. En comparaison des autres secteurs d'activité, c'est également la branche qui représente 16% des effectifs salariés du secteur privé.

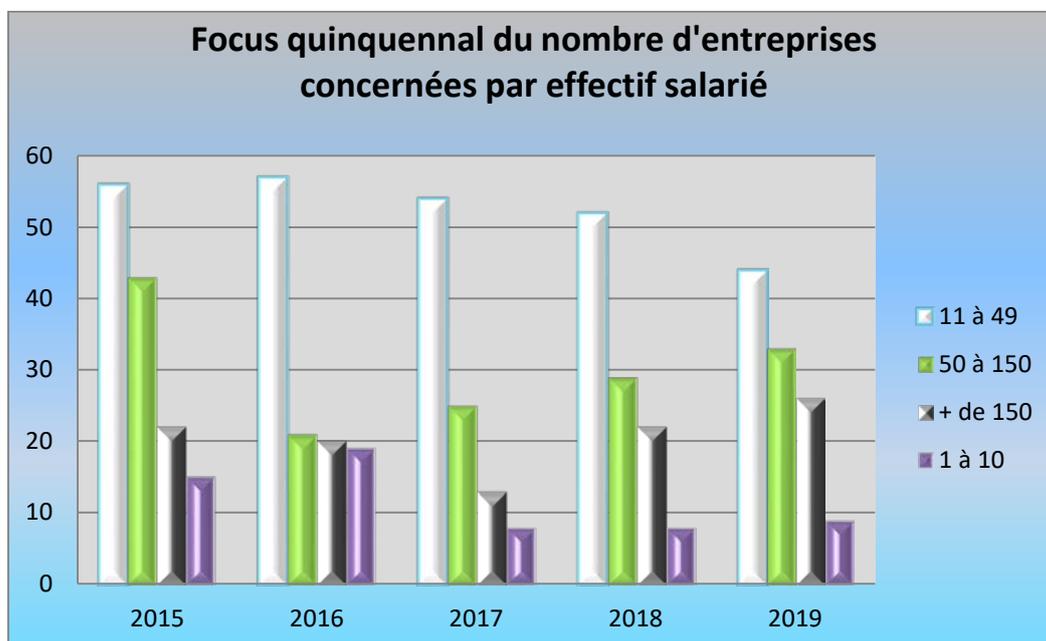
« **Transports sanitaires terrestres** » enregistre la plus forte progression pour 2019 avec 4.3% des cahiers de revendications en 2019 contre 0.9% en 2018.

Un focus quinquennal a été réalisé sur les trois principales branches permettant de mettre en exergue une baisse sur la branche « **commerces et divers** » même si elle demeure la plus impactée et une légère augmentation pour l' « **industries** »



2. Répartition par rapport à l'effectif salarié des entreprises concernées



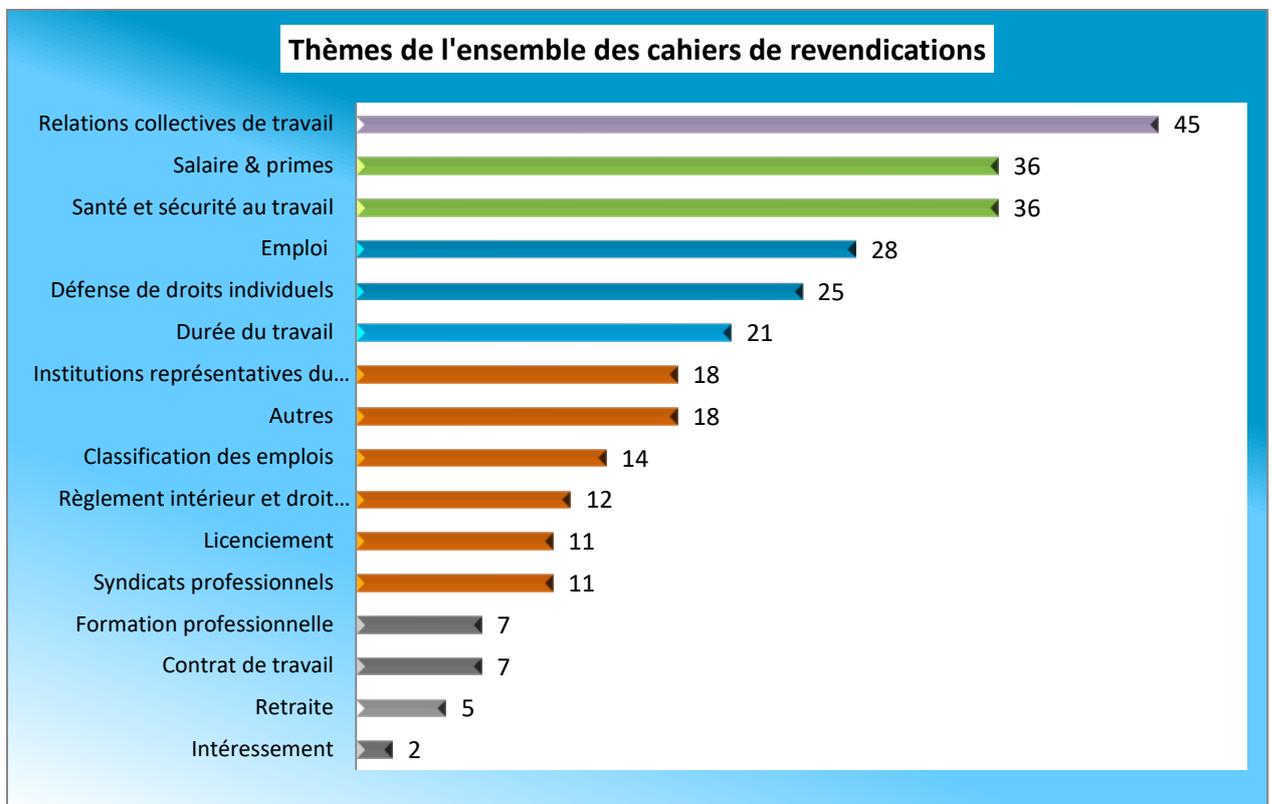


3. Sur les thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications : celui des salaires est le plus abordé

En 2019, les thèmes répertoriés peuvent être répartis ainsi :

Thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications	2018	2019
Relations collectives de travail	12.07%	15.36%
Salaire & primes	14.55%	12.36%
Santé et sécurité au travail	12.07%	12.36%
Emploi	7.74%	9.56%
Défense de droits individuels	6.5%	8.53%
Durée du travail	4.64%	7.17%
Institutions représentatives du personnel	7.12%	6.14%
Classification des emplois	8.67%	4.78%
Règlement intérieur et droit disciplinaire	2.17%	4.10%
Syndicats professionnels	7.12%	3.75%
Licenciement	3.09%	3.75%
Contrat de travail	2.79%	2.39%
Retraite	0.6%	1.70%
Formation professionnelle	3.09%	1.37%

Le thème « relations collectives de travail » est très présent dans les cahiers de revendications mais, a contrario, ne transparaît pas dans les grèves.



4. Répartition par rapport à la demande de conciliation-médiation

En 2019, la DTE a été sollicitée dans 31 situations conflictuelles sur 112 cahiers de revendications et préavis de grève :

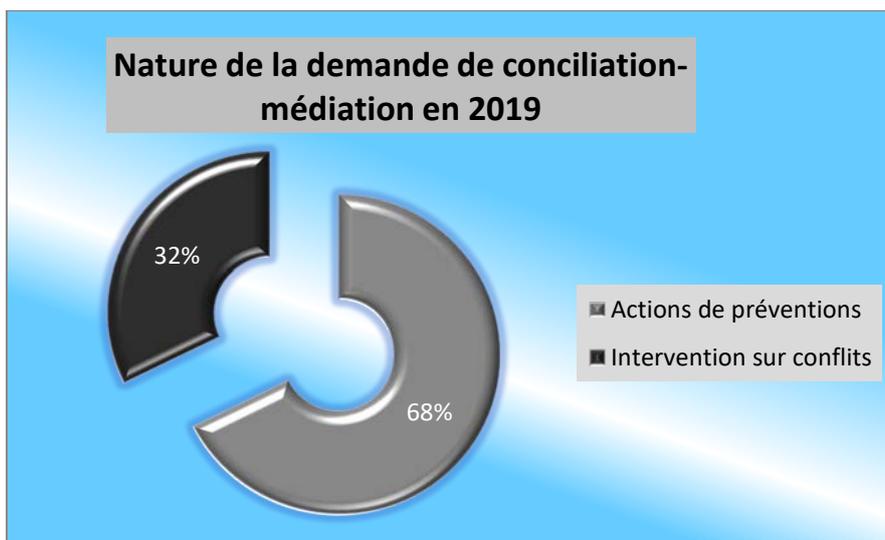


La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente près de **27.68%** des cahiers de revendications et préavis de grève déposés.

5. Par rapport à la nature de la demande de conciliation-médiation

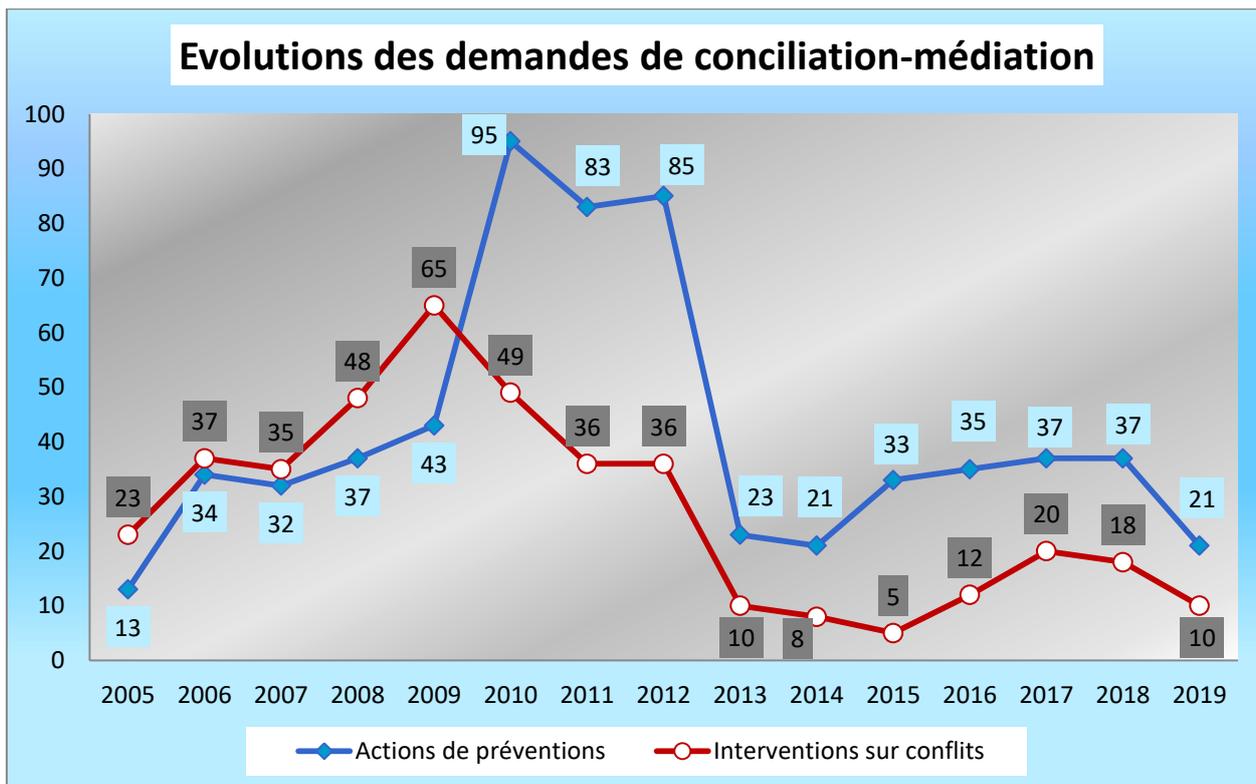
La DTENC est intervenue sur demande des partenaires sociaux de la façon suivante :

- dans **21** procédures préventives ;
- et dans 10 procédures après déclenchement d'un conflit.



La conciliation-médiation des conflits du travail auprès de la DTENC de **nature préventive** représente plus de **68%** des demandes.

La **prévention** demeure le mode d'intervention le plus pratiqué au sein de la section de la résolution des conflits collectifs et de la négociation collective **depuis 2010** :



2^{ème} PARTIE

LES CONFLITS DU TRAVAIL

Les conflits du travail ne sont pas significatifs de grève mais d'une tension dans les discussions sur des points portés à l'employeur, très souvent par un syndicat. Cela peut résulter des suites d'un cahier de revendications dont les négociations n'ont pas abouti ou pas suffisamment ou encore lorsque les salariés ont le sentiment de ne pas avoir été entendu ou compris. Aussi, une gradation est à opérer dans le dialogue en entreprise. De la revendication verbale ou écrite, situation pré-confliktuelle, en passant par le conflit, situation de tensions, la grève est le moyen d'expression ultime possible permettant aux salariés de défendre des revendications professionnelles.

A. Données générales en 2019

1. Sur les protocoles de fin de conflit et le nombre d'entreprises impactées

	2014	2015	2016	2017	2018		2019
Nombre de conflits	18	20	27	33	39	Nombre de protocoles de fin de conflits ⁽¹⁾	34
Nombre d'entreprises concernées	18	21	25	30	35	Nombre d'entreprises concernées	27

(1) Il s'agit des protocoles de fin de conflits déposés et enregistrés à la DTENC

Sur la période 2010-2014, le nombre de conflits a régulièrement baissé.

Depuis 2015, la tendance de la conflictualité du travail s'oriente à la hausse. En 2019, le nombre de protocoles de fin de conflits déposés et enregistrés à la direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie (DTENC) est de **34** (contre 39 en 2018, 33 en 2017, 27 en 2016 et 20 en 2015).

De facto, les entreprises concernées sont plus nombreuses.

2015 : 21

2016 : 25

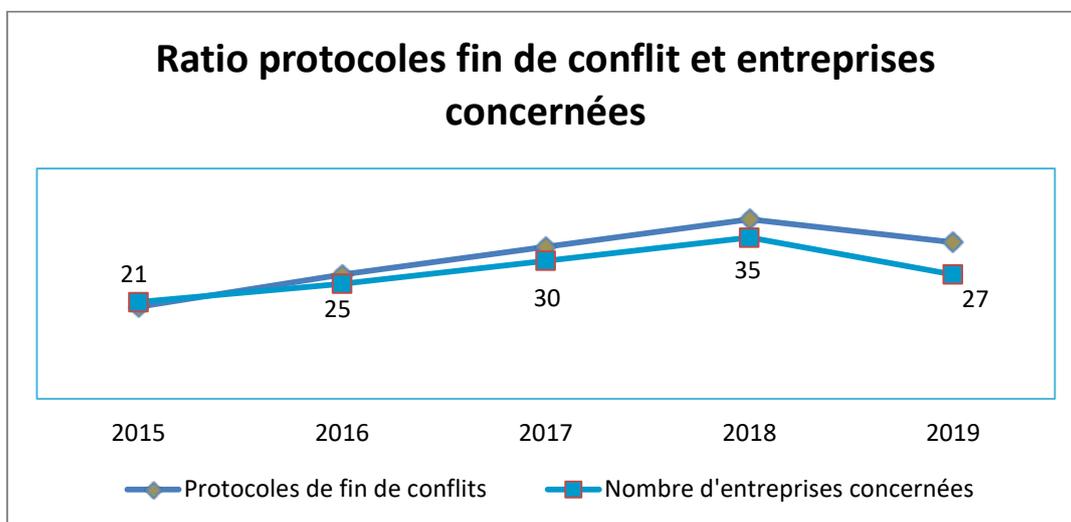
2017 : 30

2018 : 35

En moyenne, 28 entreprises impliquées sur la période de 2015 à 2019

Année	Nombre d'entreprises
2019	27

En 2019, au regard du nombre de protocoles de fin de conflits enregistrés à la DTE NC, le nombre d'entreprises affectées a baissé de 23% par rapport à 2018. Ce chiffre, en hausse depuis 2015, a baissé en 2019 eu égard à la signature de plusieurs protocoles de fin de conflit au sein d'une même entreprise.



Certaines entreprises sont amenées à rencontrer plusieurs conflits durant la même année. Cette tendance a émergé en 2016 et se confirme sur 2017, 2018 et 2019.

2. Sur le nombre de conflits : chiffre en baisse en 2019

2013 : 21
 2014 : 18
 2015 : 20
 2016 : 27
 2017 : 33
 2018 : 39

Année	protocoles de fin de conflit enregistrés à la DTENC
2019	34

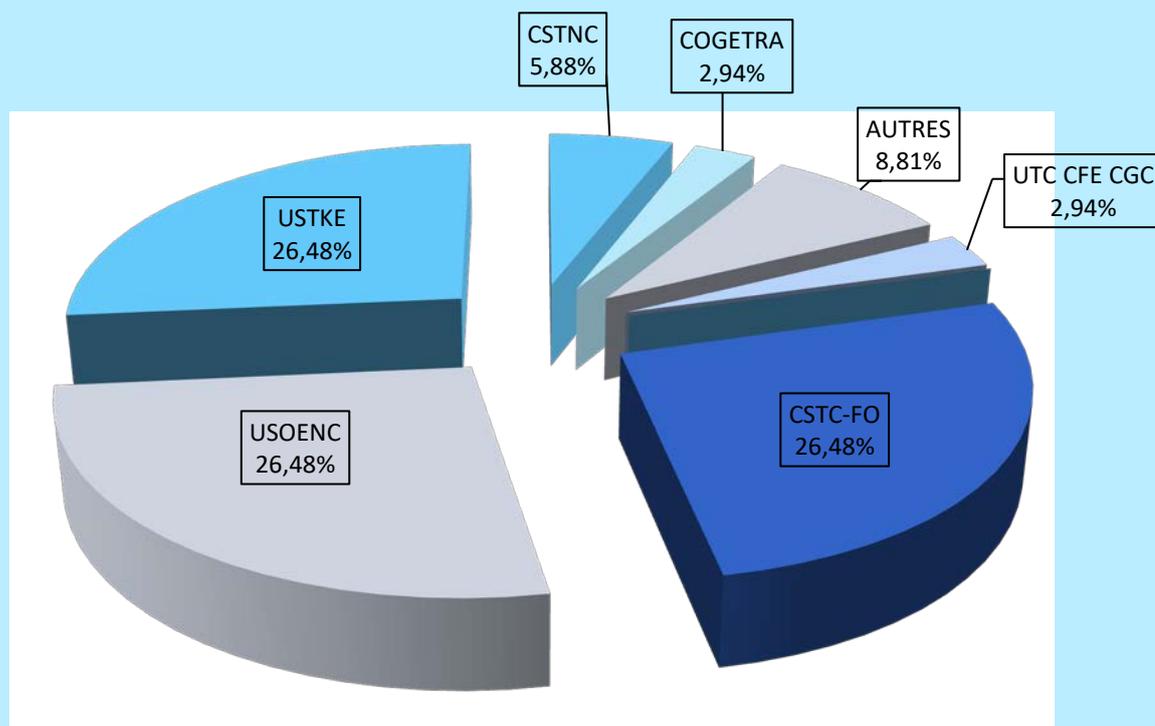
Le nombre de conflits a augmenté régulièrement durant quatre ans (+ 11,11% en 2015 ; + 35 % en 2016 ; + 22,22% en 2017 ; +18% en 2018). En 2019, par rapport à 2018, ce nombre a baissé de 13%.

3. Répartition des protocoles de fin de conflit par syndicats

Syndicats	Nb. de protocoles de fin de conflits
USOENC	9
USTKE	9
CSTC-FO	9
UT CFE CGC	1
COGETRA	1
CSTNC	2
AUTRES*	3
INTERSYNDICALE	0
TOTAL	34

*Solidarité NC

Répartition des accords de fin de conflits en 2019

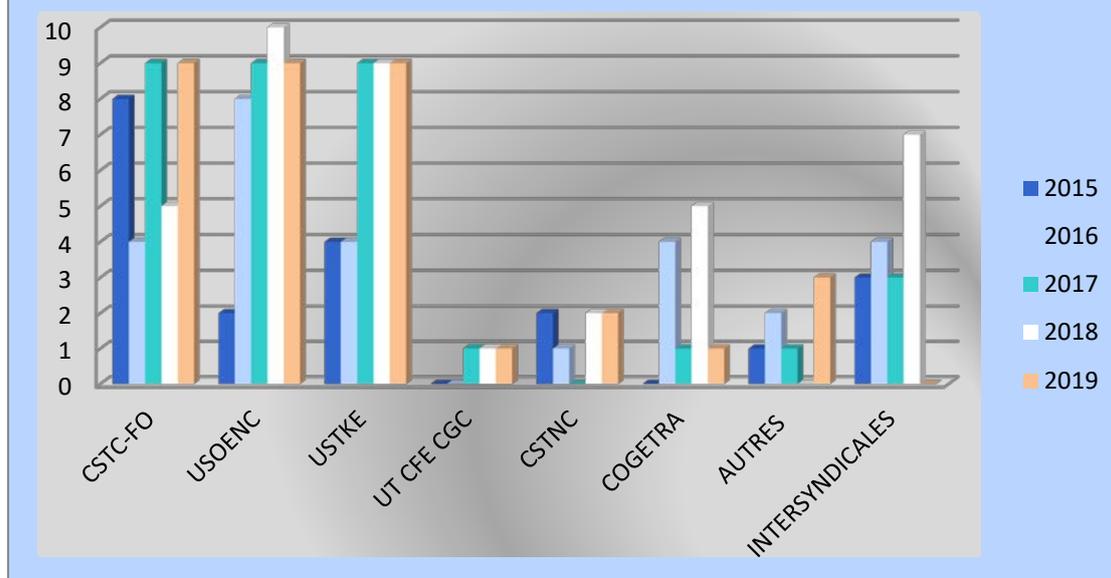


C'est le ratio entre le nombre de protocole de fin de conflit du syndicat par le total du nombre de protocole de fin de conflit des syndicats enregistrés à la DTENC. Ex : Autres : 3/34

En 2019, l'USOENC, l'USTKE et le CSTC FO sont les organisations syndicales de salariés qui ont conclu le plus de protocoles de fin de conflits avec 26.5% de protocoles signés. Cette activité syndicale reflète la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le secteur privé.

En 2019, les intersyndicales ont complètement disparu dans la conclusion de protocole de fin de conflit (contre 17,95% en 2018 et 9,10% en 2017). Il est constaté qu'un syndicat non représentatif a été à l'origine de la signature de 3 protocoles de fin de conflit.

Evolution de la répartition des accords de fin de conflits sur 5 ans

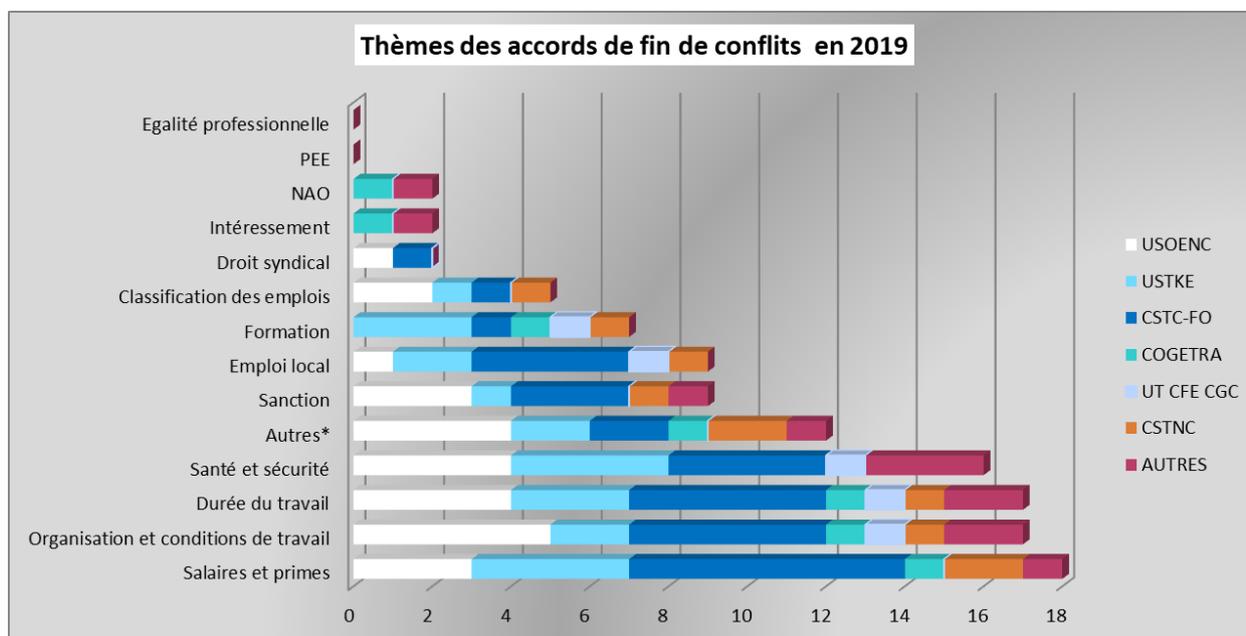


B. ANALYSE DES PROTOCOLES DE FIN DE CONFLIT EN 2019

1. Sur les thèmes des protocoles de fin de conflit : celui des salaires demeure le plus abordé

Pour ces statistiques ont été retenus tous les critères traités lors des négociations en les regroupant par famille. Les relations de travail, premier thème des cahiers de revendications, ne ressort qu'en 2^{ème} position dans le cadre des conditions de travail au sein des protocoles de fin de conflit.

	USOENC	USTKE	CSTC-FO	UT CFE CGC	COGETRA	CSTNC	AUTRES	Total
Salaires et primes	3	4	7	0	1	2	1	18
Organisation et conditions de travail	5	2	5	1	1	1	2	17
Durée du travail	4	3	5	1	1	1	2	17
Santé et sécurité	4	4	4	1	0	0	3	16
Autres	4	2	2	0	1	2	1	12
Sanction	3	1	3	0	0	1	1	9
Emploi local	1	2	4	1	0	1	0	9
Formation	0	3	1	1	1	1	0	7
Classification des emplois	2	1	1	0	0	1	0	5
droit syndical	1	0	1	0	0	0	0	2
Intéressement	0	0	0	0	1	0	1	2
NAO	0	0	0	0	1	0	1	2
PEE	0	0	0	0	0	0	0	0
Clause de revoyure	0	0	0	0	0	0	0	0
Egalité professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0



Ce graphique permet de dégager des tendances dominantes et une répartition des intérêts des syndicats selon les thèmes abordés.

Comme les années précédentes, le thème des « salaires et primes » reste le principal thème abordé dans les protocoles de fin de conflit en 2019. Toutefois, la durée du travail et les conditions de travail sont des thèmes abordés chaque année par la majorité des syndicats dans les conflits du travail. La santé et la sécurité est un thème en sensible hausse par rapport à l'année précédente.

2. Sur les entreprises et les secteurs d'activité concernés

a. Au regard du contexte économique et social² :

En 2019, le nombre de conflits a diminué (13%). Ce constat s'établit dans un contexte où l'activité économique se stabilise.

Suite à une forte dégradation fin 2015-début 2016 avec la crise du secteur nickel suivie d'une amélioration en 2017, l'indicateur du climat des affaires s'est progressivement amélioré tout au long de l'année 2019 et a effacé le décrochage enregistré au troisième trimestre 2018. Il retrouve en fin d'année 2019 son niveau de 2015. La croissance est positive mais ralentie, associée à une économie fragilisée.

Après plusieurs années de recul où les employeurs se trouvaient dans une dynamique de maintien des emplois plutôt que de création de nouveaux, l'emploi privé enregistre une légère amélioration en 2019 ; amélioration due au secteur des services (fréquentation touristique à la hausse) principalement ainsi qu'à celui de l'industrie (chiffre de 2016 retrouvé) alors que le secteur de la construction confirme sa tendance à la baisse. Le premier secteur impacté par les conflits, le commerce, rencontre également des difficultés, notamment avec une perte d'emplois en 2019 (-0,8 %), après une année 2018 favorable.

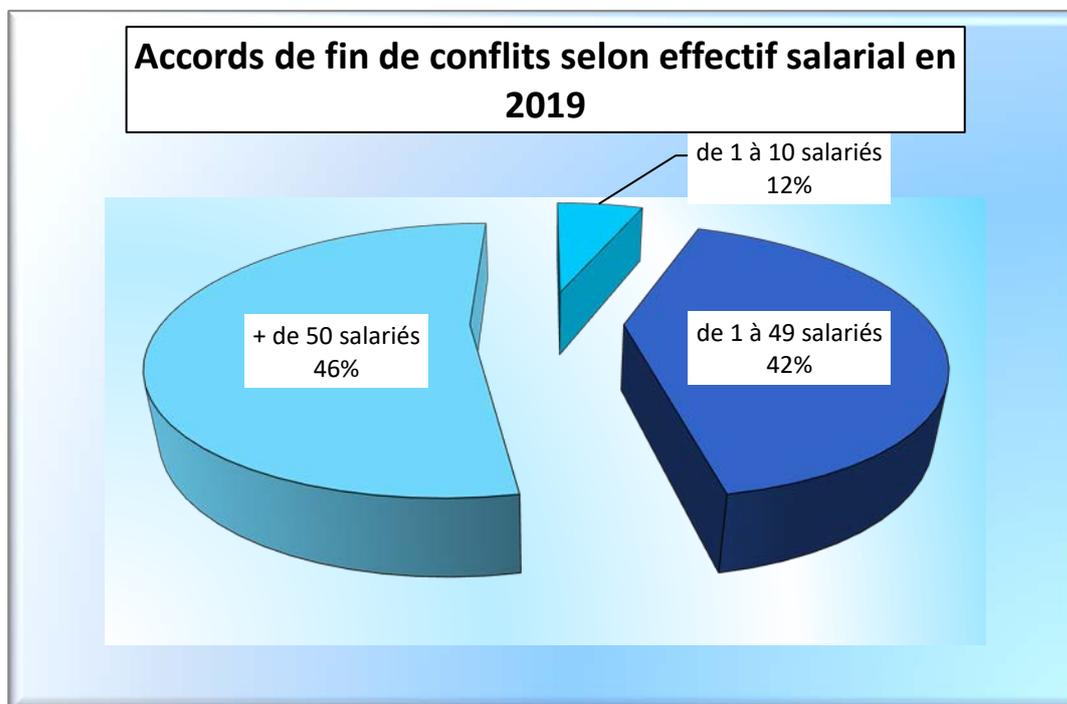
Pour autant, le nombre moyen de chômeurs indemnisés augmente de 2 % par rapport à la moyenne de 2018 eu égard au taux d'activité des entreprises qui est à distinguer du marché du travail.

² Source IEOM et ISEE

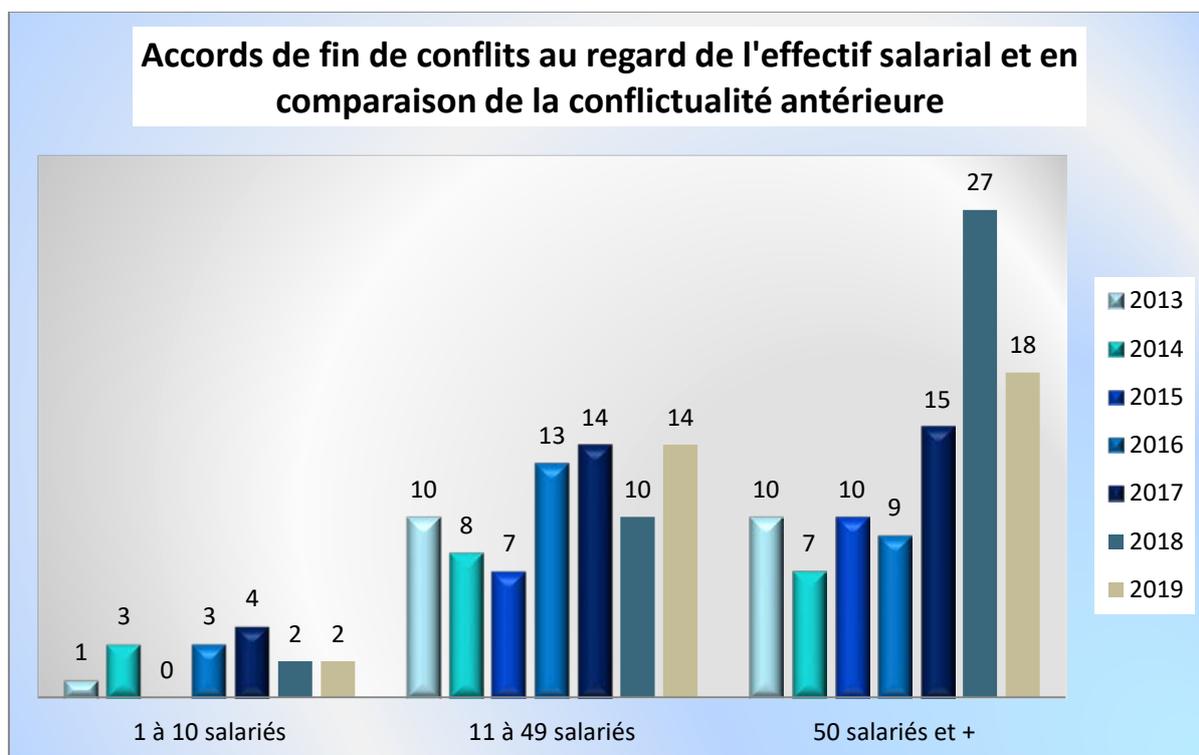
L'investissement des entreprises s'inscrit dans une certaine frilosité issue notamment du secteur des transports, de la performance globale négative à l'export du secteur nickel malgré les perspectives bien orientées de la demande et la hausse des cours du nickel (+ 6 % en moyenne sur l'année).

En parallèle, la fragilité de l'économie et l'effritement de ses fondamentaux depuis quelques années s'en ressentent à travers une consommation des ménages en berne, frileuse et sans vitalité (malgré des taux d'intérêt bas et une inflation faible), et une aggravation des tensions financières des entreprises (allongement des délais de paiement, difficultés de trésorerie, recours plus massif aux crédits d'exploitation, hausse des défaillances...).

b. Au regard de l'effectif salarial



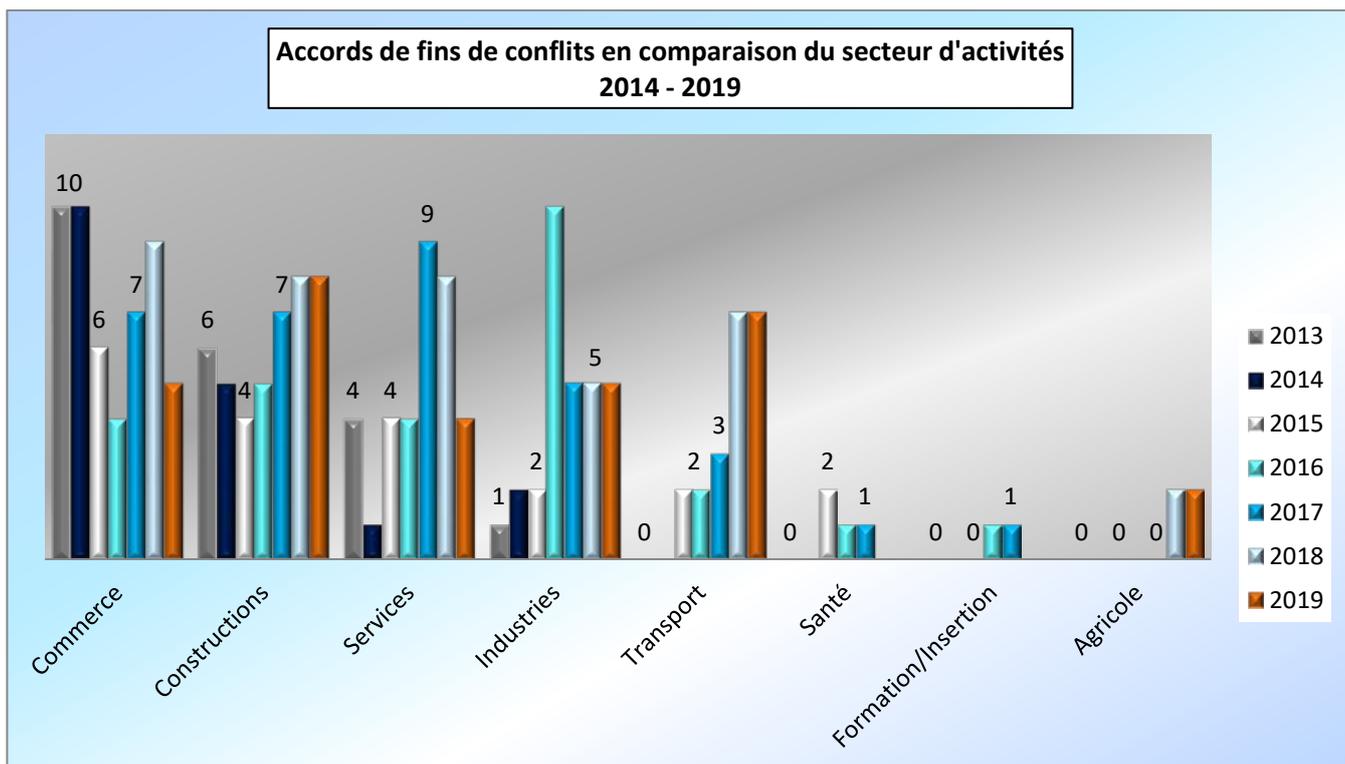
En comparaison de la conflictualité antérieure :



Les entreprises de plus 49 salariés demeurent les plus affectées par les conflits en 2019. Les chiffres sont toutefois en nette diminution : 53% les concernent contre 69% en 2018 et 46 % en 2017. Le nombre de conflits enregistré dans les entreprises de 11 à 49 salariés est en légère progression (+11.8%). Quant aux entreprises de 1 à 9 salariés, elles sont concernées à hauteur de 6 % des protocoles de fin de conflit enregistré, ce qui constitue une stabilité par rapport à l'an passé.

Le tissu économique calédonien se caractérise par un grand nombre de petites voire très petites entreprises dans lesquelles la représentation syndicale est souvent faible voire inexistante. Aussi, la conflictualité plus importante dans les entreprises de plus de 50 salariés s'explique par la présence de délégués syndicaux seuls habilités à négocier.

c. Au regard des secteurs d'activité

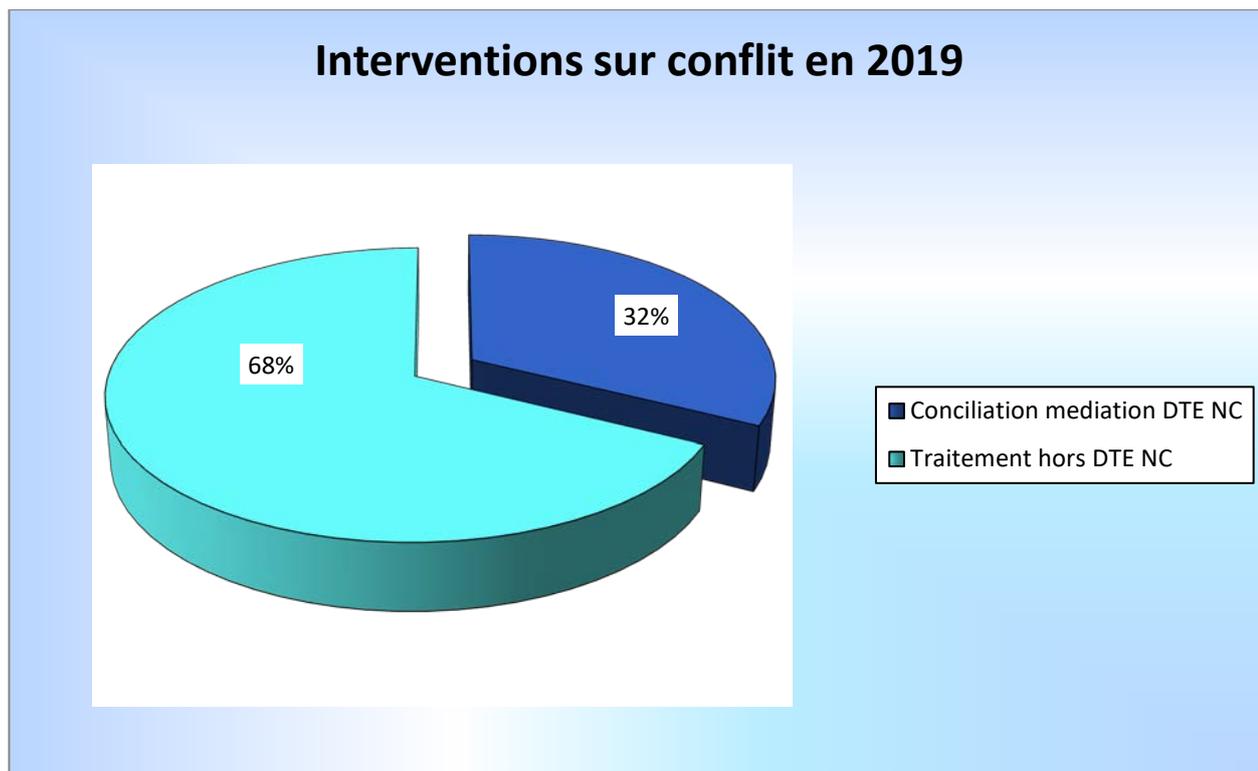


D'un point de vue quantitatif, la « construction » est le secteur le plus concerné par les règlements de fin de conflit dans les entreprises du secteur privé suivi de près par la transport et le commerce. Par rapport à 2018, ces trois secteurs demeurent les plus impactés.

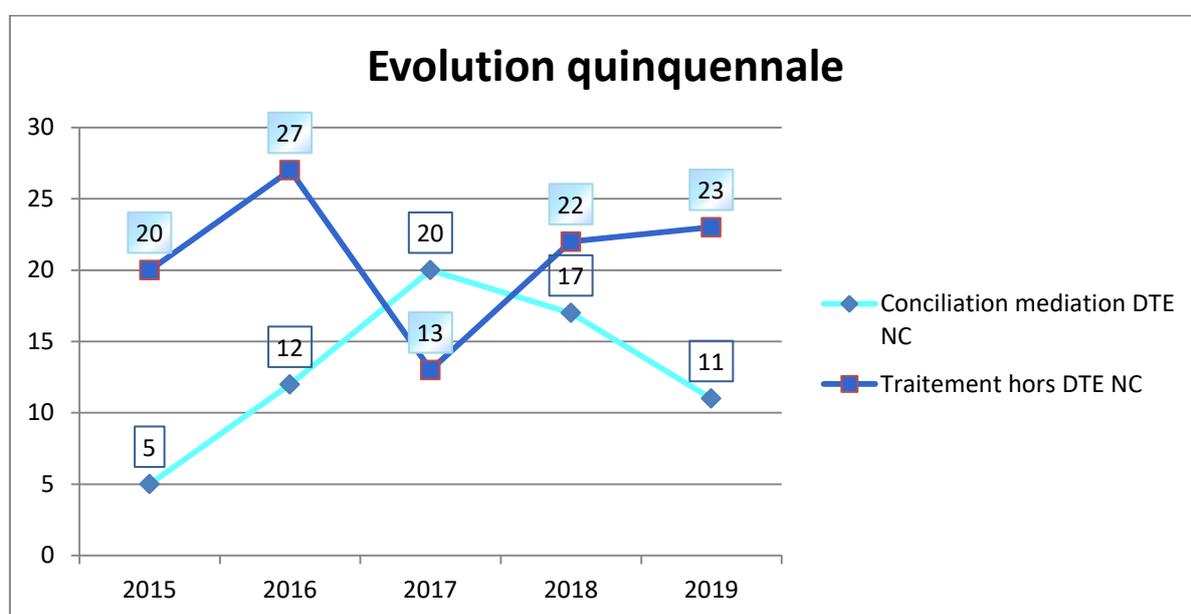
Les secteurs « services » et « commerce » voient leur nombre de protocoles de fin de conflit passer respectivement de 8 à 4 (- 100%) et de 9 à 5 (- 125%) là où les autres secteurs restent stables. L'« agricole », secteur émergent pour 2018, confirme sa position en 2019.

d. Au regard de la demande de conciliation-médiation auprès de la DTENC

En 2019, la DTENC a été sollicitée dans 10 situations conflictuelles sur 34 protocoles de fin de conflit enregistrés :



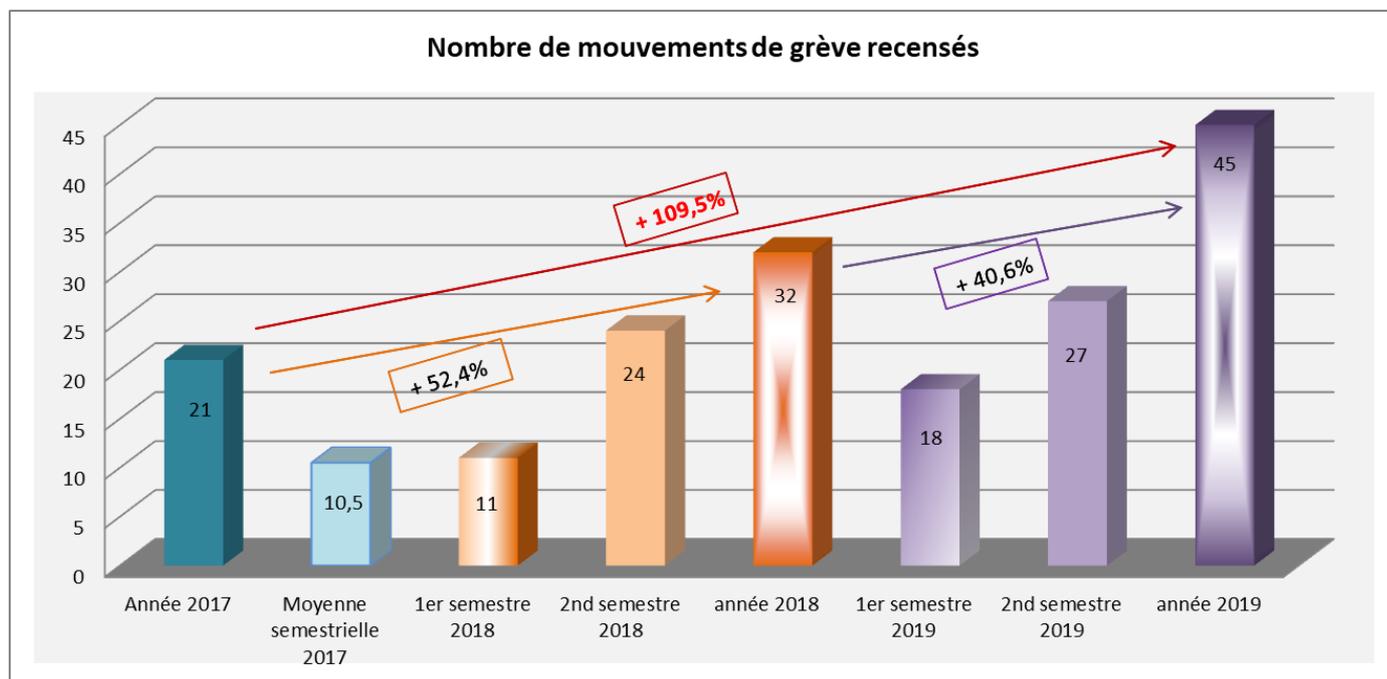
La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente **32%** des protocoles de fin de conflit enregistrés. Cette demande poursuit sa baisse par rapport à 2018 et 2017 où elle était respectivement de l'ordre de 44% et 61% (Pour rappel : 44% en 2016). Cela s'explique notamment par une forte intervention préventive et de conseils juridiques permettant de limiter les tensions au sein des entreprises et de privilégier le dialogue social en entreprise (13 interventions de conseil sur les 23 protocoles signés hors DTE).



C. ANALYSE DE LA GRÈVE

Cette analyse concerne les conflits collectifs du travail, dans le secteur privé, ayant entraîné une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications à caractère professionnel. Aussi, les mouvements de grève dans le secteur public ne sont pas comptabilisés. Fréquemment utilisés en Nouvelle-Calédonie, les débrayages de courte durée et les arrêts de travaux de moins de 24 heures, même si difficilement quantifiables, ont été comptabilisés ces deux dernières années.

1. Au regard du nombre de mouvements de grève recensés

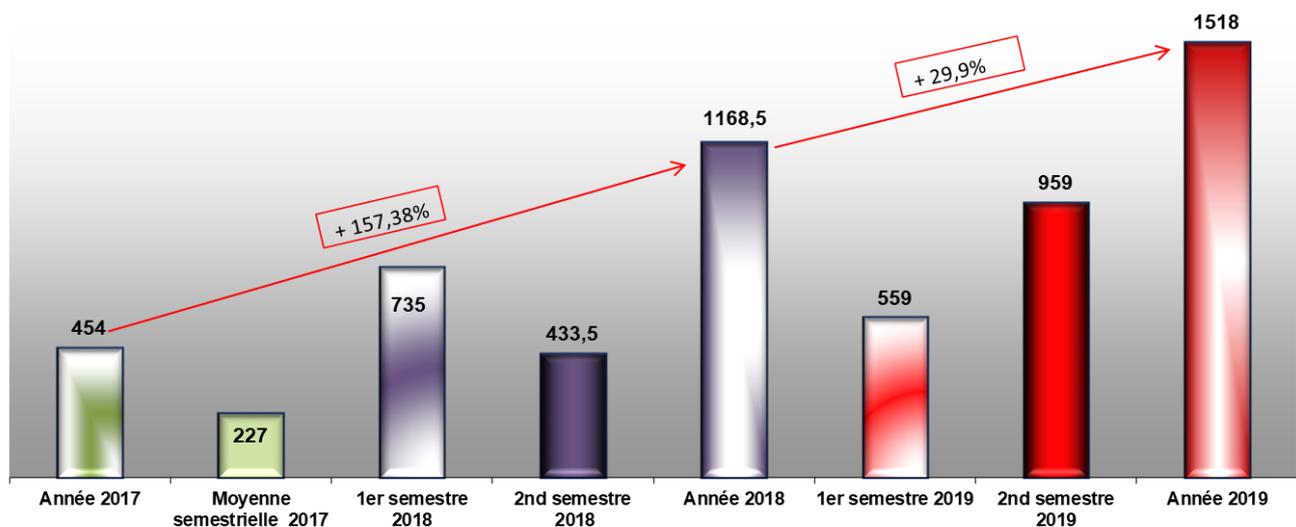


L'année 2018 enregistre un nombre de 35 mouvements de grève ayant entraîné au moins une journée d'arrêt de travail soit une moyenne de 16 mouvements par semestre.

L'année 2019 a enregistré un nombre de **45 mouvements de grève**. Le second semestre a été plus mouvementé que le premier (27 mouvements de grève contre 18) à l'instar de 2018 (24 mouvements de grève contre 11). Pour 2018, il est constaté une augmentation de 40% des conflits ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

2. Au regard du nombre de salariés grévistes

Evolution du nombre de grévistes



L'année 2017 avait enregistré un nombre de 454 grévistes et, l'année 2018, 1168.5 grévistes.

Le 2nd semestre 2019 a enregistré un nombre de 959 grévistes. Le 2nd semestre 2018 enregistre une hausse de 121.2% par rapport au 2nd semestre 2018. Le 1^{er} semestre enregistre également des données importantes même si elles sont en baisse par rapport au 1^{er} semestre 2018 (-24%). Ces chiffres se justifient en partie par le nombre important de grévistes (106 / 219 / 232) dans des entreprises de + 1000 salariés.

A titre de comparaison, si les grévistes de l'entreprise de + de 1000 salariés étaient déduits des données, cela permet d'aboutir à une moyenne semestrielle de 480.5 grévistes pour 2019 contre 331 grévistes pour 2018.

En comparaison de 2017, il est enregistré pour 2019 une hausse de +234.4% du nombre de grévistes.

3. Au regard du nombre de jours de grève

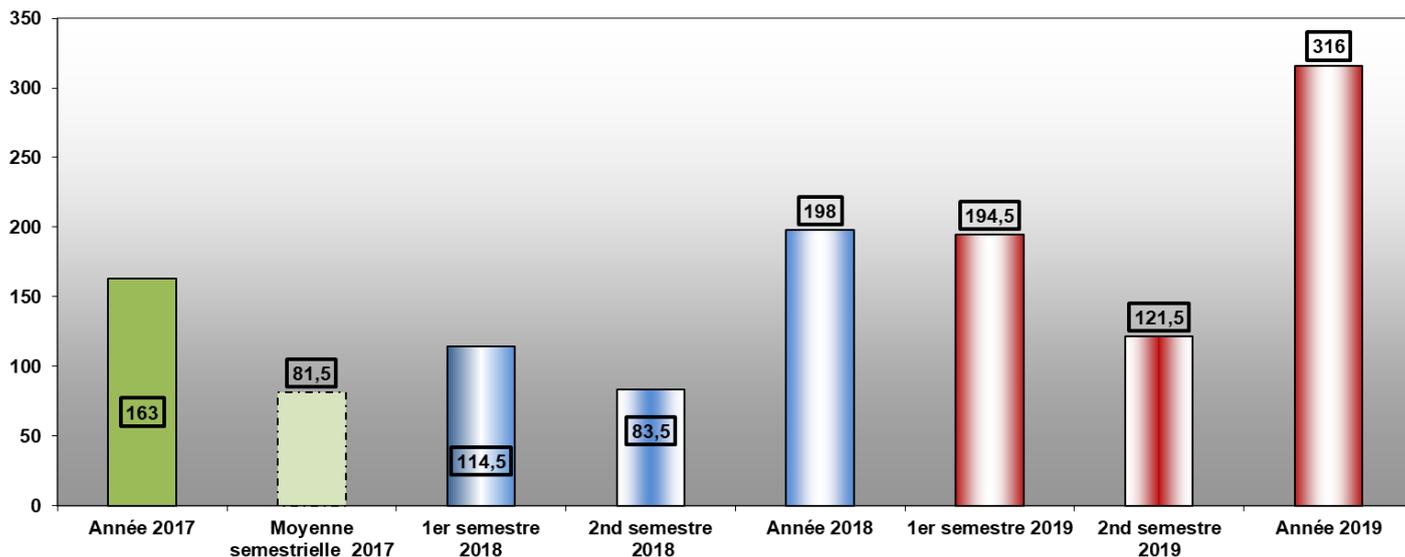
En 2017, 163 jours de grève ont été recensés, soit une moyenne semestrielle de 81.5 jours de grève

En 2018, 198 jours de grève ont été recensés, soit une augmentation de 21.5% par rapport à 2017.

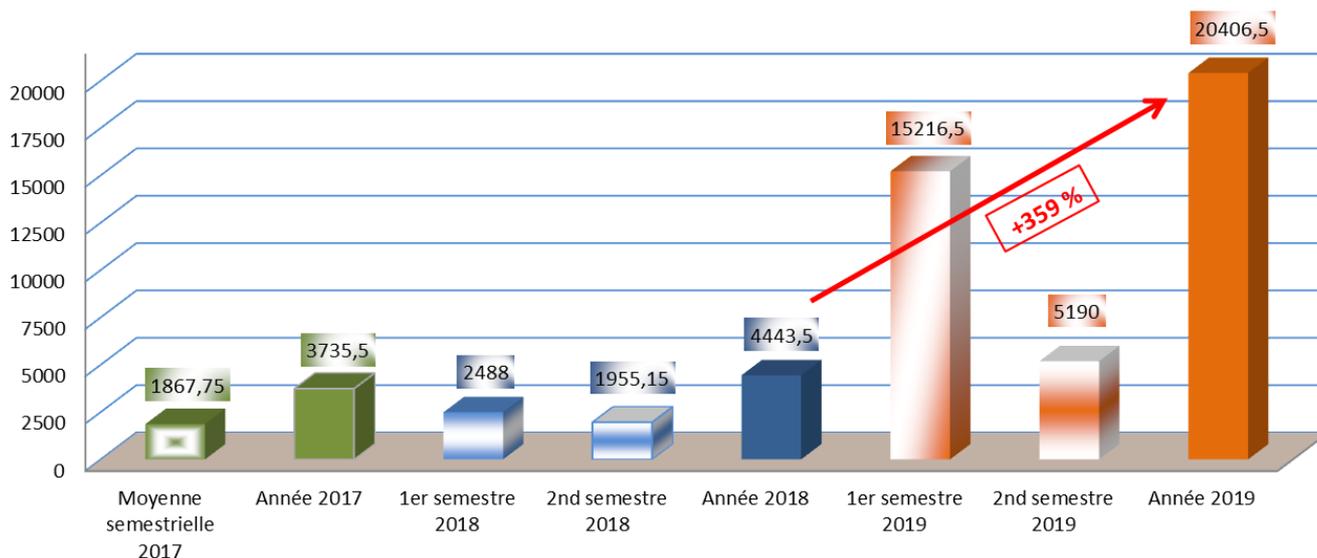
Sur son seul **premier semestre, 114.5 jours de grève** ont été enregistrés ce qui équivaut à **+ de 70%** du nombre total des jours de grève recensés en 2017.

4. Au regard du nombre de journées non travaillées par les grévistes et perdues pour l'entreprise

Evolution du nombre de jours de grève



Nombre de jours non travaillés perdus par les grévistes



En 2017, 3735.5 journées non travaillées perdues par les grévistes contre 4443.5 en 2018 (+18.9%). En 2019, **20 406.5 journées non travaillées et perdues par les grévistes** ont été enregistrées, soit **quatre fois plus qu'2018**. Le premier semestre comptabilise à lui seul **15216.5 journées** ce qui équivaut à +de 74 % du nombre total des journées de travail perdues recensés en 2019. Ceci s'explique en partie par le nombre important de grévistes (106) mais surtout du nombre de jours de grève (131) d'une entreprise de + 1500 salariés.

5. Au regard des débrayages et blocages

En outre, difficilement identifiable et quantifiable mais pourtant bien présents dans les usages des salariés calédoniens et des syndicats, le débrayage eu une place prépondérante tout au long de l'année 2019 à l'instar de 2018. Un débrayage au travail est une « grève » de très courte durée, en général de 55 minutes.

Le blocage de l'entreprise est également utilisé pour inciter l'employeur à entendre les revendications portées. Il s'agit d'une occupation du lieu de travail avec entrave à la liberté du travail des non-grévistes et/ou séquestration des moyens de production.

