



SERVICES DES RELATIONS TRAVAIL

Dossier réalisé en avril/ mai 2017

# BILAN 2016

De la négociation collective en Nouvelle-Calédonie



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi



## TABLE DES MATIERES

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>3</b>
<b>I LA NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE</b>	<b>4</b>
<b>1 La négociation interprofessionnelle visant à promouvoir l'amélioration de la productivité</b>	<b>4</b>
<b>II LA NEGOCIATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE</b>	<b>4</b>
<b>1 L'activité conventionnelle de branche en 2016</b>	<b>4</b>
1.1 Nombre d'accords de branche sur la période 2006 à 2016	4
1.2 Descriptif des accords conclus en 2015/2016 avec effet en 2016	5
1.3 Activité dans les branches professionnelles de 2010 à 2016	5
1.4 Travaux en cours	6
1.4.1 Modernisation des conventions collectives dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences locales	6
1.4.2 Accord inter-entreprises « Insertion	7
1.4.3 Accord inter-entreprises « Banques »	7
<b>2 L'évolution des salaires conventionnels en 2016</b>	<b>7</b>
2.1 Le SMG et le SMAG	6
2.2 Ecart entre le SMG et certains minimas conventionnels des branches « BTP », « Commerce et Divers » et « Industries »	7/8
2.3 Moyenne d'augmentation de la valeur du point dans les accords collectifs non étendus	8
2.4 Analyse détaillée de l'évolution des salaires conventionnels dans les branches professionnelles	9/10
2.5 Evolution des salaires conventionnels de branche par rapport à l'inflation	11
2.6 Analyse détaillée de l'évolution moyenne des salaires en fonction des catégories socioprofessionnelles	12/13
2.7 Focus triennal des salaires des « ouvriers, employés, techniciens »	13/14
2.8 Analyse triennale de l'éventail des grilles de salaires conventionnelles	14/15
2.9 Comparatif triennal de la négociation au regard de la structure de la grille salariale	15
<b>3 Les thématiques abordées et les acteurs de la négociation</b>	<b>15</b>
3.1 Thèmes abordés par les accords collectifs de branche professionnelle signés en 2016	16
3.2 Les acteurs de la négociation collective de branche en 2016	17
3.3 Comparatif du taux de signature des syndicats dans les accords de branche pour les années 2014/2015/2016	17
<b>III LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE</b>	<b>18</b>
<b>1 Caractéristiques structurelles de la négociation collective d'entreprise</b>	<b>19</b>
1.1 Nombre d'accords conclus en 2016	20
1.2 Nombre d'entreprises signataires d'accords en 2016	20
1.3 Nombre d'entreprises signataires en fonction de l'effectif de l'entreprise	21
1.4 Typologie des accords signés en 2016 et comparatif	22
1.5 Répartition des accords enregistrés en fonction de la taille des entreprises	22
1.6 Progression du nombre d'accords selon la taille des effectifs	23
<b>2 Répartition des accords par branche d'activité, par thème et par signature</b>	<b>23</b>
2.1 Répartition des accords d'entreprise par branches d'activités	23
2.2 Focus triennal sur les branches «BTP», «Commerce» et «Industries »	23/24
2.3 Répartition des accords collectifs d'entreprise 2016 par thème	25
2.4 Nombre d'accords signés par les organisations syndicales représentatives	26
2.5 Taux de signature par organisation syndicale représentative	27
<b>CONCLUSION</b>	<b>28/29</b>

## AVANT-PROPOS

Le présent bilan annuel de la négociation collective analyse les accords conclus sur les différents niveaux de négociation : interprofessionnel, branches et entreprises. Il est réalisé à partir des accords déposés auprès de la Direction du Travail et de l'emploi de Nouvelle-Calédonie. Ce rapport propose de dresser un panorama de la négociation collective en Nouvelle-Calédonie.

## EN SYNTHÈSE

Pour l'année 2016 :

- **Au niveau interprofessionnel**, les partenaires sociaux n'ont signé aucun accord interprofessionnel au cours de l'année 2016 a contrario d'un en 2015 portant sur la création du Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation de Nouvelle-Calédonie
- **Au niveau des branches professionnelles et interentreprises**, 18 avenants de branche ont été conclus avec une majorité d'avenants salariaux (13), ce chiffre est en baisse par rapport à 2015 (21 dont 17 salariaux) ;
- **Au niveau des entreprises**, 312 accords collectifs d'entreprise ont été enregistrés en 2016, ce chiffre est en hausse par rapport à 2015 (290).

## I. LA NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

→ La négociation interprofessionnelle dans le cadre de l'agenda social et fiscal

Les partenaires sociaux ont retenu cinq chapitres comme devant constituer l'accord sur la productivité :

- Intégration des salariés dans l'entreprise,
- Information des salariés sur la stratégie et les objectifs de l'entreprise,
- Amélioration de la sécurité et des conditions de travail,
- Temps de travail
- GPEC

Initié en 2012, ce projet n'a toujours pas été finalisé par un accord.

De plus, la mise en place de la TGC est complétée par des accords de filières pour assurer la maîtrise des coûts des produits et services ainsi que par un accord de compétitivité sociale pour diminuer les coûts du travail.

La négociation sur le volet compétitivité sociale, menée entre les partenaires sociaux (employeurs et salariés), a pour objet :

- La lutte contre l'absentéisme médical et injustifié,
- La lutte contre le travail illégal,
- L'intéressement des salariés à la performance de l'entreprise,
- L'aménagement du temps de travail,
- Le compte-épargne temps.

La convention collective a vocation à traiter plusieurs sujets tandis que l'accord professionnel ne porte que sur un thème.

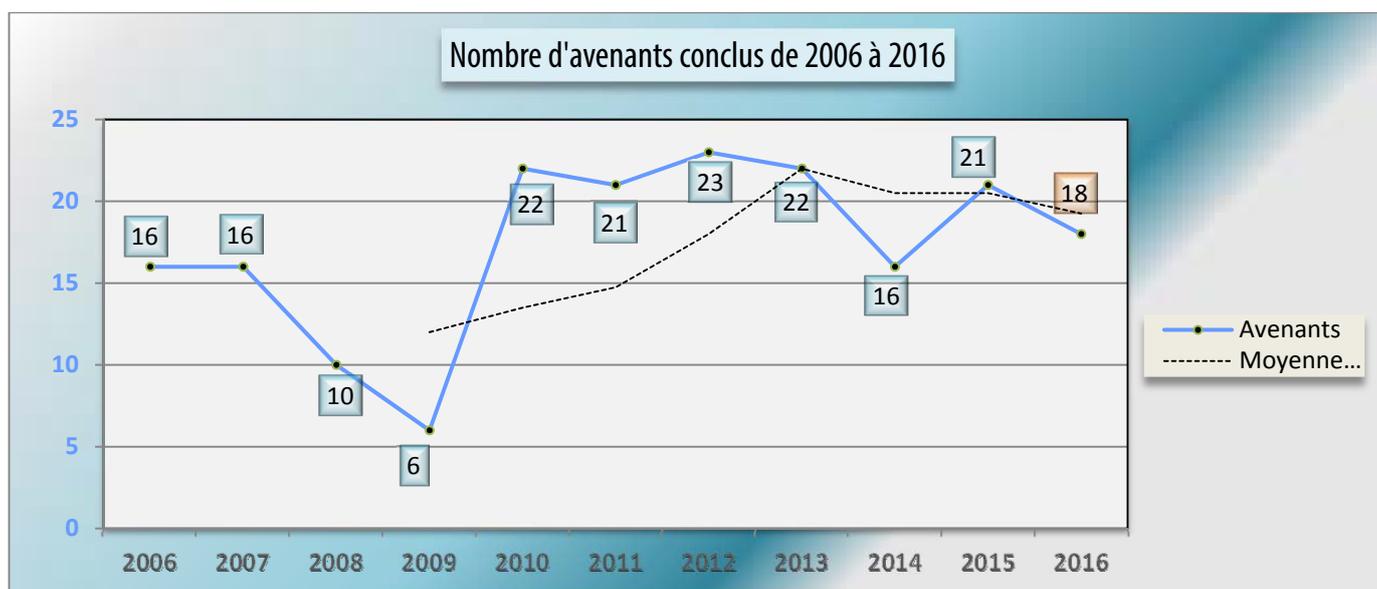
## II. LA NEGOCIATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE

En 2016, au total, **18** conventions collectives de branche et **5** accords professionnels sont répertoriés. La période de négociation a débuté en novembre 2015 pour se terminer en décembre 2016 avec une forte activité entre novembre et avril portant essentiellement sur la négociation des minima conventionnels.

### 1. L'activité conventionnelle de branche en 2016

En 2016, les négociations collectives ont abouti à la conclusion de 18 avenants, dont 13 avenants salariaux, contre 21 en 2015 (à titre de comparaison, 16 avenants avaient été signés en 2014 **et 23 en 2012**).

#### 1.1. Nombre d'accords de branche sur la période 2006 à 2016



En 2016, le nombre d'accords signés enregistre une baisse significative de 14, 29 % par rapport à 2015. La moyenne évolutive calculée sur des périodes de 4 ans permet d'observer une nette évolution positive sur la période 2009/2013 (12 à 22) mais accuse depuis une tendance à la baisse (22 à 18).

#### 1.2 Descriptif des accords conclus en 2015/ 2016 avec effet en 2016

- Treize avenants ont porté sur le relèvement des salaires minima hiérarchiques et/ou la modification des coefficients hiérarchiques ;
- un avenant aux accords professionnels de la branche « commerce et divers » porte création de certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- un avenant à l'accord professionnel de la branche « Transport terrestre et sanitaire » porte sur l'aménagement du temps de travail. Ce thème vient enrichir les thèmes de la négociation collective en lui permettant ainsi de dépasser les missions classiques des négociations liées à la revalorisation des minima ;
- deux avenants à l'accord professionnel de la branche « HBCR » l'un portant sur la révision de la classification des emplois et l'autre sur la mise en place d'un dispositif portant sur la commission de service / service de charge dans les hôtels de Nouvelle-Calédonie ;

- un avenant à l'accord interentreprises du secteur de l'Insertion portant sur la rénovation et modernisation de la grille de classification

### 1.3 Activités des branches professionnelles de 2010 à 2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
<b>Banque</b>		1	1		1	1		4
<b>BTP</b>	3		3	1	4	2	1	14
<b>Boulangerie-Pâtisserie</b>	3	1	1	1		1	1	8
<b>Cabinet dentaire</b>					1			1
<b>Chargeurs minéraliers</b>	1	1	1	1				4
<b>Coiffure</b>	1	1	1	1	1	1	1	7
<b>Commerce et divers</b>	3	1	2	1	4	1	2	14
<b>Employés de maison</b>	1	1		1		1		4
<b>Energie électrique</b>			1	1		1	1	4
<b>Esthétique</b>	2	1		1	1	1		6
<b>Ets privés hospitaliers</b>	1	1	1	1				4
<b>Exploitations agricoles</b>		1	1	1		1	1	5
<b>Gardiennage</b>	3	1	1	1		2	2	10
<b>HBCR</b>	1	1	1	3	1	1	3	11
<b>Industries</b>	2		1	2	1	2	1	9
<b>Insertion</b>		1	1	1	1	1	2	7
<b>Mines et carrières</b>	1	1	1	1	1	1		6
<b>Personnes âgées (HBCR)</b>	1	1	1	1	1	1	1	7
<b>Pétrole</b>			2	1				3
<b>Transport aérien</b>		1	1				1	3
<b>Transports routiers</b>	2		1	1		1		5
<b>Transports sanitaires terrestres</b>		1	1			1	1	4

De 2010 à 2016 sur les 18 branches, actives, seules 4 branches (18.18 %) ont signé au rythme d'au moins 1 avenant par an. En 2016 seules 13 branches ont été actives contre 17 en 2015. Les négociateurs ont généralement conclu un seul accord dans l'année parfois deux dans 3 branches. Il est noté que les partenaires sociaux de la branche HBCR ont été particulièrement actifs cette année en concluant 3 accords.

### 1.4 Travaux en cours

1.4.1. Modernisation des conventions collectives dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences locales.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie s'est engagé aux côtés des partenaires sociaux, dans l'effort de réflexion portant sur les questions liées à l'emploi, aux compétences et aux métiers dans un contexte de protection, de soutien, et de promotion de l'emploi local.

Ces questions revêtent un enjeu majeur dans une société en pleine mutation économique et compte tenu de la situation de l'emploi en Nouvelle-Calédonie. Les entreprises doivent être incitées à s'interroger sur la pertinence des grilles de classifications des emplois pour dynamiser l'emploi, planifier les besoins en main d'œuvre et anticiper le développement des compétences par la négociation collective de branche et par la formation professionnelle.

Dans ce sens, le gouvernement de Nouvelle-Calédonie, entend accompagner et donner la faculté aux acteurs sociaux de démontrer leur capacité de régulation au niveau de la branche.

Cette démarche innovante vise à favoriser une approche macroéconomique et une vision prospective conciliant d'une part, les évolutions économiques et d'autre part, le progrès social.

En effet, de nombreuses stipulations de conventions collectives n'ont pas connu les évolutions nécessaires pour s'adapter aux dispositions du code du travail et aux réalités des relations de travail. En outre, de nombreuses entreprises déplorent de ne pas trouver en interne ou localement les compétences nécessaires au développement de leur activité. Dans le même temps, des conflits du travail trouvent souvent leur origine dans des revendications liées à la promotion interne. Enfin, l'emploi connaît d'importantes mutations et tend à devenir de plus en plus qualifié.

La prise en compte de ces éléments passe par une rénovation des dispositions conventionnelles ainsi que par le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est dans ce contexte, que le gouvernement de Nouvelle-Calédonie accompagne dans un premier temps la branche « industries » dans un processus négocié et innovant de la modernisation de leurs dispositions conventionnelles.

La réalisation d'une étude d'une durée de 5 mois a été confiée à un bureau d'étude dont les travaux ont débuté en décembre 2016 et ont vocation à se dérouler en quatre étapes.

- 1<sup>er</sup> étape : Présenter la **méthodologie** du projet d'accompagnement auprès de l'ensemble des organisations syndicales représentatives (patronales et salariales) au niveau territorial ;
- 2<sup>ème</sup> étape : **Etablir un diagnostic** de la branche avec notamment la mise à plat du volet social ;
- 3<sup>ème</sup> étape : **Analyser les éléments** avec les partenaires sociaux pour **faire ressortir la problématique** ;
- 4<sup>ème</sup> étape : **Mise en place d'un projet cadre** permettant aux partenaires de **démarrer le processus de la négociation** à partir de la problématique dégagée.

#### **1.4.2. Accord inter-entreprises « Insertion ».**

Les partenaires sociaux du secteur de l'insertion ont initié en 16 mars 2010 des travaux relatifs à la rénovation et modernisation de la grille de classification. Ces travaux avaient été suspendus en septembre 2011 suite à un désaccord sur la pesée des compétences.

Les discussions ont repris en octobre 2013 pour s'interrompre de nouveau en mai 2014.

En juillet 2015, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir de nouveau avec pour objectif d'engager des discussions sereines et constructives afin de finaliser les travaux initiés.

En 2016, la négociation a porté ses fruits et un accord a été signé le 23 août 2016. Cet accord a abouti à la définition de 35 métiers et emplois-repères dans ce secteur et à la pesée de leurs compétences.

### 1.4.3. Accord inter-entreprises « Banque »

En 2010, les organisations syndicales représentatives des établissements bancaires de Nouvelle-Calédonie se sont engagées dans une négociation portant sur la modification de la convention collective de travail du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie.

En 2015, devant les difficultés rencontrées dans les négociations, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité :

- de mettre à jour les données externes de l'étude du secteur bancaire,
- de prolonger la durée des négociations d'une année.

En 2016, les travaux ont permis de balayer l'ensemble des dispositions de l'accord en y intégrant notamment un titre consacré à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Toutefois, aucun accord n'a été signé, les négociations se poursuivront durant le premier semestre de l'année 2017.

## 2. L'évolution des salaires conventionnels

### 2.1 Le SMG et le SMAG

En 2016, le montant mensuel du salaire minimum garanti (SMG) et du salaire minimum agricole garanti (SMAG) n'a pas été revalorisé en application des articles Lp. 142-1 et Lp. 142-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ; l'indice des prix à la consommation n'ayant pas atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 0,5 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMG/SMAG immédiatement antérieur.

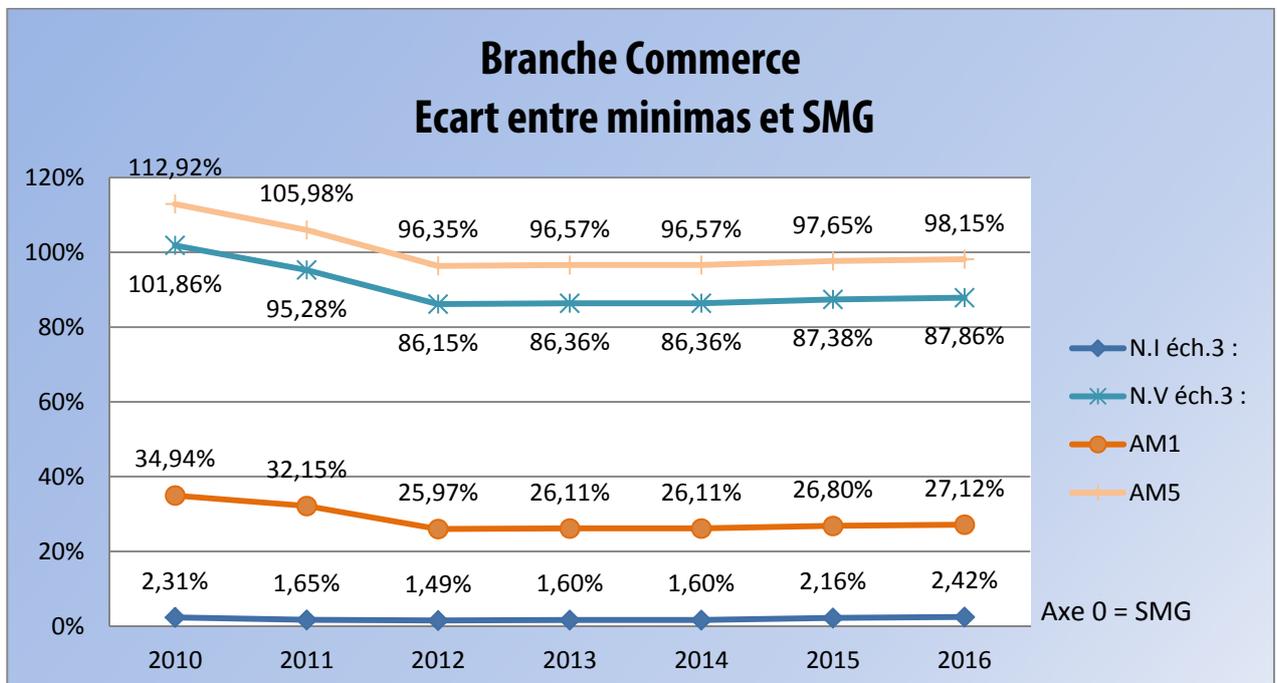
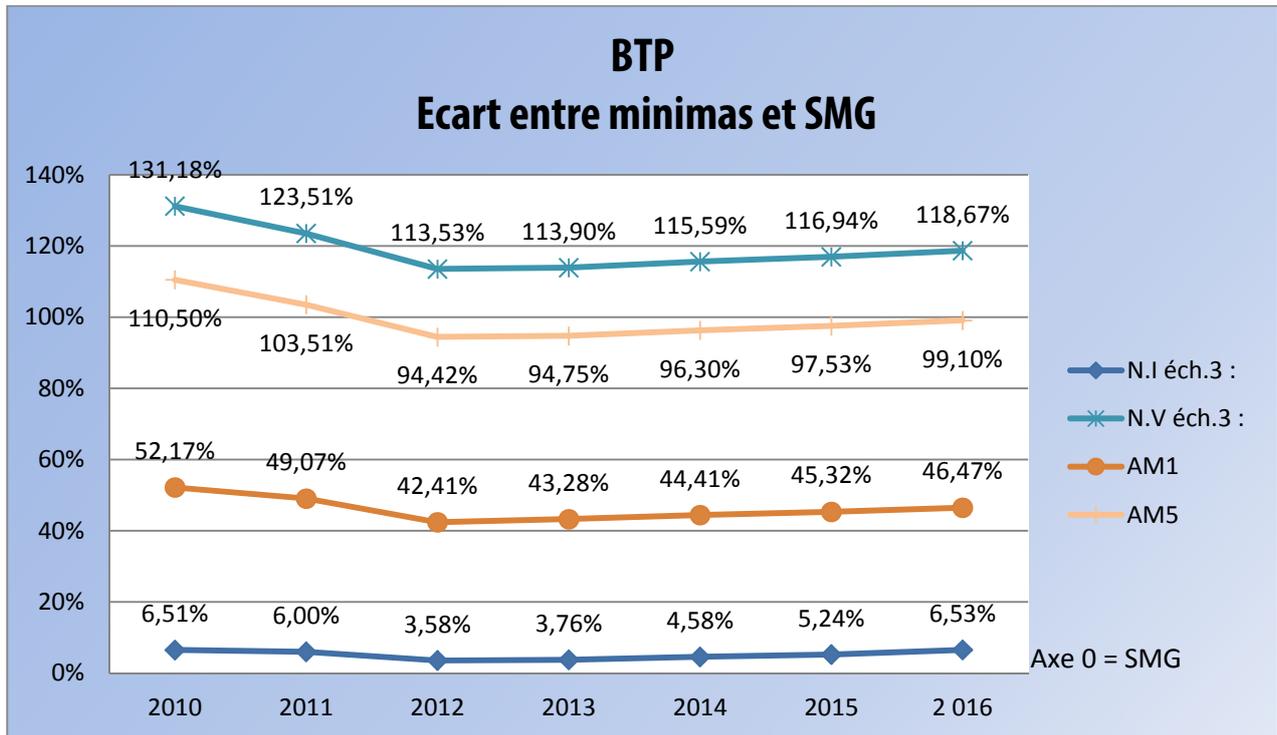
**Rappel :**

Arrêté n° 2015-27/GNC du 20 janvier 2015 fixant le SMG au 1<sup>er</sup> février 2015 à 152 912 FCFP/mois (169 heures)

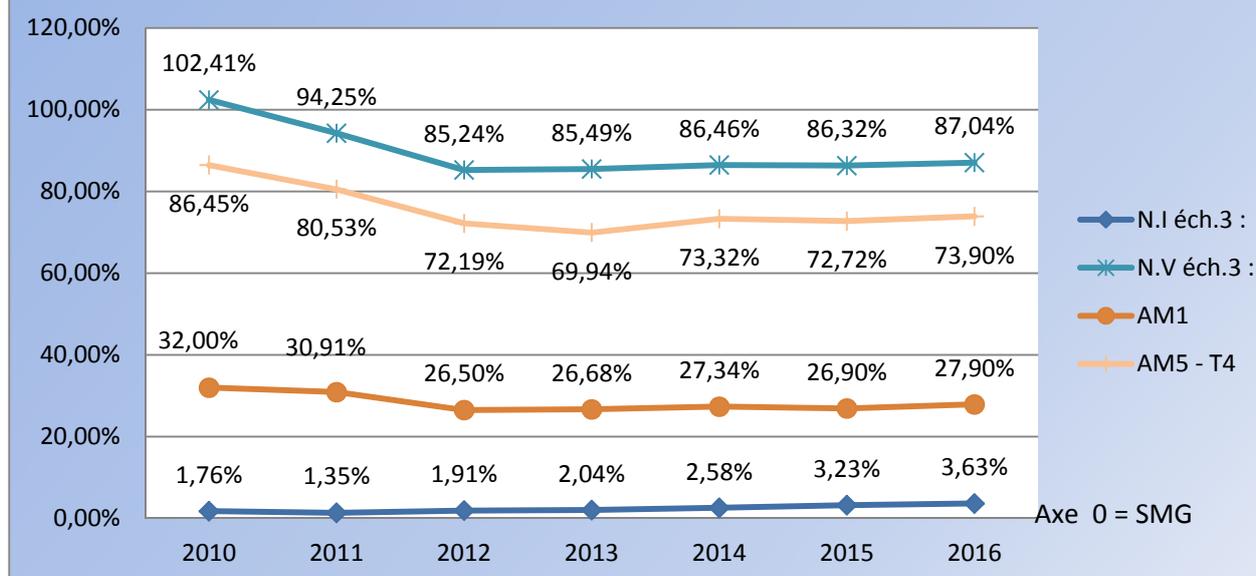
Arrêté 2015-29/GNC du 20 janvier 2015 fixant le SMAG au 1<sup>er</sup> février 2015 à 129 189 FCFP/mois (169 heures)

Le SMG et le SMAG ont évolué de + de 15% entre 2010 et 2016.

## 2.2 Ecarts entre le SMG et certains minima dans les branches « BTP », « Commerce et divers » et « Industries ».



## Branche Industrie Ecart entre minimas et SMG



Seul un échantillon restreint a été analysé, toutefois, il est à noter que les écarts entre le SMG et les minimas conventionnels ont fortement diminué entre 2010 et 2012. Depuis 2013, ces écarts sont relativement stables voire en légère augmentation hormis dans le secteur de l'industrie où une baisse modérée peut être observée entre 2014 et 2016.

### 2.3 Moyenne d'augmentation de la valeur du point dans les accords collectifs non étendus

	Valeur du point 2013	Valeur du point 2014	Valeur du point 2015	Valeur du point 2016	Variation valeur point 2012/2013	Variation valeur point 2013/2014	Variation valeur point 2014/2015	Variation valeur point 2015/2016
Banque	666,89	668,22	668,22	668,22	1 %	0,20%	0%	0%
Insertion	1128	1147	1156	1163	1,44%	1,68%	0,78%	0,61%
Pétrole	1576	1576	1586	1586	1,35%	0, %	0,63%	0%

## 2.4 Analyse détaillée de l'évolution des salaires conventionnels dans les branches professionnelles

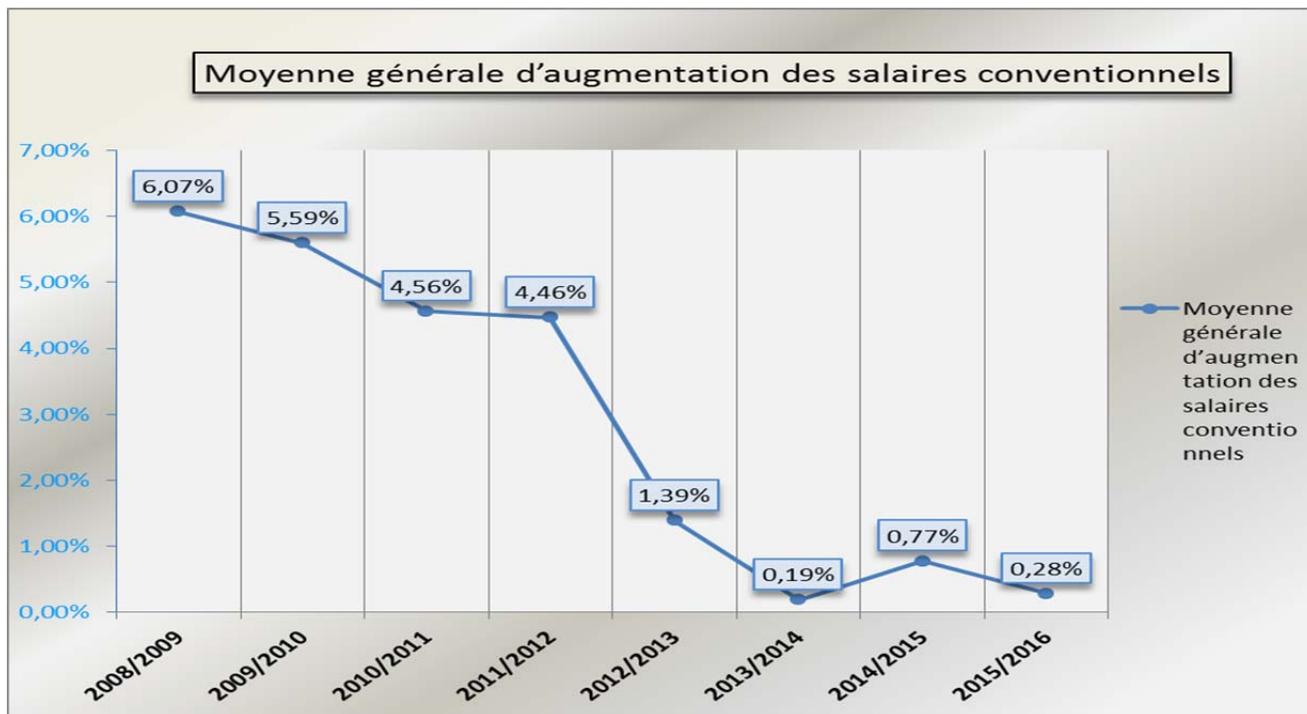
	Taux coefficients hiérarchiques 2012/2013	Taux coefficients hiérarchiques 2013/2014	Taux coefficients hiérarchiques 2014/2015	Taux coefficients hiérarchiques 2015/2016	Variation valeur point 2012/2013	Variation valeur point 2013/2014	Variation valeur point 2014/2015	Variation valeur point 2015/2016	Variation salaire 2012/2013	Variation salaire 2013/2014	Variation salaire 2014/2015	Variation salaire 2015/2016
Boulangerie Pâtisserie	0,00%	0,00%	0,00%	0,15%	1,00%	0,00%	1,11%	0,22%	1,05%	0,00%	1,04%	0,32%
BTP	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	1,48%	0,79%	1,24%	1,25%	1,51%	0,76%	1,21%	0,76%
Coiffure	0,46%	0,00%	0,00%	0,00%	1,17%	0,42%	0,74%	0,42%	1,67%	0,42%	0,74%	0,42%
Commerce et Divers	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,42%	0,00%	1,16%	0,25%	1,44%	0,00%	1,16%	0,25%
Employés de maison	-	-	-	-	5,76%	0,00%	1,00%	-	5,76%	0,00%	1,00%	-
Energie	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,67%	0,00%	1,00%	0,54%	1,67%	0,00%	1,00%	0,54%
Esthétique	2,18%	0,28%	0,00%	0,00%	0,19%	0,00%	0,00%	0,00%	1,50%	0,32%	0,00%	0,00%
Ets privés hospitaliers	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,56%	0,00%	0,00%	0,00%	1,58%	0,00%	0,00%	0,00%
Exploitation agricole	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,02%	0,00%	0,76%	0,23%	1,05%	0,00%	0,75%	0,23%
Gardiennage	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,19%	0,00%	0,79%	0,39%	1,20%	0,00%	0,79%	0,39%
Hôtels, Bars, Cafés, Restaurants	-	-	-	-	-	-	-	-	0,88%	0,14%	1,00%	0,22%
Industrie	0,00%	0,00%	0,34%	0,11%	1,44%	0,52%	0,26%	0,39%	1,45%	0,50%	0,60%	0,47%
Mines et carrières	0,00%	0,00%	0,12%	0,00%	0,00%	0,00%	0,83%	0,00%	0,00%	0,00%	0,97%	0,00%
Personnes âgées	-	-	-	-	-	-	-	-	1,50%	0,90%	1,00%	0,34%
Transport sanitaire terrestre	0,00%	0,00%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,48%	0,00%	0,00%	0,00%	0,58%	0,00%
Transports aériens	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,83%	0,52%	0,00%	0,00%	1,02%	0,52%
Transport routier	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,00%	0,00%	0,60%	0,00%	1,02%	0,00%	0,59%	0,00%

\* Le salaire conventionnel de la branche « chargeur minéralier » ne s'exprimant pas sur les mêmes bases que les conventions ci-dessus, il ne figure pas dans l'analyse et le comparatif

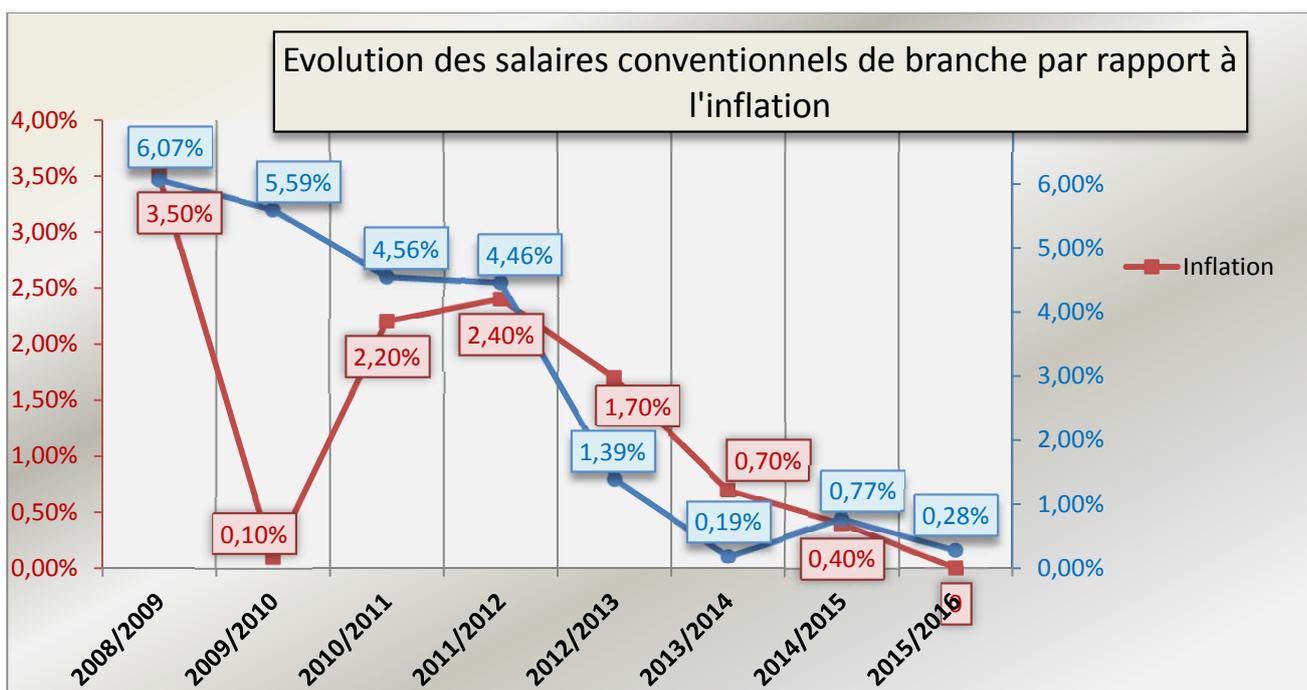
En 2016, la moyenne d'augmentation des indices hiérarchiques a été sur l'ensemble des grilles conventionnelles de 0,02% (0,04% en 2015 et 0,02% en 2014).

La valeur du point, enregistre quant à elle, une hausse moyenne de 0,30% (0,72% en 2015 et 0,12% en 2014).

La moyenne d'augmentation des salaires conventionnels dans les branches professionnelles, est de 0,28%. (0,79% en 2015 et 0,18% en 2014)



## 2.5 Evolution des salaires conventionnels de branche par rapport à l'inflation



En 2016, l'évolution moyenne des salaires conventionnels est plus importante que la variation de l'inflation (0,28% au-dessus de l'inflation). Toutefois, il est constaté une diminution dans les écarts de cette variation au fil des années.

## 2.6 Analyse de l'évolution moyenne des salaires en fonction des catégories socioprofessionnelles

		Variation salaire 2013/2014	Variation salaire 2014/2015	Variation salaire 2015/2016	Ecart en point entre 2014/2015 et 2013/2014	Ecart en point entre 2015/2016 et 2014/2015
BTP	Ouvrier, employés, techniciens	0,74%	1,20%	0,74%	0,46	-0,46
	Agents de maîtrise	0,79%	1,24%	0,80%	0,45	-0,44
Boulangerie pâtisserie	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	1,04%	0,32%	1,04	-0,72
	Agents de maîtrise	-	-	-	-	-
Coiffure	Ouvrier, employés, techniciens	0,42%	0,74%	0,42%	0,32	-0,32
	Agents de maîtrise	0,42%	0,74%	0,42%	0,32	-0,32
Commerce	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	1,16%	0,25%	1,16	-0,91
	Agents de maîtrise	0,00%	1,16%	0,25%	1,16	-0,91
Gens de maison	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	1,00%	0,00%	1	-1
	Agents de maîtrise	-	-	-	-	-
Esthétique	Ouvrier, employés, techniciens	0,44%	0,00%	0,00%	-0,44	0
	Agents de maîtrise	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Ets. Privés hospitaliers	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
	Agents de maîtrise	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Exploitation agricole	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,74%	0,22%	0,74	-0,52
	Agents de maîtrise	0,00%	0,76%	0,25%	0,76	-0,53
Gardiennage	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,79%	0,39%	0,79	-0,4
	Agents de maîtrise	0,00%	0,79%	0,39%	0,79	-0,4
HBCR	Ouvrier, employés, techniciens	0,20%	1,22%	0,22%	1,02	-1
	Agents de maîtrise	0,00%	0,55%	0,22%	0,55	-0,34
Industrie	Ouvrier, employés, techniciens	0,49%	0,76%	0,36%	0,27	-0,4
	Agents de maîtrise	0,52%	0,26%	0,71%	-0,26	0,45
Mines et carrières	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	1,15%	0,00%	1,15	-1,15
	Agents de maîtrise	0,00%	0,83%	0,00%	0,83	-0,83

		Variation salaire 2013/2014	Variation salaire 2014/2015	Variation salaire 2015/2016	Ecart en point entre 2014/2015 et 2013/2014	Ecart en point entre 2015/2016 et 2014/2015
Personnes âgées	Ouvrier, employés, techniciens	1,01%	1,00%	0,40%	-0,01	-0,6
	Agents de maîtrise	0,64%	0,98%	0,18%	0,34	-0,8
Transport sanitaire terrestre	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,65%	0,00%	0,65	-0,65
	Agents de maîtrise	0,00%	0,48%	0,00%	0,48	-0,48
Transport aériens	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,83%	0,52%	0,83	-0,31
	Agents de maîtrise	0,00%	0,83%	0,52%	0,83	-0,31
Transport routier	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,59%	0,00%	0,59	-0,48
	Agents de maîtrise	0,00%	0,60%	0,00%	0,6	-0,5

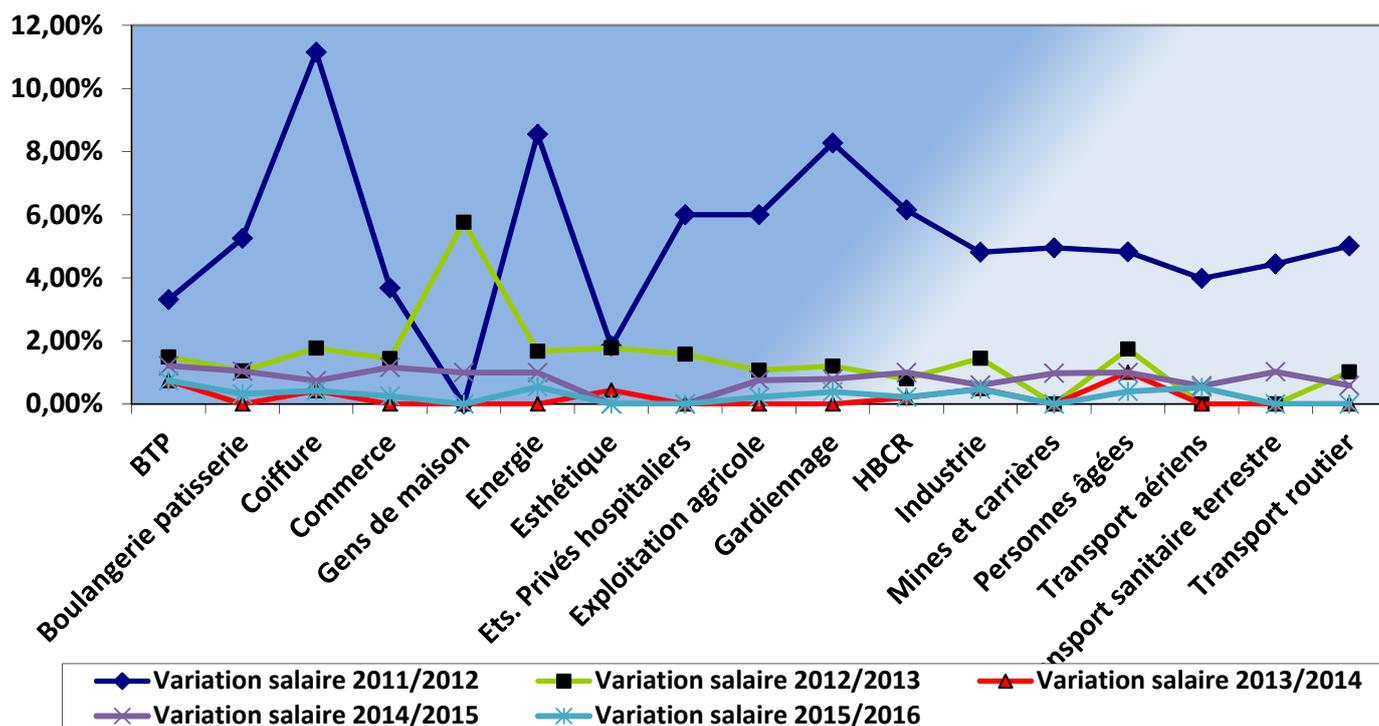
Les salaires des OET (ouvriers, employés, techniciens) enregistrent **en 2016** des variations allant de **0% à 0.74%**. **A titre de comparaison**, la fourchette d'augmentation fluctuait en 2015 de 0% à 1.22% et en 2014 de 0% à 1.01%.

Les salaires des AM (agents de maîtrise) enregistrent **en 2016** des variations de l'ordre de **0% à 0.80%**. En 2015, la fourchette d'augmentation se situait entre 0% et 1.24% et en 2014 de 0% à 0.79%.

## 2.7 Focus des variations de salaire des « ouvriers, employés, techniciens »

Le graphique ci-dessous permet d'apprécier les niveaux d'augmentation des salaires dans la catégorie OET sur les périodes 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015 et 2015-2016. Les pics observés correspondent aux négociations intervenues dans les branches réactivées en 2010 et qui de ce fait, ont réactualisé leur grille conventionnelle en 2011. Depuis 2013, les niveaux d'augmentations sont beaucoup moins élevés. La courbe évolue depuis trois ans sous la barre des 1% d'augmentation. Cette variation est directement liée au ralentissement de l'inflation, sur laquelle repose systématiquement les négociations des minimas conventionnels.

## Variation annuelle des salaires de ouvriers, techniciens, employés



La variation annuelle des salaires des « ouvriers, employés, techniciens » chute en 2016. Elle passe à **0,28%** contre **0,79%** en 2015 mais cette variation est tout de même plus élevée qu'en 2014 (**0.19%**).

### 2.8 Analyse triennale de l'éventail des grilles de salaire conventionnelles

Éventail des salaires	Ouvriers, techniciens, employés			Agents de maîtrise		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Boulangerie pâtisserie	1,24	1,25	1,25	-	-	-
BTP	2,16	2,17	2,19	1,60	1,60	1,60
Coiffure	1,27	1,27	1,27	1,35	1,35	1,35
Commerce	1,86	1,86	1,86	1,56	1,56	1,56
Gens de maison	1,08	1,08	1,08	-	-	-
Énergie		1,03		1,14	1,14	
Esthétique	1,15	1,15	1,14	1,06	1,06	1,06
Ets. Privés hospitaliers	1	1	1	1,75	1,75	1,75
Exploitation agricole	1,17	1,17	1,18	2,37	2,37	2,37
Gardiennage	1,67	1,65	1,67	1,55	1,55	1,55
Éventail des salaires	Ouvriers, techniciens, employés			Agents de maîtrise		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
HBCR	1,07	1,06	1,07	1,21	1,21	1,21
Industrie	1,86	1,86	1,87	1,58	1,58	1,58
Mines et carrières	1,21	1,2	1,2	1,57	1,57	1,57
Personnes âgées	1,11	1,11	1,11	1,18	1,18	1,18
Transport sanitaire terrestre	1,12	1,11		1,07	1,07	-

<b>Transport aériens</b>	1,66	1,65	1,65	1,83	1,83	1,83
<b>Transport routier</b>	1,71	1,71	1,71	1,37	1,37	1,37

L'éventail des salaires en 2016 au regard des deux années précédentes :

- Pour les « Ouvriers, Employés et Techniciens » cet écart a **légèrement évolué** ; l'écart des salaires entre le niveau d'entrée et le niveau le plus haut des grilles conventionnelles varie entre 2,37 et 1,00 (contre 2,17 et 1,00 pour 2015 et 2,16 et 1,00 pour 2014) ;
- Pour les « Agents de maîtrise », cet écart est **relativement stable** ; en effet, l'écart des salaires entre le niveau d'entrée et le niveau le plus haut des grilles conventionnelles varie entre 1,58 et 1,18 contre 1,58 et 1,07.

## **2.9 Comparatif triennal de la négociation au regard de la structure de la grille salariale**

- **Sur l'évolution des coefficients hiérarchiques : chiffre en baisse significative.**  
7.14% des branches professionnelles en 2016 font évoluer les coefficients hiérarchiques contre 21.43% d'entre-elles en 2015 et 6.67% en 2014.
- **Sur la comparaison entre le salaire minimum garanti et les minima conventionnels : Quatre** branches professionnelles en 2016 (soit 23.53% d'entre-elles) se situent au regard du salaire minimum conventionnel **en-dessous du SMG ou du SMAG**.

***Nota bene** : Le SMG et SMAG constituent un salaire horaire en-dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié à temps plein.*

***Le double constat ci-dessus a pour conséquence l'écrasement et la réduction de l'amplitude des grilles de salaire conventionnelles.***

- **Sur l'évolution du point indiciaire** (ou du taux horaire ou mensuel) : **chiffre en baisse** : 64.71% des branches professionnelles en 2016 ont négocié une hausse du point (contre 88.24% en 2015).

*Ainsi, le nombre de branches procédant à l'augmentation du point indiciaire reste élevé en moyenne sur les trois dernières années (62.09%).*

## 3 Les thématiques abordées et les acteurs de la négociation

### 3.1 Thèmes abordés par les accords collectifs de branche professionnelle signés en 2016

Thèmes	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Salaires et primes	22	20	18	15	7	16	13
Emplois et classifications	4	1	2	3	2	6	3
Formation professionnelle	-	-	-	-	-	-	-
Jours fériés	1	4	1	2	2	1	5
Durée et aménagement du temps de travail	-	-	-	-	-	-	2
Interprétation des accords professionnels	-	-	-	-	-	-	-
Clause de rendez-vous	-	16	3	6	1	5	1
CQP*	2	1	1	5	7	2	1
Amélioration de la productivité et de la compétitivité au travail	-	-	1	-	-	-	-

\* Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des formations dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle. Ils attestent, par référence à un descriptif d'activités et de capacité, d'une qualification dans un emploi propre à la branche.

En 2016, le thème des **salaires** (52%) reste toujours le premier thème de négociation et est suivi par le thème des jours fériés (20%). Toutefois, les accords portant sur les salaires sont moins nombreux qu'en 2015, en raison notamment de l'absence d'inflation laquelle a engendré un peu moins d'activité. Ainsi, 13 accords salariaux ont été signés en 2016 contre 17 en 2015 (soit une baisse de 23,52%). Quant au thème des emplois et des classifications, placé en seconde position en 2015 enregistre une baisse en 2016 par rapport à l'activité enregistrée dans ce thème en 2015 passant ainsi de 6 à 3 soit une baisse de 50 %, mais reste au niveau du résultat obtenu sur la période de 2010 à 2016 qui est de l'ordre de 3 avenants/an en moyenne.

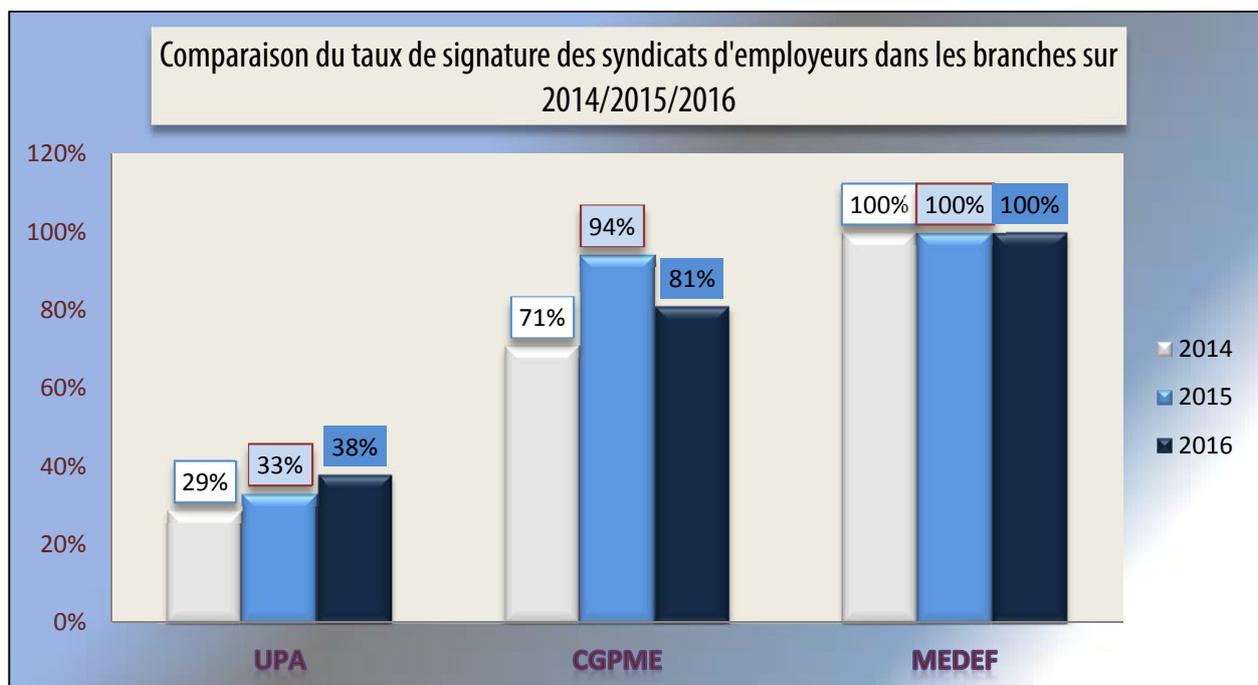
### 3.2 Les acteurs de la négociation collective de branche en 2016

Le tableau ci-dessous reprend de manière synoptique les signataires des avenants conclus en 2016 aux conventions collectives de branche étendues.

Organisations patronales	CGPME	MEDEF	UPA			
Nombre d'avenants signés à des CC 2016	13	16	6			
% avenants signés sur la totalité des avenants 2016*	81%	100%	38%			
Organisations salariales	CSTC FO	COGETRA	CSTNC	USTKE	UT CFE CGC	USOENC
Nombre d'avenants signés à des CC 2014	11	9	4	9	12	13
% avenants signés sur la totalité des avenants 2016*	69%	56%	25%	56%	75%	81%

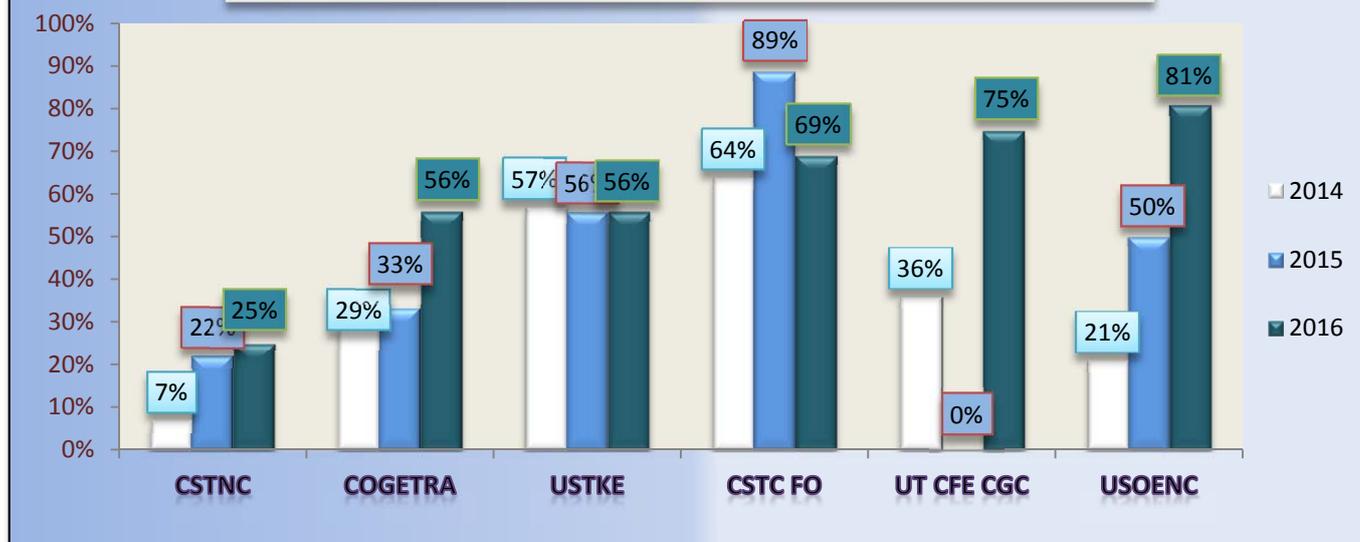
- Le MEDEF signe l'ensemble des accords ;
- L'UT CFE CGC arrive en seconde position en signant 75% des accords ;
- La CSTC FO signe 69% des accords de branche ;
- L'USTKE et la COGETRA signe respectivement 56 % des accords de branche.

### 3.3 Comparatif du taux de signature des syndicats dans les accords de branche pour les années 2014/2015/2016



Le MEDEF et la CGPME signent la majeure partie des accords (100% pour le MEDEF et 81% pour la CGPME qui enregistre une évolution de + 10% par rapport à 2014). La participation de l'UPA est également en progression de 5%.

## Comparaison du taux de signature des syndicats dans les branches sur 2014/2015/2016



Sur l'ensemble des avenants de branche conclus sur les trois dernières années, on assiste à une hétérogénéité dans les taux de signatures des syndicats de salariés. En 2016, l'ensemble des organisations syndicales signe plus d'accords que l'année précédente à l'exception de la CSTC-FO (en baisse de 20%) et de l'USTKE (stable). L'USOENC domine avec un taux de signature bien plus élevé qu'en 2014 (81% contre 21%). Il peut être également noté que l'évolution du taux de signature de la CSTNC et de la COGETRA est en hausse pour l'année 2016 (+3% et + 23%).

En 2014, l'UT CFE CGC avait perdu sa représentativité au niveau du secteur privé ce qui signifiait qu'elle ne bénéficiait plus de la légitimité pour négocier et signer des accords de branche pour l'année 2015 (0%). Par contre, son taux de signature est en évolution en comparaison de l'année 2014 (+39%)

### III.LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

L'analyse qui suit recouvre l'ensemble des "accords collectifs d'entreprise" négociés dans l'entreprise et conclus par des représentants syndicaux ou du personnel. La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relations de travail adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise.

Rappel liminaire : structure et caractéristiques des entreprises en Nouvelle-Calédonie  
(secteur privé)

	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés (en moyenne sur l'année)	Nombre d'employeurs <sup>2</sup> (en moyenne sur l'année)
<b>2012</b>	54 281	64 384	12 300
<b>2013</b>	56 209	64 886	12 143
<b>2014</b>	57 272	65 706	12 096
<b>2015</b>	57 057	65 389	11 873
<b>2016</b>	57 232 <sup>1</sup>	59 479	11 767
<b>Variation</b>	+0.31%	-9.93%	-0.89%

<sup>1</sup> 50 645 entreprises sont sans salariés

(Source ISEE,)

<sup>2</sup> Y compris les activités des ménages en tant qu'employeurs

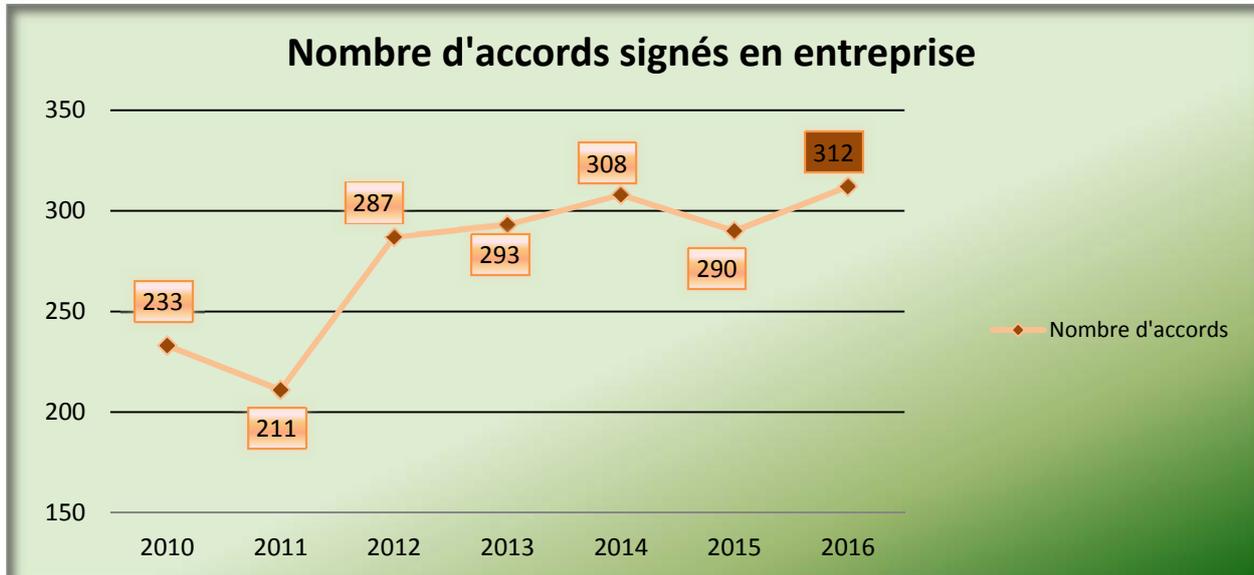
Entreprises par nombre de salariés	1 à 9	10 à 49	50 et plus
<b>2010</b>	4911	919	155
<b>2011</b>	5088	968	165
<b>2012</b>	5226	994	173
<b>2013</b>	5302	1002	175
<b>2014</b>	5288	1051	177
<b>2015</b>	5129	1029	<b>178</b>
<b>2016</b>	<b>5295</b>	<b>993</b>	<b>152</b>

(Source ISEE)

# 1. Caractéristiques structurelles de la négociation collective d'entreprise

## 1.1. Nombre d'accords conclus en 2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre d'accords	233	211	287	293	308	290	<b>312</b>



Dans les entreprises, 312 accords entre les employeurs et les représentants syndicaux ont été signés et enregistrés à la direction du travail et de l'emploi en 2016. Ce chiffre est en progression par rapport à 2015 (+ 7.59% entre 2015 et 2016).

## 1.2. Nombre d'entreprises signataires d'accords en 2016 (et situation comparée sur 7 ans)

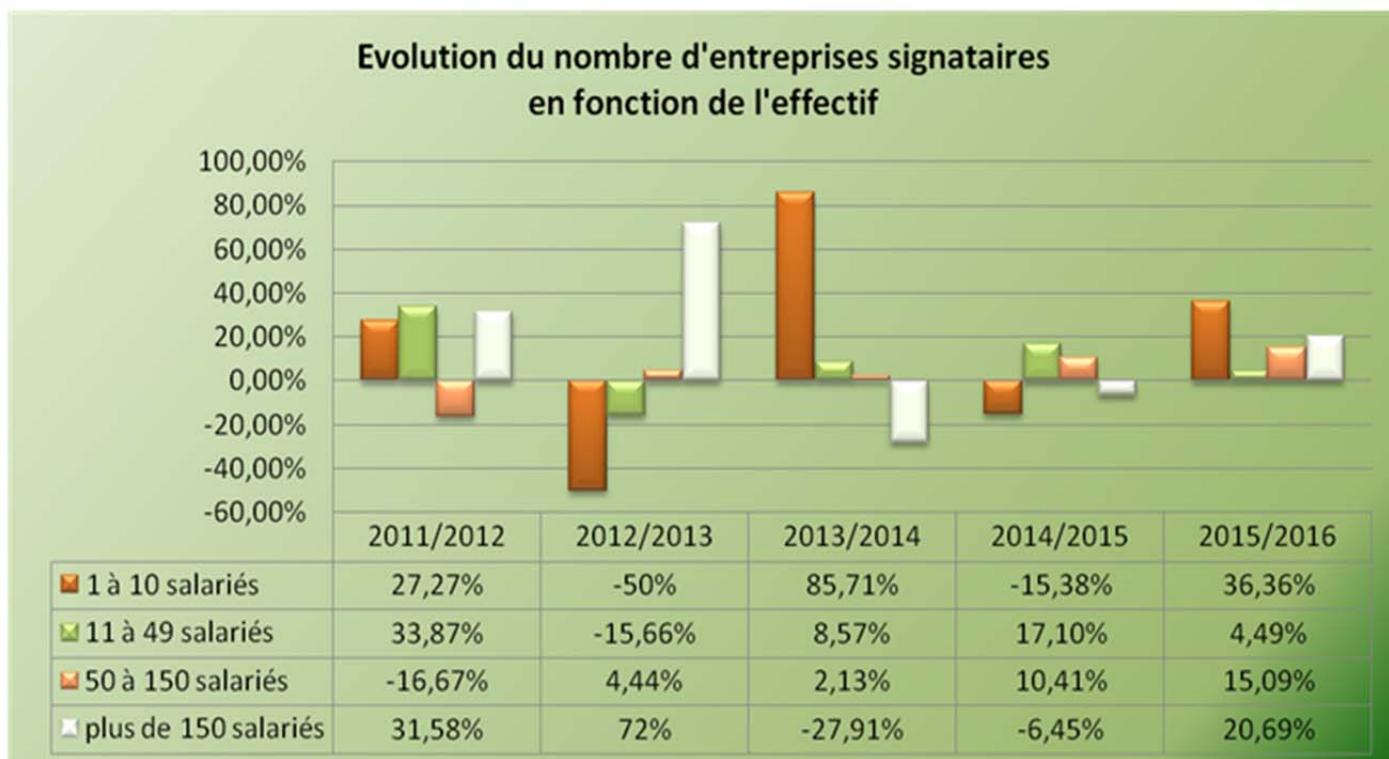


Le nombre d'entreprises signataires, quant à lui, a augmenté de 12.09 % par rapport à 2015. Ce chiffre est en constante progression depuis 2010.

### 1.3. Nombre d'entreprises signataires en fonction de l'effectif de l'entreprise

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1 à 10	8	11	14	7	13	11	15
11 à 49	48	62	83	70	76	89	93
50 à 150	50	54	45	47	48	53	61
Plus de 150	28	19	25	43	31	29	35
	134	146	167	167	168	182	204

- **45.58 % des entreprises signataires** d'accords sont celles dont l'effectif est compris entre **11 et 49 salariés** (contre 49 % l'année précédente). Malgré, une légère baisse, ces entreprises connaissent une activité conventionnelle importante.
- **47.05 % des entreprises signataires** sont celles dont l'effectif est **supérieur à 50 salariés** (contre 45% l'année précédente). Il est important de souligner que seules 93 entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés sur 153 (source ISEE) ont signés des accords. Même si ce chiffre est en progression de 13.41% par rapport à 2015 (82), il est constaté que seule 60.78% des entreprises de plus de 50 salariés déposent auprès de la direction du travail et de l'emploi pour enregistrement un accord relatif à la négociation annuelle obligatoire.



→ Les hausses les plus significatives d'entreprises signataires sont celles des entreprises dont l'effectif se situe de **1 à 10 salariés** (36.36%) et les entreprises qui comptent plus de 50 salariés (20.69%). Ces entreprises connaissent en 2016, une activité conventionnelle de + de 8% par rapport à celle de 2014.

→ Quel que soit l'effectif de salariés, on enregistre une évolution positive du nombre des entreprises signataires.

#### 1.4. Typologie des accords signés en 2016 (et situation comparée sur 7 ans)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Protocole d'accord	153	154	188	215	227	217	234
Protocole de fin de conflit	31	18	45	22	18	19	27
Avenant	26	17	40	34	47	45	43
PV ou relevé de décision	23	22	13	12	8	9	4
Dénonciation	-	-	-	6	4	-	4
Convention collective d'entreprise	-	-	1	4	4	-	-
	233	211	287	293	308	290	<b>312</b>

Les accords collectifs de travail représentent le plus grand nombre d'accords signés en 2016 (234 soit 75%).

#### 1.5. Répartition des accords enregistrés en fonction de la taille des entreprises

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1 à 10	9	12	16	9	19	11	17
11 à 49	66	76	108	92	102	116	118
50 à 150	95	79	76	77	100	91	100
150	63	44	87	115	87	72	77
	233	211	287	293	308	290	<b>312</b>

Le nombre d'accords signés en 2016 dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés est relativement stable : 56.73 % contre 56.20 % en 2015 (contre 60.72% en 2014 et 65,53% en 2013, 56,70% en 2012, 58 % en 2011 et 68 % en 2010).

Le nombre d'accords signés dans les entreprises de 11 à 49 salariés est en baisse : 37.82 % contre 40 % en 2015 (contre 33,12% en 2014, 31,40% en 2013, 37.63% en 2012 et 36.01 % en 2011).

## 1.6. Progression du nombre d'accords selon la taille des effectifs

	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1 à 10	33,33%	33,33%	-43,75%	111,11%	-42%	5.45%
11 à 49	15,15%	42,11%	-14,81%	10,87%	13.72%	1.72%
50 à 150	-16,84%	-3,80%	1,32%	29,87%	-9%	9.89%
150	-30,16%	97,73%	32,18%	-24,35%	-17.24%	6.94%

Le nombre d'accords conclus dans les entreprises quel que soit l'effectif est en hausse ce qui a tendance à démontrer que la négociation collective en entreprise a été en 2016 plus active et plus soutenue que les années précédentes où des évolutions à la baisse avaient été enregistrées.

## 2. Répartition des accords par branche d'activité, par thème et par signature

La répartition des accords d'entreprise ou inter-entreprises par branche reflète des disparités liées à la fois à la taille des entreprises de chaque secteur (plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives est faible) et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises.

Dans les secteurs les plus atomisés, les conventions collectives de branche pallient la rareté des négociations d'entreprise. Ainsi, la convention collective « commerce et divers » couvre, par défaut, un large champ d'application.

### 2.1 Répartition des accords d'entreprise par branches d'activités

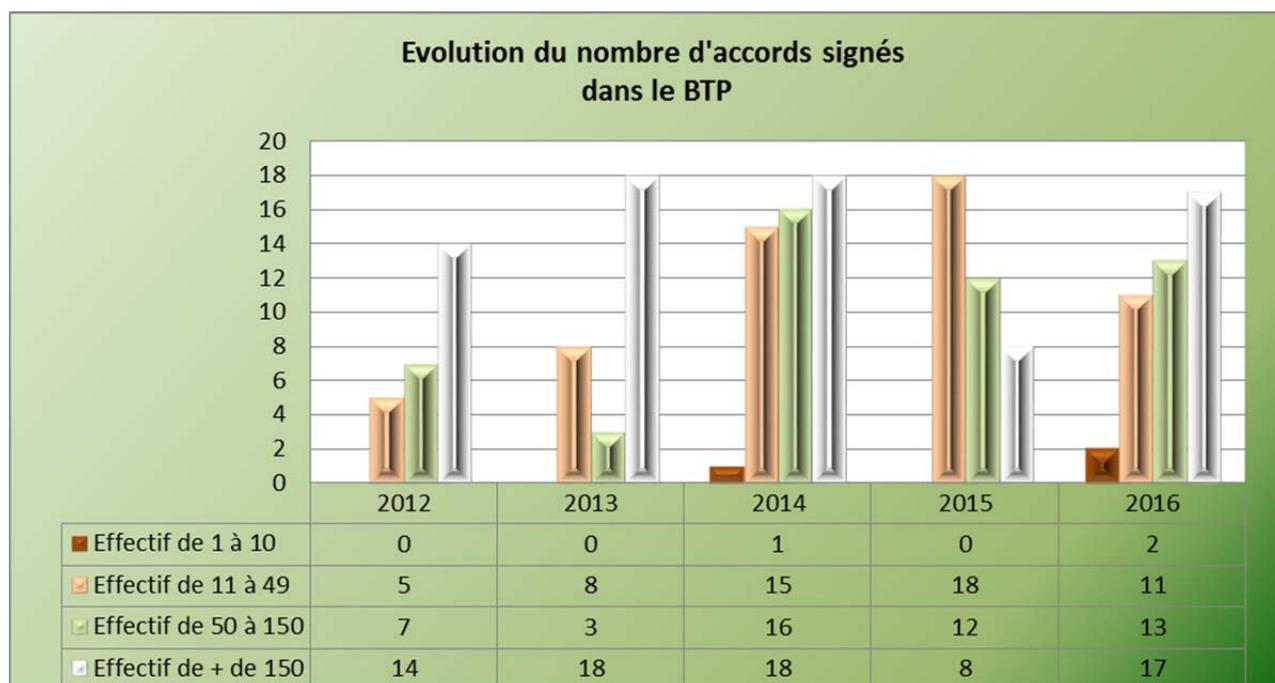
La branche « Commerce et divers » est le secteur qui contribue le plus au nombre d'accords signés en 2016 avec **37.5 %** (contre 43.45% l'année précédente). Ce taux est en diminution.

La branche « Industries » enregistre un léger recul de son taux de signature avec **16.67%** contre 17,93% en 2015.

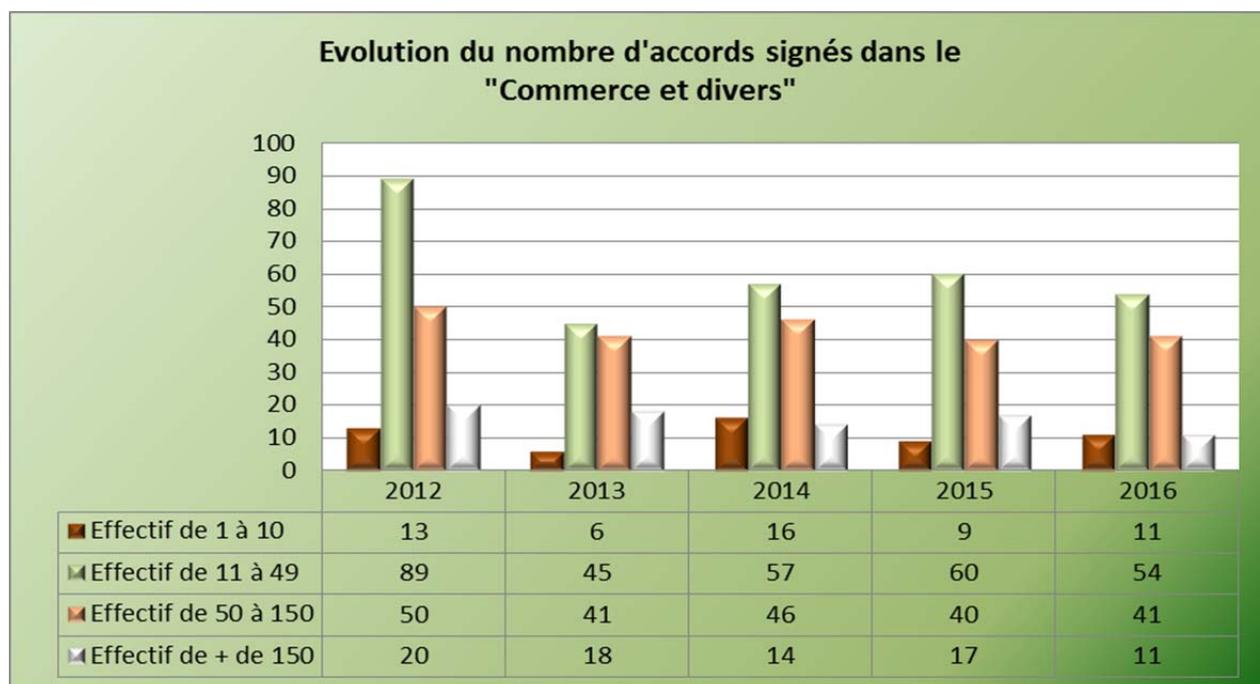
La branche « BTP » représente **13.78%** des accords signés. Ce chiffre est stable par rapport à l'année précédente.

## 2.2 Focus sur les branches «BTP», «Commerce» et «Industrie»

Les trois graphiques suivants permettent une analyse croisée entre le nombre d'accords signés, la typologie des entreprises et leur évolution sur les cinq dernières années.

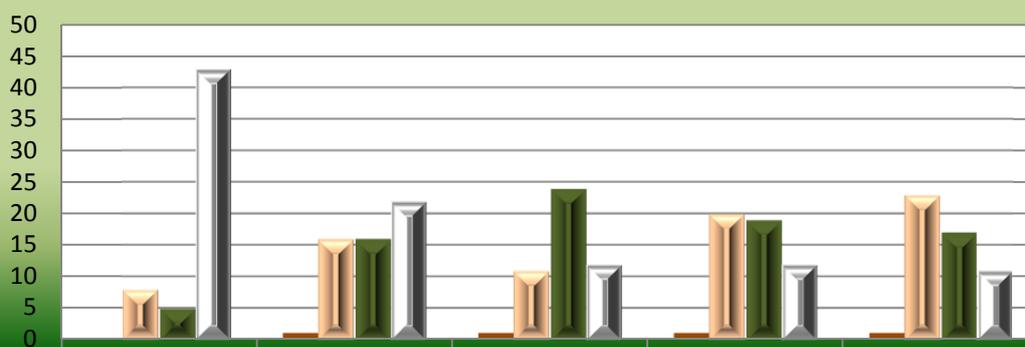


Dans la branche «BTP», les entreprises de plus 150 salariés sont signataires du plus grand nombre d'accords reprenant ainsi leur position dominante qu'elles avaient perdues en 2015.



Les entreprises de 11 à 49 salariés de la branche «Commerce et divers» sont signataires de 46,15% du nombre d'accords en 2016 (contre 47,61% en 2015, 43% en 2014, 40% en 2013, 52% en 2012 et 54% en 2011). Les entreprises de 50 à 150 salariés enregistrent un taux à la hausse comparé à l'année 2015 avec 35,40% contre 32,52% en 2015 (contre 34,58% en 2014, 37% en 2013, 29% en 2012 et 30% en 2011).

### Evolution du nombre d'accords signés dans l'"Industries"



	2012	2013	2014	2015	2016
Effectif de 1 à 10	0	1	1	1	1
Effectif de 11 à 49	8	16	11	20	23
Effectif de 50 à 150	5	16	24	19	17
Effectif de + de 150	43	22	12	12	11

Dans la branche «Industries», le nombre d'accords signés est équivalent à celui de 2015 (52 accords).

Les entreprises de 11 à 19 salariés et celles de 50 à 150 salariés concluent 76,92% de l'ensemble des accords signés.

Les entreprises de 1 à 11 salariés ont une activité conventionnelle quasi nulle.

### 2.3 Répartition des accords collectifs d'entreprise 2016 par thème

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
NAO	75	84	100	110	92	113
Salaires et primes	36	83	97	154	138	160
Intéressement	62	75	71	90	104	107
Autres	37	56	25	35	44	76
Durée du Travail	9	35	38	53	62	91
Classification des emplois	2	14	21	26	27	48
Santé Sécurité				23	6	21
Droit syndical	0	9	4	5	3	6
Formation professionnelle	5	9	18	14	13	15
Sanction	2	3	3	3	2	7
Dénonciation accord	1	0				4
Emploi local	0	0	3	2	5	16
PEE	4	0	4	6	9	10

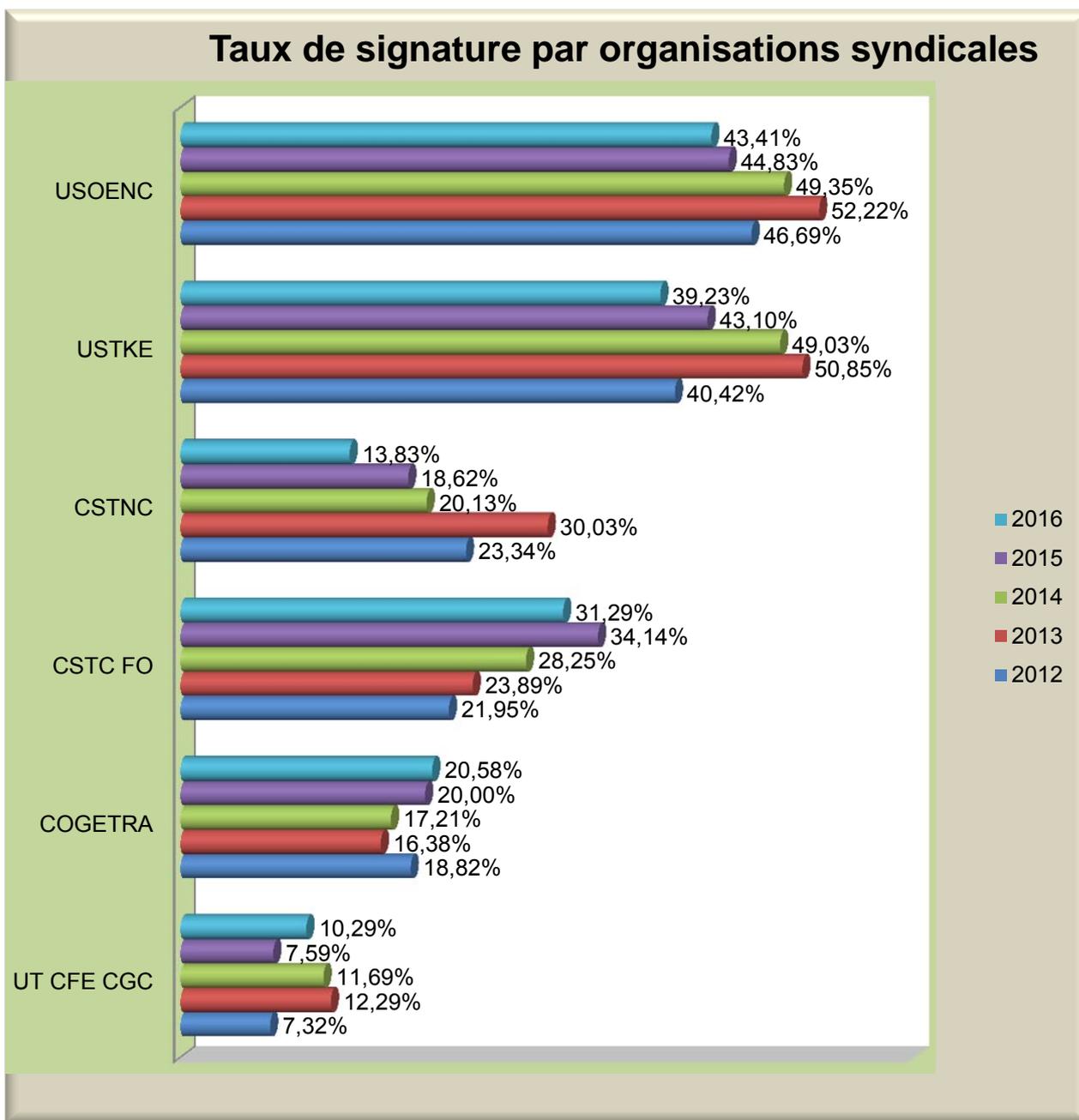
Un accord conclu entre l'employeur et les représentants de salariés est susceptible de couvrir plusieurs thèmes d'importance variable.

En 2016, les thèmes les plus fréquemment négociés sont ceux des « **salaires et primes** », et de « **la NAO** » suivis de l'intéressement. Sur la totalité des accords négociés, 36.21 % d'entre eux l'ont été dans le cadre de la NAO (*contre 31.72% l'année précédente*). **A titre de rappel, ce chiffre de 113 est bien en-deçà des chiffres que l'on devrait enregistrer dans le cadre de la NAO** compte-tenu du nombre d'entreprises dont l'effectif est égal à 50 salariés et plus (152 entreprises) auquel devra s'ajouter le nombre d'entreprise dont l'effectif est compris entre 11 à 49 salariés dont le délégué du personnel a été désigné délégué syndical et pour lesquelles la négociation au titre de la NAO est réglementairement une obligation.

## 2.4 Nombre d'accords signés par les organisations syndicales représentatives

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UT CFE CGC	20	21	36	36	22	32
COGETRA	37	54	48	53	58	64
CSTC FO	49	63	70	87	99	98
CSTNC	40	67	88	62	54	43
USTKE	81	116	149	151	125	122
USOENC	88	134	153	152	130	136

2.5 Taux de signature par organisations syndicales représentatives (situation comparée sur 5 ans)



Le taux de signature de chaque syndicat est un indicateur qui rapporte le nombre d'accords signés par chaque syndicat au nombre total d'accords.

En 2016, les représentants de l'USOENC sont impliqués dans la signature de plus de 40 % des accords d'entreprise. Les représentants de la CSTC FO signent un peu moins d'un tiers des accords d'entreprise. Les représentants de la CSTNC signent plus d'un cinquième des accords. Le taux de signature de la COGETRA est en hausse depuis 4 ans. L'UT CFE CGC enregistre une hausse de son taux de signature des accords passant ainsi de 7.59 % en 2015 à **10.29 % en 2016**.

Il est important de signaler que les taux de signature du quatuor de tête à savoir, l'USOENC, l'USTKE, la CSTC-FO et la CSTNC est en baisse par rapport à 2015.

Au niveau interentreprises, les secteurs de l'insertion et des banques ont été particulièrement proactifs en 2016.

S'agissant du secteur de l'insertion, la mobilisation des différents partenaires sociaux a permis de conclure les négociations engagées depuis 2010 portant sur la rénovation et modernisation de la grille de classification. L'accord signé le 23 août 2016 a abouti à la définition de 35 métiers et emplois-repères dans ce secteur et à la pesée de leurs compétences.

Travaux initiés en 2010 par les organisations syndicales représentatives des établissements bancaires de Nouvelle-Calédonie sur la modification de la convention collective de travail du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie, les négociations en 2016 ont permis de balayer l'ensemble des dispositions de l'accord en y intégrant notamment un titre consacré à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Celles-ci doivent se poursuivre durant le premier semestre 2017.

L'engagement des partenaires sociaux a permis de maintenir une dynamique de la négociation dans la plupart des branches. Ainsi, les éléments recensés en 2016, concernant les négociations de branches, mettent en exergue une reprise de l'activité conventionnelle, avec une forte activité entre novembre 2015 et avril 2016 :

- La tendance est marquée par un nombre d'accords collectifs enregistrés à la baisse, avec 18 avenants déposés à la Direction du Travail et de l'Emploi en 2016, contre 21 avenants déposés en 2015 ;
- Comme les années précédentes, le salaire est resté le thème principal des négociations de branche auquel s'est ajouté le thème relatif aux jours fériés. Quant au thème des emplois et des classifications, placé en seconde position en 2015, il enregistre une baisse en 2016 (passant ainsi de 6 à 3 soit une baisse de 50 %) mais demeure au niveau du résultat obtenu sur la période de 2010 à 2016 qui est de l'ordre de 3 avenants/an en moyenne ;
- La moyenne d'augmentation des salaires dans les branches professionnelles en 2016 est en baisse passant à +0,28% contre +0,77% en 2015 mais reste supérieure à celle de 2014 (+0,18%) ;

Dans ce contexte, la convention collective de branche apparaît toujours comme le niveau adéquat de négociation pour aborder des thématiques variées. Ce niveau assure une fonction d'intérêt général. Il joue un rôle structurant d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession. Le niveau de la branche permet d'assurer aux salariés un système de droits et de garanties collectives adapté aux réalités économiques et sociales et d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises.

La négociation collective d'entreprise tend à améliorer la situation des travailleurs et à prendre en compte des caractéristiques et des besoins propres à l'entreprise. A l'inverse, de la négociation de branche, la négociation en entreprise a vu le résultat de la comptabilisation des accords déposés à la direction légèrement augmenté. Il est toutefois nécessaire de

préciser que l'administration n'est pas systématiquement informée de la conclusion de l'ensemble des accords malgré une obligation de dépôt des textes signés :

- En 2016, le nombre d'accords conclus enregistre une hausse par rapport à 2015.
- Le nombre d'entreprises signataires d'accords est en constante augmentation depuis 2014 passant de 168 en 2014 à 182 en 2015 et 204 en 2016 ce qui a pour effet de stabiliser le nombre d'accords signés en moyenne dans une entreprise : 1.52 en 2016 contre 1.59 en 2015.
- Comme les années précédentes, les partenaires sociaux se sont essentiellement mobilisés sur la négociation portant sur le thème « salaires et primes ».
- La branche « HBCR » est la branche qui contribue le plus au nombre d'accords signés.

Enfin, la modernisation des conventions collectives dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences locales a été initiée, dans un premier temps, pour la branche « Industries » au dernier trimestre 2016. Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie s'est engagé aux côtés des partenaires sociaux, dans l'effort de réflexion portant sur les questions liées à l'emploi, aux compétences et aux métiers dans un contexte de protection, de soutien, et de promotion de l'emploi local.