



Etudes & Statistiques

# BILAN ANNUEL DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Année 2017

## TABLE DES MATIERES

<b>AVANT-PROPOS</b>		3
<b>I</b>	<b>LA NEGOCIATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE</b>	4
<b>1</b>	<b>L'activité conventionnelle de branche en 2017</b>	<b>4</b>
1.1	Nombre d'accords de branche sur la période 2006 à 2017	4
1.2	Descriptif des accords conclus en 2016/2017 avec effet en 2017	4
1.3	Activité dans les branches professionnelles de 2010 à 2017	5
1.4	Travaux en cours	5
1.4.1	Modernisation des conventions collectives dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences locales	5
1.4.2	La réforme des IRP	7
1.4.3	La révision de la convention collective « personnel des entreprises de surveillance et de sécurité » - statut des agents de sécurité aéroportuaire	7
1.4.4	La révision de la convention collective « transports routiers »	7
1.4.5	Accord inter-entreprises « Banques »	8
<b>2</b>	<b>L'évolution des salaires conventionnels en 2017</b>	<b>8</b>
2.1	Le SMG et le SMAG	8
2.2	Ecart entre le SMG et certains minimas conventionnels des branches « BTP », « Commerce et Divers » et « Industries »	9
2.3	Moyenne d'augmentation de la valeur du point dans les accords collectifs non Etendus	10
2.4	Analyse détaillée de l'évolution des salaires conventionnels dans les branches professionnelles	11
2.5	Evolution des salaires conventionnels de branche par rapport à l'inflation	12
2.6	Analyse de l'évolution moyenne des salaires en fonction des catégories socioprofessionnelles	13
2.7	Focus triennal des salaires des « ouvriers, employés, techniciens »	14
2.8	Analyse triennale de l'éventail des grilles de salaires conventionnelles	15
2.9	Comparatif triennal de la négociation au regard de la structure de la grille salariale	15
<b>3</b>	<b>Les thématiques abordées et les acteurs de la négociation</b>	<b>16</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 2017	17
3.3	Comparatif du taux de signature des syndicats dans les accords de branche pour les années 2014/2015/2016/2017	17
<b>II</b>	<b>LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE</b>	<b>19</b>
<b>1</b>	<b>Caractéristiques structurelles de la négociation collective d'entreprise</b>	<b>20</b>
1.1	Nombre d'accords conclus en 2017	20
1.2	Nombre d'entreprises signataires d'accords en 2017	21
1.3	Nombre d'entreprises signataires en fonction de l'effectif de l'entreprise	21
1.4	Typologie des accords signés en 2017 et comparatif	22
1.5	Répartition des accords enregistrés en fonction de la taille des entreprises	23
1.6	Progression du nombre d'accords selon la taille des effectifs	23
<b>2</b>	<b>Répartition des accords par branche d'activité, par thème et par signature</b>	<b>24</b>
2.1	Répartition des accords d'entreprise par branches d'activités	24
2.2	Focus triennal sur les branches «BTP», «Commerce» et «Industries »	24
2.3	Répartition des accords collectifs d'entreprise 2017 par thème	26
2.4	Nombre d'accords signés par les organisations syndicales représentatives	27
2.5	Taux de signature par organisation syndicale représentative	27
<b>CONCLUSION</b>		<b>29</b>

## AVANT-PROPOS

Le présent bilan annuel de la négociation collective analyse les accords conclus sur les différents niveaux de négociation que sont la branche et l'entreprise. Il est réalisé à partir des accords déposés auprès de la Direction du Travail et de l'emploi de Nouvelle-Calédonie. Dans les accords collectifs, sont compris les accords d'entreprises, les négociations annuelles obligatoires et les accords d'intéressement. Pour ces derniers un bilan particulier est également réalisé par la direction du travail et de l'emploi.

Les conventions collectives et accord collectifs sont propres au droit social. La différence entre la convention collective et les accords collectifs est expliquée à l'article Lp. 331-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie : la convention collective a vocation à traiter l'ensemble des matières de la négociation (conditions d'emploi, formation professionnelle, garanties sociales...) alors que l'accord traite uniquement d'un ou plusieurs sujets.

Cette distinction est toutefois sans conséquences juridiques. À chaque niveau de négociation interprofessionnelle, branche ou entreprise, les partenaires sociaux peuvent signer des conventions ou des accords collectifs de travail.

Ce rapport dresse un panorama de la négociation collective en Nouvelle-Calédonie au cours de l'année 2017.

## EN SYNTHÈSE

- **Au niveau des branches professionnelles**, 22 avenants de branche ont été conclus avec, comme les années précédentes, une majorité d'avenants salariaux (15). Ce chiffre est en hausse par rapport à 2016 (18 dont 13 salariaux) ;
- **Au niveau des entreprises**, 334 accords collectifs d'entreprise ont été enregistrés en 2017, ce chiffre est en hausse par rapport à 2016 (312).

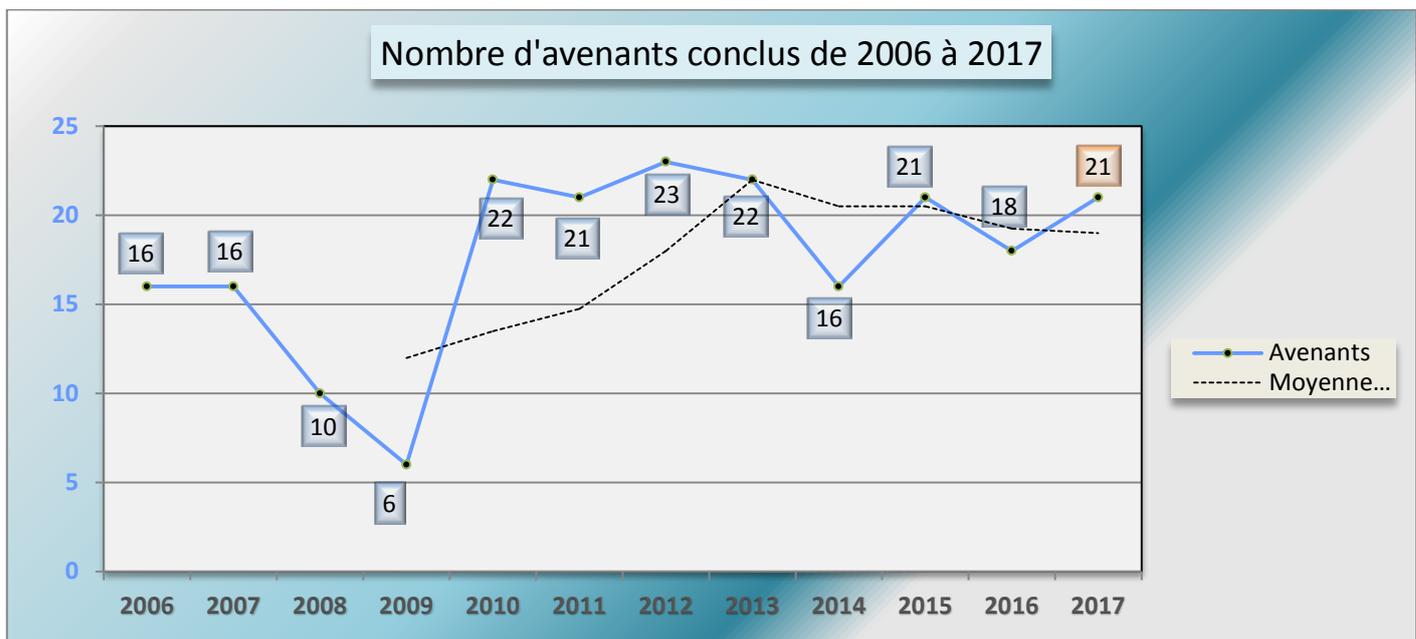
# I. LA NEGOCIATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE

En 2017, au total, **18** conventions collectives de branche et **5** accords professionnels sont répertoriés. La période de négociation a débuté en novembre 2016 pour se terminer en décembre 2017 avec une forte activité entre novembre et avril portant essentiellement sur la négociation des minima conventionnels.

## 1. L'activité conventionnelle de branche en 2017

En 2017, les négociations collectives ont abouti à la conclusion de **2 accords** et de **19 avenants**, dont **15 avenants salariaux**, contre 18 avenants en 2016, 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 2017



En 2017, le nombre d'accords signés enregistre une hausse significative de 16,66 % par rapport à 2016. Toutefois, la moyenne évolutive calculée sur des périodes de 4 ans montre une tendance à la baisse depuis 2014, qui correspond à la récession économique de la période considérée.

### 1.2 Descriptif des accords conclus en 2016/ 2017 avec effet en 2017

- quinze avenants ont porté sur le **relèvement des salaires minima** hiérarchiques et/ou la modification des coefficients hiérarchiques ;
- deux avenants aux accords professionnels des branches « Commerce et divers » et « Personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité », ont porté **sur la durée et l'organisation du travail** ;
- **un accord de méthode** préparant les bases à la négociation pour la modernisation de la convention collective « Industries »
- **un accord cadre** visant à accompagner la branche « Industries » dans un processus innovant de refonte de la convention collective

### 1.3 Activités des branches professionnelles de 2010 à 2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Banque		1	1		1	1			4
BTP	3		3	1	4	2	1	2	16
Boulangerie-Pâtisserie	3	1	1	1		1	1	1	9
Chargeurs minéraliers	1	1	1	1				1	4
Coiffure	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Commerce et Divers	3	1	2	1	4	1	2	1	15
Employés de maison	1	1		1		1		1	4
Energie électrique			1	1		1	1	1	5
Esthétique	2	1		1	1	1		1	7
Ets privés hospitaliers	1	1	1	1					4
Exploitations agricoles		1	1	1		1	1	1	6
Gardiennage	3	1	1	1		2	2	3	13
HBCR	1	1	1	3	1	1	3	1	12
Industries	2		1	2	1	2	1	3	12
Insertion		1	1	1	1	1	2		7
Mines et carrières	1	1	1	1	1	1		1	7
Personnes âgées	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Pétrole			2	1					3
Transport aérien		1	1				1	1	3
Transports Routiers	2		1	1		1		1	6
Transports sanitaires et terrestres		1	1			1	1	1	5

De 2015 à 2017 sur les 18 branches actives, 11 branches ont signé au rythme d'au moins 1 avenant par an. En 2017, 17 branches ont été actives contre 13 en 2016. Il est à noter que les partenaires sociaux des branches « Industries » et « Personnel des entreprises de surveillance, gardiennage et de sécurité » 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 se sont poursuivis jusqu'en juin 2017, ils se sont déroulés en quatre étapes.

- 1<sup>er</sup> étape : Présentation de 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 : **Etablissement d'un diagnostic** de la branche et mise en place d'un accord de méthode
- 3<sup>ème</sup> étape : **Analyse des éléments** avec les partenaires sociaux pour **faire ressortir la problématique** ;
- 4<sup>ème</sup> étape : **Signature d'un accord cadre** permettant aux partenaires de **démarrer le processus de la négociation** sur les thématiques suivantes :
  - l'emploi, les métiers et le déroulement de carrière notamment au travers des thèmes de la classification, du perfectionnement professionnel, de la promotion, de la gestion des senior, des pré-retraites et retraites,
  - Les rémunérations et les primes
  - La durée, le temps et les rythmes de travail.

Le processus de négociation a débuté en juillet 2017 et devrait se poursuivre jusqu'en décembre 2018.

#### **1.4.2. La réforme des Institutions Représentatives du Personnel.**

Le service des relations de travail pilote et accompagne les partenaires sociaux dans la réforme voulue depuis 2010 et inscrite à l'agenda social partagé. 13 réunions de travail se sont tenues en 2017 avant la suspension des travaux à la demande des partenaires sociaux souhaitant faire un point sur les premiers travaux.

Pour ce faire, le Conseil du Dialogue Social a organisé un séminaire de 2 jours qui s'est déroulé à l'ilot Maître les 30 octobre et 15 novembre 2017.

La reprise des travaux est prévue pour mars 2018.

#### **1.4.3. La révision de la convention collective « Personnel des entreprises de surveillance, gardiennage et de sécurité »**

Dès 2016, une révision de la partie de la convention collective « Personnel des entreprises de surveillance, gardiennage et de sécurité » portant sur les agents de sécurité aéroportuaire a été initiée. La refonte a porté principalement sur la grille de classification, la rémunération et sur le remplacement du contrat à 150 heures par un à 130 heures.

L'avenant a été signé le 8 juin 2017.

#### **1.4.4. La révision de la convention collective « transports routiers ».**

Il avait été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux lors des négociations annuelles salariales de février 2017 d'initier des travaux sur la convention collective courant 2<sup>ème</sup> semestre.

En effet, la convention actuelle regroupe les transports de marchandises, de marchandises dangereuses, de personnes et tous types de transports. Certains souhaitent faire deux conventions distinctes (transports de marchandises et transports de personnes), d'autres privilégiaient la rédaction d'un tronc commun mais en distinguant le transport de marchandise et le transport de personne.

Un travail de révision des dispositions obsolète a occupé les premières réunions avant d'entamer la classification et les emplois en faisant une approche par filière. Pour la reconnaissance des métiers et des compétences et dans un souci de simplification de la classification liées aux métiers de la filière transport, il a été convenu que les partenaires sociaux travailleraient sur la mise en place de fiches métiers repère et de leur positionnement dans la grille salariale. Les métiers sont classés par filière déterminées ainsi :

- filière Transport de personnes,
- filière Transport de marchandises,
- filière Métiers support (administration, maintenance, logistique...)

Chacune de ces filières comporte une liste de métiers repères définis et détaillés : prérequis, définition de l'emploi, missions, instructions, etc.

La difficulté majeure est la classification du transport des matières dangereuses en l'absence de réglementation sur laquelle les dispositions conventionnelles pourraient s'appuyer.

#### **1.4.5. 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.

Durant l'année 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.

En 2017, les partenaires sociaux ont poursuivi les négociations jusqu'en juin. Toutefois, suite à certaines divergences, les négociations ont été interrompues. Aucun accord n'a été signé.

## 2. L'évolution des salaires conventionnels

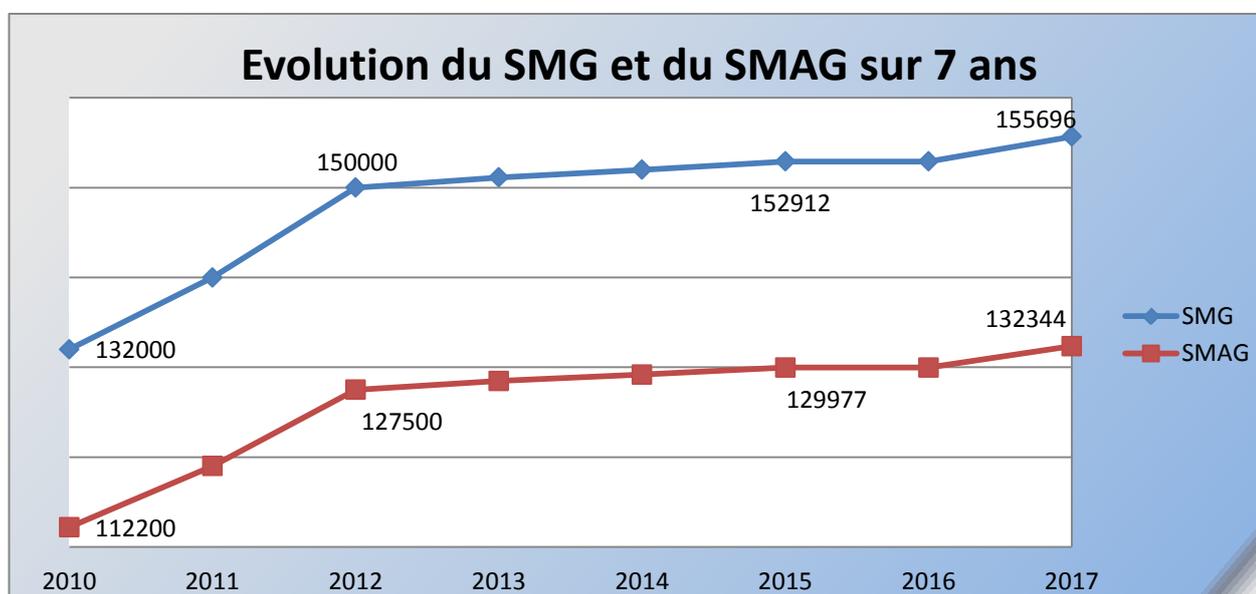
### 2.1 Le SMG et le SMAG

L'indice des prix à la consommation ayant atteint à trois reprises 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, le montant mensuel du salaire minimum garanti (SMG) et du salaire minimum agricole garanti a été revalorisé en février, juin et août 2017 conformément aux dispositions des articles Lp. 142-1 et Lp. 142- 3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie. Ces derniers ont augmenté de 1,82%.

**Rappel :**

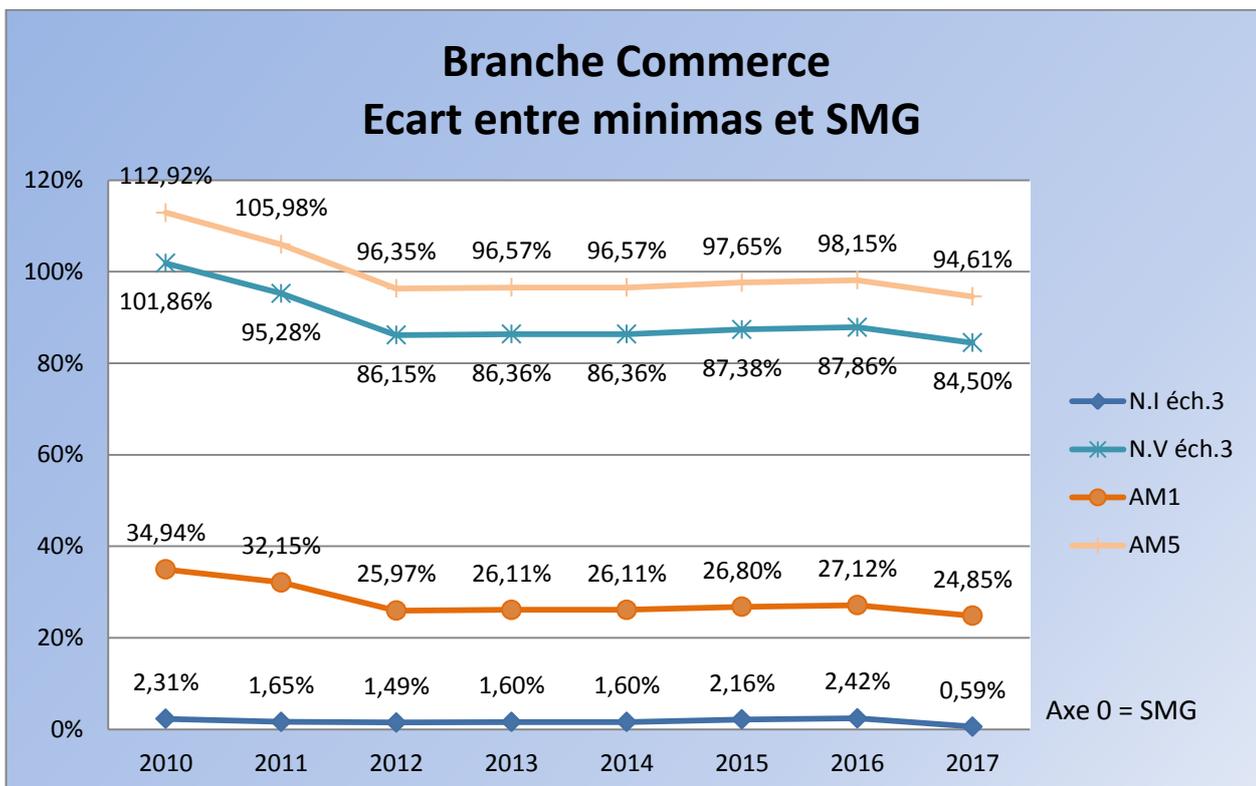
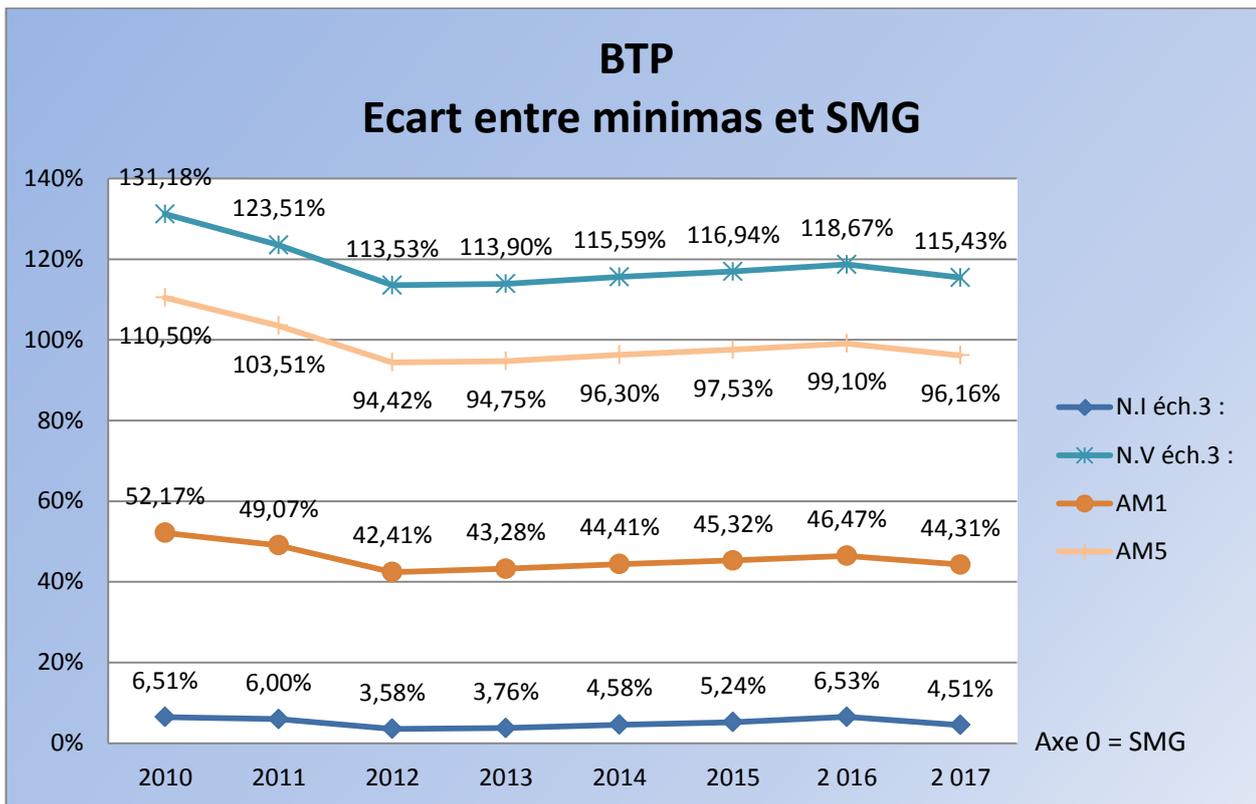
Arrêté n° 2017-1753/GNC du 24 juillet 2017 fixant le SMG au 1<sup>er</sup> août 2017 à 155 696 FCFP/mois (169 heures)

Arrêté 2017-1755/GNC du 24 juillet 2017 fixant le SMAG au 1<sup>er</sup> février 2015 à 132 344 FCFP/mois (169 heures)

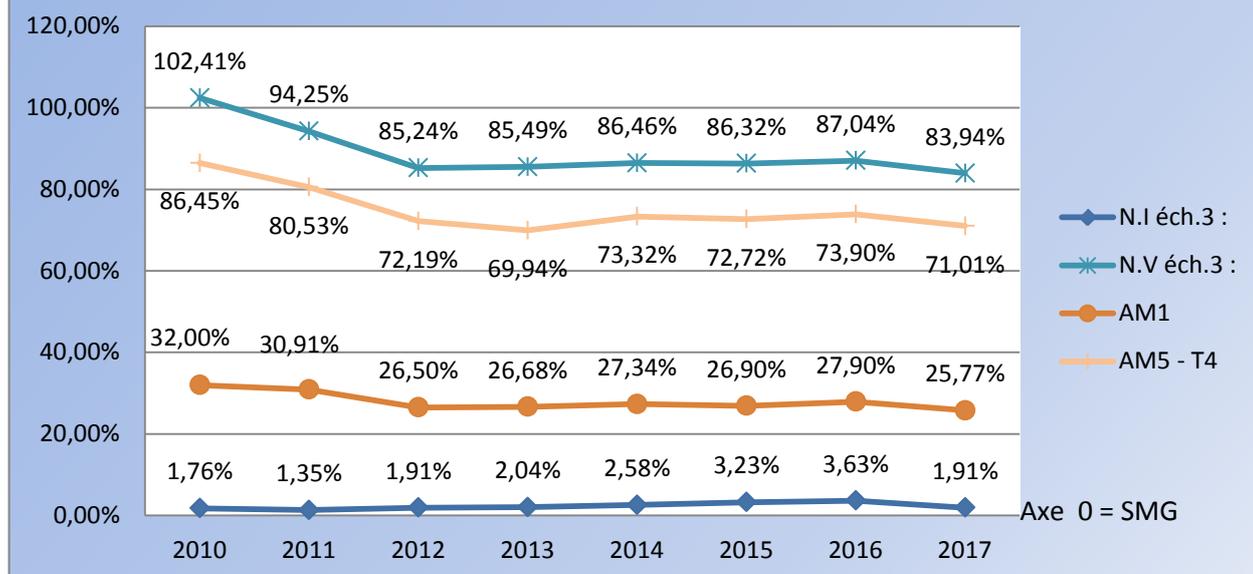


Le SMG et le SMAG ont évolué de + de 17,95 % entre 2010 et 2017, soit une moyenne de 2.56 %/an.

### 2.2. Ecart entre le SMG et certains minimas dans les branches « BTP »,



## 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. De 2013 à 2016, ces écarts étaient relativement stables. En 2017, la hausse significative du salaire minimum garanti a eu pour conséquence d'accroître fortement la réduction de ces écarts et d'opérer un écrasement des grilles d'entrée.

### 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	Valeur du point 2017	Variation valeur point 2013/2014	Variation valeur point 2014/2015	Variation valeur point 2015/2016	Variation valeur point 2016/2017
Banque	666,89	668,22	668,22	668,22	668,22	0,20%	0%	0%	0%
Insertion	1128	1147	1156	1163	1163	1,68%	0,78%	0,61%	0%
Pétrole	1576	1576	1586	1601	1611	0, %	0,63%	0,94%	0,62%

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

	Taux coefficients hiérarchiques 2014/2015	Taux coefficients hiérarchiques 2015/2016	Taux coefficients hiérarchiques 2016/2017	Variation valeur point 2014/2015	Variation valeur point 2015/2016	Variation valeur point 2016/2017	Variation salaire 2014/2015	Variation salaire 2015/2016	Variation salaire 2016/2017
Boulangerie Pâtisserie	0,00%	0,15%	0,03%	0,22%	0,22%	0,22%	1,04%	0,32%	0,37%
BTP	0,00%	0,00%	0,00%	1,24%	1,25%	0,22%	1,21%	0,76%	0,35%
Coiffure	0,00%	0,00%	0,00%	0,74%	0,42%	0,21%	0,74%	0,42%	0,21%
Commerce et Divers	0,00%	0,00%	0,00%	1,16%	0,25%	0,00%	1,16%	0,25%	0,00%
Employés de maison	-	-	0,00%	1,00%	0,00%	0,00%	1,00%	0,00%	0,00%
Energie	0,00%	0,00%	0,00%	1,00%	0,54%	0,00%	1,00%	0,54%	0,25%
Esthétique	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,19%	0,00%	0,00%	0,28%
Ets privés hospitaliers	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Exploitation agricole	0,00%	0,00%	0,00%	0,76%	0,23%	0,00%	0,75%	0,23%	0,09%
Gardiennage	0,00%	0,00%	0,00%	0,79%	0,39%	0,00%	0,79%	0,39%	0,26%
Hôtels, Bars, Cafés, Restaurants	-	-	-	-	-	-	1,00%	0,22%	0,10%
Industrie	0,34%	0,11%	0,00%	0,26%	0,39%	0,13%	0,60%	0,47%	0,18%
Mines et carrières	0,12%	0,00%	0,00%	0,83%	0,00%	0,14%	0,97%	0,00%	0,39%
Personnes âgées	-	-	-	-	-	-	1,00%	0,34%	0,26%
Transport sanitaire terrestre	0,10%	0,00%	0,00%	0,48%	0,00%	0,19%	0,58%	0,00%	0,42%
Transports aériens	0,00%	0,00%	0,00%	0,83%	0,52%	0,21%	0,83%	0,52%	0,21%
Transport routier	0,00%	0,00%	0,00%	0,60%	0,00%	0,30%	0,59%	0,00%	0,34%
Moyenne sur l'ensemble des grilles	0,04%	0,02%	0,02%	0,66%	0,28%	0,12%	0,78%	0,26%	0,22%

\* 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

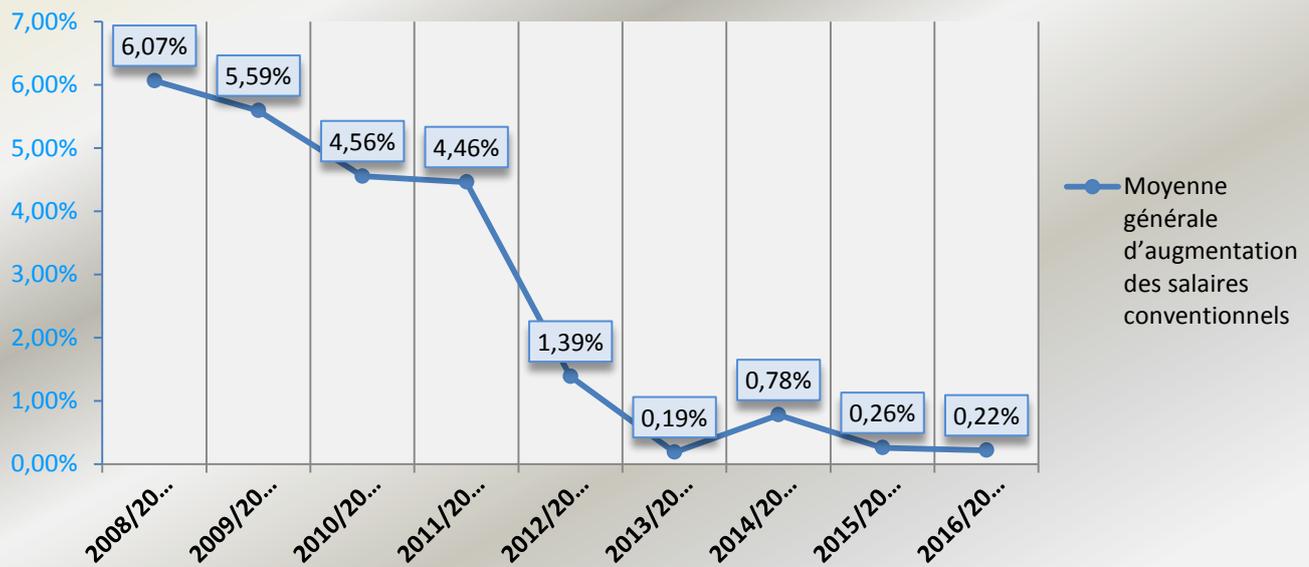
En rouge, les branches dont le premier niveau est basé sur le SMG/SMAG et pour lesquelles les augmentations successives ont été prises dans le calcul de la variation du salaire.

**En 2017, 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 2016).**

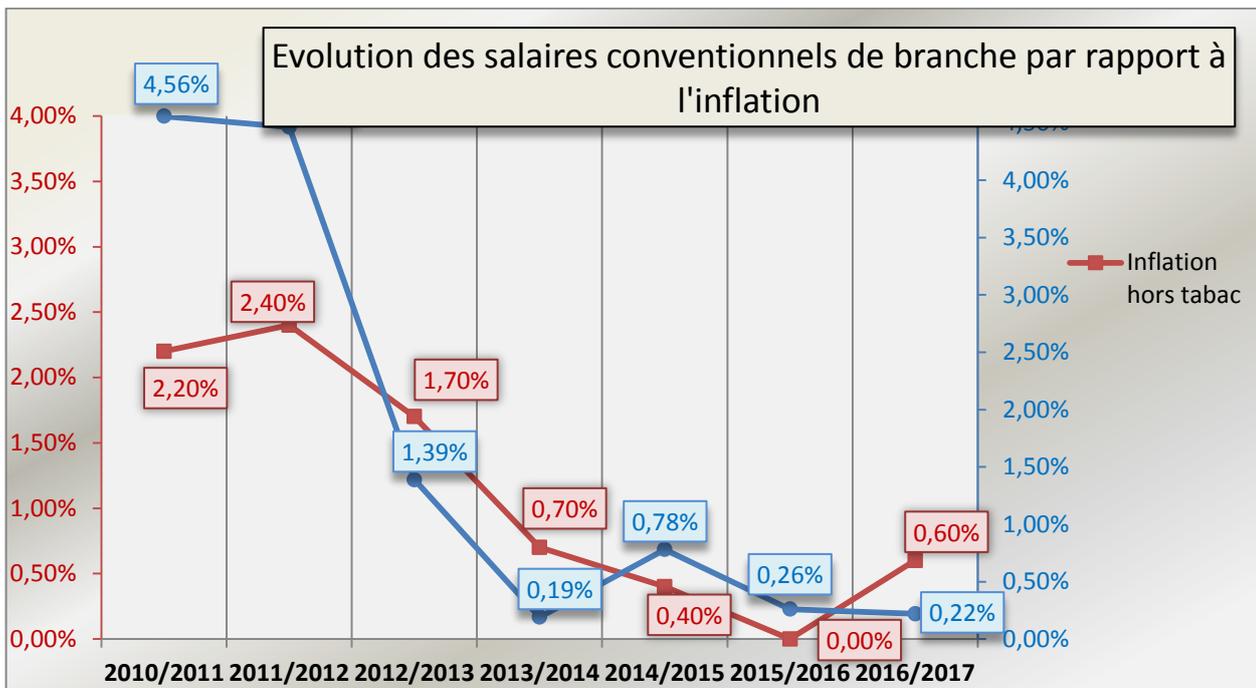
La valeur du point, enregistrée quant à elle, une hausse moyenne de 0,12% (0,28% en 2016, 0,66% en 2015).

La moyenne d'augmentation des salaires conventionnels dans les branches professionnelles est de 0,22%. (0,26% en 2016 et 0,78% en 2015).

### Moyenne générale d'augmentation des salaires conventionnels



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



En 2017, l'évolution moyenne des salaires conventionnels est moins importante que la variation de l'inflation (0,38% au-dessous de l'inflation).

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

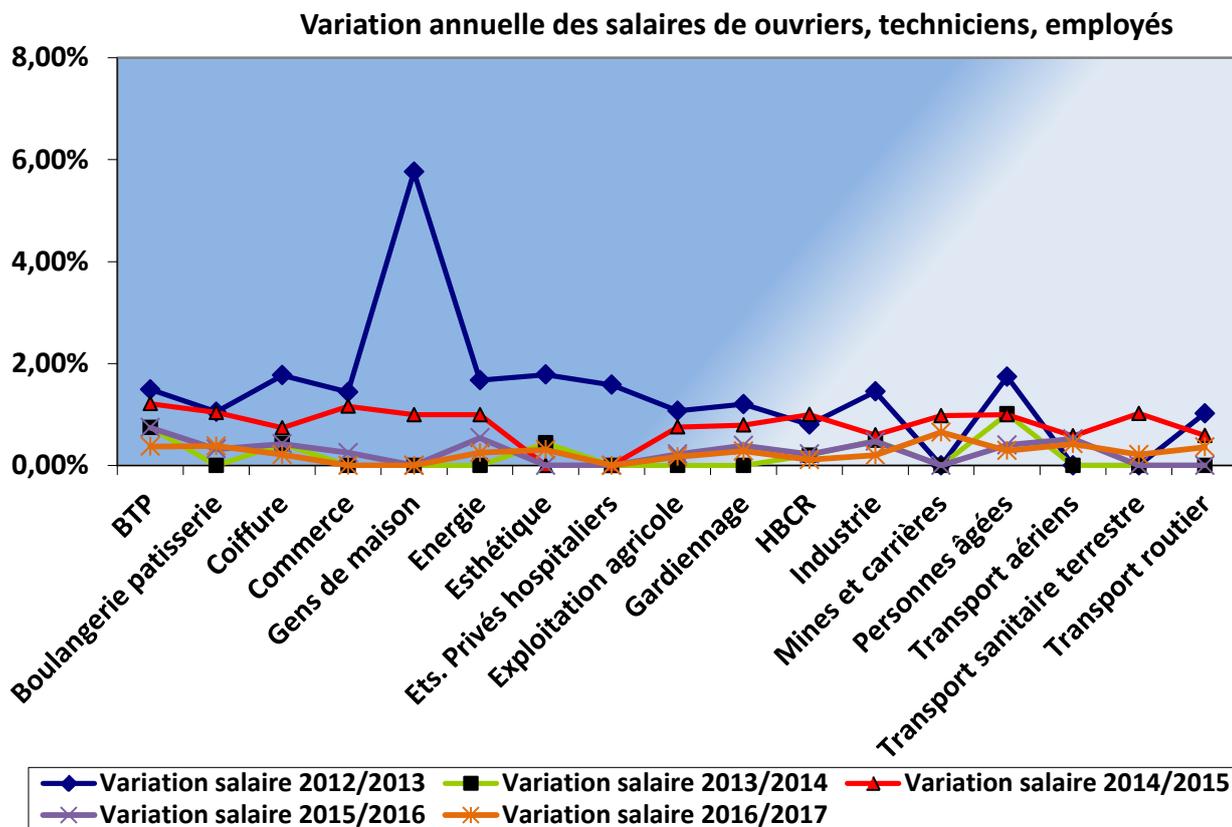
		Variation salaire 2013/2014	Variation salaire 2014/2015	Variation salaire 2015/2016	Variation salaire 2016/2017	Ecart en point entre 2014/2015 et 2013/2014	Ecart en point entre 2015/2016 et 2014/2015	Ecart en point entre 2016/2017 et 2015/2016
BTP	Ouvrier, employés,	0,74%	1,20%	0,74%	0,37%	0,46	-0,46	-0,37
	Agents de maîtrise	0,79%	1,24%	0,80%	0,31%	0,45	-0,44	-0,49
Boulangerie pâtisserie	Ouvrier, employés,	0,00%	1,04%	0,32%	0,38%	1,04	-0,72	0,06
	Agents de maîtrise	-	-	-	-	-	-	-
Coiffure	Ouvrier, employés,	0,42%	0,74%	0,42%	0,21%	0,32	-0,32	-0,21
	Agents de maîtrise	0,42%	0,74%	0,42%	0,21%	0,32	-0,32	-0,21
Commerce	Ouvrier, employés,	0,00%	1,16%	0,25%	0,00%	1,16	-0,91	-0,25
	Agents de maîtrise	0,00%	1,16%	0,25%	0,00%	1,16	-0,91	-0,25
Gens de maison	Ouvrier, employés,	0,00%	1,00%	0,00%	0,00%	1	-1	0
	Agents de maîtrise	-	-	-	-	-	-	-
Energie	Ouvrier, employés,	0,00%	1,00%	0,54%	0,25%	1	-0,46	-0,29
	Agents de maîtrise	0,00%	1,00%	0,54%	0,25%	1	-0,46	-0,29
Esthétique	Ouvrier, employés,	0,44%	0,00%	0,00%	0,31%	-0,44	0	0,31
	Agents de maîtrise	0,00%	0,00%	0,00%	0,19%	0	0	0,19
Ets. Privés hospitaliers	Ouvrier, employés,	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
	Agents de maîtrise	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0
Exploitation agricole	Ouvrier, employés,	0,00%	0,74%	0,22%	0,17%	0,74	-0,52	-0,05
	Agents de maîtrise	0,00%	0,76%	0,25%	0,00%	0,76	-0,51	-0,25
Gardiennage	Ouvrier, employés,	0,00%	0,79%	0,39%	0,28%	0,79	-0,4	-0,11
	Agents de maîtrise	0,00%	0,79%	0,39%	0,24%	0,79	-0,4	-0,15
HBCR	Ouvrier, employés,	0,20%	1,22%	0,22%	0,11%	1,02	-1	-0,11
	Agents de maîtrise	0,00%	0,55%	0,22%	0,10%	0,55	-0,33	-0,12
Industrie	Ouvrier, employés,	0,49%	0,76%	0,36%	0,20%	0,27	-0,4	-0,16
	Agents de maîtrise	0,52%	0,26%	0,71%	0,13%	-0,26	0,45	-0,58
Mines et carrières	Ouvrier, employés,	0,00%	1,15%	0,00%	0,65%	1,15	-1,15	0,65
	Agents de maîtrise	0,00%	0,83%	0,00%	0,16%	0,83	-0,83	0,16
Personnes âgées	Ouvrier, employés,	1,01%	1,00%	0,40%	0,29%	-0,01	-0,6	-0,11
	Agents de maîtrise	0,64%	0,98%	0,18%	0,20%	0,34	-0,8	0,02
Transport sanitaire terrestre	Ouvrier, employés,	0,00%	0,58%	0,00%	0,42%	0,58	-0,58	0,42
	Agents de maîtrise	-	-	-	-	-	-	-
Transport aériens	Ouvrier, employés,	0,00%	0,83%	0,52%	0,21%	0,83	-0,31	-0,31
	Agents de maîtrise	0,00%	0,83%	0,52%	0,21%	0,83	-0,31	-0,31
Transport routier	Ouvrier, employés,	0,00%	0,59%	0,00%	0,36%	0,59	-0,59	0,36
	Agents de maîtrise	0,00%	0,60%	0,00%	0,30%	0,6	-0,6	0,3

Les salaires des OET (ouvriers, employés, techniciens) enregistrent **en 2017** des variations allant de **0% à 0.65%**. A titre de comparaison, la fourchette d'augmentation fluctuait en 2016 de 0% à 0.74%, en 2015 de 0% à 1.22% et en 2014 de 0% à 1.01%.

Les salaires des AM (agents de maîtrise) enregistrent **en 2017** des variations de l'ordre de **0% à 0.31%**. En 2016, la fourchette d'augmentation se situait entre 0% et 0.80 % et en 2015 de 0% à 1.24%.

## 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 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017. 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.



**La variation annuelle des salaires des « ouvriers, employés, techniciens » baisse en 2016.** Elle passe à **0,22%** contre 0,26% en 2016. .

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

Éventail des salaires	Ouvriers, techniciens, employés			Agents de maîtrise		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Boulangerie pâtisserie	1,25	1,25	1,24	-	-	-
BTP	2,17	2,19	2,17	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		-
Esthétique	1,15	1,14	1,13	1,06	1,06	1,06
Ets. Privés hospitaliers	1	1	1	1,75	1,75	1,75
Exploitation agricole	1,17	1,18	1,16	2,37	2,37	2,37
Gardiennage	1,65	1,67	1,66	1,55	1,55	1,55
HBCR	1,06	1,07	1,07	1,21	1,21	1,21
Industrie	1,86	1,87	1,85	1,58	1,58	1,58
Mines et carrières	1,2	1,2	1,19	1,57	1,57	1,57
Personnes âgées	1,11	1,11	1,11	1,18	1,18	1,18
Transport sanitaire terrestre	1,11		1,52	1,07	-	-
Transport aériens	1,65	1,65	1,65	1,83	1,83	1,83
Transport routier	1,71	1,71	1,7	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 baissé; l'écart des salaires entre le niveau d'entrée et le niveau le plus haut des grilles conventionnelles varie entre 2,17 et 1,00 (contre 2,19 et 1,00 pour 2016 et 2,17 et 1,00 pour 2015) ;
- Pour les « Agents de maîtrise », cet écart est **stable** ; en effet, l'écart des salaires entre le niveau d'entrée et le niveau le plus haut des grilles conventionnelles varie entre 2.37 et 1,18.

## 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 : une seule branche professionnelle sur 18** fait évoluer ses coefficients hiérarchiques contre 2 d'entre-elles en 2016.
- **Sur la comparaison entre le salaire minimum garanti et les minima conventionnels : Onze** branches professionnelles soit 61 % en 2017 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 hausse** : **83.33%** des branches professionnelles en 2017 ont négocié une hausse du point (contre 64.71% en 2016).

*Ainsi, le nombre de branches procédant à l'augmentation du point indiciaire reste élevé en moyenne sur les trois dernières années (81.44%).*

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

#### 3.1. Thèmes abordés par les accords collectifs de branche professionnelle signés en 2017

Thèmes	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Salaires et primes	22	20	18	15	7	16	13	15
Emplois et classifications	4	1	2	3	2	6	3	2
Formation professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	1
Jours fériés	1	4	1	2	2	1	5	2
Durée et aménagement du temps de travail	-	-	-	-	-	-	2	2
Interprétation des accords professionnels	-	-	-	-	-	-	-	
Clause de rendez-vous	-	16	3	6	1	5	1	4
CQP*	2	1	1	5	7	2	1	1
Refonte de la Convention Collective de branche								2
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 2017, le thème des **salaires** (71,42%) reste toujours le premier thème de négociation. Les accords portant sur les salaires sont plus nombreux qu'en 2016, en raison notamment d'une hausse de l'inflation laquelle a engendré une activité plus soutenue. Ainsi, 15 accords salariaux ont été signés en 2017 contre 13 en 2016 (soit une hausse de 15,38%).

### 3.2. Les acteurs de la négociation collective de branche en 2017

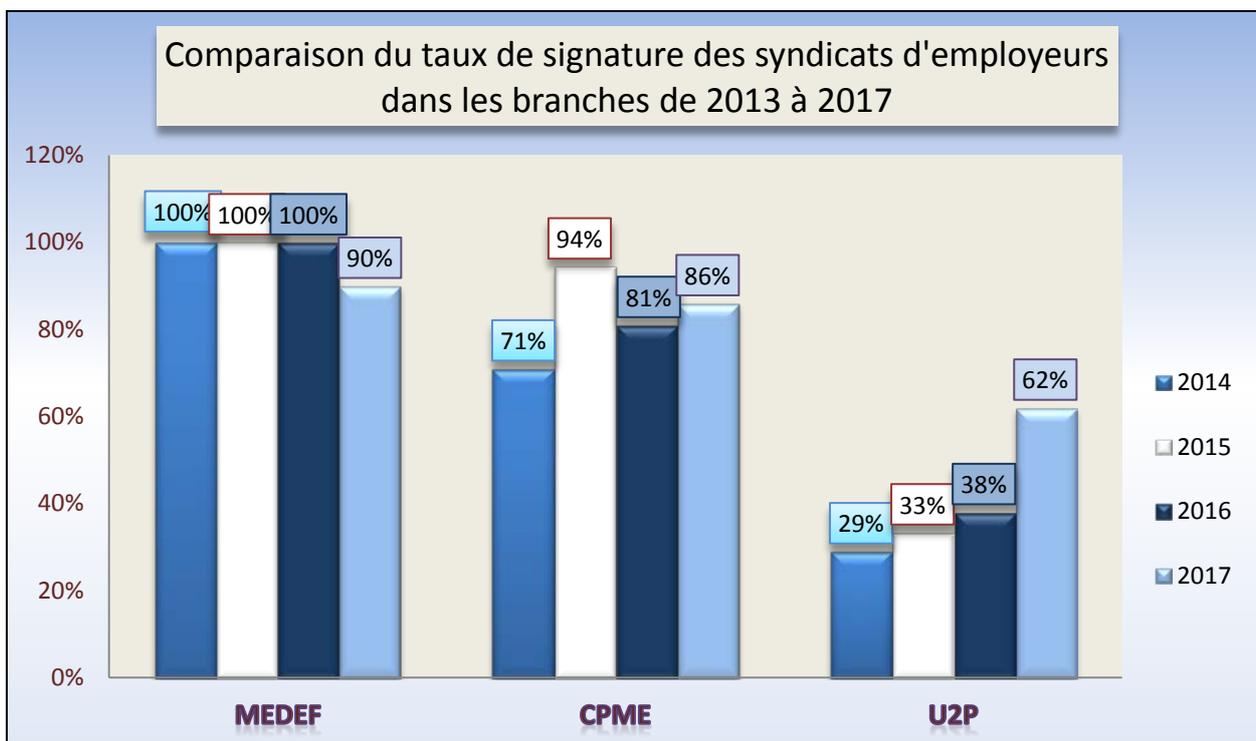
Le tableau ci-dessous reprend de manière synoptique les signataires des avenants conclus en 2017 aux conventions collectives de branche étendues.

Organisations patronales	MEDEF	CPME	U2P			
Nombre d'accords signés à des CC 2017*	19	18	13			
% d'accords signés sur la totalité des accords 2017*	90%	86%	62%			
Organisations salariales	USOENC	USTKE	COGETRA	CSTC FO	CSTNC	UT CFE CGC
Nombre d'accords signés à des CC 2017*	12	13	16	14	8	18
% d'accords signés sur la totalité des accords 2017*	57%	62%	76%	67%	38%	86%

\* 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.

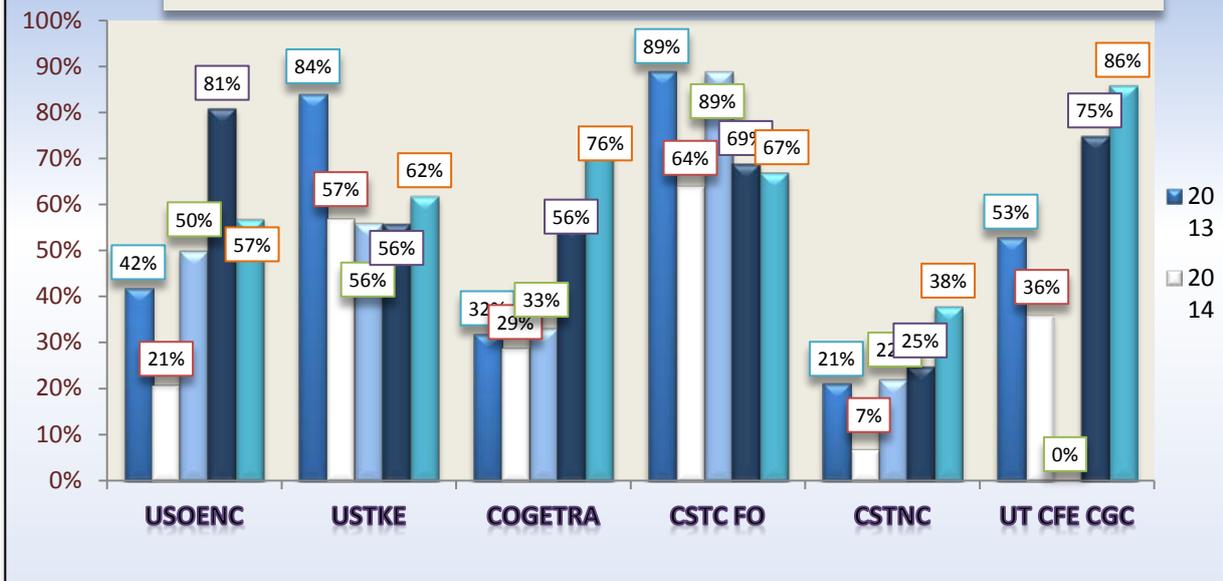
- Le MEDEF reste l'organisation syndicale patronale qui signe le plus d'accord avec un taux de 90 %.
- L'UT CFE CGC signe 86% des accords arrivant ainsi en première position des organisations syndicales des salariés.

### 3.3. Comparatif du taux de signature des syndicats dans les accords de branche de 2014 à 2017



Le MEDEF et la CGPME signent la majeure partie des accords. Toutefois, le MEDEF voit la proportion de son taux de signature diminué de 10 points de %. Nous pouvons noter que l'U2P voit la proportion de son taux de signature augmentée de 24 point de %.

## Comparaison du taux de signature des syndicats dans les branches sur 2013 à 2017



En 2017, l'ensemble des organisations syndicales signe plus d'accords que l'année précédente. L'UT CFE CGC domine avec un taux de signature plus élevé qu'en 2016 (86% contre 75%). Il peut également être noté que l'évolution du taux de signature de la CSTNC et de la COGETRA est en hausse pour l'année 2017. Quant à l'USOENC, la proportion de son taux de signature chute de 24 point de %.

## II. 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	66 760	12 068
<b>2016</b>	58 339 <sup>1</sup>	65 874	11 954

<sup>1</sup> 51899 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>5282</b>	<b>1017</b>	<b>175</b>

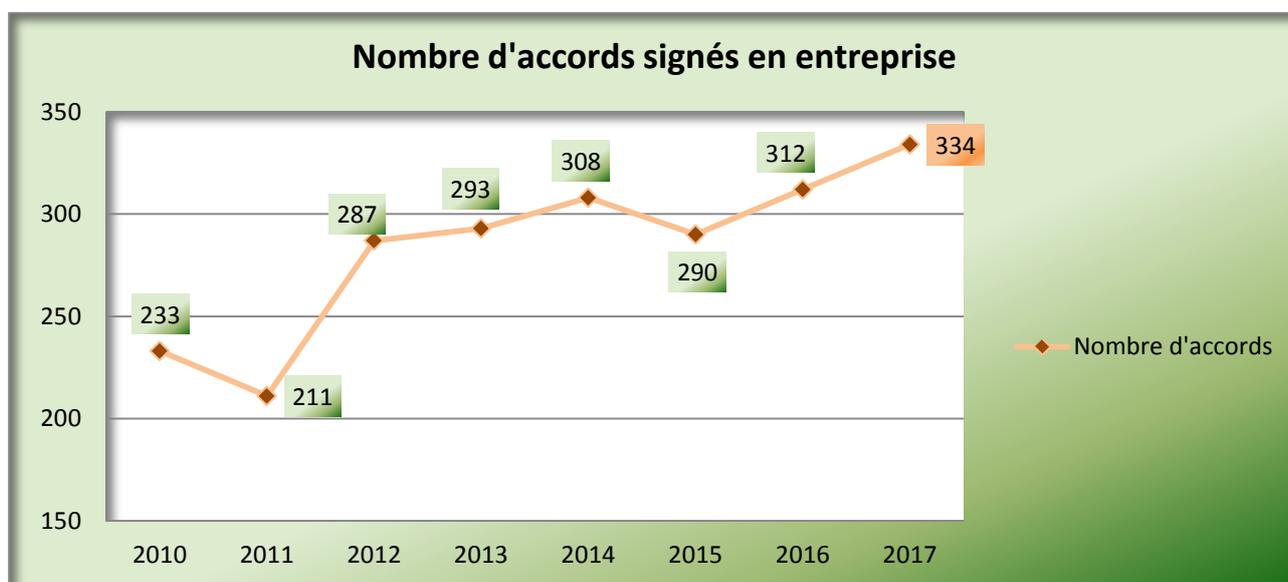
(Source ISEE)

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

La négociation collective d'entreprise est le processus par lequel l'employeur ou son représentant et les représentants des salariés se réunissent dans le but de parvenir à la signature d'un accord collectif sur des thèmes variés. Mais cette négociation ne se traduit pas systématiquement par la conclusion d'un texte.

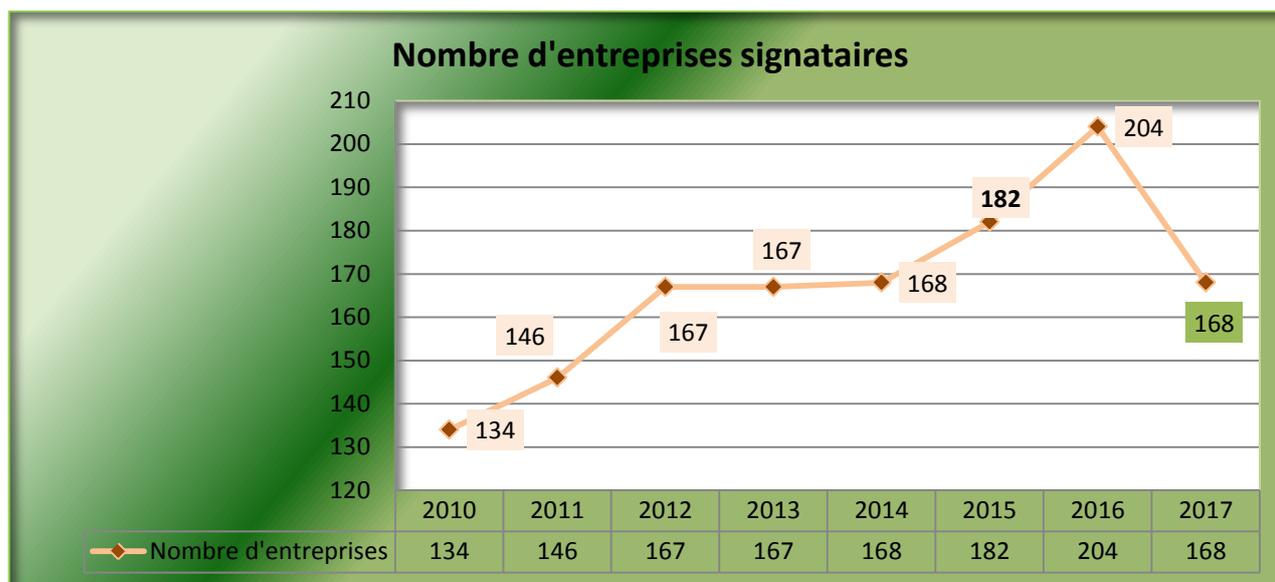
### 1.1. Nombre d'accords conclus en 2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'accords	233	211	287	293	308	290	312	<b>334</b>



Dans les entreprises, 334 accords entre les employeurs et les représentants syndicaux ont été signés et enregistrés à la direction du travail et de l'emploi en 2017. Ce chiffre est en progression par rapport à 2016 (+ 7,05%).

## 1.2. Nombre d'entreprises signataires d'accords en 2017



Le nombre d'entreprises signataires, a chuté de 17.64 % par rapport à 2016 alors qu'il était en progression constante depuis 3 ans. Il reste toutefois au niveau du résultat obtenu sur la période de 2010 à 2017 qui est de l'ordre de 167 entreprises/an en moyenne. Il y a donc plus d'accords de signés dans une même entreprise.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016
1 à 10	8	11	14	7	13	11	15	13
11 à 49	48	62	83	70	76	89	93	75
50 à 150	50	54	45	47	48	53	61	50
Plus de 150	28	19	25	43	31	29	35	33
	134	146	167	167	168	182	204	168

- **44.64 % des entreprises signataires** d'accords sont celles dont l'effectif est compris entre **11 et 49 salariés** (contre 45.68 % l'année précédente). Malgré, une baisse par rapport à 2016, ces entreprises connaissent une activité conventionnelle importante.
- **49.40 % des entreprises signataires** sont celles dont l'effectif est **supérieur à 50 salariés** (contre 47,05% l'année précédente). Il est important de souligner que seules 83 entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés sur 175 (source ISEE) ont signé des accords. Il en résulte que seulement 53.14% 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.

### Evolution du nombre d'entreprises signataires en fonction de l'effectif



→ Quel que soit l'effectif de salariés, il est constaté une baisse du nombre d'entreprises signataires.

→ Les baisses les plus significatives sont celles des entreprises dont l'effectif se situe de **11 à 49 salariés** (-19.35%) et les entreprises qui comptent plus de 50 salariés (-18.03%).

#### 1.4. Typologie des accords signés en 2017 (et situation comparée sur 7 ans)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Accords collectifs	153	154	188	215	227	217	234	254
Protocole de fin de conflit	31	18	45	22	18	19	27	33
Avenant	26	17	40	34	47	45	43	35
PV ou relevé de décision	23	22	13	12	8	9	4	8
Dénonciation	-	-	-	6	4	-	4	1
Convention collective d'entreprise	-	-	1	4	4	-	-	3
	233	211	287	293	308	290	312	<b>334</b>

Les accords collectifs de travail représentent le plus grand nombre d'accords signés en 2017 (254 soit 76,04%).

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1 à 10	9	12	16	9	19	11	17	19
11 à 49	66	76	108	92	102	116	118	118
50 à 150	95	79	76	77	100	91	100	110
150 et +	63	44	87	115	87	72	77	87
	233	211	287	293	308	290	312	<b>334</b>

En 2017, le nombre d'accord signés en entreprise est en progression notamment dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés avec **58.98 %** contre 56.73 % en 2016 (56.20 % en 2015) et dans les entreprises de moins de 10 salariés avec **56,88%** contre 54.48% en 2016. Ainsi, bien qu'aucune disposition législative et/ou réglementaire les y contraignent, les entreprises de moins de 10 salariés participent activement à de la négociation collective en leur sein.

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

	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
1 à 10	33,33%	33,33%	-43,75%	111,11%	-42%	54,45%	11.76%
11 à 49	15,15%	42,11%	-14,81%	10,87%	13.72%	1,72%	0%
50 à 150	-16,84%	-3,80%	1,32%	29,87%	-9%	9.89%	10%
150 et +	-30,16%	97,73%	32,18%	-24,35%	-17.24%	6.94%	12.98%

Les résultats de la progression du nombre d'accords selon la taille des affectifs démontrent que la négociation collective en entreprise a été en 2017 active et soutenue confirmant la tendance de l'année 2016.

## 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

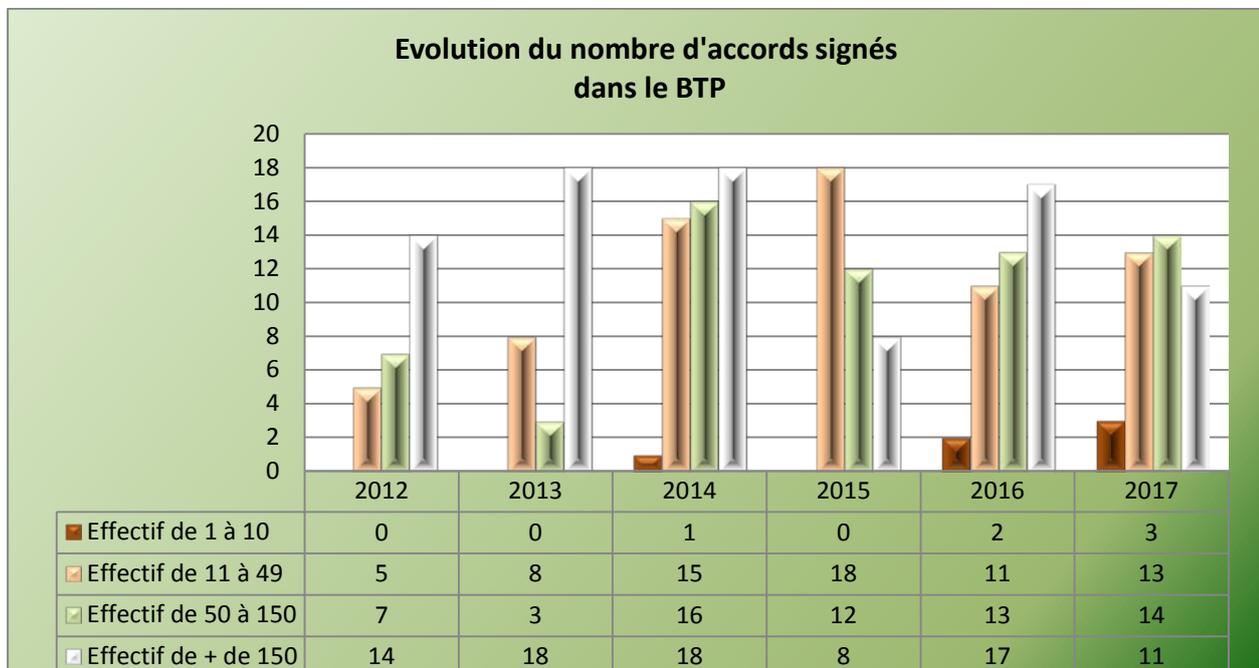
La branche « Commerce et divers » est le secteur qui contribue le plus au nombre d'accords signés en 2017 avec **38.62%** (contre 37.5% l'année précédente). Ce taux est en augmentation.

La branche « Industries » enregistre une hausse de son taux de signature avec **19.46%** contre 16.67% en 2016.

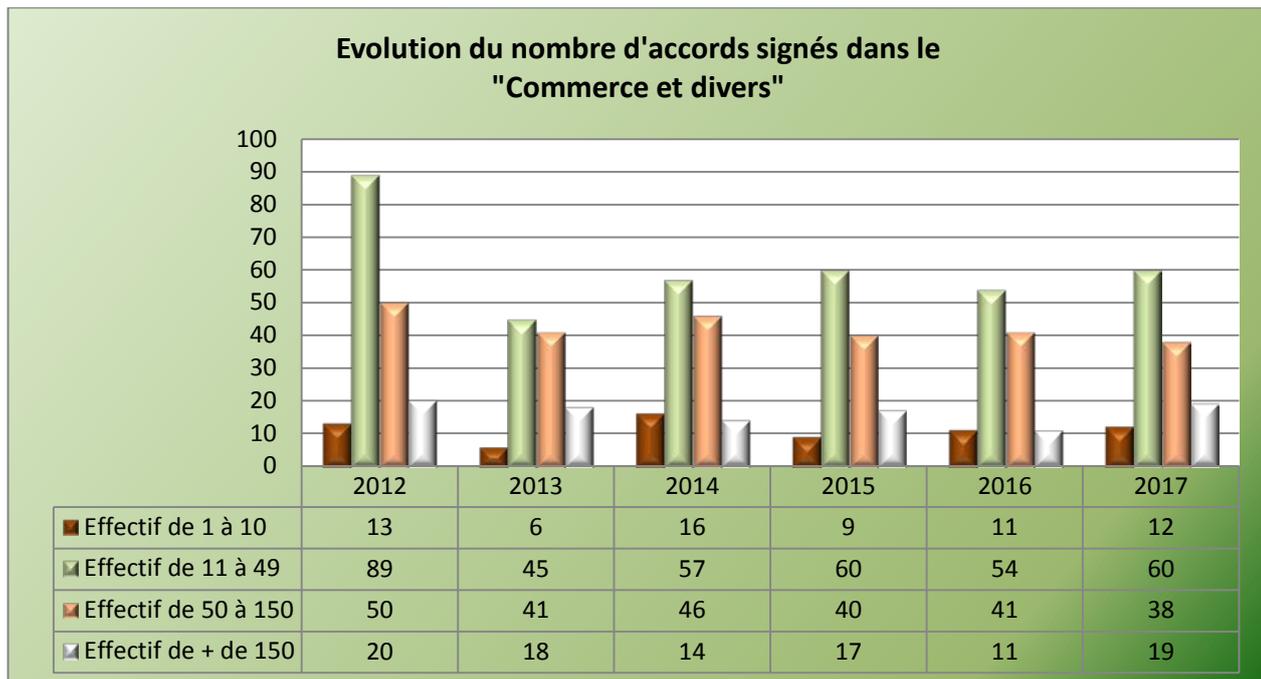
La branche « BTP » représente **12.28%** des accords signés. Ce chiffre est en baisse par rapport à l'année précédente (13.78%)

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

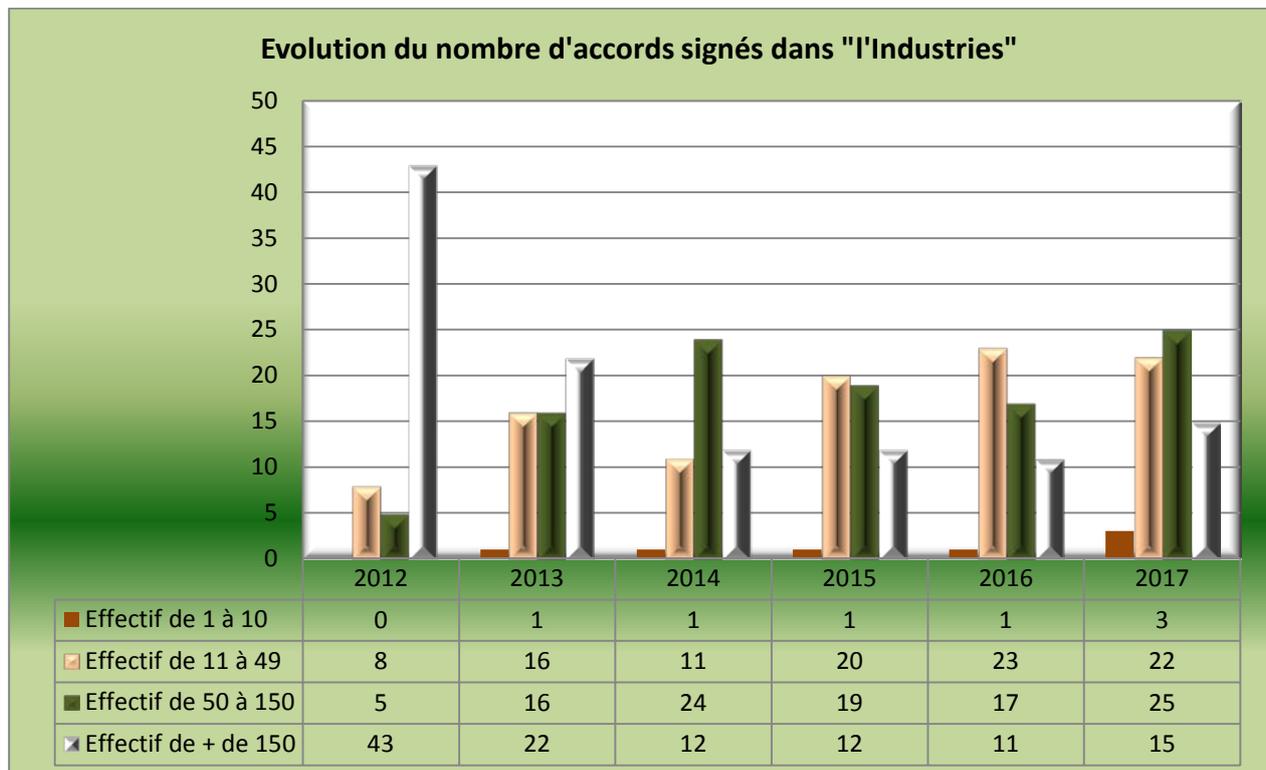
Les trois graphiques suivants permettent une analyse croisée entre le nombre d'accords signés, la typologie des entreprises et leur évolution sur les six dernières années.



Dans la branche «BTP», les entreprises dont l'effectif est de 50 à 150 salariés sont signataires du plus grand nombre d'accords. Dans ces entreprises, le nombre d'accords est en hausse modérée mais régulière depuis trois ans.



Les entreprises de 11 à 49 salariés de la branche «Commerce et divers » sont signataires du plus grande nombre d'accords avec **46.51 %**, ce chiffre est stable par rapport à 2016, 46.15%. Les entreprises de 50 à 150 salariés enregistrent un taux à la baisse comparé à l'année 2016 avec **29.45%** contre 35.40 % en 2016. Le nombre d'accord signés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés est en hausse constante depuis 3 ans.



Dans la branche «Industries», le nombre d'accords signés est en progression de plus de 32% par rapport à 2016.

Les entreprises de 11 à 49 salariés et celles de 50 à 150 salariés concluent 68.11% de l'ensemble des accords signés.

### 2.3 Répartition des accords collectifs d'entreprise 2017 par thème

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
NAO	84	100	110	92	113	126
Salaires et primes	83	97	154	138	160	183
Intéressement	75	71	90	104	107	103
Autres	56	25	35	44	76	84
Durée du Travail	35	38	53	62	91	104
Classification des emplois	14	21	26	27	48	58
Santé Sécurité			23	6	21	33
Droit syndical	9	4	5	3	6	9
Formation professionnelle	9	18	14	13	15	23
Sanction	3	3	3	2	7	3
Dénonciation accord	0				4	
Emploi local	0	3	2	5	16	16
PEE	0	4	6	9	10	11

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

Comme les années précédentes, en 2017, les thèmes les plus fréquemment négociés sont ceux des « **salaires et primes** », et de « **la NAO** » suivis des thèmes de la durée du travail et de l'intéressement. Sur la totalité des accords négociés, 37.72 % d'entre eux l'ont été dans le cadre de la NAO (*contre 36.21% l'année précédente*). **A titre de rappel, malgré un chiffre en évolution constante depuis trois, ce chiffre de 126 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 (175 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	2017
UT CFE CGC	20	21	36	36	22	32	53
COGETRA	37	54	48	53	58	64	72
CSTC FO	49	63	70	87	99	98	121
CSTNC	40	67	88	62	54	43	44
USTKE	81	116	149	151	125	122	151
USOENC	88	134	153	152	130	136	150

## 2.1 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 2017, les représentants de l'USOENC et de l'USTKE sont impliqués dans la signature de plus de 40 % des accords d'entreprise. Les représentants de la CSTC FO signent un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise. Le taux de signature de la COGETRA est en hausse depuis 5 ans. L'UT CFE CGC enregistre une hausse de son taux de signature des accords passant ainsi de 10,29 % en 2016 à **15,87 % en 2017**.

Il est important de signaler que les taux de signature sont en hausse par rapport à 2016 pour l'ensemble des organisations syndicales de salariés hormis la CSTNC dans le taux de signature est en baisse depuis 5 ans.

## CONCLUSION

L'engagement des partenaires sociaux a permis de maintenir une dynamique de la négociation dans la plupart des branches. Ainsi, les éléments recensés en 2017, concernant les négociations de branches, mettent en exergue une reprise de l'activité conventionnelle, avec une forte activité entre novembre 2016 et avril 2017 :

- La tendance est marquée par un nombre d'accords collectifs enregistrés à la hausse, avec 22 avenants déposés à la Direction du Travail et de l'Emploi en 2017, contre 18 avenants déposés en 2016 ;
- Comme les années précédentes, le salaire est resté le thème principal des négociations de branche auquel s'ajoutent les thèmes relatifs aux jours fériés, durée et aménagement du temps de travail, refonte de la convention ainsi qu'emplois et qualifications. S'agissant de ce dernier, placé en seconde position en 2015, il enregistre à nouveau une baisse en 2017 (passant de 3 à 2 en 2017 et de 6 à 3 en 2016). La clause de rendez-vous s'est accrue (passant de 1 à 4) ;
- La moyenne d'augmentation des salaires dans les branches professionnelles en 2017 est toujours en baisse passant à +0,22% contre +0.26 en 2016 et +0.77% en 2015 mais reste supérieure à celle de 2014 (+0.18%) ;

Dans ce contexte, la convention collective de branche apparaît de plus en plus comme étant le niveau adéquat de négociation pour aborder des thématiques variées mais transversales : formation professionnelle, classification des emplois, durée et aménagement du temps de travail, salaires, etc.

Elle permet, en effet, aux organisations syndicales de salariés de pallier les faiblesses de leur implantation dans certains secteurs d'activité ou dans les petites et moyennes entreprises (majoritaires en Nouvelle-Calédonie). De leur côté, les organisations patronales y sont également attachées car elle garantit une certaine homogénéisation des conditions de la concurrence.

En 2018, l'enjeu pour les partenaires sociaux sera donc d'impulser une vision d'ensemble de la négociation collective. Il s'agira de mettre en lien les différents niveaux de négociation pour articuler les dispositifs tels que les métiers, les emplois, les compétences et la formation professionnelle.

Enfin, 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 2017, le nombre d'accords conclus enregistre une hausse par rapport à 2016 (+7.05%).
- Le nombre d'entreprises signataires d'accords est en baisse après une progression constante depuis 2014 passant de 204 en 2016 à 168 en 2017.
- Comme les années précédentes, les partenaires sociaux se sont essentiellement mobilisés sur la négociation portant sur le thème « salaires et primes ».
- La branche « Commerce et divers » est la branche qui contribue le plus au nombre d'accords signés en 2017 (38.62%).