Etudes & Statistiques

BILAN ANNUEL DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Année 2018

www.dtenc.gouv.nc

DTE
Direction du Travail et de l'Emploi

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS 4
PREAMBULE 6
I. **LA NEGOCIATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE** 8
1. L'activité conventionnelle de branche en 2018 8
1.1. Nombre d'accords de branche sur la période 2007 à 2018 8
1.2 Descriptif des accords conclus en 2017/ 2018 avec effet en 2018 8
1.3 Activités des branches professionnelles de 2010 à 2018 9
1.4 Travaux en cours 9
1.4.1. Modernisation des conventions collectives dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences locales. 9
1.4.2. La révision de la convention collective « transports routiers ». 11
1.4.3. La réforme des Institutions Représentatives du Personnel. 11
2. L'évolution des salaires conventionnels 11
2.1 Le SMG et le SMAG 11
2.2. Variations des salaires et écarts entre le SMG et les différents niveaux hiérarchiques dans les branches « BTP », « Commerce et divers » et « Industries ». 12
2.3. Moyenne d'augmentation de la valeur du point dans les accords collectifs non étendus 14
2.4. Analyse détaillée de l'évolution des salaires conventionnels dans les branches professionnelles 14
2.5. Evolution des salaires conventionnels de branche en comparaison avec l'inflation hors tabac et l'indice des prix à la consommation hors tabac 15
2.6. Analyse de l'évolution moyenne des salaires en fonction des catégories socioprofessionnelles 15
2.7. Focus des variations de salaire des « ouvriers, employés, techniciens » 15
2.8. Analyse triennale de l'éventail des grilles de salaire conventionnelles 17
2.9. Comparatif triennal de la négociation au regard de la structure de la grille salariale 17
3. Les thématiques abordées et les acteurs de la négociation 18
3.1. Thèmes abordés par les accords collectifs de branche professionnelle signés en 2018 18
3.2. Les acteurs de la négociation collective de branche en 2018 19
3.3. Comparatif du taux de signature des syndicats dans les accords de branche de 2014 à 2018 19
II. **LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE** 20
1. Caractéristiques structurelles de la négociation collective d'entreprise 21
1.1. Nombre d'accords conclus en 2018 21
1.2. Nombre d'entreprises signataires d'accords en 2018 22
1.3. Nombre d'entreprises signataires en fonction de l'effectif de l'entreprise 22
1.4. Typologie des accords signés en 2018 (et situation comparée sur 7 ans) 23
1.5. Répartition des accords enregistrés en fonction de la taille des entreprises 24
1.6. Progression du nombre d'accords selon la taille des effectifs 24
2. Répartition des accords par branche d'activité, par thème et par signature 24
2.1 Répartition des accords d'entreprise par branches d'activités 25
2.2 Focus sur les branches «BTP», «Commerce» et «Industrie » 25

2.3 Répartition des accords collectifs d'entreprise 2018 par thème 27
2.4 Nombre d'accords signés par les organisations syndicales représentatives 27
2.5 Taux de signature par organisations syndicales représentatives (situation comparée sur 5 ans)..... 28
3 . La négociation annuelle obligatoire 29
3.1 Evolution des accords conclus dans le cadre de la NAO..... 29
3.2 Part de la NAO dans la négociation d'entreprise..... 30
3.3 Evolution de la NAO par semestre. 30
3.4 Nombre d'entreprises signataires en fonction de l'effectif de l'entreprise..... 31
3.4.1 Evolution du nombre d'entreprises signataires..... 31
3.4.2 Impact 31
3.5 Les branches les plus actives dans le cadre de la NAO 32
3.5.1 Evolution de la NAO dans les 3 branches les plus actives 32
3.5.2 Part de la NAO dans les entreprises de la branche « Commerce et divers » 33
3.5.3 Part de la NAO dans les entreprises de la branche « BTP » 33
3.5.4 Part de la NAO dans les entreprises de la branche « Industries » 34
3.6 Les principaux thèmes conclus en NAO 34
3.7 Le taux de signature des syndicats représentatifs dans le cadre de la NAO 35
ANNEXES 36

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 la Nouvelle-Calédonie. Sont comptabilisés comme accords collectifs : 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 et consultable sur le site de la DTE (dtenc.gouv.nc). Compte tenu des attentes fortes des partenaires sur les négociations annuelles obligatoires, un focus a été réalisé pour la première fois sur les salaires conventionnels.

Les conventions collectives et accords 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 social, etc.) 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 2018.

EN SYNTHESE

- **Au niveau des branches professionnelles**, **20** avenants de branche ont été conclus avec, comme les années précédentes, une majorité d'avenants salariaux (18). Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2017 (21 dont 15 salariaux) ;

- La négociation collective de branche et d'entreprise porte essentiellement sur les **salaires**.

- Il est constaté un **écrasement des grilles salariales** dans de nombreuses branches.

- Un focus statistique est réalisé avec **une entrée par branche**, une **par grade** et une **par salaire** afin d'appréhender au mieux les données enregistrées dans les branches.

- **Au niveau des entreprises, 335** accords collectifs d'entreprise ont été enregistrés en 2018, ce chiffre est stable par rapport à 2017 (334).

- **Au niveau de la Négociations annuelles obligatoires**, **116** accords ont été enregistrés en 2018, ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2017 (126) qui enregistrait sa 3ème année de progression.

PREAMBULE

L'engagement des partenaires sociaux a permis de maintenir une dynamique de la négociation dans la plupart des branches. Ainsi, les éléments recensés en 2018, concernant les négociations de branches, mettent en exergue une activité conventionnelle stable, avec une forte activité entre novembre 2017 et février 2018:

- La tendance est marquée par un nombre d'accords collectifs enregistrés en légère baisse, avec 20 avenants déposés à la Direction du Travail et de l'Emploi en 2018, contre 22 avenants déposés en 2017 ;

- Comme les années précédentes, le salaire est resté le thème principal des négociations de branche auquel s'ajoutent les thèmes : jours fériés, emplois et classification, formation professionnelle, durée et aménagement du temps de travail, refonte de la convention ainsi que les revoyures. S'agissant de ce dernier thème, qui était placé en seconde position en 2017, il enregistre à nouveau une hausse en 2018. Cette hausse s'explique notamment par le climat économique morose et une absence de visibilité à moyen et long terme des entreprises. Quant aux thèmes portant sur la formation professionnelle ainsi que la durée et l'aménagement du temps de travail, ce sont des innovations dans les négociations depuis ces 3 dernières années sur une période de 9 ans.

- La moyenne d'augmentation des salaires dans les branches professionnelles en 2018 est en augmentation passant à +0.53% contre +0,22% en 2017 et +0.26 en 2016 et mais reste inférieure à celle de 2015 (+0.77%) en 2015.

Dans ce contexte, la convention collective de branche apparaît de plus en plus comme étant le niveau adéquat de négociation pour aborder des thématiques tout aussi variées et transversales qu'en entreprises : 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 voire très petites et moyennes entreprises (majoritaires en Nouvelle-Calédonie) ou d'un dialogue social faible en entreprise.
De plus, les organisations patronales y sont également attachées car elle garantit une certaine homogénéisation des conditions de la concurrence.

En 2019, l'enjeu pour les partenaires sociaux sera donc de poursuivre l'impulsion d'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 notamment au travers des branches pilotes qui ont déjà initié cette démarche proactive.

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 augmenter.
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. C'est la raison pour laquelle un travail de dématérialisation et d'enregistrement numérique est en cours afin de faciliter les démarches de dépôt.

- En 2018, le nombre d'accords conclus enregistre une faible hausse par rapport à 2017 (+0.3% contre +7.05 en 2017).
- Le nombre d'entreprises signataires d'accords est en forte hausse (203) après la baisse enregistrée en 2017 (168) qui suivait une progression constante depuis 2014 (168 en 2014 ; 182 en 2015 ; 204 en 2016).
- 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 2018 (48.33%) ; en nette augmentation par rapport à 2017 (38.62%).

Les partenaires sociaux demeurent la pierre angulaire de l'ensemble de ces dispositifs. Ils ont la responsabilité d'impulser la négociation dans la branche mais également au niveau des entreprises.

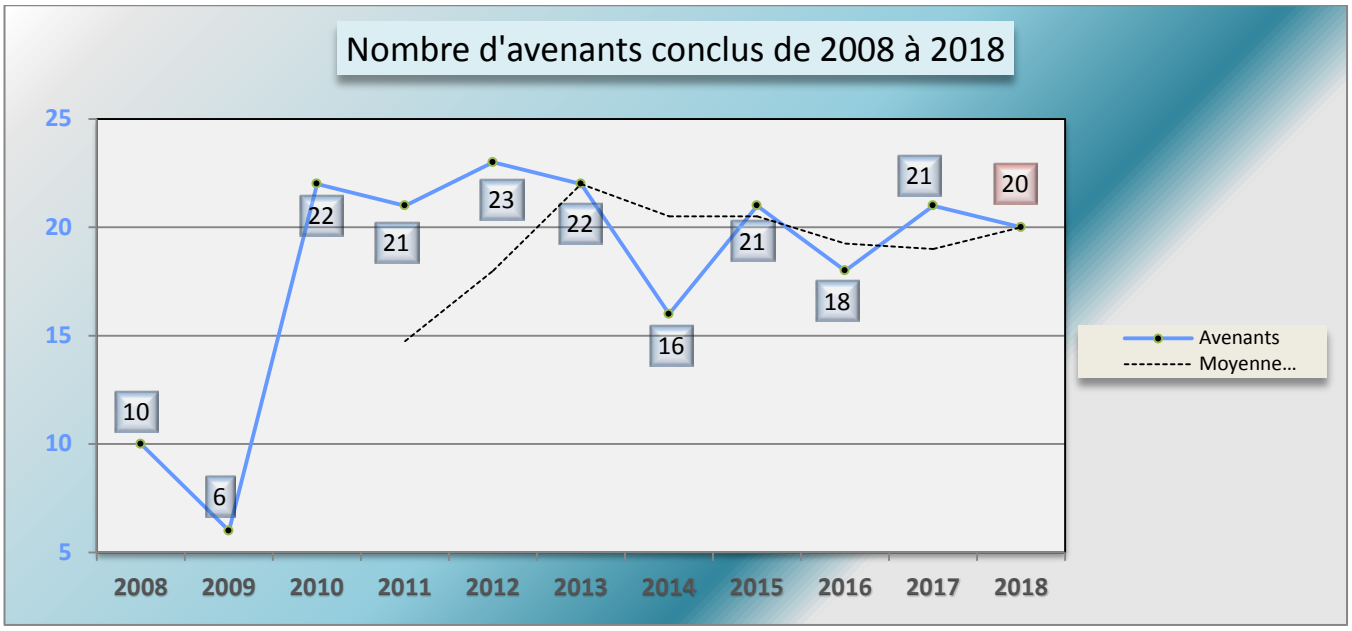
I. LA NEGOCIATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE

En 2018, au total, **18** conventions collectives de branche et **5** accords professionnels sont répertoriés. La période de négociation a débuté en novembre 2017 pour se terminer en décembre 2018 avec une forte activité entre novembre et janvier portant essentiellement sur la négociation des minima conventionnels.

1. L'activité conventionnelle de branche en 2018

En 2018, les négociations collectives ont abouti à la conclusion de **20 avenants**, *dont 18 avenants salariaux*, contre 15 avenants en 2017 et 18 en 2016. Parmi ces 20 avenants, 3 n'ont pas été étendus dont 1 avenant **salarial** conclu en inter-entreprises.

1.1. Nombre d'accords de branche sur la période 2007 à 2018



En 2018, le nombre d'accords signés enregistre une légère baisse de 4.76 % par rapport à 2017. Toutefois, ce nombre est supérieur à la moyenne enregistrée de 2008 à 2018 de18 accords.

1.2 Descriptif des accords conclus en 2017/ 2018 avec effet en 2018

Dix-huit avenants ont concerné le **relèvement des salaires minima** hiérarchiques et/ou la modification des coefficients hiérarchiques.

Un avenant a porté sur la mise en place de la formation visant à définir les besoins, les orientations ou priorités de formation professionnelle continue tel que prévu par l'article LP. 333-3-1 du code du travail.

Un avenant portant modification de l'accord cadre visant à accompagner la branche « Industries » dans un processus innovant de refonte de la convention collective a été conclu.

1.3 Activité des branches professionnelles de 2010 à 2018

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Banque		1	1		1	1				4
BTP	3		3	1	4	2	1	2	2	18
Boulangerie-Pâtisserie	3	1	1	1		1	1	1	1	10
Chargeurs minéraliers	1	1	1	1				1	1	6
Coiffure	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Commerce et Divers	3	1	2	1	4	1	2	1	1	16
Employés de maison	1	1		1		1		1	1	6
Energie électrique			1	1		1	1	1	1	6
Esthétique	2	1		1	1	1		1	1	8
Ets privés hospitaliers	1	1	1	1						4
Exploitations agricoles		1	1	1		1	1	1	1	7
Gardiennage	3	1	1	1		2	2	3	1	14
HBCR	1	1	1	3	1	1	3	1	1	13
Industries	2		1	2	1	2	1	3	2	14
Insertion		1	1	1	1	1	2			7
Mines et carrières	1	1	1	1	1	1		1	1	8
Personnes âgées	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Pétrole			2	1						3
Transport aérien		1	1				1	1	1	5
Transports Routiers	2		1	1		1		1	1	7
Transports sanitaires et terrestres		1	1			1	1	1	1	6

De 2015 à 2018 sur les 18 branches actives, 11 branches ont signé au rythme d'au moins 1 avenant par an. En 2018, 17 branches ont été actives contre 13 en 2017.

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 a souhaité accompagner les partenaires sociaux dans une dynamique de refonte et modernisation indispensables des conventions de branches au travers notamment de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette action s'inscrit dans le cadre de la stratégie emplois/insertions professionnelles de la Nouvelle-Calédonie et de protection, de soutien, et de promotion de l'emploi local.
De fait, 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. Enfin, l'emploi connaît d'importantes mutations et tend à devenir de plus en plus qualifié. Dans le même temps, des conflits du travail trouvent souvent leur origine dans des revendications liées à la promotion locale interne.

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.

Initié fin 2016, cet accompagnement s'est jusqu'alors déroulé en 3 étapes :

- Une phase préparatoire à la négociation afin d'appréhender au mieux les enjeux et les données de la branche (novembre 2016 à juillet 2017) conclue par un accord cadre ;
- Une phase de négociation en commission mixte paritaire encadrée (juillet 2017 à mars 2018) ;
- Une commission technique dédiée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant d'enrichir les travaux de négociations de la CMP (avril à novembre 2018).

La phase de négociation débutée en juillet 2017 a été convenue pour une période de 18 mois selon les dispositions de l'accord cadre. Elle consiste à moderniser en tout ou partie la convention collective sur des bases résolument consensuelles.
Aucune réunion de commission mixte paritaire ne s'est déroulée jusqu'à fin 2018 compte tenu de la demande des organisations syndicales de salariés de suspendre les travaux.

Lors de la réunion de la commission mixte paritaire du 27 février 2018, la présentation d'un nouvel accompagnement par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie axé sur les métiers, les emplois, les compétences et la formation au travers d'une commission technique dédiée a été accueillie très favorablement par l'ensemble des partenaires.
Ses objectifs étaient de :

- contribuer à la création d'outils communs de lisibilité et de connaissance de la branche professionnelle ;
- identifier les emplois et les métiers de la branche professionnelle afin de recenser les besoins actuels et futurs ;
- susciter un intérêt pour des pratiques de gestion des ressources humaines attachées à la gestion des compétences ;
- dégager des solutions transposables aux branches professionnelles en promouvant des démarches et des solutions applicables à toutes les branches et à toutes tailles d'entreprises.

Un travail a été réalisé par le prestataire afin d'établir 3 prototypes testés par des entreprises susceptibles de représenter au mieux la diversité du tissu des entreprises calédoniennes constituées majoritairement de PME et des PMI.
Une présentation des prototypes et du retour de la phase de test en entreprise a été réalisée auprès des partenaires sociaux.

1.4.2. 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 2ème semestre 2017.

La convention actuelle regroupe les transports de marchandises, de marchandises dangereuses, de personnes et tous types de transports. Il a été privilégié la rédaction d'un tronc commun en opérant une distinction entre le transport de marchandise et le transport de personne.
Le travail de révision des dispositions obsolètes réalisé en 2017 sur les premières réunions achevé, a débuté la classification et les emplois avec une approche par filière fin 2017 et s'est poursuivi tout au long de 2018. 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, à savoir :
- filière Transport de personnes,
- filière Transport de marchandises,
- filière Métiers support (administration, maintenance, logistique, etc.)
Chacune de ces filières comporte une liste de métiers repères définis et détaillés : prérequis, définition de l'emploi, missions, instructions, etc.

En 2018, la commission mixte paritaire s'est réunie à 9 reprises. Les points d'achoppement majeurs ont porté sur la classification du transport des matières dangereuses en l'absence de réglementation sur laquelle les dispositions conventionnelles pourraient s'appuyer ainsi que sur une avancée jugée insuffisante par les syndicats de salariés sur le transport de personnes.

1.4.3. La réforme des Institutions Représentatives du Personnel.

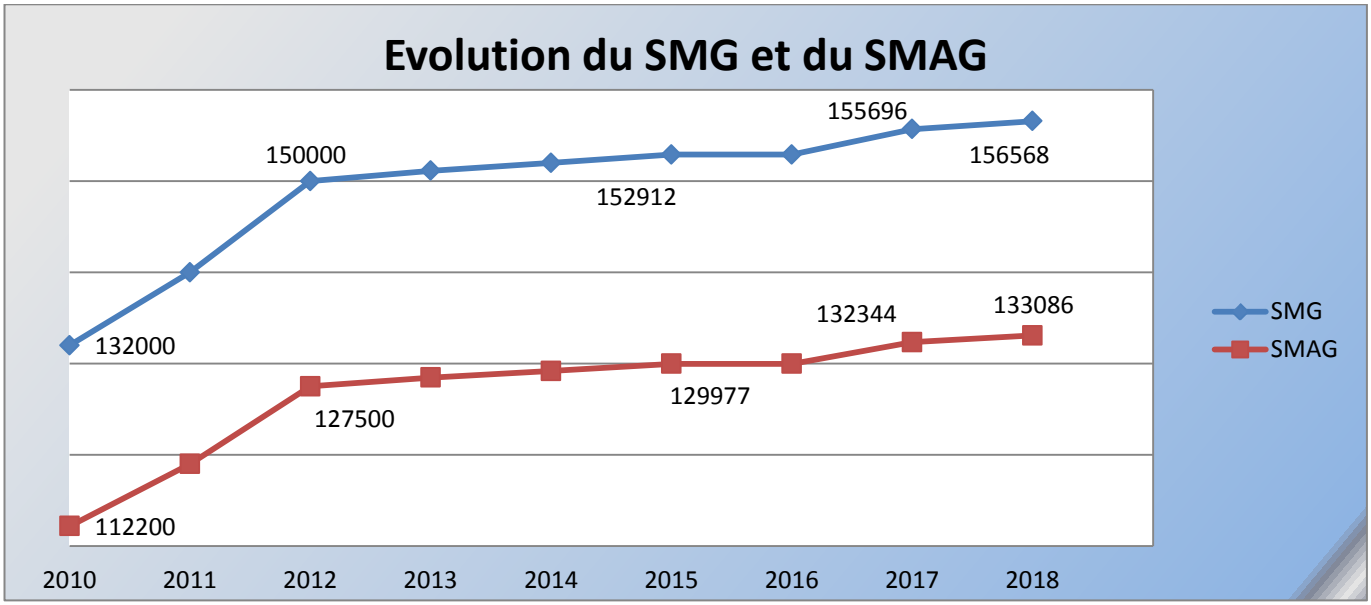
Inscrite dans l'agenda social partagé arrêté conjointement par les partenaires sociaux et le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie au cours de la conférence sociale annuelle, les travaux n'ont pas connu d'avancée durant l'année 2018.

2. L'évolution des salaires conventionnels

2.1 Le SMG et le SMAG

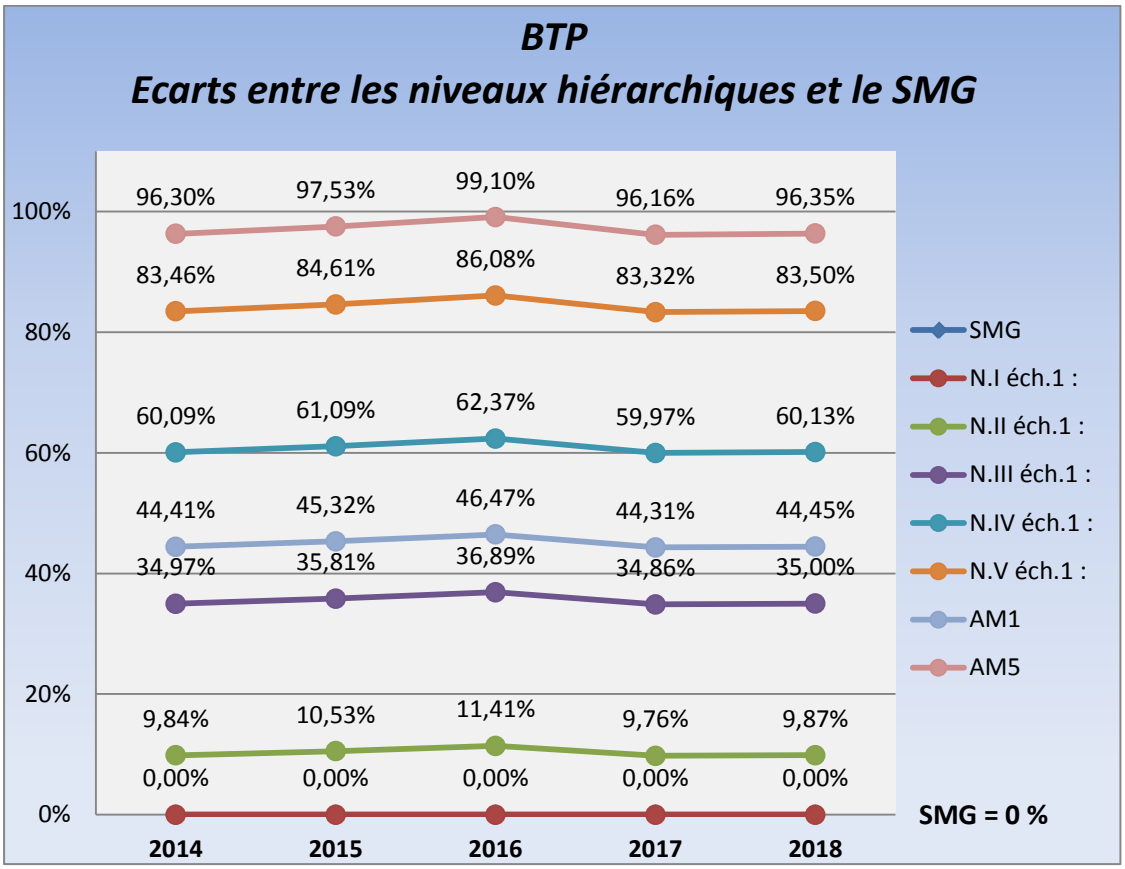
L'indice des prix à la consommation ayant atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 0.5% par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMG/SMAG immédiatement antérieur, le montant mensuel du salaire minimum garanti (SMG) et du salaire minimum agricole garanti a été revalorisé au 1er octobre 2018 conformément aux dispositions des articles Lp. 142-1 et Lp. 142- 3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie. Cette réévaluation est de 0.56%.

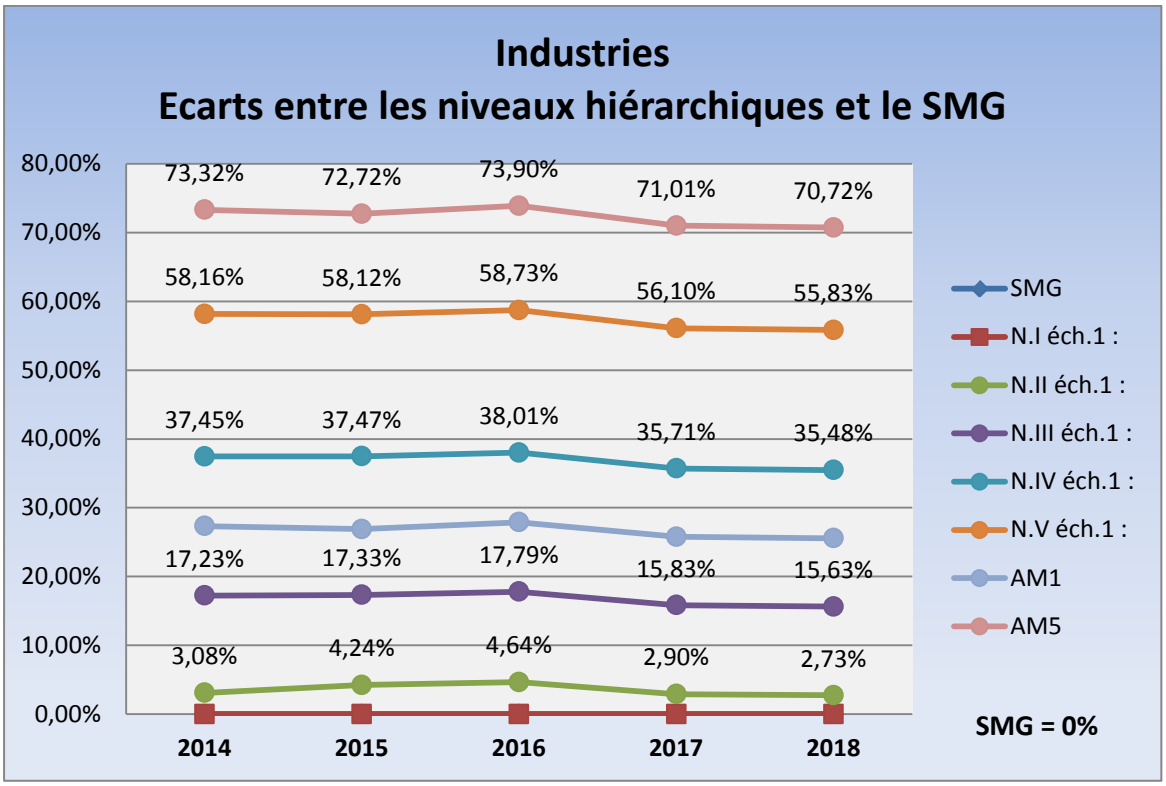
Rappel :
Arrêté n° 2018-2337/GNC du 25 septembre fixant le SMG au 1er octobre 2018 à 156 568 FCFP/mois (169 heures)
Arrêté n° 2018-2339/GNC du 25 septembre fixant le SMAG au 1er octobre 2018 à 133 086 FCFP/mois (169 heures)

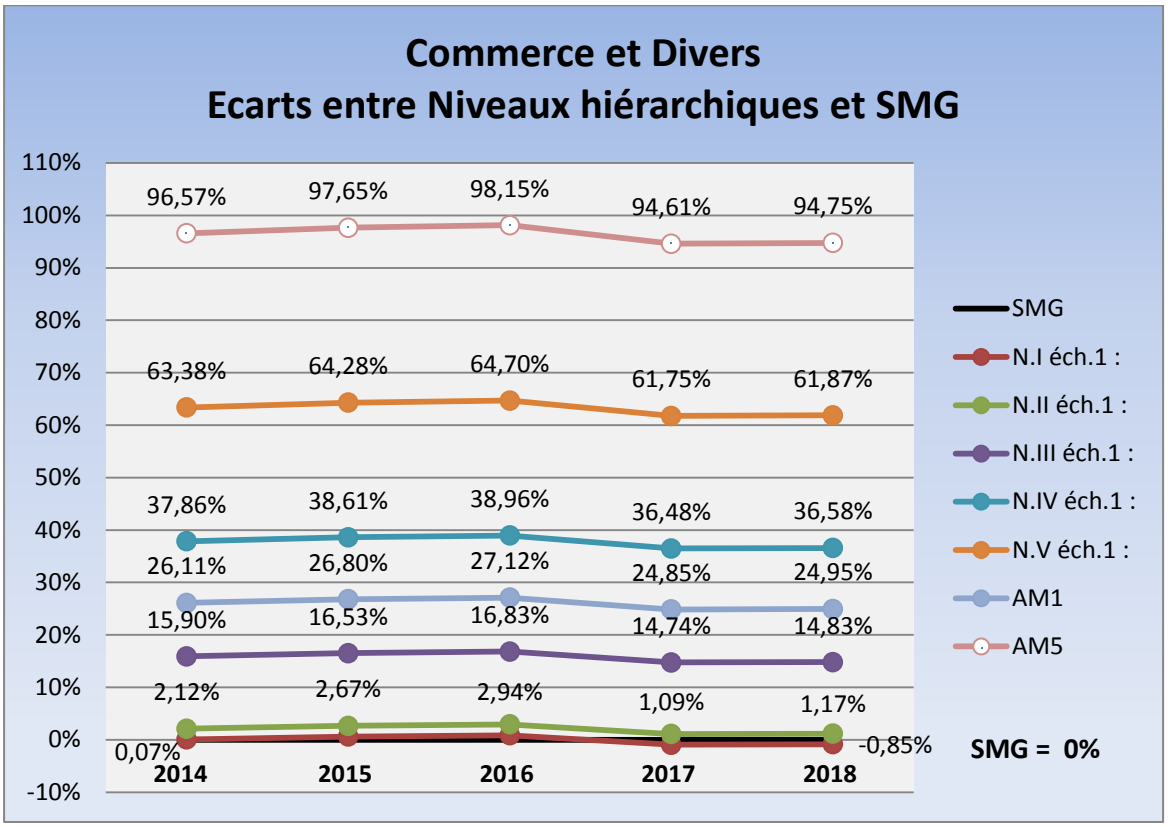


Le SMG et le SMAG ont évolué de + de 19.17 % entre 2010 et 2018, soit une moyenne de 2.13% par an.

2.2. Variations des salaires et écarts entre le SMG et les différents niveaux hiérarchiques dans les branches « BTP », « Industries » et « Commerce et divers ».







Les grilles analysées montrent 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 et 2018, la hausse du salaire minimum garanti a eu pour conséquence d'accentuer fortement la réduction de ces écarts et l'écrasement des grilles d'entrée.

Nota Bene : les tableaux avec les données sources sont annexés au présent document.

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

	Valeur du point 2014	Valeur du point 2015	Valeur du point 2016	Valeur du point 2017	Valeur du point 2018	Variation valeur point 2013/2014	Variation valeur point 2014/2015	Variation valeur point 2015/2016	Variation valeur point 2016/2017	Variation valeur point 2017/2018
Banque	668,22	668.22	668.22	668.22	668.22	0,20%	0%	0%	0%	0%
Insertion	1147	1156	1163	1163	1163	1,68%	0.78%	0.61%	0%	0%
Pétrole	1576	1586	1601	1611	1620	0, %	0.63%	0.94%	0.62%	0.55%

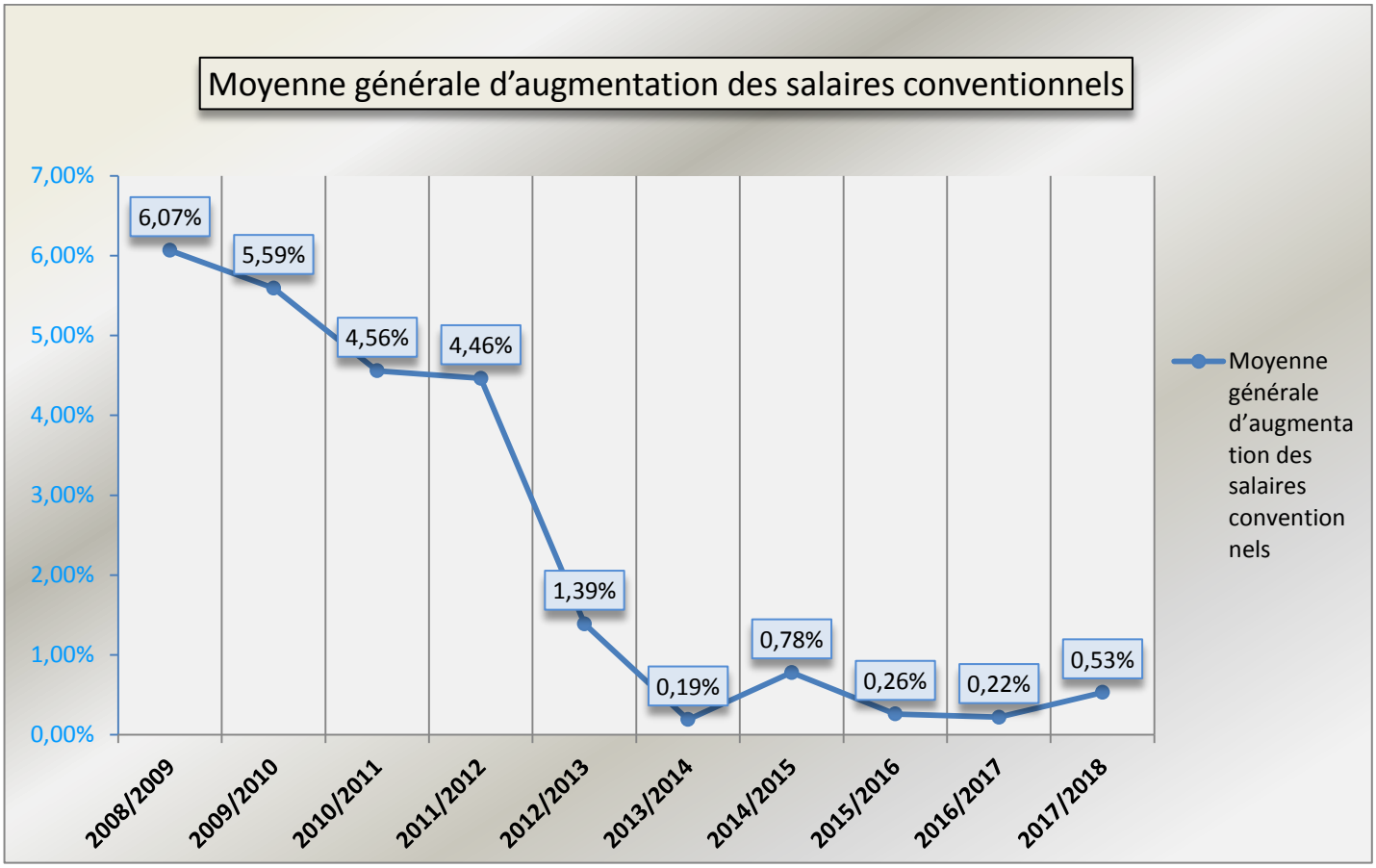
2.4. Analyse détaillée de l'évolution des salaires conventionnels dans les branches professionnelles

En 2018, la moyenne d'augmentation des indices hiérarchiques a été sur l'ensemble des grilles conventionnelles de 0,12% (0,03% en 2017 et 0,02% en 2016). Ces augmentations concernent essentiellement les premiers niveaux hiérarchiques avec des augmentations comprises entre 0.26% et 1.39%.

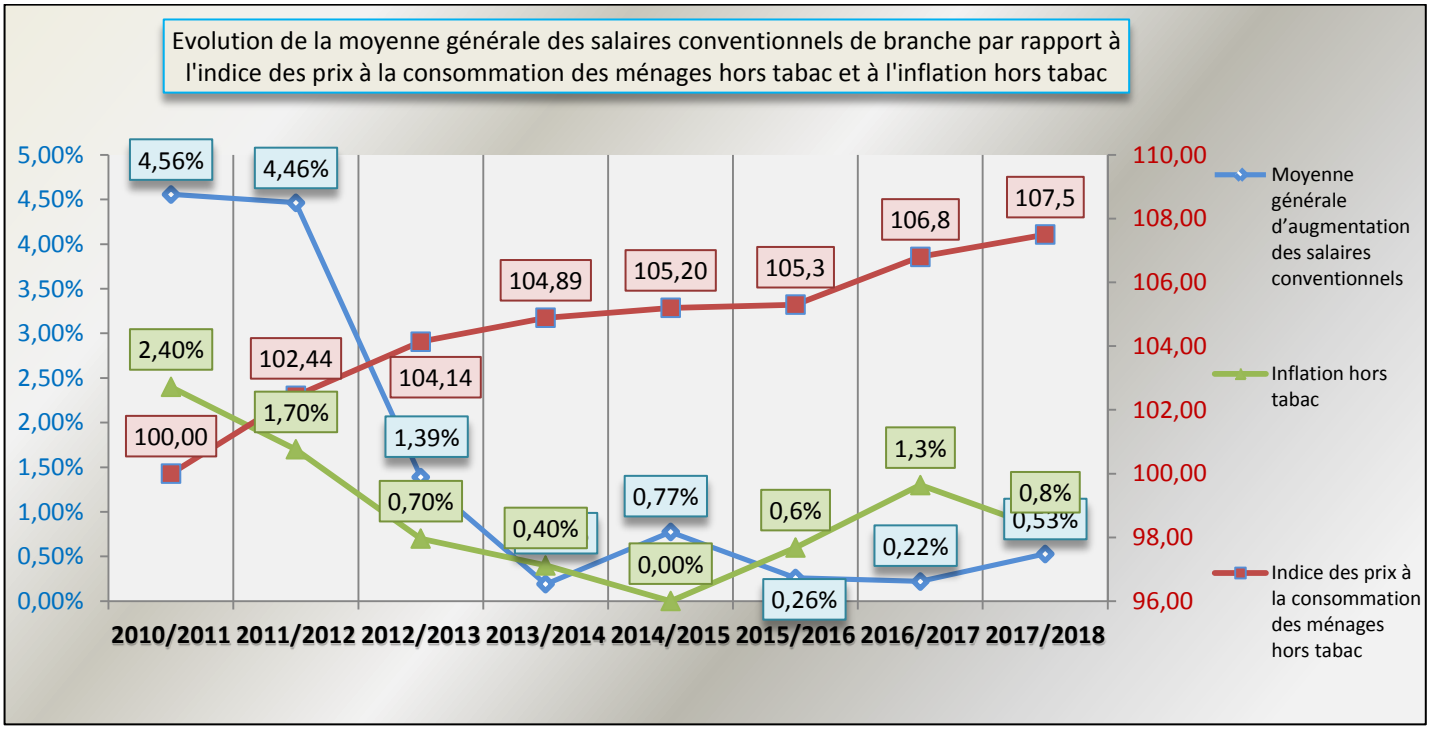
La **valeur du point**, enregistre quant à elle, une hausse moyenne de 0,41% (0.12% en 2017, 0,28% en 2016) avec des augmentations de la valeur du point comprises entre 0 à 0.75%.

La **moyenne d'augmentation des salaires conventionnels** dans les branches professionnelles est de 0,53%. (0.22% en 2017 et 0.26% en 2016) avec des revalorisations comprises entre 0 à 0.75%.

Nota Bene : les données chiffrées sont annexées au présent document.



2.5. Evolution des salaires conventionnels de branche en comparaison avec l'inflation hors tabac et l'indice des prix à la consommation hors tabac



Depuis trois ans, l'évolution moyenne des salaires conventionnels est inférieure à l'inflation hors tabac.

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

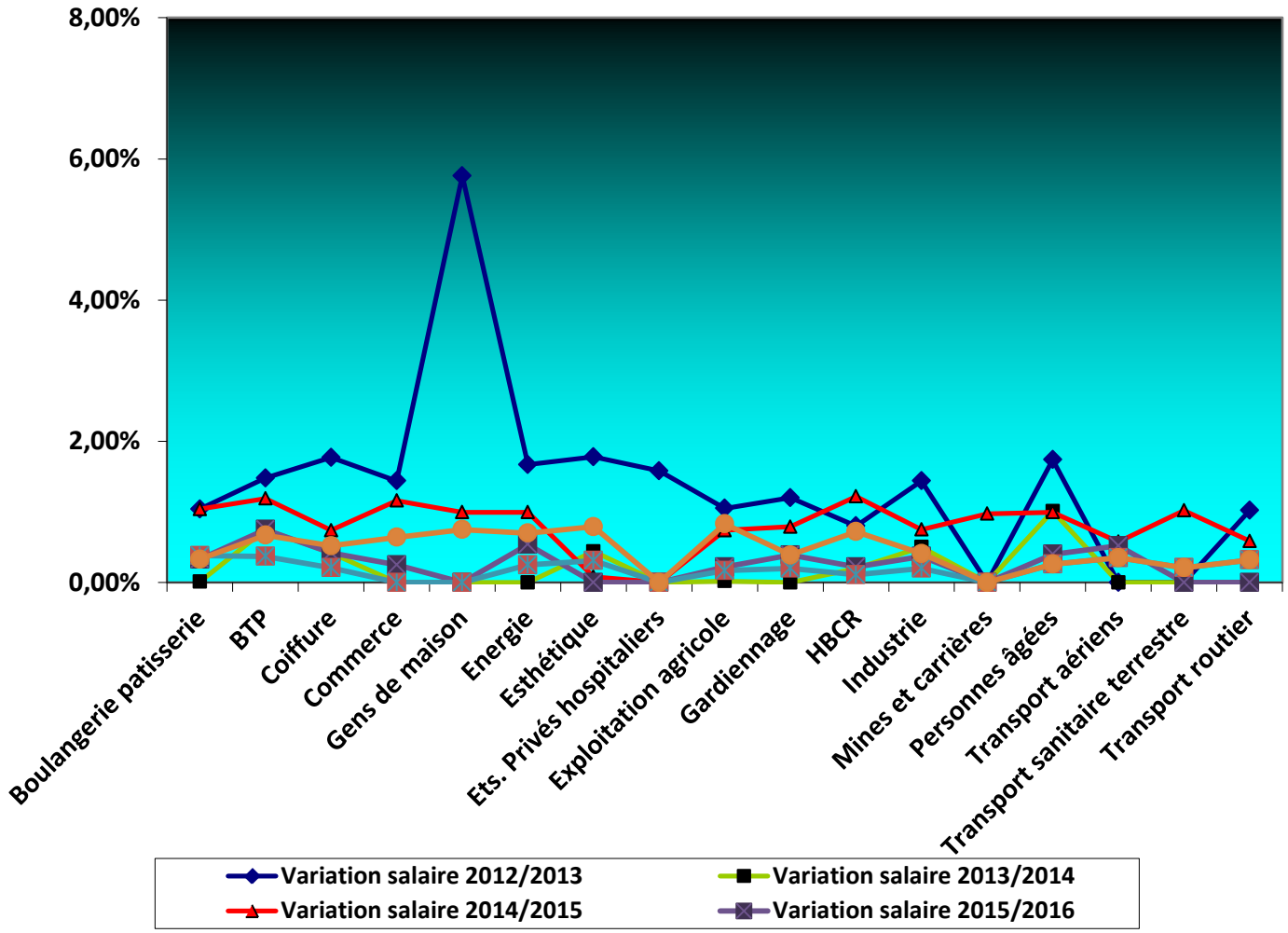
Les salaires des OET (ouvriers, employés, techniciens) enregistrent **en 2018** des variations allant de **0% à 0.83%.** A titre de comparaison, la fourchette d'augmentation fluctuait en 2017 de 0% à 0.65 % et en 2016 de 0% à 0.74%. Les salaires des AM (agents de maîtrise) enregistrent **en 2018** des variations de l'ordre de **0% à 0.70%**. En 2017, la fourchette d'augmentation se situait entre 0% et 0.31% et en 2016 de 0% à et 0.80%.

Nota Bene : les données chiffrées sont annexées au présent document.

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, 2016-2017 et 2017-2018. Depuis 2013, les niveaux d'augmentations sont beaucoup moins élevés. La courbe évolue depuis quatre 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 » augmente en 2018. Elle passe à **0,53%** contre 0,22% en 2017 et 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		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Boulangerie pâtisserie	1,25	1,24	1,23	-	-	
BTP	2,19	2,17	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	1,07	-	-	-
Énergie	-	-	-	-	-	-
Esthétique	1,14	1,13	1,12	1,06	1,06	1,06
Ets. Privés hospitaliers	1	1	1	1,75	1,75	1,75
Exploitation agricole	1,18	1,16	1,16	2,37	2,37	2,37
Gardiennage	1,67	1,66	1,65	1,55	1,55	1,55
HBCR	1,07	1,07	1,06	1,21	1,21	1,21
Industrie	1,87	1,85	1,84	1,58	1,58	1,58
Mines et carrières	1,2	1,19	1,18	1,57	1,57	1,57
Personnes âgées	1,11	1,11	1,11	1,18	1,18	1,18
Transport sanitaire terrestre	1.55	1,52	1,51	-	-	-
Transport aériens	1,65	1,65	1,64	1,83	1,83	1,83
Transport routier	1,71	1,70	1,70	1,37	1,37	1,37

L'éventail des salaires en 2018 au regard des deux années précédentes :

- Pour les « Ouvriers, Employés et Techniciens » 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 et est stable sur la période 2017-2018. (2,17 et 1,00 pour 2017 et 2,19 et 1,00 pour 2016) ; Il est cependant intéressant de noter que 9 branches ont vu leur écart diminuer contre 7 en 2017.
- Pour les « Agents de maitrise », cet écart est **stable** depuis 3 ans; 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 hausse significative :** 7 branches sur 18 ont revalorisé leurs indices hiérarchiques (contre 2 en 2017 et 2 en 2016).

- **Sur la comparaison entre le salaire minimum garanti et les minima conventionnels** : **Dix** branches professionnelles soit 56 % en 2018 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** : **77.77%** des branches professionnelles en 2018 ont négocié une hausse du point (contre 72.22% en 2017 et 64.71% en 2016).

Ainsi, le nombre de branches procédant à l'augmentation du point indiciaire reste élevé en moyenne sur les quatre dernières années (75.73%).

3. Les thématiques abordées et les acteurs de la négociation

3.1. Thèmes abordés par les accords collectifs de branche professionnelle signés en 2018

Thèmes	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Salaires et primes	22	20	18	15	7	16	13	15	18
Emplois et classifications	4	1	2	3	2	6	3	2	1
Formation professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Jours fériés	1	4	1	2	2	1	5	2	3
Durée et aménagement du temps de travail	-	-	-	-	-	-	2	2	1
Interprétation des accords professionnels	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Clause de rendez-vous (revoyure)	-	16	3	6	1	5	1	4	6
CQP*	2	1	1	5	7	2	1	1	-
Refonte de la Convention Collective de branche								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 2018, le thème des **salaires** (90%) est en augmentation et reste toujours le premier thème de négociation (71.42% en 2017 et 52% en 2016). Les accords portant sur les salaires sont plus nombreux qu'en 2017, en raison notamment d'une hausse de l'inflation laquelle a engendré une activité plus soutenue. Ainsi, 18 accords salariaux ont été signés en 2018 contre 15 en 2017 (soit une hausse de 20%). A défaut de pouvoir obtenir la revalorisation salariale souhaitée eu égard à l'absence de visibilité économique, les partenaires sociaux ont convenu de clause de revoyure, processus en augmentation depuis 3 ans (contre 4 en 2017 et 1 en 2016).

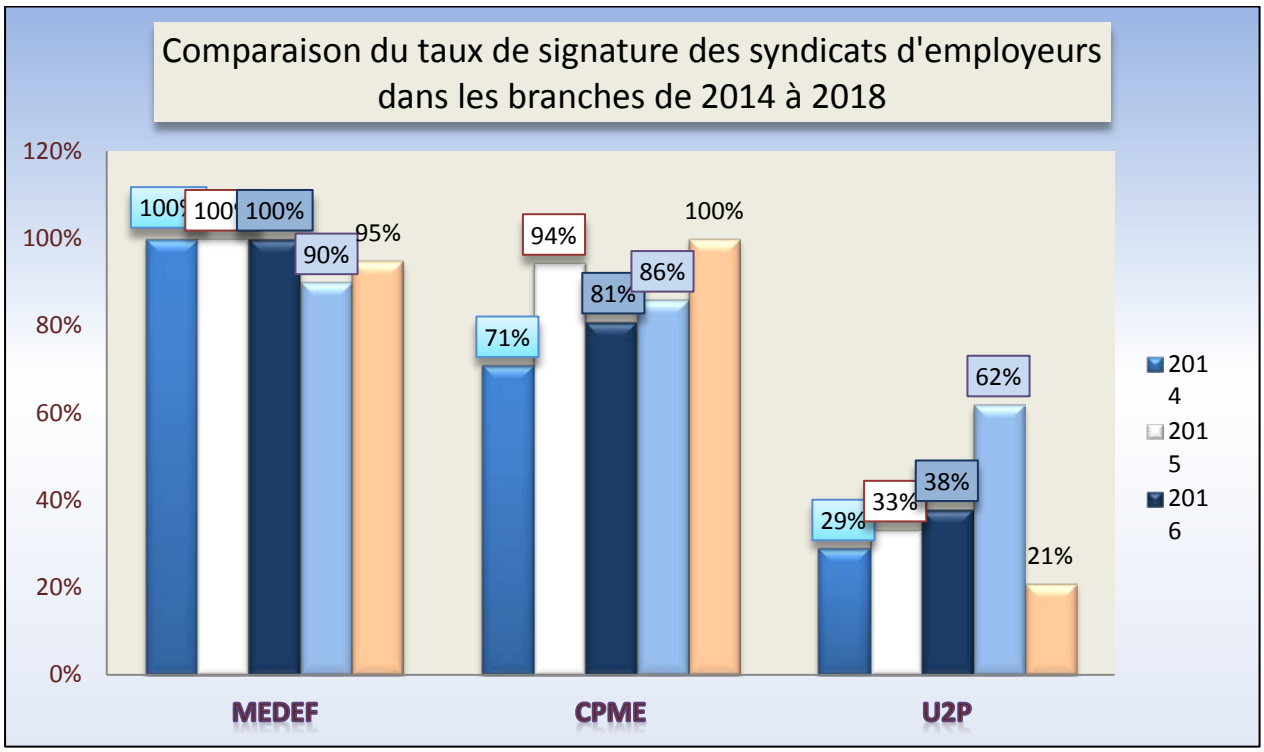
3.2. Les acteurs de la négociation collective de branche en 2018

Le tableau ci-dessous reprend de manière synoptique les signataires des avenants conclus en 2018 aux conventions collectives de branche étendues.

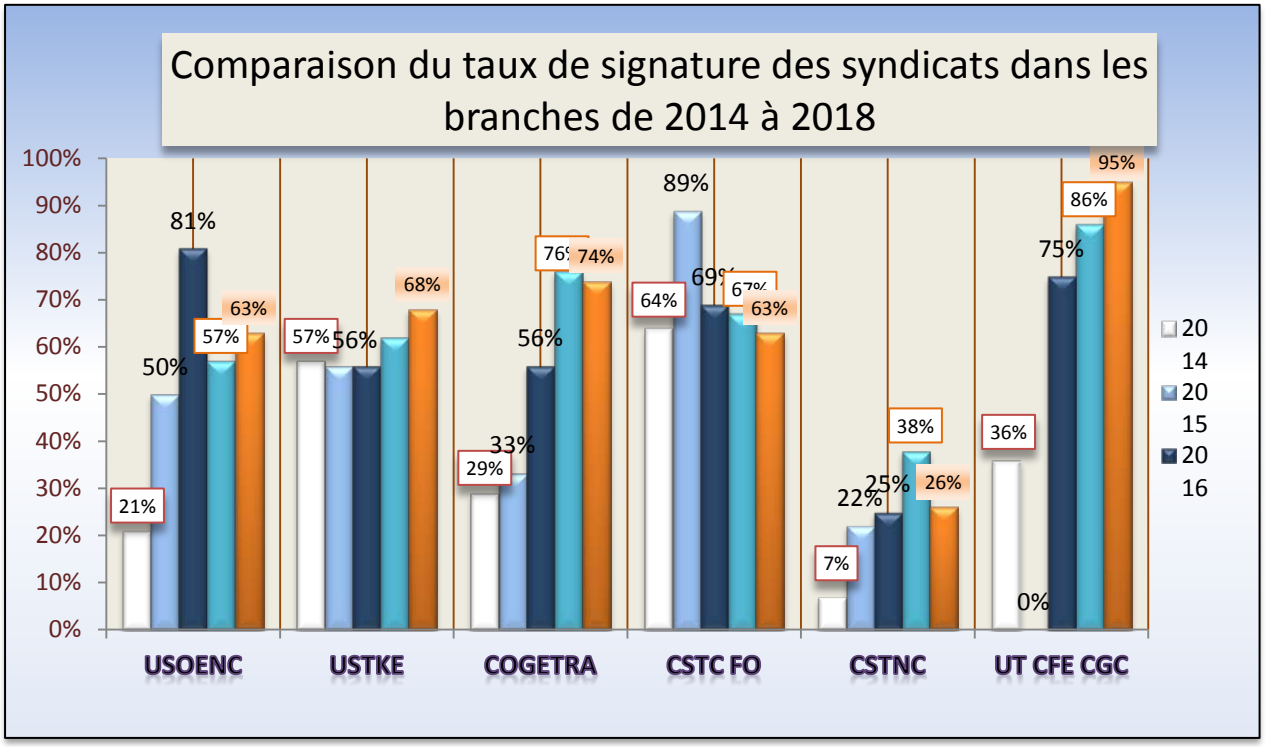
Organisations patronales	CPME	MEDEF	U2P			
Nombre d'accords signés à des CC 2018*	19	18	4			
% d' accords signés sur la totalité des accords 2018*	100%	95%	21%			
Organisations salariales	**UT CFE CGC**	**COGETRA**	**USTKE**	**USOENC**	**CSTC FO**	**CSTNC**
Nombre d'accords signés à des CC 2018*	18	14	13	12	12	5
% d'accords signés sur la totalité des accords 2018*	95%	74%	68%	63%	63%	26%

La CPME signe 100 % des accords.
L'UT CFE CGC signe 95 % des accords. Seule la CSTNC signe moins d'un tiers des accords alors que toutes les autres organisations syndicales de salariés en signent près des deux tiers ou plus.

3.3. Comparatif du taux de signature des syndicats dans les accords de branche de 2014 à 2018



La CGPME et le MEDEF signent la majeure partie des accords. La CPME voit la proportion de son taux de signature augmenter de 14 point. L'U2P voit la proportion de son taux de signature chuter.



En 2018, l'UT CFE-CGC a un taux de signature plus élevé qu'en 2017 (95% contre 86 %). L'USTKE, et l'USOENC ont également augmenté leur taux de signature.

II. LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

L'analyse qui suit traite des accords collectifs négociés dans les entreprises 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 (ayant au moins 1 salarié)	**Nombre de salariés** (en moyenne sur l'année)
2015	6589	66 733
2016	6562	66 085
2017	6509	65 704

(Source *ISEE, chiffres mis à jour au 17/08/2018)*

Entreprises par nombre de salariés	**1 à 9**	**10 à 49**	**50 et plus**
2015	5363	1045	181
2016	5361	1028	**173**
2017	**5288**	**1043**	**177**

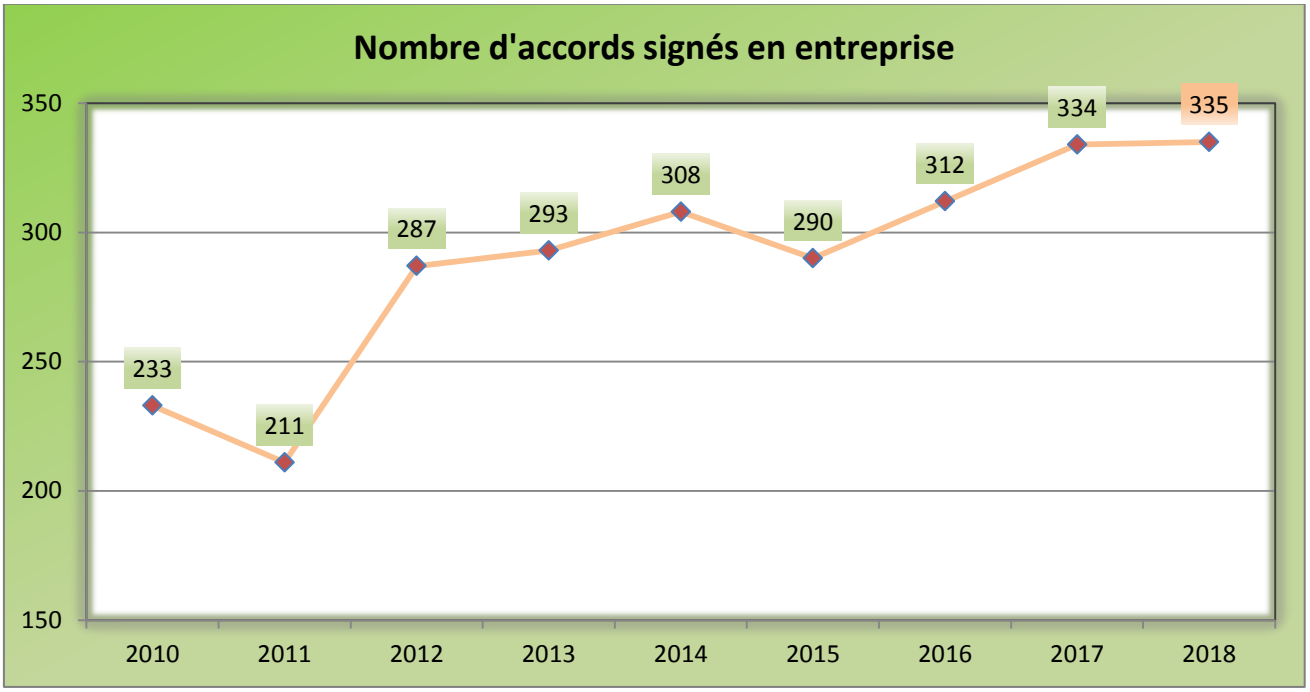
(Source *ISEE, chiffres mis à jour au 17/08/2018)*

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 accord.

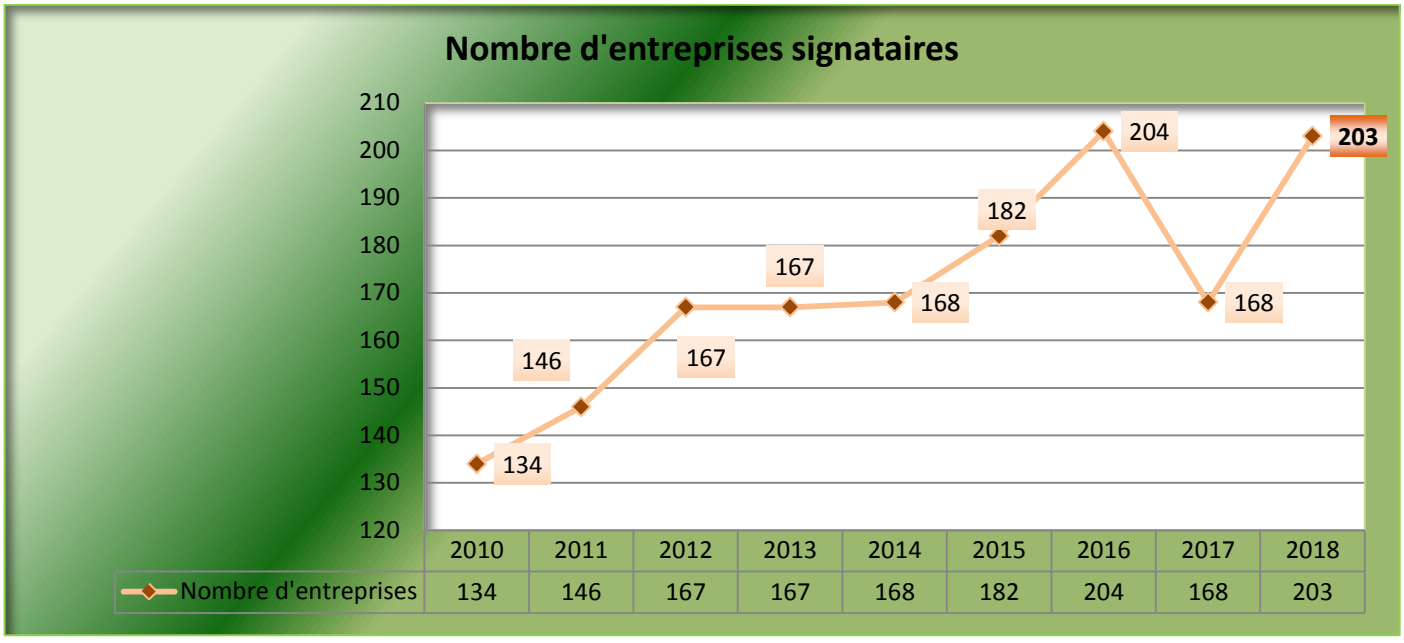
1.1. Nombre d'accords conclus en 2018

	2010	2011	2012	2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Nombre d'accords	233	211	287	293	308	290	312	**334**	**335**



Dans les entreprises, 335 accords entre les employeurs et les représentants syndicaux ont été signés et enregistrés à la direction du travail et de l'emploi en 2018. Ce chiffre est en progression par rapport à 2017 (+ 2.99%). Cette progression est quasiment constante depuis 2011 avec un enregistrement d'un nombre d'accord qui a évolué de plus de la moitié en 10 ans (58.76%).

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

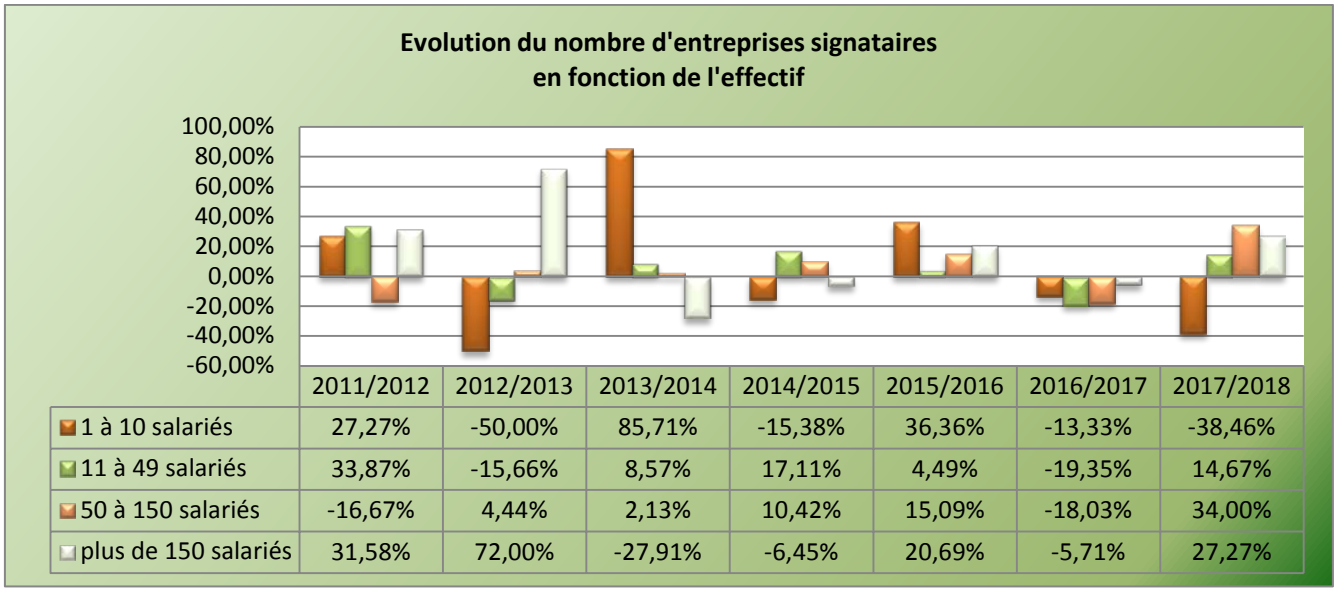


Le nombre d'entreprises signataires a augmenté de 20.83 % par rapport à 2017 reprenant ainsi la progression constante que l'on observait depuis 2010 (pour rappel : baisse de 17.64% en 2017). Ce nombre est supérieur au nombre moyen enregistré sur la période de 2010 à 2018 qui s'établit à 171 entreprises signataires/an.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
1 à 10	8	11	14	7	13	11	15	13	8
11 à 49	48	62	83	70	76	89	93	75	86
50 à 150	50	54	45	47	48	53	61	50	67
Plus de 150	28	19	25	43	31	29	35	33	42
	134	146	167	167	168	182	**204**	**168**	**203**

42.36 % des entreprises signataires d'accords ont un effectif compris entre **11 et 49 salariés** (contre 44.64 % en 2017 et 45.68% en 2016). Malgré cette baisse, ces entreprises conservent une activité conventionnelle importante.
53.69 % des entreprises signataires ont un effectif **supérieur à 50 salariés** (contre 49.40% en 2017 et 47.05% en 2016). Il est important de souligner que seules 109 entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés sur 177 (source ISEE) ont déposé des accords. Il en résulte que **seulement 61.58% 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 alors même que cette négociation et le dépôt de l'accord ou désaccord sont une **obligation légale**.



	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
1 à 10 salariés	27,27%	-50,00%	85,71%	-15,38%	36,36%	-13,33%	-38,46%
11 à 49 salariés	33,87%	-15,66%	8,57%	17,11%	4,49%	-19,35%	14,67%
50 à 150 salariés	-16,67%	4,44%	2,13%	10,42%	15,09%	-18,03%	34,00%
plus de 150 salariés	31,58%	72,00%	-27,91%	-6,45%	20,69%	-5,71%	27,27%

→ Une hausse significative : Le nombre d'entreprises signataires dont l'effectif est supérieur à 49 salariés a augmenté de 27,27 % pour les plus de 150 salariés et de 34 % pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à 150 salariés.

→ Une baisse conséquente pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés (-38.46%).

1.4. Typologie des accords signés en 2018 depuis 2010

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	**2018**
Accords collectifs	153	154	188	215	227	217	234	254	232
Protocole de fin de conflit	31	18	45	22	18	19	27	33	39
Avenant	26	17	40	34	47	45	43	35	50
PV ou relevé de décision	23	22	13	12	8	9	4	8	9
Dénonciation	-	-	-	6	4	-	4	1	5
Convention collective d'entreprise	-	-	1	4	4	-	-	3	
	233	211	287	293	308	290	312	**334**	**335**

Les accords collectifs de travail représentent le plus grand nombre d'accords signés en 2018 : 232 soit 69.25% de l'ensemble des accords signés tout confondu (contre 254 soit 76.04% en 2017).

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	**2017**	**2018**
1 à 10	9	12	16	9	19	11	17	19	10
11 à 49	66	76	108	92	102	116	118	118	110
50 à 150	95	79	76	77	100	91	100	110	116
150 et +	63	44	87	115	87	72	77	87	99
	233	211	287	293	308	290	312	**334**	**335**

En 2018, le nombre d'accord signés en entreprise est en progression dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés avec **64.17 %** contre 58.98 % en 2017 et 56.73 % en 2016. A contrario dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, le nombre d'accord signé est en baisse notamment dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 à 49, - 6.78 % par rapport à 2017. Ainsi, bien qu'aucune disposition législative et/ou réglementaire les y contraignent, certaines entreprises de moins de 10 salariés continuent de participer 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	2017/2018
1 à 10	33,33%	33,33%	-43,75%	111,11%	-42%	54,45%	11.76%	-47.73%
11 à 49	15,15%	42,11%	-14,81%	10,87%	13.72%	1,72%	0%	-6.78%
50 à 150	-16,84%	-3,80%	1,32%	29,87%	-9%	9.89%	10%	5,45%
150 et +	-30,16%	97,73%	32,18%	-24,35%	-17.24%	6.94%	12.98%	13.79%

Les résultats de la progression du nombre d'accords dans les entreprises de plus de 50 salariés démontrent que la négociation collective en entreprise a été en 2018 active et soutenue confirmant la tendance des années précédentes.

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 et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises. En effet, plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives est faible compte tenu de l'absence de contraintes édictées par le code du travail et de représentant syndical au sein de l'entreprise (élections des délégués du personnel à partir de 11 salariés). En effet, dans le code du travail, c'est le délégué syndical qui négocie et signe les accords.

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 très large champ d'application.

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

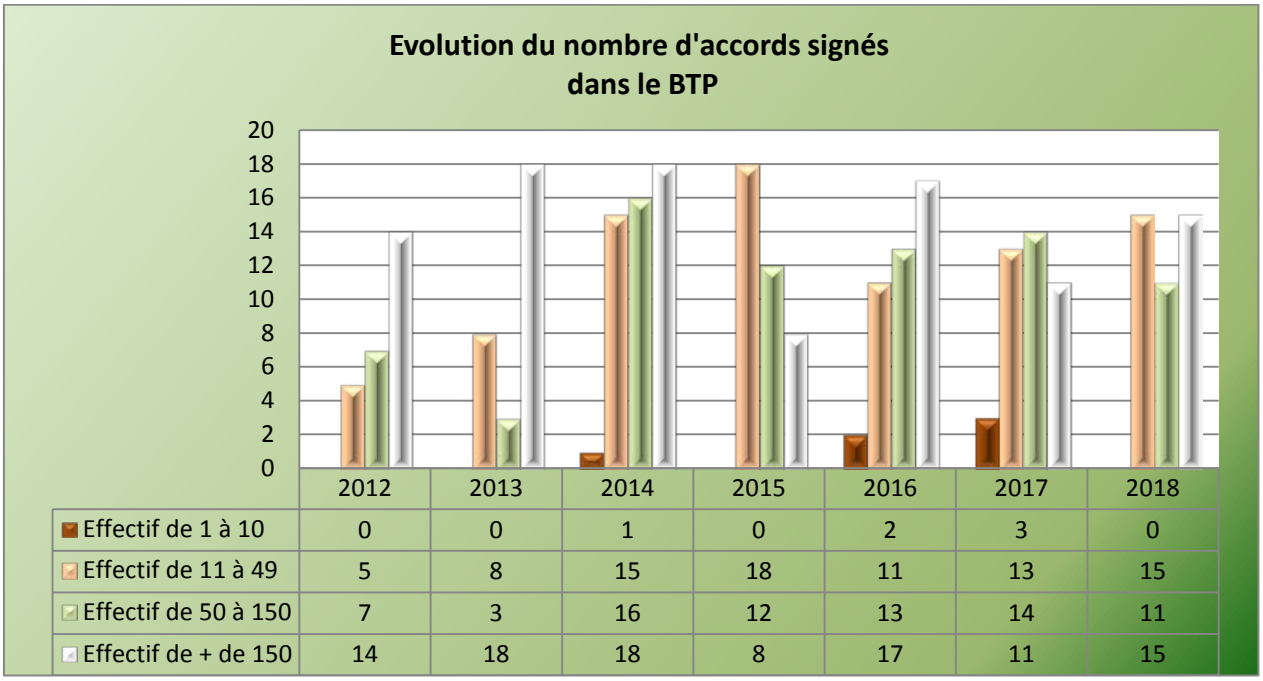
La branche « **Commerce et divers** » est le secteur qui signe le plus d'accords en 2018 avec **38.80%** (contre 38.62% en 2017 et 37.5% en 2016). Ce taux est en augmentation depuis 3 ans.

La branche « **Industries** » enregistre une baisse de son taux de signature avec **14.92%** contre 19.46% en 2017 et 16.67% en 2016.

La branche « **BTP** » représente **12.23%** des accords signés. Ce chiffre poursuit sa baisse par rapport aux deux années précédentes (12.28% en 2017 et 13.78% en 2016).

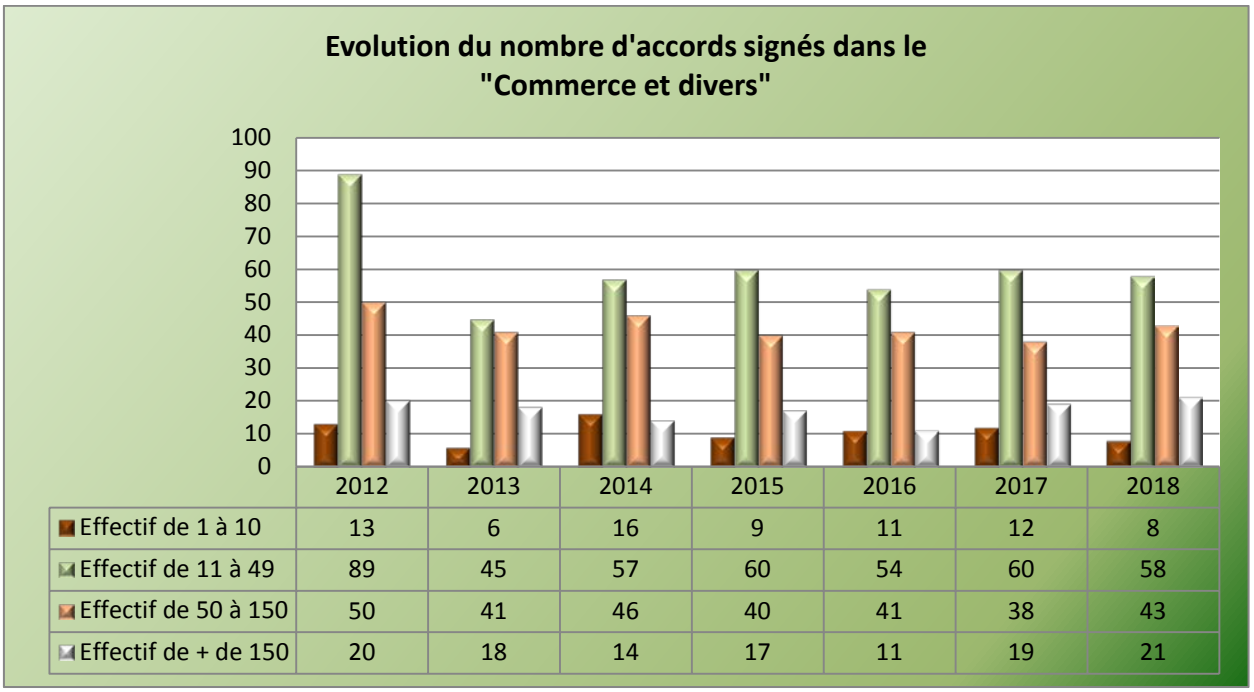
2.2 Focus sur les branches «BTP», «Commerce» et «Industrie »

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



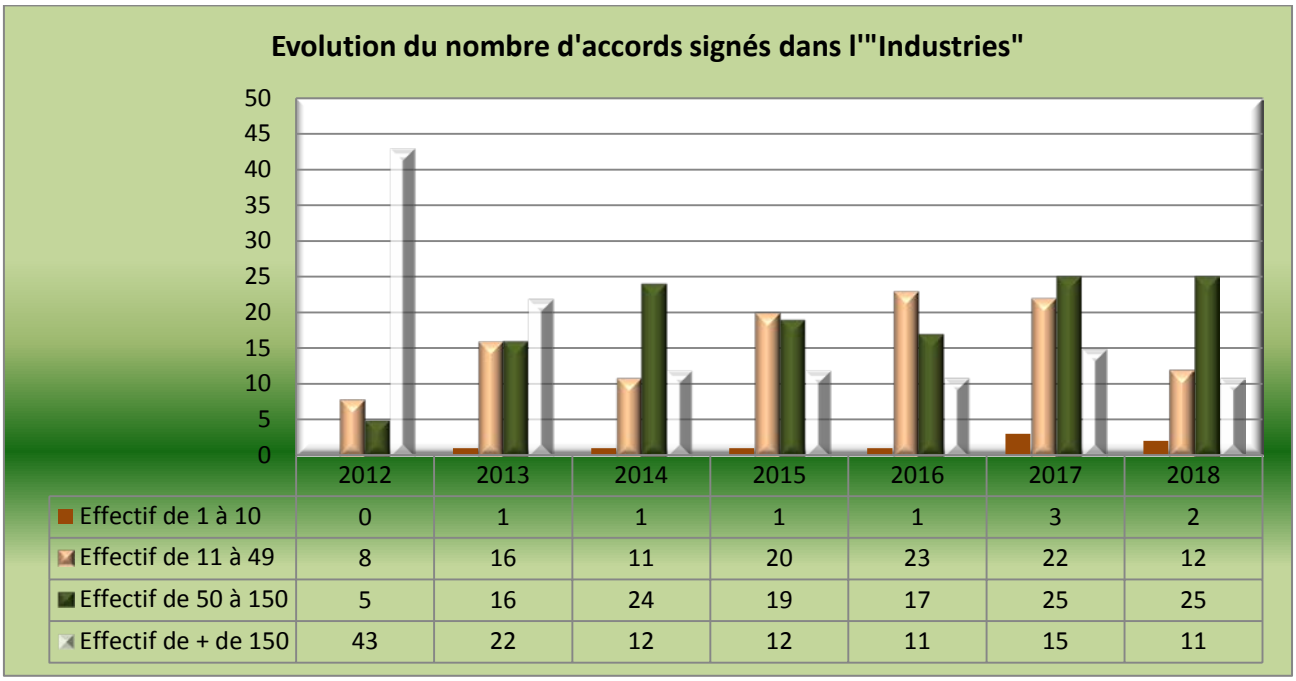
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Effectif de 1 à 10	0	0	1	0	2	3	0
Effectif de 11 à 49	5	8	15	18	11	13	15
Effectif de 50 à 150	7	3	16	12	13	14	11
Effectif de + de 150	14	18	18	8	17	11	15

Dans la branche «BTP», sont signataires du plus grand nombre d'accords les entreprises dont l'effectif est de 11 à 49 salariés (en augmentation constante depuis 3 ans) et, celles dont l'effectif est de + de 150 salariés.
En hausse modérée mais régulière depuis trois ans, les entreprises dont l'effectif est de 50 à 150 salariés rencontrent une baisse du nombre d'accords signés.



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Effectif de 1 à 10	13	6	16	9	11	12	8
Effectif de 11 à 49	89	45	57	60	54	60	58
Effectif de 50 à 150	50	41	46	40	41	38	43
Effectif de + de 150	20	18	14	17	11	19	21

Les entreprises de 11 à 49 salariés de la branche «Commerce et divers » sont signataires du plus grande nombre d'accords avec 48.33%. Ce chiffre est connaît une augmentation modérée depuis 3 ans (46.51% en 2017 et 46.15% en 2016). Les entreprises de + de 150 salariés enregistrent une évolution constante depuis 3 ans du taux d'accords signés (17.5% en 2018 ; 17.72% en 2017 ; 9.4% en 2016). Le nombre d'accord signés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés est en baisse en 2018 après une hausse constante durant 3 ans.



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Effectif de 1 à 10	0	1	1	1	1	3	2
Effectif de 11 à 49	8	16	11	20	23	22	12
Effectif de 50 à 150	5	16	24	19	17	25	25
Effectif de + de 150	43	22	12	12	11	15	11

Dans la branche «Industries», après une progression de plus de 32% enregistrée en 2017, le nombre d'accords signés retrouve le niveau de 2016 (50 en 2018 ; 65 en 2017 ; 52 en 2016).
Les entreprises de 11 à 49 salariés et celles de 50 à 150 salariés continuent d'être les plus productives en concluant 74% de l'ensemble des accords signés (68.11% en 2017).

2.3 Répartition des accords collectifs d'entreprise 2018 par thème

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
NAO	84	100	110	92	113	126	116
Salaires et primes	83	97	154	138	160	183	170
Intéressement	75	71	90	104	107	103	108
Autres	56	25	35	44	76	84	71
Durée du Travail	35	38	53	62	91	104	107
Classification des emplois	14	21	26	27	48	58	45
Santé Sécurité			23	6	21	33	32
Droit syndical	9	4	5	3	6	9	7
Formation professionnelle	9	18	14	13	15	23	27
Sanction	3	3	3	2	7	3	6
Dénonciation accord	0				4	1	5
Emploi local	0	3	2	5	16	16	22
PEE	0	4	6	9	10	11	8

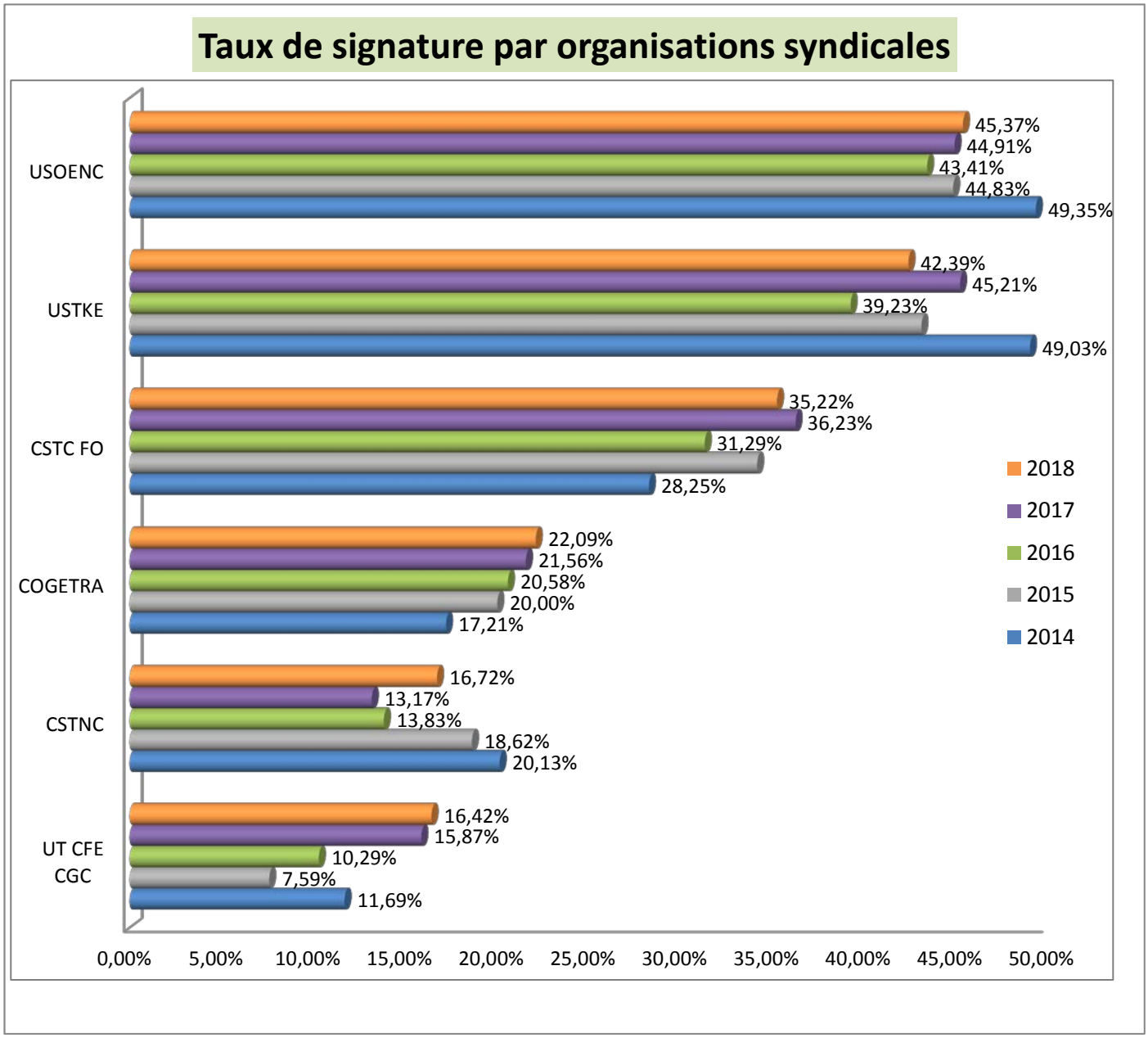
Un accord conclu entre l'employeur et les représentants de salariés est susceptible de couvrir plusieurs thèmes d'importance variable.

Comme les années précédentes, en 2018, les thèmes les plus fréquemment négociés sont ceux des « **salaires et primes** », de « **la NAO** » suivis des thèmes de la durée du travail et de l'intéressement. Sur la totalité des accords négociés, 34.62 % d'entre eux l'ont été dans le cadre de la NAO (*contre 37.72% l'année précédente*). **A titre de rappel, ce chiffre de 116 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 (177 entreprises) auquel devra s'ajouter le nombre d'entreprises 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	2018
UT CFE CGC	20	21	36	36	22	32	53	38
COGETRA	37	54	48	53	58	64	72	74
CSTNC	40	67	88	62	54	43	44	56
CSTC FO	49	63	70	87	99	98	121	118
USTKE	81	116	149	151	125	122	151	142
USOENC	88	134	153	152	130	136	150	152

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



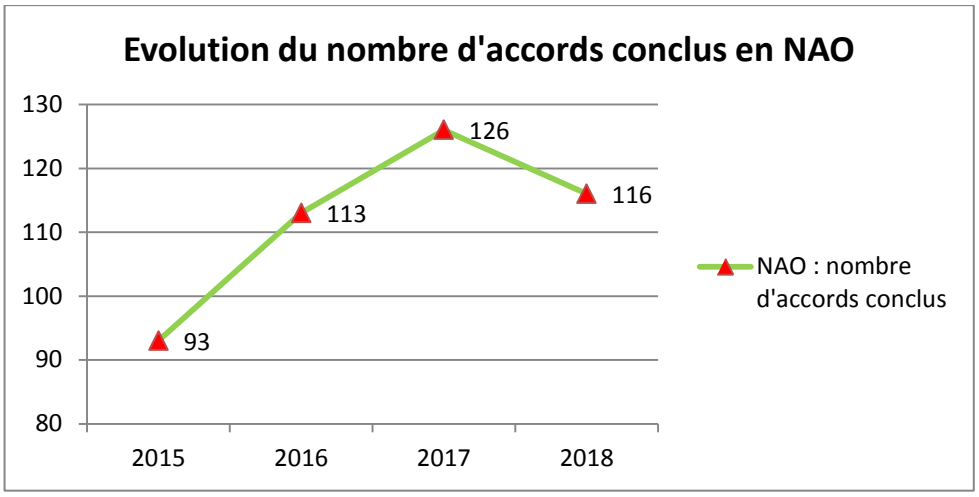
Le taux de signature de chaque syndicat est un indicateur qui rapporte le nombre d'accords signés par chaque syndicat au nombre total d'accords.

En 2018, les représentants de l'USOENC et de l'USTKE ont signé un peu 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 16.42 % en 2018.
Il est important de signaler que **les taux de signature sont en hausse en 2018 par rapport à 2017 pour l'ensemble des organisations syndicales de salariés**.

3. . La négociation annuelle obligatoire

Les entreprises de + de 50 salariés ou celles de 11 à 49 salariés dont le délégué du personnel est nommé délégué syndical, ont l'obligation de renégocier chaque année leurs accords d'entreprise par le biais d'une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Cette renégociation annuelle porte sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, ainsi que sur l'épargne salariale (article Lp. 333-4 du CTNC). Au-delà de ces thèmes légaux, d'autres thèmes peuvent-être intégrés à cette négociation annuelle.
La NAO permet notamment d'aborder et d'éventuellement négocier les questions liées aux rémunérations, à l'emploi des salariés, aux classifications et aux conditions de travail mais donne également aux partenaires sociaux une meilleure connaissance de l'entreprise, de son fonctionnement et de son évolution. Ces questions, non réglées par la voie du dialogue social, sont susceptibles de créer des tensions dans l'entreprise. Ainsi, les aborder prévient le conflit social.

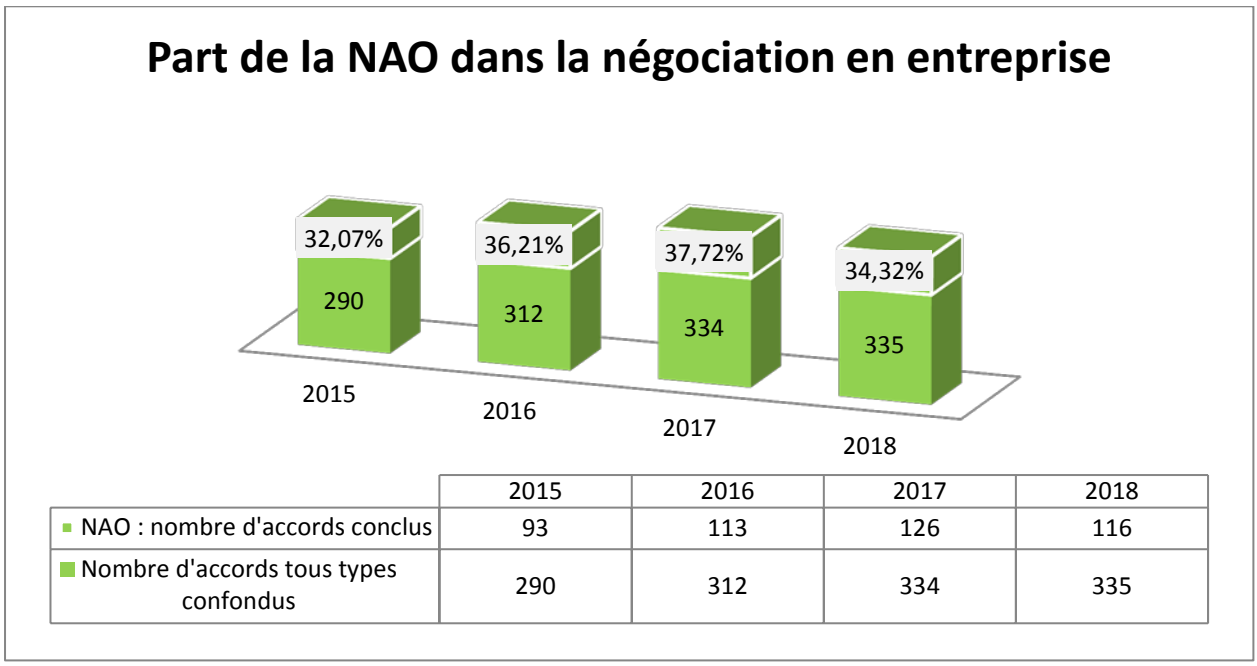
3.1. Evolution des accords conclus dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire



	2015	2016	2017	2018	Evolution 2016/2015	Evolution 2017/2016	Evolution 2018/2017	Evolution 2018/2015
Accords conclus	86	109	118	109	27%	8%	-8%	27%
PV de désaccord	7	4	8	7	-43%	100%	-13%	0%
Nombres d'accords en NAO	93	113	126	116	22%	12%	-9%	24%

En 2018, 116 accords entre les employeurs et les représentants syndicaux ont été signés dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) et enregistrés à la direction du travail et de l'emploi (DTE). Ce chiffre est en baisse par rapport à 2017 (- 8%). On note toutefois que le nombre d'accords conclus dans le cadre de la NAO a progressé de 27 % entre 2015 et 2018.

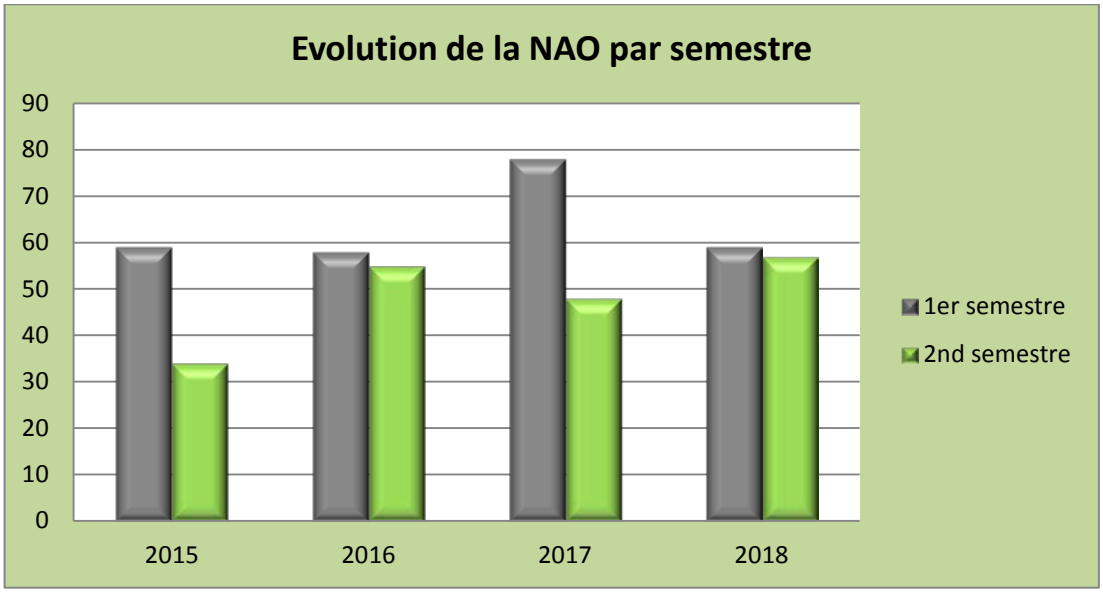
3.2. Part de la NAO dans la négociation collective d'entreprise (tous types d'accords confondus).



	2015	2016	2017	2018
NAO : nombre d'accords conclus	93	113	126	116
Nombre d'accords tous types confondus	290	312	334	335

En 2018, les accords signés en NAO représentent 34.32 % des accords (tous types confondus) signés en entreprise. Après trois années de hausse constante, la part de la NAO enregistre un repli de 3.4 point de pourcentage par rapport à celle de 2017 (37.72%).

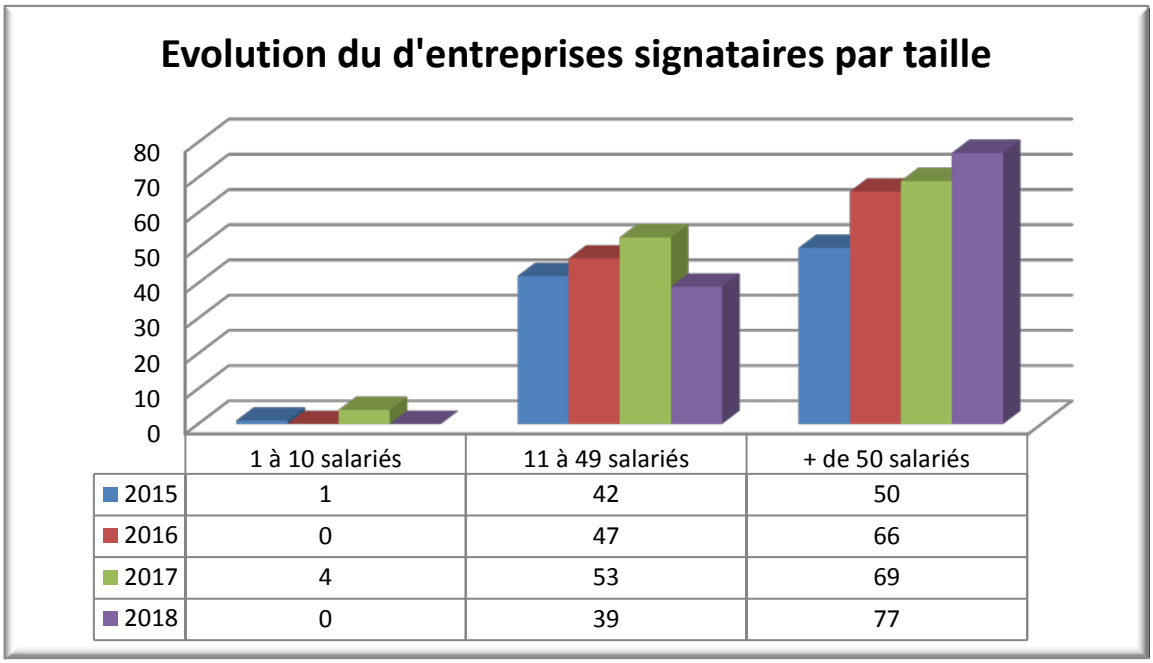
3.3. Evolution de la NAO par semestre.



Le nombre d'accord conclus au 1er semestre 2018 est similaire à ceux enregistrés en 2015 et 2016, laissant supposer que le pic observé au cours du 1er semestre 2017 était probablement lié aux échéances référendaires de novembre.

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

3.4.1. Evolution du nombre d'entreprises signataires



	1 à 10 salariés	11 à 49 salariés	+ de 50 salariés
2015	1	42	50
2016	0	47	66
2017	4	53	69
2018	0	39	77

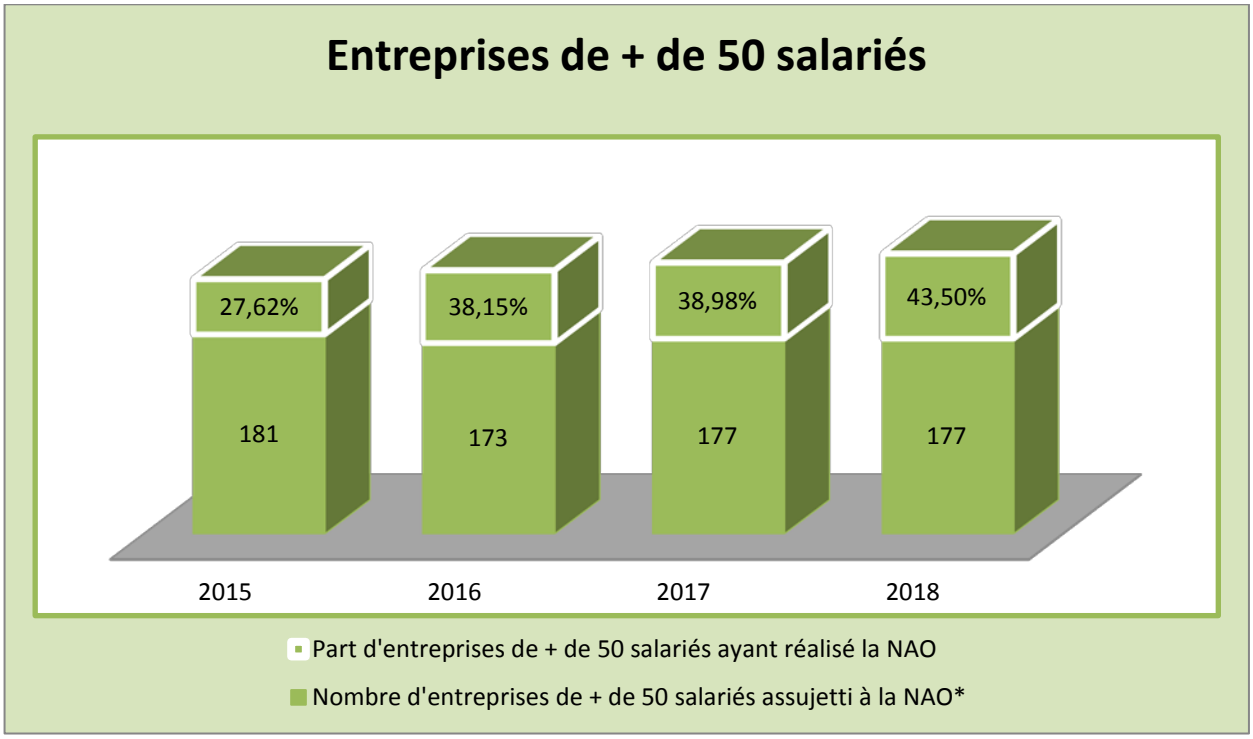
Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre d'entreprises signataires progresse régulièrement depuis 4 ans (54 % en 4 ans). Cette progression est de l'ordre de 11.60% entre 2017 et 2018.
Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le nombre d'entreprises signataires baisse de 26.41% par rapport à 2017, alors que ce nombre avait progressé de 12.77% entre 2015 et 2017.

3.4.2. Impacts

L'obligation de négocier s'applique dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés au sein desquelles est imposée la désignation d'un délégué syndical (article Lp 332-14) mais également dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 à 49 salariés lorsque les délégués du personnel ont été désignés délégués syndicaux (articles Lp 323-4 et 323-27 al 1).

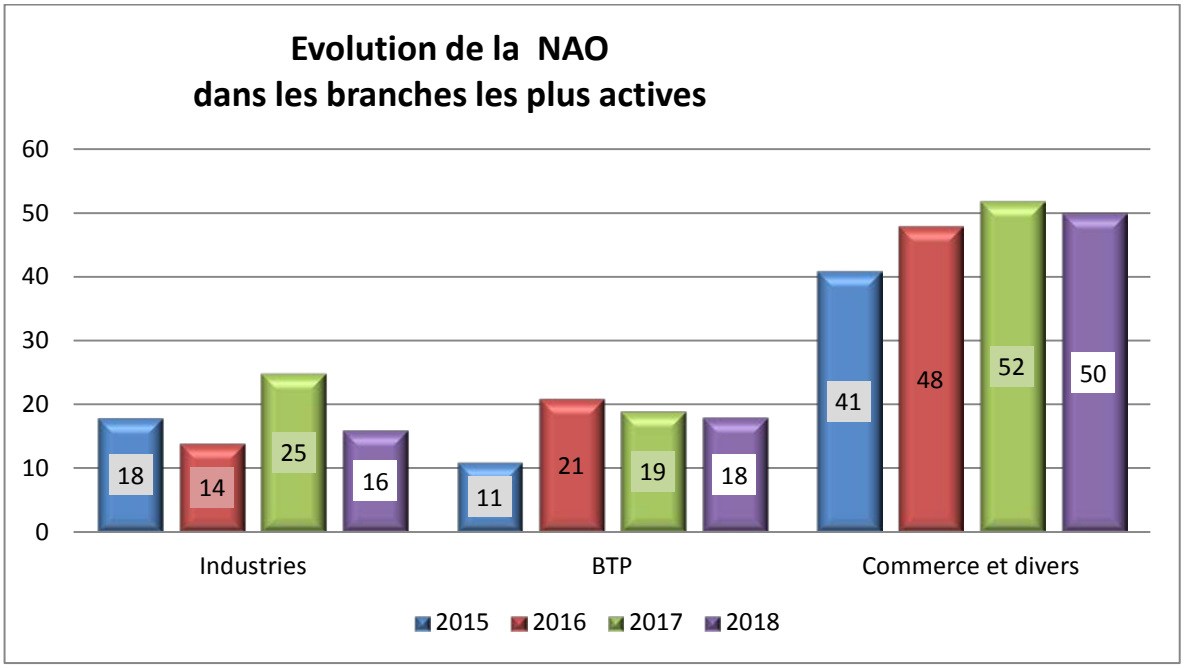
	Nombre d'entreprises de + de 50 salariés assujetti à la NAO*	Nombre d'entreprises de + de 50 salariés ayant réalisé la NAO	Nombre d'entreprises de 11 à 49 potentiellement assujetti à la NAO*	Nombre d'entreprises de 11 à 49 ayant réalisé la NAO
2015	181	50	1045	42
2016	173	66	1028	47
2017	177	69	1043	53
2018	177	77	1043	39

* Chiffres ISEE mis à jour le 7/08/2018



3.5. Les branches les plus actives dans le cadre de la NAO

3.5.1. Evolution de la NAO dans les 3 branches les plus actives

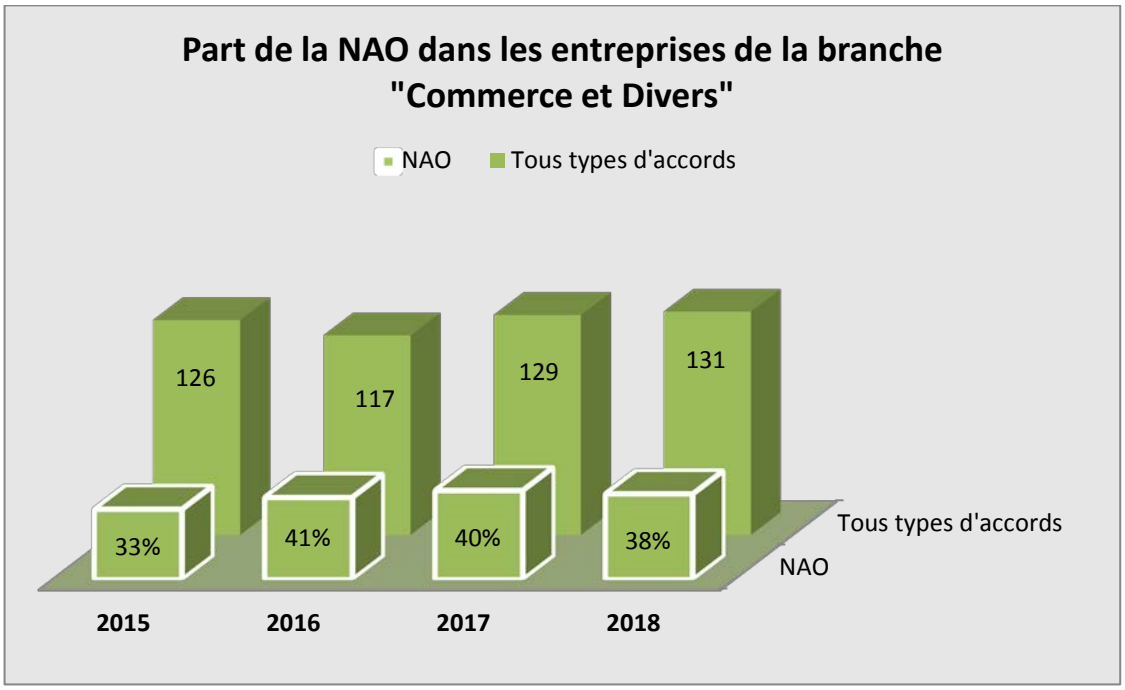


La branche « **Commerce et divers** » est le secteur qui contribue le plus au nombre de NAO signées en 2018 avec **43.1%** (contre 41.27% en 2017 ; 42.5% en 2016 ; 44% en 2015). Ce taux est stable depuis 4 ans.

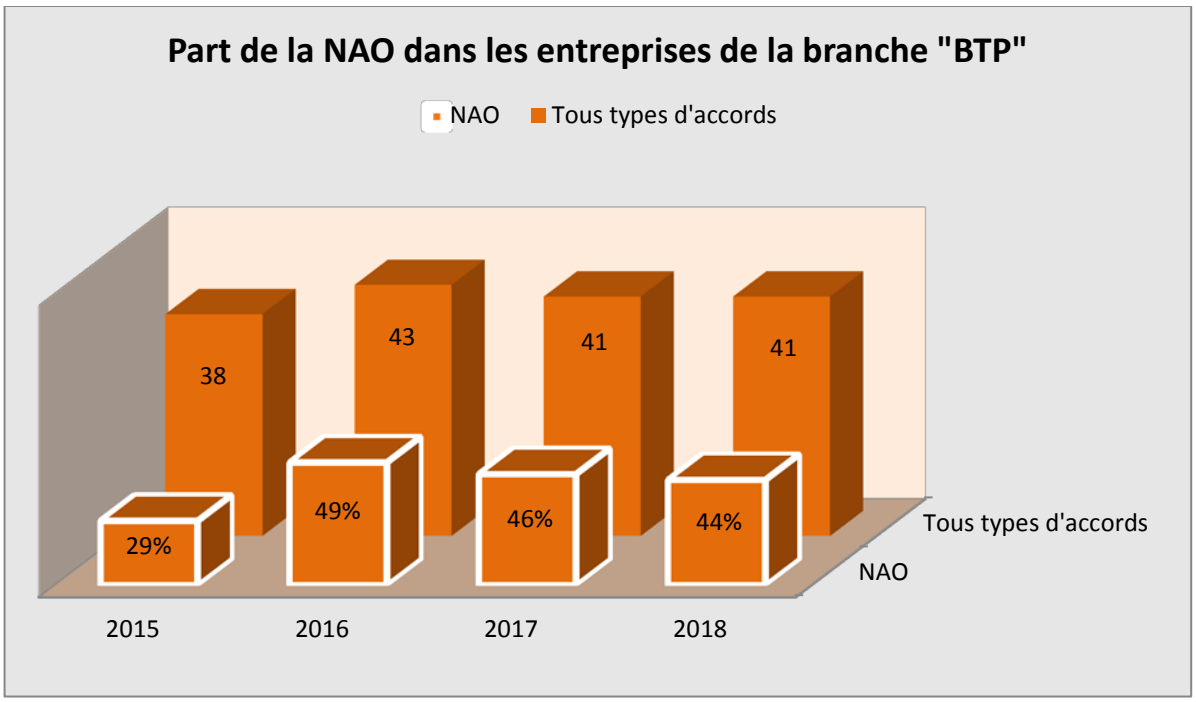
La branche « **Industries** » enregistre une baisse de son taux de signature avec **13.8%** contre 19.84% en 2017.

La branche « **BTP** » représente **15.5%** des accords signés. Ce chiffre poursuit sa baisse par rapport aux deux années précédentes (15% en 2017 et 18.6% en 2016).

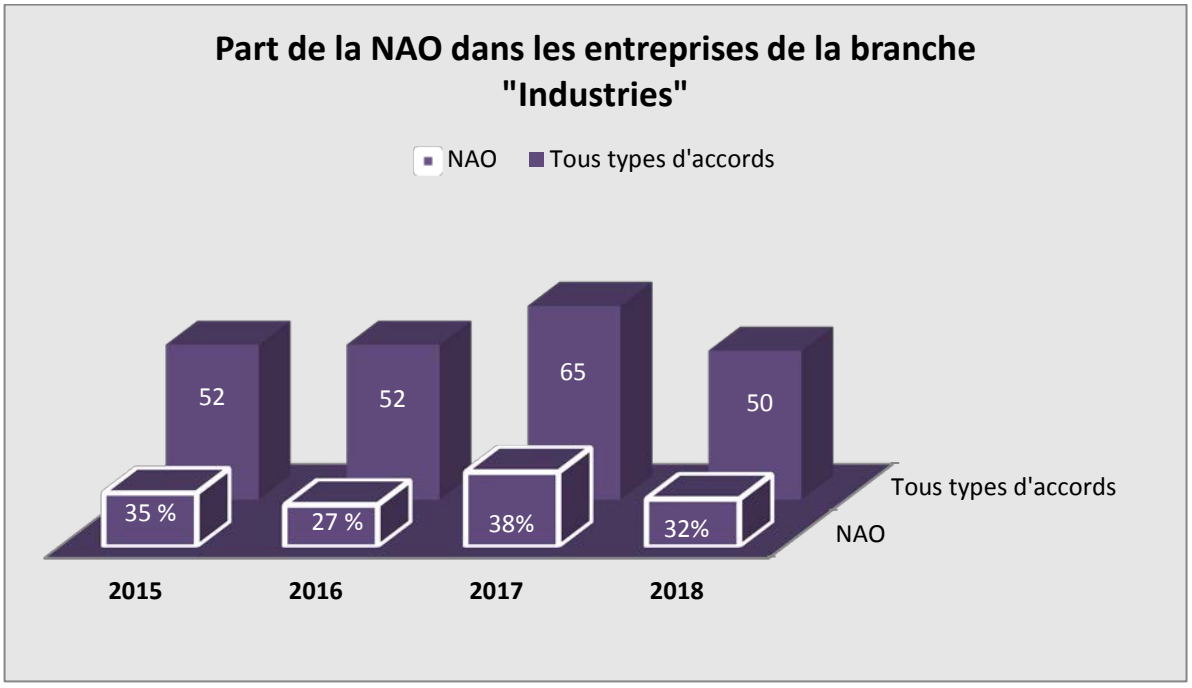
3.5.2. Part de la NAO dans les entreprises de la branche « Commerce et divers »



3.5.3. Part de la NAO dans les entreprises de la branche « BTP »



3.5.4. Part de la NAO dans les entreprises de la branche « Industries »



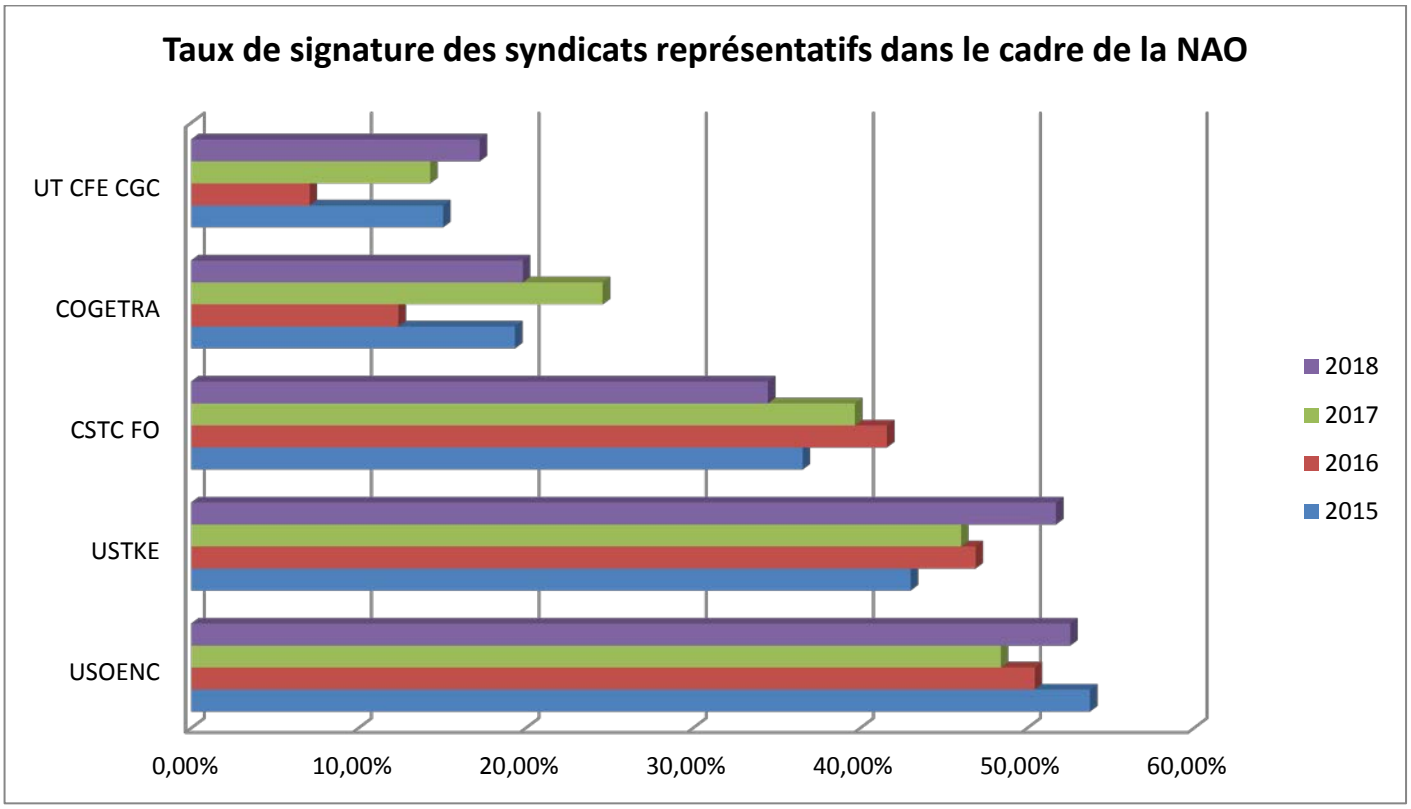
3.6. Les principaux thèmes conclus en NAO

NAO : Thèmes	2015	2016	2017	2018
Salaire et prime	73	99	105	104
Durée du Travail	26	49	50	52
Emploi (Classification, emploi local, promotion)	11	31	39	31
Egalité pro entre femmes et hommes	4	8	11	21
Formation professionnelle	10	7	12	15
Santé sécurité	2	10	12	13
Intéressement	0	10	13	5
PEE	6	2	3	2
Droit syndical	0	1	3	1

A l'instar des années précédentes, le thème « salaire et prime », est essentiellement abordé et conclus en NAO avec 104 accords représentants 61.76% de l'ensemble des accords signés en entreprise traitant ce thème contre 48.60% pour le thème « durée du travail » et 46.27% pour le thème « Emploi ».

Par ailleurs l'année 2018 a été marquée par l'intensification de la conclusion d'accords sur le thème « Egalité professionnelle » avec une progression avoisinant les 90%.

3.7. Le taux de signature des syndicats représentatifs dans le cadre de la NAO



En 2018, les représentants de l'USOENC et de l'USTKE ont signé un peu plus de 50% des NAO. Les représentants de la CSTC FO signent un peu plus d'un tiers des accords NAO. Le taux de signature de la COGETRA est en baisse. L'UT CFE-CGC enregistre une hausse de son taux de signature des accords sur les trois dernières années.

Il est important de signaler que **les taux de signature sont en hausse en 2018 par rapport à 2017 pour la majorité des organisations syndicales de salariés**.

ANNEXES

Variations des salaires et écarts entre le SMG et les différents niveaux hiérarchiques dans la branche « Commerce et divers »

OUVRIER / EMPLOYES

	2015	Variation 2015/2014	Ecart Niveau/ SMG	2016	Variation 2016/2015	Ecart Niveau/ SMG	2017	Variation 2017/2016	Ecart Niveau /SMG	2018	Variation 2018/2017	Ecart Niveau/ SMG	Variation 2018/ 2014
SMG	152912			152912			155696			156568			
N.I éch.1 :	153 860	1,16%	0,62%	154 252	0,25%	0,88%	154 252	0,00%	-0,93%	155 232	0,64%	-0,85%	2,06%
N.I éch.2 :	155 430	1,16%	1,65%	155 826	0,25%	1,91%	155 826	0,00%	0,08%	156 816	0,64%	0,16%	2,06%
N.I éch.3 :	156 215	1,16%	2,16%	156 613	0,25%	2,42%	156 613	0,00%	0,59%	157 608	0,64%	0,66%	2,06%
N.II éch.1 :	157 000	1,16%	2,67%	157 400	0,25%	2,94%	157 400	0,00%	1,09%	158 400	0,64%	1,17%	2,06%
N.II éch.2 :	158 570	1,16%	3,70%	158 974	0,25%	3,96%	158 974	0,00%	2,11%	159 984	0,64%	2,18%	2,06%
N.II éch.3 :	160 140	1,16%	4,73%	160 548	0,25%	4,99%	160 548	0,00%	3,12%	161 568	0,64%	3,19%	2,06%
N.III éch.1 :	178 195	1,16%	16,53%	178 649	0,25%	16,83%	178 649	0,00%	14,74%	179 784	0,64%	14,83%	2,06%
N.III éch.2 :	186 830	1,16%	22,18%	187 306	0,25%	22,49%	187 306	0,00%	20,30%	188 496	0,64%	20,39%	2,06%
N.III éch.3 :	198 605	1,16%	29,88%	199 111	0,25%	30,21%	199 111	0,00%	27,88%	200 376	0,64%	27,98%	2,06%
N.IV éch.1 :	211 950	1,16%	38,61%	212 490	0,25%	38,96%	212 490	0,00%	36,48%	213 840	0,64%	36,58%	2,06%
N.IV éch.2 :	224 510	1,16%	46,82%	225 082	0,25%	47,20%	225 082	0,00%	44,57%	226 512	0,64%	44,67%	2,06%
N.IV éch.3 :	235 500	1,16%	54,01%	236 100	0,25%	54,40%	236 100	0,00%	51,64%	237 600	0,64%	51,76%	2,06%
N.V éch.1 :	251 200	1,16%	64,28%	251 840	0,25%	64,70%	251 840	0,00%	61,75%	253 440	0,64%	61,87%	2,06%
N.V éch.2 :	262 975	1,16%	71,98%	263 645	0,25%	72,42%	263 645	0,00%	69,33%	265 320	0,64%	69,46%	2,06%
N.V éch.3 :	286 525	1,16%	87,38%	287 255	0,25%	87,86%	287 255	0,00%	84,50%	289 080	0,64%	84,64%	2,06%

AGENTS DE MAITRISE

AM1	193 895	1,16%	26,80%	194 389	0,25%	27,12%	194 389	0,00%	24,85%	195 624	0,64%	24,95%	2,06%
AM2	214 305	1,16%	40,15%	214 851	0,25%	40,51%	214 851	0,00%	37,99%	216 216	0,64%	38,10%	2,06%
AM3	240 210	1,16%	57,09%	240 822	0,25%	57,49%	240 822	0,00%	54,67%	242 352	0,64%	54,79%	2,06%
AM4	266 900	1,16%	74,54%	267 580	0,25%	74,99%	267 580	0,00%	71,86%	269 280	0,64%	71,99%	2,06%
AM5	302 225	1,16%	97,65%	302 995	0,25%	98,15%	302 995	0,00%	94,61%	304 920	0,64%	94,75%	2,06%

Variations des salaires et écarts entre le SMG et les différents niveaux hiérarchiques dans la branche « BTP »

OUVRIER / EMPLOYES

	2015	Variation 2015/2014	Ecart Niveau/ SMG	2016	Variation 2016/2015	Ecart Niveau/ SMG	2017	Variation 2017/2016	Ecart Niveau/ SMG	2018	Variation 2018/2017	Ecart Niveau/ SMG	Variation 2018/2015
SMG	152912			152912			155696			156568			
N.I éch.1 :	152 912	0,61%	0,00%	152 912	0,00%	0,00%	155 696	1,82%	0,00%	156 568	0,56%	0,00%	2,39%
N.I éch.2 :	158 224	1,24%	3,47%	159 485	0,80%	4,30%	159 984	0,31%	2,75%	161 040	0,66%	2,86%	1,78%
N.I éch.3 :	160 921	1,24%	5,24%	162 204	0,80%	6,08%	162 711	0,31%	4,51%	163 785	0,66%	4,61%	1,78%
N.II éch.1 :	169 012	1,24%	10,53%	170 359	0,80%	11,41%	170 892	0,31%	9,76%	172 020	0,66%	9,87%	1,78%
N.II éch.2 :	181 598	1,24%	18,76%	183 046	0,80%	19,71%	183 618	0,31%	17,93%	184 830	0,66%	18,05%	1,78%
N.II éch.3 :	194 184	1,24%	26,99%	195 732	0,80%	28,00%	196 344	0,31%	26,11%	197 640	0,66%	26,23%	1,78%
N.III éch.1 :	207 669	1,24%	35,81%	209 325	0,80%	36,89%	209 979	0,31%	34,86%	211 365	0,66%	35,00%	1,78%
N.III éch.2 :	221 154	1,24%	44,63%	222 917	0,80%	45,78%	223 614	0,31%	43,62%	225 090	0,66%	43,77%	1,78%
N.III éch.3 :	237 336	1,24%	55,21%	239 228	0,80%	56,45%	239 976	0,31%	54,13%	241 560	0,66%	54,28%	1,78%
N.IV éch.1 :	246 326	1,24%	61,09%	248 290	0,80%	62,37%	249 066	0,31%	59,97%	250 710	0,66%	60,13%	1,78%
N.IV éch.2 :	258 013	1,24%	68,73%	260 070	0,80%	70,08%	260 883	0,31%	67,56%	262 605	0,66%	67,73%	1,78%
N.IV éch.3 :	271 498	1,24%	77,55%	273 662	0,80%	78,97%	274 518	0,31%	76,32%	276 330	0,66%	76,49%	1,78%
N.V éch.1 :	282 286	1,24%	84,61%	284 536	0,80%	86,08%	285 426	0,31%	83,32%	287 310	0,66%	83,50%	1,78%
N.V éch.2 :	309 256	1,24%	102,24%	311 721	0,80%	103,86%	312 696	0,31%	100,84%	314 760	0,66%	101,04%	1,78%
N.V éch.3 :	331 731	1,24%	116,94%	334 376	0,80%	118,67%	335 421	0,31%	115,43%	337 635	0,66%	115,65%	1,78%

AGENTS DE MAITRISE

AM1	222 206	1,24%	45,32%	223 977	0,80%	46,47%	224 678	0,31%	44,31%	226 161	0,66%	44,45%	1,78%
AM2	253 950	1,24%	66,08%	255 974	0,80%	67,40%	256 774	0,31%	64,92%	258 469	0,66%	65,08%	1,78%
AM3	263 569	1,24%	72,37%	265 670	0,80%	73,74%	266 501	0,31%	71,17%	268 260	0,66%	71,34%	1,78%
AM4	290 503	1,24%	89,98%	292 819	0,80%	91,49%	293 734	0,31%	88,66%	295 673	0,66%	88,85%	1,78%
AM5	302 046	1,24%	97,53%	304 454	0,80%	99,10%	305 406	0,31%	96,16%	307 422	0,66%	96,35%	1,78%
AM6	330 904	1,24%	116,40%	333 542	0,80%	118,13%	334 585	0,31%	114,90%	336 793	0,66%	115,11%	1,78%
AM7	354 952	1,24%	132,13%	357 782	0,80%	133,98%	358 900	0,31%	130,51%	361 269	0,66%	130,74%	1,78%

Variations des salaires et écarts entre le SMG et les différents niveaux hiérarchiques dans la branche « Industries »

	OUVRIER / EMPLOYES												
	2015	Variation 2015/2014	Ecart Niveau/ SMG	2016	Variation 2016/2015	Ecart Niveau/ SMG	2017	Variation 2017/2016	Ecart Niveau/ SMG	2018	Variation 2018/2017	Ecart Niveau/ SMG	Variation 2018/2015
SMG	152912			152912			155696			156568			
N.I éch.1 :	152 912	0,61%	0,00%	152 912	0,00%	0,00%	155 696	1,82%	0,00%	156 568	0,56%	0,00%	2,39%
N.I éch.2 :	155 540	0,76%	1,72%	156 146	0,39%	2,11%	156 348	0,13%	0,42%	156 954	0,39%	0,25%	0,91%
N.I éch.3 :	157 850	1,25%	3,23%	158 465	0,39%	3,63%	158 670	0,13%	1,91%	159 285	0,39%	1,74%	0,91%
N.II éch.1 :	159 390	1,73%	4,24%	160 011	0,39%	4,64%	160 218	0,13%	2,90%	160 839	0,39%	2,73%	0,91%
N.II éch.2 :	160 930	0,74%	5,24%	161 557	0,39%	5,65%	161 766	0,13%	3,90%	162 393	0,39%	3,72%	0,91%
N.II éch.3 :	167 090	0,72%	9,27%	167 741	0,39%	9,70%	167 958	0,13%	7,88%	168 609	0,39%	7,69%	0,91%
N.III éch.1 :	179 410	0,69%	17,33%	180 109	0,39%	17,79%	180 342	0,13%	15,83%	181 041	0,39%	15,63%	0,91%
N.III éch.2 :	187 110	0,67%	22,36%	187 839	0,39%	22,84%	188 082	0,13%	20,80%	188 811	0,39%	20,59%	0,91%
N.III éch.3 :	198 660	0,65%	29,92%	199 434	0,39%	30,42%	199 692	0,13%	28,26%	200 466	0,39%	28,04%	0,91%
N.IV éch.1 :	210 210	0,63%	37,47%	211 029	0,39%	38,01%	211 302	0,13%	35,71%	212 121	0,39%	35,48%	0,91%
N.IV éch.2 :	222 530	0,61%	45,53%	223 397	0,39%	46,10%	223 686	0,13%	43,67%	224 553	0,39%	43,42%	0,91%
N.IV éch.3 :	233 310	0,59%	52,58%	234 219	0,39%	53,17%	234 522	0,13%	50,63%	235 431	0,39%	50,37%	0,91%
N.V éch.1 :	241 780	0,58%	58,12%	242 722	0,39%	58,73%	243 036	0,13%	56,10%	243 978	0,39%	55,83%	0,91%
N.V éch.2 :	261 800	0,56%	71,21%	262 820	0,39%	71,88%	263 160	0,13%	69,02%	264 180	0,39%	68,73%	0,91%
N.V éch.3 :	284 900	0,53%	86,32%	286 010	0,39%	87,04%	286 380	0,13%	83,94%	287 490	0,39%	83,62%	0,91%
	AGENTS DE MAITRISE												
AM1	194 040	0,26%	26,90%	195 569	0,79%	27,90%	195 822	0,13%	25,77%	196 581	0,39%	25,56%	1,31%
AM2	213 290	0,26%	39,49%	214 894	0,75%	40,53%	215 172	0,13%	38,20%	216 006	0,39%	37,96%	1,27%
AM3	228 690	0,26%	49,56%	230 354	0,73%	50,64%	230 652	0,13%	48,14%	231 546	0,39%	47,89%	1,25%
AM4	251 790	0,26%	64,66%	253 544	0,70%	65,81%	253 872	0,13%	63,06%	254 856	0,39%	62,78%	1,22%
AM5	264 110	0,26%	72,72%	265 912	0,68%	73,90%	266 256	0,13%	71,01%	267 288	0,39%	70,72%	1,20%
AM6	284 130	0,26%	85,81%	286 010	0,66%	87,04%	286 380	0,13%	83,94%	287 490	0,39%	83,62%	1,18%
AM7	307 230	0,26%	100,92%	309 200	0,64%	102,21%	309 600	0,13%	98,85%	310 800	0,39%	98,51%	1,16%

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	Taux coefficients hiérarchiques 2017/2028	Variation valeur point 2014/2015	Variation valeur point 2015/2016	Variation valeur point 2016/2017	Variation valeur point 2017/2018	Variation salaire 2014/2015	Variation salaire 2015/2016	Variation salaire 2016/2017	Variation salaire 2017/2018
Boulangerie Pâtisserie	0,00%	0,15%	0,00%	0,00%	0,22%	0,22%	0,22%	0,21 % à 0,43%	1,04%	0,32%	0,37%	0,33%
BTP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,24%	1,25%	0,22%	0,66%	1,21%	0,76%	0,35%	0,67%
Coiffure	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,74%	0,42%	0,21%	0,52%	0,74%	0,42%	0,21%	0,52%
Commerce et Divers	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,16%	0,25%	0,00%	0,64%	1,16%	0,25%	0,00%	0,64%
Employés de maison	-	-	-	-	1,00%	0,00%	0,00%	0,75%	1,00%	0,00%	0,00%	0,75%
Energie	-	-	-	-	1,00%	0,54%	0,00%	0,70%	1,00%	0,54%	0,25%	0,70%
Esthétique	0,00%	0,00%	0,00%	0,55%	0,00%	0,00%	0,19%	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,56%
Ets privés hospitaliers	0,00%	0,00%	0,00%	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%	0,10%	0,76%	0,23%	0,00%	0,63%	0,75%	0,23%	0,09%	0,73%
Gardiennage	0,00%	0,00%	0,25%	0,13%	0,79%	0,39%	0,00%	0,39%	0,79%	0,39%	0,26%	0,54%
Hôtels, Bars, Cafés, Restaurants	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00%	0,22%	0,10%	0,64%
Industrie	0,34%	0,11%	0,00%	0,00%	0,26%	0,39%	0,13%	0,39%	0,60%	0,47%	0,18%	0,41%
Mines et carrières	0,12%	0,00%	0,17%	0,14%	0,83%	0,00%	0,14%	0,00%	0,97%	0,00%	0,39%	0,48%
Personnes agées	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00%	0,34%	0,26%	0,25%
Transport sanitaire terrestre	0,10%	0,00%	0,00%	0,44%	0,48%	0,00%	0,19%	0,00%	0,58%	0,00%	0,42%	0,49%
Transports aériens	0,00%	0,00%	0,00%	0,13%	0,83%	0,52%	0,21%	0,41%	0,83%	0,52%	0,21%	0,54%
Transport routier	0,00%	0,00%	0,00%	0,03%	0,60%	0,00%	0,30%	0,70%	0,59%	0,00%	0,34%	0,74%
Moyenne sur l'ensemble des grilles	**0,04%**	**0,02%**	**0,03%**	**0,12%**	**0,66%**	**0,28%**	**0,12%**	**0,41%**	**0,78%**	**0,26%**	**0,22%**	**0,53%**

** 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.*

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

		Variation salaire 2014/2015	Variation salaire 2015/2016	Variation salaire 2016/2017	Variation salaire 2017/2018	Ecart en point entre 2014/2015 et 2013/2014	Ecart en point entre 2015/2016 et 2014/2015	Ecart en point entre 2016/2017et 2015/2016	Ecart en point entre 2017/2018et 2016/2017
BTP	Ouvrier, employés,	1,20%	0,74%	0,37%	0,67%	0,46	-0,46	-0,37	0,3
	Agents de maîtrise	1,24%	0,80%	0,31%	0,66%	0,45	-0,44	-0,49	0,35
Boulangerie patisserie	Ouvrier, employés,	1,04%	0,32%	0,38%	0,37%	1,04	-0,72	0,06	-0,01
	Agents de maîtrise	-	-	-		-	-	-	-
Coiffure	Ouvrier, employés,	0,74%	0,42%	0,21%	0,52%	0,32	-0,32	-0,21	0,31
	Agents de maîtrise	0,74%	0,42%	0,21%	0,52%	0,32	-0,32	-0,21	0,31
Commerce	Ouvrier, employés,	1,16%	0,25%	0,00%	0,64%	1,16	-0,91	-0,25	0,64
	Agents de maîtrise	1,16%	0,25%	0,00%	0,64%	1,16	-0,91	-0,25	0,64
Gens de maison	Ouvrier, employés,	1,00%	0,00%	0,00%	0,75%	1	-1	0	0,75
	Agents de maîtrise	-	-	-		-	-	-	-
Energie	Ouvrier, employés,	1,00%	0,54%	0,25%	0,70%	1	-0,46	-0,29	0,45
	Agents de maîtrise	1,00%	0,54%	0,25%	0,70%	1	-0,46	-0,29	0,45
Esthétique	Ouvrier, employés,	0,00%	0,00%	0,31%	0,79%	-0,44	0	0,31	0,48
	Agents de maîtrise	0,00%	0,00%	0,19%	0,00%	0	0	0,19	-0,19
Ets. Privés hospitaliers	Ouvrier, employés,	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0	0
	Agents de maîtrise	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0	0
Exploitation agricole	Ouvrier, employés,	0,74%	0,22%	0,17%	0,83%	0,74	-0,52	-0,05	0,66
	Agents de maîtrise	0,76%	0,25%	0,00%	0,63%	0,76	-0,51	-0,25	0,63
Gardiennage	Ouvrier, employés,	0,79%	0,39%	0,28%	0,65%	0,79	-0,4	-0,11	0,37
	Agents de maîtrise	0,79%	0,39%	0,24%	0,39%	0,79	-0,4	-0,15	0,15
HBCR	Ouvrier, employés,	1,22%	0,22%	0,11%	0,72%	1,02	-1	-0,11	0,61
	Agents de maîtrise	0,55%	0,22%	0,10%	0,30%	0,55	-0,33	-0,12	0,2
Industrie	Ouvrier, employés,	0,76%	0,36%	0,20%	0,41%	0,27	-0,4	-0,16	0,21
	Agents de maîtrise	0,26%	0,71%	0,13%	0,39%	-0,26	0,45	-0,58	0,26
Mines et carrières	Ouvrier, employés,	1,15%	0,00%	0,65%	0,55%	1,15	-1,15	0,65	-0,1
	Agents de maîtrise	0,83%	0,00%	0,16%	0,41%	0,83	-0,83	0,16	0,25
Personnes âgées	Ouvrier, employés,	1,00%	0,40%	0,29%	0,25%	-0,01	-0,6	-0,11	-0,04
	Agents de maîtrise	0,98%	0,18%	0,20%	0,25%	0,34	-0,8	0,02	0,05
Transport sanitaire terrestre	Ouvrier, employés,	0,58%	0,00%	0,42%	0,49%	0,58	-0,58	0,42	0,07
	Agents de maîtrise	-	-	-		-	-	-	-
Transport aériens	Ouvrier, employés,	0,83%	0,52%	0,21%	0,57%	0,83	-0,31	-0,31	0,36
	Agents de maîtrise	0,83%	0,52%	0,21%	0,41%	0,83	-0,31	-0,31	0,2
Transport routier	Ouvrier, employés,	0,59%	0,00%	0,36%	0,75%	0,59	-0,59	0,36	0,39
	Agents de maîtrise	0,60%	0,00%	0,30%	0,70%	0,6	-0,6	0,3	0,4