



# CONFLICTUALITE SOCIALE 2016

en Nouvelle-Calédonie dans le secteur privé

# TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
<b>PREAMBULE</b>	2
<b>1<sup>ère</sup> PARTIE : LES CONFLITS DU TRAVAIL</b>	3
<b>A. Données générales en 2016</b>	3
1. Sur les accords de fin de conflit	3
2. Sur le nombre d'entreprises affectées	4
3. Sur le nombre de conflits	5
4. Sur l'évolution des conflits par semestre sur une période quinquennale	6
5. Répartition des accords de fin de conflit par syndicats	7
<b>B- Analyse des accords de fin de conflit</b>	8
1. Sur les thèmes des accords de fin de conflit	8
2. Sur les entreprises et les secteurs d'activités concernés	9
a. au regard du contexte économique et social	9
b. au regard de l'effectif salarial	9
c. au regard des secteurs d'activité	10
d. au regard de la demande de conciliation-médiation	11
<b>2<sup>ème</sup> PARTIE : LES CAHIERS DE REVENDICATIONS ET PREAVIS DE GREVE</b>	12
<b>A. Données générales en 2016</b>	12
1. Décompte de l'ensemble des cahiers de revendications	12
2. Répartition de l'ensemble des cahiers de revendications par syndicats	13
<b>B- Analyse de l'ensemble des cahiers de revendications en 2016</b>	14
1. Répartition par rapport au secteur d'activité	14
2. Répartition par rapport à l'effectif salarié	14
3. Sur les thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications	15
4. Répartition par rapport à la demande de conciliation-médiation	16
5. Répartition par rapport à la nature de la conciliation-médiation	17
<b>CONCLUSION</b>	18

## PREAMBULE

### Objet

Le présent bilan a pour objet d'analyser l'évolution et les caractéristiques des conflits du travail qui se sont déroulés tout au long de l'année 2016 en Nouvelle-Calédonie.

### Champ couvert

Comme les années précédentes, ce bilan annuel porte exclusivement :

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

Les « débrayages » et les arrêts de travail d'une durée égale ou inférieure à un jour ne sont pas comptabilisés. Les mouvements de grève dans le secteur public ne sont pas comptabilisés dans le présent bilan même si le service est parfois amené à intervenir en conciliation sur certains conflits de ce secteur.

### Système de remontée statistique

Ce document est réalisé pour l'année 2016 à partir des documents reçus et enregistrés par la DTENC qui résultent :

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

### Objectif

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

# 1<sup>ère</sup> PARTIE

## LES CONFLITS DU TRAVAIL

### A. Données générales en 2016

#### 1. Sur les accords de fin de conflit

	2013	2014	2015		2016
<b>Nombre de conflits</b>	21	18	20	<b>Nombre d'accord de fin de conflits<sup>(1)</sup></b>	27
<b>Nombre d'entreprises concernées</b>	21	18	21	<b>Nombre d'entreprises concernées</b>	25*

(1) Il s'agit des accords de fin de conflits déposés et enregistrés à la DTENC  
\* compris une intersyndicale de 4 entreprises

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

En 2016, le nombre d'accords de fin de conflits déposés et enregistrés à la direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie (DTENC) est de 27.

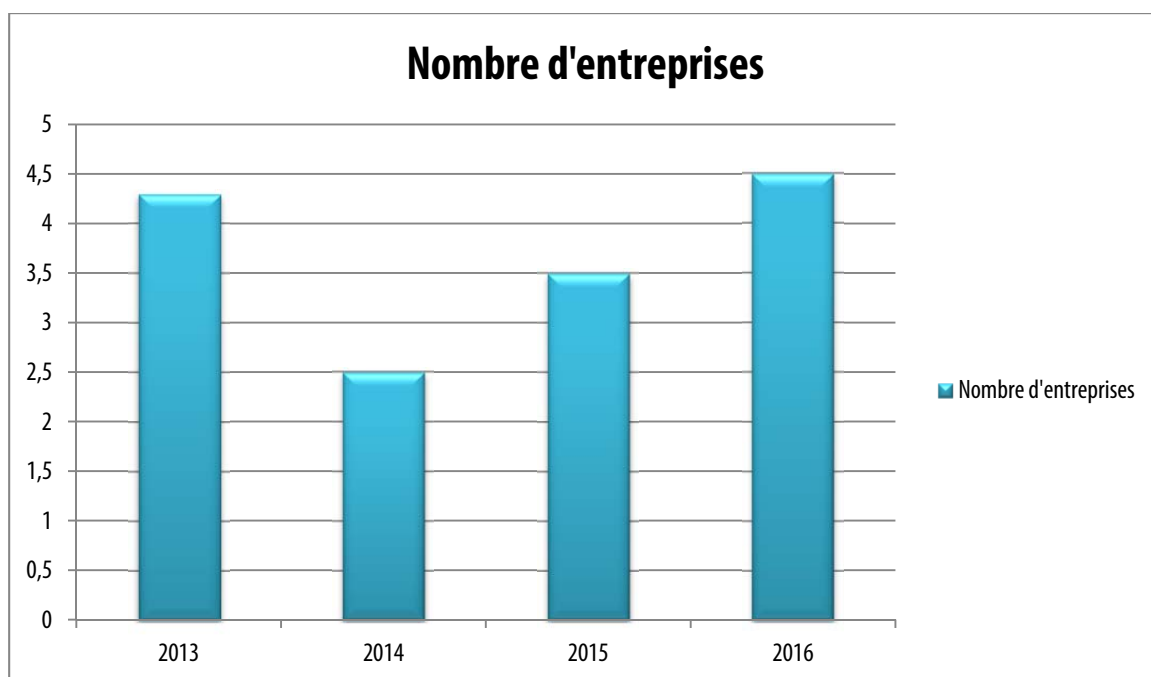
Les chiffres de 2016 tendent à démontrer que le nombre de conflit est en augmentation par rapport aux années précédentes.

## 2. Sur le nombre d'entreprises impactées : chiffre en hausse en 2016

En 2016, au regard du nombre de protocoles de fin de conflits enregistrés à la DTENC, le nombre d'entreprises affectées est en hausse de 19.05% par rapport à 2015 :

2013 : 21  
2014 : 18  
2015 : 21

Année	Nombre d'entreprises
<b>2016</b>	<b>25</b>

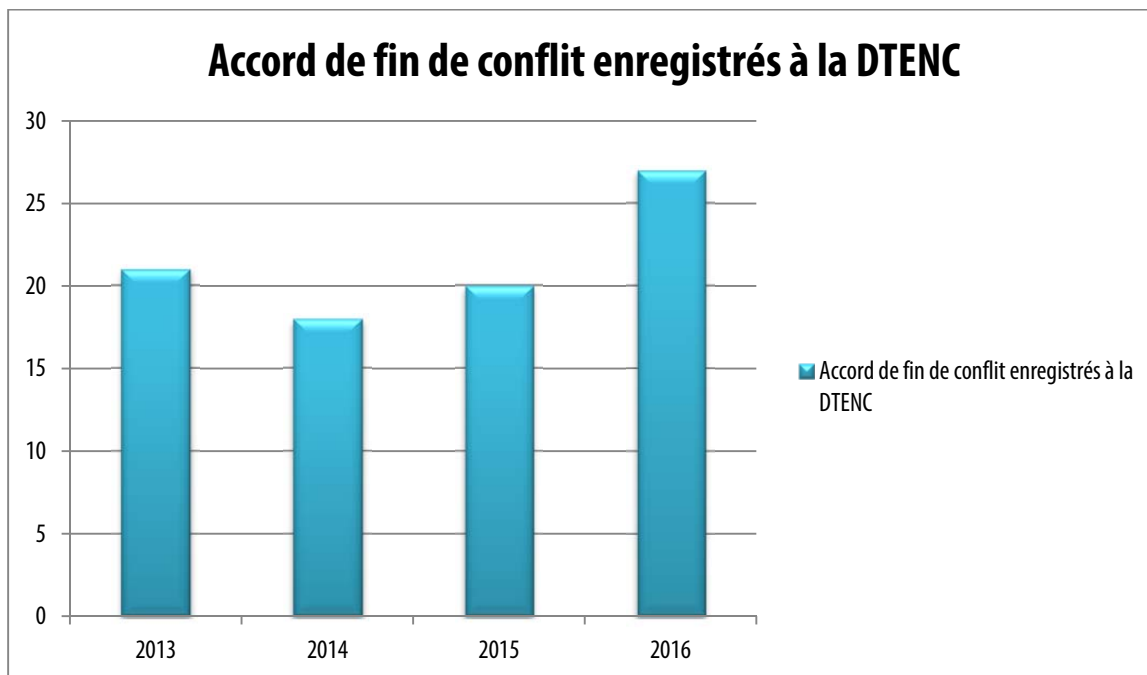


### 3. Sur le nombre de conflits : chiffre en hausse en 2016

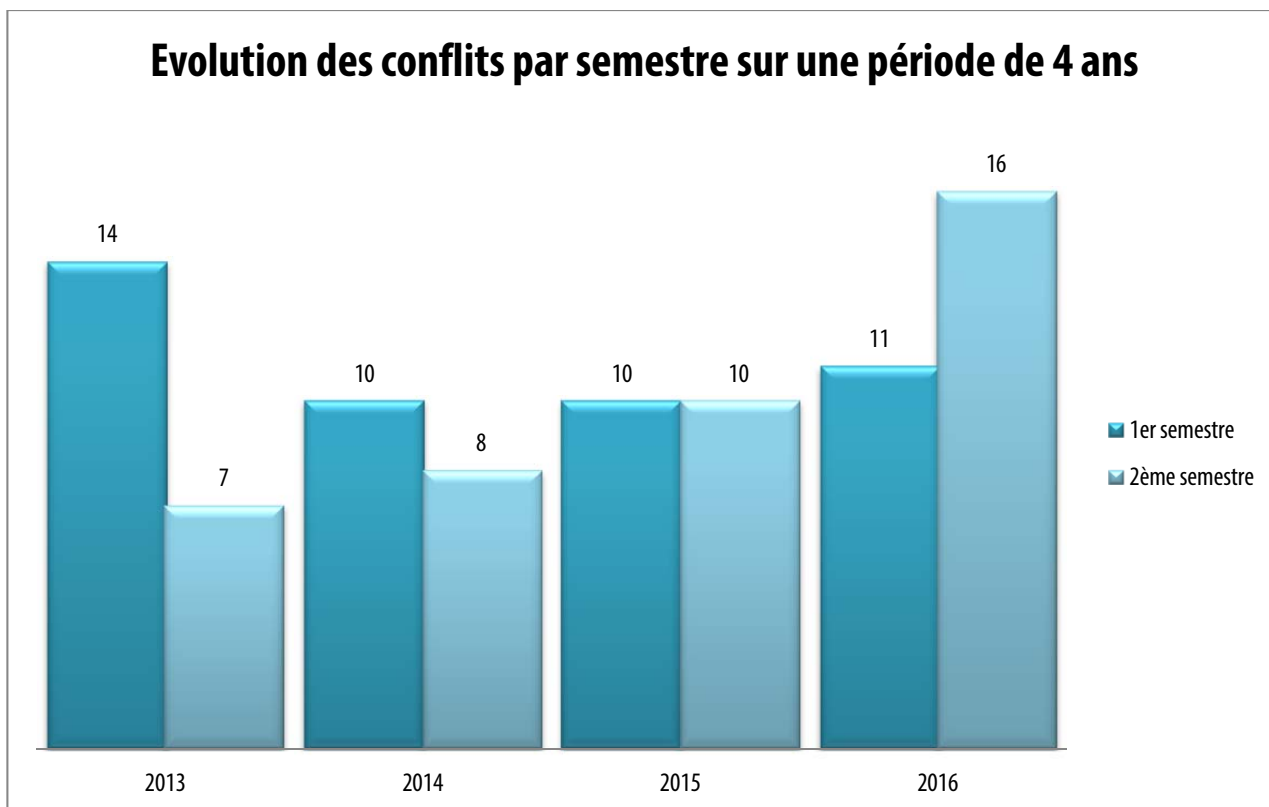
Au regard du nombre de protocoles de fin de conflit enregistrés à la DTENC, il est constaté une hausse de 35% pour 2016 :

2013 : 21  
2014 : 18  
2015 : 20

Année	accords de fin de conflit enregistrés à la DTENC
<b>2016</b>	<b>27</b>



#### 4. Sur l'évolution des conflits par semestre sur une période quinquennale :



L'année 2016 est marquée une augmentation de 10% de la conflictualité au cours du premier semestre par rapport à l'année 2015. Quant au deuxième semestre, la tendance depuis quatre ans est à une hausse constante avec une différence bien marquée entre 2015 et 2016 de 60 % (7 en 2013, 8 en 2014, 10 en 2015 et 16 en 2016).

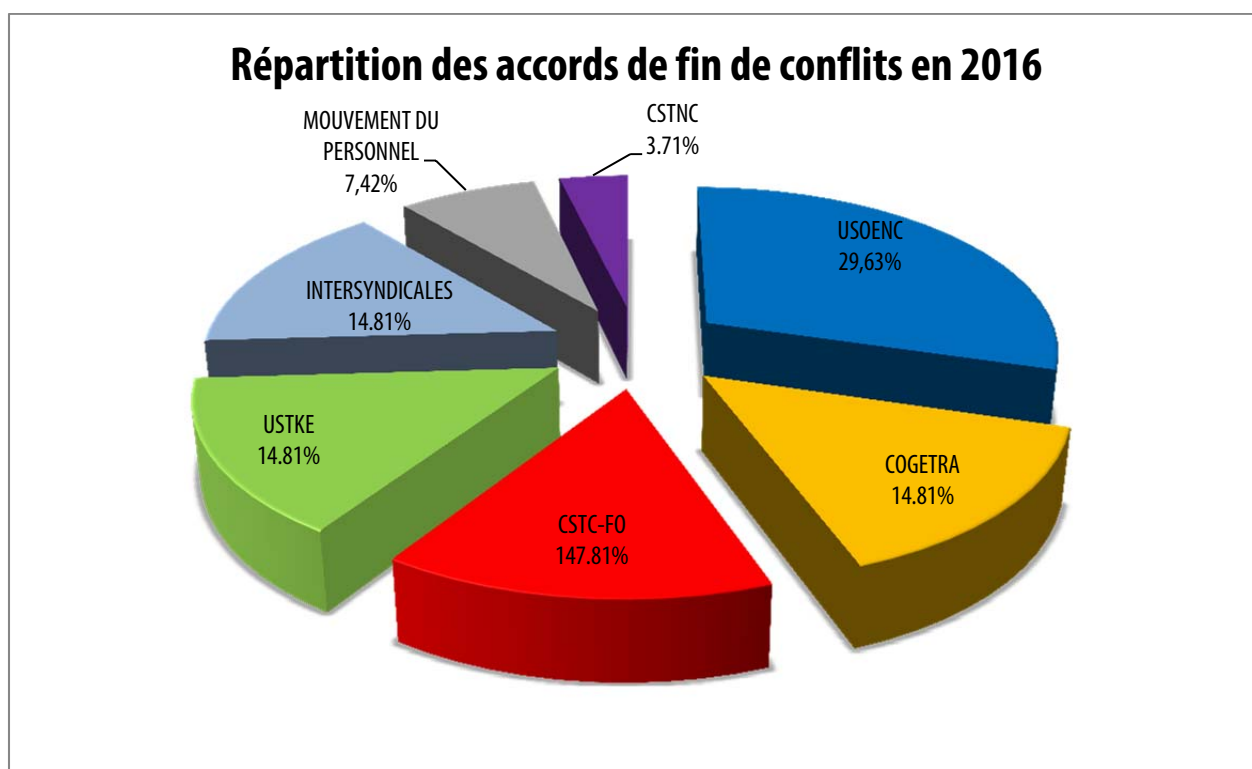
## 5. Répartition des accords de fin de conflit par syndicats

L'intervention en 2016 des différents syndicats en chiffres :

Syndicats	Nb. d'accords de fin de conflits	Pourcentages d'activité <sup>1</sup>
USOENC	8	29.63%
COGETRA	4	14.81%
CSTC-FO	4	14.81%
USTKE	4	14.81%
INTERSYNDICALES	4	14.81%
MOUVEMENT DU PERSONEL	2	7.42%
CSTNC	1	3.71%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> C'est le ratio entre le nombre de protocole de fin de conflit du syndicat par le total du nombre de protocole de fin de conflit des syndicats enregistrés à la DTENC. Ex : CSTC-FO : 8/20

<sup>2</sup> Intersyndicales composées de la COGETRA, la CSTC-FO, la CSTNC, le SLUA, l'USOENC, l'USTKE.



L'USOENC apparaît en 2016 la plus active au regard de la conclusion des accords de fin de conflits avec près de 30%.



## B. ANALYSE DES ACCORDS DE FIN DE CONFLIT EN 2016

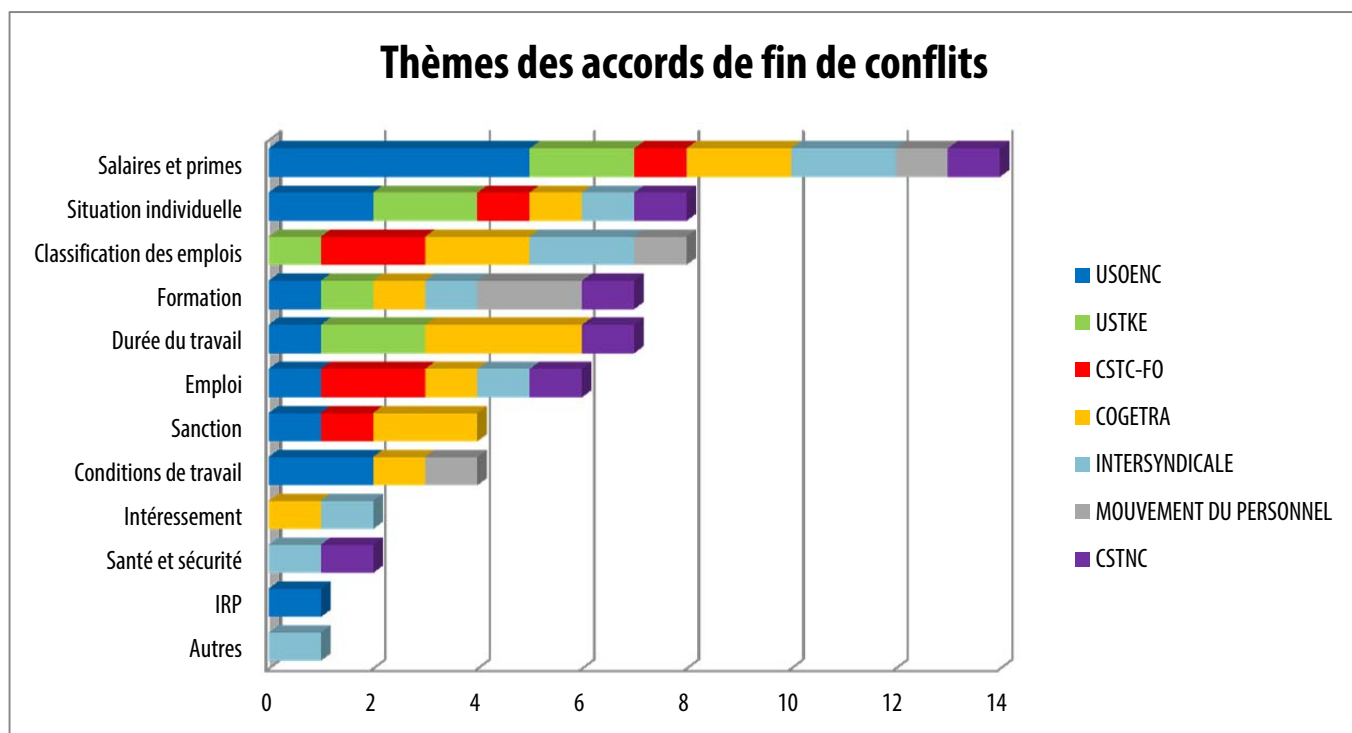
### 1. Sur les thèmes des accords de fin de conflit : celui des salaires est le plus aborde

Pour ces statistiques ont été retenus tous les critères traités lors des négociations en les regroupant par famille.

En 2016, les thèmes répertoriés peuvent être répartis selon les thèmes suivants :

	USOENC	USTKE	CSTC-FO	COGETRA	INTERSYNDICALE	MOUVEMENT DU PERSONNEL	CSTNC	Total
Salaires et primes	5	2	1	2	2	1	1	14
Classification des emplois		1	2	2	2	1		8
Conditions de travail	2			1		1		4
Durée du travail	1	2		3			1	7
Situation individuelle	2	2	1	1	1		1	8
Emploi	1		2	1	1		1	6
Santé et sécurité					1		1	2
Autres					1			1
IRP	1							1
Sanction	1		1	2				4
Intéressement				1	1			2
Formation	1	1		1	1	2	1	7

\* Droit syndical, assurance, mutuelle complémentaire



En 2016, le thème des « salaires et primes » reste le principal dans les accords de fin de conflit.

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

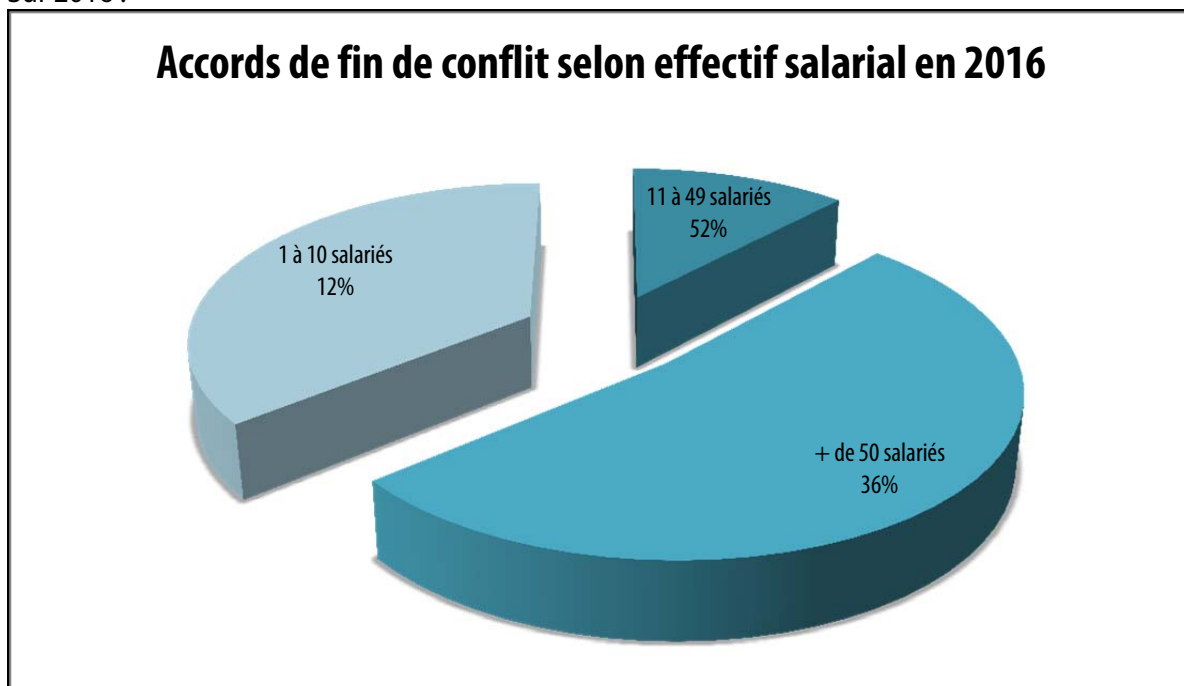
### a. Au regard du contexte économique et social :

En 2016, le nombre de conflits a augmenté (35%). Ce constat s'établit dans un contexte où l'activité économique s'est dégradée.

En effet, le secteur du nickel a connu une année difficile marquée par la détérioration du cours mondial. La faiblesse des prix a fortement impacté la valorisation du minerai et des produits métallurgiques pénalisant les résultats des opérateurs. Ainsi, la crise qui touche le secteur de la mine et de la métallurgie a affecté fortement le moral des entrepreneurs et a propagé un certain attentisme.

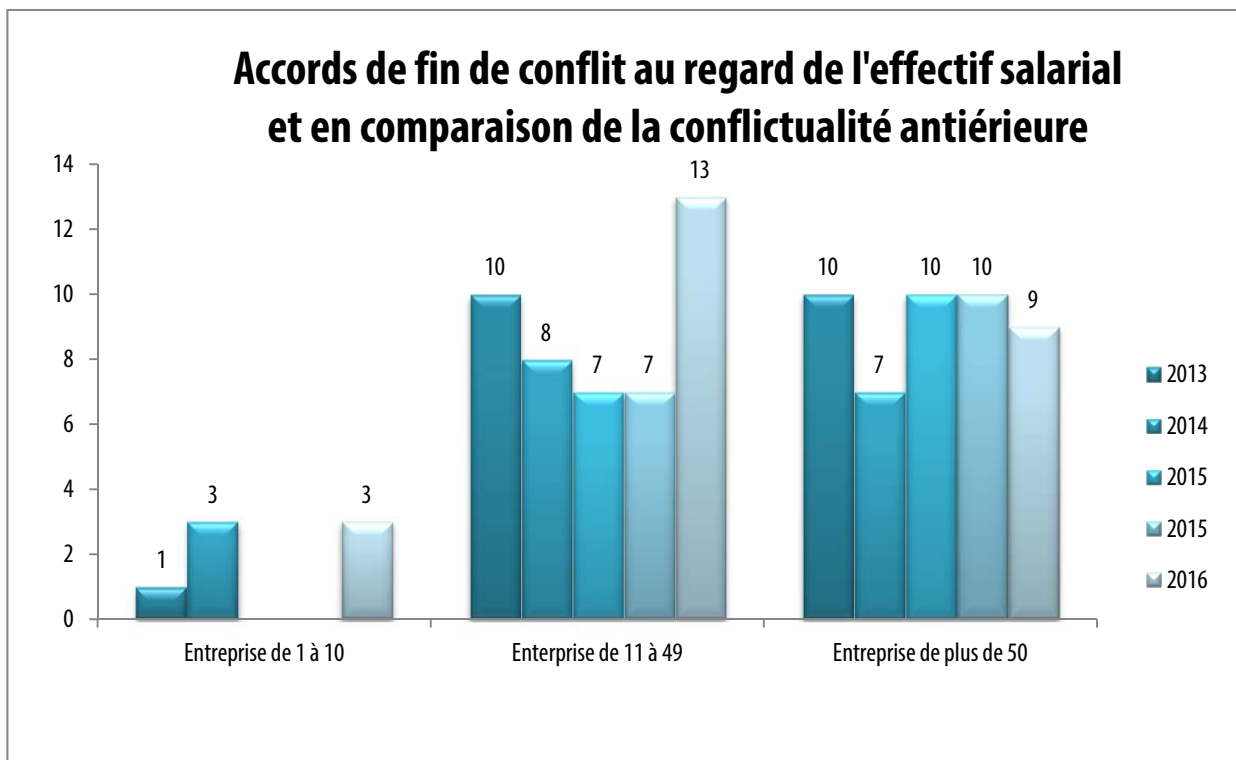
### b. Au regard de l'effectif salarial

Sur 2016 :



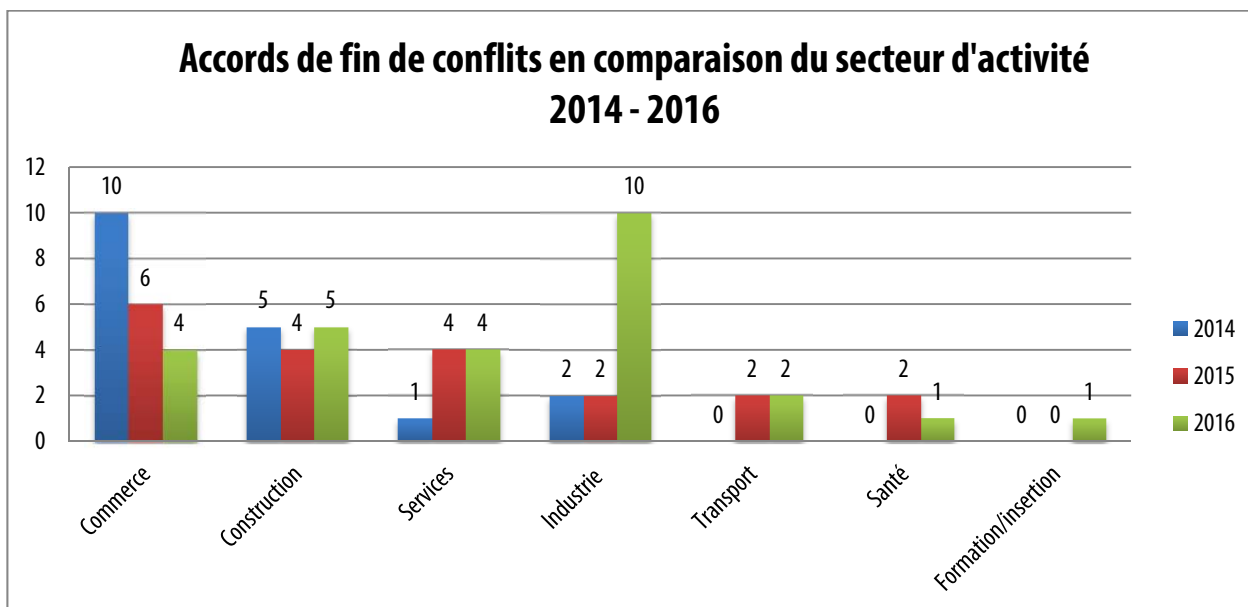
En comparaison de la conflictualité antérieure :  
(voir page suivante)

## Accords de fin de conflit au regard de l'effectif salarial et en comparaison de la conflictualité antérieure



Les entreprises de plus de 11 à 49 sont les plus affectées par les conflits en 2016 par rapport à l'année précédente : 52% les concernent contre 41.17% en 2015. Le nombre de conflits enregistré dans les entreprises de + de 50 salariés est en baisse 36 % en 2016 contre 58.82% en 2015. Quant aux entreprises de 1 à 9 salariés, elles sont concernées à hauteur de 12% des accords de fin de conflit enregistrés alors qu'elles avaient été épargnées l'an passé.

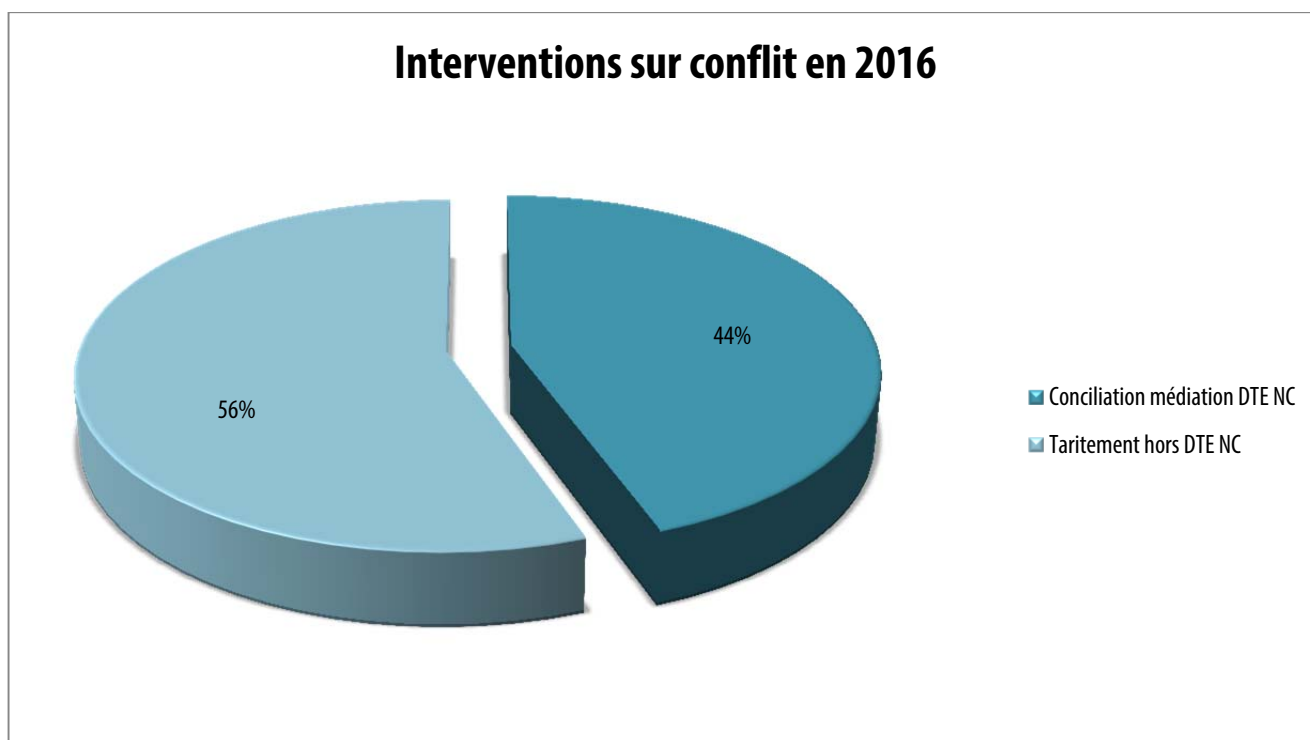
### c. Au regard des secteurs d'activité



D'un point de vue quantitatif, l'industrie est le secteur le plus concerné par les règlements de fin de conflit dans les entreprises du secteur privé suivi de loin par la construction, le commerce et les services. Par rapport à 2015, ce premier secteur voit son nombre de protocoles de fin de conflit considérablement augmenté passant de 10 à 2 là où pour les autres secteurs ils restent stables. Les secteurs émergents en 2015, le transport et la santé, demeurent également stables

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

En 2016, la DTENC a été sollicitée dans 12 situations conflictuelles sur 27 accords de fin de conflit enregistrés :



La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente **44%** des accords de fin de conflit enregistrés. Cette demande a été plus forte qu'en 2015 (25%)

## A. DONNEES GENERALES EN 2016

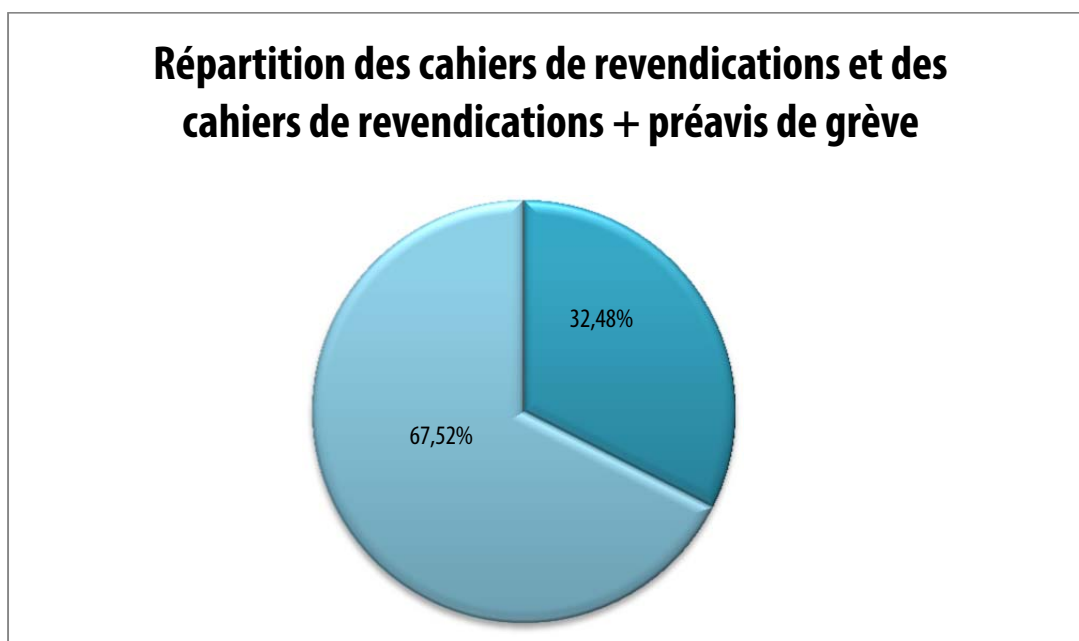
## 1. Décompte de l'ensemble des cahiers de revendications

Le recensement des cahiers de revendications et préavis de grève reçus à la Direction du Travail et de l'Emploi de Nouvelle-Calédonie (DTENC) au 31 décembre 2016 est de **117** (contre 136 en 2015 et 152 en 2014).

	Cahier de revendications (CR)	CR + préavis de grève
Nombre	38	79
<b>Total</b>	<b>117</b>	

Ce chiffre représente en moyenne **2,25 cahiers de revendications par semaine**.

Les cahiers de revendications avec préavis de grève représentent 67.52% de l'ensemble des cahiers de revendications reçus et enregistrés en 2016 à la DTENC (68 % en 2015).



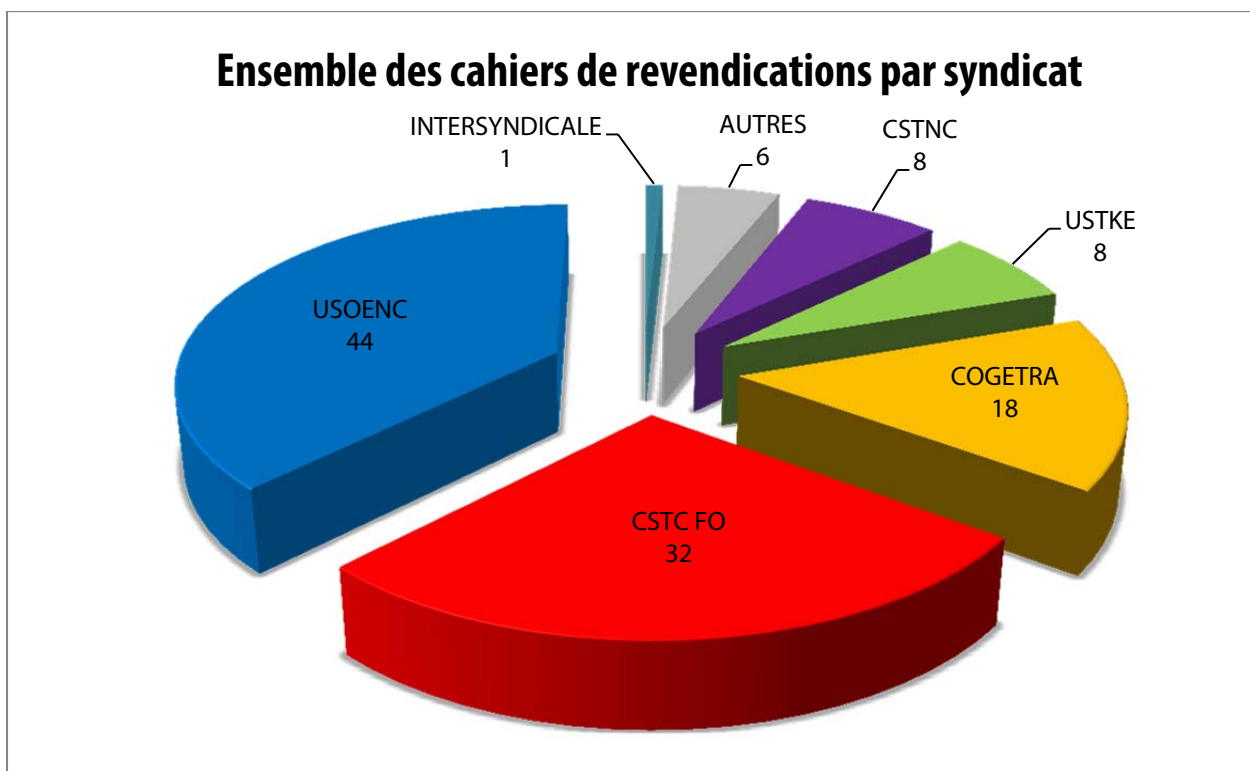
## 2. Répartition de l'ensemble des cahiers de revendications par syndicats

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

L'intervention en 2016 des différents syndicats en chiffres :

SYNDICATS	Cahiers de revendications et préavis de grève	Taux d'activité <sup>1</sup>
UT CFE CGC	0	0%
INTERSYNDICALE	1	1%
AUTRES	6	5%
CSTNC	8	7%
USTKE	8	7%
COGETRA	18	15%
CSTC FO	32	27%
USOENC	44	38%
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> C'est le ratio entre le nombre de cahiers de revendications du syndicat par le total du nombre de cahiers de revendications des syndicats enregistrés à la DTENC. Ex : CSTC FO : 32/117



En légende : « AUTRES » regroupe dans ce graphique, pour 2015, le SOC, la FCCNC, le SPAC AC, le SFAOFP

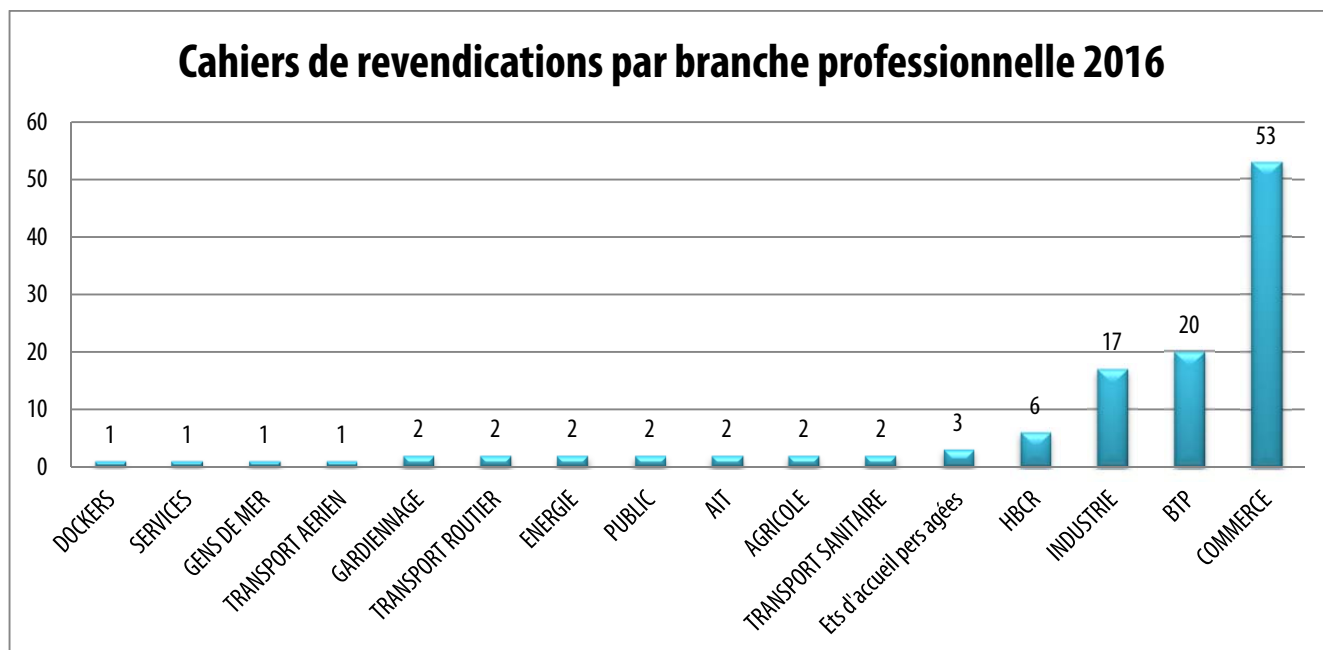
Le tableau ci-dessus fait apparaître que près de **44 %** des cahiers de revendications émanent de **l'USOENC** et **32 % de la CSTC FO** ; la part des autres organisations syndicales s'établissant entre 6 et 18 %, les intersyndicales restant en marge en comparaison de 2015 (15%)

Si **l'USOENC** devient cette année le syndicat majoritaire dans la revendication au sein des entreprises privées avec 44 cahiers de revendications, la **CSTC-FO** passe 32 contre 52 en 2015.

## B. ANALYSE DE L'ENSEMBLE DES CAHIERS DE REVENDICATIONS EN 2016

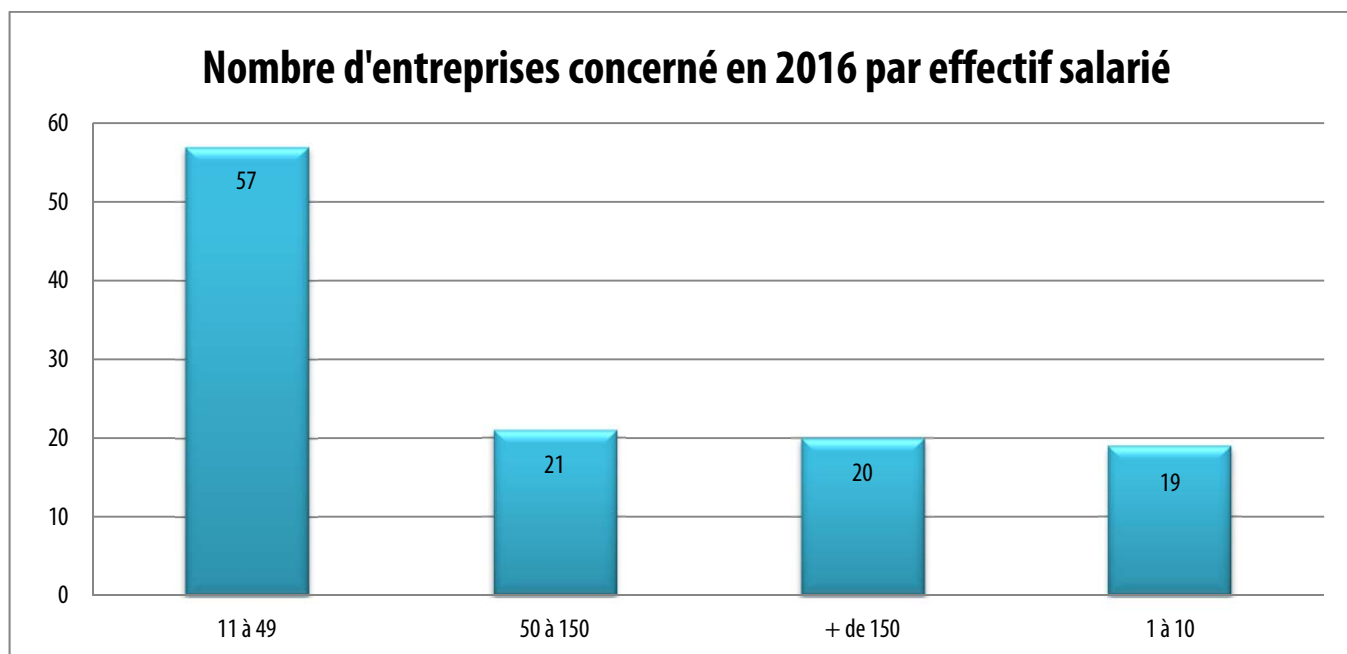
Une analyse de l'ensemble des cahiers de revendications permet d'établir un panorama des informations délivrées aux employés par les organisations syndicales.

### 1. Répartition par rapport au secteur d'activité



Le « **Commerce** » est la branche d'activité où les cahiers de revendications (**45.3 %**) sont le plus nombreux. En comparaison des autres secteurs d'activité, c'est également la branche qui représente 16% du secteur privé.

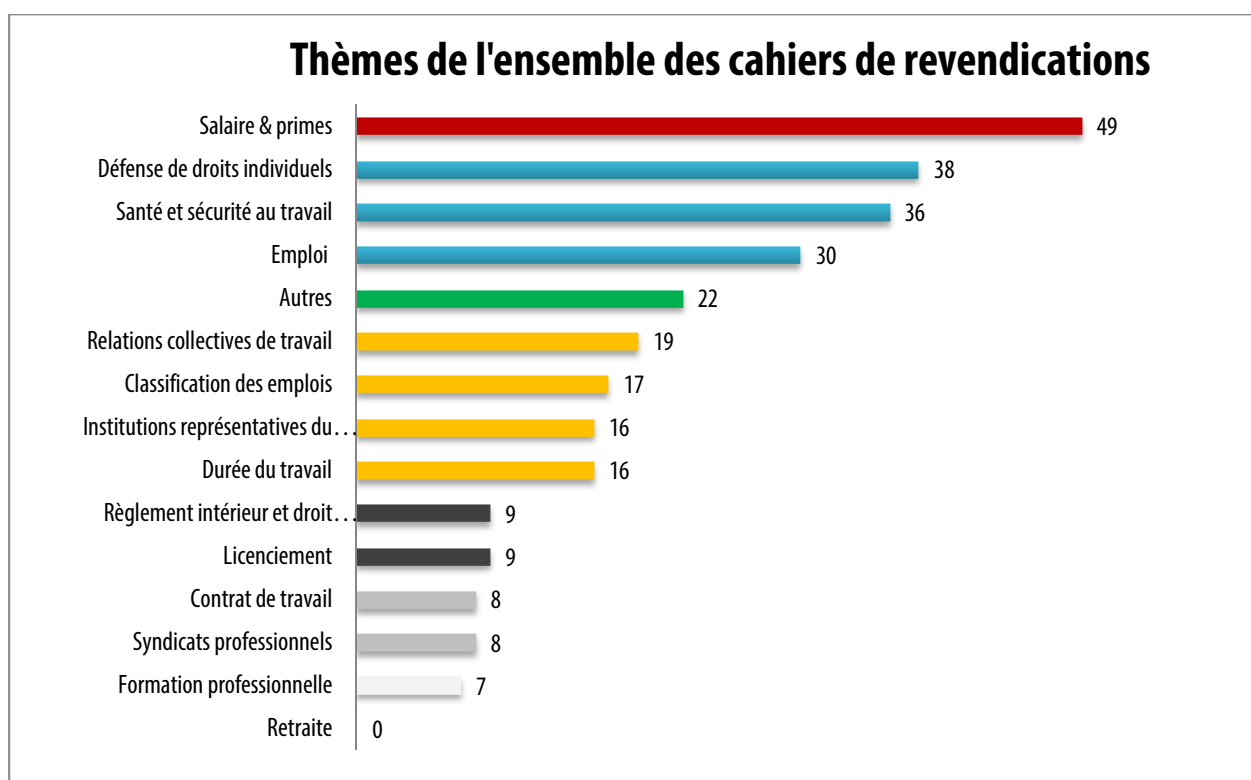
### 2. Répartition par rapport à l'effectif salarié des entreprises concernées



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

En 2016, les thèmes répertoriés peuvent être répartis selon les thèmes suivants :

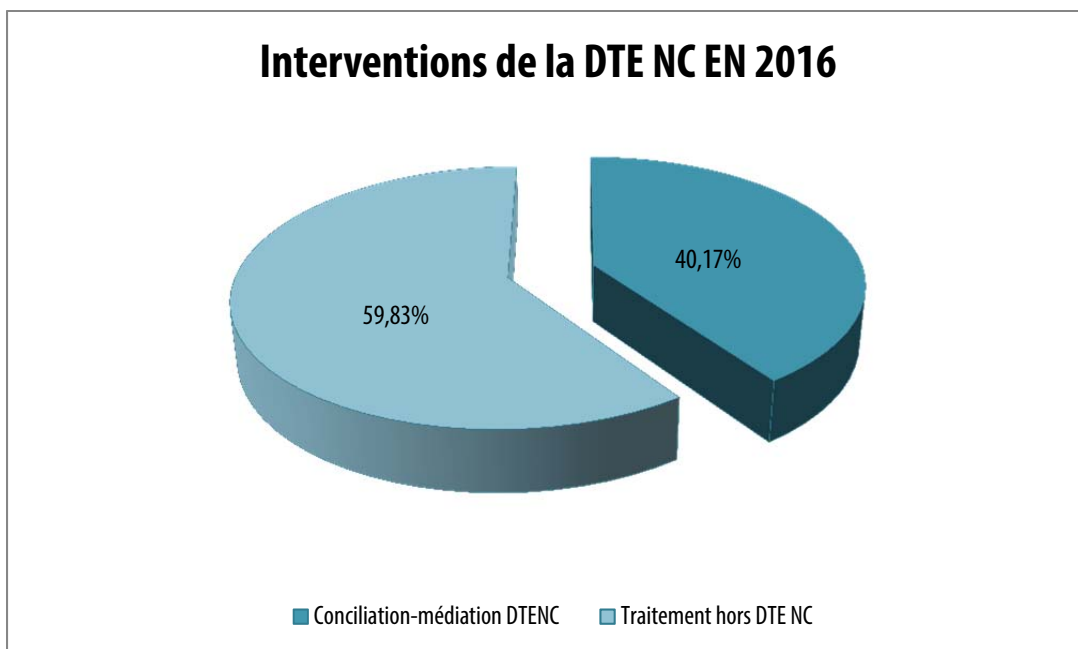
Thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications	2015	2016
Salaire & primes	19,51%	17.25%
Défense de droits individuels	12,09%	13.38%
Santé et sécurité au travail	10,44%	12.68%
Emploi	9,89%	10.56%
Durée du travail	7,69%	5.63%
Classification des emplois	6,04%	5.99%
Institutions représentatives du personnel	6,04%	5.63%
Relations collectives de travail	6,59%	6.69%
Licenciement	6,04%	3.17%
Syndicats professionnels	5,22%	2.82%
Formation professionnelle	4,12%	2.46%
Contrat de travail	2,75%	2.82%
Règlement intérieur et droit disciplinaire	2,20%	3.17%
Retraite	1,37%	0%





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

En 2016, la DTE a été sollicitée dans 47 situations conflictuelles sur 117 cahiers de revendications et préavis de grève :

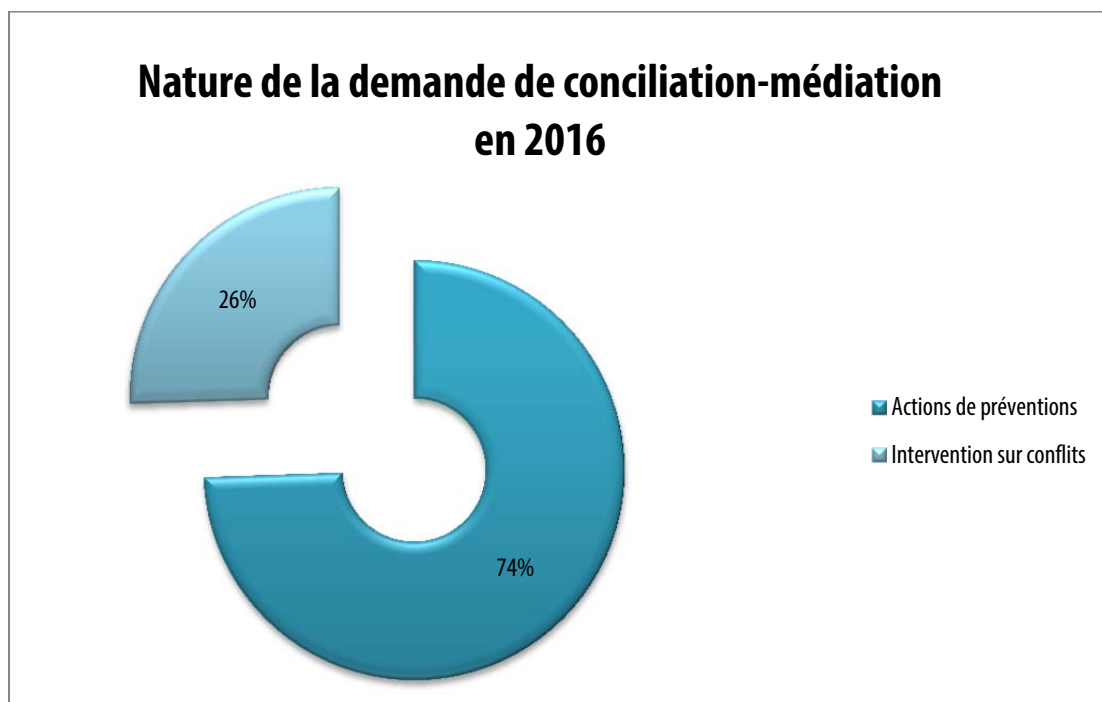


La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente près de **41%** des cahiers de revendications et préavis de grève.

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

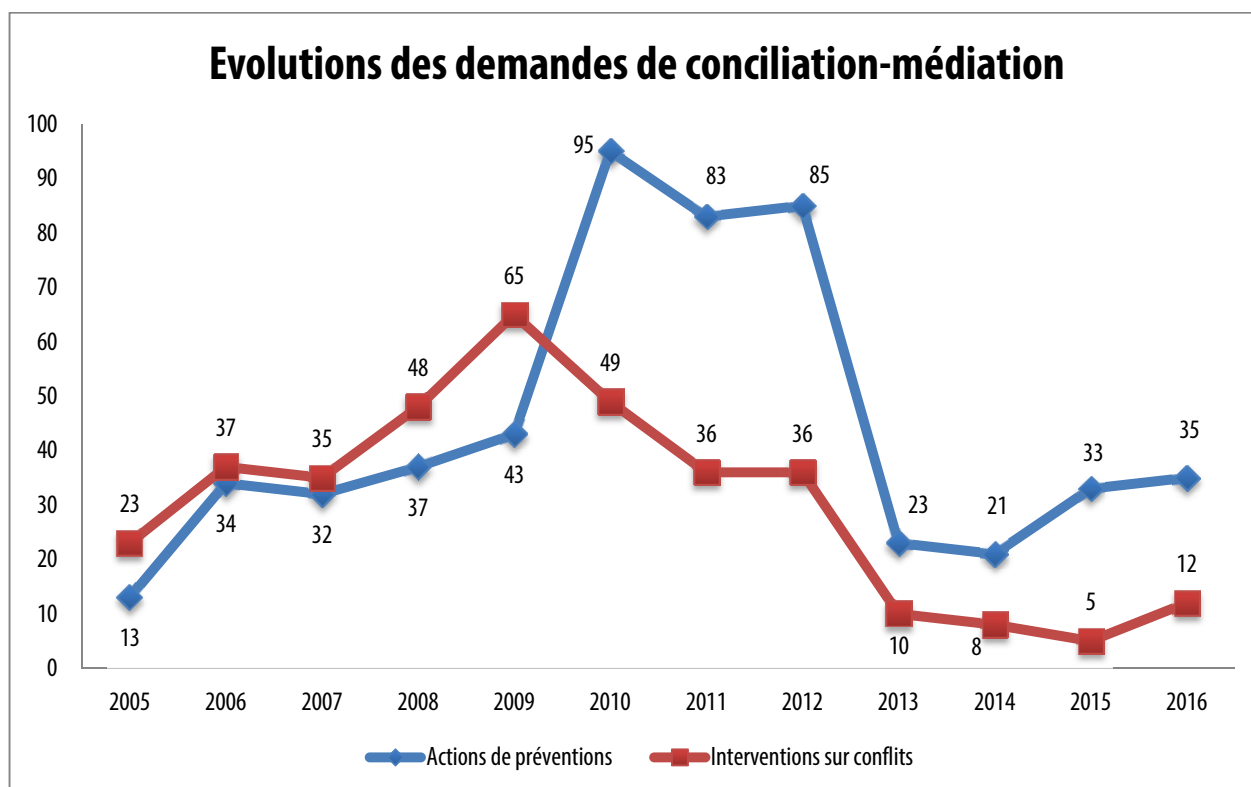
La DTENC est intervenue sur demande des partenaires sociaux de la façon suivante :

- dans 35 procédures préventives ;
- et dans 12 procédures après déclenchement d'un conflit.



La conciliation-médiation des conflits du travail auprès de la DTENC de **nature préventive** représente plus de **74%** des demandes.

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



## CONCLUSION

En Nouvelle-Calédonie, la conflictualité du travail dans le secteur privé s'est stabilisée depuis 3 ans. Néanmoins, eu égard au nombre de protocoles de fin de conflit enregistrés, il est constaté une hausse pour 2016 (35% à savoir 25 protocoles au lieu de 20 en 2015 et 18 en 2014).

L'USOENC et la CSTC FO sont les deux organisations syndicales les plus actives dans la remise de cahiers de revendications auprès des employeurs (respectivement 44% et 32%).

Par ailleurs, le thème des « salaires et des primes » demeure le plus abordé en 2016 à l'instar de 2014 et 2015. La moitié de l'ensemble des conflits porte sur celui-ci. Par contre, la situation individuelle est plus abordée dans les cahiers de revendications en étant souvent le point principal litigieux (8 en 2016 contre 5 en 2015).

Dans le secteur privé, la conflictualité est la plus forte dans la branche professionnelle « Industries », tant au regard des accords de fin de conflit que de l'ensemble des cahiers de revendications.

En outre, la conflictualité est plus importante dans les entreprises de plus de onze salariés où, dès ce seuil, la pratique de la négociation collective et l'implantation syndicale sont présentes.

Enfin, bien qu'un quart des situations conflictuelles issues de dépôt de cahiers de revendications soient traitées par la DTENC, il est à noter que sur l'ensemble de ses interventions, une forte part est laissée aux actions de prévention (74%).