



RELATIONS SOCIALES 2018

dans les entreprises du secteur privé en Nouvelle-Calédonie

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
PREAMBULE	2
L'ESSENTIEL DES RELATIONS SOCIALES 2018	3
1^{ère} PARTIE : LES CAHIERS DE REVENDICATIONS ET PREAVIS DE GREVE	4
A. Données générales en 2018	4
1. Décompte de l'ensemble des cahiers de revendications	4
2. Répartition de l'ensemble des cahiers de revendications par syndicats	5
B. Analyse de l'ensemble des cahiers de revendications en 2018	7
1. Répartition par rapport au secteur d'activité	7
2. Répartition par rapport à l'effectif salarié	8
3. Sur les thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications	9
4. Répartition par rapport à la demande de conciliation-médiation	10
5. Répartition par rapport à la nature de la conciliation-médiation	10
2^{ème} PARTIE : LES CONFLITS DU TRAVAIL	12
A. Données générales en 2018	12
1. Sur les protocoles de fin de conflit et les entreprises concernées	12
2. Sur le nombre de conflits	13
3. Répartition des protocoles de fin de conflit par syndicats	13
B. Analyse des protocoles de fin de conflit	15
1. Sur les thèmes des protocoles de fin de conflit	15
2. Sur les entreprises et les secteurs d'activités concernés	16
a. au regard du contexte économique et social	16
b. au regard de l'effectif salarial	17
c. au regard des secteurs d'activité	18
d. au regard de la demande de conciliation-médiation	19
C. Analyse de la grève	20
1. au regard du nombre de mouvements de grève recensés	20
2. au regard du nombre de salariés grévistes	21
3. au regard du nombre de jours de grève	21
4. au regard du nombre de journées non travaillées par les grévistes et perdues pour l'entreprise	22
5. Tableau synoptique	22
CONCLUSION	23

PREAMBULE

Objet

Le présent bilan a pour objet d'**analyser l'évolution et les caractéristiques des relations sociales et des conflits du travail** qui se sont déroulés tout au long de l'année 2018 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 blocages d'entreprise sont pour la première année comptabilisés.

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

Système de remontée statistique

Ce document est réalisé pour l'année 2018 à partir des **documents reçus et enregistrés** par la DTENC qui résultent :

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

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

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

Objectif

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

L'ESSENTIEL DES RELATIONS SOCIALES 2018

Les cahiers de revendications et préavis de grève

- 111 cahiers de revendications dont 76 avec préavis de grève : chiffre stable.
- USOENC et USTKE sont les deux syndicats les plus à l'origine des cahiers de revendications déposés.
- La branche commerce demeure la plus impactée.
- Bien qu'en baisse cette année, « salaires et primes » demeurent la thématique la plus abordée.
- La DTE a été sollicitée sur 43 des 111 cahiers de revendications dont 29 en action préventive : action de prévention en légère hausse.

Les conflits du travail

- 39 protocoles de fin de conflit déposés à la DTE pour 35 entreprises concernées : chiffre en hausse.
- 7 conflits ont été menés en intersyndicale en 2018 : chiffre ayant doublé par rapport à 2017.
- « Salaires et primes » demeurent la thématique la plus représentées dans les protocoles avec l'émergence de l'« emploi » et de la « classification des emplois » en 2018.
- Bien que ce soit les entreprises les moins nombreuses en Nouvelle-Calédonie, celles ayant plus de 50 salariés sont les plus impactées par les conflits.
- La DTE est intervenue dans 17 situations conflictuelles sur les 39 aboutissant à un protocole de fin de conflit : chiffre en hausse.
- 35 mouvements de grève recensés : chiffre en hausse de 67%.
- 198 jours de grève enregistrés et 4443 jours non travaillés et perdus par les grévistes : chiffre en hausse.

A. DONNEES GENERALES EN 2018

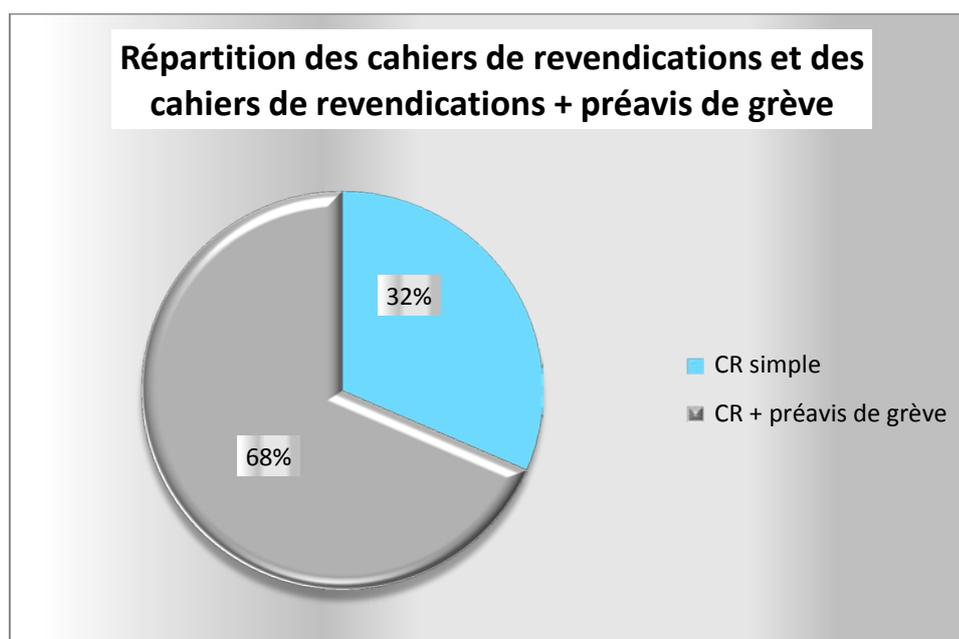
1. Décompte de l'ensemble des cahiers de revendications

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 2018 est de **111** (contre 114 en 2017, 117 en 2016 et 136 en 2015).

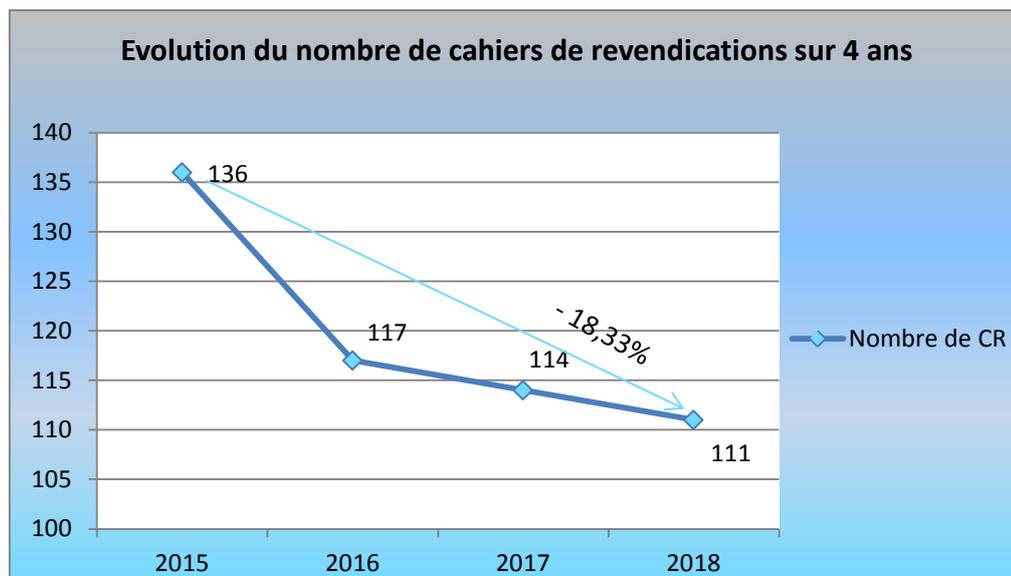
	Cahier de revendications (CR)	CR + préavis de grève
Nombre	35	76
Total	111	

Ce chiffre représente en moyenne **2,13 cahiers de revendications par semaine**.

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



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



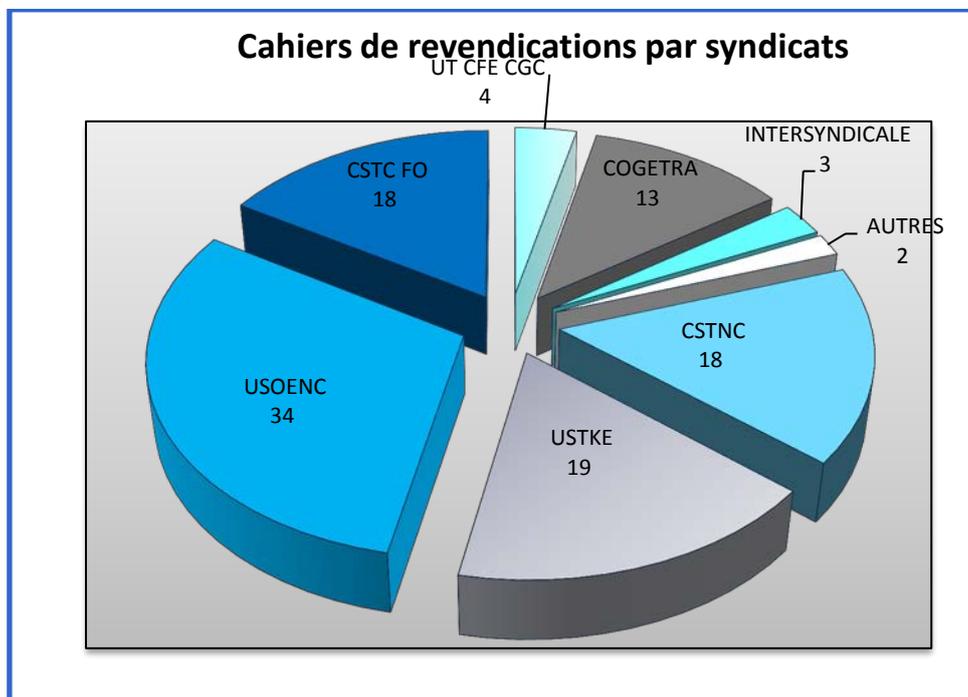
2. Répartition de l'ensemble des cahiers de revendications par syndicats

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

L'intervention en 2018 des différents syndicats en chiffres :

SYNDICATS	Cahiers de revendications et préavis de grève	Taux d'activité ¹
AUTRES	2	1.8%
INTERSYNDICALES	3	2.7%
UT CFE CGC	4	3.6%
COGETRA	13	11.71%
CSTNC	18	16.21%
CSTC-FO	18	16.21%
USTKE	19	17.11%
USOENC	34	30.63%
TOTAL	111	100%

¹ C'est le ratio entre le nombre de cahiers de revendications du syndicat par le total du nombre de cahiers de revendications des syndicats enregistrés à la DTENC. Ex : COGETRA : 13/111

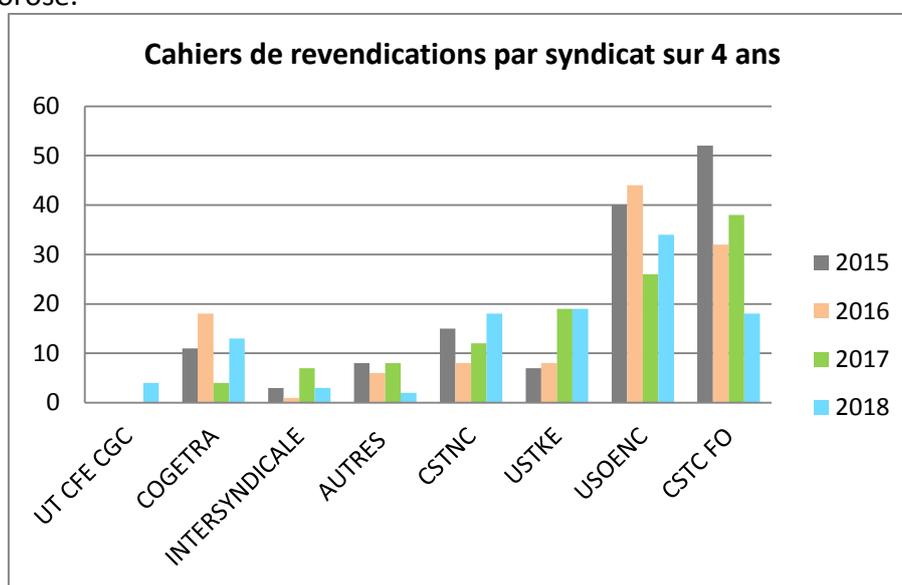


En légende : « AUTRES » regroupe dans ce graphique, pour 2018, le FSTCE et des salariés de l'entreprise.

Le tableau ci-dessus fait apparaître que un peu plus de **30 %** des cahiers de revendications émanent de l'**USOENC** et **17 %** de la **CSTC-FO**; la part des autres organisations syndicales s'établissant entre un peu plus de 1 et 16 %. Les cahiers de revendications en intersyndicales sont en baisse en comparaison de 2017 (3 en 2018 contre 7 en 2017) bien que les conflits en intersyndicales, eux, soient en augmentation (7 en 2018 contre 3 en 2017).

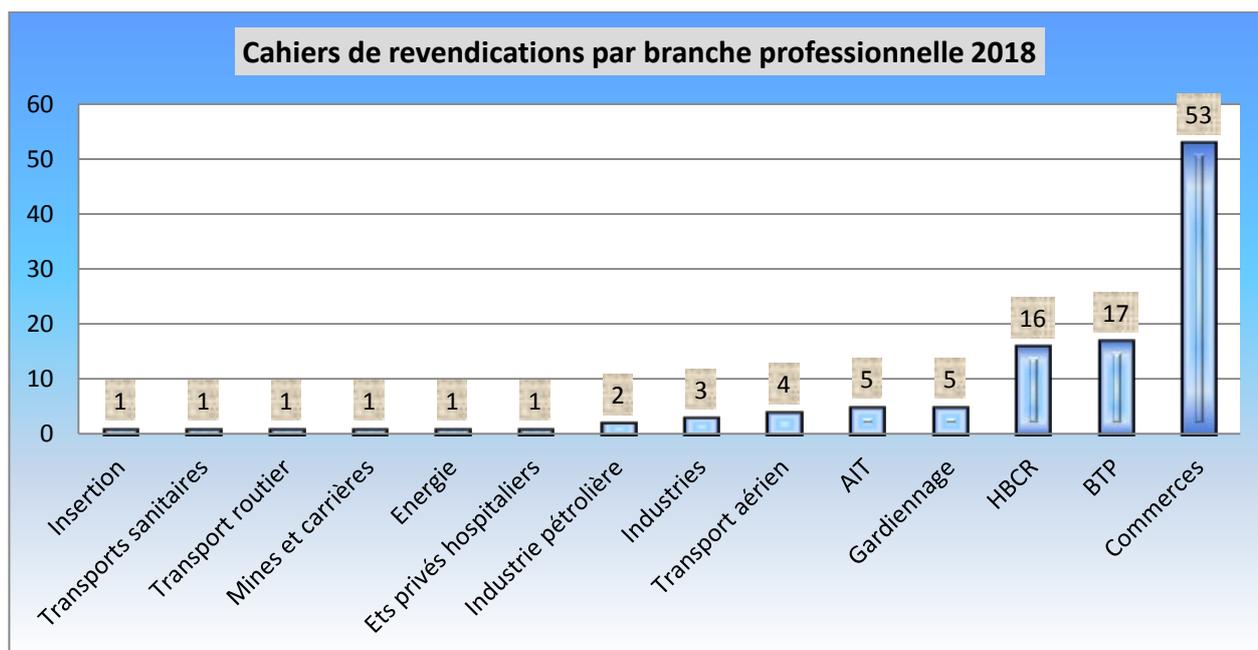
Si l'**USOENC** devient cette année le syndicat à l'origine de la majorité des cahiers de revendications des entreprises privées (34), la **COGETRA** passe elle à 13 contre 4 en 2017 et l'**UT CFE CGC** de 0 à 4.

Il est toujours ressenti l'accroissement des menaces syndicales au travers de ces cahiers de revendications dont le but est d'inciter l'employeur à discuter. Aujourd'hui, le cahier de revendications est un outil syndical qui peut être perçu comme un appel à la discussion, les employeurs étant souvent mobilisés sur l'activité même de l'entreprise, compte tenu du climat économique morose.



B. ANALYSE DE L'ENSEMBLE DES CAHIERS DE REVENDICATIONS EN 2018

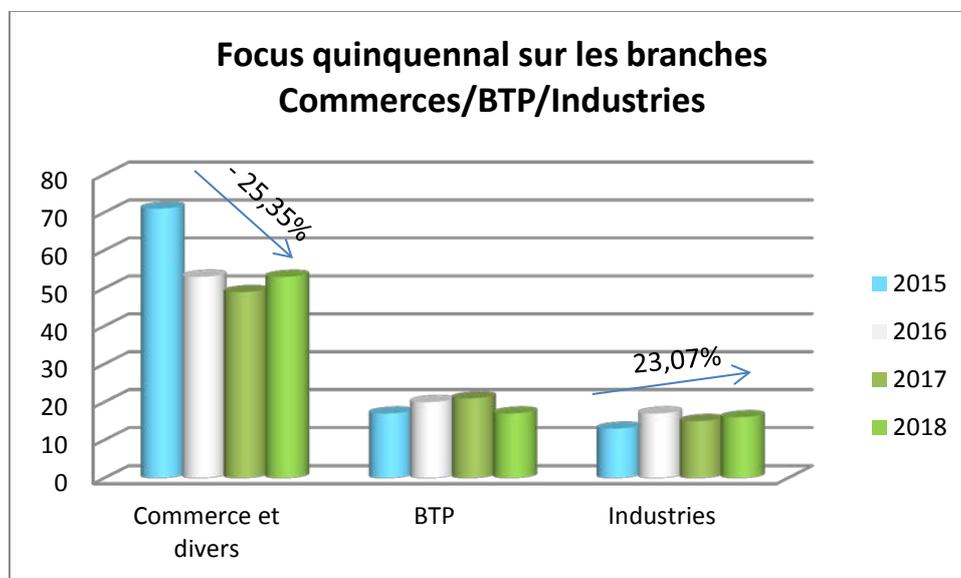
1. Répartition par rapport au secteur d'activité



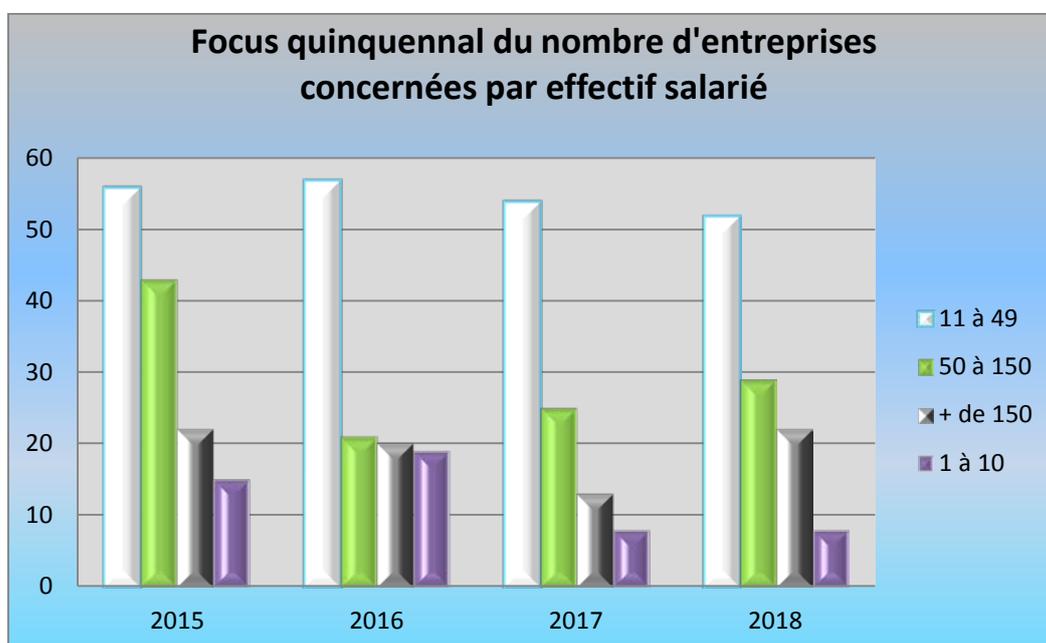
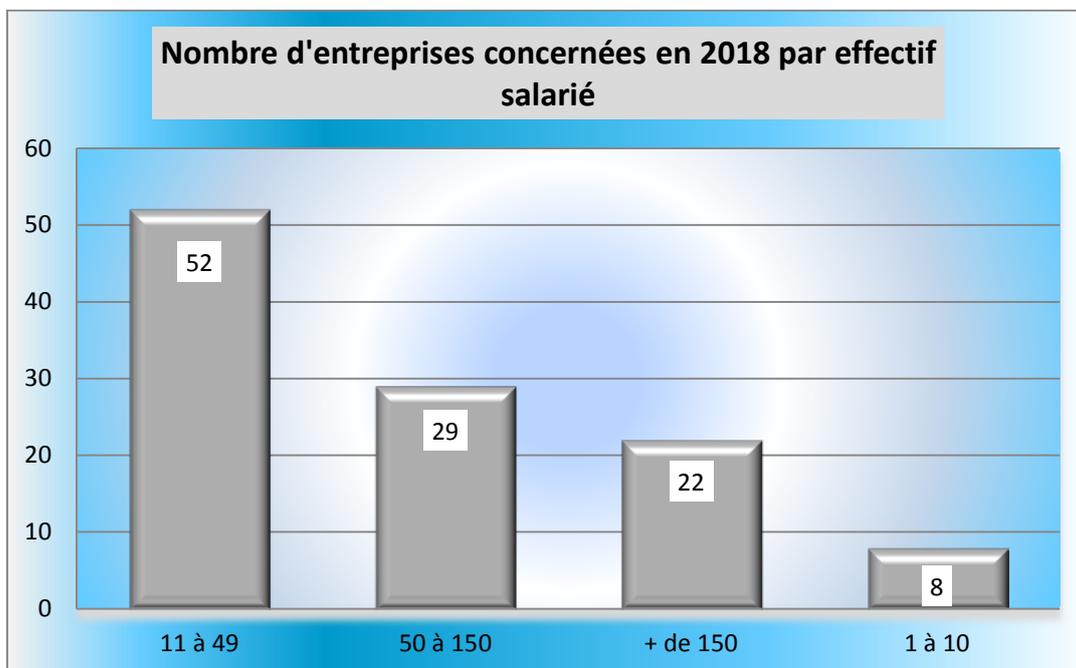
Le « **Commerce** » demeure la branche d'activité où les cahiers de revendications (**47.8 %**) sont le plus nombreux. En comparaison des autres secteurs d'activité, c'est également la branche qui représente 16% du secteur privé.

« **HBCR** » est en forte progression pour 2018 avec 14.4% des cahiers de revendications en 2018 contre 5.3% en 2017. Cela s'explique par la baisse conséquente des fréquentations des bars et restaurants induites par la mise en place de la TGC tels que mentionné lors de la réunion annuelle de branche.

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



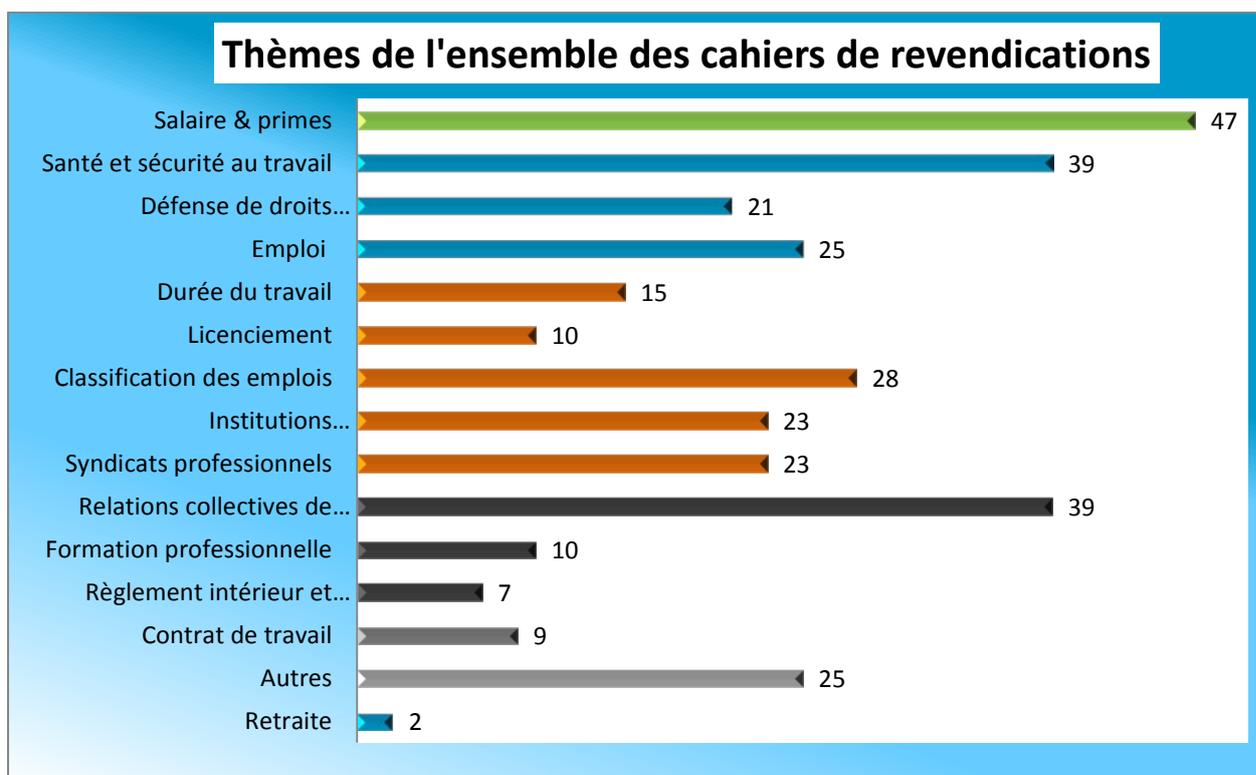
2. Répartition par rapport à l'effectif salarié des entreprises concernées



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

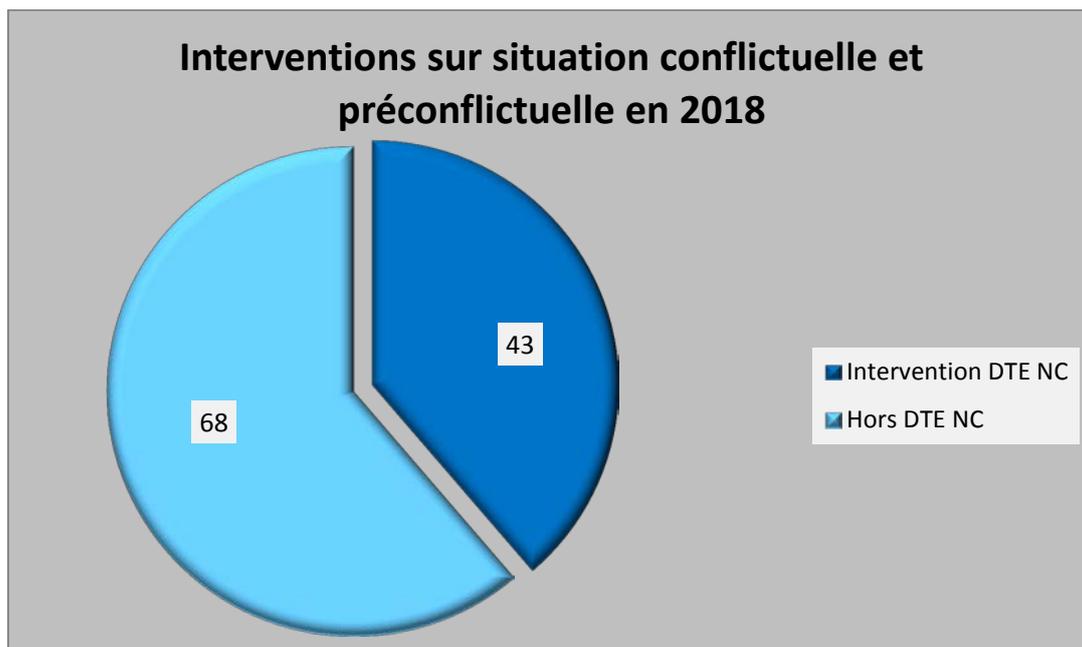
En 2018, les thèmes répertoriés peuvent être répartis ainsi :

Thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications	2017	2018
Salaire & primes	20.13%	14.55%
Santé et sécurité au travail	13.76%	12.07%
Relations collectives de travail	4.03%	12.07%
Classification des emplois	5.37%	8.67%
Emploi	11.07%	7.74%
Institutions représentatives du personnel	5.03%	7.12%
Syndicats professionnels	5.03%	7.12%
Défense de droits individuels	12.42%	6.5%
Durée du travail	6.71%	4.64%
Licenciement	6.71%	3.09%
Formation professionnelle	4.03%	3.09%
Contrat de travail	1.34%	2.79%
Règlement intérieur et droit disciplinaire	3.36%	2.17%
Retraite	0%	0.6%



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

En 2018, la DTE a été sollicitée dans 43 situations conflictuelles sur 111 cahiers de revendications et préavis de grève :

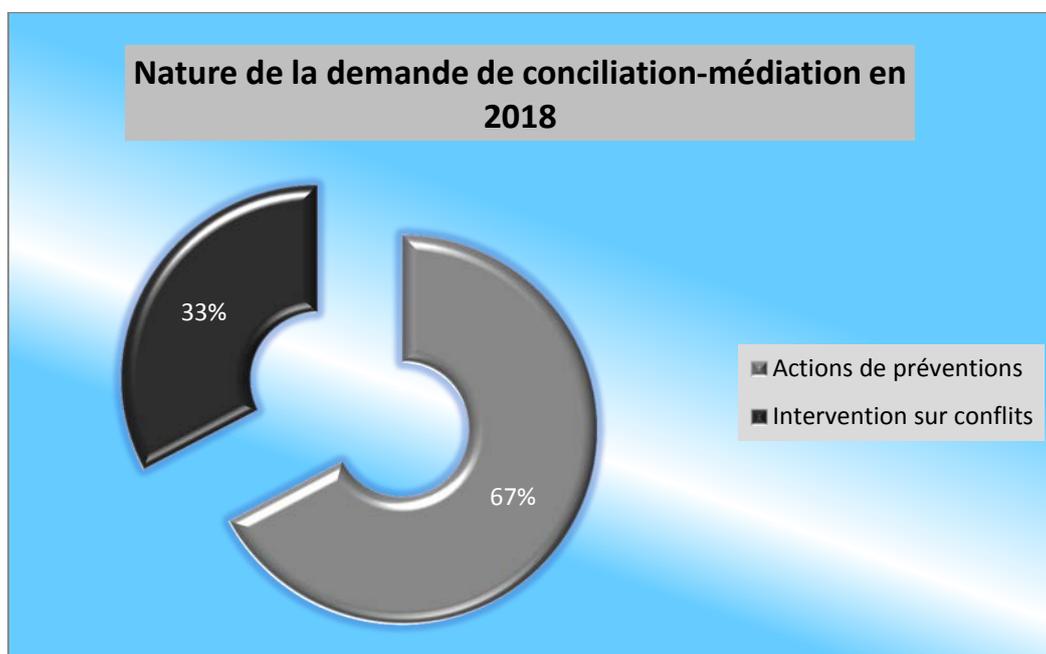


La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente près de **50%** des cahiers de revendications et préavis de grève.

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

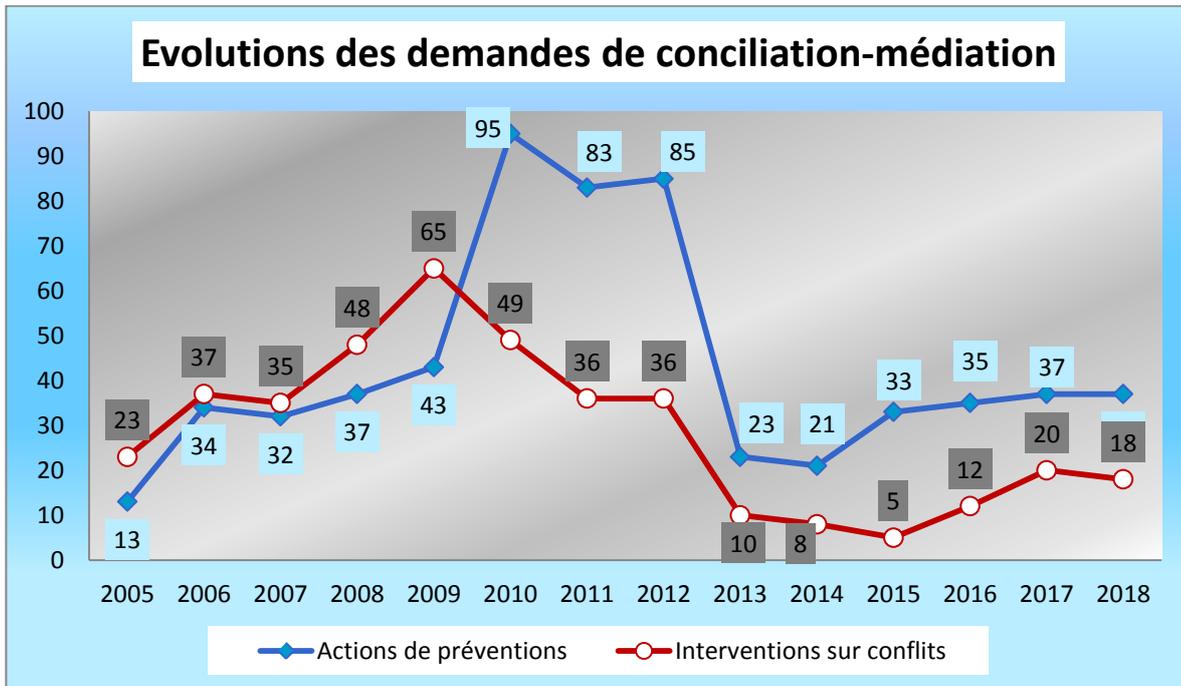
La DTENC est intervenue sur demande des partenaires sociaux de la façon suivante :

- dans 37 procédures préventives ;
- et dans 18 procédures après déclenchement d'un conflit.



La conciliation-médiation des conflits du travail auprès de la DTENC de **nature préventive** représente plus de **67%** des demandes.

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



2^{ème} PARTIE

LES CONFLITS DU TRAVAIL

A. Données générales en 2018

1. Sur les protocoles de fin de conflit et le nombre d'entreprises impactées : chiffre en hausse en 2018

	2013	2014	2015	2016	2017		2018
Nombre de conflits	21	18	20	27	33	Nombre de protocoles de fin de conflits⁽¹⁾	39
Nombre d'entreprises concernées	21	18	21	25	30	Nombre d'entreprises concernées	35

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

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

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

De facto, les entreprises concernées sont plus nombreuses.

2014 : 18

2015 : 21

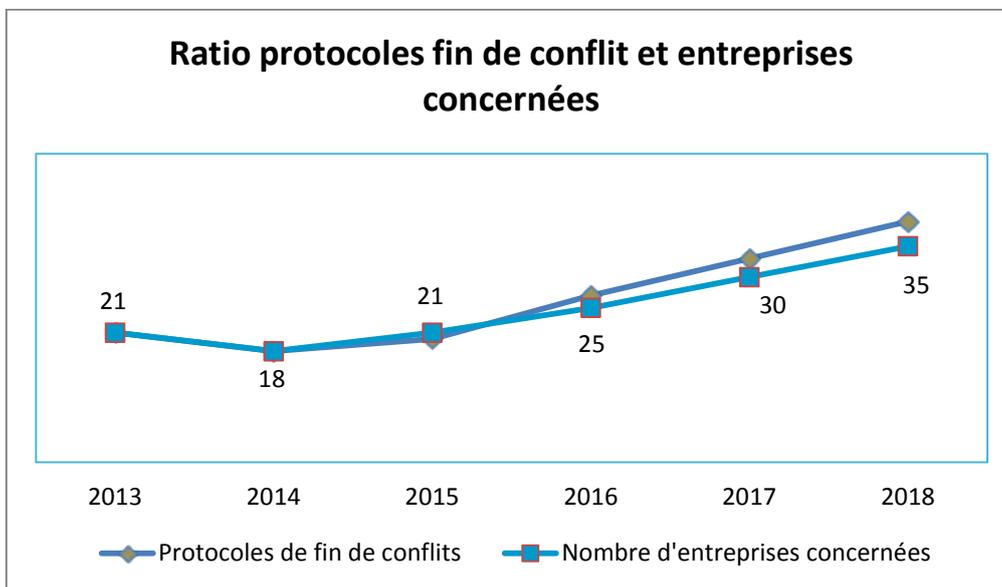
2016 : 25

2017 : 30

En moyenne, 26 entreprises impliquées sur la période de 2014 à 2018.

Année	Nombre d'entreprises
2018	35

En 2018, au regard du nombre de protocoles de fin de conflits enregistrés à la DTE NC, le nombre d'entreprises affectées a augmenté de 17% par rapport à 2017. Ce chiffre est également en hausse depuis 2015.



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

2. Sur le nombre de conflits : chiffre en hausse en 2018

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

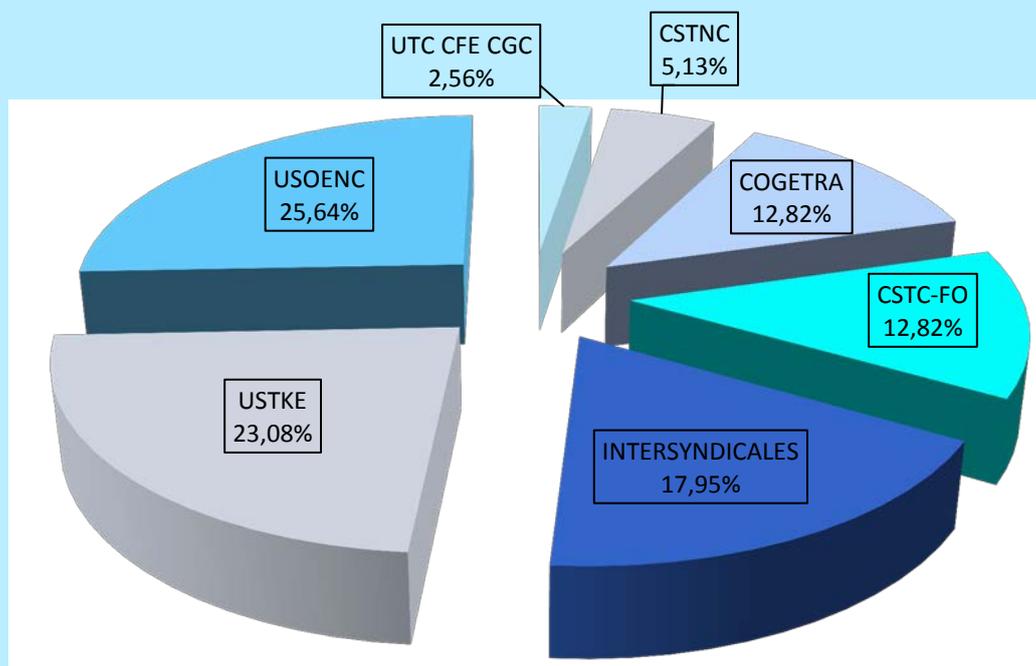
Année	protocoles de fin de conflit enregistrés à la DTENC
2018	39

En 2018, le nombre de conflits par rapport à 2017 a augmenté de 18%. Ce nombre augmente régulièrement depuis trois ans (+ 11,11% en 2015 ; + 35 % en 2016 ; + 22.22% en 2017)

3. Répartition des protocoles de fin de conflit par syndicats

Syndicats	Nb. de protocoles de fin de conflits
USOENC	10
USTKE	9
CSTC-FO	5
UT CFE CGC	1
COGETRA	5
CSTNC	2
INTERSYNDICALE	7
TOTAL	39

Répartition des accords de fin de conflits en 2018

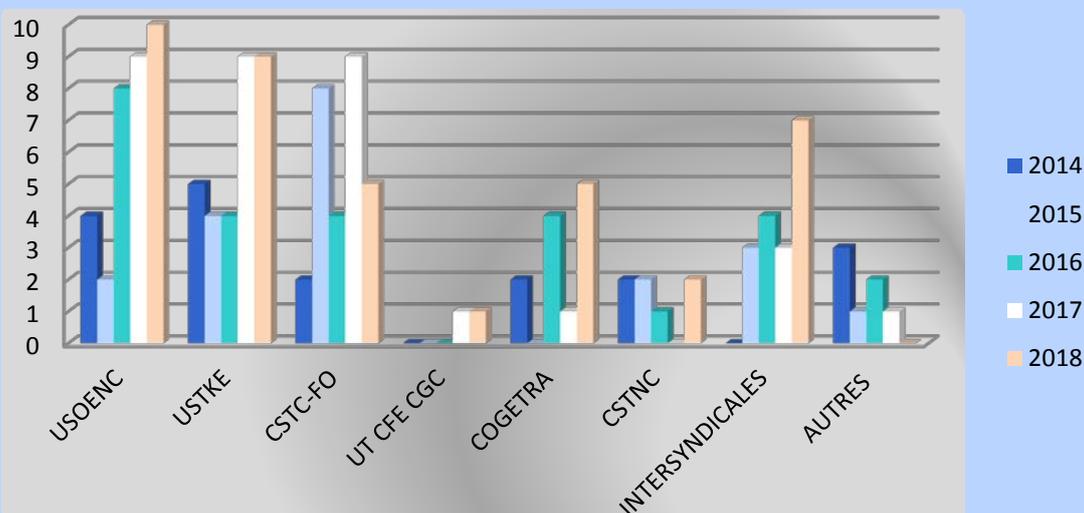


C'est le ratio entre le nombre de protocole de fin de conflit du syndicat par le total du nombre de protocole de fin de conflit des syndicats enregistrés à la DTENC. Ex : intersyndicale : 7/39

En 2018, l'USOENC et l'USTKE sont les organisations syndicales de salariés qui ont conclu le plus de protocoles de fin de conflits avec près de 25% de protocoles signés. Cette activité syndicale reflète la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le secteur privé.

En 2018, les intersyndicales ont pris une place prépondérante dans la conclusion de protocole de fin de conflit (17,95% en 2018 contre 9,10% en 2017).

Evolution quinquennale de la répartition des accords de fin de conflits par syndicat

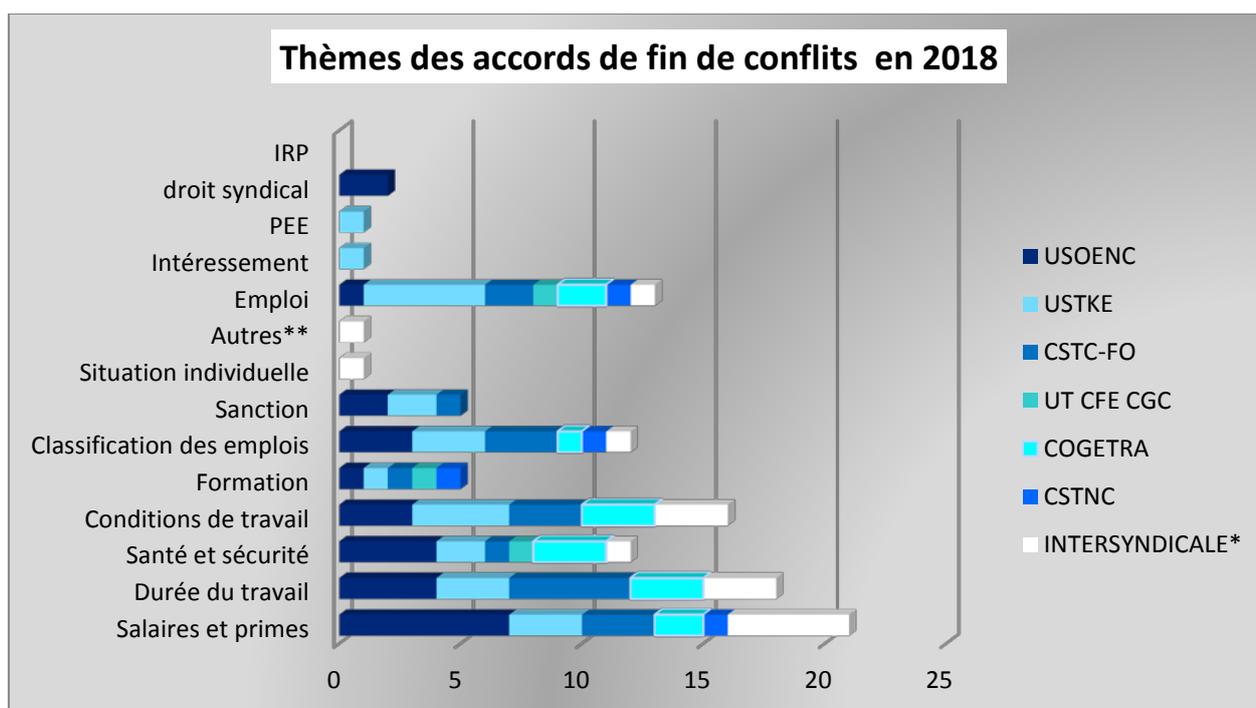


B. ANALYSE DES PROTOCOLES DE FIN DE CONFLIT EN 2018

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

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

	USOENC	USTKE	CSTC-FO	UT CFE CGC	COGETRA	CSTNC	INTERSYNDICALE	Total
Salaires et primes	7	3	3		2	1	5	21
Durée du travail	4	3	5		3		3	18
Santé et sécurité	4	2	1	1	3		1	12
Conditions de travail	3	4	3		3		3	16
Formation	1	1	1	1		1		5
Classification des emplois	3	3	3		1	1	1	12
Sanction	2	2	1					5
Situation individuelle							1	1
Autres							1	1
Emploi	1	5	2	1	2	1	1	13
Intéressement		1						1
PEE		1						1
droit syndical	2							2
IRP								0



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

Comme les années précédentes, le thème des « salaires et primes » reste le principal thème abordé dans les protocoles de fin de conflit en 2018. Toutefois, la durée du travail et les conditions de travail sont des thèmes abordés chaque année par la majorité des syndicats dans les conflits du travail. La classification des emplois et les emplois sont deux thèmes en sensible hausse par rapport à l'année précédente.

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

a. Au regard du contexte économique et social :

En 2018, le nombre de conflits a augmenté (18,2%). Ce constat s'établit dans un contexte où l'activité économique continue de se dégrader.

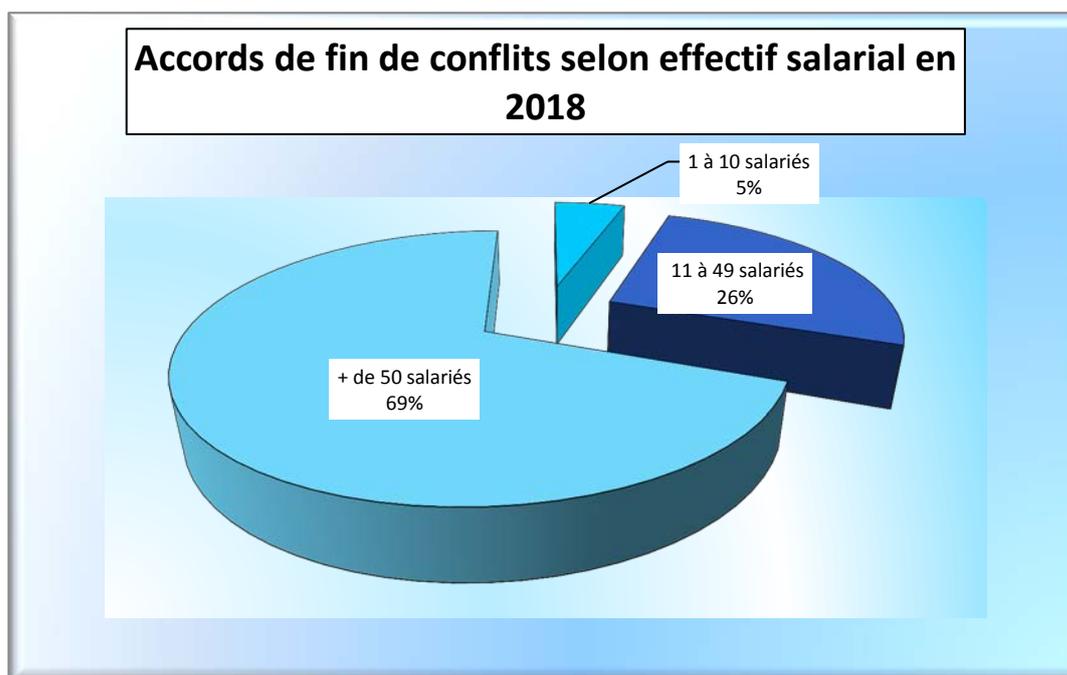
Après avoir connu une forte dégradation fin 2015-début 2016 avec la crise du secteur nickel, l'indicateur du climat des affaires s'était redressé durant l'année 2017¹. La rechute des cours du nickel sur le second semestre 2017, après quelques mois d'amélioration, a impacté le secteur économique. De plus, l'imminence du referendum d'autodétermination mais aussi la mise en place de la TGC en octobre, a généré une montée d'inquiétude chez les entrepreneurs, renforcée par ailleurs par les difficultés rencontrées par le secteur minier. De fait, ceux-ci craignent une baisse de leurs activités, de leurs effectifs et de leurs prix, ainsi qu'une dégradation de leurs délais de paiement. La frilosité est donc confirmée sur 2018, à l'instar de 2017.

Les employeurs se trouvent toujours dans une dynamique de maintien des emplois plutôt que de création de nouveaux. L'appel aux intérimaires ou CDD est privilégié pour des chantiers spécifiques.

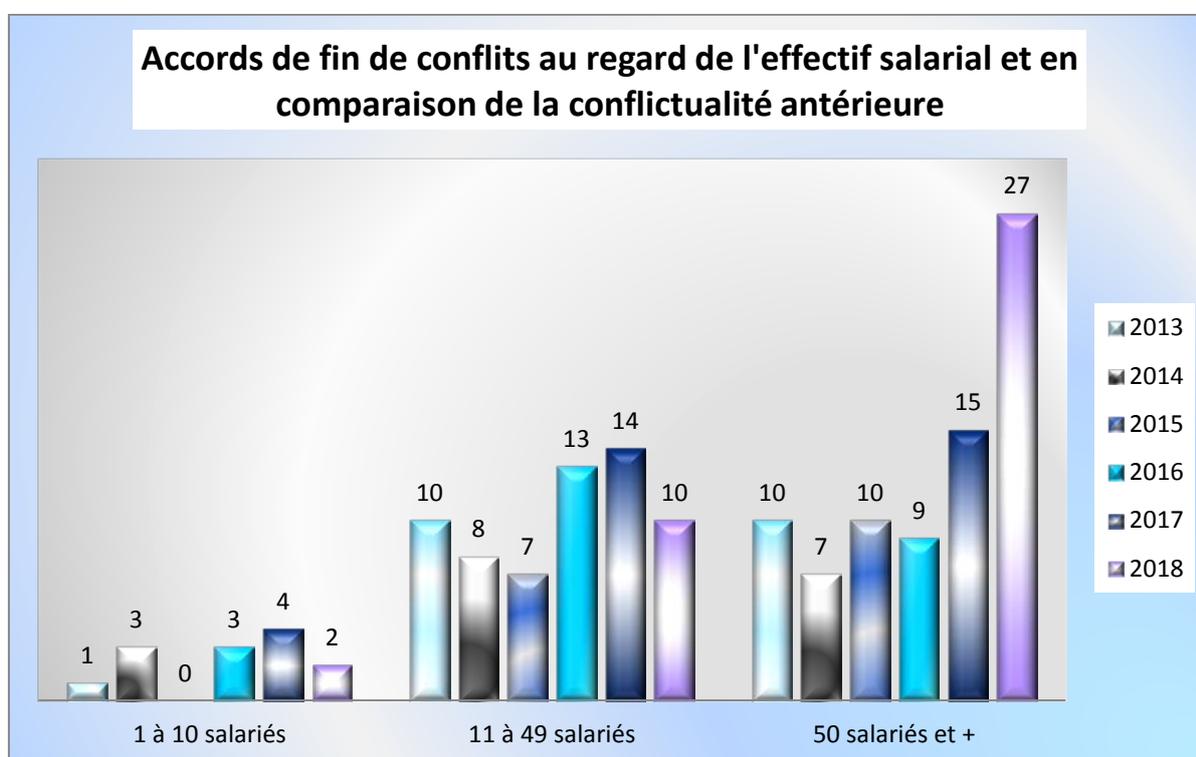
Eu égard à un retour à la baisse des cours du nickel et à l'émergence de difficultés sur certains sites miniers, l'activité du secteur nickel se dégrade. Le secteur du BTP n'est pas épargné avec des professionnels ne disposant pas de suffisamment de commandes. Enfin, premier secteur impacté par les conflits, le commerce rencontre également des difficultés, liées à la mise en place du régime définitif de la TGC et se traduisant notamment par d'inhabituels et importants mouvements de déstockages.

¹ Source : IEOM

b. Au regard de l'effectif salarial



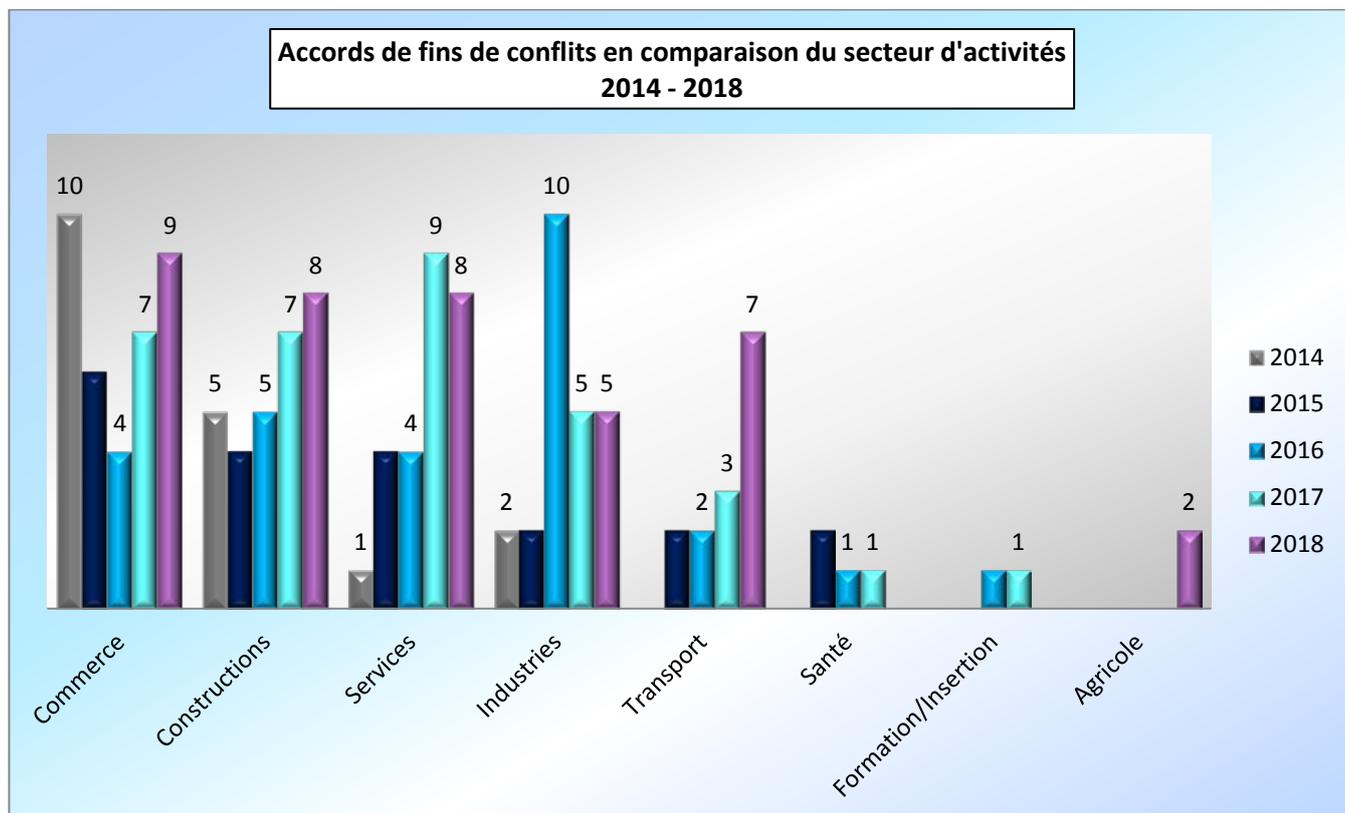
En comparaison de la conflictualité antérieure :



Les entreprises de plus 49 salariés demeurent les plus affectées par les conflits en 2018. Les chiffres sont en nette progression : 69% les concernent contre 46 % en 2017 et 36% en 2016. Le nombre de conflits enregistré dans les entreprises de 11 à 49 salariés est en forte diminution (- 16 par rapport à 2017). Quant aux entreprises de 1 à 9 salariés, elles sont concernées à hauteur de 5 % des protocoles de fin de conflit enregistré, ce qui constitue également une baisse par rapport à l'an passé (12% en 2017).

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

c. Au regard des secteurs d'activité

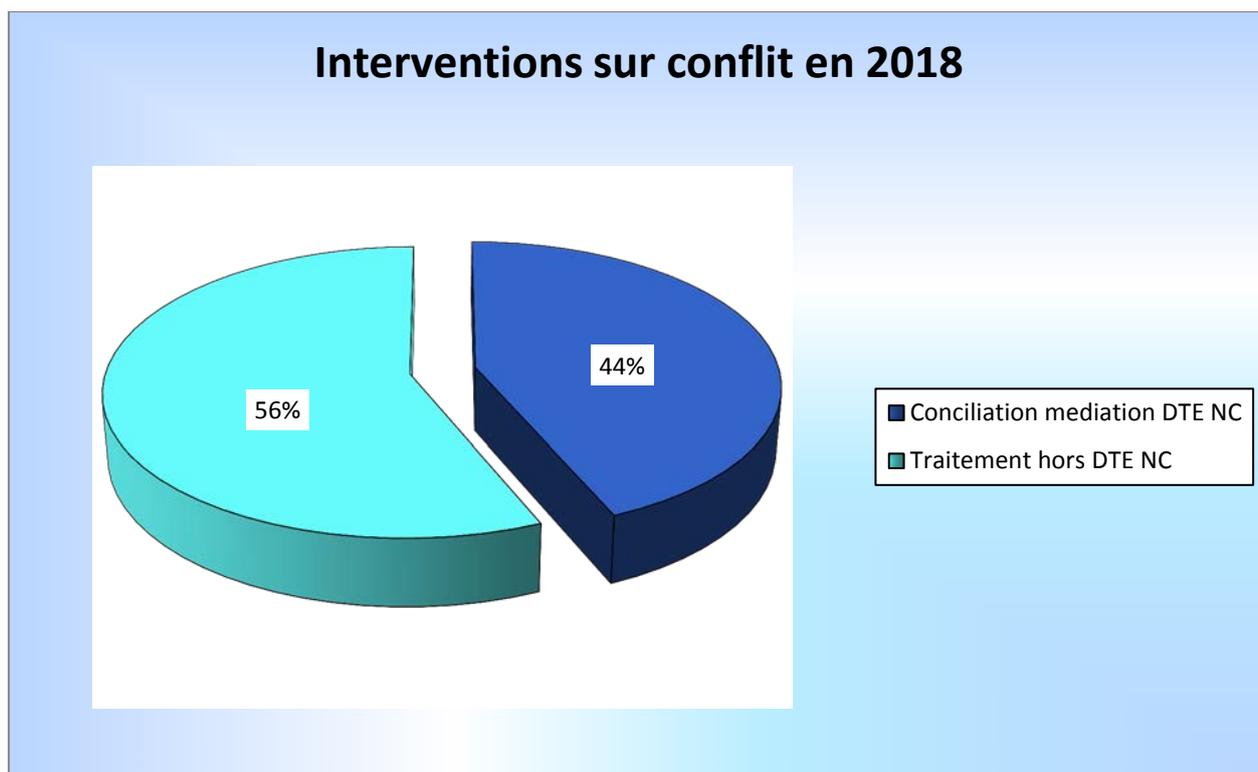


D'un point de vue quantitatif, « le commerce » est le secteur le plus concerné par les règlements de fin de conflit dans les entreprises du secteur privé suivi de près par la construction et les services. Par rapport à 2017, ces trois secteurs demeurent les plus impactés.

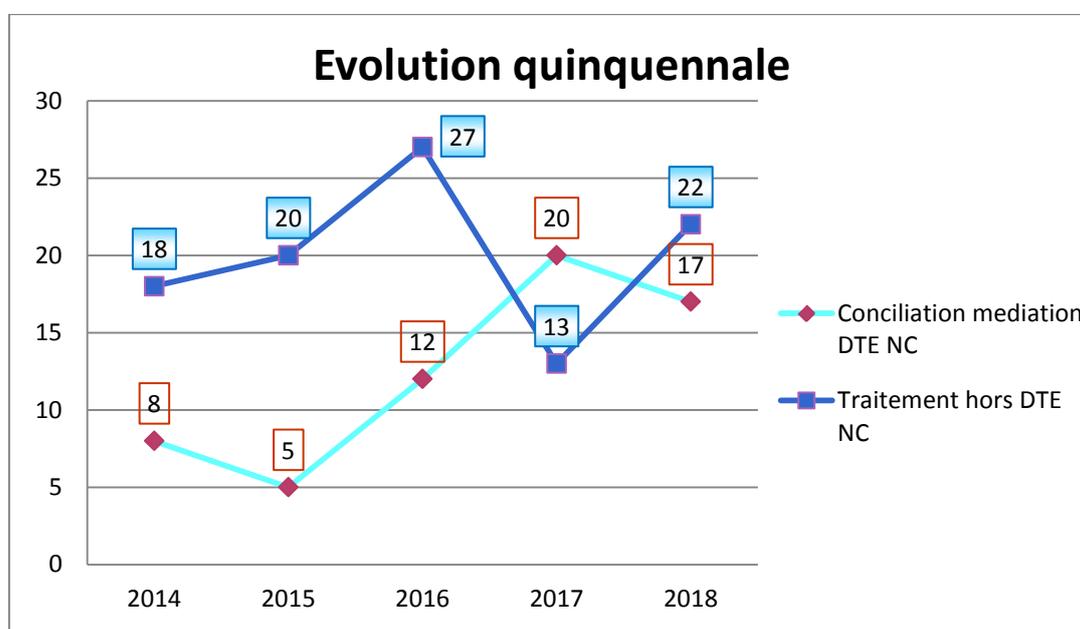
Le secteur « transport » voit son nombre de protocoles de fin de conflit passer de 3 à 7 (+ 133%) là où les autres secteurs restent stables. L'« agricole » est un secteur émergent pour 2018.

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

En 2018, la DTENC a été sollicitée dans 17 situations conflictuelles sur 39 protocoles de fin de conflit enregistrés :



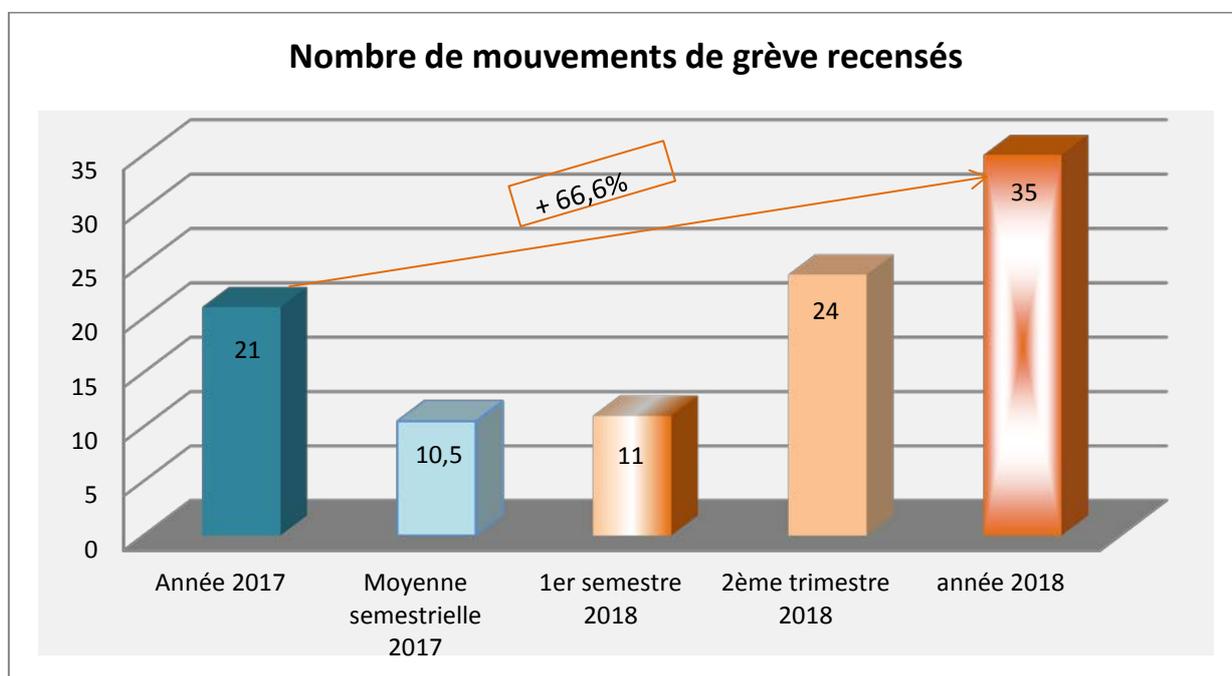
La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente **44%** des protocoles de fin de conflit enregistrés. Cette demande est sensiblement en baisse par rapport à 2017 où elle était de l'ordre de 61% (contre 44% en 2016). Cela s'explique notamment par une forte intervention préventive et de conseils juridiques permettant de limiter les tensions au sein des entreprises (17 interventions de conseil sur les 22 protocoles signés hors DTE).



C. ANALYSE DE LA GRÈVE

Cette analyse concerne les conflits collectifs du travail ayant pour origine des revendications à caractère professionnel. Cependant, les mouvements de grève dans le secteur public ne sont pas comptabilisés. Les débrayages de courte durée et les arrêts de travaux de moins de 24 heures en sont également exclus car difficilement quantifiables.

1. Au regard du nombre de mouvements de grève recensés

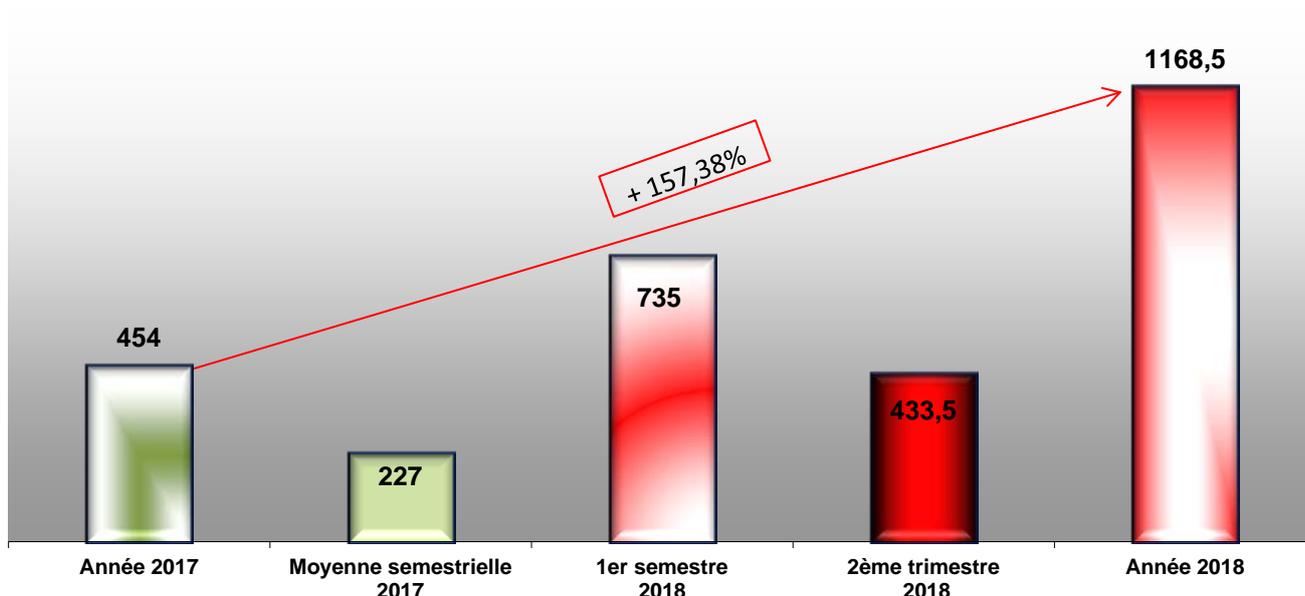


L'année 2017 a enregistré un nombre de 21 mouvements de grève ayant entraîné au moins une journée d'arrêt de travail soit une moyenne de 10 mouvements par semestre.

L'année 2018 enregistre un nombre de **35 mouvements de grève** ayant entraîné au moins une journée d'arrêt de travail. Le second semestre a été plus mouvementé que le premier (24 mouvements de grève contre 11). Pour 2018, il est constaté une augmentation de près de 67% des conflits ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail

2. Au regard du nombre de salariés grévistes

Evolution du nombre de grévistes



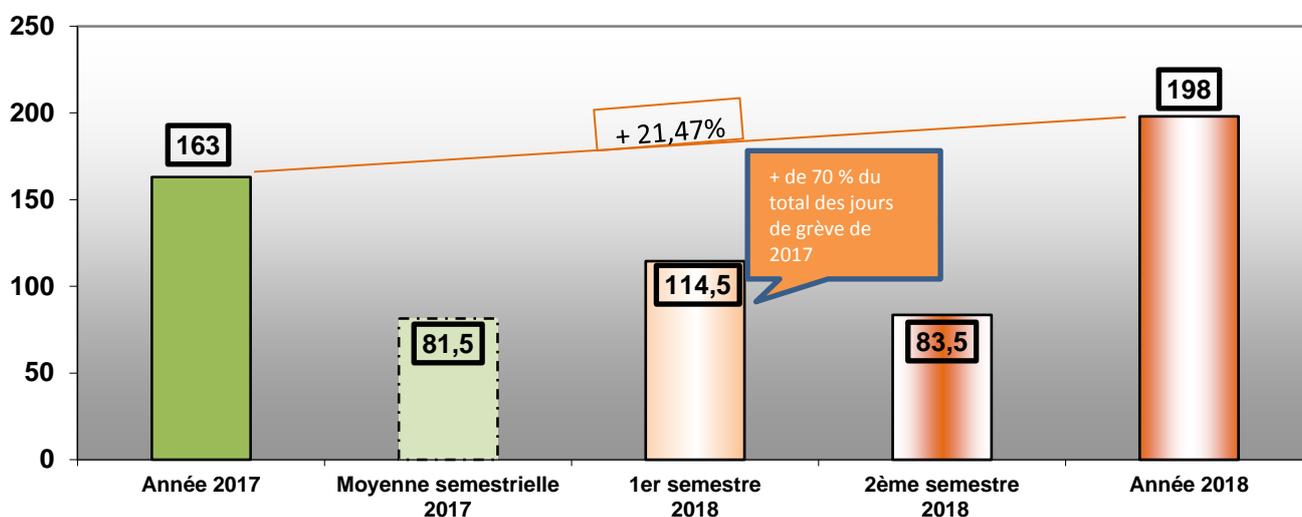
L'année 2017 avait enregistré un nombre de 454 grévistes soit une moyenne de 227 grévistes par semestre.

Le 1^{er} semestre 2018 a enregistré un nombre de 735 grévistes. Le 1^{er} semestre 2018 enregistre une hausse de 223.78% par rapport à la moyenne semestrielle de 2017. Ceci s'explique en partie par le nombre important de grévistes (507) d'une entreprise de + 1500 salariés. C'est la raison pour laquelle, bien que les conflits sur le second semestre 2018 soit plus important (Cf. supra), **433 grévistes** sont recensés.

A titre de comparaison, si les grévistes de l'entreprise de + de 1500 salariés étaient déduits des données, cela permet d'aboutir à une moyenne semestrielle de 331 grévistes pour 2018.

3. Au regard du nombre de jours de grève

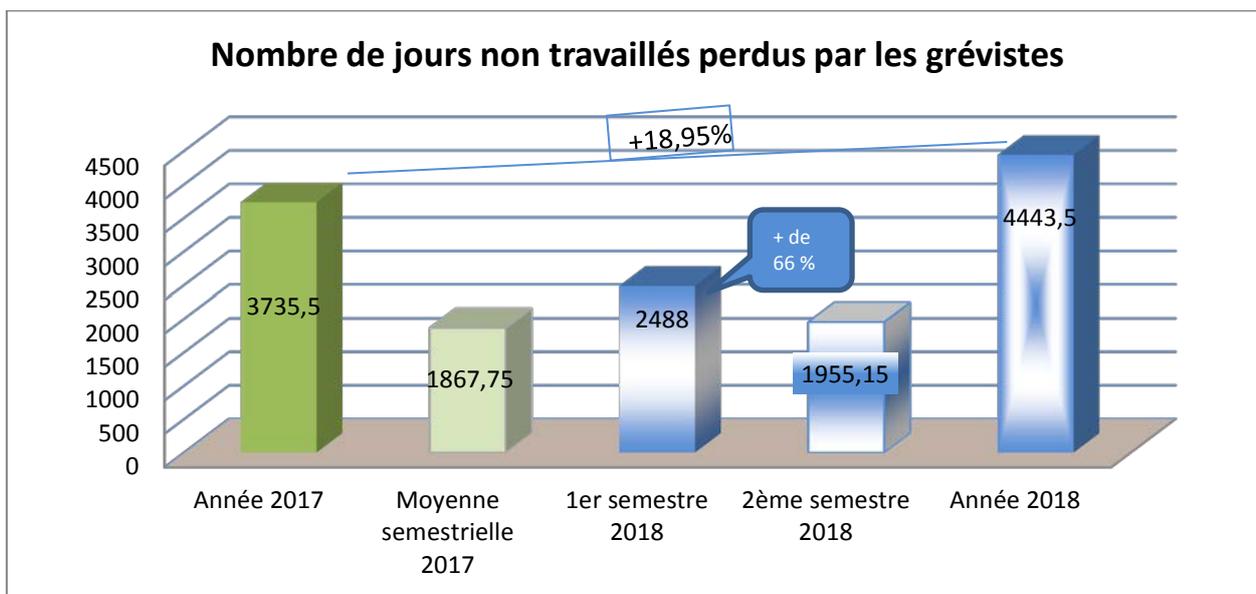
Evolution du nombre de jours de grève



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

En 2018, 198 jours de grève ont été recensés, soit une augmentation de 21.5% par rapport à 2017. Sur son seul premier semestre, 114.5 jours de grève ont été enregistrés ce qui équivaut à + de 70 % du nombre total des jours de grève recensés en 2017.

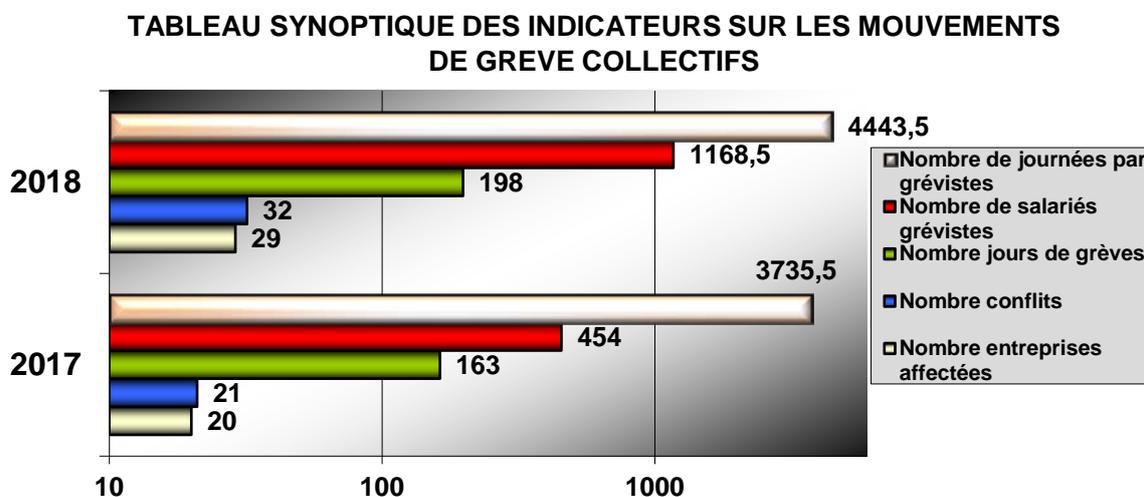
4. Au regard du nombre de journées non travaillées par les grévistes et perdues pour l'entreprise



En 2017, 3735.5 journées non travaillées perdues par les grévistes ont été recensées, soit une moyenne semestrielle de 1867.5 journées.

En 2018, 4443.5 journées non travaillées et perdues par les grévistes ont été enregistrés, à savoir une augmentation de 19% par rapport à 2017. Le premier semestre comptabilise à lui seul 2488 journées ce qui équivaut à +de 66 % du nombre total des journées de travail perdues recensés en 2017. Ceci s'explique en partie par le nombre important de grévistes (507) d'une entreprise de + 1500 salariés.

5. Tableau synoptique



CONCLUSION

En Nouvelle-Calédonie, après une phase de stabilisation de 3 ans des relations sociales dans le secteur privé, la hausse constatée en 2017 se confirme pour 2018, eu égard au nombre de protocoles de fin de conflit enregistrés.

Par ailleurs, bien qu'en légère baisse en 2018, le thème des « salaires et des primes » demeure le plus abordé depuis 4 ans. Un peu plus de la moitié des conflits enregistrés porte sur celui-ci. Par contre, la situation individuelle est moins abordée dans les cahiers de revendications a contrario de l'année 2016 où c'était le point litigieux central (1 en 2018 contre 6 en 2017 et 8 en 2016)

Dans le secteur privé, la conflictualité est la plus forte dans les branches professionnelles « Commerces » et « services », au regard des protocoles de fin de conflit. D'ailleurs, la branche « Commerce » est celle qui recense le plus grand nombre de cahiers de revendications (près de 48% des cahiers de revendications). De plus, compte tenu des échéances référendaires de novembre, l'« emploi » et la « classification des emplois », thèmes forts des revendications du pays notamment au travers du dispositif légal de protection et de promotion de l'emploi local, ont connu une forte augmentation (respectivement 13 et 12 pour 2018 contre 5 et 9 en 2017).

La conflictualité est en hausse dans les entreprises de plus de 50 salariés en 2018 par rapport à l'année précédente : 69% les concernent contre 46.9% en 2017 et 36% en 2016. La tendance de 2017 se confirme en 2018 de la volonté des syndicats de discuter directement avec les véritables décisionnaires, à savoir les actionnaires en lieu et place des directions. Cela complexifie toujours les négociations et tend le dialogue social, les actionnaires souhaitant que chacun remplissent son rôle c'est-à-dire celui de représentation des directions.

Le nombre de conflits enregistré dans les entreprises de 11 à 49 salariés connaît une baisse significative ; seuil de salariés où, pourtant, la pratique de la négociation collective et l'implantation syndicale sont présentes. Le tissu économique calédonien regorge principalement de petites voire très petites entreprises au sein desquelles le dialogue est plus aisé compte tenu du lien plus fort de l'employeur à son entreprise et ses salariés. La tendance à la baisse pour 2018 se confirme également pour les entreprises de 1 à 9 salariés.

Bien que près de la moitié 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 (67% en 2018 contre 65% en 2017).

En outre, difficilement identifiable et quantifiable mais pourtant bien présents dans les usages des salariés calédoniens et des syndicats, le débrayage a eu une place prépondérante tout au long de l'année 2018. Toutefois, un focus plus spécifique a été réalisé sur la grève permettant de mettre en exergue l'augmentation des jours de grèves, des grévistes et, de fait, des jours non travaillés et perdus par les grévistes et les entreprises.