



RELATIONS SOCIALES 2017

dans les entreprises du secteur privé en Nouvelle-Calédonie

TABLE DES MATIÈRES

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| PREAMBULE | 2 |
| L'ESSENTIEL DES RELATIONS SOCIALES | 3 |
| 1^{ère} PARTIE : LES CAHIERS DE REVENDICATIONS ET PREAVIS DE GREVE | 4 |
| A. Données générales en 2017 | 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 2017 | 6 |
| 1. Répartition par rapport au secteur d'activité | 6 |
| 2. Répartition par rapport à l'effectif salarié | 7 |
| 3. Sur les thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications | 7 |
| 4. Répartition par rapport à la demande de conciliation-médiation | 8 |
| 5. Répartition par rapport à la nature de la conciliation-médiation | 9 |
| 2^{ème} PARTIE : LES CONFLITS DU TRAVAIL | 10 |
| A. Données générales en 2017 | 10 |
| 1. Sur les protocoles de fin de conflit et les entreprises concernées | 10 |
| 2. Sur le nombre de conflits | 11 |
| 3. Répartition des protocoles de fin de conflit par syndicats | 11 |
| B. Analyse des protocoles de fin de conflit | 12 |
| 1. Sur les thèmes des protocoles de fin de conflit | 12 |
| 2. Sur les entreprises et les secteurs d'activités concernés | 13 |
| a. au regard du contexte économique et social | 13 |
| b. au regard de l'effectif salarial | 14 |
| c. au regard des secteurs d'activité | 15 |
| d. au regard de la demande de conciliation-médiation | 16 |
| CONCLUSION | 17 |

PREAMBULE

Objet

Le présent bilan a pour objet d'**analyser l'évolution et les caractéristiques relations sociales et des conflits du travail** qui se sont déroulés tout au long de l'année 2017 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 peut être amené à intervenir en conciliation sur certains conflits de ce secteur.

Système de remontée statistique

Ce document est réalisé pour l'année 2017 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,

ainsi que les **articles de presse** mentionnant des conflits qui n'auraient pas été portés à la connaissance du service des relations de travail.

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.

Toutefois, **conflit ne signifie pas grève**. En effet, un conflit peut être considéré comme une rupture de l'harmonie sociale, du dialogue social qui peut surgir dans l'entreprise à l'origine de revendications individuelles ou collectives. La grève peut découler d'un conflit et consiste en un mouvement collectif de cessation du travail de manière concertée, de tout ou partie du personnel d'une entreprise, destiné en général à contraindre l'employeur à la négociation.

L'ESSENTIEL DES RELATIONS SOCIALES 2017

Les cahiers de revendications et préavis de grève

- 114 cahiers de revendications dont 68 avec préavis de grève : chiffre en hausse.
- CSTC-FO et USOENC sont les deux syndicats les plus actifs.
- La branche commerce demeure la plus impactée.
- Salaires et primes demeurent la thématique la plus abordée.
- La DTE a été sollicitée sur 57 des 114 cahiers de revendications dont 37 en action préventive : chiffre en hausse.

Les conflits du travail

- 33 protocoles de fin de conflit déposés à la DTE pour 30 entreprises concernées : chiffre en hausse.
- L'USOENC, l'USTKE et la CSTC-FO sont les trois syndicats les plus impliqués (9 chacun)
- Seuls 3 conflits ont été menés en intersyndicale en 2017.
- « Salaires et primes » demeurent la thématique la plus représentées dans les protocoles.
- 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 20 situations conflictuelles sur les 33 aboutissant à un protocole de fin de conflit : chiffre en hausse.

A. DONNEES GENERALES EN 2017

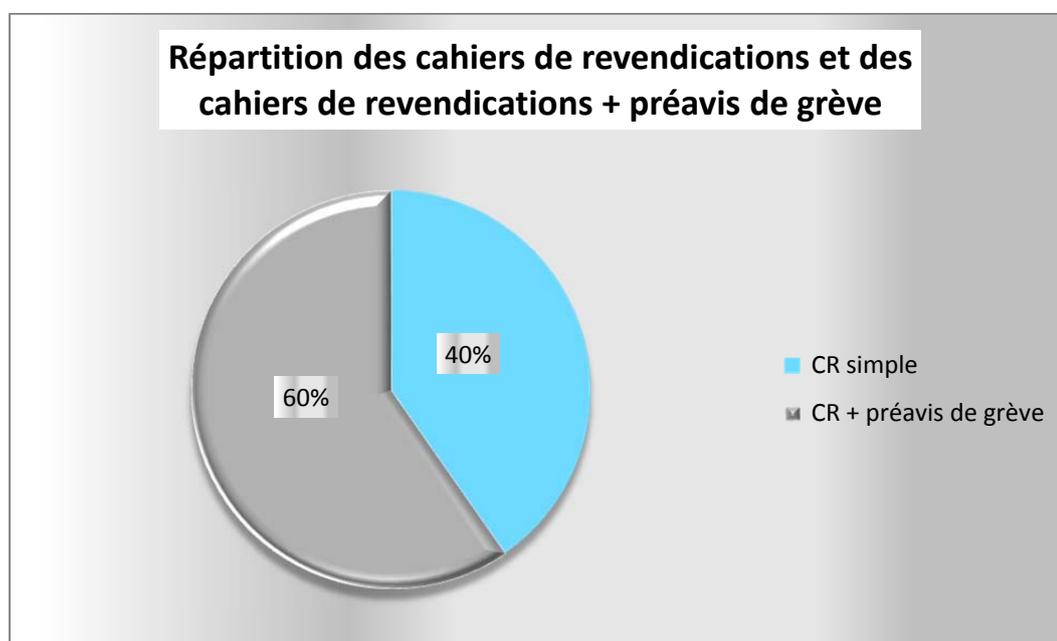
1. Décompte de l'ensemble des cahiers de revendications

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 2017 est de **114** (contre 117 en 2016, 136 en 2015 et 152 en 2014).

| | Cahier de revendications (CR) | CR + préavis de grève |
|--------------|-------------------------------|-----------------------|
| Nombre | 46 | 68 |
| Total | 114 | |

Ce chiffre représente en moyenne **2,19 cahiers de revendications par semaine**.

Les cahiers de revendications avec préavis de grève représentent 59,65% de l'ensemble des cahiers de revendications reçus et enregistrés en 2017 à la DTENC (67.52 % en 2016).



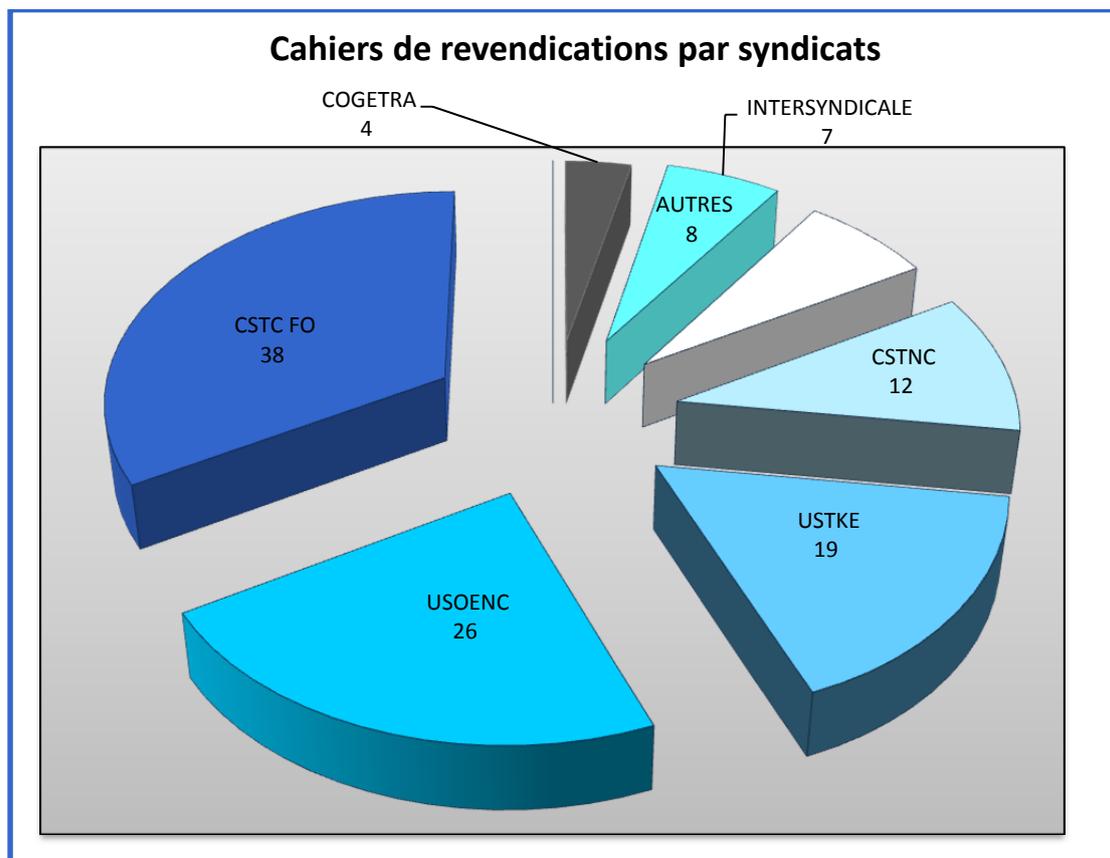
2. Répartition de l'ensemble des cahiers de revendications par syndicats

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 2017 des différents syndicats en chiffres :

| SYNDICATS | Cahiers de revendications et préavis de grève | Taux d'activité ¹ |
|-----------------|---|------------------------------|
| UT CFE CGC | 0 | 0% |
| COGETRA | 4 | 3.51% |
| INTERSYNDICALES | 7 | 6.14% |
| AUTRES | 8 | 7.02% |
| CSTNC | 12 | 10.53% |
| USTKE | 19 | 16.66% |
| USOENC | 26 | 22.81% |
| CSTC-FO | 38 | 33.33% |
| TOTAL | 114 | 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 : CSTC FO : 38/114



En légende : « AUTRES » regroupe dans ce graphique, pour 2017, le FSTCE et la CNTP.

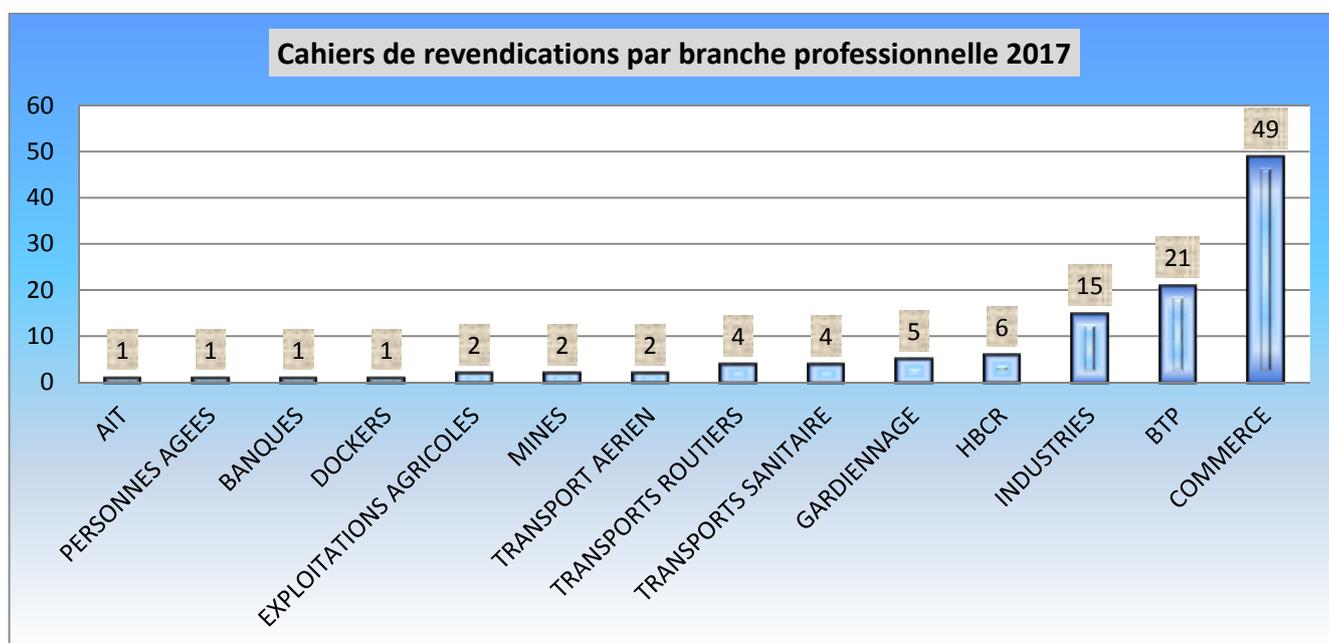
Le tableau ci-dessus fait apparaître que près de **33 %** des cahiers de revendications émanent la **CSTC-FO** et **22.81 % de l'USOENC** ; la part des autres organisations syndicales s'établissant entre 0 et 17 %, les intersyndicales étant en augmentation en comparaison de 2016 (1 seule intersyndicale en 2016 contre 7 en 2017).

Si la **CSTC-FO** devient cette année le syndicat à l'origine de la majorité des cahiers de revendications des entreprises privées (38), la **COGETRA** passe elle à 4 contre 18 en 2016.

Il est clairement 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.

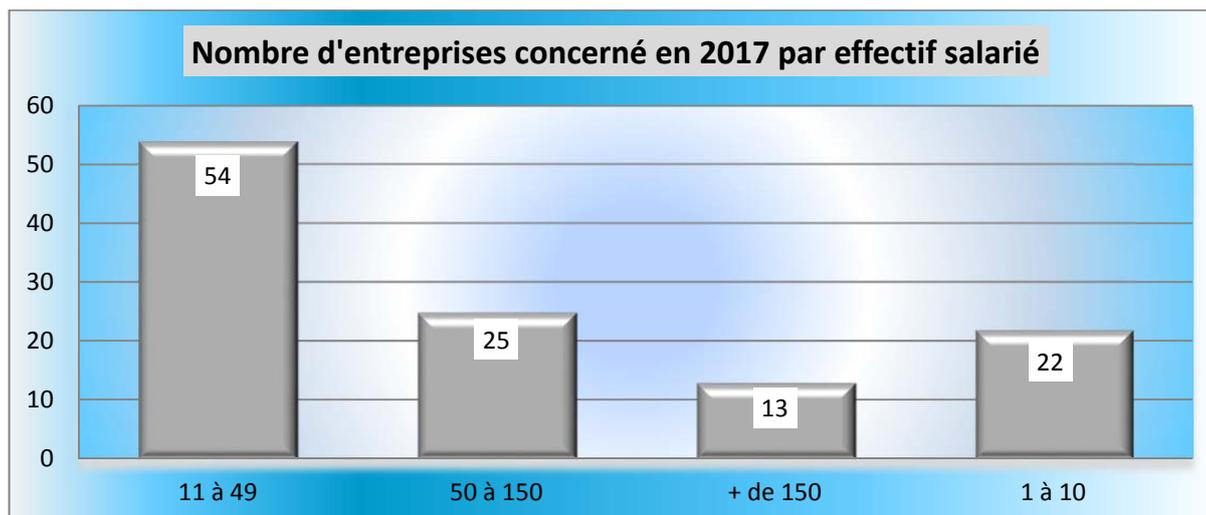
B. ANALYSE DE L'ENSEMBLE DES CAHIERS DE REVENDICATIONS EN 2017

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.

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

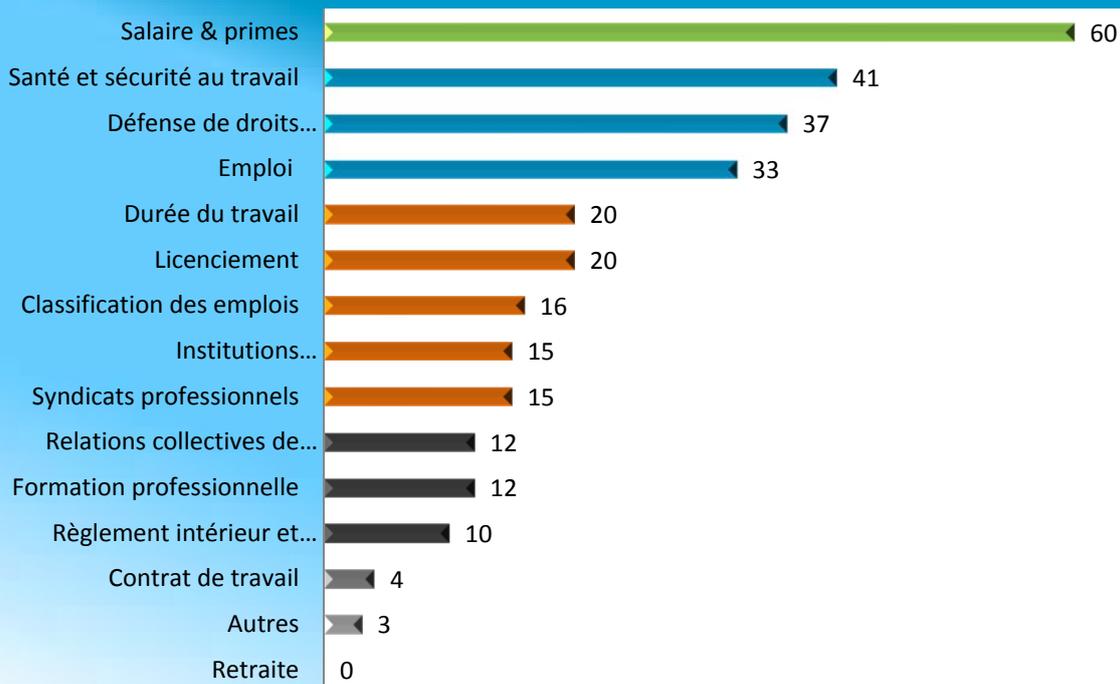


3. Sur les thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications : celui des salaires est le plus abordé

En 2017, les thèmes répertoriés peuvent être répartis selon les thèmes suivants :

| Thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications | 2016 | 2017 |
|--|--------|--------|
| Salaire & primes | 17.25% | 20.13% |
| Santé et sécurité au travail | 12.68% | 13.76% |
| Défense de droits individuels | 13.38% | 12.42% |
| Emploi | 10.56% | 11.07% |
| Licenciement | 3.17% | 6.71% |
| Durée du travail | 5.63% | 6.71% |
| Classification des emplois | 5.99% | 5.37% |
| Institutions représentatives du personnel | 5.63% | 5.03% |
| Syndicats professionnels | 2.82% | 5.03% |
| Relations collectives de travail | 6.69% | 4.03% |
| Formation professionnelle | 2.46% | 4.03% |
| Règlement intérieur et droit disciplinaire | 3.17% | 3.36% |
| Contrat de travail | 2.82% | 1.34% |
| Retraite | 0% | 0% |

Thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications



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

En 2017, la DTE a été sollicitée dans 57 situations conflictuelles sur 114 cahiers de revendications et préavis de grève :

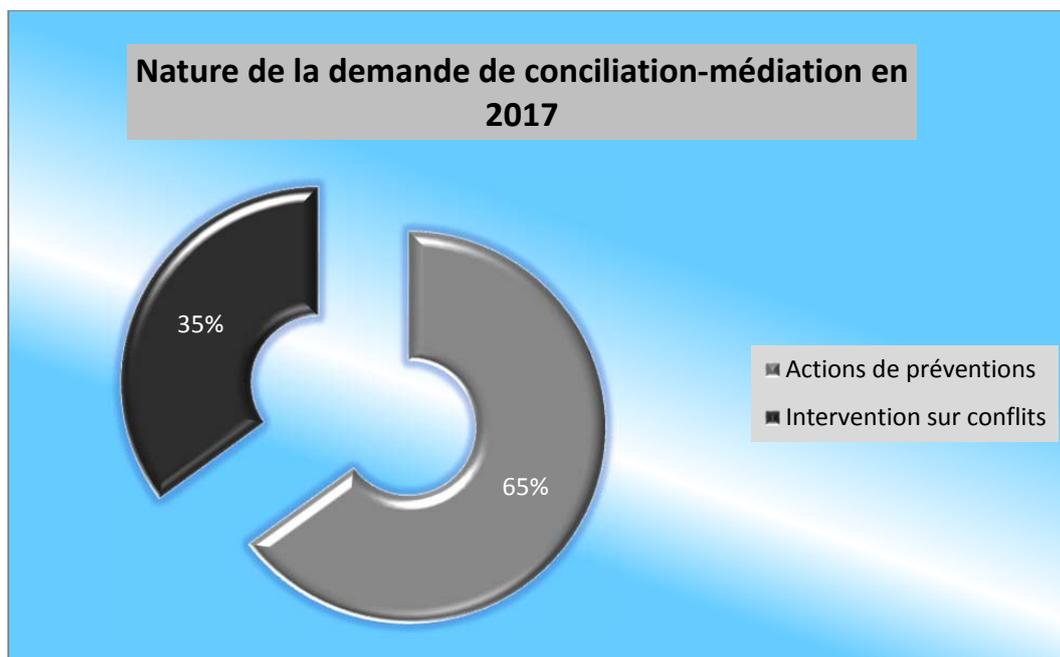


La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente près de **50%** des cahiers de revendications et préavis de grève.

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

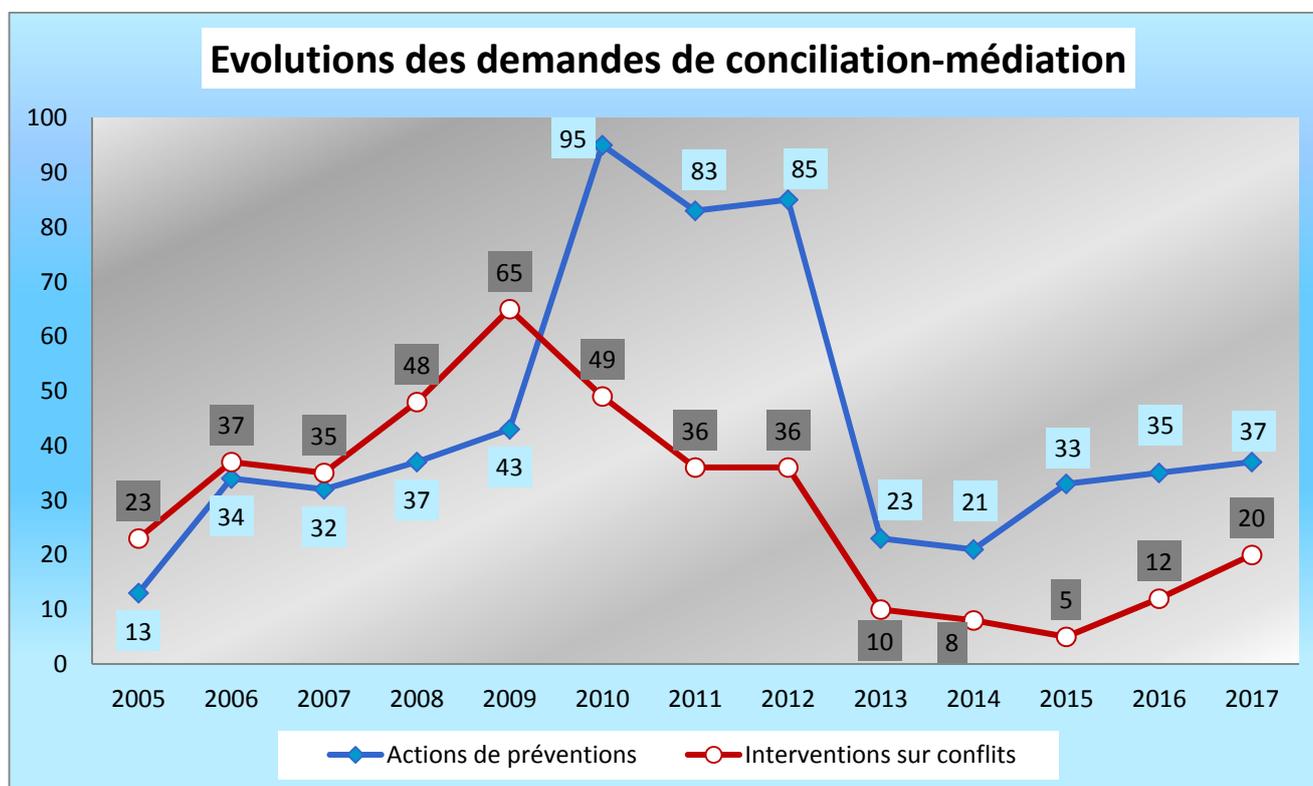
La DTENC est intervenue sur demande des partenaires sociaux de la façon suivante :

- dans 37 procédures préventives ;
- et dans 20 procédures après déclenchement d'un conflit.



La conciliation-médiation des conflits du travail auprès de la DTENC de **nature préventive** représente plus de **65%** 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 2017

1. Sur les protocoles de fin de conflit et le nombre d'entreprises impactées : chiffre en hausse en 2017

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

(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 2017, 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 **33** (contre 27 en 2016 et 20 en 2015).

De facto, les entreprises concernées sont plus nombreuses.

2013 : 21

2014 : 18

2015 : 21

2016 : 25

En moyenne, 23 entreprises impliquées sur la période de 2013 à 2017.

| Année | Nombre d'entreprises |
|-------|----------------------|
| 2017 | 30 |

En 2017, au regard du nombre de protocoles de fin de conflits enregistrés à la DTE NC, le nombre d'entreprises affectées a augmenté de 20 % par rapport à 2016. Ce chiffre est également en hausse depuis 2015.

2. Sur le nombre de conflits : chiffre en hausse en 2017

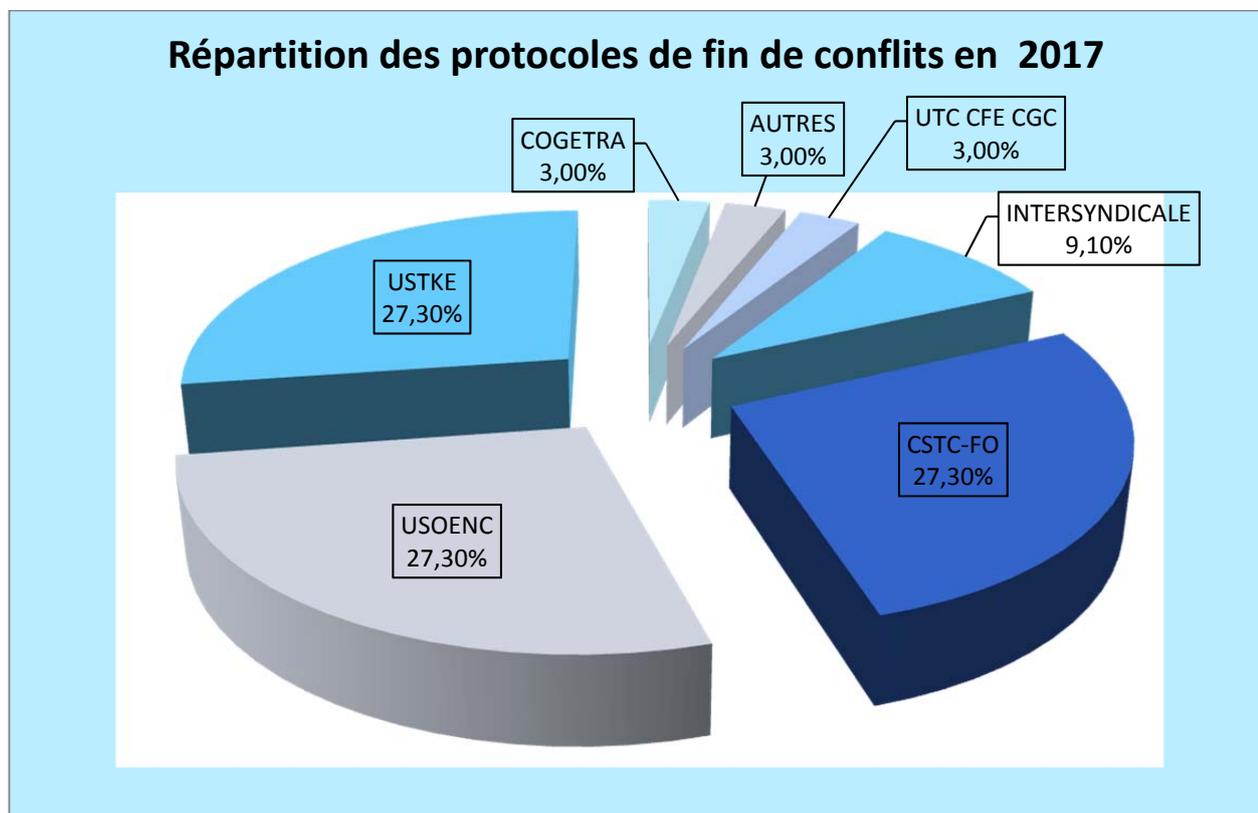
2013 : 21
 2014 : 18
 2015 : 20
 2016 : 27

| Année | protocoles de fin de conflit enregistrés à la DTENC |
|-------------|---|
| 2017 | 33 |

En 2017, le nombre de conflits par rapport à 2016 a augmenté de 22,22%. Ce nombre augmente régulièrement depuis deux ans (+ 11,11% en 2015 et + 35 % en 2016)

3. Répartition des protocoles de fin de conflit par syndicats

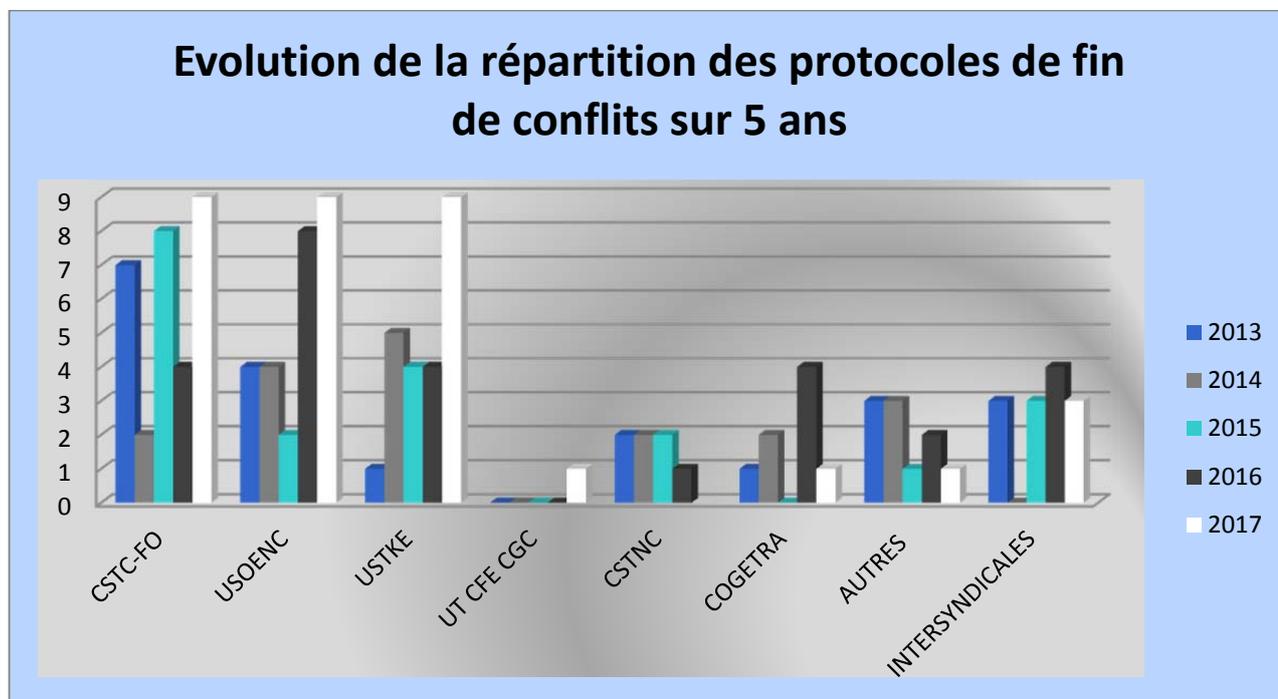
| Syndicats | Nb. de protocoles de fin de conflits |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| USOENC | 9 |
| USTKE | 9 |
| CSTC-FO | 9 |
| INTERSYNDICALE ² | 3 |
| COGETRA | 1 |
| UT CFE CGC | 1 |
| AUTRES | 1 |
| TOTAL | 33 |



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 : 9/33

L'USOENC, la CSTC-FO et l'USTKE apparaissent en 2017 comme les organisations syndicales de salariés les plus actives en matière de conflit au regard de la conclusion des protocoles de fin de conflits avec près de 28% de protocoles signés. Cette activité syndicale reflète la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le secteur privé.

En 2017, 3 conflits ont été menés en intersyndicale.



B. ANALYSE DES PROTOCOLES DE FIN DE CONFLIT EN 2017

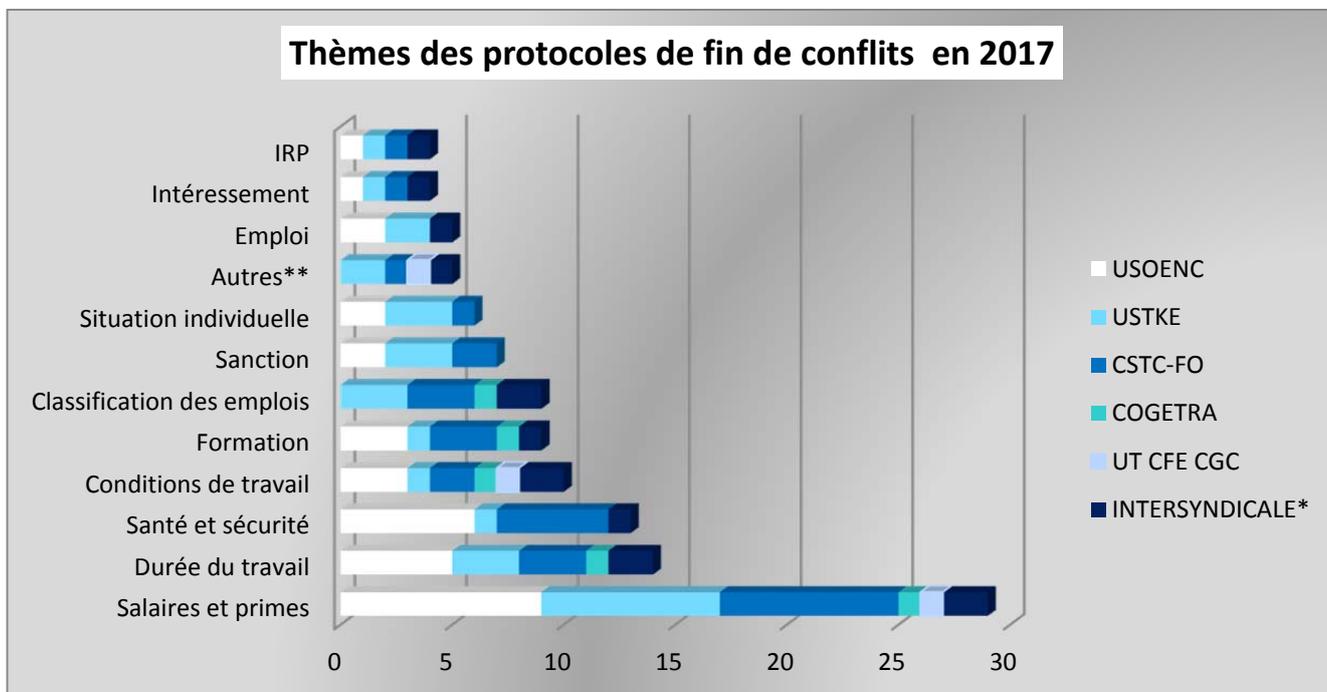
1. Sur les thèmes des protocoles de fin de conflit : celui des salaires demeure le plus aborde

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

| | USOENC | USTKE | CSTC-FO | COGETRA | UT CFE CGC | INTERSYNDICALE* | Total |
|----------------------------|--------|-------|---------|---------|------------|-----------------|-------|
| Salaires et primes | 9 | 8 | 8 | 1 | 1 | 2 | 29 |
| Durée du travail | 5 | 3 | 3 | 1 | | 2 | 14 |
| Santé et sécurité | 6 | 1 | 5 | | | 1 | 13 |
| Conditions de travail | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 10 |
| Formation | 3 | 1 | 3 | 1 | | 1 | 9 |
| Classification des emplois | | 3 | 3 | 1 | | 2 | 9 |
| Sanction | 2 | 3 | 2 | | | | 7 |
| Situation individuelle | 2 | 3 | 1 | | | | 6 |
| Autres** | | 2 | 1 | | 1 | 1 | 5 |
| Emploi | 2 | 2 | | | | 1 | 5 |
| Intéressement | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 4 |
| IRP | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 4 |

**Droit syndical, assurance, mutuelle complémentaire

Thèmes des protocoles de fin de conflits en 2017



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 2017. Toutefois, la durée du travail, la santé et la sécurité ainsi les conditions de travail sont des thèmes abordés chaque année par la majorité des syndicats dans les conflits du travail. La formation professionnelle et la classification des 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 2017, le nombre de conflits a augmenté (35%). Ce constat s'établit dans un contexte où l'activité économique s'est dégradée.

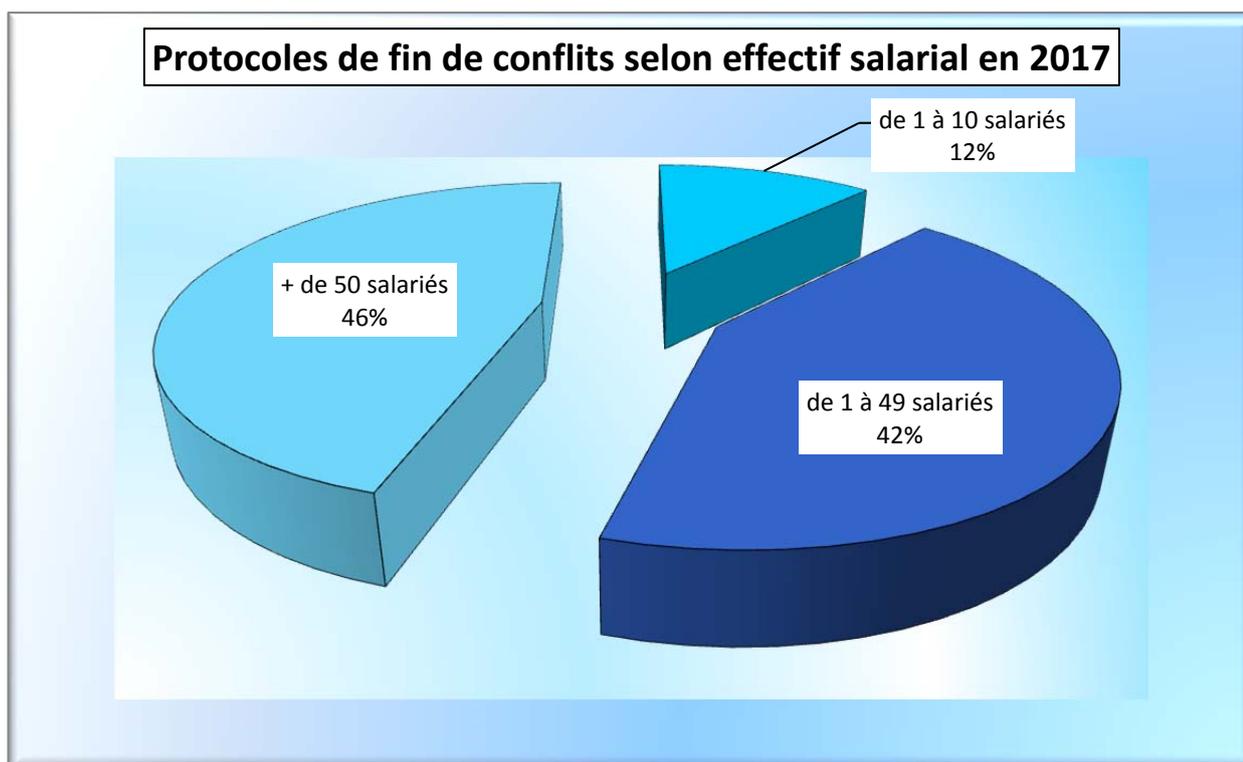
« Repli de la confiance des entrepreneurs », « le climat économique retombe », etc. : les analyses et articles de presse s'accumulent pour transparaître une économie calédonienne plutôt morose.

Après avoir connu une dégradation en 2015 avec la crise du secteur nickel, l'indicateur du climat des affaires semble se redresser depuis 1 an¹. Toutefois, les anticipations sur la conjoncture ont largement affecté l'indicateur. En effet, les entrepreneurs craignent une baisse de leurs activités, de leurs effectifs et de leurs prix, ainsi qu'une dégradation de leurs délais de paiement. La rechute des cours du nickel sur le second semestre 2017, après quelques mois d'amélioration, a sans doute été un élément déclencheur de cette frilosité.

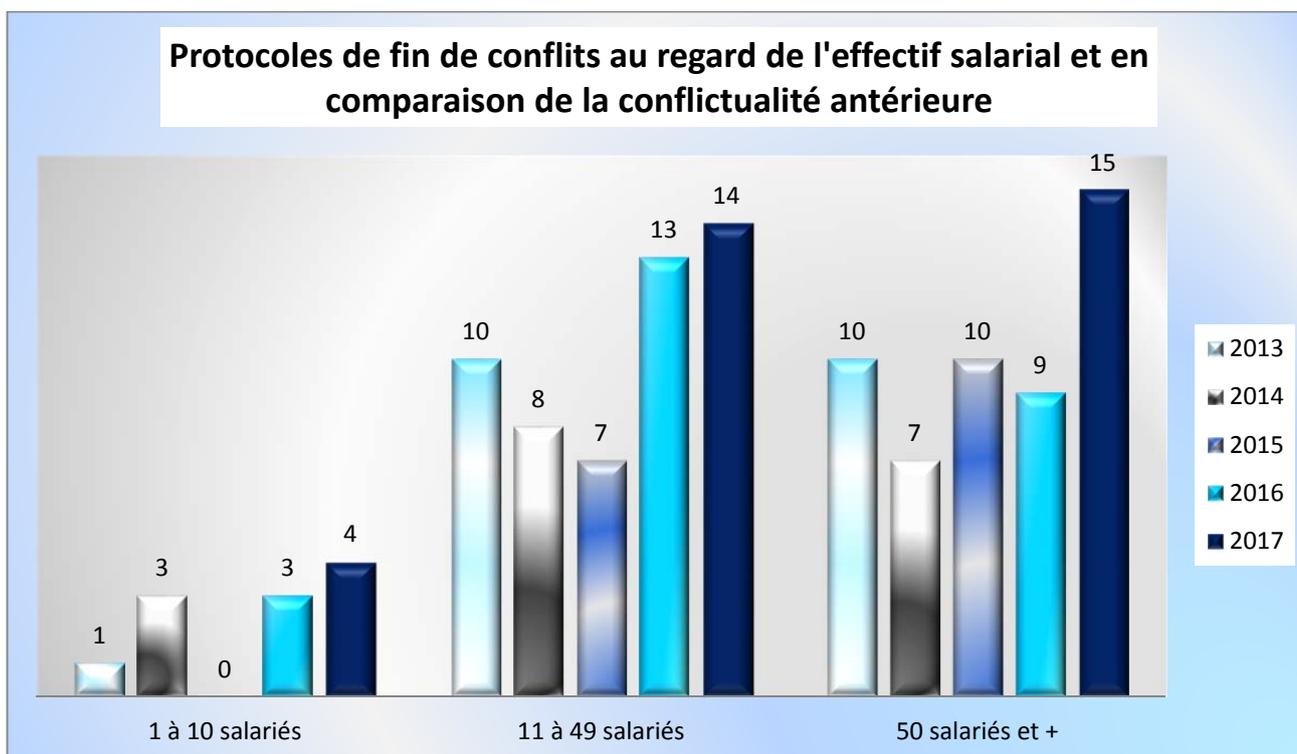
Aussi, les employeurs se trouvent dans une dynamique de maintien des emplois plutôt que de création de nouveaux. Ils font appel aux intérimaires ou CDD souvent récurrents. Ils sont moins dans l'innovation de mécanismes favorables aux salariés, leur trésorerie ne le permettant plus. Ce sont deux éléments souvent abordés en cas de conflit.

¹ Source : IEOM

b. Au regard de l'effectif salarial



En comparaison de la conflictualité antérieure :

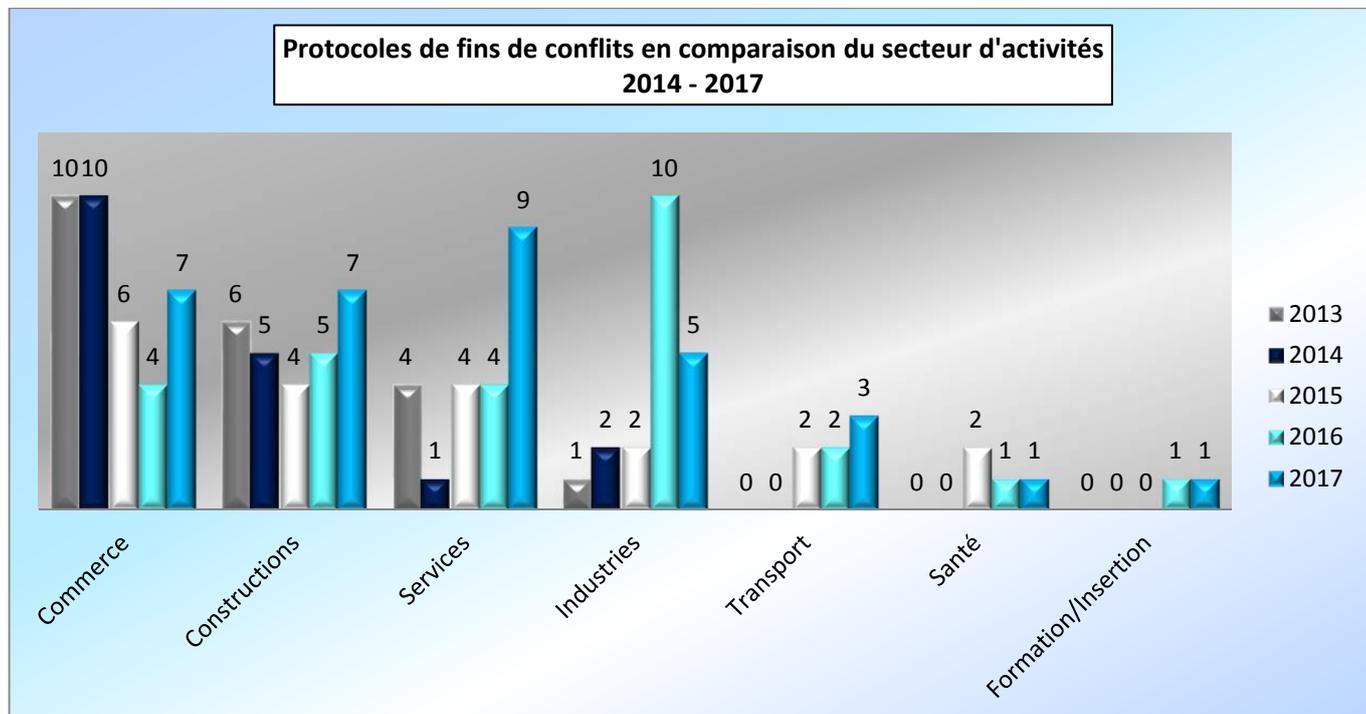


Les entreprises de plus 49 salariés sont les plus affectées par les conflits en 2017 par rapport à l'année précédente : 46 % les concernent contre 36% en 2016. Le nombre de conflits enregistré dans les entreprises de 11 à 49 salariés continue sa progression (+1 par rapport à 2016) même si le ratio de répartition est en baisse 42 % en 2017 contre 52% en 2016. Quant aux entreprises de 1 à 9 salariés,

elles sont concernées à hauteur de 12 % des protocoles de fin de conflit enregistré, ce qui constitue une stabilité par rapport à l’an passé (12% en 2016).

Cependant, cette répartition n’est pas le reflet du tissu économique calédonien. En effet, celui-ci se caractérise par un grand nombre de petites voire très petites entreprises dans lesquelles la représentation syndicale est souvent faible voire inexistante. Aussi, dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant de délégués syndicaux seuls habilités à négocier, il est possible d’en déduire que la conflictualité est plus forte.

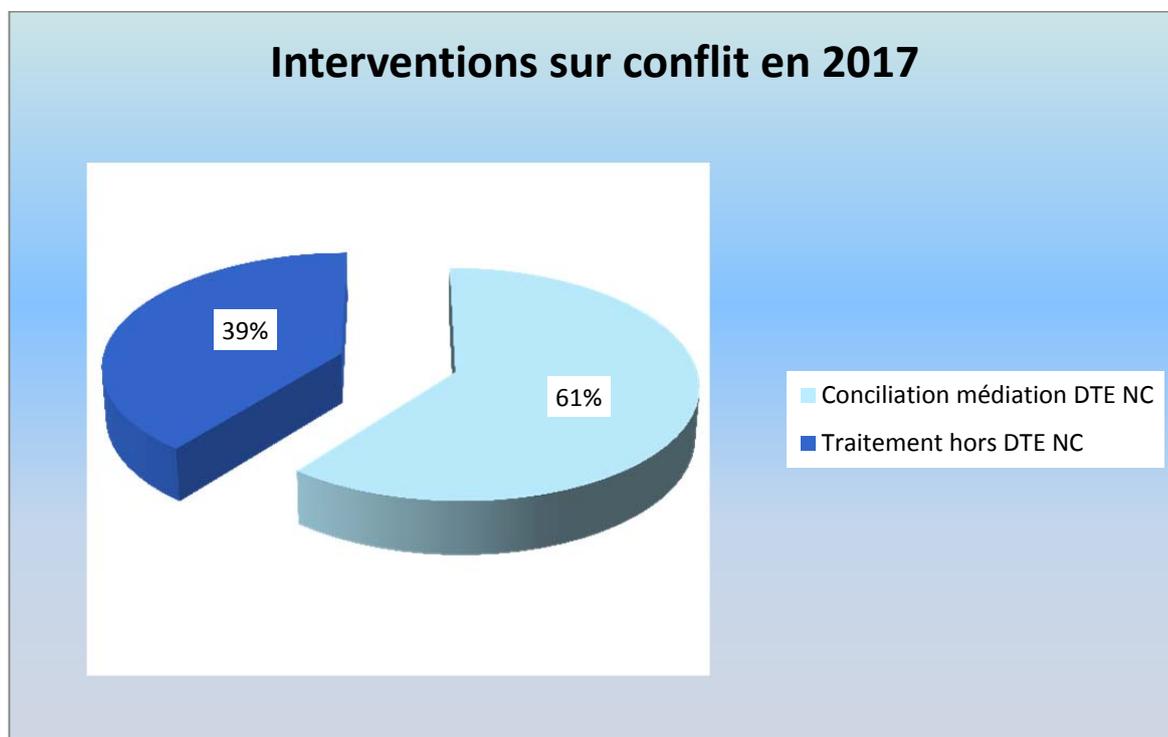
c. Au regard des secteurs d'activité



D’un point de vue quantitatif, « les services » 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 le commerce. Par rapport à 2016, ce premier secteur voit son nombre de protocoles de fin de conflit doublé passant de 4 à 9 là où pour les autres secteurs restent stables. Les secteurs émergents de 2015 et de 2016 demeurent également stables (respectivement le transport et la santé puis la formation et l’insertion).

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

En 2017, la DTENC a été sollicitée dans 20 situations conflictuelles sur 33 protocoles de fin de conflit enregistrés :



La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente **61 %** des protocoles de fin de conflit enregistrés. Cette demande est en hausse significative par rapport à 2016 où elle était de l'ordre de 44 %.

CONCLUSION

En Nouvelle-Calédonie, les relations sociales dans le secteur privé s'étaient stabilisées depuis 3 ans. Néanmoins, eu égard au nombre de protocoles de fin de conflit enregistrés, il est constaté une hausse pour 2017.

La CSTC-FO et l'USOENC sont les deux organisations syndicales les plus actives dans la rédaction de cahiers de revendications auprès des employeurs (respectivement 33% et 23.36%). Cela peut s'expliquer notamment par leur représentativité dans le secteur privé.

Par ailleurs, le thème des « salaires et des primes » demeure le plus abordé en 2017 à l'instar de 2015 et 2016. La moitié des conflits enregistrés porte sur celui-ci. Par contre, la situation individuelle est sensiblement moins abordée dans les cahiers de revendications a contrario de l'année précédente où c'était le point litigieux central (6 en 2017 contre 8 en 2016).

Dans le secteur privé, la conflictualité est la plus forte dans la branche professionnelle « Services », au regard des protocoles de fin de conflit. Toutefois, la branche « Commerce » est celle qui recense le plus grand nombre de cahiers de revendications (43% des cahiers de revendications).

La conflictualité est plus importante dans les entreprises de plus de 50 salariés en 2017 par rapport à l'année précédente : 46.9% les concernent contre 36% en 2016. A ce titre, les négociations sont toujours plus complexes car menées par les directions alors même que les actionnaires sont aujourd'hui plus présents dans les prises de décision pouvant impacter la trésorerie de l'entreprise. Une volonté croissante des syndicats a émergé souhaitant discuter directement avec les véritables décisionnaires.

Le nombre de conflits enregistré dans les entreprises de 11 à 49 salariés continue sa progression ; seuil de salariés où la pratique de la négociation collective et l'implantation syndicale sont présentes. Pourtant, le tissu économique calédonien regorge principalement de petites voire très petites entreprises. Toutefois, le dialogue est plus aisé compte tenu du lien plus fort de l'employeur à son entreprise et ses salariés.

Bien que près d'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 (65% contre 74% en 2016).

En outre, difficilement quantifiables mais pourtant bien présents dans les usages des salariés calédoniens et des syndicats, le débrayage a une place prépondérante tout au long de l'année 2017.

Enfin, la conjoncture économique de la Nouvelle-Calédonie demeure en berne pour 2017. Le marché de l'emploi du secteur privé poursuit sa baisse avec une perte de plus d'un millier d'emplois sur les deux dernières années.

Les comportements des acteurs conditionnent pour une grande part ce que demain sera. Ainsi, les craintes des entrepreneurs d'une baisse de leurs activités, de leurs effectifs et de leurs prix, ainsi qu'une dégradation de leurs délais de paiement, élément déclencheur de cette frilosité, a largement impacté le climat social des entreprises et a souvent été à l'origine de situations conflictuelles en 2017.

Ainsi, il est à noter l'angoisse des employeurs de petites entreprises face à un conflit qui pourrait s'enliser et qui engage la survie de leur entreprise.