

Actes du colloque

10^e anniversaire du
Pacte social

20 octobre 2010

Direction du Travail et de l'Emploi

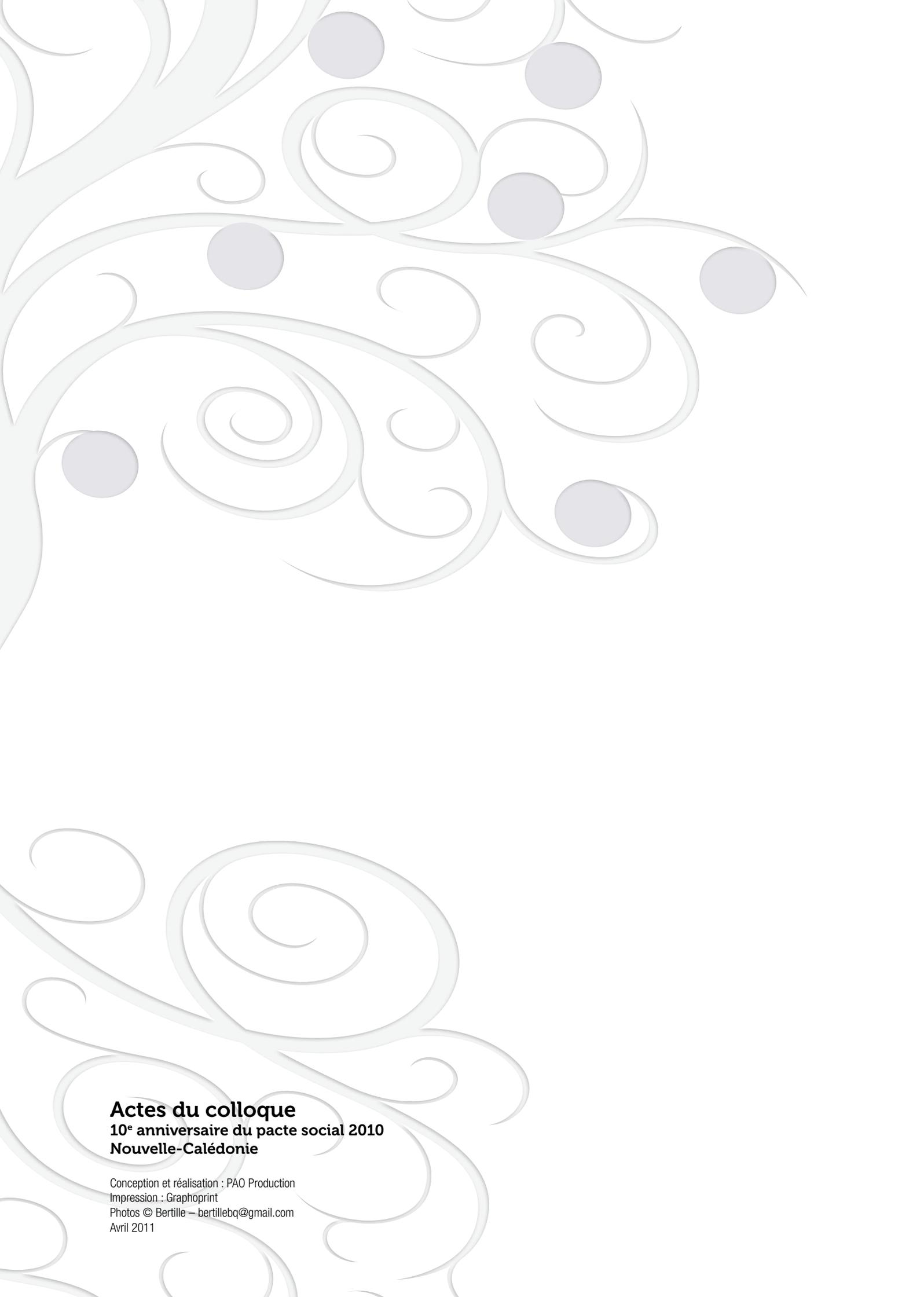


Actes du colloque

10e anniversaire du Pacte social

20 octobre 2010

Direction du Travail et de l'Emploi



Actes du colloque
10^e anniversaire du pacte social 2010
Nouvelle-Calédonie

Conception et réalisation : PAO Production
Impression : Graphoprint
Photos © Bertille – bertillebq@gmail.com
Avril 2011

Sommaire

Discours d'accueil

Philippe Gomès, Président du Gouvernement	6
Jean Lèques, Maire de Nouméa.....	9
Yves Dassonville, Haut-Commissaire de la République.....	10

Images d'archives sur le Pacte social du 20 octobre 2000

Échanges avec le public	11
-------------------------------	-----------

Originalité et forces du Pacte social

Par Annette JOBERT, sociologue du travail, directrice de recherche au CNRS, membre de l' IDHE à l'Université Paris-Ouest-Nanterre-la Défense, spécialiste de la négociation collective et du dialogue social territorial	13
--	-----------

Dix ans après... bilan et dynamisme du Pacte social

Synopsis des textes pris en application du Pacte	17
Focus sur certaines de ses dispositions innovantes :	
sur les sessions du dialogue social	20
sur « <i>la refondation des relations entre les partenaires sociaux et la démocratie sociale</i> » :	
le conseil du dialogue social.....	21
sur « <i>la protection de l'emploi local</i> »	23
sur « <i>le dialogue préventif avant tout conflit</i> »	24
sur « <i>la formation des acteurs sociaux</i> »: l'Institut Supérieur du Travail	26

Table ronde

Évolution et perspectives du dialogue social en Nouvelle-Calédonie Acteurs de 2000 à 2010... du Pacte social au Conseil du dialogue social.....	28
--	-----------

Débat avec la salle

Question / Réponses.....	35
--------------------------	-----------

Discours de clôture

Philippe Gomès, Président du Gouvernement	39
---	-----------

Pacte Social, texte officiel

Paru dans le Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie (JONC) du 2 novembre 2000	42
--	-----------



Discours d'accueil

par **Philippe GOMÈS**, Président du Gouvernement

*Monsieur le Haut-commissaire de la République,
Monsieur l'ancien Président du Gouvernement de la Nouvelle Calédonie,
Monsieur le Directeur du Travail et de l'Emploi,
Mesdames et Messieurs les élus de la mairie de Nouméa, ainsi que les élus municipaux,
provinciaux, territoriaux,
Je salue également, bien sûr, les forces syndicales et les organisations d'employeurs
présentes ainsi que celles et ceux qui manifestent de l'intérêt pour le colloque d'aujourd'hui.*

Ce matin, avant d'arriver, je me suis replongé dans l'ambiance de la préparation du Pacte social, il y a dix ans. A l'époque, je participais au premier gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ; on sortait de la signature des Accords de Nouméa. C'était quelque chose de totalement neuf. Et cette institution totalement neuve s'inscrivait dans l'un des conflits sociaux les plus durs qu'on ait connus au cours de la décennie écoulée : le conflit Cello-cal. Cellocal, chacun s'en souvient, c'est un conflit qui s'est soldé par plusieurs dizaines de licenciements économiques et qui a conduit pendant plus de trois mois au blocage de trois entreprises dépendant d'un même groupe. Ce conflit a également conduit à la création d'une intersyndicale extrêmement puissante, qui réunissait l'USTKE, FO, la CGC, la Fédération des fonctionnaires et l'USOENC. Et c'est dans ce contexte conflictuel qu'il a fallu tenter de

nouer des liens avec les partenaires sociaux. Pour ma part, dans le premier gouvernement calédonien, j'avais la chance extraordinaire d'avoir un portefeuille que je n'avais pas du tout choisi : celui du travail, de la formation professionnelle et de la fonction publique.

Et donc, c'est dans ce contexte-là, que le Pacte social a débuté. C'était un climat particulièrement tendu, les partenaires sociaux n'étaient pas reçus au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. On considérait que, pour les recevoir, il fallait qu'ils arrêtent de bloquer les entreprises.... Nous avons enfin fini par discuter sur la base d'une lettre signée par les quatre dirigeants de l'intersyndicale, qui demandaient un certain nombre de choses, parmi lesquelles une loi sur la représentativité des organisations syndicales et la revalorisation du salaire minimum. A l'époque, la situation



était non seulement tendue entre syndicats et pouvoirs publics ; entre, bien sûr, syndicats et employeurs... Mais également entre les syndicats eux-mêmes : il y avait ceux qui se considéraient comme les gros syndicats, détenteurs de la légitimité, l'USOENC, l'USTKE, CGC et Fédération des fonctionnaires et, à l'époque, aussi FO, et puis les autres considérés comme les petits syndicats dans lesquels on avait le SLUA, le SOTPM, l'USGCINC et quelques autres. Les gros et les petits n'acceptaient pas d'être dans la même salle, pour discuter. Donc, nous avons dû découper le travail en trois : réunions de négociations avec les petits syndicats, avec l'intersyndicale et enfin avec les organisations d'employeurs.

Les discussions avec les organisations d'employeurs se doublèrent aussi d'une difficulté puisqu'on avait le Medef, organisation qui faisait partie intégrante du paysage calédonien, et puis, une nouvelle organisation qui s'était manifestée pendant la décennie 90, qui était la FPME, et qui s'était notamment signalée par un certain nombre d'actions coup de poing contre l'USTKE, sur le port et sur d'autres sites.

C'est dans ce contexte extrêmement dégradé, compliqué, heurté, violent, que nous avons engagé les négociations du Pacte Social. Je tiens d'ailleurs à remercier, à rendre hommage à ceux qui m'ont accompagné : il y avait Tino Manuhalalo, qui à l'époque était membre du Gouvernement, en charge des affaires sociales ; il y avait Charles Washetine qui était membre de la commission du travail et il y avait également Jean-Marc Pidjo, ancien maire de Pouébo et qui était président de la commission du travail au Congrès.

Le terme de Pacte social a été utilisé pour la première fois par Jean Lèques, le Président du Gouvernement de l'époque. Face à des conflits qui portaient atteinte à la liberté de circu-

ler, à la liberté de travailler, et à d'autres libertés publiques, il était intervenu dans les médias en disant : il faut que nous mettions en œuvre une nouvelle donne sociale, que nous mettions en œuvre un Pacte social. L'objectif était, entre guillemets, de « tenter de civiliser les rapports sociaux ».

Au total, les négociations, on le verra, je pense, tout au long de la journée, ont porté un certain nombre de fruits et était particulièrement innovantes. Première innovation : nous avons décidé que les discussions avec les partenaires sociaux iraient au-delà du champ social stricto sensu. On parle, dans le Pacte social, de la revalorisation des conditions d'accès au logement, pour les plus défavorisés ; on parle de la généralisation des allocations familiales ; on parle de la mise en place de la couverture sociale unifiée. On parle donc de sujets que les politiques considéraient, à l'époque, comme étant de leur responsabilité, et dont ils n'avaient pas à partager la décision, la réflexion, avec les partenaires sociaux. C'était une des grandes nouveautés du Pacte. Pouvoir apporter également leur pierre, en dehors du champ social stricto sensu, faisait partie des attentes récurrentes des partenaires sociaux. Cela en fait toujours partie d'ailleurs.

Le Pacte était également porteur d'un certain nombre de dispositifs qui, aujourd'hui, se sont installés, dans le rapport, entre pouvoirs publics et partenaires sociaux, et entre partenaires sociaux eux-mêmes. Je pense au dialogue préventif avant tout conflit. Il y a un peu plus de dix ans, dans la majeure partie des cas, les syndicats bloquaient l'entreprise avant d'ouvrir la discussion. Aujourd'hui, dans le cadre du service qui est en place à la Direction du Travail et de l'Emploi, les tentatives de conciliation préalable aux

conflits sont classiques. Elles sont mises en œuvre à l'initiative du syndicat, ou à l'initiative des employeurs et parfois à l'initiative des deux.

Autre dispositif inscrit dans le Pacte : celui de la représentativité syndicale. A l'époque, travailler sur ce point n'était pas une mince affaire. Il y avait 11 syndicats représentatifs ou déclarés comme tels... Mettre en place un critère de représentativité supplémentaire, celui d'obtenir 5% aux élections de délégués du personnel, soulevait beaucoup de difficultés, beaucoup d'échanges, beaucoup d'oppositions. Je pense dans un pays comme le nôtre, au même titre que dans tous les grands pays développés, deux ou trois organisations syndicales majeures doivent structurer le paysage syndical et être à même de négocier avec les pouvoirs publics. C'est le cas en Espagne, c'est le cas en Italie, c'est le cas en Allemagne, c'est le cas dans la quasi-totalité des pays. Il n'y a donc pas de raison qu'en Nouvelle Calédonie nous n'arrivions pas à un paysage syndical plus resserré et donc plus productif.

Il faut également évoquer les sessions du dialogue social : je me souviens que lorsqu'elles ont été mises en place en 2005-2006, cela a été une révolution. Aujourd'hui, elles sont devenues naturelles. Oui, le dialogue permanent, entre partenaires sociaux, entre partenaires sociaux et pouvoirs publics, est un élément de fluidité dans la vie sociale d'un pays. Et moi, je suis très heureux qu'aujourd'hui, au Gouvernement, nous poursuivions ce travail, cette fois-ci sous la responsabilité de Philippe Germain.

Les actions de formation des partenaires sociaux, aussi, font partie des dispositions prévues dans le Pacte social. L'Institut Supérieur du Travail, aujourd'hui, témoigne de la pertinence de cette idée, de son utilité.

Le Pacte évoquait également la revalorisation des bas salaires. En 2000, il y a dix ans, le salaire minimum était fixé à 78 000 F. L'objectif était de le passer à 100 000 F, en trois ans. Cela semblait extrêmement raisonnable mais, à l'époque, les organisations d'employeurs disaient que ce serait un coup mortel porté à l'économie du pays. Aujourd'hui, le salaire minimum va passer à 140 000 F, au 1^{er} janvier 2011, conformément à la déclaration de politique générale et au plan qui a été arrêté par le Gouvernement, et à 150 000 F, au 1^{er} janvier 2012. On aura donc doublé le salaire minimum en quasiment 11 ans. Je crois qu'on a fait œuvre utile en offrant à celles et ceux qui sont payés au salaire minimum, 15 à 20% de la population du pays, des moyens de subsistance qui soient un peu plus décents.

La généralisation des allocations familiales, que l'on soit salarié ou pas, était également prévue dans le Pacte social en 2000. La réduction des charges sociales sur les bas salaires, accompagnant l'évolution du salaire minimum, a également été mise en place à ce moment-là et fait désormais partie des outils pour éviter que les accroissements de salaires ne pèsent trop lourdement sur les charges des entreprises.

Dans le Pacte, on avait, enfin, la protection de l'emploi local. Il aura fallu attendre juillet 2010 pour qu'une loi sur la protection, la promotion et le soutien à l'emploi local soit adoptée

par le Congrès de la Nouvelle-Calédonie. Au sein des sessions du dialogue social, les partenaires sociaux ont bâti, pierre à pierre, un texte qui, ensuite, a été repris par les pouvoirs publics et adopté par le Congrès. Mais le Pacte définissait déjà quelques principes essentiels, qui, aujourd'hui, constituent le socle de la loi du pays sur l'emploi local.

Qu'il s'agisse du principe d'une protection mise en œuvre, à compétences et à qualifications égales ; d'une protection de l'emploi local organisée à l'échelle du pays ; ou encore de la nécessité de définir, secteur par secteur et catégorie d'emploi par catégorie d'emploi, les mesures de protection.

En revanche, la préservation des intérêts vitaux de la Nouvelle-Calédonie, prévue par le Pacte, n'a toujours pas vu le jour. A l'époque, ce sujet était considéré comme essentiel : chaque conflit pouvait conduire au blocage du port ou de l'aéroport et la Nouvelle-Calédonie risquait assez rapidement d'être étranglée. Nous avons également envisagé un dispositif de service minimum... J'ai repris cette idée dans la déclaration de politique générale, et j'espère que, dans l'« agenda social partagé », qui sera acté avec les partenaires sociaux d'ici la fin de l'année, elle pourra être à l'ordre du jour. Nous avons également prévu un autre dispositif de gestion des conflits : celui de la médiation suspensive inscrite.

L'essentiel est qu'aujourd'hui une étape majeure est en train de se dérouler, à travers la mise en place du Conseil du dialogue social : un dispositif de concertation permanent entre les partenaires sociaux et qui se structure autour de l'agenda social partagé, arrêté par le Gouvernement et les partenaires sociaux. C'est ce que l'on appelle la nouvelle gouvernance sociale.

Je souhaite, enfin, que ce colloque ne soit pas seulement une commémoration, mais plutôt un socle qui nous permette de nous projeter vers l'avenir, et d'imaginer de nouveaux modes d'organisation des relations sociales, afin de contribuer à la construction de ce destin commun auquel l'Accord de Nouméa nous appelle.

Philippe GOMÈS,
Président du Gouvernement



Discours d'accueil

par **Jean Lèques**, Maire de la ville de Nouméa

*Monsieur, le Haut-commissaire,
Monsieur le Président du Gouvernement,
Messieurs les membres du Gouvernement,
Mesdames, Messieurs,*

Je voudrais rappeler dans quelles conditions le Pacte social, dont je revendique la paternité, a été proposé. Nous sortions d'une époque politique difficile. Après la signature des Accords de Matignon et d'Oudinot, il y avait eu l'Accord de Nouméa : on s'engageait dans une période plus calme sur le plan politique.

Sur le plan social, on était loin de réunir les mêmes conditions, avec le conflit très dur à Cellocal. Je me souviens que le Gouvernement que je présidais avait été élu un vendredi, et dès le samedi, j'avais pris contact avec M. Guénant, pour voir dans quelles conditions pouvait se terminer ce conflit.

Lorsque j'ai prononcé un discours de présentation des membres du Gouvernement devant l'assemblée territoriale de l'époque, je disais notamment : les conditions de la stabilité politique sont réunies. Il faut maintenant que les partenaires sociaux et économiques s'inspirent de ce qu'ont fait les responsables politiques pour développer inlassablement le dialogue social. C'était en 1999, très exactement le 28 mai. A cette date, le Gouvernement s'était déjà donné les moyens de dialoguer avec les responsables syndicaux.

M. Gomès, actuel président du gouvernement, avait à l'époque en charge les affaires sociales : il a conduit la négociation et nous avons eu des rencontres fréquentes. Oh, certes, cela n'a pas été facile, mais au bout d'un an, nous sommes parvenus à réunir les signatures d'un grand nombre de syndicats.

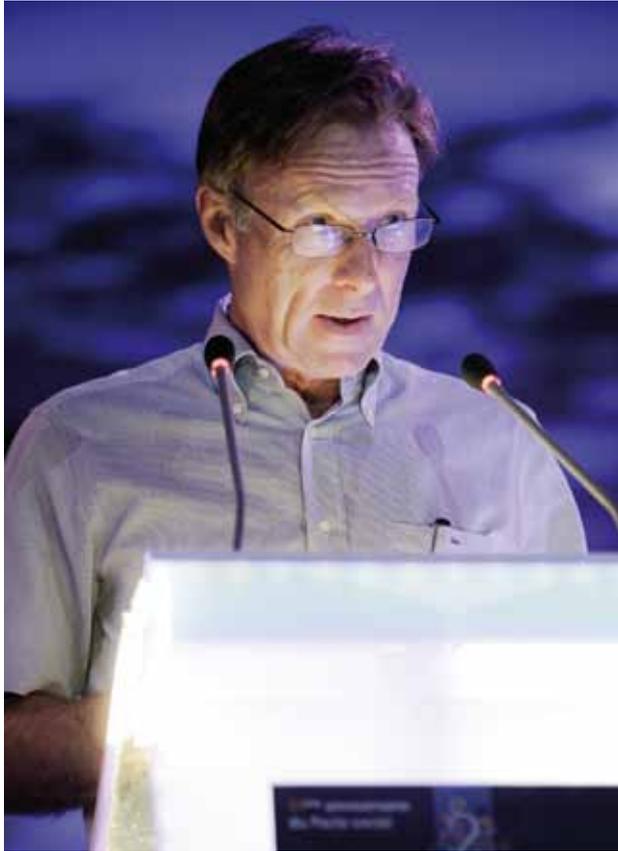
Vous disiez, M. le Président, « j'espère que l'on ne prendra

pas trop de temps à parler du passé et que l'on parlera de l'avenir ». Vous avez raison, mais je suis aussi de ceux qui pensent que, pour bâtir l'avenir, il faut se souvenir de ce qui s'est passé et de ce qui a existé au préalable. Et en ce domaine, la signature du Pacte social a été une base qui a permis, après quelques années, de repartir sur d'autres perspectives.

Ce que je souhaite ardemment, c'est que l'esprit qui régnait au Gouvernement en 1999 _ le premier Gouvernement issu des Accords de Nouméa _ soit retrouvé pour permettre, toujours, une meilleure coordination, de meilleurs rapports entre syndicats et patrons, et fédérations. Le dialogue permet souvent de sortir d'un certain nombre de difficultés. Et puis ce qu'il ne faut pas, et je le redis parce que je l'avais dit à l'époque, c'est que la discussion soit précédée de manœuvres de fermeture d'entreprises : cela ne permet pas, ensuite, un bon dialogue. Sur ce plan, je me réjouis de voir qu'au cours des années passées, il y a eu une amélioration dans ce domaine.

Le maître mot, d'ailleurs, du Haut-commissaire, M. Dassonville, était «*dialogue et fermeté*», et je crois qu'il avait raison. Je voudrais également rendre hommage à M. Gomès, qui à l'époque du premier gouvernement, a mené des négociations très serrées sur ce plan, avec l'aide de Monsieur Manuohalalo qui était également membre du Gouvernement et des représentants du Congrès. Je voudrais aussi saluer les organisations syndicales qui, malgré quelques difficultés, ont accepté de venir se mettre autour de la table. Et c'était déjà un premier pas d'effectué : plus on discutera et plus on se regroupera, et plus l'on aura de chance de régler les problèmes qui se posent à nous.

Jean Lèques,
Maire de la ville de Nouméa



Discours d'accueil

Par **Yves Dassonville**, Haut-commissaire de la République

*Monsieur le Président du Gouvernement,
Monsieur le Maire,
Messieurs les membres du Gouvernement,
Mesdames et Messieurs les élus,
Monsieur le Directeur du Travail et de l'Emploi,
Mesdames et Messieurs,*

Je ne suis pas réellement en compétence sur les relations du travail : les relations du travail sont du domaine qui a été transféré, il y a quelques années, à la Nouvelle-Calédonie. Et pourtant, vous m'avez invité aux dix ans du Pacte social. Pourquoi ai-je accepté ? Tout ce qui structure mon action en Nouvelle-Calédonie, c'est l'Accord de Nouméa. C'est un accord qui n'est pas un accord statique, c'est un accord dynamique qui implique une évolution difficile, compliquée, mais à mon avis, prometteuse et jouable. Mais cette évolution ne peut se faire qu'à deux conditions : d'abord qu'en Nouvelle-Calédonie, on aboutisse à des relations sociales apaisées. Quand je dis "apaisées" cela ne veut pas dire "mortes", cela veut dire "apaisées, mais actives". Et la deuxième condition, c'est qu'on puisse se préoccuper davantage d'une jeunesse qui est au bord du chemin. Les relations sociales sont des relations à la base desquelles il y a l'idée de conflit. L'idée de conflit n'est pas un gros mot. Le conflit existe, le conflit est productif, mais tout est dans la

gestion de ce conflit. Et qui dit "conflit" ne dit pas nécessairement "violence". Alors, je voudrais féliciter les partenaires sociaux pour le chemin qui a été parcouru depuis dix ans. Ce chemin est considérable. Vous avez cité Monsieur le Président, les évolutions du salaire minimum et les lois du pays qui ont été prises récemment, notamment la loi sur l'emploi local. Les acquis du dialogue social sont incontestables, mais cela ne suffit pas.

J'ai reçu dans mon bureau, au cours de ces trois années écoulées, tous les syndicats et, à chaque fois, je leur ai dit : l'action syndicale en Nouvelle-Calédonie s'est beaucoup trop focalisée sur la défense de cas individuels, parfois difficilement défendables.

Du côté de la partie patronale, il y a des efforts à faire aussi, concernant notamment une certaine timidité à aborder les problèmes, à s'engager pleinement dans la négociation...

Je vous engage donc à profiter finalement de l'autonomie de la Nouvelle-Calédonie dans le domaine du travail. La notion de rattrapage n'est pas assez ambitieuse. Il faut faire plus vite, mieux et plus original qu'en Métropole, en s'inspirant notamment des exemples intéressants de relations du travail modernes, mises en œuvre en Australie et en Nouvelle-Zélande.

Yves Dassonville,
Haut-commissaire de la République



Diffusion d'images d'archives

sur le Pacte social du 20 octobre 2000

Échanges avec le public

Intervenante : *Ce film reflète une bonne partie de la réalité sociale, d'il y a une dizaine d'années, est-ce que certains acteurs de l'époque, ou certaines personnes dans la salle, souhaitent apporter un éclairage sur ce film, ou ont des questions, des observations à apporter ?*

Didier Guénant-Jeanson,
USOENC



Ce film sur le conflit emblématique de Cellocal révèle les dysfonctionnements de l'époque : une

absence totale de dialogue au sein de l'entreprise, l'immixtion du politique dans les conflits, une justice aux ordres... Heureusement les choses ont évolué de ce côté-là.

Mais il y a quelque chose qui me met en colère : à chaque fois qu'on parle de conflit, on parle des dérapages du mouvement syndical et pas de ceux du monde de l'entreprise, qui, elle aussi, parfois, est violente.

J'ai entendu le Haut-commissaire nous dire qu'une « petite chose à faire », c'est le dépôt des comptes. Mais cette « petite chose », ça fait dix ans qu'on en parle et elle n'est toujours pas faite. Et là, en plus, c'est une compétence de l'État. Le tribunal du commerce n'est pas équipé mais, c'est à l'État de l'équiper ! Il n'est pas possible de laisser le monde de l'entreprise et le monde

économique continuer à enfreindre la loi à longueur de journées sans jamais les punir !

Gérard Jodar,
Confédération nationale
des travailleurs du
Pacifique



Nous sommes, paraît-il, dans un pays démocratique. Le droit du travail est maintenant une prérogative locale qui

appartient au pays. Il y a eu un code du travail qui a été travaillé, ici, dans ce pays. En politique, n'importe qui peut se présenter aux élections. Dans le secteur public, n'importe quelle organisation syndicale peut se présenter au premier tour. Mais, dans le secteur privé, le code du travail interdit aux organisations syndi-

cales dites "non représentatives" de se présenter au premier tour. C'est une façon d'empêcher les organisations syndicales qui se créent de pouvoir prospérer, car si on ne peut pas se présenter au premier tour, on risque de ne jamais être représentatif et de ne jamais pouvoir se présenter au premier tour des élections. Donc, c'est le serpent qui se mord la queue, c'est une aberration pour moi. C'est une atteinte à la démocratie.

Donc, j'ai demandé au Président du Gouvernement une modification du code du travail, de façon à ce que toutes les organisations syndicales puissent se présenter au premier tour des élections dans le secteur privé, comme ça se fait dans le secteur public, comme ça se fait en politique. C'est ça, la démocratie.

Sylvain MEALLET, Confédération générale des travailleurs – Force ouvrière de Nouvelle- Calédonie (CGT-FONC)



Moi, je parle pour Force ouvrière. Le problème de la représentativité est effectivement important.

Aujourd'hui, un syndicat, pour être représentatif, doit faire 5% aux élections professionnelles. Mais supposons qu'un syndicat, demain, se crée pour représenter tous les salariés des TPE, voire les salariés employés de maison. Il pourrait être majoritaire en adhésion, au niveau de la Nouvelle-Calédonie, et ne rien représenter en représentativité au niveau du territoire, à cause du mode de calcul. Il faudrait, peut-être, réfléchir à un autre mode de calcul, voire à des élections Cafat, ou sur un semblant de prud'hommes...

D'autre part, je voulais revenir sur le dépôt des comptes au tribunal de commerce, évoqué par Didier Guénant de l'USOENC. Cette semaine encore, j'ai eu à intervenir dans une entreprise où les salariés se voient refuser les comptes de l'entreprise, aucun compte n'a été déposé au tribunal du commerce et où on les oblige à négocier l'intéressement sur

une enveloppe qui a déjà été pré-décidée par les actionnaires. On ne peut pas parler de négociations sincères tant qu'on n'a pas les comptes de l'entreprise et ce n'est que l'application de la loi : ce n'est même plus une revendication, c'est simplement ce qui devrait être fait.

Philippe Gomès, Président du Gouvernement

Concernant les trois réactions qui ont eu lieu. Je te trouve, Didier, trop excessif. Il n'y a rien de parfait, c'est sûr, mais stigmatiser, comme tu l'as fait dans ton discours, le monde patronal, cela me semble aussi inadéquat que de stigmatiser le monde syndical.

En ce qui concerne ce qu'a proposé Gérard Jodar. Je suis heureux de constater, Gérard, que tu es animé par un nouveau souci démocratique et qu'au bout de 30 ans de carrière, tu as désormais cette sensibilité-là... Précisément, nous sommes désormais dans une nouvelle gouvernance sociale : nous allons nous réunir au mois de novembre pour mettre en place l'agenda social partagé 2011. Ce sont donc tous les partenaires qui décideront des sujets qui seront abordés dans l'année et qui verront si l'on est susceptible d'inscrire à l'ordre du jour la modification que tu souhaites.

Enfin, la troisième intervention portait sur le dépôt des comptes des entreprises au registre du commerce qui est une demande récurrente des syndicats, et qui est du ressort de l'État. Pour ma part, comme je m'y étais engagé dans la déclaration de politique générale, j'ai fait en sorte que l'obligation de dépôt des comptes soit effective, au moins pour les entreprises qui bénéficient de l'intervention de la puissance publique : cela concerne les entreprises qui sont admises au bénéfice de la défiscalisation, tout comme les sociétés qui bénéficient, soit de licence d'importation, soit de mesures de protection de marché. De manière plus générale, la procureure m'a indiqué très récemment que, l'année prochaine, elle obtiendrait les moyens humains nécessaires, pour que ce dépôt puisse devenir une réa-

lité et que l'obligation prévue par la loi soit effectivement respectée par les entreprises. Le problème des locaux devrait également, selon elle, être réglé avant la fin du premier trimestre 2011

Joao d'Almeida, Fédération des fonctionnaires



Concernant la notion de représentativité, il reste sans doute des choses à améliorer. Mais il faut également rappeler que

la définition de la représentativité sur des critères objectifs de calculs de résultats aux élections professionnelles, c'est une chose formidable apportée par le Pacte social. Avant le Pacte, la représentativité, c'était le fait du prince, c'est à dire un arrêté de l'exécutif de la Nouvelle-Calédonie qui désignait les organisations syndicales réputées représentatives, à ses yeux. Donc, il suffisait de ne pas être un trop farouche opposant, de créer un syndicat et l'on était déclaré représentatif. Aujourd'hui, tout cela est bien fini et nous tirons notre légitimité des urnes.



Originalité et forces du Pacte social

par **Annette JOBERT**¹, sociologue du travail, directrice de recherche au CNRS, membre de l'IDHE à l'Université Paris-Ouest-Nanterre-la Défense, spécialiste de la négociation collective et du dialogue social territorial

1 - Directrice de recherche CNRS, Université de Paris Ouest-La Défense, France ; Institutions et Dynamiques Historiques de l'Économie (IDHE) ; annette.jobert@u-paris10.fr.

Regard sur le Pacte social et son avenir

Qu'est-ce que le pacte social de la Nouvelle Calédonie signé le 20 octobre 2000 dont ce colloque célèbre l'anniversaire ? Le point de vue que je développerai est celui d'une chercheuse de la métropole qui s'intéresse aux évolutions du dialogue social, de la négociation collective notamment dans les nouveaux espaces où ils prennent place comme les territoires (pensés en Europe comme les territoires infra-nationaux).

Avant de proposer une lecture du pacte social, il peut être utile de se pencher sur cette notion de pacte social telle qu'elle a été et est utilisée en Europe

I. Les pactes sociaux (nationaux et territoriaux), fruit de la concertation

1.1. Les pactes sociaux nationaux

Les pactes sociaux apparaissent en Europe dans les années 1990. Ils sont le résultat de processus de concertations nationales tripartites dans lesquels sont engagés les gouvernements, les organisations syndicales et les organisations patronales. Dans des contextes de progression du chômage et de ralentissement de la croissance, ces pactes portent essentiellement sur l'emploi et la productivité. Il s'agit, sur la base de diagnostics partagés entre ces trois catégories d'acteurs, de définir en commun des réformes du marché du travail pour favoriser l'emploi et la compétitivité. Ils impliquent souvent l'acceptation de concessions réciproques (modération des revendications salariales du côté syndical, engagements financiers du côté du

gouvernement, préservation de l'emploi pour le patronat). Ce sont le plus souvent les gouvernements qui en sont à l'initiative mais des syndicats peuvent également être demandeurs. Les pactes reposent sur une compréhension commune des problèmes à résoudre et la recherche d'un consensus entre les parties. Ils se caractérisent par leur institutionnalisation (même si celle-ci peut varier d'un pays à l'autre), la co-construction de règles et de dispositifs (règles du jeu, règles de fond, dispositifs divers comme les commissions de suivi) et fréquemment leur multi-dimensionnalité.

Tous les pays européens ne se sont pas engagés dans cette voie. Pour les années 1990, c'est le cas de la moitié des pays qui composent l'Union européenne : l'Allemagne, les Pays-Bas, la Finlande, l'Irlande, l'Italie, l'Espagne, le Portugal et de manière plus atténuée la Belgique. La France ne fait pas partie de cet ensemble de pays. Pour la décennie 2000, on retrouve les mêmes pays moins l'Allemagne tandis que la France et le Danemark se sont engagés timidement sur cette voie.

Qu'ont produit ces pactes ? Du consensus d'abord – consensus politique au niveau national – mais un consensus qui ne dure pas nécessairement : c'est le cas de l'Allemagne et de l'Italie où le gouvernement de S. Berlusconi a pratiquement abandonné cette méthode de conduite de la réforme. Le pacte scelle un engagement des parties dans le temps mais il peut prendre fin et ne pas être renouvelé quand il y a désaccord sur la méthode et que l'un des protagonistes considère comme trop élevé le coût à payer (les concessions à faire). Il crée ou renforce la légitimité des parties prenantes. Surtout les pactes ont permis des réformes profondes des marchés du travail (pour permettre un accès plus large à ce marché, notamment de catégories qui en étaient exclues, parfois au prix d'une plus grande flexibilité), une diminution du coût du travail, la réforme des systèmes de protection sociale, la mise en place de dispositifs de formation, d'apprentissage, de nouvelles règles de la négociation collective etc. En Italie, les pactes sociaux des années 1990 ont été considérés comme une méthode de gouvernement qui a permis de juguler l'inflation et donc d'entrer dans la zone euro (à quoi étaient attachées les trois parties) et de procéder à des réformes de l'Etat.

Pourquoi la France est-elle ainsi en retrait ? On soulignera la faiblesse de la concertation sociale entre les partenaires sociaux et l'Etat (une nouvelle démonstration est faite pour la réforme des retraites alors même qu'a été adoptée en 2007 la loi de modernisation du dialogue social imposant au gouvernement d'engager une procédure de concertation avant toute réforme en matière sociale) et la quasi impossibilité dans des domaines sensibles comme l'emploi² et la protection sociale de construire des compromis globaux reposant sur une vision partagée des problèmes et des concessions réciproques. La faiblesse et la division syndicale expliquent aussi cette difficulté à s'engager. L'absence de concertation peut être à l'origine d'un regain de conflictualité voire d'une rivalité exacerbée entre syndicats.

1.2. Les pactes territoriaux et le dialogue social territorial

Un autre type de pacte s'est développé dans les années 1990 : ce sont les pactes territoriaux, vivement encoura-

gés par la Commission européenne au début des années 1990 (par J. Delors) puis dans le cadre de la Stratégie pour l'emploi. Les décideurs politiques (collectivités territoriales) et les partenaires sociaux sont incités à activer des formes de partenariat local dans la mise en œuvre de la MOC (Méthode ouverte de coordination) en matière d'emploi, d'inclusion sociale, de formation tout au long de la vie. Les avantages des pactes et de la démarche qui les soutient sont soulignés : mobilisation des acteurs locaux et des ressources du territoire, participation et responsabilisation de nombreux acteurs qui ont une bonne connaissance des réalités locales, possibilité de suivre l'application des pactes etc. Ces pactes sont négociés dans des cadres territoriaux très divers (régions, départements, provinces, communes, bassins d'emploi etc.). Pour ceux qui les promeuvent, ces pactes permettraient de donner plus de transparence et d'efficacité aux politiques publiques. Des lignes de financement européen ont été prévues pour soutenir les projets qui ont également bénéficié, pour partie, d'aides financières des Etats et des collectivités territoriales impliquées. Le résultat est dans certains pays très important : plusieurs centaines de pactes ont été conclus dans des pays comme l'Italie, l'Allemagne, l'Espagne. Beaucoup ont fait l'objet d'une évaluation positive en raison de la variété des thèmes abordés, de la multiplicité des acteurs impliqués et de la réalité des engagements souscrits. Et la France ? On a très peu de pactes recensés en tant que tels, c'est à dire de pactes institutionnalisés, mais un foisonnement d'expériences de dialogue social territorial.

Le dialogue social territorial (DST) peut déboucher sur la conclusion de tels pactes (pour l'emploi, le développement économique, l'innovation, l'inclusion sociale, la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mais ce n'est pas toujours le cas. Par rapport aux pactes, le DST est souvent moins institutionnalisé, il associe une pluralité d'acteurs (la « *société civile* » en plus des partenaires sociaux, des collectivités locales et des représentants de l'Etat aux niveaux décentralisés), repose sur des formes de partenariats publics et privés, il est plus ouvert car les acteurs qui sont impliqués ne sont pas nécessairement des acteurs « *représentatifs et légitimes* » au sens juridique du terme. Les initiatives, les « *expériences* » de DST s'inscrivent dans une logique d'action, de programmation, de projet plus que d'extension de droits. Elles ont un rôle important dans l'information et la diffusion des droits existants. Le DST apparaît cependant un peu plus fragile que la concertation qui conduit aux pactes mais là aussi tout dépend de l'engagement et de la mobilisation des acteurs pour mettre en œuvre les règles et les dispositifs.

II. Le pacte social de la Nouvelle Calédonie : une approche intégrée et innovante

La lecture du pacte conclu le 20 octobre 2000 me suggère plusieurs réflexions très provisoires en attendant les travaux de cette journée.

² - L'accord interprofessionnel de 2008 sur la modernisation du marché du travail innove sur ce point. Son contenu a été repris par une loi.

- Il s'inscrit dans un processus politique qui a débuté avec les Accords Matignon en 1988 et s'est poursuivi avec l'Accord de Nouméa de 1998 qui instaure notamment une souveraineté partagée entre la Nouvelle Calédonie et la métropole et prévoit une nouvelle organisation des pouvoirs publics.
- Le préambule est construit autour de quatre idées force : l'instauration de la paix sociale, nécessaire pour favoriser le développement économique ; la reconnaissance mutuelle et le respect des partenaires sociaux ; ce qui est nommé « *la bataille pour l'emploi* » ; l'affirmation de la place de la Nouvelle-Calédonie comme garant du processus et comme fournisseur de moyens. Ce préambule met en évidence l'échange social qui est à la base du pacte.
- Le contenu du pacte souligne son audace. Il ne vise pas moins qu'une « *refondation* » des relations entre partenaires sociaux. Cette refondation passe par une série de réformes innovantes et de grande portée : le dialogue préventif, de nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales fondées principalement sur l'audience des syndicats, l'élargissement de la représentation aux contractuels du secteur public, l'instauration de règles de représentativité « *territoriale* » à l'échelle de la Nouvelle Calédonie qui complète la représentativité dans l'entreprise, les branches professionnelles et le secteur public. Dans ces deux domaines (dialogue préventif, règles de représentativité), le pacte anticipe les réformes qui seront adoptées en métropole en 2007 (service minimum), 2008 et 2010 (représentativité et dialogue social dans le secteur privé et la Fonction publique). Il s'agit d'innovations marquantes car elles visent à ancrer davantage les représentants du monde du travail et l'action syndicale dans les entreprises et le territoire et ce faisant elles participent à un renforcement de la légitimité des organisations syndicales et de l'action collective. Elles apparaissent comme un vecteur de la démocratie sociale.
- L'outillage prévu par le pacte est lui-même conséquent : observatoire des emplois, droit du travail, site internet, actions de formation et surtout création d'une commission du dialogue social chargée de la mise en œuvre du pacte et du suivi de son application. Depuis quelques années, tous les travaux sur la négociation collective et le dialogue social soulignent l'importance de ce que certains nomment « *les instruments et dispositifs qui équipent l'action* ». Ils ne sont pas simplement des instruments techniques car d'une part leur définition et leur mission ou rôle soulèvent des enjeux importants et font l'objet de discussions et de négociations entre les parties ; d'autre part la manière dont les acteurs « *investissent* » ces dispositifs conditionne très largement leur efficacité. En somme, ils jouent le rôle de médiateurs, d'interface entre institutions et entre ces dernières et le territoire.
- La deuxième partie qui porte sur les conditions de vie traite de différentes dimensions de ces conditions de vie (dont l'accès au logement notamment) et pas uniquement des questions salariales et d'emploi ou de cotisations patro-

nales comme c'est généralement le cas dans les pactes sociaux et comme on aurait pu s'y attendre. Deux dispositions m'ont particulièrement frappée. La volonté d'introduire en cas de grève portant atteinte aux intérêts vitaux de la Nouvelle Calédonie « *une médiation suspensive* » (décidée par le gouvernement) complétant l'établissement par la négociation d'un service minimum. Là aussi la médiation suspensive est une procédure qui innove fortement dans le champ des relations de travail – elle n'existe pas en métropole ni dans la plupart des pays – et on ne peut qu'en souligner l'intérêt même si elle n'a pas été mise en œuvre. La deuxième disposition vise la mise en place d'une priorité à l'emploi local mise en œuvre à l'échelle du territoire calédonien. Quels sont dans ce pacte les termes de l'échange social ? C'est, au-delà des salaires, la mise en place d'un système performant de négociation collective et de dialogue social. La Nouvelle-Calédonie donne des moyens et est garant du processus, les syndicats s'inscrivent dans une démarche de résolution pacifique des conflits, le patronat joue le jeu de la négociation fondée sur une reconnaissance mutuelle des acteurs.

- Au total, ce pacte manifeste un souci de cohésion territoriale, de cohérence aussi. Il relie ce qui est dissocié : l'économique et le social, la vie au travail et la vie hors travail etc. Il privilégie pour atteindre les objectifs fixés le dialogue permanent, la participation des acteurs – participation qui repose sur des règles claires – la coopération, la concertation. Tous ces termes, qui ne sont pas totalement interchangeables, expriment l'idée d'une responsabilité sociale partagée. Le pacte territorial apparaît comme un système de relations ouvert, à même de renouveler les formes de la démocratie.

III. Mise en œuvre et dynamique du pacte

3.1. Mise en œuvre

Comme on le sait, il ne suffit pas de définir de bonnes règles, encore faut-il les appliquer. Cette question occupera une partie des discussions d'aujourd'hui. Dans le cas du pacte de la Nouvelle-Calédonie, la mise en œuvre n'a pas été aisée puisque quatre années se sont écoulées avant que débute son application qui n'est toujours pas achevée. Ce que je peux dire sur cet aspect est que l'application du pacte requiert autant d'exigence, autant de vigilance et autant de travail que sa définition. En somme une forme d'apprentissage d'un processus nouveau. Cette application implique l'existence d'une « *communauté d'action* » qui porte le projet et veille à sa mise en œuvre. Celle-ci devrait associer les forces qui ont participé à la construction du pacte mais aussi ceux qui s'y sont ralliés ensuite et se sont impliqués dans sa mise en œuvre, ceux aussi qui en sont destinataires, salariés et plus largement population calédonienne. Cette communauté d'action s'attache tout particulièrement à la réalisation du pacte dans les meilleures conditions, au bon fonctionnement des institutions prévues dans la durée (comme la commission de dialogue social devenu le Conseil de dialogue social). Elle veille à la démarche, au calendrier, aux étapes, au suivi, à la réalisation d'évalua-

tions régulières de ce qui est accompli. Le pacte joue un rôle de « référent » pour l'action. Il ne doit pas être figé. Sans s'écarter du projet et des objectifs initiaux, il peut être nécessaire de les adapter aux nouvelles réalités politiques, économiques et sociales car en effet depuis que le pacte a été signé, il y a 10 ans, le contexte politique, économique et social a beaucoup changé.

3.2. Dynamique du pacte

Ce pacte peut-il aider à saisir les composantes et l'ampleur de ces changements et à y faire face ? Parmi ces changements, j'en mentionnerai trois.

- Les incertitudes toujours plus marquées de l'environnement économique international que la crise économique et financière débutée en 2007 a souligné avec force. Quel en est l'impact en Nouvelle-Calédonie ? Modifient-elles les paramètres, les diagnostics partagés sur lesquels reposent le pacte et plus généralement l'approche concertée des questions économiques et sociales qu'il initie ?
- Le processus de mondialisation/globalisation se traduit par un renforcement sans précédent du poids et du rôle des entreprises multinationales. C'est en particulier le cas en Nouvelle-Calédonie dans l'industrie du nickel contrôlée par ces EMN. Beaucoup d'études montrent que ces entreprises ne se préoccupent pas ou peu des intérêts des territoires où elles s'installent, qu'elles tendent à s'affranchir des règles et coutumes propres à ces territoires. Quels défis nouveaux cela pose-t-il ? De nouvelles régulations du travail et de l'emploi s'ébauchent pour y répondre. Elles montrent la volonté d'instaurer un ordre mondial plus juste et respectueux des droits des salariés. Je pense aux Accords cadre internationaux notamment

ou à ce qui se met en place au niveau de l'Union européenne comme par exemple le renforcement des procédures d'information et de consultation des salariés.

- Un autre changement important concerne le travail lui-même, son contenu, la manière dont il est organisé, les valeurs et les aspirations qu'il véhicule et qui lui sont attachées. L'autonomie dans le travail a augmenté mais également les contraintes qui lui sont liées. Les risques du travail comme la pénibilité au travail se sont accrus et génèrent de nouvelles pathologies : stress, risques psychosociaux etc. L'individualisation des modes de gestion des salariés dans l'entreprise affaiblit les garanties collectives et peut contribuer à détruire les collectifs de travail. Les travailleurs dénoncent souvent aussi le manque de reconnaissance de leur travail. Toutes ces évolutions interrogent le rôle des institutions de représentation dans l'entreprise et hors de l'entreprise mais posent aussi des questions plus générales sur le rôle du travail dans la société. Comment appréhender le présent et l'avenir du travail ? Sur ce point, comme sur ceux évoqués précédemment, il apparaît nécessaire de renforcer le travail d'expertise afin de donner tout son sens à l'idée de « diagnostic partagé » qui permet une vision commune des problèmes et des solutions. Qui doit contribuer à cette expertise ? Comment y associer pleinement les acteurs ?

Conclusion

Les initiatives qui ont conduit à la définition du pacte et à la production de nouvelles règles et de dispositifs sont soutenues par l'idée d'un « bien commun » qui transcende les intérêts particuliers. Ce bien commun, c'est celui de l'identité et de l'avenir du territoire. Reste à le préserver.

Dix ans après...

Bilan et dynamisme du Pacte social



1) Synopsis des textes pris en application du Pacte

par le **service juridique de la Direction du Travail et de l'Emploi (DTE)**

Magda Bonal-Turaud,
Directrice adjointe de la DTE

Dix ans après, quel bilan peut-on faire du Pacte social ? C'est cette réflexion que je vous invite maintenant à partager, à travers une présentation qui va vous être faite du contenu du pacte, et au regard des dispositions qui ont été prises au cours de ces dix dernières années. Le Pacte social a été conclu, rappelons-le, le 20 octobre 2000, par le Gouvernement, l'État, cinq organisations syndicales des salariés, six organisations syndicales d'employeurs, le vice-président du Congrès, ainsi que le président de la commission du travail du Congrès.

Il affiche clairement deux finalités, dont on a déjà parlé : la paix sociale, la bataille pour l'emploi et 20 mesures pour y parvenir.

Ces 20 mesures s'articulent autour de sept objectifs que sont la refondation des relations entre les partenaires sociaux, la revalorisation des conditions de vie des plus défavorisés, la création d'emplois, la protection de l'emploi local, la mise en place d'une couverture sociale unifiée, le maintien et l'amélioration des régimes de retraites complémentaires et la préservation des intérêts vitaux de la Nouvelle-Calédonie.

Le premier point : l'instauration d'un dialogue préventif obligatoire avant

le déclenchement de tout conflit. Ce point sera détaillé dans les interventions suivantes. Ce point a été mis en œuvre par la création de la section de la résolution des conflits, qui fonctionne maintenant depuis 2004, au sein de la Direction du Travail et de l'Emploi, et qui intervient notamment en prévention avant le déclenchement d'un conflit.

Alexia Dihace,
juriste à la DTE

Pour ce qui est de l'objectif de la refondation des relations entre les partenaires sociaux, les signataires s'étaient mis d'accord afin d'établir la représentation des organisations syndicales de salariés sur de nouvelles bases.

Il s'agissait, tout d'abord, d'instaurer les délégués du personnel dans le secteur public. Aujourd'hui, on sait qu'aucun texte n'a encore été adopté sur ce point, mais des actions concrètes ont été mises en œuvre, notamment en province Nord, puisque des délégués du personnel ont été en pratique instaurés dès 2009.

Il s'agissait, ensuite, de redéfinir la représentativité des organisations syndicales de salariés. Sur ce point-là, des niveaux de représentativité ont été prévus par le Pacte social : le niveau territorial et secteur privé. Le Pacte social prévoyait également l'instauration du fameux taux de 5 % qui permet d'accéder à la représentativité. Une loi du pays a été votée le 14 avril 2006. Elle reprend, fidèlement les mesures prévues par le Pacte. Son effet positif est de permettre un suivi transparent du résultat des élections, puisque la Direction du

Travail et de l'Emploi centralise les résultats, et ensuite, ces résultats sont examinés en commission consultative du travail. Ces résultats vont également permettre de définir, par arrêté, la liste des organisations syndicales représentatives.

« *Refonder les relations entre les partenaires sociaux* », c'était également développer des outils et des actions d'information. Les signataires se sont mis d'accord pour mettre en place un outil statistique important au niveau du droit social : l'Observatoire des emplois et des qualifications et des salaires. Cet observatoire a été mis en place en 2006, au sein de l'IDC-NC.

Une autre des préconisations du pacte social consistait à rendre accessible le droit social de manière générale. Dans ce sens, le droit du travail a été codifié, en 2008.

Il était important aussi de développer l'outil internet qui est un formidable vecteur pour développer l'information et sensibiliser la population en matière de droit social.

C'est aujourd'hui chose faite sur les différents sites du gouvernement, sur «Juridoc», mais également sur le site de la Direction du Travail et de l'Emploi, de la DFPC et de l'IDC-NC.

La volonté des partenaires du Pacte social était de développer des grandes campagnes d'information pour sensibiliser la population sur les différentes problématiques en matière de droit social.

Sur ce point-là, le Gouvernement s'est efforcé de diffuser largement l'information à travers :

- l'édition d'ouvrages sur la réglementation en droit du travail, notamment à travers l'édition du Code du travail, les conventions collectives, le recueil « *santé-sécurité* » (qui vient de sortir récemment et qui regroupe tous les textes applicables en matière de santé et sécurité au travail).
- le développement de rendez-vous annuel :
 - La semaine santé et sécurité se déroule depuis quelques années déjà, de manière plus ponctuelle,

le Gouvernement organise des forums et des colloques concernant la réglementation en matière sociale.

- La refondation des relations entre les partenaires sociaux, selon les partenaires du Pacte social, passait également par des actions de formation des partenaires sociaux.

Aujourd'hui, en pratique, il y a un partenariat entre l'Institut supérieur du travail et la direction du Travail et de l'Emploi, qui ont mis en place des matinées de la prévention et des matinées de la négociation, qui permettent d'offrir un panel assez large de formations aux partenaires sociaux. Les catalogues de formation sont élaborés avec les partenaires sociaux, ce qui permet de répondre fidèlement à leurs attentes.

Une refondation des relations entre les partenaires sociaux, ça passait également, par une démocratie sociale plus vivante. Pour ce faire, les partenaires du Pacte social ont souhaité institutionnaliser le dialogue social, à travers une commission du dialogue social. Aujourd'hui, on a le Conseil du dialogue social qui est effectivement mis en place. Une reconnaissance légale est en cours. Ce Conseil du dialogue social doit participer, à l'élaboration de la réglementation en matière de droit du travail en Nouvelle-Calédonie, et peut proposer, à certains égards, des lignes de conduite.

Mettre en place une démocratie sociale plus vivante, à travers également l'animation des instances de dialogue social déjà en place, telles que la commission consultative du travail pour le secteur privé et le conseil supérieur de la fonction publique pour le secteur public. Aujourd'hui, globalement, on peut dire que ces deux commissions sont consultées beaucoup plus régulièrement sur les projets. Par exemple, la commission consultative du travail est notamment chargée, aujourd'hui, d'étudier les rapports qui sont émis tous les ans, à destination du bureau international du travail et qui traitent de l'application du droit international du travail en Nouvelle-Calédonie.

Ernest Hnicipan, juriste à la DTE

Deuxième grande mesure mise en place par le Pacte social du 20 octobre 2000 : la revalorisation des conditions de vie des plus défavorisés. Pour cela, les pouvoirs publics ont mis en place des mesures pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés les plus défavorisés. Trois lois du pays ont été votées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Une première en 2001, une seconde en 2005, et tout récemment en 2010. Ces lois du pays ont permis au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de fixer des périodes transitoires permettant une augmentation significative des minima sociaux en les déconnectant de l'évolution du coût de la vie. À titre d'information, vous avez également des chiffres : le SMG actuel, le salaire minimum garanti est actuellement à 132 000 F. Il passera à 140 000 F au 1^{er} janvier 2011, puis à 150 000 F au 1^{er} janvier 2012. Au 1^{er} janvier 2001, le SMG était à 82 000 F, au 1^{er} février 2010 il est à 132 000 F. Comme vous le voyez, le SMG, en dix ans, a augmenté d'environ 50 000 F.

La revalorisation des conditions de vie des plus défavorisés passe également par une amélioration des conditions d'accès au logement des bas revenus. Ces mesures ont été faites puisqu'en 2003, les statuts du FSH ont été modifiés par une délibération du 3 avril 2003, également des lois du pays ont été mises en place. La loi de pays de 2007 qui a été modifiée en 2010, qui fixe également des aides au logement. Actuellement, il y a des mesures en cours, notamment pour faciliter l'accès au logement de tous les Calédoniens par l'instauration de l'abaissement des droits d'enregistrement, des primo-accidents, et l'institution du prêt à taux zéro qui est actuellement en attente de vote du Congrès.

La revalorisation des conditions de vie des plus défavorisés passe également par une redéfinition du champ d'application des allocations familiales. En 2005, une loi du pays a étendu les allocations familiales aux plus défavorisés, c'est-à-dire les per-

sonnes seules ou ménages avec enfants à charge, disposant ou non de ressources. Des mesures sont également en cours visant à harmoniser les régimes des prestations familiales gérées par la Cafat et à rendre pérenne l'allocation de rentrée scolaire.

La troisième grande mesure du Pacte social du 20 octobre 2000, consistait à instaurer la RBS, la réduction dégressive des cotisations patronales sur les bas salaires. En 2001, le congrès de la Nouvelle-Calédonie a voté une loi qui consiste à réduire les cotisations patronales sur les bas salaires, sur les salaires compris entre 1 et 1,3 SMG, avec un abattement de 50 % porté à 75 % pour les entreprises de moins de dix salariés en dehors de Nouméa.

Une autre mesure phare du Pacte social de 2000, prévu par l'Accord de Nouméa et la loi organique de 1999 concernait l'emploi local. La mise en œuvre de la priorité à l'emploi est effective depuis juillet 2010 puisqu'une loi du pays a été votée dans ce sens qui concerne la protection, le soutien, la promotion à l'emploi local. Cette loi fixe une priorité d'embauche tout d'abord aux citoyens de Nouvelle-Calédonie et, à défaut, aux personnes justifiant d'une durée de résidence suffisante. Priorité accordée également à compétences et à qualifica-

tions égales. La mise en application de cette loi est en cours dans le secteur privé par l'adoption prochaine d'une délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie. Cette mesure devrait être prise également pour le secteur public.

Magda Bonal-Turaud, Directrice adjointe de la DTE

Autre mesure mise en place : la couverture sociale unifiée.

Il s'agissait, dans le Pacte social, de mener à terme les travaux engagés et visant l'affiliation de l'ensemble des Calédoniens à une seule Caisse. Cela a été prévu par la loi du 11 janvier 2002, qui a institué ce qu'on appelle maintenant le RUAMM, régime unifié d'assurance maladie et maternité. Rappelons que tout le monde est affilié au RUAMM, y compris les fonctionnaires de l'État, ce qui n'était pas évident au départ ainsi que maintenant les indépendants.

Ensuite, le maintien et l'amélioration du régime de retraite complémentaire. Le pacte préconisait de maintenir et améliorer le régime de retraite complémentaire. Une loi du pays, en date du 22 décembre 2006, et portant création du complément de retraite de solidarité a traité le sujet.

Enfin, dernière mesure décrite dans

le Pacte social : la préservation des intérêts vitaux de la Nouvelle-Calédonie. Comme le soulignait le président Gomès, cela n'est pas encore entré en application. On n'a pas de loi sur le sujet. Toutefois, ces problématiques ont été étudiées, au cours de la session du dialogue social de 2008. Il y a eu plusieurs discussions qui ont été menées, tant au Québec, qu'après, au retour en Nouvelle-Calédonie, pour discuter de cette question de la médiation préventive.

Bilan : sur les 20 mesures concrètes décrites dans le Pacte social, 18 sont déjà mises en œuvre. Le Pacte social prévoyait également des thèmes annexes. Là encore, on peut dire que la mise en œuvre au niveau des thèmes annexes s'est faite correctement puisque le financement des syndicats est maintenant une réalité, depuis trois ans ; le financement des formations des représentants du personnel également. Un service d'animation des relations sociales a été mis en place, au sein de la Direction du Travail et de l'Emploi. L'intéressement est en cours de modification. Il reste encore à mettre en œuvre la réforme des procédures du tribunal du travail, ainsi que les mesures d'attente pour les salariés estimant avoir été abusivement licenciés.



2) Focus sur les sessions du dialogue social

Par **Pierre Garcia**, directeur du Travail et de l'Emploi

Le pacte a été signé le 20 octobre 2000. J'étais alors à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (l'INTEFP) et j'avais en charge l'organisation et l'animation des sessions du dialogue social du ministère du Travail. Le 18 novembre 2000, soit moins d'un mois après la signature du pacte, j'ai reçu un fax que je vais vous lire : « *M. Gomès Philippe, membre du Gouvernement, chargé du secteur du travail, de la formation professionnelle et de la fonction publique, souhaiterait obtenir un rendez-vous avec vous, pour organiser des sessions tripartites en Nouvelle Calédonie* ».

Pourquoi cet intérêt de la Nouvelle-Calédonie pour les sessions de l'INT ? Les sessions de l'INT connaissent et connaissent toujours, un certain prestige. Depuis 25 ans l'INTEFP organisait des sessions nationales, et européennes ; en 1999 à la demande de Christian Paul, secrétaire d'Etat à l'Outre Mer, l'INTEFP a été sollicité pour accompagner un processus de changement des relations sociales sur des territoires en crise au moyen de session dite territoriale. C'est en Martinique que la première session territoriale a été organisée : en octobre 2000 cette session s'est conclue par une « *résolution* » qui a été signée par

l'ensemble des partenaires sociaux martiniquais. Cette résolution a permis de créer une nouvelle dynamique du dialogue social et de mettre en œuvre un certain nombre de projets. C'est dans ce contexte que l'on a reçu le Pacte social de la Nouvelle-Calédonie ; à la première lecture de ce document, avec le directeur de l'INT de l'époque, Yves Mazuy, on s'est dit « *mais pourquoi nous saisissent-ils ? Ils ont déjà tout fait.* »

Pour des raisons liées à notre surbookage, notre intervention en Nouvelle Calédonie a été dans un premier temps différée, puis abandonnée.

En 2004, j'ai été amené à relire le Pacte, mais cette fois ... de plus près. En effet, en juillet 2004, j'ai été nommé Directeur du Travail et de l'Emploi de la Nouvelle Calédonie. Marie-Noëlle Thémereau venait de prendre ses fonctions de Présidente du Gouvernement et avait décidé de relancer le Pacte social ; Alain Song, membre du gouvernement chargé du travail, a organisé, deux réunions de la commission du dialogue social prévue par le Pacte pour convenir d'une démarche. Les non signataires ont été par ailleurs conviés à des réunions élargies. Très vite, on s'est rendu compte que ces réunions « *ne tournaient pas rond* », et qu'il n'était pas possible de mener

ces discussions dans le cadre de plusieurs cercles d'acteurs. Le processus de relance du Pacte avait du mal à démarrer, car il n'y a pas tout le monde autour de la table.

C'est à partir de ce constat qu'a germé l'idée de reprendre les dispositions du Pacte concernant l'organisation de sessions du dialogue social. La première session démarre en décembre 2005, du 12 au 15. Et cette fois, tous les partenaires s'inscrivent dans la démarche proposée. C'est ainsi que l'on est passé du Pacte aux sessions. Toutes les problématiques qui ont été discutées et placées au centre de ces travaux reprenaient pour l'essentiel les dispositions du Pacte : « *la représentativité* », « *les relations de travail* », et bien sûr « *l'emploi local* ». Entre fin 2005 et fin 2008, deux sessions ont été organisées et près de 100 personnes y ont participé. 100 personnes se sont ainsi appropriées des méthodes de travail, et ont contribué à faire naître une nouvelle culture des relations de travail qui s'est construite au fil des conférences, des voyages d'études, des séminaires ou de rencontres avec des experts, ou des acteurs de terrain.

Le Pacte a constitué une référence utile fondamentale pour la fixation des objectifs généraux des sessions. Les sessions du dialogue social doivent leur réussite au fait qu'elles ont été conçues et animées comme une « *démarche projet* ». En amont, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une méthode, des objectifs généraux, la nécessité de produire des projets, un calendrier, un pilotage. Pendant les sessions, l'accent a été mis sur la nécessité de laisser s'exprimer librement tous les points de vue, et sur la non moins nécessité de l'écoute des points de vue exprimés par chacun.

De sessions en sessions, de forum en conférence sociale, les partenaires sociaux ont peu à peu fait émerger une culture du dialogue social mais aussi un espace de responsabilité sociale autonome, qui s'appelle aujourd'hui le Conseil du Dialogue Social (le CDS). La mise en œuvre de cette disposition du Pacte social portant sur la réalisation de sessions du dialogue social a ainsi fait naître une nouvelle approche de la gouvernance sociale.



3) Focus sur « la refondation des relations entre les partenaires sociaux et la démocratie sociale » : le conseil du dialogue social (CDS)

par deux membres du CDS : **Christophe Coulson** de l'UTCFC-CGC et **Monique Jandot** de la CGPME-NC

Christophe Coulson, **UTCFC-CGC**

L'année 2000 devait permettre la création d'une véritable paix sociale nécessaire au développement économique, notamment par la reconnaissance et le respect des partenaires sociaux dans le champ qui est le leur. Parmi les objectifs et les moyens retenus à l'époque, on trouvait effectivement, la mise en place d'un dialogue préventif obligatoire, avant le déclenchement de tout conflit. On trouvait également la représentativité syndicale des salariés et des employeurs, établie sur de nouvelles bases. La mise en place du service de l'observatoire des emplois, des qualifications et des salaires, la formation des partenaires sociaux, mais encore une démocratie sociale

plus vivante. Ce pacte prévoyait une amélioration du pouvoir d'achat des salariés les plus défavorisés. Une amélioration des conditions d'accès au logement ou encore la redéfinition du champ d'application des allocations familiales. En outre, une volonté forte, émanant du Gouvernement et des partenaires sociaux s'affichait quant à la création de l'emploi, notamment par la mise en place de la loi du pays sur l'emploi local. Mais, une bonne partie de ces dispositifs négociés à l'époque sont partis en poussière, et n'oublions pas que le Pacte social s'est éteint à l'aube de sa naissance. Je crois qu'il faut bien l'avoir à l'esprit.

Ce n'est qu'en 2006, suite au forum organisé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, et notamment

sous l'impulsion d'Alain Song, que les partenaires sociaux ont de nouveau fait connaître leur volonté d'être reconnus comme des acteurs à part entière dans la définition et la mise en œuvre des politiques en matière de dialogue social, d'emploi, de formation et de développement économique. Cette ambition s'inscrit dans le contexte de promotion de la démocratie sociale, par le développement de la régulation sociale. Ces partenaires ont ainsi considéré que la démocratie sociale, en tant que mode de gouvernance, est le droit des partenaires sociaux d'être associés, dans le respect des processus démocratiques, à l'initiative et à l'élaboration des politiques sociales, ainsi qu'à la co-construction des règles. Elle ne peut s'établir qu'en impliquant fortement les partenaires sociaux dans la définition des instruments de politique sociale, tout en respectant les prérogatives prévues par la loi organique relative à la Nouvelle-Calédonie.

La démocratie sociale se décline en trois niveaux : la prise de décision politique, la relation entre les partenaires sociaux et au niveau de l'entreprise. La régulation sociale vise à assurer les équilibres et le fonctionnement harmonieux du système social et en accompagner les mutations. Elle ne peut se mettre en place qu'en dessinant un espace de dialogue et de concertation entre les partenaires sociaux et avec les institutions. Les partenaires sociaux, tout en reconnaissant que le conflit est inhérent à la relation sociale, car les intérêts peuvent être divergents, ont constaté que l'objectif de régulation sociale n'était pas atteint par les modes de régulation actuels et ont estimé qu'il était nécessaire de mettre en place, ou de renforcer, un certain nombre d'actions et d'outils, tels que des mécanismes effectifs d'information, de consultation, de négociation et de contractualisation. Concrètement, les deux principes de démocratie sociale et de régulation sociale supposent une modernisation législative réglementaire et conventionnelle. En effet, les exigences de la démocratie sociale comme mode de gouvernance et de régulation sociale rendent nécessaire la

révision en profondeur de l'ensemble des règles légales, réglementaires et conventionnelles encadrant la relation sociale. Elle suppose également une expression autonome et responsable des partenaires sociaux qui peut s'inscrire dans un cadre. Les partenaires sociaux constatant que les instances actuelles ne permettent pas l'émergence d'un véritable dialogue social, au niveau de la Nouvelle-Calédonie, ont affirmé donc la nécessité de se constituer en force de proposition cohérente et crédible, par le biais d'une structure autonome disposant des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Cette instance, le Conseil du dialogue social, doit prendre toute sa place auprès des institutions et être reconnue par ces mêmes institutions comme un interlocuteur et un partenaire incontournable dans le domaine des politiques et des règles sociales.

Monique Jandot, CGPME-NC

Le Pacte social avait prévu de constituer un comité de suivi, composé uniquement des signataires du pacte. Les partenaires sociaux, à l'issue de la première session du dialogue social sont allés encore plus loin. Ils ont décidé de créer le Conseil du dialogue social, le CDS. Le CDS, au-

jourd'hui, qu'est-ce que c'est ? C'est le lieu de dialogue, de concertation, de réflexion, de travail des partenaires sociaux qui co-construisent, avec le Gouvernement, les règles sociales qui relèvent du travail, de l'emploi et de la formation. Grande ambition. Nous dirons plutôt réelle volonté des partenaires sociaux de participer, de s'impliquer de façon responsable dans la vie économique et sociale de la Nouvelle-Calédonie. Le Conseil du dialogue social est composé en nombre égal de représentants des organisations syndicales des salariés et des employeurs, organisations représentatives au niveau de la Calédonie. À ce jour, sept représentants des syndicats de salariés et sept représentants des employeurs. Tous les ans, une conférence sociale est organisée avec le Gouvernement qui présente au CDS les orientations de son action à venir, ainsi que ses projets de textes législatifs dans les domaines du travail, de l'emploi, et de la formation. De son côté, le CDS fait ses propositions au Gouvernement, dans son champ de compétences. C'est lors de cette conférence sociale que le CDS choisira les thèmes qu'il souhaite retenir et étudier. Ce sera l'élaboration de l'agenda social partagé qui définira le calendrier des débats et des réformes. L'agenda social partagé sera la feuille de route

du Conseil du dialogue social. C'est une nouvelle gouvernance basée sur le respect, le partage et le dialogue. Le Conseil du dialogue social a fait cet exercice sur l'année 2010. Cela n'a pas été facile, c'est nouveau, et les partenaires sociaux ont besoin de s'approprier ce nouvel outil afin de le rendre plus performant et plus efficace.

C'est l'occasion, aujourd'hui, de rappeler les actions du Conseil du dialogue social. Il peut émettre des avis sur les textes ou sur toute question relevant de son domaine de compétence. Il propose au Gouvernement et aux organisations syndicales toute mesure qui permettra de faciliter la négociation collective. Il peut proposer les évolutions des salaires minimaux et en assurer le suivi annuel. Il peut définir les actions à mettre en œuvre pour assurer la formation des acteurs sociaux. Il contribue à la mise en œuvre des dispositifs d'anticipation et de régulation des conflits sociaux, ainsi que la production d'outils de gestion des relations du travail dans l'entreprise. Pour conclure, les partenaires sociaux souhaitent souligner que le Conseil du dialogue social, c'est une démarche responsable, une démarche volontariste, une démarche novatrice pour la construction de la Nouvelle-Calédonie.



4) Focus sur « la protection de l'emploi local »

par **Pascale Panchou**, DRH du Méridien

Li nous a été demandé d'évoquer, avec vous ce matin, quelques leçons tirées de notre expérience des sessions du dialogue social. Je remercie Trévor Underwood, secrétaire général adjoint de l'USOENC, d'avoir travaillé avec moi cette rapide intervention.

« *Pacte social, article 4 : les premières mesures concernant l'emploi local seront délibérées avant le 31 décembre 2000, après une large consultation des forces vives de Nouvelle-Calédonie.* »

Comme guide de travail, on se contentait d'y rappeler en amont les dispositions de l'Accord de Nouméa et de la loi organique, la détermination des secteurs économiques, des activités et des emplois susceptibles de bénéficier de cette mesure de protection, la notion de durée de résidence suffisante, la priorité à l'emploi, à compétences et qualifications égales, l'adaptation de la formation aux besoins économiques du pays, la gestion prévisionnelle des emplois. Mais, on ne précisait rien de concret sur ce qu'il fallait faire pour accompagner l'élaboration de ces mesures, de cette réforme et pour en déterminer le contenu.

L'expérience a montré que sur un sujet aussi symbolique et aussi sensible, la question de la méthode, du

process à initier pour arriver à nos fins s'est avérée essentielle. La réforme par la loi n'a pas pu s'opérer seule et par la négociation, elle paraissait tout aussi complexe à réaliser. Alors, il a fallu inventer autre chose, entre la loi et l'Accord. C'est ce qui a été effectué avec le groupe de travail sur l'emploi local de la première session du dialogue social, en imaginant une nouvelle forme de concertation favorisant l'humain, créant du lien et de la proximité entre les acteurs pour davantage de confiance. Mais quelle longue marche, depuis août 2006, pour non pas se mettre autour de la même table, car le couvert a été plusieurs fois servi, puis desservi, mais pour apprendre surtout à parler d'une seule voix.

Cet exercice qui, dans le contexte de l'époque, était quasi contre nature nécessitait, en premier lieu, le préalable du dépôt de casquette au vestiaire. Comment ? Eh bien, le processus en marche avait une motivation première : préparer cette loi, voulue par le pacte, mais impossible alors à écrire par les politiques, en trouvant ce fameux consensus qui soit gagnant-gagnant, et pas donnant-donnant, grâce à des sacrifices mutuellement consentis, mais non sans peine.

Il aura fallu deux jours de huis clos, une

tension très palpable, une énumération infinie de problèmes à résoudre, mais qui laissait à chaque fois transpirer le même sujet transversal : l'emploi local. Il fallait s'en saisir, nous l'avons vu : trop de conflictualité, trop de journées de travail perdues dans les entreprises, au nom de ce bois dur des revendications syndicales de la plupart des cahiers de doléances et de revendications. Un accord politique méconnu et surtout une obligation législative non finalisée. Pas de réglementation précise ou des règles et des principes, mais pas d'outil pour régler la question.

Alors, ensuite, il aura fallu plus de deux ans de discussions ininterrompues dans le cadre d'un nouveau type de relation du travail, de travail en commun qui, les premières médiances mutuelles passées, a fini par donner des ailes aux acteurs sociaux. Des ailes et une loi. Une loi qui, après plusieurs lectures, techniques et politiques, cette dernière lecture s'étant rapprochée très fidèlement de la volonté initiale du groupe de travail, a été votée il y a trois mois. Les partenaires sociaux saisissaient, là, la possibilité qui leur était donnée de ré-exprimer avec une chance de succès leur ambition sociale pour le pays. Mais, pas seulement. Celle aussi d'insuffler de fait, des préoccupations sociales aux politiques, de les convaincre de faire, à l'issue, le choix progressif d'une plus grande délégation de la prise de décisions. Une méthode qui a permis de faire que les partenaires sociaux, en s'appropriant les sujets, négocient ensemble, comme le feraient deux partenaires économiques pour essayer de faire progresser leurs intérêts respectifs, même s'ils étaient, au fond, très sensiblement divergents. En toile de fond, nous l'avons compris, cette concertation par le dialogue devait servir d'exemple à d'autres compromis sur les sujets sociaux. La refondation des relations sociales, voulue par les signataires du pacte doit passer par une prise en compte de ces pratiques sociales laborieuses, mais efficaces.



5) Focus sur « le dialogue préventif avant tout conflit »

Par le **service de la résolution des conflits et de la négociation collective** de la Direction du Travail et de l'Emploi

Catherine Jaber, Conciliatrice et médiatrice à la DTE

Ce que prévoyait le Pacte social : « *il est indispensable et urgent que la Nouvelle-Calédonie ne revive plus les conflits collectifs du travail qu'elle a connus ces dernières années, c'est pourquoi un dialogue préventif doit être mis en œuvre afin de permettre aux organisations syndicales et patronales de sortir progressivement d'une approche des rapports sociaux qui privilégient trop souvent la force et l'affrontement, une force qui porte parfois atteinte à deux libertés essentielles : la liberté du travail et la liberté d'aller et de venir.* »

En octobre 2004, une section de la résolution des conflits et de la négociation collective a été mise en place à la Direction du Travail et de l'Emploi. Depuis sa création, cette section propose aux parties concernées par les conflits des procédures de règlement amiable de leurs conflits. Ces procédures n'ont pas de caractère obligatoire et ne sont pas encadrées par des dispositions réglementaires. Elles sont mises en œuvres

en se fondant sur le libre consentement des parties prenantes.

Quatre types d'interventions sont proposés : des procédures de conciliation avant le conflit, des procédures de conciliation pendant la grève, des procédures de médiation et des actions d'accompagnement post-conflit.

Il était important, pour mieux définir le cadre de cette intervention, de souligner les valeurs qui fondent notre travail, les valeurs des conciliateurs du travail. Ces valeurs garantissent la réussite de notre action, puisque notre travail repose sur une éthique. Les conflits collectifs mettent souvent en présence des intérêts économiques, sociaux et parfois politiques extrêmement sensibles, ce qui fait que nous avons une posture qui se doit d'être constante, qui permet de garantir aux parties une totale neutralité, une parfaite équidistance. Le conciliateur ne doit, en aucun cas, se substituer aux parties, aux négociateurs des parties. Le contenu de l'accord leur appartient.

Il y a également une disponibilité physique. Les réunions de négociation

sont extrêmement chronophages ; il faut donner de son temps, avec des horaires qui sont très atypiques.

Une disponibilité intellectuelle, aussi. Être conciliateur, c'est gérer ses propres émotions mais aussi gérer les émotions des autres, ce qui n'est pas toujours évident lors d'une situation à caractère conflictuel.

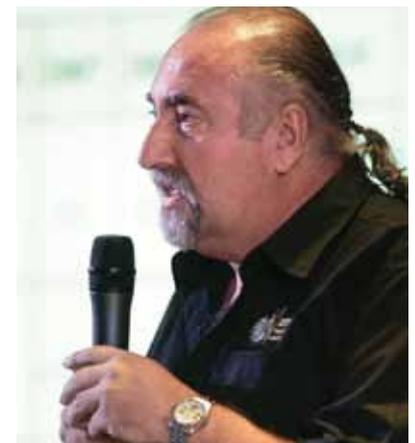
Une totale confidentialité, ensuite. Dans l'espace de conciliation, tout ce qui est dit n'appartient qu'aux négociateurs ; nous nous devons absolument de ne rien divulguer.

Le respect mutuel : nous sommes là pour gérer la sérénité des débats, ce qui rentre dans le cadre de la gestion des émotions.

Nous sommes garants de l'efficacité des réunions : il faut dialoguer pour arriver à une sortie de conflit. La conciliation sert un objectif partagé par les 2 parties.

Notre feuille de route est souvent un cahier de revendications ou un préavis de conflit. Mais l'idée générale est qu'à l'issue de la réunion, les personnes puissent tomber d'accord sur un protocole d'accord, sur lequel, je vous rappelle, nous n'avons pas à interférer.

Et enfin, nous pouvons apporter un appui technique et méthodologique quand les parties le souhaitent.



Jean-Louis Gardiès, Conciliateur et médiateur à la DTE

Je vais vous parler brièvement de statistiques. Les chiffres que je vais vous présenter ne prennent pas en compte le secteur public et le secteur minier car ils ne relèvent pas de la compétence de la DTE.

Tableau synthétique des conflits collectifs à caractère professionnel

(Établi à partir des données communiquées par les entreprises concernées)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre d'entreprises concernées	22	30	24	30	46	34	42	45	43	41	41
Nombre de conflits	20	38	29	31	39	54	56	52	48	65	53
Nombre de salariés concernés¹	1 447	3 252	2 788	2 311	3 465	6 873	13 187	4 879	1 222	3 719	3 216
Nombre de grévistes	856	2 176	1 387	1 408	1 803	1 654	1 373	1 279	736	1 678	1 385
Nombre total de jours de conflits	191	257,5	187	149,5	407	336	421,5	799	346	690	214
Nombre de journées perdues²	7 390,5	9 105,5	12 170	8 258	22 301	33 466	34 360	21 529	7 913	23 486	13 763
Nombre moyen de jours de conflits³	8	6,77	8,45	4,8	10,4	6,2	7,5	15,36	7,2	10,6	4,04

(1) Il s'agit des salariés grévistes + des salariés empêchés de travailler.

(2) Elles concernent les journées non travaillées par les grévistes + les journées non travaillées par les salariés empêchés de travailler du fait du blocage.

(3) c'est le ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits (pour 2010 : 214/53)

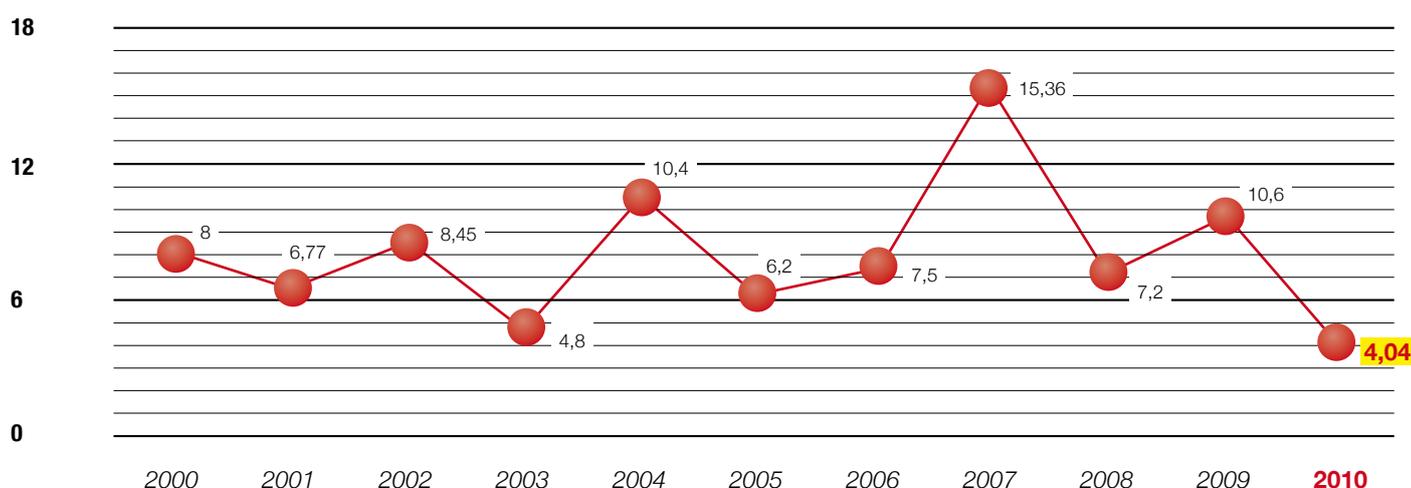
Avertissement

Il convient de relativiser les chiffres sur la période 2000/2003 dans la mesure où la collecte des données relatives aux conflits s'effectuait de façon très aléatoire et que la DTE ne disposait ni des outils ni des moyens lui permettant de procéder à cette analyse. Par ailleurs, le rapprochement des chiffres portés sur ce tableau doit prendre en compte l'évolution du nombre d'entreprises et de salariés dans le champ de cette étude. Ainsi, entre 2006 et 2010 le nombre d'entreprises a augmenté de près de 30% et le nombre de salariés, de près de 20%. L'année 2010 est caractérisée par une tendance générale à la baisse des conflits et de leurs conséquences.

Nombre moyen de jours de conflits

Le nombre moyen des jours de conflits est le moins important de la décennie.

Cet indicateur statistique est le ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits (pour 2010 : 214/53).





6) Focus sur « la formation des acteurs sociaux » : l'Institut Supérieur du Travail (IST)

Par **Bernard Schall**, directeur de l'Institut Supérieur du Travail et **Christian Thuderoz**, sociologue du travail et conseiller pédagogique à l'IST

Bernard Schall

Un constat : l'absence de formation des acteurs sociaux est souvent considérée comme une des causes principales de la conflictualité sociale. Les auditeurs des sessions du dialogue social ont fait valoir la nécessité d'agir sur cette problématique et de mettre en œuvre des programmes de formations qui répondent à ce besoin.

En écho à cette demande, le 14 octobre 2008, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a conclu une convention avec le CNAM, choisie pour son expérience pédagogique en milieu adulte. Il fallait donc concevoir et réaliser des actions de formation spécialement dédiées aux partenaires sociaux.

Pour assurer le développement de ce projet, à l'intérieur du CNAM, on a créé un département intitulé « *institut supérieur du travail* ». Il se trouve qu'il a été approuvé, à l'unanimité,

par son conseil d'administration, le 10 octobre 2009. Cet institut a vocation à remplir les trois missions suivantes : être un lieu de formation et d'apprentissage collectif, qui propose des ateliers, des séminaires de formations qui débouchent ou non sur des certifications de compétences, constituer un lieu d'échange et de partage d'expériences et devenir un lieu de ressources et d'information, en mettant à la disposition de ses publics une banque de données et de cas pratiques.

On a constitué donc un pôle décisionnel, de manière à lui donner la capacité à répondre au mieux à l'attente des demandeurs. Un conseil pédagogique a été créé.

Il est composé comme suit : nous avons demandé au Conseil du dialogue social de nommer deux représentants des employeurs et deux représentants des salariés, ensuite un représentant de la direction du Travail

et de l'Emploi, un conseiller pédagogique, Christian Thuderoz à ma gauche, et moi-même.

En 2008, notre activité a concerné 19 personnes, pour 436 heures d'enseignement, c'est normal, c'était le début. Pour 2009, ce sont 2625 heures d'enseignement, pour 112 participants. Et en 2010, nous sommes, à ce jour, à 2467 heures d'enseignement pour 143 participants. Une très forte progression est constatée. Les séminaires de négociations collectives, de négociations sociales, de droit du travail, matinées de dialogue social sont toujours fortement sollicités.

Concernant la formation de formateurs en négociation collective : on a prévu, sur cinq ans, d'en former 500. Évidemment, cela peut paraître très ambitieux, mais si toutefois on n'y arrivait pas, ce n'est pas problématique : les négociateurs seront un relais très important auprès de leurs collègues.

Nous avons constitué un fonds documentaire, avec bien évidemment un site internet, que je vous invite à visiter : www.ist.nc. On y trouve les informations, sur l'institut bien sûr, les formations proposées par semestre, mais aussi le contenu des enseignements qui y sont dispensés.

En conclusion, au terme d'un peu plus d'un an, nous pouvons afficher une réussite, tant sur le plan pédagogique que du retour de satisfaction de nos stagiaires. Partenaires sociaux, l'IST vous appartient, c'est votre outil !



Christian Thuderoz

Je vous parlerai de ce que nous faisons, pourquoi nous le faisons et comment nous le faisons. Donc, j'ai sept petits points que je vais énumérer de manière assez rapide.

Premier point : il s'agit de former les partenaires sociaux de ce pays à la négociation sociale. On apprend à nager, on apprend à faire des maths. De quelle façon ? En nageant, ou en faisant des maths. Donc, apprendre à négocier, c'est négocier. Les stages sont donc occupés pour la grande part, par des jeux de rôles, des simulations à partir de cas réels. Ainsi, on renégocie le traité de Nice de l'Union européenne de 2001, on négocie un accord salarial dans une municipalité québécoise, on négocie une restructuration dans une entreprise marocaine de chemins de fer, etc.

Deuxième point : on apprend à négocier de manière conjointe. C'est-à-dire que, dans la même salle, sont regroupés des syndicalistes, toutes centrales confondues, des représentants RH, de la fonction ressources humaines, des employeurs, et c'est tous ensemble qu'on découvre les outils. Donc, il y a transparence des outils, transparence des techniques de négociation, transparence des manœuvres ou des tactiques de négociation, histoire qu'il y ait bien une égalité face à ces outils. Surtout, ce que je pratique aussi, c'est une inversion des rôles, c'est-à-dire que, dans

les jeux de rôles, ceux qui sont, dans la vraie vie patrons, deviennent, le temps du stage, le temps du groupe de travail, des syndicalistes et réciproquement. Parce que c'est aussi un des leitmotivs me semble-t-il : pour bien négocier, il faut toujours savoir se placer dans la perspective de l'autre, adopter son point de vue, essayer de comprendre sa logique.

Troisième point : apprendre à négocier, certes, mais sans pratiquer l'œcuménisme. Il y a la conflictualité, cela a été dit, c'est normal, c'est la vie sociale, il y a des intérêts différents entre les groupes etc., Parfois les négociations sont très dures, parfois les négociations sont conflictuelles. Donc, ce qu'on essaye, c'est à la fois d'apprendre à négocier dans un cadre conflictuel, ce qu'on appelle la négociation distributive, ce qu'on appelle dans notre jargon des « *jeux à sommes nulles* », perdants-gagnants on va dire. Mais, aussi apprendre à négocier de manière plus coopérative, dans notre jargon, « *la négociation intégrative* », ou basées sur les intérêts. Et l'idée, c'est : à partir du moment où on sait bien négocier dans une technique un peu traditionnelle conflictuelle, alors on saura également bien négocier avec une méthode plus coopérative qu'on appelle gagnant-gagnant. Mais, pas d'œcuménisme, ici, sur ce point, sachons négocier dans les deux manières.

Quatrième point : ces stages offrent un espace de parole, c'est donc

bien l'idée : échanger, débattre. La prise de parole est possible. Non seulement elle est possible, mais on essaye, effectivement, d'approfondir les logiques de chacun : chacune des parties en présence doit comprendre la logique de l'autre.

Cinquième objectif et ambition, qui nous motive dans ces stages IST, c'est de fournir un maximum de conseils pratico-pratiques. On remet des classeurs, on donne des petits bouquins. Il y a en préparation, c'est un scoop : le guide pratique de la négociation collective, en Nouvelle-Calédonie, qui va paraître dans quelques semaines, et c'est un des outils qui sera à la disposition de ces partenaires sociaux.

Sixième objectif ou ambition, c'est former 500 négociateurs sociaux, en Nouvelle-Calédonie sur cinq ans. Vous faites les comptes, sur deux années, nous sommes à 250. Il y a une série de stages qui va se faire, d'ici décembre, on va probablement arriver, début 2011, à 300. Comment allons-nous atteindre cet objectif de 500 ? En démultipliant ces formations, nous sommes en train de mettre en place, ce que nous appelons dans notre jargon « *le module 3* », le module de formateur, l'idée étant de décentraliser, au maximum, ce type de formation.

Enfin, septième et dernier point : l'avenir lui-même de l'institut supérieur du travail. Bernard Schall l'a indiqué, nous sommes montés en puissance, il y a des résultats notables et j'ai suffisamment croisé dans cette salle, ce matin, un certain nombre de personnes qui étaient dans nos stages ces derniers mois pour qu'elles, je pense, confirment mon propos. Il y a une réelle dynamique qui s'est engagée; il nous faut aujourd'hui nous poser la question de l'avenir de cet institut, et parmi les pistes de réflexions possibles, c'est de s'inspirer, de ce qui existe en Amérique du Nord dans les universités nord-américaines, les « *écoles de relations industrielles* », avec tout ce que cela signifie : un dispositif à la fois documentaire, à la fois en termes de moyens donnés aux formateurs et puis décliné en expériences pédagogiques qui peuvent être menées.

Table ronde

Évolution et perspectives du dialogue social en Nouvelle-Calédonie

Participants : les Acteurs de 2000 à 2010... du Pacte social au Conseil du dialogue social

Philippe Gomès, Président du Gouvernement ; Christophe Coulson de l'UTCFC-CGC ; Monique Jandot de la CGPME-NC ; Charles Washetine du Palika ; Didier Guénant-Jeanson de l'Usoenc ; Philippe Germain, membre du gouvernement en charge de l'économie, de l'industrie et du travail ; Jean-Marc Mouledous du MEDEF-NC ; Joao D'Almeida de la Fédération des fonctionnaires ; Philippe Douyère de l'UPA ; Romain Babey de la CGPME-NC ; Serge Darmizin du SP-BTP.

Signer un Pacte social, était-ce finalement une bonne idée ?

Philippe Gomès, Président du Gouvernement



C'était en tous cas une idée nouvelle, dans la mesure où l'on essayait de définir un champ contractuel entre partenaires sociaux et pouvoirs publics pour définir de nouvelles normes, de nouveaux modes de fonctionnement, de nouvelles réformes.

Le Pacte était également novateur du fait du son périmètre très large, on ne se limitait pas à la représentativité des syndicats ; on parlait des allocations

familiales, du RUAMM, de la retraite complémentaire ou de l'accès au logement...

Il était aussi novateur car, avec le recul, je me dis qu'il s'agissait du premier « agenda social partagé ». Un agenda social partagé à l'échelle d'une décennie, un agenda social partagé qui a connu quelques hauts et quelques bas, en fonction des pouvoirs politiques en exercice, mais, au total, c'est bien cette méthode qui a été arrêtée par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, pour définir des réformes à mettre en œuvre dans les années qui suivaient.

Aujourd'hui, plus personne ne conteste les grands principes du Pacte. Qui conteste le fait qu'il faille, à la fois, donner plus de pouvoir d'achat aux Calédoniens, tout en évitant que les entreprises ne soient ensevelies sous des charges nouvelles ? Qui conteste la revalorisation nécessaire des bas salaires dans notre pays et en même temps, la réduction des charges patronales ? Qui conteste les sessions du dialogue social ? Qui conteste la nécessaire formation des

partenaires sociaux ? J'ai le sentiment que tous ces axes font désormais partie du legs commun que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont constitué.



Didier Guénant-Jeanson, Usoenc



Je voudrais revenir sur la situation dans les années 2000, avant le Pacte social. A ce moment-là, dans notre pays, le dialogue social, c'était quelque chose qui n'existait pas. Et le discours des partis politiques, en règle générale, c'était : « *vous faites ce qu'on vous dit de faire* ». Pour moi, le gain le plus fort du Pacte, c'est la reconnaissance, enfin, des partenaires sociaux. En 2000, le premier gouvernement du pays, les élus, disaient enfin : « *les syndicats*

patronaux ou les syndicats salariés ont une place dans la société et ils peuvent s'exprimer sur un certain nombre de sujets. »

Deuxième point, ce Pacte social va permettre - et je le dis parce que, c'est comme ça que l'USOENC l'a signé, et c'est comme ça que l'USOENC se bat depuis sa signature pour qu'il soit appliqué - aux travailleurs de la Nouvelle-Calédonie d'évoluer, d'avoir des avantages sociaux. Avant le Pacte, pendant 20 ans, nos conflits, nos blocages se terminaient toujours de la même manière : des licenciements, des difficultés. Mais, pour les salariés, rien de positif. Aujourd'hui, avec cette démarche « *pactiste* », on peut même faire des grandes réformes, comme l'emploi local, ou l'évolution des bas salaires...

C'est vrai qu'il faut rester vigilant : il reste encore beaucoup de freins. Il nous faut des partenaires ; il nous faut, en face, des gens avec qui on peut discuter. Nous savons tous que le Medef, aujourd'hui, est un frein : je n'ai pas vu un leader du Medef de-

puis un an et demi. Et pourtant, on a besoin d'un patronat qui soit présent, qui s'éloigne de la seule défense individualiste des sociétés et qui ait vraiment une vision économique et sociale du pays. On voudrait trouver, en face de nous, des gens un peu plus ouverts pour faire évoluer notre société vers plus de justice.

Charles Washetine, Palika



Effectivement, si l'on veut pérenniser une démarche qui participe à l'émancipation du pays, on a besoin de tout le monde. La grande nouveauté du Pacte social, c'était précisément d'impliquer tous les partenaires sociaux dans les prises

de décisions qui autrefois étaient prises à huis clos par les politiques.

Et il faut espérer que cette culture, née il y a 10 ans, avec cette volonté de travailler ensemble, puisse se pérenniser. Nous devons surtout nous intéresser à l'avenir : un des objectifs de ce Pacte social, c'est la recherche de la cohésion sociale. Cette cohésion est étroitement liée à la justice sociale. Or, aujourd'hui, il y a encore de l'exclusion. Je pense à l'enquête sur les ménages : 21 % des ménages vivent au dessous du seuil de pauvreté, 46 % de la part totale des revenus est détenue par 20 % seulement des ménages. Il faut inverser les tendances si l'on veut, peut-être demain, imaginer un pays où, pour reprendre les termes de l'Accord de Nouméa, le destin commun se façonne.

Jean-Marc Mouledous, MEDEF-NC



Je voudrais corriger un certain nombre de choses qui ont été dites, concernant l'absence de dialogue social avant 2000. J'ai pris la présidence de la fédération

patronale, au moment où éclatait le conflit Cellocal en 99 : c'était un démarrage difficile, mais je me souviens très bien qu'à l'époque, on se retrouvait régulièrement avec les syndicats sur des thèmes comme le FSH, la Cafat, les retraites, les négociations de branches. Il y avait une forme de paritarisme actif entre les différentes organisations professionnelles à une époque où, effectivement, on ne voyait pas le politique et où l'intervention de la direction du travail n'était pas celle qui est aujourd'hui.

Concernant le Pacte, j'ai toujours eu le sentiment d'une partie d'inachevée : les deux mesures qui étaient le point de départ des discussions, la médiation suspensive et le service minimum, n'ont pas encore fait l'objet d'une loi.

Monique Jeandot, CGPME-NC

Ce qui m'a frappée quand j'ai participé à la première session du dialogue social, c'est que la relation entre les syndicats de

salariés et le patronat avait l'air très difficile. Au niveau de la CGPME-NC, on a essayé d'apporter notre pierre à l'édifice, à travers une nouvelle forme de dialogue avec les syndicats de salariés. Je crois que nous avons contribué à ce que ce dialogue social soit beaucoup plus positif.

Quels étaient et quels sont aujourd'hui les aspects les plus innovants de la démarche pactiste ?

Joao D'Almeida, Fédération des fonctionnaires

Il ne faut pas oublier que c'est au forceps qu'on a obtenu cette démarche, cette méthode. C'est bien parce qu'il y avait des conflits très durs et une situation préoccupante pour tout le monde que cette

démarche a été initiée.

« *Il y avait du dialogue social avant le Pacte* », nous dit Jean-Marc Mouldous. Oui, mais comme l'a rappelé Didier Guénant tout à l'heure, ce dialogue n'avait lieu qu'avec des représentants ou des syndicats désignés par le pouvoir politique. Le Pacte a changé la donne. Peu de temps après sa signature, les vieux démons revenant rapidement, le Pacte a été mis

en sommeil, avec la casse du rond-point de Doniambo par Sylvain Néa et son équipe, et avec Jacques Lafleur qui arrive à la rescousse tout de suite pour augmenter le SMG plus vite que c'était prévu dans les discussions... Et il a fallu attendre 2004 pour qu'on relance vraiment les choses et qu'on ressorte ce vieux parchemin, en se disant, tiens ce n'était pas bête ce qu'on avait dit à l'époque



Philippe Germain, membre du gouvernement en charge de l'économie, de l'industrie et du travail

Pour moi, il y a une grande similitude, entre le Pacte de 2000 et les sessions du dialogue social, relancées à partir de 2006 : dans les deux cas, la situation sociale était très tendue, on était au fond du trou et tout le monde était convaincu qu'il fallait réagir et vite...

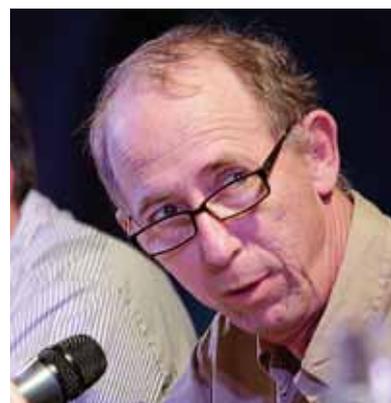
Le véritable enjeu, pour nous et pour notre Gouvernement, est de faire perdurer ce dialogue social, cet esprit de concertation et de respect y compris lorsque le climat social est plus apaisé. Nous devons conserver cette méthode « *pactiste* » et cette notion de respect mutuel, quelle que soit la situation.



Jean-Marc Mouldous, MEDEF-NC

Concernant la méthode, nous avons adhéré tout de suite, nous avons participé à tous les travaux, en essayant d'avoir une contribution positive, sans cesser de défendre la position patronale et l'idée d'une entreprise qui contribue à la vie économique et à la création de richesses sur le territoire.

Notre position est claire : la démarche qui consiste à se mettre autour d'une table et à débattre des dossiers, en essayant d'en dégager l'intérêt général et en laissant de côté, si possible, les intérêts particuliers des uns, est la seule solution possible.



Philippe Douyère, UPA-NC

Les adhérents de l'UPA sont parmi les plus concernés par la vie sociale du territoire. Nous représentons les artisans, des personnes qui souvent travaillent toutes seules ou ont des très petites entreprises : en cas de conflit violent, pour ces personnes-là, c'est très dur. Evidemment, nous nous inscrivons complètement dans le dialogue social issu du Pacte social. Nous voudrions maintenant que les choses aillent plus loin, car il reste un chemin énorme à parcourir au niveau de l'équité de la vie sur ce territoire, et de son développement équilibré et harmonieux : on oublie trop souvent qu'il n'y a pas que Nouméa sur le territoire, il y aussi a des artisans aux îles Loyauté et en province Nord !



Romain Babey, CGPME-NC

Moi, j'ai pris le train en marche, à partir de 2008, en participant à la deuxième session du dialogue social. Ces sessions nous ont permis de faire, avec méthode, un audit de l'existant et d'aller voir ce qui se faisait à l'extérieur. C'est essentiel même si bien sûr, tout n'est pas bon à prendre : nos voyages d'études aux Pays-Bas, en France, ou encore en Espagne, nous ont permis, ensemble, de mûrir notre réflexion.

Nous avons ainsi fait le constat suivant : il n'y avait pas, au niveau territorial, d'instance de dialogue ; de lieu où l'on pouvait se rencontrer régulièrement ensemble, en dehors de la résolution d'un conflit, pour pouvoir justement anticiper, organiser, prioriser ensemble. C'est ainsi que sont nés le Conseil du dialogue social et l'idée d'un agenda social partagé.



Didier Guénant, USOENC

Ce qui m'intéresse maintenant, c'est l'avenir. J'espère vraiment que le pouvoir politique, les partis politiques calédoniens ont compris que, s'ils veulent développer ce pays, ils sont obligés d'accompagner le dialogue social, sans se substituer aux partenaires sociaux.

Nous devons travailler dans la continuité, car le chantier reste énorme.

De notre côté, nous avons besoin de mieux structurer nos organisations syndicales, de mieux former nos délégués et d'avoir les conseils d'experts.

Car la seule chose qui nous préoccupe : c'est qu'il y ait moins d'inégalités, plus de justice dans ce pays. On en est tous convaincus. Et l'entreprise doit effectivement participer à rééquilibrer tout ça.



Serge Darmizin, Fédération du BTP

Je suis content de constater qu'il y a une évolution importante au niveau des mentalités. Aujourd'hui, dans le cadre du conseil du dialogue social, on peut parler de notions de productivité, d'absentéisme, de respect des règles d'hygiène et de sécurité, et même aborder sans tabou le problème de l'alcoolisme sur les chantiers... Cela signifie bien que la discussion au niveau du Pacte social, du conseil du dialogue social, n'est pas du tout figée et c'est tant mieux.

Romain Babey, CGPME-NC

Je voudrais revenir sur le nécessaire accompagnement de la classe politique. Toujours pour parler des voyages d'études des sessions du dialogue social, un exemple nous avait particulièrement intéressés : le dialogue social au niveau européen et le circuit de co-construction des règles. Il y a effectivement, au début, un agenda social partagé. Les partenaires sociaux, à l'échelle européenne, décident de traiter eux-mêmes certains sujets et d'en laisser d'autres au parlement européen. Pour les sujets qu'ils traitent, il y a un « temps réservé », une période de trois ou six mois, pour pouvoir ensemble négocier sans trop de pression. À l'issue de cette période, il y a plusieurs possibilités. Soit il y a un constat de désaccord et les partenaires demandent aux politiques de prendre la suite. Soit il y a un accord partiel, avec seulement certains points sur lesquels interviennent les élus. Soit l'accord entre les partenaires est total, ils proposent un texte soumis au « vote bloqué » des parlementaires qui doivent le prendre ou le refuser en bloc. Le CDS est sans doute encore un peu jeune pour ce type de démarches, mais, avec l'accompagnement de toute la classe politique, nous pourrions nous en approcher.

Philippe Gomès, Président du gouvernement

La grande idée du Pacte social, des sessions du dialogue social et du CDS, c'est que les formations politiques issues du suffrage universel pour diriger le pays acceptent de partager une part de leurs prérogatives avec les partenaires sociaux. Cette démarche participative, même si elle a encore aujourd'hui des adversaires, est la seule possible. Notre société a des lignes de fractures en matière ethnique, en matière sociale, en matière géographique, en matière politique, qui sont profondes et qui se superposent. Toutes ces fractures pourraient finir par faire des grands canyons, dans lesquels on risquerait de tomber.

L'idée, c'est qu'effectivement, nous devons essayer de réformer ensemble, pour que ces réformes s'inscrivent harmonieusement dans notre société. Tout n'est pas gagné. Nous devons continuer à développer l'esprit du Pacte social, à faire de la pédagogie. A ce titre, je me réjouis que l'USTKE ait rejoint la table du dialogue social, il y a quelques mois. C'est un souhait que j'avais formulé dans la déclaration de politique générale, le 31 août 2009, à un moment qui était particulièrement rude avec le conflit Aircal, et, aujourd'hui, c'est chose faite. C'est une bonne chose. Je rappelle que l'USTKE avait participé à toutes les réunions sur le Pacte social, jusqu'aux dernières réunions, qui se passaient d'ailleurs au Park Royal, sans pour autant le signer. Ils avaient été partie prenante de la démarche.

Enfin, dernière chose : il faut rester vigilant. Nous ne sommes pas à l'abri d'un Aircal bis ou d'un Carsud bis. Certes, la situation sociale est plutôt apaisée, mais on sait comment ça se passe chez nous ; une petite braise qui couve dans un coin peut, le cas échéant, embraser large. Ne nous endormons pas, rien n'est acquis, tout reste à construire.

Joao D'Almeida, Fédération des fonctionnaires

Je voudrais rappeler que la Fédération des fonctionnaires s'est toujours beaucoup investie dans les discussions autour du Pacte social, sur toutes les questions de reconnaissance du droit syndical, du droit social, des évolutions sociales. Et pourtant, j'ai souvent le sentiment, même au niveau du CDS, que le secteur public est complètement oublié. Les employeurs publics ne participent pas à ce type de discussions et les sujets qui sont traités sont des sujets qui concernent essentiellement le secteur privé. Et pourtant, la fonction publique, ce sont 20 000 citoyens calédoniens qui, eux aussi, ont des problèmes avec leurs employeurs, des problèmes aussi de rémunération et de pouvoir d'achat, de santé et sécurité au travail, ou encore de harcèlement...

Nous avons toujours été dans le processus de dialogue et j'ai encore mal au cœur quand je repense à la signature du Pacte social au Méridien, en 2000 : comme les autres signataires, je me suis fait traité de « vendu » par les camarades de l'USTKE, alors qu'ils avaient travaillé avec nous, jusqu'à la dernière seconde.

Pour moi, il est temps que l'on cesse de prendre les fonctionnaires pour des extra-terrestres et que nos particularités soient vraiment intégrées dans les discussions globales.



Pacte social



Débat avec la salle

Intervenant non identifié :

On voit bien, à travers toutes les interventions qui ont eu lieu, que le dialogue social s'est structuré fondamentalement au niveau territorial. Mais au niveau des entreprises, au quotidien, quel est l'impact du Pacte social ? Quel regard vous portez sur le dialogue social, aujourd'hui, au sein des entreprises ?

Didier Guénant-Jeanson, USOENC

Le Pacte social a parfois des impacts très concrets. La hausse du SMG, au 1^{er} février 2010, cela concerne tout de même 20 % de la population calédonienne.

Concernant le dialogue social au sein de l'entreprise, l'un des problèmes concerne les entreprises de moins de dix salariés, les très petites entreprises qui représentent 85 % du tissu économique de la Nouvelle-Calédonie. Dans les entreprises moyennes ou grandes, le mouvement syndical est ancien et, dans la plupart des cas, le dialogue existe. Mais dans les TPE, le mouvement syndical est peu présent. Nous avons déjà beaucoup discuté avec la CGPME-NC et autres : nous sommes conscients que nous devons encore progresser, ensemble, là-dessus.

Serge Darmizin, Fédération du BTP

Nous sommes, nous aussi, conscients qu'il y a un manque de dialogue social dans les petites entreprises. Et, aussi bien avec la Fédération du BTP qu'avec la CGPME-NC, nous travaillons sur des propositions : par exemple, nous souhaiterions que l'arrivée dans le monde professionnel ne se fasse pas uniquement par l'achat d'une patente. Actuellement, on achète la patente et on se retrouve entrepreneur. Ce n'est pas suffisant : il faudrait que l'achat de la patente, soit accompagné, de façon tout à fait officielle, par une formation au code du travail et à la gestion. Cela permettrait d'avoir des entrepreneurs qui seraient conscients de leurs responsabilités.



Pierre Garcia, directeur du Travail et de l'Emploi

Nous sommes en train de nous équiper, à la DTE, d'outils d'observation concernant, notamment, l'évolution de la négociation collective. Ces données ont besoin d'être affinées, mais ce que l'on perçoit, c'est une très forte dynamique de la négociation collective dans l'entreprise. Je pense que, cette année, nous aurons une augmentation extrêmement significative du nombre d'accords d'entreprises conclus et déposés dans nos services.

Ces accords portent bien souvent sur le salaire, mais on observe également l'arrivée d'accords de méthodes et l'ouverture à des thématiques nouvelles, comme, par dans un exemple récent, un accord sur l'évolution des qualifications des emplois, dans une très grosse entreprise. Ce qui change, c'est à la fois la négociation, les thèmes traités dans la négociation, et puis la possibilité d'aller sur des sujets, comme le harcèlement, qui étaient considérés il y a encore très peu de temps, comme quasiment tabous.



Géraldine Sand, ANDRH

Concernant l'évolution du dialogue social en l'entreprise, je trouve que, depuis quelques années, il y a eu des progrès, mais en même temps, aussi plus de difficultés, car les thèmes sont de plus en plus techniques et demandent de plus en plus de compétences. Les dispositifs de formation professionnelle sont donc également très importants aussi du côté patronal.

Je fais partie de l'ANDRH, une association de DRH qui compte une soixantaine de membres sur le territoire, et dont l'une des missions est de travailler sur les domaines techniques de la gestion du personnel. Aujourd'hui, concernant les classifications, les rémunérations, le problème est qu'un certain nombre de conventions collectives sont obsolètes : c'est également, me semble-t-il, l'un des points sur lesquels nous devons tous travailler.

Didier Guénant-Jeanson, USOENC

Ce sujet-là, effectivement, est important. Il est clair qu'au CDS, nous sommes engloutis sous des montagnes de projets, de réformes ; on est en train d'ouvrir tous les champs, effectivement. On ne va pas se plaindre : on est restés 20 ou 30 ans figés à rien faire, et maintenant, enfin, ça bouge ! Il est clair que tout se complexifie et que nous, syndicats, avons besoin de formation et du conseil d'experts. Cela semble une évidence, mais cela n'est pas encore entré complètement dans les mœurs, car je peux vous dire que cela choque encore certains patrons, alors que ce n'est que la loi !



André Forest, USTKE

Je voudrais revenir sur ce qui a été dit concernant une partie importante de la population qui est laissée sur le bord de la route. La langue de bois doit cesser : cette frange importante de la population, c'est, la jeunesse kanak.

L'actualité calédonienne de ces derniers jours nous a beaucoup interpellés. Concernant, par exemple, le recrutement des enseignants, M. Melet, le vice-recteur, faisait part récemment de ses inquiétudes concernant la marginalisation des effectifs au niveau de la population kanak. Il se référait au dernier concours de l'IUFM où, sur une cinquantaine de postes, on avait un seul lauréat dans la population kanak. La Commission de décolonisation, à l'ONU, a également pointé du doigt la marginalisation excessive des jeunes kanak dans le monde du travail.

C'est une question essentielle qu'il faut intégrer. En tout cas, lors de l'élaboration de l'agenda social partagé, nous allons demander de l'inscrire au programme, pour que cela devienne un sujet complètement dépassionné, mais majeur et qui fait partie de la construction de notre pays. Il est temps de prendre en compte cette problématique dans toute sa dimension, dans toute sa gravité.



2010

Actes

du colloque
du pacte social

Pacte Social

2000-2010



Discours de clôture

par **Philippe GOMÈS**, Président du Gouvernement

Jean Lèques, au terme du discours qu'il prononçait lors de la signature du pacte, le 20 octobre 2000, disait : « *je tiens à rappeler que le pacte n'est pas un aboutissement, c'est un point de départ pour contribuer à renforcer le dialogue et faire évoluer les mentalités, afin de parvenir à l'établissement d'un meilleur climat social* ».

Je crois que c'était dit de manière très juste, et je crois que les travaux d'aujourd'hui témoignent que ce chemin-là, nous l'avons parcouru. Le climat d'aujourd'hui est toute de même meilleur que les climats Cellocal ou Numbo que nous avons connus. Je crois qu'on a collectivement progressé de manière constructive sur ce chemin-là.

Le Pacte social était certes, comme je l'ai entendu aujourd'hui, le résultat d'une situation sociale catastrophique et qui ne pouvait perdurer ; mais il ne faut pas oublier qu'à l'origine il y avait des hommes, des partenaires sociaux, une intersyndicale qui a accepté de venir à la table des négociations, même si les pouvoirs publics n'avaient pas été particulièrement ouverts sur les demandes sociales jusqu'alors. Les organisations d'employeurs, elles aussi, ont accepté de jouer le jeu de la négociation.

De la même manière, je tiens à rappeler que c'est Marie-Noëlle Thémereau qui a véritablement relancé le Pacte _ qui était, à ce moment-là, recouvert par une couche de poussière _ dans son discours du 17 août 2004, au congrès de la Nouvelle-Calédonie. Elle a dit : « *le Pacte social, signé le 20 octobre 2000, entre le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, l'État et les partenaires sociaux, doit être relancé immédiatement. Il constitue un outil de paix sociale et de confiance entre acteurs économiques et sociaux. La Commission du dialogue social sera réunie le 7 septembre prochain, pour examiner les règles de représentativité prévues par le Pacte social. Les procédures de conciliations prévues par le Pacte devront être instaurées. Le Gouvernement engagera, avec les partenaires sociaux, des négociations en vue d'une revalorisation du SMG* », etc. Ce que je veux dire, c'est que c'est bien un acte politique qui, à un moment donné, a permis à ce Pacte de sortir de la cave dans laquelle il crouissait.

Maintenant, quel est l'avenir ? En Nouvelle-Calédonie, malgré quelques nuages dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, nous sommes dans une situation économique plutôt positive par rapport au reste de la planète : un taux de croissance aux alentours de 2 à 3 %, un taux de chômage faible par rapport à la population active, aux alentours de 6,5 à 7 %. Je rappelle qu'en Europe, la moyenne est aujourd'hui

de 10 %, de même qu'aux États-Unis.

Et pourtant, même si cette situation présente des motifs de satisfaction pour une large part de la population, elle est aussi génératrice de creusements des inégalités dans notre société. Dans notre pays, à un moment clé de son histoire, à quelques encablures de 2014-2018, on ne peut pas simplement constater les rendements fiscaux positifs, qu'il s'agisse du nickel ou du reste ; car une part de la population du pays reste de plus en plus sur le bord de la route.

Je crois que nous, gouvernement, institutions au sens large, provinces, avons intérêt à réagir collectivement. Rien ne peut être porté, aujourd'hui, si les partenaires sociaux ne mettent pas aussi leur pierre à l'édifice. Le challenge que nous devons relever se situe dans le prolongement du Pacte social : nous devons préparer un véritable pacte pour l'emploi.

Ce Pacte pour l'emploi sera à la fois un pacte citoyen et un pacte pour notre pays. Un Pacte pour l'emploi, parce

qu'aujourd'hui, notre croissance économique se heurte à un paradoxe. D'un côté, un certain nombre de jeunes qui sortent, sans qualification ou sans diplôme, de notre système scolaire. De l'autre, un marché du travail qui, par le développement des activités industrielles mais aussi des activités de services, requiert une main d'œuvre de plus en plus qualifiée. Nos entreprises ont besoin de cette main d'œuvre qualifiée, pour accompagner leur croissance, pour améliorer leur productivité et leur compétitivité. Au final, ce paradoxe conduit à la situation

que l'on connaît aujourd'hui : d'un côté certains habitants du pays sont amers, déçus, et, parfois, rebelles et haineux à l'égard d'une société qui ne leur a pas donné la place qu'ils considèrent comme étant la leur. De l'autre, des entreprises qui ne trouvent pas les qualifications nécessaires pour améliorer leur productivité, pour alimenter leur croissance et qui, pour continuer à progresser, doivent faire appel à une main d'œuvre extérieure ; ce qui parfois peut générer des tensions et des difficultés.

Nous avons donc collectivement intérêt, face à l'ampleur de ce problème et à son acuité actuelle, à trouver une solution au travers ce Pacte pour l'emploi qui pourrait vous être proposé dans le cadre de l'agenda social 2011. Avons-nous les matériaux nécessaires pour travailler sur ce thème ? Je pense que oui. Nous avons les études sectorielles de l'IDC-NC qui, même si elles peuvent être contestées sur certains aspects, présentent une utilité véritable. Nous avons la conclusion des Etats généraux de la formation professionnelle, avec des pistes qui ont été identifiées par les



partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Nous avons le grand débat sur l'école qui est en train de se terminer, et qui concernera aussi bien le primaire, le secondaire, que pour une part, le supérieur ; et qui concernera aussi bien l'enseignement général que l'enseignement professionnel ou technologique. Nous avons le rapport du Sénat coutumier sur la jeunesse kanak. Nous pouvons, ensemble, utiliser ces éléments pour bâtir le Pacte pour l'emploi.

Ce Pacte pour l'emploi pourrait associer non seulement les partenaires sociaux _ syndicats, organisations professionnelles d'employeurs _ mais également les provinces qui, à mon sens, ont une place importante à prendre dans le dispositif ; car il s'agit de collectivités de proximité qui ont des compétences en matière d'insertion économique, d'aide économique, d'insertion tout court.

Ce Pacte pour l'emploi, ce pacte citoyen, aura vocation à fixer des perspectives à échéance de trois à cinq ans, pour pouvoir produire tous ses fruits. Ce pacte sera générateur de progrès social. Il devra permettre à des populations éloignées de l'emploi de pouvoir s'en rapprocher, de pouvoir s'insérer. Il devra permettre aux salariés de s'adapter aux mutations technologiques et de bénéficier de dispositifs de formation tout au long de leur vie.

Ce progrès social devrait générer une meilleure cohésion ; une cohésion, rappelons-le essentielle. Notre pays est pluriel. Pluriel ethniquement, culturellement ; pluriel également en termes de rapport au monde. Nous ne pouvons plus vivre dans une société structurée par une ethnie qui dirige _ en l'espèce, dans la majeure partie des cas, les Européens _ et

par d'autres ethnies _ kanak et océaniques _ qui sont dans des situations d'exécution. En réalité, les seuls espaces où les ethnies sont au même niveau, c'est au plan politique, puisque là, c'est le suffrage universel qui décide et toutes les ethnies ont les mêmes responsabilités dans les institutions qu'elles dirigent.

Ailleurs, dans les entreprises, comme dans les administrations, il faut vraiment que ce clivage, hérité de l'histoire de notre pays, s'efface. Nous avons un avenir commun, un destin commun à bâtir. Nous devons construire quelque chose dans lequel tous nos enfants, demain, seront susceptibles d'avoir leur place.

Nous avons la chance extraordinaire d'avoir un développement économique soutenu, d'avoir des entreprises de taille mondiale qui s'installent dans notre pays et qui feront de nous, demain, le deuxième producteur mondial de nickel. Nous devons faire en sorte que notre jeunesse puisse trouver, dans ces entreprises-là, dans ces espaces-là, de quoi, véritablement, s'épanouir. Cet épanouissement devra également profiter aux entreprises trouveront également les compétences dont elles ont besoin, sur le marché du travail. La réussite de ce challenge sera à l'honneur de ceux qui allieront leurs efforts pour le relever : partenaires sociaux, comme institutions. Ce défi est, à mon sens, celui de la décennie à venir.

Philippe GOMÈS,
Président du Gouvernement

Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie

Nouméa - Imprimerie administrative - 18 avenue Paul Doumer

Parait le mardi de chaque semaine

NUMÉRO SPÉCIAL

NOUVELLE-CALEDONIE PACTE SOCIAL

signé le 20 octobre 2000 à Nouméa (p. 5933)

Préambule

1. L'année 1999 a vu la mise en place des institutions prévues par l'Accord de Nouméa et définies par la loi n° 99-209, adoptée par les parlementaires le 19 mars 1999.

L'année 2000 doit permettre de créer les conditions d'une véritable paix sociale nécessaire au développement économique, notamment par la reconnaissance et le respect des partenaires sociaux dans le champ d'action qui est le leur.

C'est une nouvelle vision des relations sociales qui doit naître, plus constructive et plus sereine.

Celle-ci suppose une reconnaissance mutuelle des employeurs (et de leurs représentants) et des travailleurs (et de leurs représentants).

D'une part, l'employeur, en charge de la gestion de l'entreprise, détient un pouvoir de direction comportant un ensemble de prérogatives en matière financière, technique, organisationnelle et de ressources humaines. Sous réserve du respect des lois et des règlements, il exerce ses responsabilités de manière pleine et entière.

D'autre part, le travailleur « peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale » (Préambule de la Constitution de 1946).

Dès lors, la liberté syndicale doit permettre la représentation et la défense des intérêts des salariés à tous les niveaux -entreprise, branche professionnelle, organismes paritaires de la Nouvelle-Calédonie- dans les limites fixées par le droit.

2. La bataille pour l'emploi, priorité des élus et des partenaires sociaux, ne pourra être gagnée que par les efforts conjugués des pouvoirs publics, des entreprises et des syndicats afin de construire une économie plus développée, plus performante et plus équitable. Parce que le développement économique et le progrès social sont indissociablement liés, le gouvernement affirme sa volonté de tout mettre en oeuvre afin d'amplifier la dynamique de croissance et de création d'emplois pour lutter contre le chômage et l'exclusion et contribuer ainsi à l'amélioration des conditions de vie des plus défavorisés.

Dans cette perspective, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et les partenaires sociaux signataires du présent document, sont résolus à s'entendre sur les objectifs et les moyens exposés ci-après, constitutifs d'un véritable « pacte social », qu'ils s'engagent à promouvoir et à respecter.

Associé aux discussions sur le pacte social au titre de sa compétence en matière de garantie des libertés publiques, l'Etat favorisera la mise en oeuvre des différentes dispositions qui le concernent.

1. Pour une refondation des relations entre les partenaires sociaux

Pour exercer pleinement leur rôle, les organisations patronales et syndicales doivent être représentatives,

reconnues, responsables, respectées et respectueuses de la légalité.

En ce sens, **et afin de faciliter un renouveau du dialogue social**, des actions de formation des partenaires sociaux et d'information des travailleurs et des entreprises, financées par les pouvoirs publics, sont nécessaires.

C'est pourquoi les signataires du présent pacte s'accordent à considérer que la refondation des relations entre les partenaires sociaux doit s'inscrire dans le cadre des dispositions suivantes :

1.1. par un « dialogue préventif » obligatoire avant le déclenchement de tout conflit.

Il est indispensable et urgent que la Nouvelle-Calédonie ne revive plus des conflits collectifs du travail tels que ceux qu'elle a connus ces dernières années, dont les modalités, la durée et les conséquences détériorent gravement le climat social et l'économie de l'archipel et entraînent de graves dysfonctionnements du dialogue social.

C'est pourquoi un « dialogue préventif » doit être mis en oeuvre afin de permettre aux organisations syndicales et patronales de sortir progressivement d'une approche des rapports sociaux qui privilégie trop souvent la force et l'affrontement. Une force qui porte parfois atteinte à deux libertés essentielles : la liberté du travail et la liberté d'aller et venir.

Dès lors, sans porter atteinte au droit de grève, garanti par la constitution de la République et par la loi, il est impératif de fixer -en commun- des règles nouvelles permettant la prévention et le règlement des conflits.

Ces règles visent à ouvrir un «espace temps» avant tout conflit, afin d'obliger les partenaires sociaux à se rencontrer pour négocier.

Dans cette perspective il est décidé que :

- tout mouvement de grève devra être précédé d'un préavis de cinq jours, dont copie sera adressée à la direction du travail,
- la notification du préavis à l'employeur précisera les motifs de la grève ainsi que la durée envisagée,
- pendant la durée du préavis, les parties concernées seront tenues de négocier,
- la direction du travail devra, sur saisine des parties ou à défaut de sa propre initiative, organiser des négociations en vue de régler le différend,
- chaque partie concernée pourra se faire assister à l'occasion des négociations par un représentant d'une organisation syndicale ou patronale.
- en cas d'échec des discussions un procès verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels porte ou subsiste le différend, sera établi par la direction du travail.
- l'absence de dépôt de préavis ou le non respect de l'obligation de négociation seront sanctionnés par des peines d'amende.

Un projet de texte en ce sens sera déposé sur le bureau du congrès de la Nouvelle-Calédonie avant le 31 décembre 2000.

1-2. par une représentation des salariés établie sur de nouvelles bases

Des règles nouvelles, claires et précises organiseront la représentation des salariés contractuels du secteur public et définiront dans quelles conditions une organisation syndicale sera jugée représentative dans les secteurs privé et public.

1.2.1. Instauration de délégués du personnel dans le secteur public

• Tous les salariés contractuels de droit privé, notamment ceux relevant de la convention collective des services publics, auront une représentation assurée par des délégués du personnel élus :

- la durée de leur mandat sera de 3 années
- leurs élections seront organisées avant le 30 juin 2001. Les élections suivantes seront concomitantes avec celles des représentants des fonctionnaires aux commissions administratives paritaires.
- leur rôle sera notamment de présenter toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du droit du travail et des règles concernant l'hygiène et la sécurité
- ils bénéficieront d'un quota d'heures de délégation équivalent à celui de leurs homologues du secteur privé.

- Le résultat des élections des délégués du personnel sera pris en compte au même titre que celui des représentants des fonctionnaires aux commissions administratives paritaires pour déterminer la répartition des décharges d'activité de service à accorder aux organisations syndicales.
- L'instauration des comités techniques paritaires sera rendue obligatoire dans toutes les collectivités et établissements publics et leurs compétences précisées.

Les dispositions nécessaires à la mise en oeuvre des élections des délégués du personnel seront soumises au congrès de la Nouvelle-Calédonie avant le 31 décembre 2000.

1.2.2. Représentativité des organisations syndicales de salariés

• de la représentativité territoriale

Des critères de résultats aux élections de représentants du personnel seront ajoutés aux critères fixés par la réglementation actuelle. Dans ce cadre, pourront être reconnues représentatives au niveau territorial, secteur privé et secteur public confondus, les organisations syndicales de salariés ayant obtenu lors des élections des représentants du personnel (titulaires), une moyenne générale de voix supérieure à 5% du total des suffrages valablement exprimés tous collèges confondus.

- dans le secteur privé, le résultat pris en compte sera la moyenne des résultats des élections des délégués du personnel des deux dernières années. A compter des élections qui se tiendront en 2001, le mandat des délégués du personnel sera de deux années.

- dans le secteur public le résultat pris en compte sera celui des dernières élections de délégués du personnel tel que défini au 1.2.1. du présent texte auquel sera ajouté celui des dernières élections des représentants des fonctionnaires aux commissions administratives paritaires

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pourra modifier par arrêté la liste des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le courant du 1^{er} trimestre de chaque année civile.

Au titre de l'année 2001, l'arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie interviendra dans le mois qui suivra les élections des délégués du personnel dans le secteur public.

Toute organisation syndicale de salariés représentative au plan territorial et dont la représentativité par rapport aux bénéficiaires de l'organisme concerné est établie, peut bénéficier de l'attribution de sièges dans les différents comités, institutions ou commissions pour lesquels il est prévu une représentation des organisations de salariés.

Les sièges sont attribués à toute organisation de salariés dont la représentativité est reconnue à raison d'un siège par organisation.

Lorsqu'il y a moins de sièges que d'organisation: reconnues représentatives, les sièges sont attribués aux organisations les plus représentatives.

Lorsqu'il y a plus de sièges que d'organisations reconnues représentatives, le reste des sièges est réparti proportionnellement aux résultats des élections telles que prévues ci-dessus.

Les dispositions du présent paragraphe seront mises en oeuvre au fur et à mesure de la mise en place ou du renouvellement des organismes, institutions ou commissions concernés.(à l'exception du prochain mandat des membres des conseils d'administrations de la CAFAT et de l'ETFPA qui doivent être renouvelés avant le 30 septembre 2000, au sein desquels les organisations syndicales de salariés actuellement désignées seront reconduites et qui bénéficieront de la création de deux sièges supplémentaires attribués aux organisations syndicales de salariés les plus représentatives non encore admises en leur sein. Deux sièges supplémentaires seront également créés au profit du collège employeurs).

• de la représentativité dans le secteur privé

Pourront être reconnues représentatives, dans le secteur privé, les organisations syndicales de salariés ayant obtenu lors des élections des délégués du personnel (titulaires) des deux dernières années, une moyenne générale de voix supérieure à 5 % du total des suffrages valablement exprimés tous collèges confondus.

Sera également reconnue représentative au sein du collège concerné, l'organisation syndicale de salariés la plus représentative dans le collège des cadres, agents de maîtrise et assimilés.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie établira par arrêté, dans le courant du 1^{er} trimestre de chaque année civile, la liste des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le secteur privé.

Toute organisation syndicale de salariés dont la représentativité est reconnue dans le secteur privé bénéficie d'une présomption de représentativité en matière d'élections de délégués du personnel (présentation des candidats au 1^{er} tour), d'exercice du droit syndical dans l'entreprise, et d'élections au comité d'entreprise (1^{er} tour).

Au niveau sectoriel, dans le secteur privé, seront reconnues représentatives les organisations syndicales répondant au critère de résultat sus exposé au sein du secteur concerné. La liste de ces organisations sera établie, par le gouvernement de la Nouvelle-Calé-

lédonie, dans le courant du 1^{er} trimestre de chaque année civile.

Les dispositions du présent paragraphe seront mises en oeuvre dans le courant du 1^{er} trimestre de l'année civile qui suivra les élections des délégués du personnel organisées l'année prochaine.

Toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au plan territorial et/ou représentatives dans le secteur privé siégeront au sein de la commission consultative du travail.

1.3. par des «outils» et des actions d'information tels que :

- un observatoire des emplois, des qualifications et des salaires, véritable banque de données sociales accessible aux partenaires sociaux, créé par le congrès et organisé par le gouvernement, après consultation des praticiens concernés et des organisations syndicales et patronales.
- un droit du travail et un droit social codifié, d'usage pratique, diffusé le plus largement possible,
- un site internet d'information sur le droit du travail, à caractère didactique, géré par la direction du travail de Nouvelle-Calédonie,
- la diffusion à grande échelle, dans le cadre de campagnes concertées et adaptées, d'informations relatives aux droits et obligations des employeurs et des salariés, à destination notamment des chefs d'entreprises et des travailleurs.

1.4. par des actions de formation des partenaires sociaux telles que :

- une formation continue en droit du travail et en relations sociales financée par les pouvoirs publics avec le concours d'enseignants, d'universitaires, de praticiens, de chefs d'entreprises et de syndicalistes de Nouvelle-Calédonie et de métropole.
- des sessions tripartites (partenaires sociaux et pouvoirs publics) spécialisées, notamment en matière économique, organisées avec le concours des administrations et des chambres consulaires et, le cas échéant, d'intervenants extérieurs, et financées par les pouvoirs publics.

Le cas échéant, le concours de l'expertise technique des organismes spécialisés de l'Etat dans le domaine du droit du travail pourra être sollicité.

1.5. par une démocratie sociale plus vivante au travers notamment :

- de la création d'une commission du dialogue social composée des représentants des organisations et institutions signataires du présent document qui fera régulièrement le point sur la mise en oeuvre du pacte social (et de son annexe), et qui sera notamment consulté sur les projets de textes pris en son application.

- d'une nouvelle animation des instances de dialogue social plus particulièrement de la commission consultative du travail et du comité supérieur de la fonction publique tendant à une concertation permanente entre partenaires sociaux.

Les dispositions prévues au paragraphe 1.3., 1.4. et 1.5. ci-dessus seront mises en oeuvre au cours des années 2000 et 2001.

2. Pour une revalorisation des conditions de vie des plus défavorisés

2.1. Par une amélioration du pouvoir d'achat des salariés les plus défavorisés :

Le gouvernement et les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés les plus défavorisés sans pour autant pénaliser l'emploi.

Les premières études sur une revalorisation brutale du SMG montrent que, dans l'état actuel de la réglementation celle-ci entraînerait une augmentation des charges sociale qui lui sont indexées difficilement supportable par les entreprises grosses utilisatrices de main d'oeuvre, et en particulier de main d'oeuvre peu qualifiée.

Afin d'éviter cet impact négatif en termes d'emploi, la première réforme consistera à découpler les plafonds de cotisation des régimes gérés par la CAFAT et le FSH du salaire minimum interprofessionnel garanti. Les prestations sociales versées par la CAFAT demeureront, pour celles qui le sont, indexées sur le SMG. Les allocations versées au titre du régime d'assurance chômage resteront indexées sur le SMG du secteur concerné sous réserve du maintien de l'équilibre financier du régime.

La deuxième réforme aura pour objet de lisser l'augmentation du SMG sur les trois prochaines années conformément au tableau ci après :

1 ^{er} janvier 2001 :	82 000 F CFP
1 ^{er} juillet 2001 :	85 500 F CFP
1 ^{er} janvier 2002 :	89 000 F CFP
1 ^{er} juillet 2002 :	92 500 F CFP
1 ^{er} janvier 2003 :	96 000 F CFP
1 ^{er} juillet 2003 :	100 000 F CFP

La troisième réforme aura pour objet d'instaurer une réduction dégressive des charges patronales sur les bas salaires (cf. point 3. ci-après).

Pour prendre en compte la situation particulière du secteur de l'agriculture et de l'élevage, le SMG applicable aux salariés du secteur agricole, restera celui en vigueur à la date de signature du pacte

social, et continuera à évoluer conformément aux dispositions de l'article 25 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit de travail. A partir du 1^{er} janvier 2003 le SMG applicable aux salariés de ce secteur sera équivalent à 85 % du SMG.

Pour ne pas pénaliser l'emploi des gens de maison dont les employeurs sont principalement des particuliers, le plafond de déductibilité au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques applicable aux salaires qui leurs sont versés, augmentés des cotisations sociales, sera porté à 700 000 F CFP.

Chaque décision d'augmentation du SMG sera précédée d'une réunion des signataires du pacte social au cours de laquelle seront examinées les conséquences des revalorisations effectuées sur l'économie et notamment sur l'emploi.

2.2. Par une amélioration des conditions d'accès au logement pour les bas revenus

Le gouvernement et les partenaires sociaux affirment leur volonté de faciliter les conditions d'accès au logement pour les bas revenus.

L'Etat, les provinces, les communes et les opérateurs institutionnels en matière d'habitat social, tels que le FSH, la SECAL, la SIC doivent, chacun dans leur domaine d'intervention, coordonner leurs actions et leurs ressources pour augmenter la production de logements destinés aux familles les plus nécessiteuses.

Cette coordination permettra notamment d'améliorer la cohérence entre l'offre et la demande et de loger un plus grand nombre de ménages ayant des ressources modestes.

Dans cette perspective, en application du document d'orientation adopté par le conseil d'administration du fonds social de l'habitat le 23 mars 2000, un réajustement des critères d'admission au «complément logement du FSH» sera effectué avant le 31 décembre 2000 afin, plus particulièrement, de permettre une meilleure prise en compte des revenus inférieurs à 2 SMG.

Dans un même temps, un effort important sera fait par le FSH, avec le soutien des provinces, pour accroître son parc de logements locatifs sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie (objectif : 1000 logements en 2004) à destination notamment des jeunes ménages.

Une modification des statuts du FSH sera proposée au congrès de la Nouvelle-Calédonie, afin de faciliter l'accès de l'établissement aux prêts locatifs aidés (PLA) gérés par la caisse des dépôts et consignations.

2.3. Par une redéfinition du champ d'application du régime des allocations familiales

Le gouvernement et les partenaires sociaux affirment leur volonté d'étendre aux familles calédoniennes les plus démunies le bénéfice du régime des allocations familiales.

Une étude en ce sens sera menée en partenariat notamment avec les provinces, afin que cette importante mesure s'inscrive dans une politique de la famille plus globale.

Des propositions sur le sujet seront soumises au congrès de la Nouvelle-Calédonie et aux provinces au plus tard le 31 décembre 2002.

3. Pour la création d'emplois

Le gouvernement et les partenaires sociaux affirment leur volonté de faire du pacte social un pacte pour le progrès économique et pour l'emploi.

Malgré le rythme de croissance soutenu de l'économie, l'emploi créé en Nouvelle-Calédonie ne suffit pas à satisfaire les demandes des nouvelles générations actives. Il est pourtant nécessaire que le plus grand nombre de calédoniens, notamment les jeunes et les femmes, puissent s'intégrer dans le monde du travail.

C'est pourquoi le coût du travail doit être réduit de manière significative, notamment sur les bas salaires de façon à faciliter les créations d'emploi en faveur des demandeurs peu ou pas qualifiés et à ne pas faire peser sur les entreprises l'augmentation du SMG.

En conséquence, à partir du 1^{er} juillet 2001 une réduction dégressive des cotisations patronales énumérées ci-après, d'un maximum de 50 % applicable aux rémunérations ne dépassant pas 1,3 SMG mensuel basé sur 169 heures sera instaurée. Cette réduction sera portée à 75 % pour les entreprises de moins de 10 salariés de l'intérieur et des îles.

Le gouvernement proposera au congrès de la Nouvelle Calédonie les mesures nécessaires à une compensation intégrale de la moins-value de recettes résultant pour la CAFAT de cette disposition.

La valeur du SMG à prendre en compte est celle applicable à la période d'emploi rémunérée.

Le montant de la réduction sera proraté en fonction du nombre d'heures rémunérées pour les salariés ne travaillant pas à temps complet.

Feront l'objet de la réduction dégressive les cotisations patronales suivantes :

- prévoyance,
- retraite,
- prestations familiales,
- indemnités aux femmes salariées en couche,

- chômage,
- accident du travail,
- F.S.H,
- pacte pour l'emploi

Les autres cotisations restent dues.

La réduction est applicable à l'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail, quelles que soient la nature et la durée du contrat, et quelle que soit la durée du travail.

Une réduction ne peut être cumulée pour un même salarié ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, ni avec l'application d'une autre mesure d'exonération totale ou partielle de cotisations patronales.

L'Etat, la Nouvelle-Calédonie, les collectivités provinciales et communales et leurs établissements publics administratifs, la chambre de commerce et d'industrie, la chambre de métier et la chambre d'agriculture ne seront pas compris dans le champ d'application de la mesure.

Au cours du 1^{er} trimestre de chaque année civile, les signataires du pacte social feront le point sur l'impact de ce dispositif en terme de créations d'emplois et proposeront, si besoin est, les adaptations nécessaires.

4. Pour la protection de l'emploi local

Le principe de mesures favorisant les personnes durablement établies en Nouvelle-Calédonie, pour l'accès à un emploi salarié, ou pour l'exercice d'un emploi dans la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie ou dans la fonction publique communale, trouve son fondement dans l'accord de Nouméa aux termes duquel «*afin de tenir compte de l'étroitesse du marché du travail, des dispositions seront définies pour favoriser l'accès à l'emploi local des personnes durablement établies en Nouvelle-Calédonie*».

Les nouveaux textes statutaires prévoient la mise en place de ces mesures particulières «au bénéfice des citoyens de la Nouvelle-Calédonie et des personnes qui justifient d'une durée suffisante de résidence (...), sous réserve qu'elles ne portent pas atteinte aux avantages individuels et collectifs dont bénéficient (...) les autres salariés» (art. 24 de la loi organique).

Il appartiendra aux partenaires sociaux de proposer au gouvernement, avant le 31 décembre 2000, pour chaque secteur économique, la liste des activités professionnelles et des emplois susceptibles de bénéficier de ces mesures.

Conformément à l'avis du Conseil Constitutionnel du 15 mars 1999, pour chaque type d'activité professionnelle et chaque secteur d'activité, des lois du pays, «en se fon-

dant sur des critères objectifs et rationnels» sans distinction de race, d'opinion ou de croyance fixeront «la durée suffisante de résidence» qui donnera une priorité d'accès à l'emploi public ou privé.

Dans cette perspective le gouvernement et les partenaires sociaux rappellent que la protection de l'emploi local doit se conjuguer avec le souci de **maintenir la cohésion sociale** nécessaire à un développement harmonieux de la Nouvelle-Calédonie.

Ils affirment également que la protection de l'emploi local ne doit pas être mise en oeuvre au détriment des besoins de l'économie. En ce sens, **la priorité à l'emploi local devra être donnée à compétence et à qualifications égales.**

Ils précisent enfin que la protection de l'emploi local ne doit pas être interprétée comme un droit donné aux habitants d'une localité ou d'une province d'être les seuls susceptibles d'être recrutés dans les administrations ou entreprises de la région dans laquelle ils résident ou dont ils sont originaires. **La priorité à l'emploi local sera mise en oeuvre à l'échelle du pays dans son ensemble.**

Afin de faciliter la mise en oeuvre des mesures de protection de l'emploi local, le gouvernement et les partenaires sociaux examineront ensemble les dispositions qui doivent être prises pour mieux adapter les formations dispensées aux demandes des entreprises et des administrations.

Dans le même sens, des actions seront engagées afin **qu'une véritable gestion prévisionnelle des emplois** soit initiée dans les secteurs privé et public. L'Etat favorisera l'exercice des responsabilités par des néo-calédoniens au sein de ses services.

Les premières mesures concernant l'emploi local seront délibérées avant le 31 décembre 2000 après une large consultation de l'ensemble des forces vives de Nouvelle-Calédonie.

5. Pour la mise en place de la couverture sociale unifiée.

Le gouvernement et les partenaires sociaux affirment leur volonté de mener à terme les travaux engagés depuis plusieurs années visant à l'affiliation de l'ensemble des calédoniens à une seule caisse chargée de la couverture du risque maladie.

Pour la mise en place de ce nouveau dispositif, la démarche adoptée par le gouvernement en concertation avec la commission de la santé et des affaires sociales du congrès associe l'ensemble des partenaires.

institutions représentants des salariés, des fonctionnaires, des employeurs privés et publics, des travailleurs indépendants des organismes consulaires, des gestionnaires de l'aide médicale et des mutuelles.

La création de cette couverture sociale unifiée a pour principaux objectifs :

- de conforter les bases du « régime maladie » en faisant jouer pleinement la solidarité entre les calédoniens,
- d'étendre la couverture maladie particulièrement aux travailleurs indépendants, à leur famille et à ceux qui ont cessé leur activité,
- de contribuer à une amélioration de la prise en charge du petit risque.

Les dispositions requises pour permettre l'affiliation des fonctionnaires de l'Etat en poste en Nouvelle-Calédonie à la couverture sociale unifiée seront arrêtées par les autorités nationales compétentes.

Compte tenu des contraintes techniques, l'affiliation des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie, des communes de l'Etat, des travailleurs indépendants et des ressortissants de l'aide médicale sera mise en oeuvre d'ici le 31 décembre 2001.

6. Pour le maintien et l'amélioration du régime de retraite complémentaire

En 1994, différents accords ont été conclus ayant pour effet de faire entrer les secteurs public et privé de la Nouvelle-Calédonie dans le champ d'application des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC.

Cinq années après, le gouvernement et les partenaires sociaux constatent que le bilan des régimes de retraite complémentaire présente certains aspects négatifs:

- les reconstitutions de carrière ont été moins importantes que prévu ;
- des accords nationaux intervenus depuis lors, en particulier celui du 25 avril 1996, ont conduit à modifier profondément les dispositions spécifiques retenues au moment de la signature des accords de généralisation de retraite complémentaire ;
- les taux de cotisations sont élevés au regard des allocations actuellement reversées aux retraités de Nouvelle-Calédonie.
- la décision des partenaires sociaux métropolitains d'appliquer, à la Nouvelle-Calédonie, l'ASF, cotisation supplémentaire d'environ 2 %, supportée conjointement par les entreprises et les salariés.

Prenant acte de ce contexte, les parties

signataires des accords de généralisation des régimes de retraite ARRCO et AGIRC ont décidé, le 6 juin 2000, la création d'une commission de suivi dont les travaux s'articuleront prioritairement autour de deux thèmes :

- « la question de l'application de l'ASF en Nouvelle-Calédonie ;
- la mise en oeuvre d'études spécifiques permettant d'apprécier l'évolution des régimes de retraite dans le contexte Calédonien ».

En fonction des résultats des études menées sur ce sujet, le gouvernement et les partenaires sociaux affirment leur volonté de maintenir et d'améliorer le régime de retraite complémentaire.

7. Pour la préservation des intérêts vitaux de la Nouvelle-Calédonie

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et les partenaires sociaux affirment leur volonté qu'une nécessaire conciliation soit opérée entre la défense des intérêts professionnels dont la grève constitue une modalité et la sauvegarde de l'intérêt général auquel elle est de nature à porter atteinte.

Pays insulaire mais aussi archipel, la Nouvelle-Calédonie est particulièrement dépendante des moyens de transports aériens et maritimes et les mouvements de grève dans ces secteurs ou sur les sites d'exercice de ces activités peuvent avoir de très lourdes conséquences sur les populations et les entreprises privées de desserte de leur lieu d'habitation ou d'implantation.

Ces activités et prestations ne sauraient être interrompues sans porter une atteinte grave au développement de l'économie de la Nouvelle-Calédonie et à la sécurité des biens et des personnes.

C'est pourquoi les entreprises qui concourent à assurer les dessertes maritimes et aériennes en permettant la libre circulation des personnes et des biens tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Nouvelle-Calédonie, remplissent une mission **d'intérêt général.**

De même, les entreprises qui interviennent sur les sites d'exercice de ces activités, port et aéroport notamment, contribuent directement ou indirectement à l'exercice de cette mission d'intérêt général.

Dès lors, il appartient au congrès de la Nouvelle-Calédonie de prendre les mesures nécessaires pour assurer la continuité du service public et la préservation des intérêts essentiels de la Nouvelle-Calédonie.

L'instauration d'un service minimum et la mise en place d'une « **médiation suspensive** » s'inscrivent dans cette

perspective.

7.1. Par le service minimum

Les partenaires sociaux s'engagent, sur la base des règles qui seront fixées, après concertation à mettre en place, par voie conventionnelle, au sein des entreprises sus évoquées, un service minimum négocié propre à assurer la continuité des liaisons et approvisionnements.

La liste des entreprises concernées par cette mesure sera arrêtée par le gouvernement et les partenaires sociaux dans un délai de trois mois à compter de la signature du pacte social.

Le gouvernement fera le point avec les partenaires sociaux sur les accords intervenus au plus tard le 31 juillet 2001.

7.2. Par la « médiation suspensive » Dans le cas où un conflit collectif du travail porterait atteinte aux intérêts vitaux de la Nouvelle-Calédonie, la grève serait suspendue pour une durée maximum de quinze jours par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dûment motivé et adopté à l'unanimité.

Est considéré comme portant atteinte aux intérêts vitaux de la Nouvelle-Calédonie tout conflit collectif du travail dans les secteurs des transports aériens et maritimes ou sur les sites d'exercices de ces activités (port et aéroports) dont la durée ou les modalités génèrent de graves conséquences sur la population et/ou les entreprises.

Au cours de la période de suspension un médiateur serait nommé par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie avec l'accord des parties concernées.

Le médiateur aurait pour mission, pendant la durée de la suspension, de trouver les voies et moyens d'un accord susceptible de mettre un terme au conflit, avec s'il le souhaite, le concours de la direction du travail ou de tout service qu'il jugerait utile.

A défaut d'accord au dernier jour de la suspension, un procès-verbal de non conciliation sera dressé par la direction du travail, en présence du médiateur, précisant les points sur lesquels porte ou subsiste le différend.

Le procès-verbal de non conciliation précisera également si les parties décident en commun de soumettre le conflit à l'arbitrage du médiateur. Dans cette hypothèse, la grève sera, de droit, suspendue trois jours supplémentaires au maximum, le temps de l'intervention de la décision d'arbitrage qui devra être motivée.

La « médiation suspensive » sera instaurée par une loi du pays pour une durée de 3 ans.

Au terme de ce délai, les signataires du pacte social feront le point sur l'utilité de ce dispositif et décideront de l'opportunité de son maintien.

Les thèmes traités par le présent pacte social devront faire l'objet, avant leur mise en oeuvre, d'une concertation entre partenaires sociaux, dans les limites fixées par les délais prévus.

D'autres sujets, dont la liste est annexée au présent document (à l'exception du point 3.), devront également être débattus entre partenaires sociaux, avant que des propositions ne soient faites au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, au plus tard le 31 décembre 2001. Concernant le point 2 de la liste annexe (tribunal du travail), une amélioration des moyens en personnel et de fonctionnement sera favorisée par l'Etat, en liaison avec les autorités judiciaires de Nouvelle-Calédonie.

Le pacte social sera publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Nouméa, le 20 octobre 2000

*Le Président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie*
Jean LEQUES

*Le membre du gouvernement
chargé de la santé et de la
protection sociale*
Aukusitino MANUOHALALO

*Le Président de la Commission
Du travail du Congrès*
Jean Marc PIDJO

Le Président de la Fédération Patronale
Jean Marc MOULEDOUS

*Le Président de la Fédération
des Petites et Moyennes Entreprises*
Alain DESCOMBELS

*Le Président de la Fédération Artisanale
de Nouvelle-Calédonie*
Guy O'CONNOR

*Le Président de la Fédération des
Métiers Le Président de l'Union
Territoriale
et Entreprises de Nouvelle-Calédonie
de la Confédération Française de Jean
Claude MERLET l'Encadrement C.G.C.*
Alain SONG

*Le Premier Vice-Président du Syndicat
des Commerçants Négociants*
Thierry KOLLEN

*Le Président du Syndicat des Eleveurs
de Nouvelle-Calédonie*
Franck BONNARD

*Le Délégué du Gouvernement
Haut-Conseiller de la République
en Nouvelle-Calédonie*
Thierry LATASTE

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de la formation
professionnelle et de la fonction
publique*
Philippe GOMES

Le Vice-Président du Congrès
Charles WASHETINE

*La Secrétaire Générale du Syndicat
Libre Unité Action*
Rosine STREETER

*Le Secrétaire Général de l'Union
Syndicale des Ouvriers et Employés
de Nouvelle-Calédonie*
Didier GUENANT-JEANSON

*Le Président de la Fédération des
Syndicats des Fonctionnaires, Agents
et Ouvriers de Fonction Publique*
Joao D'ALMEIDA

*Le Secrétaire Général de l'Union
Territoriale Force Ouvrière de Nouvelle-
Calédonie*
Robert FORT



Actes du colloque
10^e anniversaire du pacte social 2010
Nouvelle-Calédonie

Conception et réalisation : PAO Production
Impression : Graphoprint
Photos © Bertille – bertillebq@gmail.com
Avril 2011