

CONCLUSIONS DE LA III^{ème} SESSION DU **DIALOGUE SOCIAL** SUR LA RÉFORME DES IRP



I) Sur la démarche

La session a été organisée par **Georges MANDAOUE** au nom du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, et **à la demande** des partenaires sociaux dans le cadre de « l'agenda social partagé 2012/2013 ».

Elle a réuni **9 organisations syndicales** : les **3 syndicats patronaux représentatifs (CGPME, MEDEF, UPA)**, **6/7 syndicats de salariés représentatifs (CFE-CGC, COGETRA, CSTNC, Fédération des fonctionnaires, USOENC, USTKE)**, mais aussi des représentants de l'administration, des experts et des universitaires de l'Université de la Nouvelle-Calédonie.

Son organisation générale et son pilotage ont été assurés par **un comité de pilotage** qui s'est réuni tous les mois pendant plus d'un an.

La session avait pour **OBJET** de « **nourrir la réflexion et l'expertise** » des partenaires sociaux et du gouvernement sur les évolutions à concevoir, pour permettre une amélioration du dialogue social au niveau de l'entreprise et **faire des IRP « un espace où se construisent à la fois la confiance entre les acteurs de l'entreprise et une vision partagée de l'entreprise »**.

A partir d'un diagnostic partagé, la session devait « **tenter d'aboutir à l'écriture de propositions concrètes de réformes** ».

Elle s'est déroulée **du 18 août 2011 au 27 juillet 2012** ; ses travaux ont été répartis sur 6 modules qui ont mobilisé les participants pendant **30 jours pleins** (hors temps de déplacement).

Son organisation a été conçue en **4 phases**.

- 1. Une phase de « mise à niveau juridique »** des participants avec un support de cours réalisé par des universitaires de l'Université de Nouvelle-Calédonie et des praticiens du droit du travail de la DTE.
- 2. Une phase de « diagnostic partagé »** avec des études statistiques, une enquête de satisfaction, des visites d'entreprises.
- 3. Une phase de « comparaisons internationales »** avec la collaboration d'experts de l'IRES, l'examen d'une étude comparative des différents systèmes existants en Europe, et des visites d'études en Espagne, en Italie et en France.
- 4. Une phase « d'écriture de propositions de réformes »**.

La session a été animée par Jean KASPAR, expert en stratégie sociale, en collaboration avec des universitaires et des cadres de la DTE. Les participants sont dénommés des « auditeurs ».

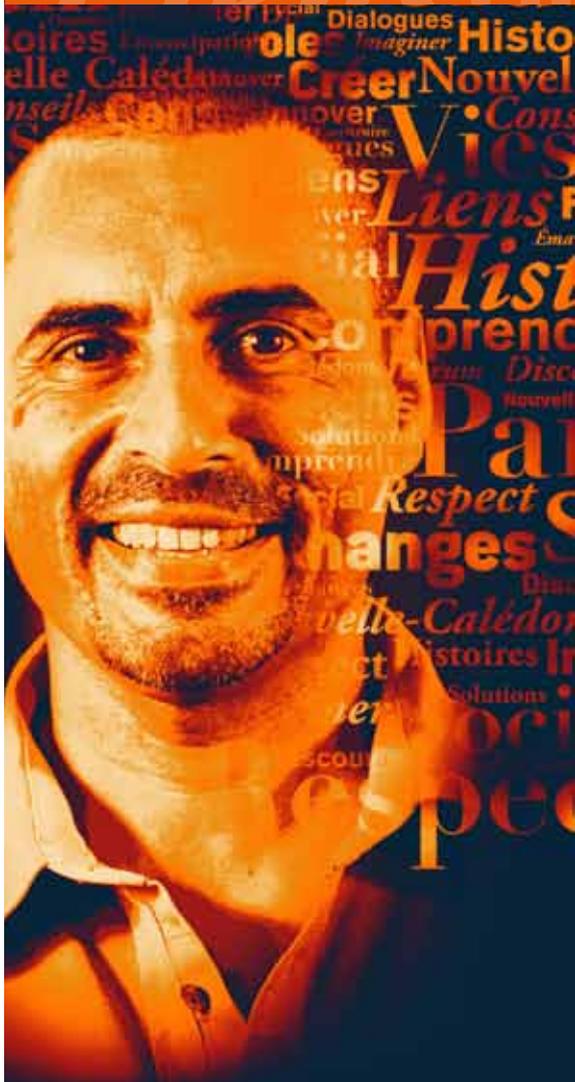
LES PROPOSITIONS : DANS TOUTES LES ENTREPRISES DE PLUS DE 10 SALARIÉS

■ La réforme propose d'instaurer **dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés « UN CONSEIL D'ENTREPRISE » (CDE)**, instance à la fois d'informations, de dialogue, de consultation, de négociation collective et où se traitent les problèmes individuels et collectifs des salariés. Les membres du **CDE** sont élus par les salariés. Le(s) **Délégué(s) Syndical(ux)** des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise est (sont) membre(s) de droit du **CDE**. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le(s) **DS** doit(vent) être désigné(s) parmi les élus du CDE.

Le CDE détermine les modalités de son organisation et de son fonctionnement. Les partenaires sociaux élaboreront un modèle type de ce que pourraient être ces modalités à mettre en œuvre dans les entreprises.

S'agissant de la négociation, le DS conduit la négociation et à la responsabilité de signer les accords. La délégation qui accompagne le ou les DS est composée de(s) représentants du CDE.

Les moyens de ce conseil varient en fonction de l'importance de l'entreprise. Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des prérogatives dévolues actuellement aux IRP existantes (IL N'EN SUPPRIME AUCUNE). Il est le lieu où se construisent les logiques de coopérations pour jeter les bases d'une ambition commune permettant d'élaborer et de mettre en œuvre les projets économiques et sociaux de l'entreprise.



SUR LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE

La réforme instaure des modalités nouvelles pour permettre aux représentants du personnel d'exercer pleinement leurs missions :

■ La durée du mandat est portée à **3 ans** (au lieu de 2 actuellement).

■ Le mandat appartient à l'organisation syndicale qui a seule la responsabilité de la révocation. Le suivant de liste remplace l'élu révoqué.

■ Organisation des élections.

1. Négociation d'un protocole d'accord pré-électoral type établi par accord collectif interprofessionnel.
2. Invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral :
 - les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
 - les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel,
 - contestation sur la représentativité : suspension du processus électoral.
3. Délai entre Convocation / Tenue de la négociation : 15 jours par LR/AR ou remise en main propre contre décharge à la centrale syndicale.
4. Au 1^{er} tour, l'employeur ne peut pas accepter les listes des candidats des organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise ou au niveau interprofessionnel. En cas de non-respect de ces dispositions, l'élection est nulle de plein droit.
5. Déclaration de candidature individuelle via un document type.
6. Calcul de l'effectif de l'entreprise : objectif de recherche de simplification et d'unification.

■ Les moyens.

1. Instauration d'un droit à l'absence pour participer aux instances paritaires, aux instances consultatives et aux commissions paritaires de négociation collective (branche et interprofessionnelle). Ce droit doit être encadré (à définir).
2. Instauration d'un droit à la rémunération pour participer aux instances paritaires. Maintien du salaire par l'employeur et remboursement du salaire par l'instance paritaire.
3. Instauration d'un droit à la rémunération pour négociation collective :
 - cofinancement déterminé par un accord collectif interprofessionnel,
 - le CDS mettra en place une commission interprofessionnelle de négociation. Un projet de texte sera soumis à cette commission par les organisations syndicales d'employeur. La première réunion de négociation se tiendra dans les 3 mois qui suivent la signature de cette présente déclaration. Tout sera mis en œuvre pour permettre la conclusion de cette négociation avant le 31 décembre 2012,
 - cet accord permettra par ailleurs de financer le dialogue social, la mise en place de permanents syndicaux.
4. Instauration d'une obligation de formation conjointe **rémunérée** par l'entreprise de tout représentant du personnel de l'entreprise et de la direction au début de mandat dans un cadre à déterminer (nombre d'heures, contenu pédagogique...)
5. Dans le respect de l'article Lp. 242-3 du Code du travail, la mise en œuvre du droit aux formations mises en place par les organisations syndicales représentatives (cadre, durée, rémunération...) en dehors des formations obligatoires des IRP sera traitée par accord collectif interprofessionnel avant le 31 décembre 2012.

SIGNATURES DES « AUDITEURS »

COLLEGE SALARIÉS

COGETRA (non signataire)

Jean Pierre KABAR (président de la COGETRA)

Olivier MOALA (vice-président de la COGETRA)

CSTNC (non signataire)

Tony DUPRE (représentant de la CSTNC au CDS)

USOENC

Carmen MARTY (3^{ème} secrétaire générale adjointe USOENC)

Trévor UNDERWOOD (secrétaire général adjoint USOENC, secrétaire général du SOENC Commerce)

USTKE

Marie Pierre GOYETCHE (présidente de l'USTKE)

André FOREST (vice-président de l'USTKE)

UT-CFE-CGC

Ludovic CALLIGARIS (vice-président de l'UT CFE CGC NC)

David SZYMANSKI (secrétaire général de l'UT CFE CGC NC)

FÉDÉRATION DES FONCTIONNAIRES (non signataire)

Joao D'ALMEIDA

David MEYER (secrétaire général de la Fédération)

COLLÈGE EMPLOYEURS

CGPME-NC

Monique JANDOT (présidente de la CGPME NC)

José APARISI (chef d'entreprise, vice président de la CAFAT)

Martine LAGNEAU (co-présidente de la Fédération des Industries de Nouvelle-Calédonie - FINC)

Kamilo TAMOLE (chef d'entreprise, président du Syndicat des ambulanciers NC)

Benoit VILLARD (directeur général et administratif du groupe CALONNE)

MEDEF-NC

Jean François BOUILLAGUET (chef d'entreprise, co-président du MEDEF NC en charge de la commission sociale, co-président du Conseil du dialogue social)

Dominique LEFEIVRE (chef d'entreprise, co-président du MEDEF NC en charge de la commission emploi/formation)

Catherine WEHBE (directrice du MEDEF NC)

Jeanne SETIANO (chef département relations sociales du travail Société Le Nickel – groupe ERAMET)

Luc DEVILLERS (DRH Sté Le Froid)

Joanna WIARD (responsable des ressources humaines Société ENDEL- groupe SUEZ)

UPANC

Jean Louis LAVAL (chef d'entreprise)

Michel (Dan) SAMOKINE (chef d'entreprise, vice président syndicat des coiffeurs, secrétaire du Conseil du dialogue social)

