



III<sup>e</sup> FORUM  
SUR LE  
Dialogue  
SOCIAL

Introduction  
générale aux  
propositions  
des auditeurs



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
HAUT-COMMISSARIAT  
DE LA RÉPUBLIQUE EN  
NOUVELLE-CALÉDONIE



GOUVERNEMENT DE LA  
NOUVELLE  
CALÉDONIE

Les premiers travaux initiés en 2006 et 2007 ont débouché lors du 2<sup>ème</sup> Forum du Dialogue Social, au dégagement de problématiques sous l'angle de :

– 3 axes urgents de progrès :

- le règlement des conflits
- la formation des acteurs sociaux
- la régulation des relations de travail au quotidien

- et 14 propositions d'actions ayant pour but d'assurer la prévention des conflits et d'améliorer les relations de travail en Nouvelle Calédonie, tout en appelant également à la constitution d'une instance autonome, bipartite et paritaire, d'une institution permettant aux partenaires sociaux une co-définition et construction des politiques sociales aux côtés de la puissance publique.

## L'élaboration de ces problématiques nous a orientés en 2008 vers :

- \* une nouvelle analyse de la démocratie sociale dans le contexte calédonien avec ses pré requis et la mise en place d'outils adaptés, objet d'étude du groupe de travail « Dialogue social territorial »
  
- \* un travail approfondi et volontiers « réformateur » sur 4 thèmes abordés sous la forme du diagnostic, autour des droits de la représentativité collective, perçus comme des outils de régulation sociale et de régulation préventive de la conflictualité, à savoir :
  - Les institutions représentatives du personnel
  - La négociation collective
  - La représentativité syndicale
  - La prévention et la résolution des conflits, objet d'étude du groupe de travail « relation de travail et conflictualité »

Dans ce groupe précisément, et à partir de constats partagés sur les dysfonctionnements, des consensus se sont dégagés et des pistes de réflexions ont été proposées.

Ces constats ont portés sur des points de tension à la source de la conflictualité.

Il s'en est dégagé une série de propositions d'actions qui ont vocation à les résoudre, et en tout état de cause permettre de mieux faire émerger un projet global qui permette de réformer le système de relations du travail.

Ce projet est le fruit d'une recherche de consensus, d'équilibre et d'efforts mutuels à consentir pour l'harmonisation du système, Mieux, « moderniser le dialogue social en Nouvelle Calédonie ».



# III<sup>e</sup> FORUM SUR LE *Dialogue* *SOCIAL*

## LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
HAUT-COMMISSARIAT  
DE LA RÉPUBLIQUE EN  
NOUVELLE-CALÉDONIE



GOUVERNEMENT DE LA  
NOUVELLE  
CALÉDONIE

III<sup>e</sup> FORUM  
SUR LE  
*Dialogue*  
SOCIAL



# Module 1

## Diagnostic détaillé

# Lieux et Instances existantes du Dialogue Social: (1/3)

- > Conseil Economique et Social (CES)
- > Comité Consultatif du Travail (CCT)
- > CAFAT
- > SMIT
- > Fonds Social de l'Habitat (FSH)
- > ETFPA
- > Interprofessionnel

# Lieux et Instances existantes du Dialogue Social: (2/3)

> IDC-NC

> Comité pour la Certification  
de la Formation Professionnelle (CCFP)

> Comité Supérieur de la Fonction Publique (CSFP)

# Lieux et Instances existantes du Dialogue Social: (3/3)

- IRP
- CHSCT
- Entreprise
- Comité d'Entreprise
- Délégués du Personnel

- > Auto-saisine
- > Consultation obligatoire
- > Domaine d'intervention large :  
vision globalisante
- > Jetons de présence
- > Multiculturalisme

- > Mode de désignation et critères
- > Les partenaires sociaux  
ne se le sont pas appropriés
- > Rôle purement consultatif
- > Disponibilité des travaux
- > Délais de saisine

# Comité Consultatif du Travail (CCT)

- > Mission adaptée au dialogue social
- > Capacité d'initiative
- > Consultation obligatoire

- > Rôle purement consultatif
- > Faiblement structurée
- > Dépendante du gouvernement
- > Délais de saisine
- > Assiduité
- > Les partenaires sociaux ne se le sont pas approprié
- > Pas de relais dans les organisations professionnelles & syndicales

# > CAFAT

- > Personnalité juridique
- > Autonomie
- > Pilotage par les partenaires sociaux

- > Dépendance juridique et/ou financière de la tutelle
- > Effectivité des décisions du CA (rapports directeur/CA)
- > Nécessité de reprendre la main et être force de proposition vers des thèmes autres que la gestion financière de ces organismes

- > Personnalité juridique
- > Autonomie
- > Pilotage par les partenaires sociaux

- > Dépendance juridique et/ou financière de la tutelle
- > Effectivité des décisions du CA (rapports directeur/CA)
- > Réorientation des visites médicales générales vers la médecine privée
- > Nécessité de reprendre la main et être force de proposition vers des thèmes autres que la gestion financière de ces organismes

- > Personnalité juridique
- > Autonomie
- > Pilotage par les partenaires sociaux

- > Dépendance juridique et/ou financière de la tutelle
- > Effectivité des décisions du CA (rapports directeur/CA)

> Paritarisme

> Approche sectorielle  
expertise

> Absence de visibilité globale

> Modes de financement

> Dysfonctionnements graves

> Paritarisme

> Approche sectorielle  
expertise

> Absence de visibilité globale

> Modes de financement

# Comité pour la Certification de la Formation Professionnelle (CCFP)

> Champ d'intervention

> Rôle purement consultatif

> Pas d'auto-saisine

> Dépendant du gouvernement

# IRP (Comité d'Entreprise, DP, CHSCT)

- > Lieu privilégié du dialogue
- > Interlocuteurs identifiés
- > Structure socialement l'entreprise

- > Pas de vision globale
- > Absence de formation des acteurs au dialogue social
- > Image dégradée des instances
- > Mise en place non systématique

# Interprofessionnel

> Domaine réservé  
des partenaires sociaux

> Pas d'accord négociés

> Pas d'initiatives

> Espace inoccupé

> Domaine réservé  
des partenaires sociaux

- > Thèmes abordés :  
exclusivement Salaires et JF :  
Seul le salaire est négocié  
régulièrement, pas le reste
- > Seulement 15 branches :  
Agriculture, Portuaire... \*
- > Domaines Formation,  
Santé-Sécurité et Conflits  
non investis.
- > Pas d'initiatives

# Problématiques communes

- > Multiplicité des instances ;  
absence de communication et de coordination entre elles
- > Caractère exclusivement et étroitement consultatif
- > Degré d'autonomie / espace d'initiative restreint
- > Manque de clarté dans la relation à la tutelle
- > Force de proposition insuffisante
- > Délais de saisie, de réaction et de traitement trop longs
- > Faible activité de l'interprofessionnel

# Problématiques communes

- > Manque d'effectivité : des décisions prises par les partenaires sociaux ne sont pas mises en œuvre
- > Les partenaires ne respectent pas toujours les règles et les engagements
- > Le cadre juridique prime sur la dimension humaine
- > Les règles sont fixées unilatéralement et sans tenir compte la complexité des situations
- > Les règles de fonctionnement ne favorisent pas le développement du dialogue social

# Problématiques communes

- > Règles et critères de désignation des membres opaques
- > Disponibilité insuffisante des représentants des partenaires sociaux
- > Inadéquation des ressources humaines (effectifs et compétences / formation)
- > Manque de prise en compte et de reconnaissance de l'investissement des représentants des partenaires sociaux, notamment du temps consacré

# Problématiques communes

- > Absence de visibilité globale :  
méconnaissance des différentes structures existantes
- > Pas de réflexion sur un modèle social spécifique prenant  
en compte les cultures et l'histoire de la Nouvelle-Calédonie
- > Pas de veille ni d'anticipation sur les problématiques  
économiques et sociales
- > Pas d'espace de dialogue global

# Problématiques communes

- > Moyens matériels, logistiques et financiers insuffisants
- > Peu de passerelles avec le domaine coutumier
- > Missions des représentants des partenaires sociaux inadaptées à leur rôle
- > Démotivation des partenaires sociaux liée à la multiplication des responsabilités, au caractère exclusivement consultatif et aux propositions non suivies d'effets.

# Groupe de travail Dialogue Social Territorial

## Suite du processus de travail pendant l'inter-module :

- > Validation de la synthèse du module 1
- > Définition des améliorations et solutions à mettre en œuvre pour redynamiser le dialogue social
- > Hiérarchisation des priorités



III<sup>e</sup> FORUM  
SUR LE  
*Dialogue*  
SOCIAL





# III<sup>e</sup> FORUM SUR LE *Dialogue* SOCIAL



LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
HAUT-COMMISSARIAT  
DE LA RÉPUBLIQUE EN  
NOUVELLE-CALÉDONIE



III<sup>e</sup> FORUM  
SUR LE  
*Dialogue*  
SOCIAL



# Travaux de Synthèse

# Introduction

## I\_Objectifs

- a/ La Démocratie Sociale comme mode de Gouvernance
- b/ Une meilleure Régulation Sociale

## II\_Pré-requis

- a/ Financement des partenaires sociaux et du Dialogue Social
- b/ Formation, compétences et expertise
- c/ Représentativité des employeurs
- d/ Lieux et espaces

## III\_Missions

- a/ Tripartisme
- b/ Bipartisme

## IV\_Organisation et Fonctionnement de l'Institution

# LES PARTENAIRES SOCIAUX

Considérant que le développement de la **démocratie sociale** est un impératif et un objectif vers lesquels doivent tendre les **politiques publiques** en matière de **dialogue social, d'emploi, de formation et de développement économique** ;

Etant **légitimement fondés** à apporter leur contribution active au développement économique et social de la Nouvelle-Calédonie ;

Souhaitent être explicitement reconnus comme **acteurs** à part entière dans la définition et la mise en œuvre des **politiques** intervenant dans ces domaines.

# LES PARTENAIRES SOCIAUX

Cette ambition s'inscrit dans un contexte :  
de promotion de la **démocratie sociale** par le développement de la **régulation sociale** et par la recherche d'une bonne **gouvernance**.

Elle nécessite donc un certain nombre de **pré-requis** et doit impérativement déboucher sur la mise en place **d'outils** adaptés.

# I/ OBJECTIFS

## A) LA DÉMOCRATIE SOCIALE EN TANT QUE MODE DE GOUVERNANCE

La **Démocratie Sociale** est le droit d'être associé dans le respect des processus démocratiques, à l'**initiative** et à l'élaboration des politiques sociales et à la **co-construction** des règles.

Inscrits dans cette démarche, les partenaires sociaux entendent respecter et promouvoir les principes essentiels suivants :

- Le processus électif
- Le pluralisme et les libertés fondamentales (d'expression, d'association, de travail, d'opinion, de circulation....)
- L'éthique et la bonne foi
- La transparence
- L'Etat de droit

À la fois dans leur organisation interne, leurs relations mutuelles et avec leur environnement.

# I/ OBJECTIFS

La Démocratie Sociale se décline donc en 3 niveaux :

- Celui de la prise de décision politique.
- Dans la relation entre Partenaires Sociaux.
- Et dans l'Entreprise.

Dans le contexte calédonien de multiculturalisme,  
la prise de décision par consensus sera privilégiée.

## B) UNE MEILLEURE RÉGULATION SOCIALE

La **Régulation Sociale** vise à assurer les équilibres et le fonctionnement harmonieux du système social et à en accompagner les mutations .

Les partenaires sociaux :

- Reconnaisant que le **conflit** est **inhérent** à la relation sociale car les intérêts des partenaires peuvent être divergents.
- Constatant que cet objectif n'est pas atteint par les modes de régulation actuels.

Estiment nécessaire la mise en place ou le renforcement des actions et des **outils** suivants :

# I/ OBJECTIFS

- Des mécanismes effectifs d'information, de consultation, de négociation et de contractualisation.
- Des modes de résolution des conflits efficaces (médiation, conciliation et arbitrage).
- Et des processus législatifs et réglementaires adaptés.

Concrètement se traduit par une modernisation législative, réglementaire et conventionnelle. En effet, les exigences de la démocratie sociale comme mode de gouvernance entraînent pour conséquence la nécessité de revisiter en profondeur l'ensemble des règles législatives, réglementaires et conventionnelles encadrant la relation sociale.

# II/ PRÉ-REQUIS

## A) FINANCEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX ET DU DIALOGUE SOCIAL

Le **Dialogue Social** nécessite des organisations syndicales **fortes** et disposant des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

**Le financement des organisations syndicales** est donc essentiel. Une loi de Pays est en cours d'écriture pour apporter une réponse et prévoit de prendre en charge la formation, les locaux, le financement de congrès, les déplacements... Il est rappelé qu'un courrier de l'ensemble des organisations salariales a été adressé au Gouvernement concernant le financement des « permanents ».

**Le financement du Paritarisme** est actuellement en cours de discussion entre partenaires sociaux. Il recouvre à la fois le financement des organismes paritaires et celui de la participation des partenaires sociaux à ces organismes, conseils et comités.

### B) FORMATION, COMPÉTENCES, EXPERTISE

Le Dialogue Social nécessite que les acteurs prennent conscience de leurs responsabilités, qu'ils se professionnalisent et développent leurs compétences afin de devenir force de proposition.

La Formation des acteurs, initiée par les partenaires sociaux, doit faire l'objet d'une analyse des besoins et de l'élaboration d'un plan de formation annuel.

Elle doit permettre aux acteurs sociaux d'appréhender leur environnement juridique, économique, social et culturel.

L'appel à l'expertise extérieure et la capitalisation de celle-ci doivent être facilités.

### C) LA REPRÉSENTATIVITÉ DES EMPLOYEURS

Il y a obligation de définir les règles de représentativité des employeurs afin que le Dialogue Social puisse s'établir sur des bases égalitaires entre les partenaires sociaux.

### D) LIEUX ET ESPACES

Les partenaires sociaux constatant que les instances actuelles ne permettent pas l'émergence d'un véritable Dialogue Social Territorial, affirment 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, reconnue par la loi, prendra toute sa place auprès des institutions déjà établies et sera reconnue par ces mêmes institutions comme un interlocuteur incontournable dans le champ du Dialogue Social et des relations du travail.

Cette Institution prendra le nom de  
**Conseil du Dialogue Social**

## A) TRIPARTISME

1/ Les partenaires sociaux, au travers de cette Institution, ont un rôle, au côté de la puissance publique de **co-définition** des politiques sociales et de **co-construction** des règles du Droit Social (**Tripartisme**).

- En étant associé systématiquement aux travaux préparatoires aux projets de textes législatifs ou réglementaires.
- Et en disposant d'un **Droit d'initiative** et d'une **Capacité d'auto-saisine** (possibilité d'émettre des propositions sur les réformes/adaptations nécessaires au Droit Social).

Cette démarche n'est pas applicable en cas d'urgence, qui devra être justifiée.

- > Le déroulement pourra se traduire par :
  - Une Conférence annuelle tripartite de définition de l'Agenda Social.
  - Une **Négociation** des partenaires sociaux entre eux dans un délai incompressible (temps réservé) et dont le résultat ne peut qu'être accepté ou rejeté en bloc par la puissance publique (vote bloqué).
  - Un **Point d'étape** trimestriel avec la puissance publique.

## B) BIPARTISME

2 > Les Partenaires Sociaux ont une **responsabilité propre (Bipartisme)** et dans ce cadre, **le Conseil du Dialogue Social :**

**Contribue** à la cohérence inter-professionnelle.

**Veille** à la stimulation et au dynamisme des branches en les incitant à négocier.

**Contribue** à la mise en œuvre de dispositifs d'anticipation et de régulation des conflits.

**Veille** à l'harmonisation des règles relatives à l'emploi local et à la mise en œuvre des outils créés par la future loi du pays sur l'emploi local.

- **Favorise** la formation des acteurs au Dialogue Social et à la gestion des différents organismes.
- **Promeut** la Production d'outils de gestion des relations de travail dans l'Entreprise (Charte, Outils type livret d'accueil, Règlement Intérieur ...).
- **Stimule** la concertation et la Réflexion Stratégique (politiques économiques et sociales, études et prospectives).

# IV/ ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

Cette Institution, créée par la loi est un organisme indépendant, bipartite et paritaire.

Son budget, adapté à ses besoins, sera composé de ressources en provenance des collectivités publiques, institutions, et organismes publics ou privés.

## IV/ ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

Le conseil sera composé de deux collèges égaux (employeurs et salariés) regroupant les organisations syndicales représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

La durée du mandat est calquée sur la fréquence de réexamen de la représentativité. Lorsque les conditions qui ont présidé à l'attribution du siège viennent à manquer, le mandat cesse.

Le nombre de sièges par collège est arrêté au début de chaque mandat en fonction du nombre de sièges alloués au collège disposant du plus grand nombre d'organisations représentatives (cf. règle du Code du Travail R.322-4).

## IV/ ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

Siègent au conseil le Président ou le Vice-Président de chaque organisation, ou toute personne exerçant des fonctions similaires quel que soit l'intitulé de sa fonction.

Les statuts ne permettront pas un mécanisme de suppléance.

Chaque membre ne peut recueillir qu'une procuration.

La Présidence du conseil est assurée par son Directeur, nommé par consensus ou à défaut à la majorité qualifiée des 3/5 des membres du conseil. La durée de son mandat est de 5 ans et il ne dispose pas de droit de vote.

# IV/ ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

La recherche du consensus devra être systématiquement privilégiée dans la prise de décision, à défaut les décisions du conseil sont prises à la majorité. Cette majorité pourra être, soit qualifiée, soit simple, en fonction des sujets à traiter.

Le **principe** d'un nombre de voix proportionnel au poids des organisations syndicales est retenu (CF. exemple de calcul) **sachant que devra être traitée entre temps la représentativité des employeurs. Le calcul sera mis à jour à chaque publication de l'arrêté sur la représentativité.**

Le quorum se calcule au nombre de voix (moitié+1).

Les partenaires s'engagent à accepter et respecter les décisions prises.

# IV/ ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

Dans son activité, l'Institution entend bâtir des passerelles avec l'État et les différentes Institutions existantes,

- > Congrès
- > Gouvernement,
- > Provinces
- > Communes
- > CES
- > Sénat Coutumier

Et s'appuyer sur les structures et organismes spécialisés, et associer à ses réflexions les organisations syndicales non représentatives, ou toute personne morale ou physique disposant d'une expertise dans le champ de ses compétences.

# RÉFLEXIONS EN COURS

> Le Conseil du Dialogue Social pourrait voir sa mission élargie au secteur public en ce qui concerne notamment :

- La Conciliation/Médiation.
- L'Existence de contractuels (majorité relevant du droit privé).



# III<sup>e</sup> FORUM SUR LE *Dialogue* SOCIAL



RELATIONS DU TRAVAIL CONFLICTUALITÉ



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
HAUT-COMMISSARIAT  
DE LA RÉPUBLIQUE EN  
NOUVELLE-CALÉDONIE



GOUVERNEMENT DE LA  
NOUVELLE  
CALÉDONIE

# Relations du travail Conflictualité

## LE DIAGNOSTIC

Poindimié

III<sup>e</sup> FORUM  
SUR LE  
*Dialogue*  
SOCIAL



# 4 thèmes abordés

- > Les institutions représentatives du personnel (IRP)
- > La négociation collective
- > La représentativité syndicale
- > La prévention et la résolution des conflits

# Composition des sous-groupes

## Groupe 1 : Tieti

Président : Guy SOLAL (DRHFPNC)

Rapporteur : Pascale PANCHOU (MEDEF)

Expert : François PETIT

### Membres :

Jean-Claude NEGRE (CGT-FO)

Henri JUNI (USOENC)

Olivier MOALA (USOTPM)

Françoise ARMAND (COGETRA)

Ute de GRESLAN (ANDRH)

Teva SLIMAN (UT CFE-CGC)

Dominique DALBOURG (DTENC)

Kamilo TAMOLE (CGPME)

Monique JANDOT (CGPME)

Nicolas MERER (MEDEF)

## Groupe 2 : Tera

Président : Sonia BACKES (UT CFE-CGC)

Rapporteur : Thierry MENNESSON (MEDEF)

Expert : Philippe AUVERGNON

### Membres :

Elvis MACE (COGETRA)

Agnès ESTIENNE (CGPME)

Patrick MAUKAUA (MEDEF)

Hughes de METZ (MEDEF)

Pierre GARCIA (DTENC)

Nathalie SAKIMAN (DTENC)

Didier KADDOUR (CGT-FO)

Trevor UNDERWOOD (USOENC)

Claude MERMOUD (Fédération des fonctionnaires)

Xavier CEVAER (FINC MEDEF)

Béatrice STEFFAN (Haut-commissariat)

Tiaré LE GOFF (Gouvernement)

Jean-Louis GARDIES (DTENC)

# Les Institutions représentatives du personnel (IRP)

## Constats

Manque de formation des acteurs  
(employeurs et représentants du personnel) sur :

- > les données culturelles de la Nouvelle Calédonie
- > le droit du travail
- > leurs rôles respectifs au sein des IRP
- > leurs champs d'intervention (notamment pour le délégué syndical)
- > les bases économiques et financières de gestion d'une entreprise

Manque de moyens des organisations syndicales en soutien  
aux IRP (experts, juristes, secrétariat, permanents)

## Constats (suite)

### Fonctionnement des IRP :

- > Le personnel n'est pas représenté dans toutes les entreprises (problème de seuils)
- > A contrario, la multiplicité des IRP peut compliquer l'efficacité des instances
- > Pas de contrôle des heures de délégation (détournées ou perdues)
- > Cumul de mandats : ambiguïté (confusion des genres) et avantage (meilleure formation)
- > Durée des mandats trop courte (campagne permanente source de surenchère entre organisations syndicales)
- > Pas de cadre légal pour les décharges syndicales dans le secteur privé impliquant un manque de moyens humains pour les syndicats
- > Oeuvres sociales parfois mal gérées
- > Des interlocuteurs qui changent côté représentants de l'employeur
- > Revendications individuelles qui occultent l'intérêt collectif

## Constats (suite)

### Positionnement et attitude :

- > Mauvaise image (diabolisation) des organisations syndicales
- > Dialogue de sourds (chacun reste sur des positions figées)
- > Le droit n'est pas toujours respecté
- > Recours inefficace à la justice et délais de jugement trop longs

### Déficit de communication et d'information sur :

- > Les obligations du chef d'entreprise à l'égard des IRP
- > Absence ou difficulté de compréhension des données économiques de l'entreprise fournies par l'employeur

## Constats

### Organisation de la négociation :

- > Qui doit participer?
- > Perturbation par des négociations permanentes
- > Faiblesse des négociations au niveau territorial sur des problématiques globales (vie chère, conditions de travail, retraite, ...)
- > Un accord interprofessionnel (AIT) et trop d'accords de branche non réactualisés

## Constats(suite)

### Fonctionnement de la négociation :

- > La négociation collective est trop souvent limitée aux salaires
- > Multiplication d'accords bilatéraux dans l'entreprise au détriment des négociations collectives
- > Problème de légitimité d'un accord signé par un seul syndicat
- > Déséquilibre dans l'engagement des parties sur un protocole (l'employeur est seul lié)
- > La durée indéterminée des accords n'oblige pas les parties à renégocier régulièrement

## Constats

### Critères de représentativité :

- > Certains critères sont difficilement mesurables (indépendance, expérience)
- > Le critère de l'audience est le seul réellement pris en compte
- > Pas de transparence financière des organisations syndicales
- > Le devenir des syndicats non représentatifs
- > Le poids des syndicats n'est pas pris en compte dans les instances paritaires
- > Problème de la représentation de l'encadrement

# La représentativité

## Constats (suite)

### Modalités de mise en œuvre :

- > Mandats trop courts
- > Elections réparties sur toute l'année (surenchère permanente)
- > Mesure de la représentativité annuelle (trop rapprochée)
- > Illégalité de mise à disposition des moyens humains

## Identification des causes :

- > Mauvaise connaissance de l'environnement culturel
- > Déficit de communication notamment sur les sujets conflictuels
- > Information mal partagée entre les acteurs de l'entreprise
- > La grève et le blocage sont souvent considérés comme l'unique recours face au refus de communication
- > Procédures multiples de prévention et de résolution, pas toutes actives ni connues ou inexistantes (conciliation, médiation, arbitrage, ..)
- > Réaction inappropriée de l'employeur par méconnaissance des procédures de négociation

## Conséquences du conflit :

- > Des dégâts collatéraux importants générés par les grèves
- > Des difficultés de mise en œuvre des protocoles qui peuvent générer eux-mêmes des conflits
- > Pas de suivi des protocoles d'accord

# Relations du travail Conflictualité

## LES PROPOSITIONS

La Ouenghi

# Un projet global pour réformer le système de relations de travail

**Première série de propositions :** pour promouvoir la négociation collective et recentrer les rapports syndicats/employeurs sur l'élaboration de véritables « accords collectifs d'entreprise ».

**Deuxième série de propositions :** pour agir sur les missions, le fonctionnement et l'organisation des institutions représentatives du personnel et en faire un espace où se construisent à la fois la confiance entre les acteurs de l'entreprise, et une vision partagée de l'entreprise.

**Troisième série de propositions :** pour améliorer le Dialogue Social, par la reconnaissance des partenaires sociaux en leur accordant voies et moyens leur permettant d'assumer pleinement leur mission d'intérêt général.

**Quatrième série de propositions :** pour assurer une meilleure régulation des conflits du travail par la négociation en développant les outils et les procédures de règlement amiable.

Première série de propositions : pour promouvoir la négociation collective et recentrer les rapports syndicats/employeurs sur l'élaboration de véritables « accords collectifs d'entreprise ».

- 1 - Recentrer les négociations collectives au niveau de l'entreprise sur l'élaboration de véritables « accords collectifs d'entreprises », promouvoir les négociations de branche et interprofessionnelles.
- 2 - Élargir l'objet de la négociation collective pour faire émerger un statut collectif renforcé ; adapter le contenu à la taille et aux perspectives financières de l'entreprise.
- 3 - Regrouper les différents accords dans un document unique « accord collectif d'entreprise ».
- 4 - Élaborer, avec les partenaires sociaux réunis au sein du CDS, un plan d'action pour faire respecter l'obligation de négocier.

# Première série de propositions : suite

- 5 - Organiser obligatoirement la négociation dans les entreprises de moins de 10 salariés, à défaut d'initiative de l'employeur, dès lors que la moitié au moins du personnel le demande et mandate un salarié pour les représenter.  
Ratification de l'accord négocié par les 2/3 au moins du personnel.
- 6 - Rendre obligatoire une clause de révision dans les accords à durée indéterminée (au minimum tous les 3 ans), sans contrainte d'en faire évoluer le contenu.
- 7 - Soumettre à l'accord unanime des parties habilitées à négocier, la participation de personnes extérieures à l'entreprise.
- 8 - Développer les formations à la négociation collective dans le cadre du dispositif de formation unifié, dont les coûts pédagogiques sont pris en charge par la Nouvelle-Calédonie.

# Première série de propositions : suite

- 9 – Rendre obligatoire la conclusion d'un accord de méthode définissant précisément l'objet et les modalités du déroulement de la négociation, dont celles concernant la suspension du droit de grève pendant la durée de la négociation.
  
- 10 – Conditions de validité des accords collectifs
  - > Etre négociés en commission paritaire mixte et pas de manière bilatérale
  - > Recueillir la signature des OS ayant obtenu un total de + 50% des voix aux élections CE (ou à défaut DP).

Tout accord ne respectant pas ces règles sera nul et de nul effet.
  
- 11 – Regrouper les propositions des OS sur une même période, à savoir la période de négociation annuelle obligatoire et encadrer les négociations basées sur des demandes individuelles (proposition à affiner).

# Première série de propositions : suite

- 12 – Rendre obligatoire le dépôt des accords avec droit d'alerte du CDS sur la conformité juridique des accords.
- 13 – Promouvoir le recours à la « conciliation médiation » en cas de difficultés dans la négociation ; inclure cette disposition dans les accords d'entreprise.
- 14 – Instituer, par voie d'accord, en interne un comité paritaire de suivi des accords, ayant pour rôle de régler les différends liés à leur interprétation et à leur application.

Deuxième série de propositions : pour agir sur les missions, le fonctionnement et l'organisation des institutions représentatives du personnel et en faire un espace où se construisent à la fois la confiance entre les acteurs de l'entreprise, et une vision partagée de l'entreprise.

- 1 - Porter la durée des mandats DP/CE à 3 ans.
- 2 - Créer des listes uniques titulaires et suppléants, avec possibilité d'un 2ème suppléant (suivant de liste).
- 3 - Instaurer une procédure administrative permettant à l'Inspection du travail de mettre en demeure l'entreprise qui refuserait d'organiser les élections et de la sanctionner en cas de refus non justifié.
- 4 - Seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou au niveau interprofessionnel privé ou au niveau de la Nouvelle Calédonie pourront constituer librement une section syndicale et pourront présenter des candidats au premier tour de scrutin aux élections de DP ou de CE. Sans changement des dispositions actuelles pour le second tour.

- 5 - Les mêmes règles s'appliquent à la désignation des délégués syndicaux.
- 6 - Faire élire le secrétaire CE et les autres membres par les seuls représentants du personnel.
- 7 - Rendre obligatoire l'approbation des comptes du CE par le commissaire aux comptes de l'entreprise ou, à défaut, l'expert comptable de l'entreprise (règles particulières à définir pour les établissements publics).
- 8 - Rendre obligatoire l'utilisation des bons de délégation avec un délai de prévenance minimum de 24 heures ; transmission de relevés mensuels de ces bons par l'employeur aux OS concernées.

# Deuxième série de propositions : suite

- 9 - Autoriser par voie d'accord le cumul des heures de délégation pour les élus d'une même institution et d'une même OS.
- 10 - Rendre obligatoire la formation des IRP lors du 1er mandat, étudier les possibilités de financement sur le 0.7% non consommé et reversé à la DFPC.
- 11 - Étendre l'information des CE aux prévisions de créations ou de modifications de postes ; soumettre à la consultation du C.E. les modalités de recrutement et de mobilité interne.
- 12 - Présenter en CE le bilan de la réalisation du plan de formation N-1.

Troisième série de propositions : pour améliorer le Dialogue Social, par la reconnaissance des partenaires sociaux en leur accordant voies et moyens leur permettant d'assumer pleinement leur mission d'intérêt général.

- 1 - Instaurer un système de financement public des OS salariés et employeurs (loi de pays) leur permettant de fonctionner correctement : formation, locaux, organisation de congrès et AG, déplacements, permanents modalités et conditions de financement transparentes et équitables à définir dans la loi.
- 2 - Étudier rapidement les modalités de financement du congé de formation syndicale (Lp 242-3).
- 3 - Engager la réforme de la représentativité syndicale patronale.
- 4 - Calculer tous les 3 ans la représentativité des OS (la prochaine sera établie au 31.12.09, puis gelée de 2010 à 2012).
- 5 - Fixer le mandat du DS à 3 ans (renouvelable). Ce mandat cesse de plein droit lorsqu'un syndicat perd sa représentativité au sein de l'entreprise ou au niveau du secteur inter-professionnel ou au niveau territorial.

# Quatrième série de propositions : assurer une meilleure régulation des conflits du travail par la négociation en développant les outils et les procédures de règlement amiable.

- 1 - Promouvoir l'accompagnement dans les situations pré ou post conflictuelles (à froid) avec l'intervention par voie d'accord d'un tiers facilitateur.
- 2 - Instaurer un préavis de grève obligatoire de 5 jours francs minimum, délai dans lequel l'employeur organise une première rencontre en vue de conclure un accord de méthode précisant l'objet et le déroulement de la négociation et incluant les modalités de suspension du droit de grève.
- 3 - Élaborer un dispositif légal pour encadrer et promouvoir la conciliation (actuellement gérée par la DTE).
- 4 - En cas d'échec de la conciliation, favoriser le recours à la procédure de médiation par le « conciliateur médiateur » (dont le statut sera clairement défini).

- > Instaurer ou non une représentativité de branche et/ou catégorielle.
- > Permettre dans les entreprises de 100 salariés et par voie d'accord l'instauration d'une « délégation » unique CE/DP.
- > Valider ou non le recours à une procédure d'arbitrage.
- > Valider le principe, définir les objectifs, le périmètre et les modalités d'une législation du droit de grève dans certaines activités considérées comme « essentielles » à la préservation de la santé ou des intérêts fondamentaux de la population.
- > Proposer une loi de pays pour interdire et sanctionner le harcèlement de toute nature au travail, mettre en place un dispositif de prévention sur l'irrespect au travail.



III<sup>e</sup> FORUM  
SUR LE  
*Dialogue*  
SOCIAL





# III<sup>e</sup> FORUM SUR LE *Dialogue* *SOCIAL*

## PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
HAUT-COMMISSARIAT  
DE LA RÉPUBLIQUE EN  
NOUVELLE-CALÉDONIE



GOUVERNEMENT DE LA  
NOUVELLE  
CALÉDONIE

Pour transformer  
progressivement  
le modèle des relations  
de travail en  
Nouvelle-Calédonie  
grâce à une cohésion  
sociale renforcée.

III<sup>e</sup> FORUM  
SUR LE  
*Dialogue*  
SOCIAL



Monsieur le Secrétaire d'Etat à l'Outre Mer,

Monsieur le Haut Commissaire de la République,

Monsieur le Président du Gouvernement,

Madame Annie Beustes et Monsieur Jean Claude Briault, en charge  
au sein du Gouvernement du Travail , de l'Emploi et du suivi  
du dialogue social,

Mesdames, Messieurs les élus,

Chers invités de l'Union Européenne, de Catalogne,  
du Québec et de Nouvelle Zélande.

Mesdames, Messieurs,

Nous sommes aujourd'hui à la fin d'un 2ème cycle important.

Une remise en question,

des premiers pas vers le dialogue,

de nouvelles règles,

une petite « révolution des esprits »....

Voici brossé le tableau des premiers retours d'expérience ;

expérience du vaste chantier de la démarche entreprise en Nouvelle Calédonie, à l'initiative de son gouvernement et de l'Etat depuis 2 ans 1/2 pour imaginer, à notre façon, une nouvelle approche de l'élaboration du dialogue social,

Mieux encore...

Tenter de fixer l'ambition sociale du Pays.

Notre priorité a d'abord été de :

- se convaincre d'accepter qu'une réforme était rendue nécessaire par le contexte.

Puis

- convaincre le pouvoir politique de faire le choix progressif d'une plus grande délégation de la prise de décision aux partenaires sociaux ;

En leur donnant davantage d'autonomie, en les mettant à l'épreuve de pouvoir travailler ensemble.

Car en Nouvelle Calédonie, comme en Métropole, le constat d'une tension récurrente et d'une incompréhension réciproque entre les acteurs nous a obligés à bousculer la résistance de notre habitude culturelle du conflit, élevée au rang de «spécificité locale»....

Alors, et vous l'avez entendu précédemment, notre système a non seulement été grandement revisité ;

Mais nos rencontres hors du Territoire nous ont aussi éclairés quant à nos carences, nos besoins.

Non pas qu'il y ait ailleurs des systèmes de régulations supérieurs mais la comparaison internationale nous a permis de trouver des procédures capables d'enrichir notre système.

Elles nous ont permis de mieux fixer le cadre sanctuarisé qui manquait à notre dispositif pour travailler différemment.

Et notre environnement socio politique semble prêt aujourd'hui à le recevoir.

Nous parlons ici et maintenant du « Conseil du Dialogue Social » Calédonien, cet espace de dialogue souhaité par l'ensemble des partenaires sociaux en tant qu'outil de cohérence du système et garant déontologique.

Il attend donc aujourd'hui avec force et insistance, son acte de naissance, sa constitution, hors de la temporalité politique des échéances électorales à venir.

Pour ce faire : les auditeurs des sessions du Dialogue Social ont réalisé durant ces 2 dernières années, des diagnostics clairs, issus de constats des dysfonctionnements provoquant des tensions entre les acteurs dans les entreprises. Ces diagnostics sont aujourd'hui largement partagés.

De nombreuses propositions ont pu être élaborées qui ont vocation à se voir traduire au plus vite en loi, code et règles de bonnes pratiques pour gagner force et légitimité ;

Un coeur d'orientations et des mesures concrètes jugées prioritaires ont émergé.

La place pour des règles nouvelles et constructives est donc désormais faite pour :

- 1- se donner les moyens de relations sociales constructives
- 2- investir des espaces et des lieux de gouvernance sociale
- 3- se doter d'outils de régulation des conflits sociaux.

# 1) se donner les moyens de relations sociales constructives

## Comment ?

– Par une réponse législative et concrète à la demande forte de moyens ;

Par le financement public et la formation de tous les acteurs du dialogue social afin d'en faire des acteurs forts, responsables et professionnels, dans une société multi-culturelle qui impose aussi ses règles à mieux appréhender dans cet environnement ; un texte est par ailleurs en cours de discussion en Commission Consultative du Travail et un nouvel espace de formation en partenariat avec le CNAM répondant à la demande de formation unifiée des acteurs, se matérialise en cette fin d'année ;

– Par la recherche d'un langage commun permettant de se comprendre ;

## 2 ) investir des espaces et des lieux de gouvernances sociales :

- en faisant vivre, par des engagements forts de recherche d'efficacité, de stabilité, de responsabilité dans une communication mutuelle renforcée, les Institutions Représentatives du Personnel,
- en développant la négociation collective et en élargissant son champ d'action, sa lisibilité, sa transparence, son organisation de même que les conditions de la validité et de la vitalité des accords ;
- en créant légalement cet espace de gouvernance, indépendant, bipartite et paritaire capable de devenir un partenaire incontournable dans le champs des relations sociales comme de définir des orientations et des politiques :

le « Conseil du dialogue social » ;

cette instance pivot, autonome du dialogue, souhaitée en Nouvelle Calédonie.

Sa première action serait de travailler pour 2009 à l'agenda social du Pays, ses objectifs, son calendrier et ses grandes thématiques, celles issues de nos travaux à approfondir et retravailler, dans un cadre désormais officiel, formel et légitime, auquel la représentativité donnera toute sa légitimité ; mais aussi de remplir un rôle d'assistance du monde politique, économique et du travail par la concertation et la réflexion stratégique en matière économique et sociale ;

### 3) se doter d'outils de régulation des conflits sociaux

- en permettant la mise en place du suivi interne et externe du dialogue social dans l'entreprise ;
- en repensant les modalités de mises en œuvre du droit de grève et en instaurant la notion du préavis dans le secteur privé ;
- enfin en définissant de nouveaux modes de règlement amiables des conflits collectifs du travail et à cette fin, en élaborant un dispositif légal de conciliation/ médiation des conflits collectifs, en encadrant l'existant, en en développant les principes.

Ce partenariat social qui semble avoir commencé à émerger entre patronat et syndicats de salariés doit permettre de redonner du pouvoir aux acteurs sociaux, les motivant pour le changement ;

il offre la particularité de permettre aux partenaires d'essayer d'envisager désormais la négociation mutuelle comme le feraient deux partenaires économiques, pour faire évoluer leurs intérêts respectifs même s'ils sont divergents, dans un esprit « gagnant-gagnant »..

Pour conclure ,



Monsieur le Secrétaire d'Etat , Monsieur le Président du Gouvernement,  
Mesdames, Messieurs

Toutes ces propositions attendent aujourd'hui leurs modalités de mise en oeuvre,  
comme des clefs de réussite de notre patiente démarche,  
la mise en place urgente du Conseil du Dialogue Social,  
l'ouverture de l'agenda social avant les échéances électorales ,

la prise en compte et l'intégration de nos projets de réforme et de mise en loi de  
la négociation, des IRP et des modes de règlements des conflits

la mise en place des moyens attendus pour accéder à une meilleure expertise  
pour l'ensemble des partenaires.

«L'optimisme, étant dit on,  
une forme de courage qui donne  
confiance aux autres  
et mène au succès.»

Nous vous remercions  
de votre écoute et de votre attention.

...



III<sup>e</sup> FORUM  
SUR LE  
*Dialogue*  
SOCIAL

