

REPUBLIQUE FRANCAISE

145ème Année - N° 7498

LIBERTE - EGALITE - FRATERNITE

Jeudi 2 novembre 2000

JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

NOUMÉA - IMPRIMERIE ADMINISTRATIVE - 18 AVENUE PAUL DOUMER
PARAIT LE MARDI DE CHAQUE SEMAINE
LE NUMERO : 200 FRANCS

NUMERO SPECIAL

SOMMAIRE

NOUVELLE-CALEDONIE

PACTE SOCIAL

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

NOUVELLE-CALEDONIE

PACTE SOCIAL

PREAMBULE

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 traduisent 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 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 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 1er 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'organisations 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 1er 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 1er tour), d'exercice du droit syndical dans l'entreprise, et d'élections au comité d'entreprise (1er 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-Calédonie, dans le courant du 1er trimestre de chaque année civile.

Les dispositions du présent paragraphe seront mises en oeuvre dans le courant du 1er 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 le 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 :

1er janvier 2001	: 82 000 F CFP
1er juillet 2001	: 85 500 F CFP
1er janvier 2002	: 89 000 F CFP
1er juillet 2002	: 92 500 F CFP
1er janvier 2003	: 96 000 F CFP
1er 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 1er 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 1er 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 e 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 proratisé 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 le* 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 fondant 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 représentant 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 maritime et aérienne 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 œuvre, 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
et Entreprises de Nouvelle-Calédonie*
Jean Claude MERLET

*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

*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

*Le Président de l'Union Territoriale
de la Confédération Française de
l'Encadrement C.G.C.*
Alain SONG

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

**PACTE SOCIAL
ANNEXE**

THEMES

1. SYNDICATS ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- Financement des syndicats.
- Financement des formations des représentants du personnel.
- Fusion des délégués du personnel et des comités d'entreprise dans les PME.

2. TRIBUNAL DU TRAVAIL

- Réforme des procédures afin de raccourcir les délais de jugement.

3. INSPECTION DU TRAVAIL

- Création d'un service d'animation des relations sociales.

4. LICENCIEMENT

- Mesures d'attente pour les salariés estimant qu'ils sont licenciés abusivement.

5. INTERESSEMENT

- Adaptation des règles applicables en la matière.

Pour le président du gouvernement
et par délégation
JEAN-BAPTISTE THÉVENOT
chef d'administration principal