

# **CONFLICTUALITE SOCIALE 2014 en Nouvelle-Calédonie dans le secteur privé**

Dossier réalisé en octobre 2015

**Service des Relations du Travail**

# TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
<b>PREAMBULE</b>	3
<b><u>1<sup>ère</sup></u> PARTIE : LES CONFLITS DU TRAVAIL</b>	4
<b>A. DONNEES GENERALES EN 2014</b>	4
1. Sur les accords de fin de conflit	4
2. Sur le nombre d'entreprises affectées	4
3. Sur le nombre de conflits	5
4. Sur l'évolution des conflits par semestre sur une période quinquennale	5
5. Répartition des accords de fin de conflit par syndicats	6
<b>B- ANALYSE DES ACCORDS DE FIN DE CONFLIT</b>	7
1. Sur les thèmes des accords de fin de conflit	7
2. Sur les entreprises et les secteurs d'activités concernés	8
a. au regard du contexte économique et social	8
b. au regard de l'effectif salarial	8
c. au regard des secteurs d'activité	9
d. au regard de la demande de conciliation-médiation	9
<b><u>2<sup>ème</sup></u> PARTIE : LES CAHIERS DE REVENDICATIONS ET PREAVIS DE GREVE</b>	10
<b>A. DONNEES GENERALES EN 2014</b>	10
1. Décompte de l'ensemble des cahiers de revendications	10
2. Répartition de l'ensemble des cahiers de revendications par syndicats	11
<b>B- ANALYSE DE L'ENSEMBLE DES CAHIERS DE REVENDICATIONS EN 2014</b>	12
1. Répartition par rapport au secteur d'activité	12
2. Répartition par rapport à l'effectif salarié	12
3. Sur les thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications	13
4. Répartition par rapport à la demande de conciliation-médiation	14
5. Répartition par rapport à la nature de la conciliation-médiation	15
<b>CONCLUSION</b>	16

## PREAMBULE

### **Objet**

Le présent bilan a pour objet d'analyser l'évolution et les caractéristiques des conflits du travail qui se sont déroulés dans le courant de l'année 2014 en Nouvelle-Calédonie.

### **Champ couvert**

Comme les années précédentes, ce bilan annuel porte exclusivement :

- sur les conflits collectifs du travail ayant pour origine des revendications à caractère professionnel,
- sur les conflits du secteur privé concernant des entreprises relevant de la compétence de la DTE (de ce fait, les secteurs de la mine et des affaires maritimes relevant d'autres administrations ne sont pas pris en compte).

Les « débrayages » et les arrêts de travail d'une durée égale ou inférieure à un jour ne sont pas comptabilisés.

Les mouvements de grève dans le secteur public ne sont pas comptabilisés dans le présent bilan même si le service est parfois amené à intervenir en conciliation sur certains conflits de ce secteur.

### **Système de remontée statistique**

Ce document est réalisé pour l'année 2014 à partir des documents reçus et enregistrés par la DTENC qui résultent :

- des protocoles de fin de conflits transmis par les entreprises,
- des cahiers de revendications transmis par les organisations syndicales.

### **Objectif**

Le présent bilan ne prétend donc pas à l'exhaustivité absolue. Cependant, il permet d'observer des tendances ou les principales caractéristiques des mouvements sociaux de l'année concernée. Il constitue un indicateur permettant de mesurer l'évolution de la conflictualité du travail dans les entreprises du secteur privé.

# 1<sup>ère</sup> PARTIE

## LES CONFLITS DU TRAVAIL

### A. DONNÉES GÉNÉRALES EN 2014

#### 1. SUR LES ACCORDS DE FIN DE CONFLIT

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013		2014
Nombre d'entreprises concernées	42	45	43	41	41	42	41	21	Nombre d'entreprises concernées	18
Nombre de conflits	56	52	48	65	53	47	41	21	Nombre d'accord de fin de conflits <sup>(1)</sup>	18

(1) Il s'agit des accords de fin de conflits déposés et enregistrés à la DTENC

Sur la période 2009-2013, le nombre de conflits a régulièrement baissé en 5 ans (65 en 2009, 53 en 2010, 47 en 2011, 41 en 2012 et 21 en 2013).

En 2014, le nombre d'accords de fin de conflits déposés et enregistrés à la direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie (DTENC) est de 18.

Ce chiffre est de nature à considérer que cette tendance se vérifie en 2014.

#### 2. SUR LE NOMBRE D'ENTREPRISES AFFECTÉES : CHIFFRE EN BAISSÉ EN 2014

En 2014, au regard du nombre de protocoles de fin de conflits enregistrés à la DTENC, le nombre d'entreprises affectées est en baisse de 14% :

2006 : 42  
2007 : 45  
2008 : 43  
2009 : 41  
2010 : 41  
2011 : 42  
2012 : 41  
2013 : 21

En moyenne 37,1 entreprises impliquées sur la période sur la période 2006-2014

Année	accords de fin de conflits enregistrés à la DTENC
2014	18

### 3. SUR LE NOMBRE DE CONFLITS : CHIFFRE EN 2014

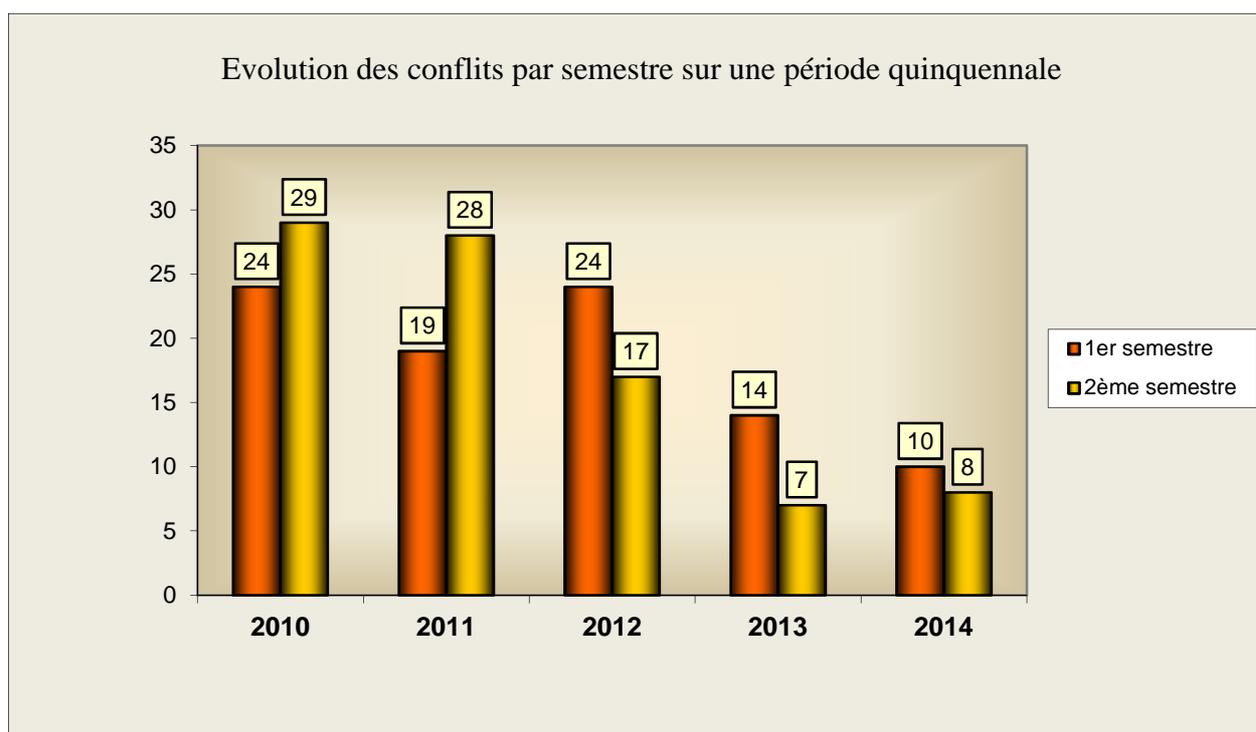
En 2014, au regard du nombre de protocoles de fin de conflit enregistrés à la DTENC, il est constaté une baisse de 14% :

2006 : 56  
2007 : 52  
2008 : 48  
2009 : 65  
2010 : 53  
2011 : 47  
2012 : 41  
2013 : 21

En moyenne 46 conflits annuels sur la période sur la période 2006-2014

Année	accords de fin de conflit enregistrés à la DTENC
<b>2014</b>	<b>18</b>

### 4. SUR L'ÉVOLUTION DES CONFLITS PAR SEMESTRE SUR UNE PÉRIODE QUINQUENNALE :



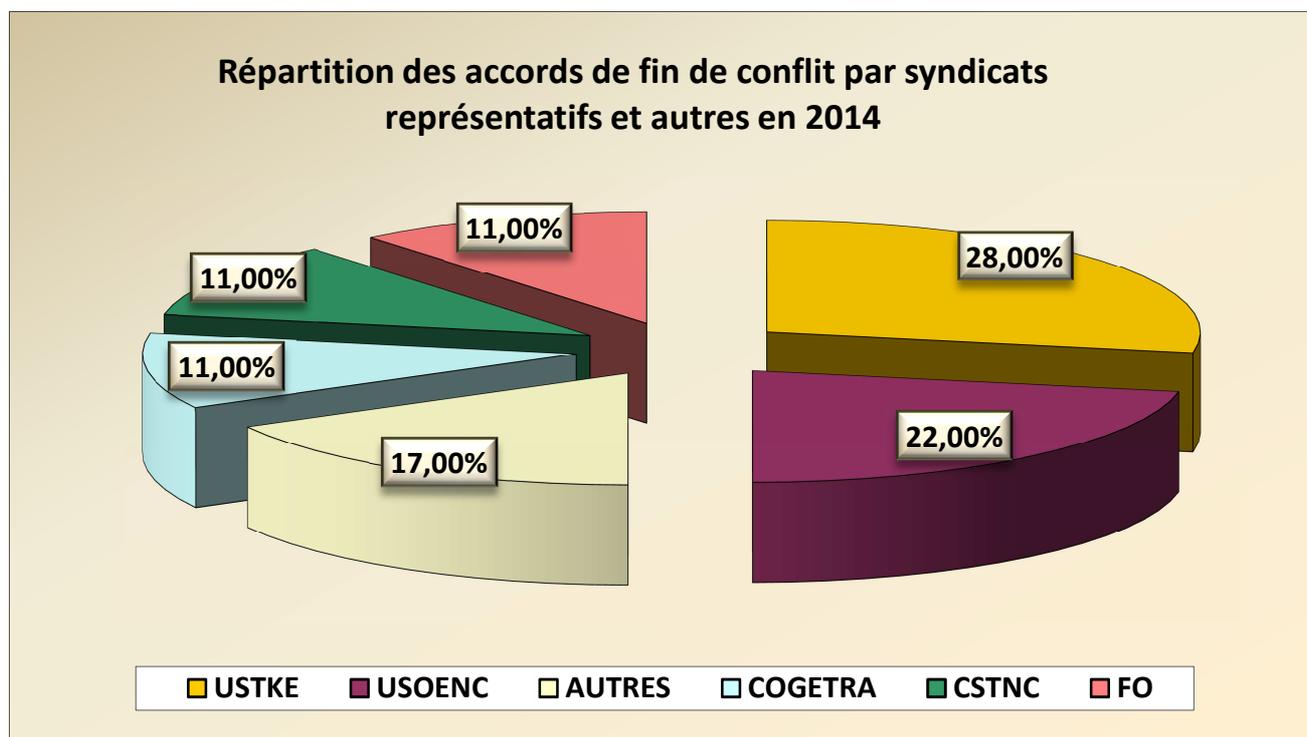
L'année 2014 est marquée par une baisse de la conflictualité au cours du premier semestre par rapport aux années précédentes. Quant au deuxième semestre, la tendance depuis deux ans est sensiblement la même.

## 5. RÉPARTITION DES ACCORDS DE FIN DE CONFLIT PAR SYNDICATS

L'intervention en 2014 des différents syndicats en chiffres :

Syndicats relatifs aux accords de fin de conflit	Nb. D'accords de fin de conflit	Taux d'activité <sup>1</sup>
USTKE	5	28%
USOENC	4	22%
AUTRES	3	17%
COGETRA	2	11%
CSTNC	2	11%
FO	2	11%
FSFAOFP	0	0%
UT CFE CGC	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100, 00 %</b>

<sup>1</sup> C'est le ratio entre le nombre de protocole de fin de conflit du syndicat par le total du nombre de protocole de fin de conflit des syndicats enregistrés à la DTENC. Ex : USOENC : 4/18



En légende : « AUTRES » regroupe, en 2014, le CNTP et le SOC.

## B. ANALYSE DES ACCORDS DE FIN DE CONFLIT EN 2014

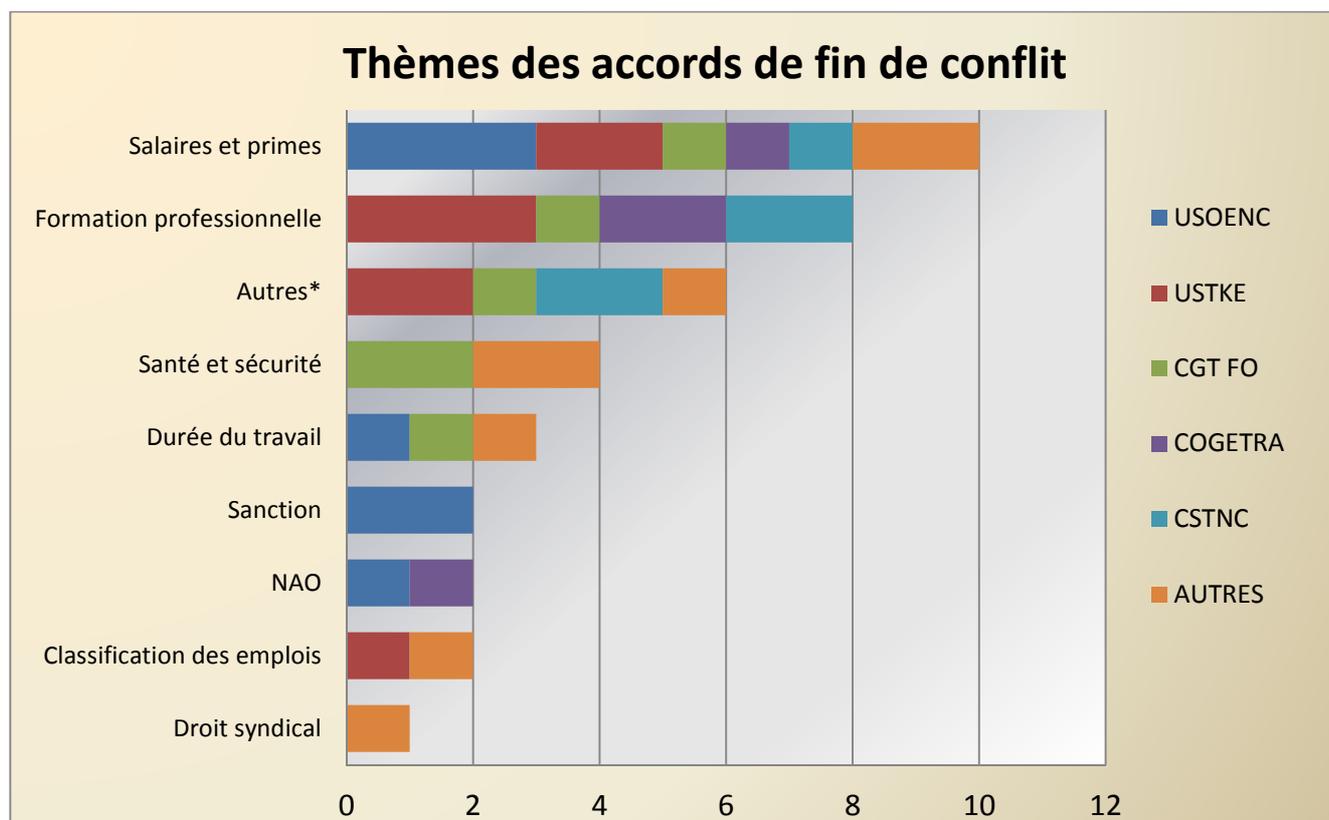
### 1. SUR LES THÈMES DES ACCORDS DE FIN DE CONFLIT : CELUI DES SALAIRES EST LE PLUS ABORDÉ

Pour ces statistiques nous avons retenu tous les critères traités lors des négociations en les regroupant par famille.

En 2014, les thèmes répertoriés peuvent être répartis selon les thèmes suivants :

	USOENC	USTKE	CGT FO	COGETRA	CSTNC	AUTRES	TOTAL
Salaires et primes	3	2	1	1	1	2	10
Formation professionnelle	0	3	1	2	2	0	8
Autres*	0	2	1	0	2	1	6
Santé et sécurité	0	0	2	0	0	2	4
Durée du travail	1	0	1	0	0	1	3
Classification des emplois	0	1	0	0	0	1	2
NAO	1	0	0	1	0	0	2
Sanction	2	0	0	0	0	0	2
Droit syndical	0	0	0	0	0	1	1
Emploi	0	0	0	0	0	0	0
Intéressement	0	0	0	0	0	0	0

\* Promotion interne, situations individuelles, relations de travail



\* Promotion interne, situations individuelles, relations de travail

Ce graphique permet de dégager des tendances dominantes et une répartition des intérêts des syndicats selon les thèmes des protocoles de fin de conflit.

En 2014, les thèmes des « salaires et primes », et de la « formation professionnelle » sont les plus abordés.

## 2. SUR LES ENTREPRISES ET LES SECTEURS D'ACTIVITÉ CONCERNÉS

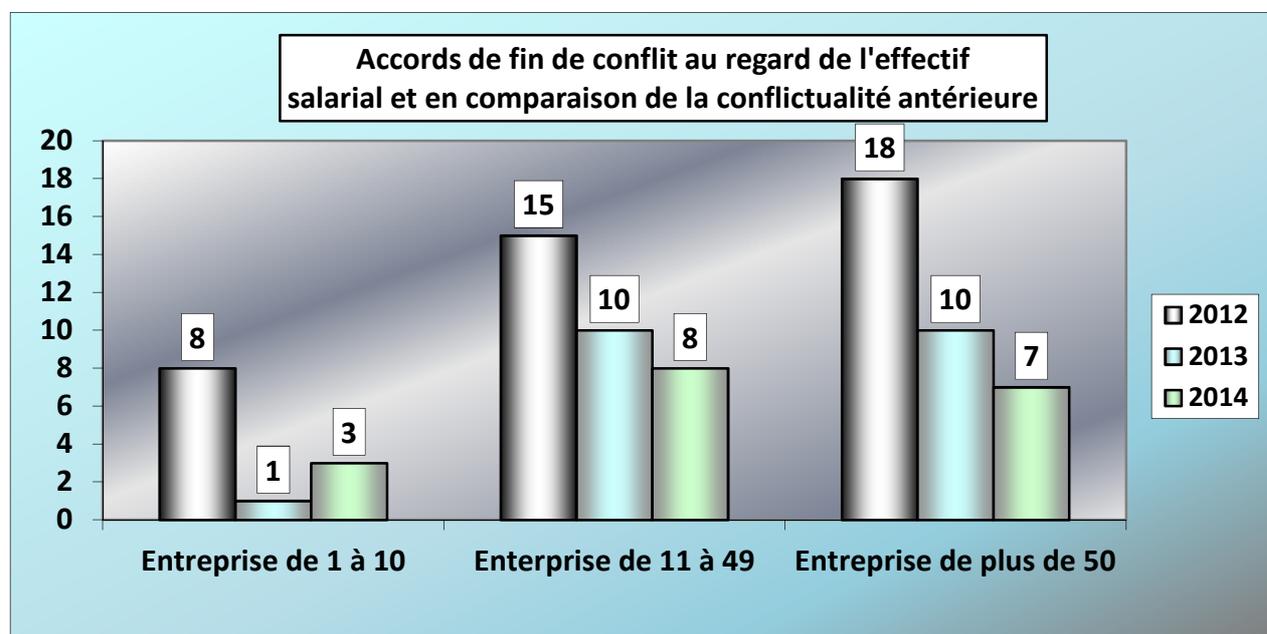
### a. *Au regard du contexte économique et social :*

En 2014, le nombre de conflits a diminué (- 14,28 %) et ce régulièrement depuis 5 ans. Ce constat s'établit dans un contexte où l'activité économique redémarre lentement.

En 2014, les entreprises évaluent plus favorablement qu'en 2013 les perspectives économiques et le manque de visibilité dont elles souffraient en 2013 semble s'atténuer. Néanmoins en 2014, les créations d'entreprises sont stables, signe que l'économie peine à redémarrer. Toutefois, les cessations reculent. L'inflation sur un an s'établit à l'un de ses plus bas niveaux de la décennie. Le recul des prix du pétrole se répercute également favorablement sur le pouvoir d'achat des ménages. Pour autant, le secteur de la construction peine à se redresser malgré un nouveau dispositif local de défiscalisation pour le logement intermédiaire. Enfin, la fréquentation touristique baisse légèrement, impactant la fréquentation hôtelière déjà fragilisée par le repli de la clientèle locale.

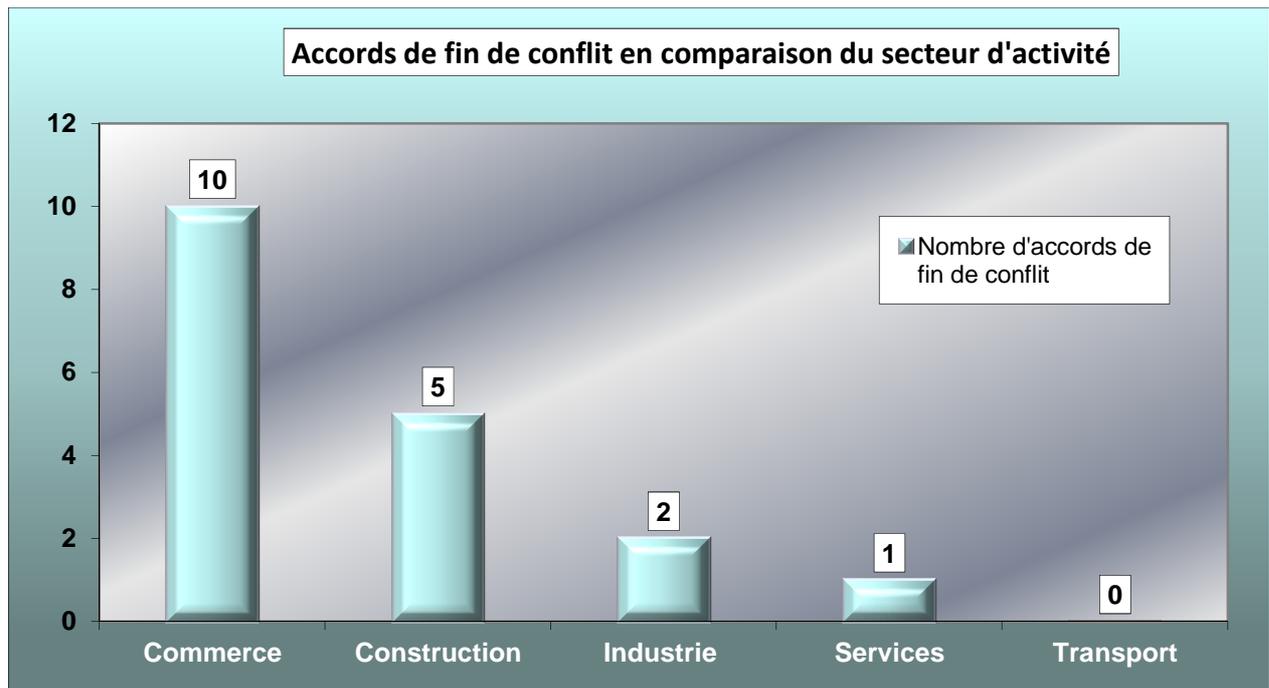
Conséquence d'une reprise encore molle, le marché de l'emploi est atone. En effet, les créations nettes d'emplois sont faibles pour la 3<sup>e</sup> année consécutive, l'intérim recule, les licenciements économiques et les mesures de chômage partiel touchent plus d'entreprises qu'en 2013. (*Source ISEE – Synthèse - Le bilan économique et social 2014*).

### b. *Au regard de l'effectif salarial*



Les entreprises de plus de 50 salariés sont moins affectées par les conflits en 2014 par rapport à l'année précédente : 39% les concernent (contre 48% en 2013, 44% en 2012 et plus de 55% en 2011). Le nombre de conflits enregistré dans les entreprises de 11 à 49 salariés est en baisse (44% en 2014, contre 48% en 2013, contre 37% en 2012 et contre 30% en 2011). Quant au nombre de conflits dans les entreprises de 1 à 10 salariés, celui-ci est en hausse (16% en 2014, contre 5% en 2013 contre 19% en 2012 et contre 15% en 2011).

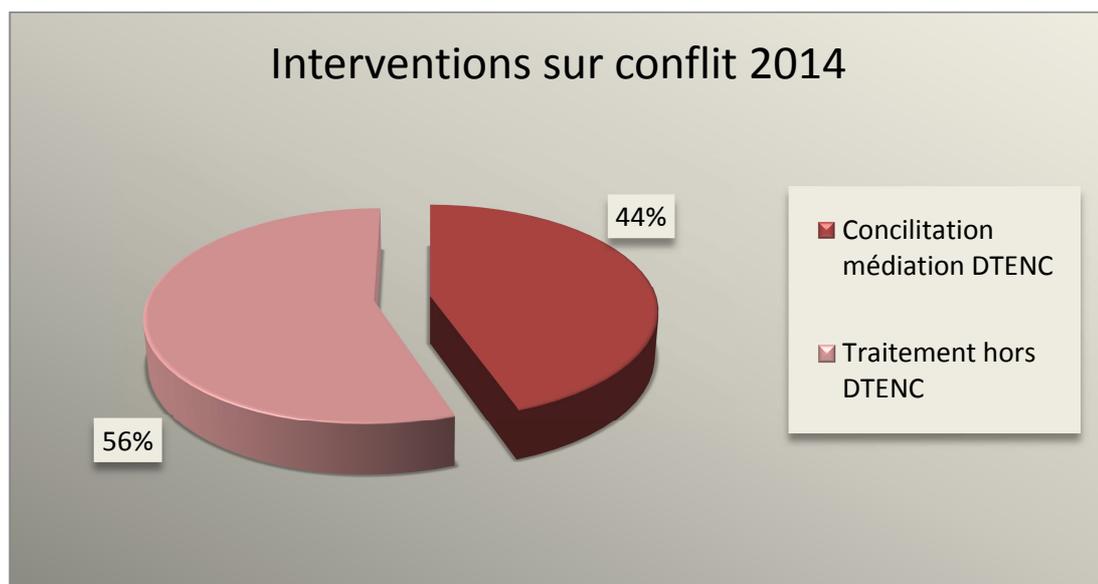
c. *Au regard des secteurs d'activité*



Au regard du nombre de protocoles de fin de conflit enregistrés à la DTENC Le commerce et la construction sont les secteurs les plus concernés par les règlements de fin de conflit dans les entreprises du secteur privé.

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

En 2014, la DTENC a été sollicitée dans 8 situations conflictuelles sur 18 accords de fin de conflit enregistrés :



La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente près de **44%** des accords de fin de conflit enregistrés.

## 2<sup>ème</sup> PARTIE

### LES CAHIERS DE REVENDICATIONS ET PREAVIS DE GREVE

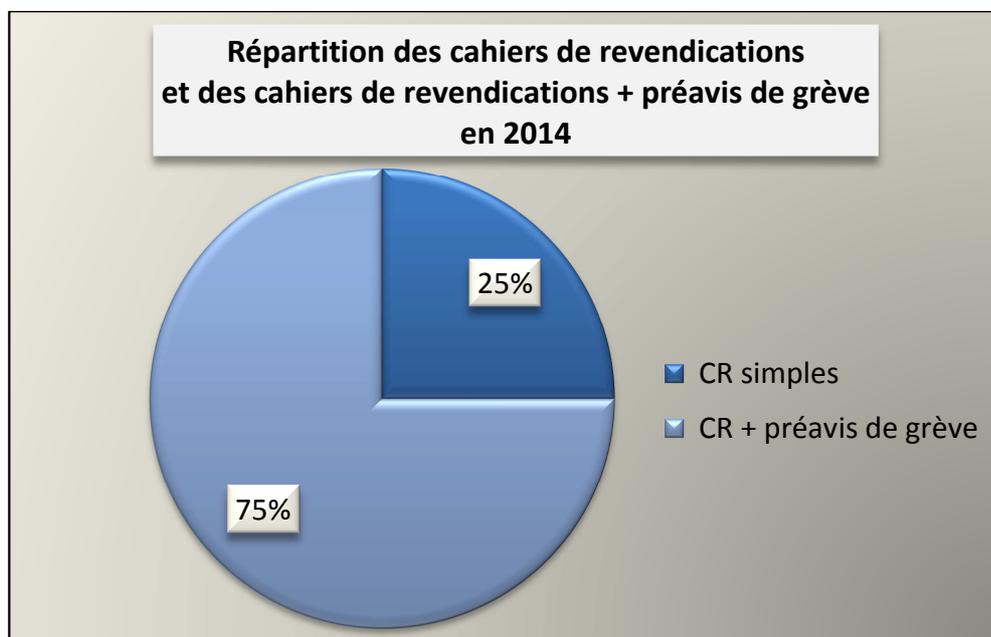
#### A. DONNÉES GÉNÉRALES EN 2014

##### 1. Décompte de l'ensemble des cahiers de revendications

Le recensement des cahiers de revendications et préavis de grève reçus à la Direction du Travail et de l'Emploi de Nouvelle-Calédonie (DTENC) au 31 décembre 2014 est de **152** (contre 145 en 2013).

	Cahier de revendications (CR)	CR + préavis de grève
Nombre	38	114
<b>Total</b>		<b>152</b>

Ce chiffre représente en moyenne **3 cahiers de revendications par semaine**.



Les cahiers de revendications avec préavis de grève représentent les **trois quart** de l'ensemble des cahiers de revendications reçus et enregistrés en 2014 à la DTENC.

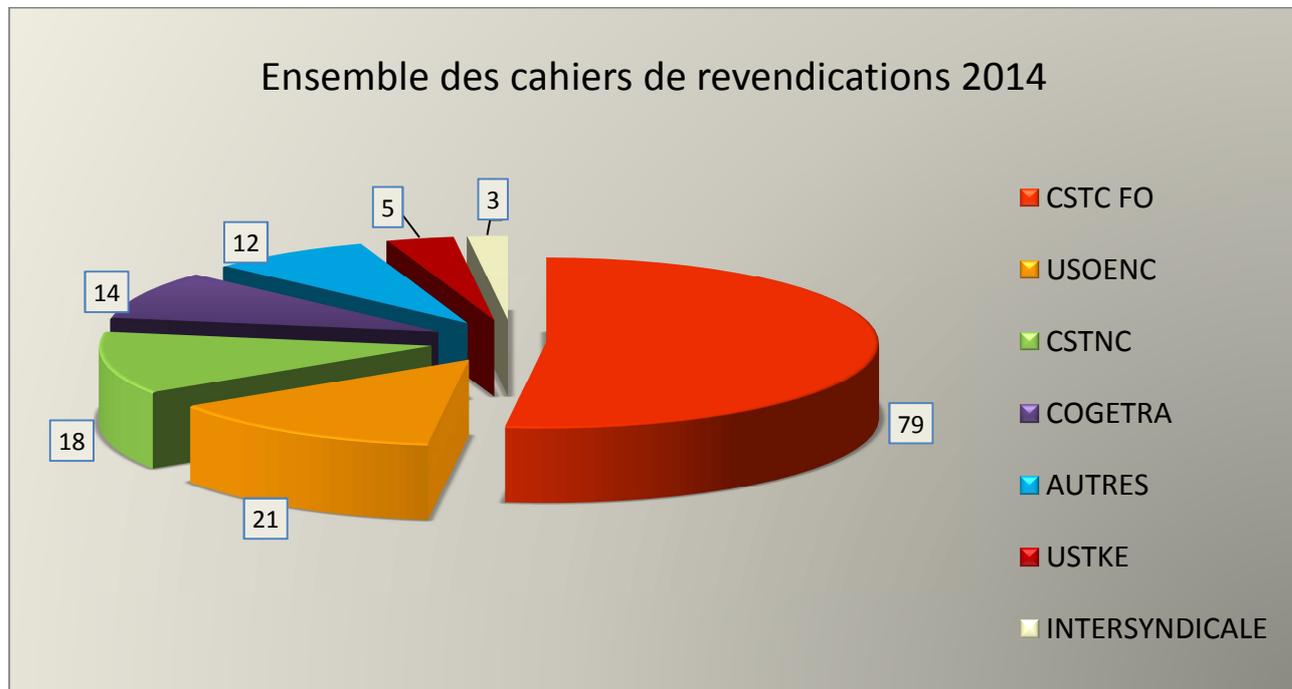
## 2. Répartition de l'ensemble des cahiers de revendications par syndicats

Une analyse de l'ensemble des cahiers de revendications permet d'établir un panorama des organisations syndicales à l'origine de ces documents délivrés aux employeurs.

L'intervention en 2014 des différents syndicats en chiffres :

SYNDICATS	Cahiers de revendications et préavis de grève	Taux d'activité <sup>1</sup>
CSTC FO	79	52%
USOENC	21	14%
CSTNC	18	12%
COGETRA	14	9%
AUTRES	12	8%
USTKE	5	3%
INTERSYNDICALE	3	2%
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> C'est le ratio entre le nombre de cahiers de revendications du syndicat par le total du nombre de cahiers de revendications des syndicats enregistrés à la DTENC. Ex : CSTC FO : 79/152



En légende : « AUTRES » regroupe dans ce graphique, pour 2014, le SOC, la FCCNC, le SPAC AC, le SFAOFF

Le schéma ci-dessus fait apparaître que près de **52 %** des cahiers de revendications émane de la **CSTC FO**. La part des autres organisations syndicales s'établit entre 2 % et 14 %.

## B. ANALYSE DE L'ENSEMBLE DES CAHIERS DE REVENDICATIONS EN 2014

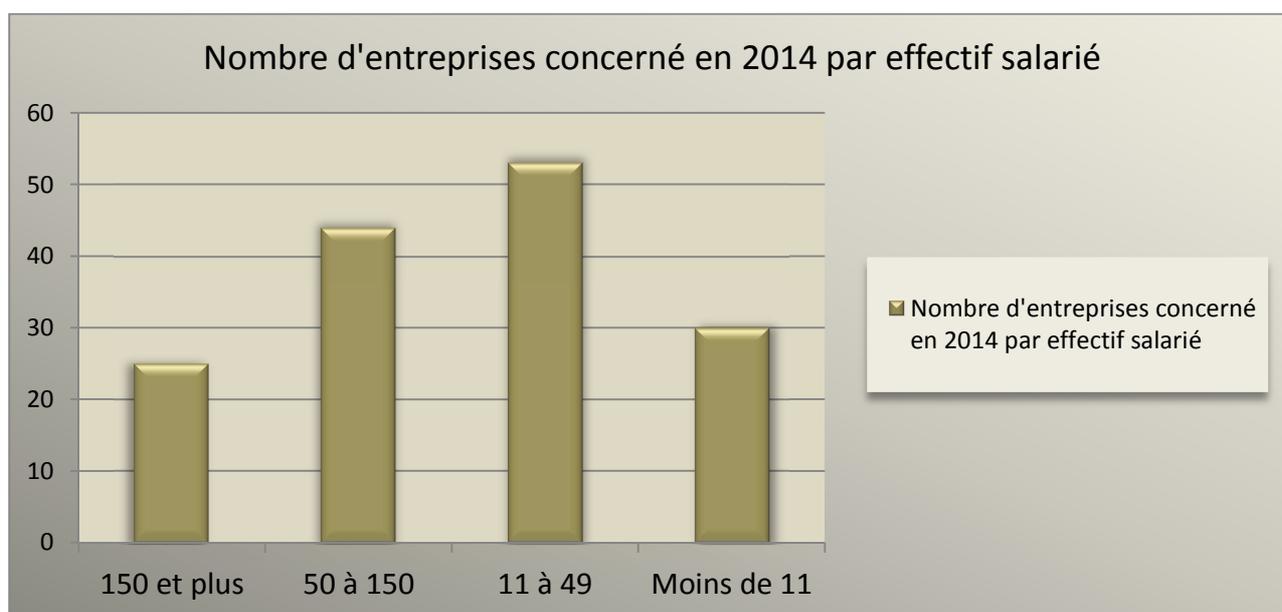
Une analyse de l'ensemble des cahiers de revendications permet d'établir un panorama des informations délivrées aux employeurs par les organisations syndicales.

### 1. Répartition par rapport au secteur d'activité



Le « **Commerce** » est la branche d'activité où les cahiers de revendications (**37,5 %**) sont le plus nombreux. En comparaison des autres secteurs d'activité, c'est également la branche qui représente 16% du secteur privé.

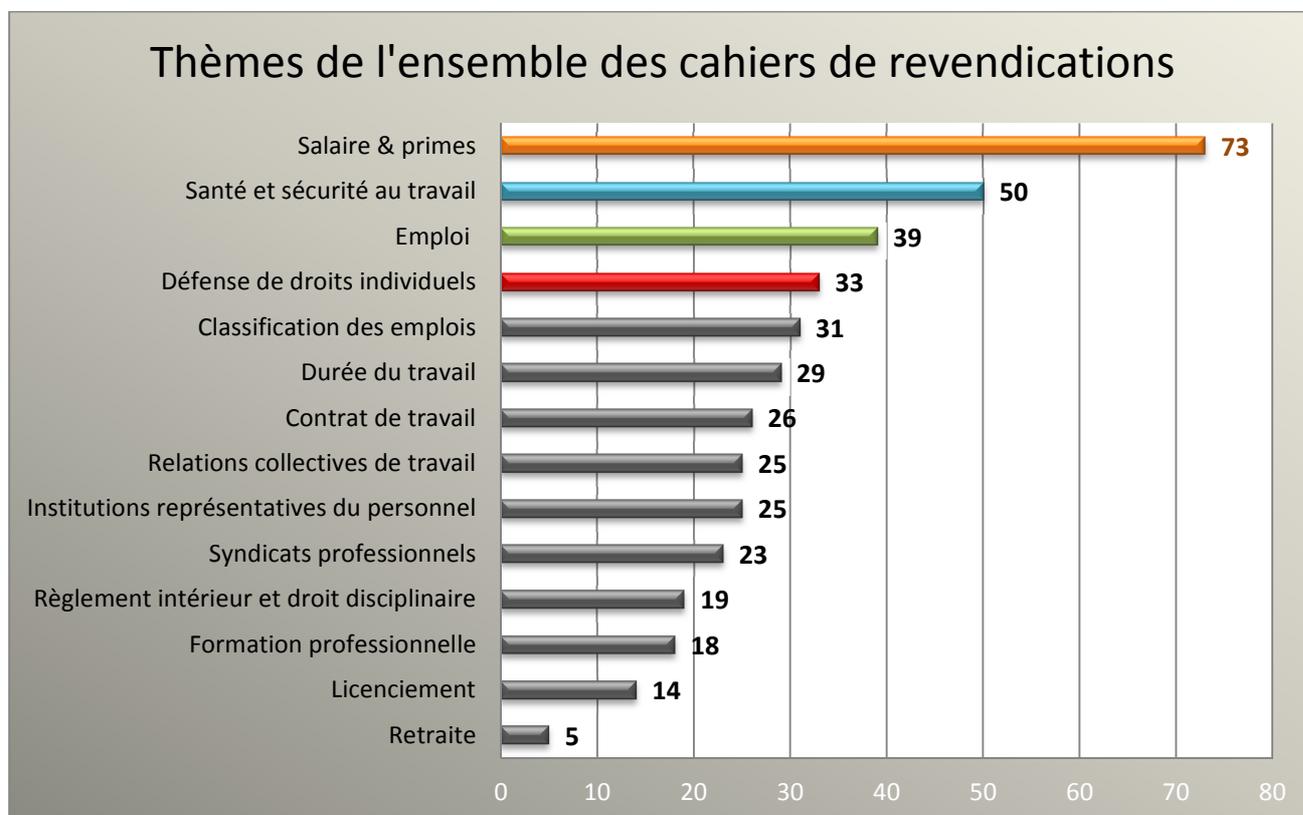
### 2. Répartition par rapport à l'effectif salarié des entreprises concernées



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

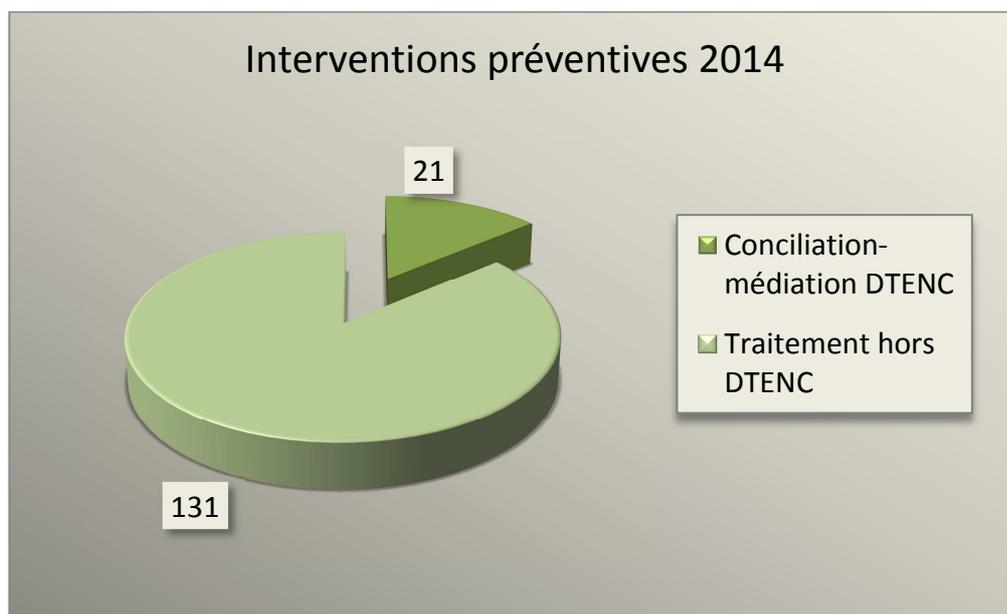
En 2014, les thèmes répertoriés peuvent être répartis selon les thèmes suivants :

Thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications	Total	Pourcentage
Salaire & primes	73	48%
Santé et sécurité au travail	50	33%
Emploi	39	26%
Défense de droits individuels	33	22%
Classification des emplois	31	20%
Durée du travail	29	19%
Contrat de travail	26	17%
Institutions représentatives du personnel	25	16%
Relations collectives de travail	25	16%
Syndicats professionnels	23	15%
Règlement intérieur et droit disciplinaire	19	13%
Formation professionnelle	18	12%
Licenciement	14	9%
Retraite	5	3%



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

En 2014, la DTE a été sollicitée dans 21 situations pré-conflictuelles sur 152 cahiers de revendications et préavis de grève :

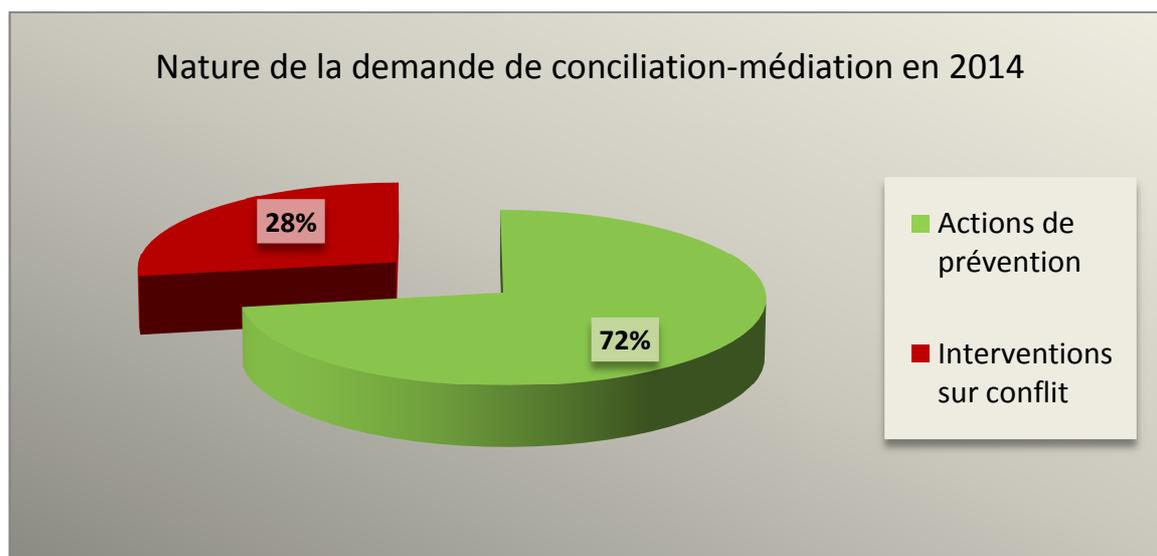


La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente près de **14%** des cahiers de revendications et préavis de grève.

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

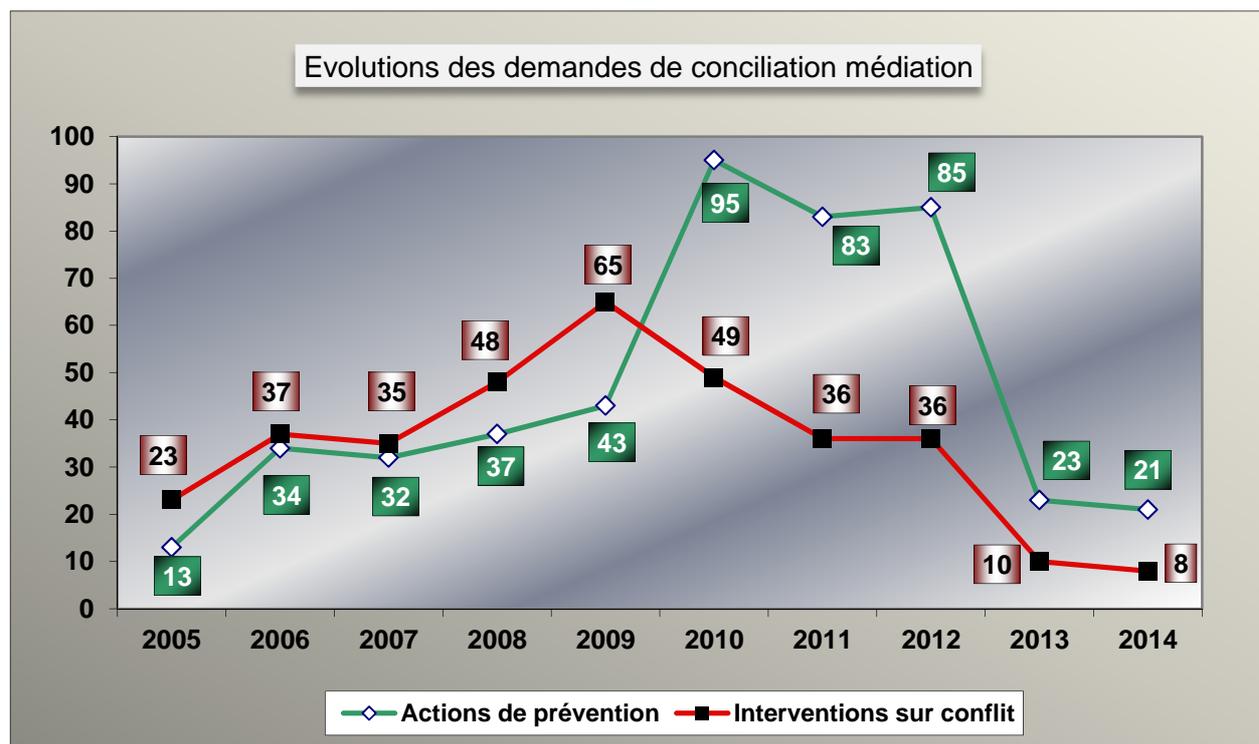
La DTENC est intervenue sur demande des partenaires sociaux de la façon suivante :

- dans 21 procédures préventives ;
- et dans 8 procédures après déclenchement d'un conflit.



La conciliation-médiation des conflits du travail auprès de la DTENC de **nature préventive** représente plus de **70%** des demandes.

La **prévention** reste le mode d'intervention le plus pratiqué au sein de la section de la résolution des conflits collectifs et de la négociation collective **depuis 2010** :



## CONCLUSION

En Nouvelle-Calédonie, les conflits du travail dans le secteur privé ont diminué en 2014. Le déclin de la conflictualité constaté depuis 2010 se poursuit donc après un pic en 2009.

En 2014, le nombre de conflits dans les entreprises privées chute et atteint son plus bas niveau sur la période 2006-2014.

La CSTC FO apparaît comme étant l'organisation syndicale la plus contributive (52%) dans la remise de cahiers de revendications auprès des employeurs. L'USTKE et l'USOENC apparaissent comme étant les organisations syndicales les plus contributives au regard de la conclusion d'accords de fin de conflit (respectivement 28% et 22%).

Le thème des « salaires et des primes » est le plus abordé en 2014. Plus d'un tiers de l'ensemble des conflits porte sur celui-ci.

Dans le secteur privé, la conflictualité est la plus forte dans la branche professionnelle « Commerce et divers ». Ce résultat s'explique notamment par rapport au poids du secteur qui représente 14,2% de l'effectif salariés privés sur le territoire en 2014. Par ailleurs, il convient de préciser que ce secteur reste le plus conflictuel quelque soit la situation de pré ou de post conflit :

- au regard accords de fin de conflit, les secteurs les plus conflictuels sont le « Commerce » et le « BTP ».
- au regard de l'ensemble des cahiers de revendications, il s'agit des branches professionnelles « Commerce » et « HBCR » qui sont les plus concernées.

La conflictualité est plus importante dans les entreprises de plus de onze salariés où, dès ce seuil, la pratique de la négociation collective et l'implantation syndicale sont présentes.

La négociation, comme le conflit collectif, sont d'autant plus importantes que les relations sociales sont institutionnalisées, en particulier dans les établissements où l'implantation syndicale est importante.