

Secrétariat Général



Service des affaires juridiques et du dialogue social

Section de la résolution des conflits du travail
et de la négociation collective
12 rue de Verdun – Immeuble Galliéni II
BP 141 – 98845 Nouméa cedex
Tél : 27.04.95 – Fax : 27.04.94
Mel : dte@gouv.nc

Document réalisé par Nathalie SAKIMAN

**Les conflits collectifs du travail
dans les entreprises du secteur privé
en 2005**

23 Janvier 2006

TABLE DES MATIERES

1. EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE.....	4
1.1. TABLEAU SYNTHETIQUE DES DONNEES.....	4
1.2. EVOLUTION DU NOMBRE DES CONFLITS.....	7
1.3. EVOLUTION DES DUREES TOTALES ET MOYENNES DES CONFLITS.....	8
1.4. NOMBRE DE CONFLITS SELON L’EFFECTIF DES ENTREPRISES.....	9
1.5. NOMBRE DE CONFLITS SELON LEUR DUREE MOYENNE.....	9
1.6. NOMBRE DE CONFLITS SELON LEUR DUREE ET L’EFFECTIF DES ENTREPRISES.....	10
1.7. REPARTITION DU NOMBRE DE CONFLITS SELON LES SECTEURS D’ACTIVITE.....	11
1.8. REPARTITION DE LA CONFLICTUALITE PAR SYNDICAT.....	12
1.9. TYPOLOGIE DES MOTIFS DE REVENDICATION.....	13
2. L’INTERVENTION DE LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L’EMPLOI.....	14
2.1. LE NOMBRE D’ENTREPRISES ET DE CONFLITS AYANT FAIT L’OBJET DE CONCILIATION APRES DECLENCHEMENT DE L’ARRET DE TRAVAIL EN 2005.....	15
2.2. LE NOMBRE DE CONCILIATIONS EFFECTUEES EN PREVENTION D’UN ARRET CONCERTE DU TRAVAIL.....	16
CONCLUSION.....	17

PREAMBULE

Les conflits collectifs comptabilisés pour l'établissement du présent bilan concernent les « *cessations concertées du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction* », d'une durée égale ou supérieure à un jour.

Seuls les conflits survenus dans le secteur privé à l'exception des secteurs maritimes et miniers ont été pris en compte.

Il convient de souligner que les données recueillies résultent de déclarations d'entreprises, d'organisations syndicales, ainsi que de nos propres observations.

Certains conflits ont pu échapper à ce comptage, la communication par les entreprises du nombre de conflits survenus en leur sein n'étant ni aisée, ni systématique.

Au surplus, la définition de la notion de « grève » varie selon l'appréciation que chaque employeur a pu en faire.

Malgré ces contraintes, il est important de noter que les chiffres obtenus en 2005 l'ont été sur la base d'un comptage à priori plus complet que les années précédentes qui a été effectué par une section spécialisée de la direction du travail et de l'emploi récemment mise en place. Compte tenu de ce qui précède, cette année peut constituer une année « 0 ».

1. EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE

1.1. TABLEAU SYNTHETIQUE DES DONNEES

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nombre d'entreprises concernées	22	30	24	30	46	34
Nombre de conflits	20	38	29	31	39	54
Nombre de salariés concernés (*)	1 447	3 252	2 788	2 311	3 465	6 873
Nombre de grévistes	856	2 176	1 387	1 408	1 803	1 654
Nombre de jours de conflits	191	257,5	187	149,5	407	336
Nombre de journées perdues (**)	7 390,5	9 105,5	12 170	8 258	22 301	33 466
Durée moyenne des conflits (jours)	8	6,77	6,45	4,8	10,4	6,2

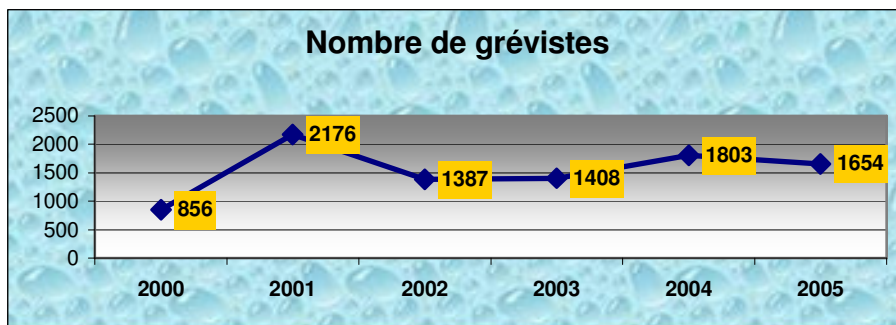
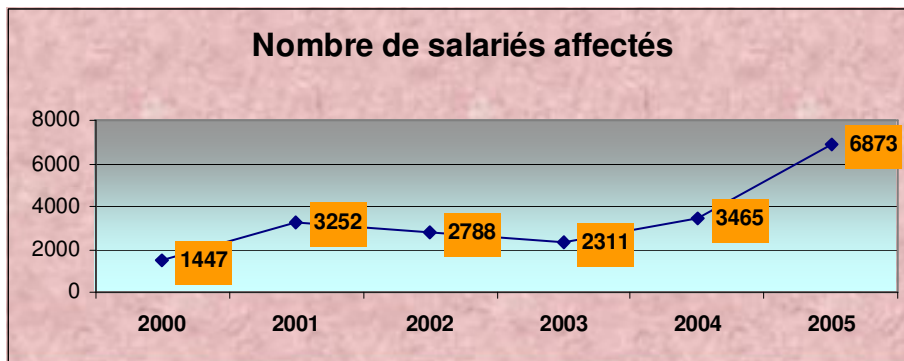
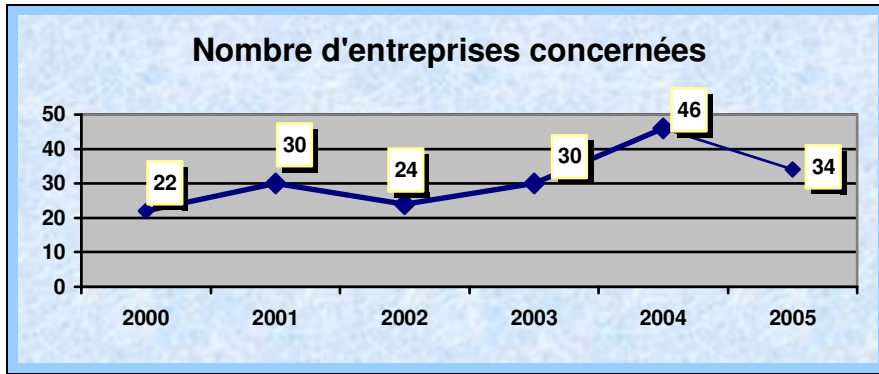
(*) Il s'agit des salariés grévistes + des salariés empêchés de travailler.

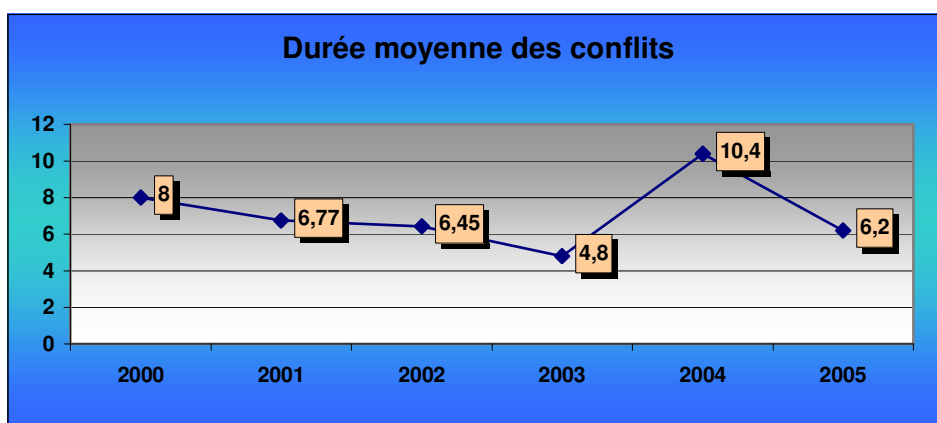
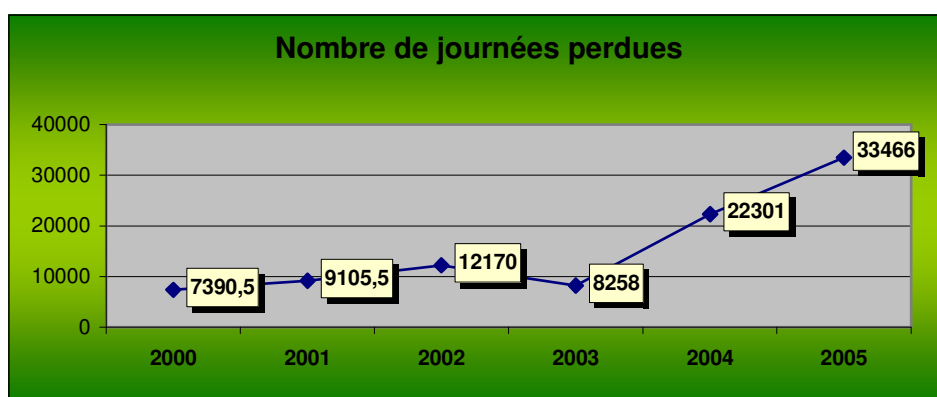
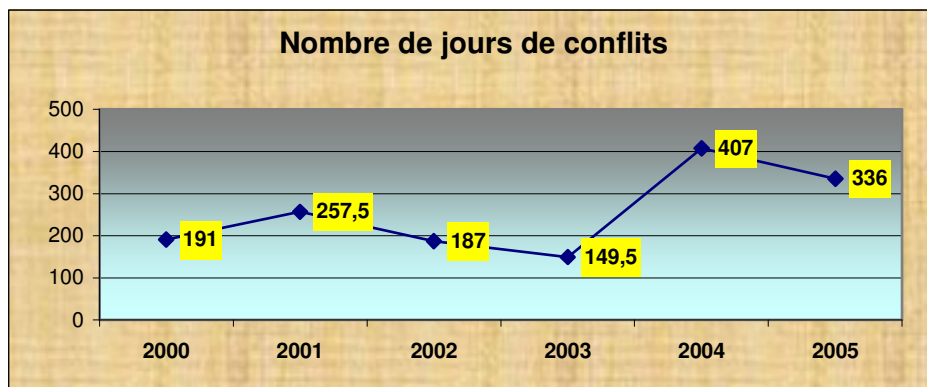
(**) Elles concernent les journées non travaillées par les grévistes + les journées non travaillées par les salariés empêchés de travailler du fait du blocage. Les grèves générales de solidarité ne sont pas prises en compte.

En comparaison avec 2004, l'année 2005 se caractérise par une augmentation significative du nombre de conflits (54 en 2005 contre 39 en 2004) du fait d'entreprises ayant connu plusieurs conflits en 2005, et par une diminution du nombre d'entreprises concernées (34 en 2005 contre 46 en 2004).

Le nombre de grévistes diminue puisqu'on passe de 1803 grévistes en 2004 à 1654 en 2005. Cependant, le nombre de salariés affectés augmente de façon considérable (6873 contre 3465). De ce fait, le nombre de journées perdues augmente de 22 301 à 33 466 en 2005.

Enfin, la durée moyenne des conflits diminue de façon importante (6,2 contre 10,4 jours).





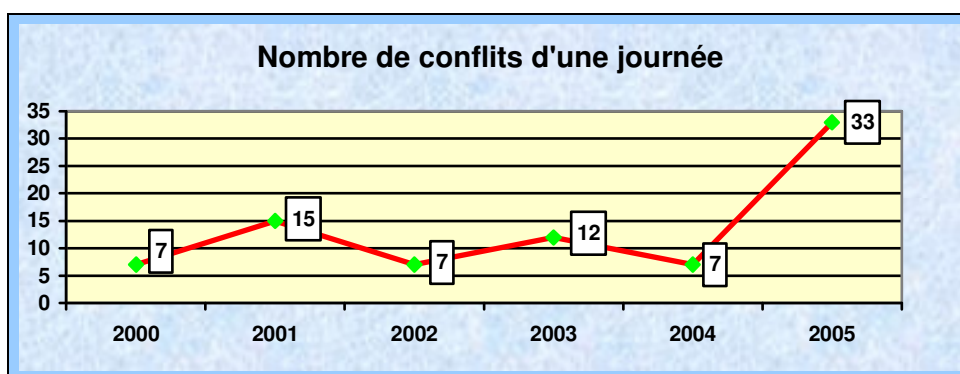
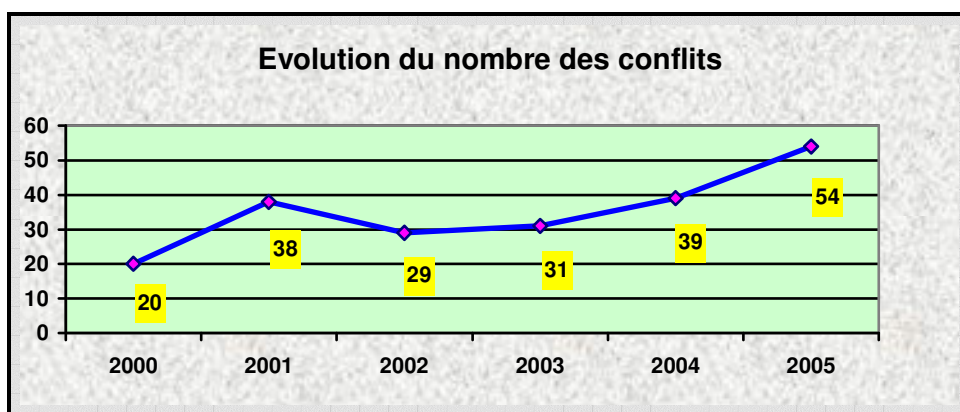
1.2. EVOLUTION DU NOMBRE DES CONFLITS

Année	Nombre de conflits	%	Nombre de conflit d'une journée	Part dans le total (%)
2000	20	-	7	35
2001	38	+ 90	15	39,4
2002	29	- 23,6	7	24,1
2003	31	+ 6,8	12	38,7
2004	39	+ 25,8	7	17,9
2005	54	+ 38,4	33	61,1

Le nombre des conflits marque une nette augmentation (plus 38,4 % entre 2004 et 2005) tandis que le nombre d'entreprises en conflit diminue (moins 26 % pour la même période.)

Sur la période de référence, certaines entreprises ont connu plusieurs conflits.

On remarque par ailleurs, que 61,1 % des conflits enregistrés ont une durée d'un jour, soit une nette augmentation par rapport à 2004 (18 %). Cette observation statistique semble s'expliquer par le fait qu'antérieurement ces conflits n'étaient pas nécessairement enregistrés.



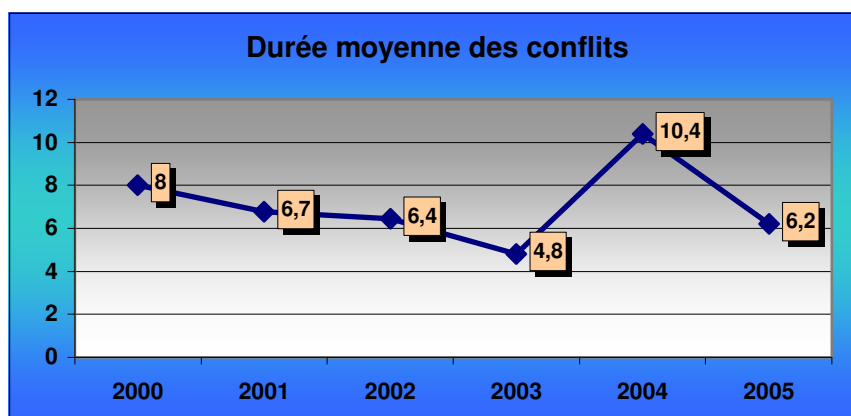
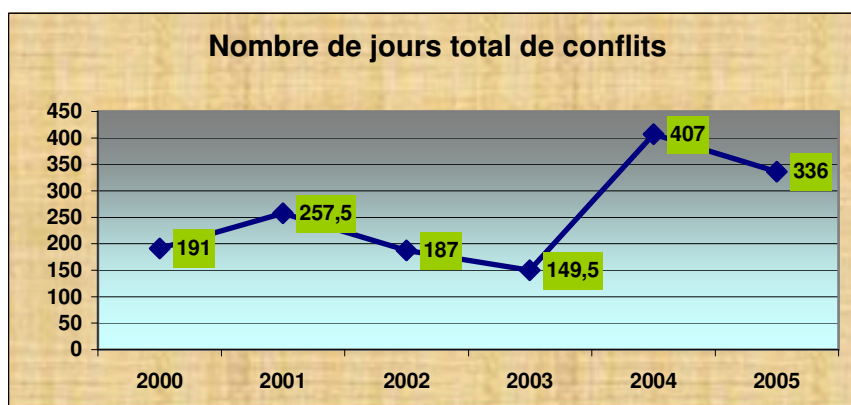
1.3. EVOLUTION DES DUREES TOTALES ET MOYENNES DES CONFLITS

Année	Durée totale (en jours)	%	Durée moyenne (en jours)	%
2000	191	-	8	-
2001	257,5	+ 34,8	6,7	- 16,25
2002	187	- 27,3	6,4	- 4,4
2003	149,5	- 20	4,8	- 25
2004	407	+ 172,2	10,4	+116,6
2005	336	- 17,4	6,2	- 40,3

Bien que le nombre de conflits ait augmenté entre 2004 et 2005, on enregistre une diminution de la durée totale des conflits (336 contre 407 jours en 2004).

Concernant la durée moyenne des conflits, elle est nettement moins importante en 2005 (6,2 contre 10,4 jours en 2004).

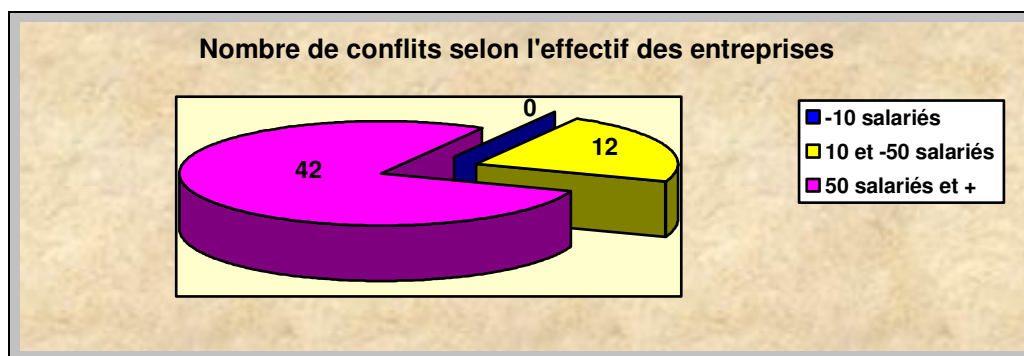
A titre d'information, la durée des conflits a varié entre un jour et 98 jours de conflit ; la durée la plus importante concernant le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.



1.4. NOMBRE DE CONFLITS SELON L'EFFECTIF DES ENTREPRISES

Année	Effectifs	Nombre de conflits	Part dans le total (%)
2005	-10 salariés	0	0
	10 à -50 salariés	12	22,2
	50 salariés et +	42	77,8

On observe que la grande majorité des conflits (77,8 %) a concerné des entreprises de plus de 50 salariés.

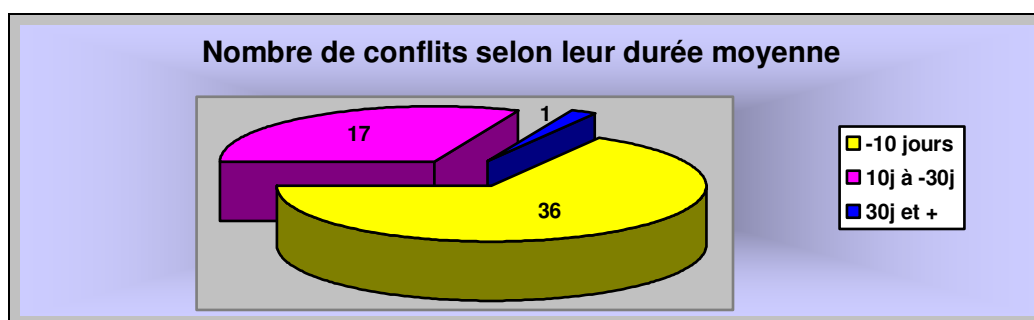


1.5. NOMBRE DE CONFLITS SELON LEUR DUREE MOYENNE

Année	Durée du conflit	Nombre de conflit	Part dans le total (%)
2005	-10 jours	36	66,7
	10 à - 30 jours	17	31,5
	30 jours et +	1	1,8

On observe que les conflits de courte durée (-10 jours) représentent 66,7 % de la totalité des conflits et que les conflits de durée moyenne (entre 10 et 30 jours) représentent près du 1/3 (31,5 %).

Un seul conflit a duré plus de 30 jours.



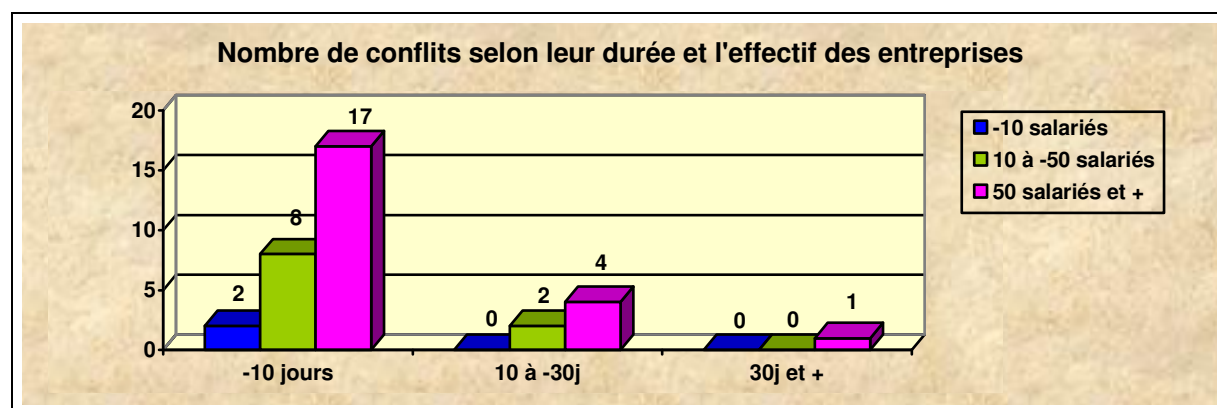
1.6. NOMBRE DE CONFLITS SELON LEUR DUREE ET L'EFFECTIF DES ENTREPRISES

Année	Durée du conflit	Entreprises					
		-10 salariés		10 à 50 salariés		50 salariés et +	
		Nombre	Part dans le total (%)	Nombre	Part dans le total (%)	Nombre	Part dans le total (%)
2005	-10 jours	2	5,9	8	23,5	17	50
	10 à - 30 jours	0	0	2	5,9	4	11,7
	30 jours et +	0	0	0	0	1	3

Pour ce qui concerne les conflits les moins longs (- de 10 jours), ils concernent essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés (17 soit la moitié de la totalité des entreprises concernées).

Pour les conflits de durée moyenne (entre 10 et 29 jours), ils concernent 4 entreprises, ce qui représentent 11,7 % de la totalité des entreprises concernées.

Le conflit le plus long touche une seule entreprise de 50 salariés et plus.



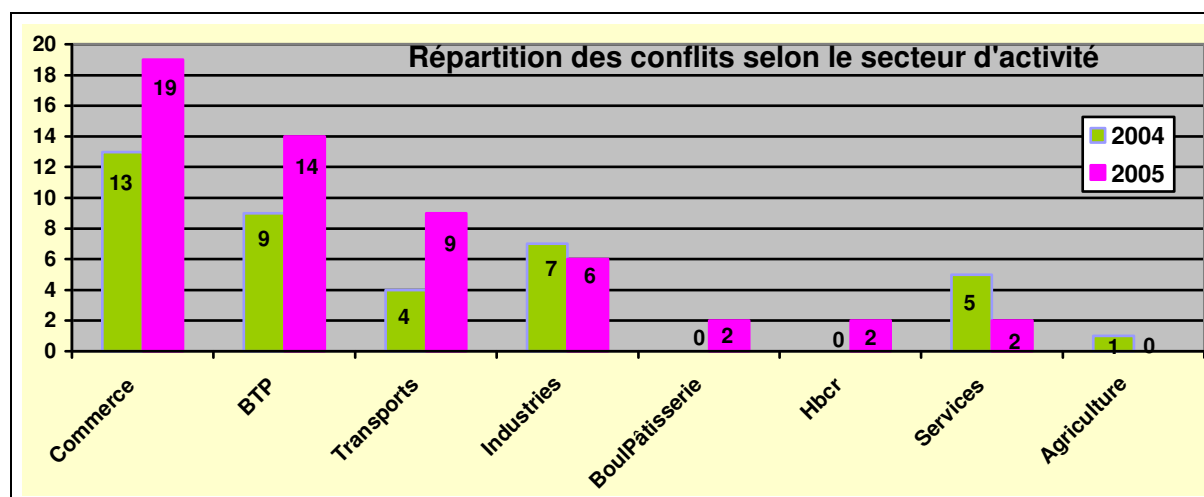
1.7. REPARTITION DU NOMBRE DE CONFLITS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE

Secteurs d'activité	2004	Part dans le total (%)	2005	Part dans le total (%)
Commerce	13	33,3	19	35
BTP	9	23	14	26
Transports routiers et aériens	4	10,2	9	16
Industrie	7	18	6	11
Boulangerie	0		2	4
HBCR	0		2	4
Services	5	13	2	4
Agriculture	1	2,5	0	0
TOTAL	39	100	54	100

En 2005, 7 secteurs sont touchés par les conflits, contre 6 en 2004.

Comme déjà en 2004, les secteurs du commerce et du BTP sont les plus touchés (61 %) par la conflictualité en 2005.

Il convient de noter la progression en 2005 des taux dans les secteurs du commerce, du BTP et des transports.

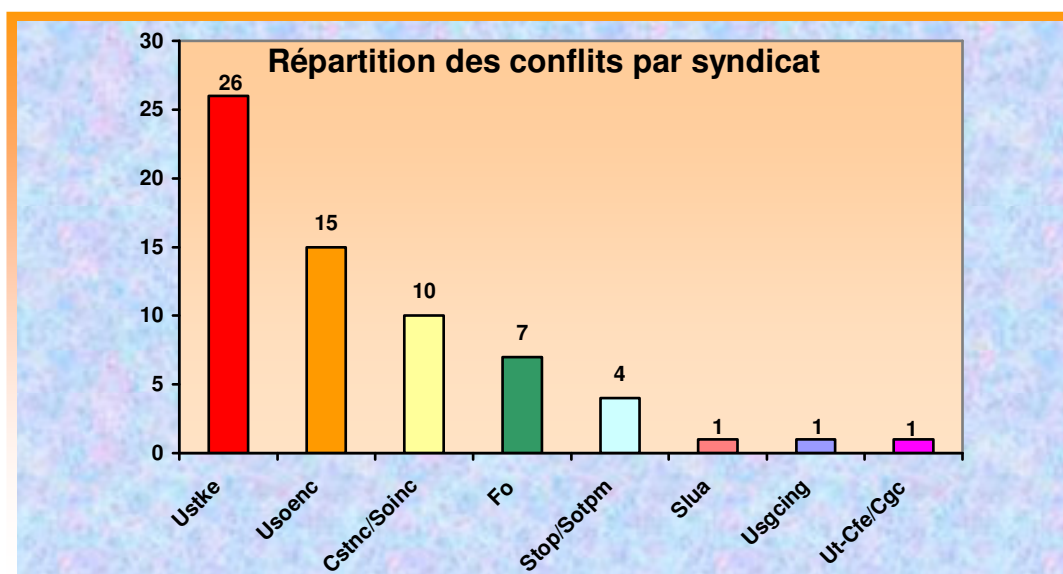


1.8. REPARTITION DE LA CONFLICTUALITE PAR SYNDICAT

Syndicats (*)	Initiative et Participation aux conflits	Part dans le total (%)
USTKE	26	40
USOENC	15	23,1
CSTNC/SOINC	10	15,4
CGT/FO	7	10,8
STOP/SOTPM	4	6,2
SLUA	1	1,5
USGCINC	1	1,5
UT-CFE/CGC	1	1,5

(*) les intersyndicales sont incluses

Le syndicat USTKE enregistre la participation la plus élevée (26), devant les syndicats USOENC (15), CSTNC/SOINC (10), CGT-FO (7), STOP/SOTPM (4) et enfin les syndicats SLUA (1), USGCINC (1) et UTCFE/CGC (1).



1.9. TYPOLOGIE DES MOTIFS DE REVENDICATION

Plusieurs revendications pouvant être exprimées au cours d'un même conflit, le nombre total de revendications se trouve être supérieur au nombre de conflits.

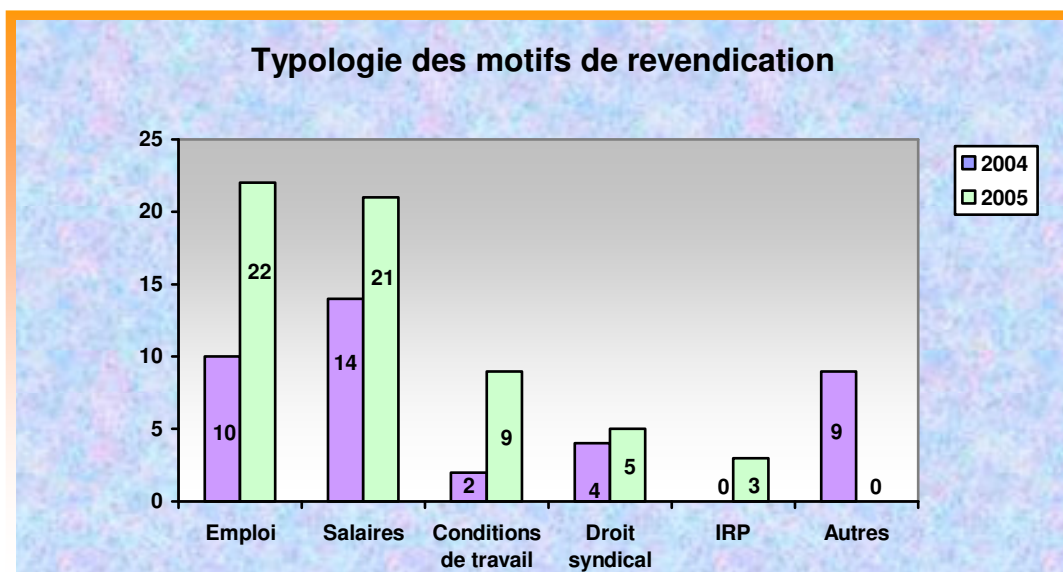
60 revendications ont pu être répertoriées au cours des 54 conflits collectifs enregistrés.

Elles peuvent être répertoriées en cinq principales rubriques :

Motifs	Années	2004	Part dans le total (%)	2005	Part dans le total (%)
Salaires et primes		14	36	21	35
Emploi (recrutement, CDD, mensualisation, classification professionnelle, formation professionnelle, inquiétude pour avenir de l'entreprise)		10	26	22	36,7
Conditions de travail		2	5,1	9	15
Exercice du droit syndical		4	10,2	5	8,3
Fonctionnement et élection IRP		0	0	3	5
Autres		9	23	0	0

A l'instar de 2004, on note qu'en 2005 les revendications relatives aux salaires et à l'emploi représentent la majorité des revendications, devant celles relatives aux conditions de travail et à l'exercice du droit syndical.

On remarquera que les revendications relatives aux institutions représentatives du personnel font leur apparition en 2005.



2. L'INTERVENTION DE LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

En octobre 2004, la direction du travail et de l'emploi a été réorganisée et, pour permettre une meilleure application des dispositions du Pacte Social portant sur la résolution des conflits du travail, il a été créé en son sein une section de la résolution des conflits et de la négociation collective (SRNC). Cette section offre aux partenaires sociaux un espace de traitement et d'accompagnement des conflits collectifs de travail. Elle a pour vocation de couvrir l'ensemble du territoire (les îles Loyautés comprises).

L'existence et les missions de cette section ont été confirmées par l'arrêté n° 2005-2591/GNC du 13 octobre 2005 fixant les attributions et portant organisation de la direction du travail et de l'emploi.

Ses missions principales sont :

- L'animation et le suivi de la négociation collective de branche ;
- L'enregistrement des conventions et accords collectifs de travail ;
- Le conseil et la conciliation en vue de la prévention et du règlement amiable des conflits collectifs du travail.

Cette section comprend une conciliatrice du travail et une secrétaire à mi-temps (cet agent sera employé à temps plein à partir de 2006).

Au cours de ces quinze derniers mois, la section est intervenue :

- de manière préventive pour tenter de rapprocher les parties en conflit avant le déclenchement d'un arrêt de travail ;
- après le déclenchement d'un arrêt de travail pour tenter de concilier les parties ;
- parfois après le conflit, pour accompagner la mise en œuvre de certains protocoles de fin de grève.

Les actions de la section s'inscrivent dans un processus de résolution amiable des conflits. La démarche proposée n'a pas de caractère obligatoire, n'est pas encadrée par des dispositions réglementaires et est basée sur le libre consentement des parties prenantes.

Après un an d'existence, un premier bilan d'activité de la section est dressé.

Cette section est intervenue pour faciliter la résolution des conflits collectifs dans deux types de situations :

- après le déclenchement d'un arrêt de travail : pour **23** conflits sur 54 ;
- pendant la période de préavis précédant un arrêt de travail : pour **13** conflits (non pris en compte dans les statistiques évoquées supra).

Au total, elle a permis de faciliter le règlement amiable de **36 conflits sur 67**, soit **53,73 %** des cas.

2.1. LE NOMBRE D'ENTREPRISES ET DE CONFLITS AYANT FAIT L'OBJET DE CONCILIATION APRES DECLENCHEMENT DE L'ARRET DE TRAVAIL EN 2005

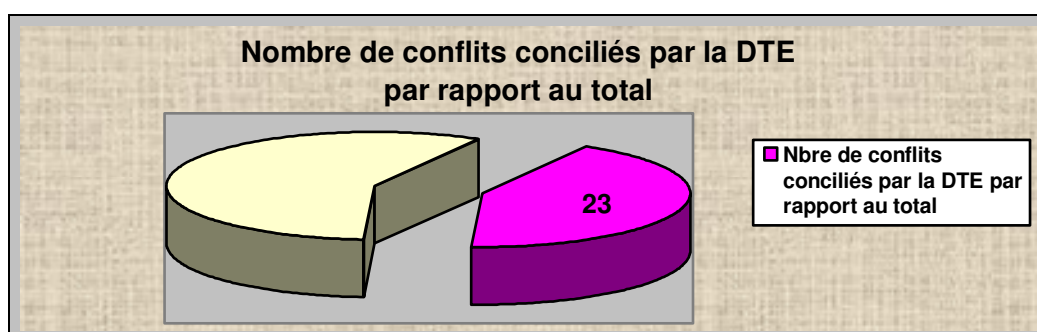
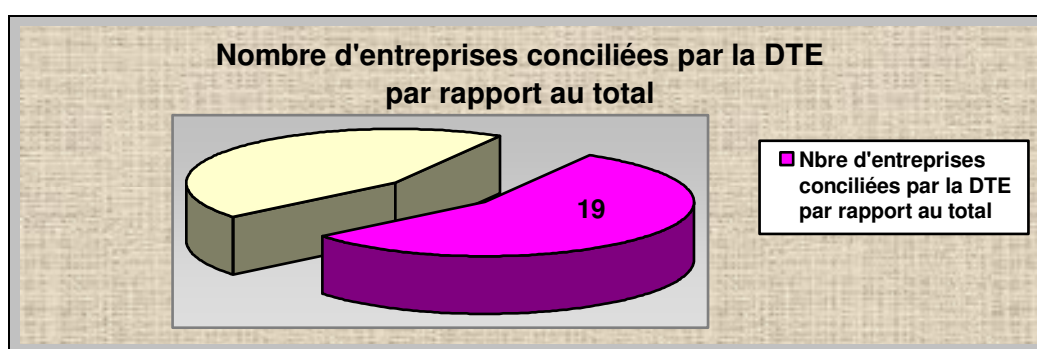
Nombre d'entreprises	Part dans le total	Nombre d'interventions dans les conflits déclarés	Part dans le total
19/34	55,8 %	23/54	42,5 %

On constate que la section est intervenue dans plus de la moitié des entreprises affectées par un conflit (19/34 entreprises) et sur quasiment la moitié des conflits (23/54 conflits) survenus en 2005.

Dans la quasi-totalité des cas, les parties ont été conciliées.

Cette situation s'explique notamment par :

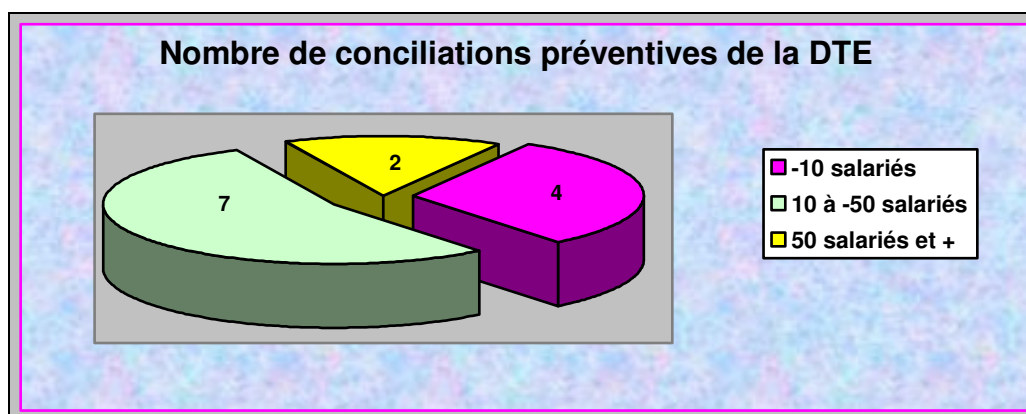
- l'attention et la vigilance portées par la section à l'évolution des conflits dont elle a connaissance ;
- par la disponibilité de la section pour intervenir à tout moment y compris en dehors des heures habituelles de travail, voire même dans certains cas le week-end ;
- et par la facilité pour les parties de mettre en œuvre les procédures qui leur sont proposées.



2.2. LE NOMBRE DE CONCILIATIONS EFFECTUEES EN PREVENTION D'UN ARRET CONCERTÉ DU TRAVAIL

Année	Effectifs	Nombre de conciliations préventives
2005	-10 salariés	4
	10 à -50 salariés	7
	50 salariés et +	2
	Total	13

Outre son intervention dans les conflits déclarés, il faut souligner que 13 conflits ont pu être évités par l'intervention préventive de la section. Ces conflits désamorçés concernent en majorité des entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et moins de 50 salariés.



EN CONCLUSION

L'identification désormais plus efficace des conflits permet des interventions plus rapides auprès des parties concernées qui paraissent de moins en moins réticentes à adhérer au processus qui leur est proposé.

Néanmoins, un recours plus systématique aux procédures de règlement amiable des conflits permettrait certainement d'éviter de nombreux arrêts de travail, ou de limiter la durée de certains arrêts.

Pour faciliter cette évolution, une réforme du cadre réglementaire concernant le règlement des conflits paraît indispensable.