

Direction générale des services

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

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

Mél : dte@gouv.nc

N° 2800-08-22 /DTE-SAJDS-Srnc/NS/Mji

Réalisé par Nathalie SAKIMAN

**BILAN ANNUEL 2007
DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL
DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE
EN NOUVELLE-CALEDONIE (1)**

(1) Hors secteurs minier et maritime

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
PREAMBULE	3
 <u>1^{ère} PARTIE</u> EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE	
Tableau synthétique des conflits collectifs à caractère professionnel	4
1. Evolution du nombre des conflits	7
2. Evolution du nombre total et moyen de jours de conflits	8
3. Nombre de conflits selon la taille des entreprises.....	9
4. Nombre de conflits selon leur durée moyenne	10
5. Les conflits selon leur durée et la taille des entreprises.....	11
6. Répartition des conflits selon les secteurs d'activité	12
7. Répartition de la conflictualité par syndicat	13
8. Typologie des motifs de revendication	14
 <u>2^{ème} PARTIE</u> L'INTERVENTION DE LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI	
1. Nombre d'entreprises et de conflits ayant fait l'objet de conciliation après déclenchement de l'arrêt de travail	18
2. Nombre de conciliations effectuées en prévention d'un arrêt concerté du travail	19
CONCLUSION	20

PREAMBULE

Les conflits collectifs comptabilisés pour l'établissement du présent bilan concernent les conflits portant sur des revendications à caractère professionnel.

Seuls les conflits survenus dans le secteur privé à l'exception des secteurs maritime et minier ont été pris en compte. Les débrayages d'une durée égale ou inférieure à un jour qui sont rarement signalés à nos services ne sont pas non plus comptabilisés.

Il convient de souligner que les données recueillies par la section 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.

1^{ère} PARTIE

EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE

**TABLEAU SYNTHETIQUE DES CONFLITS COLLECTIFS
A CARACTERE PROFESSIONNEL**
(Etabli à partir des données communiquées par les entreprises concernées)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre d'entreprises concernées ⁽¹⁾	22	30	24	30	46	34	42	45
Nombre de conflits	20	38	29	31	39	54	56	52
Nombre de salariés concernés ⁽²⁾	1 447	3 252	2 788	2 311	3 465	6 873	13 187	4 879
Nombre de grévistes	856	2 176	1 387	1 408	1 803	1 654	1 373	1 279
Nombre total de jours de conflits	191	257,5	187	149,5	407	336	421,5	799
Nombre de journées perdues ⁽³⁾	7 390,5	9 105,5	12 170	8 258	22 301	33 466	34 360	21 529
Nombre moyen de jours de conflits	8	6,77	6,45	4,8	10,4	6,2	7,5	15,36

(1) Pour une entreprise du secteur des transports routiers, l'appréciation sur la situation de grève diverge entre le syndicat et la direction pour la période du 9/11 au 13/11/2007

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

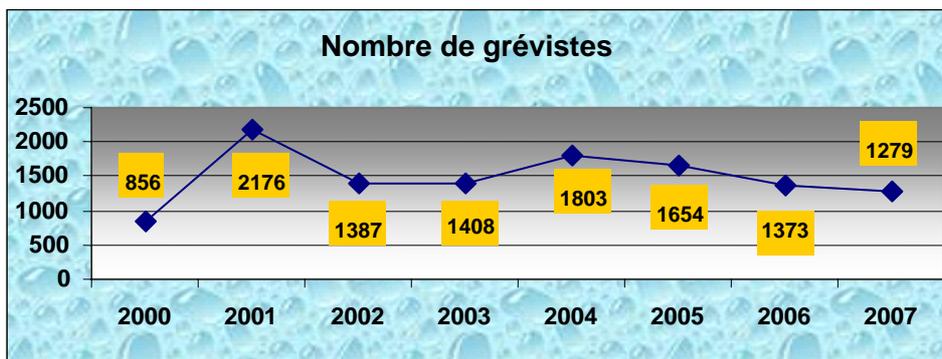
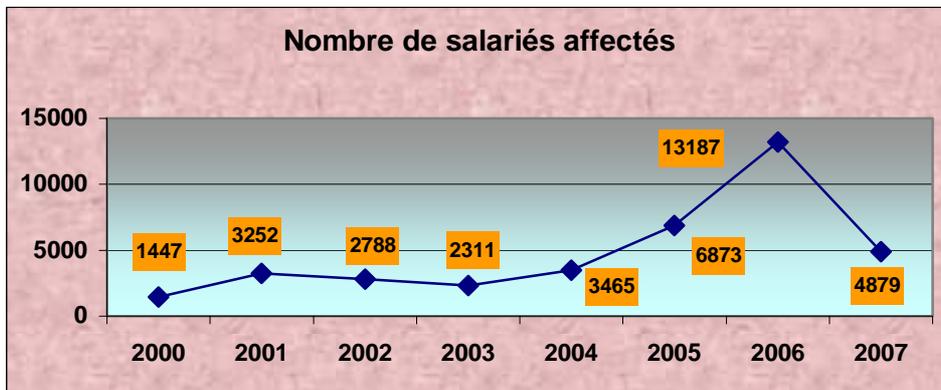
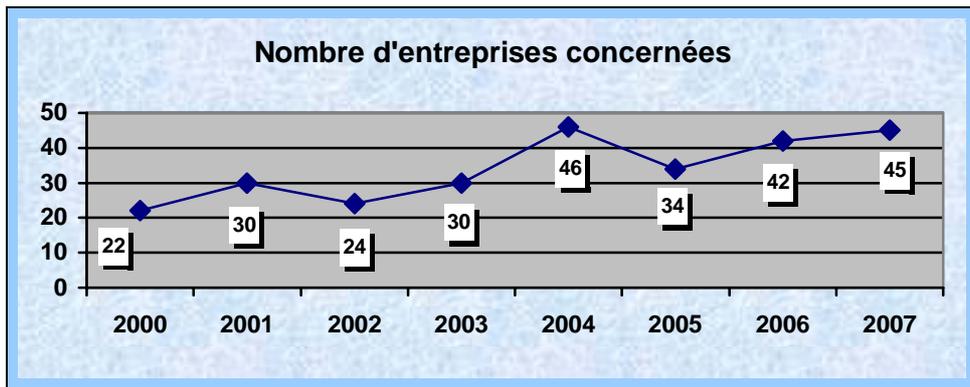
(3) Elles concernent les journées non travaillées par les grévistes + les journées non travaillées par les salariés empêchés de travailler du fait du blocage.

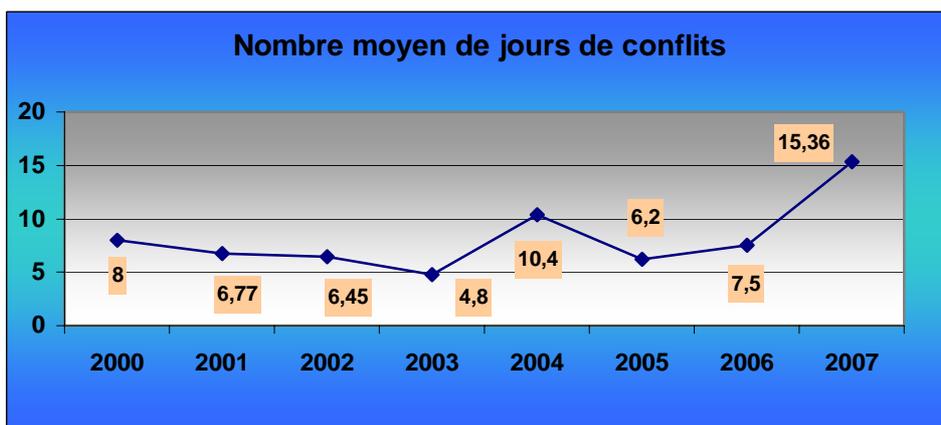
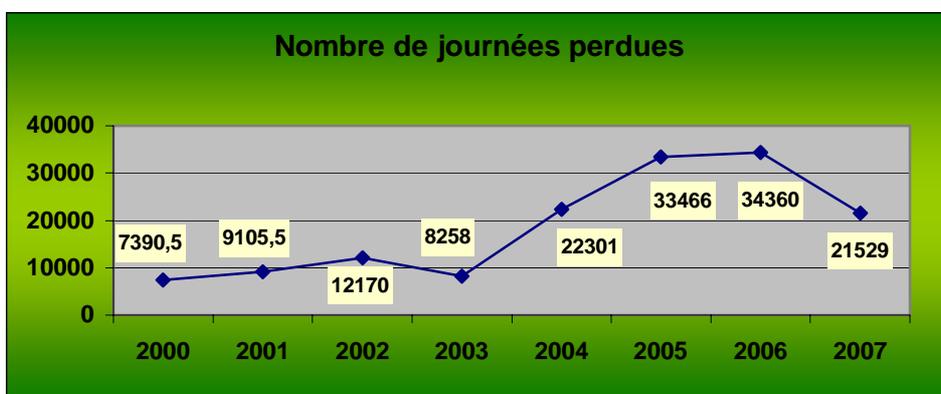
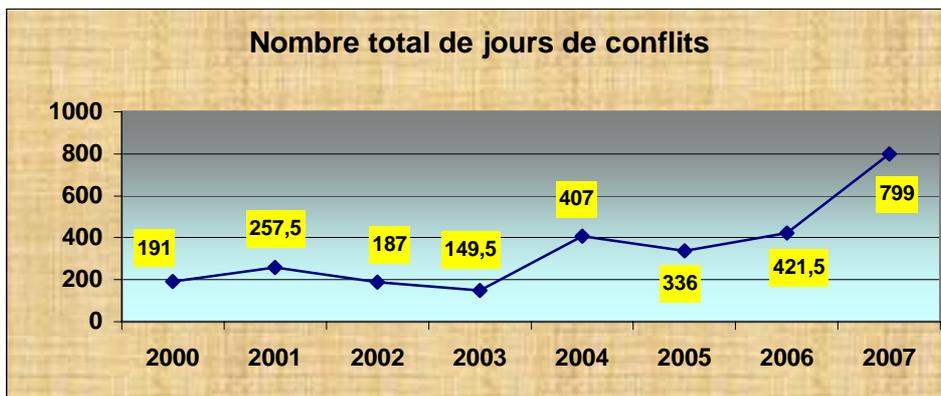
L'année 2007 est marquée par une diminution de la conflictualité déjà constatée en 2006 (52 conflits contre 56 en 2006), et par une diminution du nombre de grévistes et de salariés concernés ; cette évolution conduit mécaniquement à une diminution du nombre de journées perdues (21 529 journées perdues contre 34 360 en 2006).

Le nombre de grévistes continue de diminuer légèrement : 1 373 grévistes en 2006 et 1 279 en 2007. On observe la même tendance avec le nombre de salariés affectés qui diminue de manière significative (4 879 contre 13 187 en 2006).

En revanche, le nombre total et moyen de jours de conflits augmente fortement et passe de 421,5 jours à 799, ce qui représente une durée moyenne de 15,36 jours contre 7,5 en 2006.

Cette augmentation s'explique par 3 conflits longs toujours en cours à ce jour, dans 3 entreprises des secteurs de la restauration, du transport routier, et du transport sanitaire terrestre.



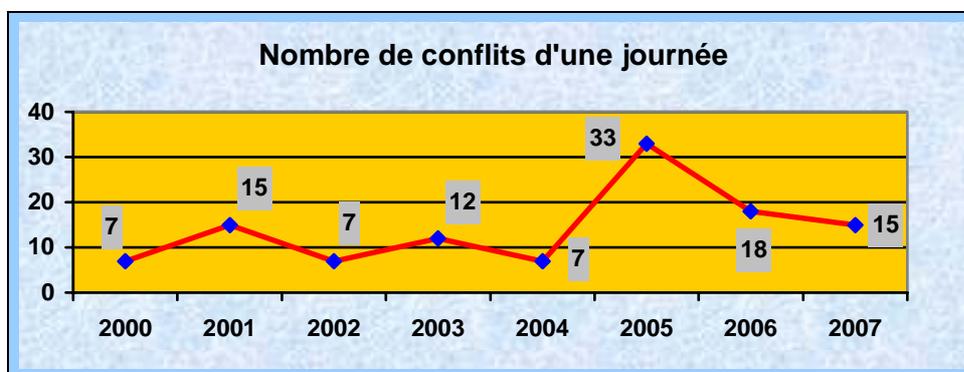
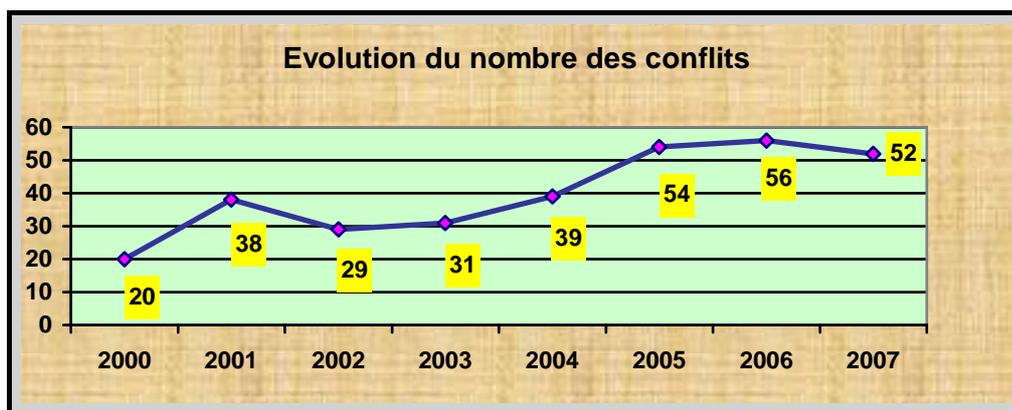


1) - EVOLUTION DU NOMBRE DES CONFLITS

Année	Nombre de conflits	%	Nombre de conflits 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
2006	56	+ 3,7	18	32,1
2007	52	- 7,1	15	29

Sur la période de référence, certaines entreprises ont connu plusieurs conflits, ce qui explique que le nombre de conflits est supérieur au nombre d'entreprises en conflit.

L'année 2007 se caractérise par une diminution du nombre des conflits (moins 7,1 % entre 2006 et 2007) et par un nombre de conflits d'une journée qui diminue depuis 2005, avec 15 conflits recensés contre 18 en 2006.



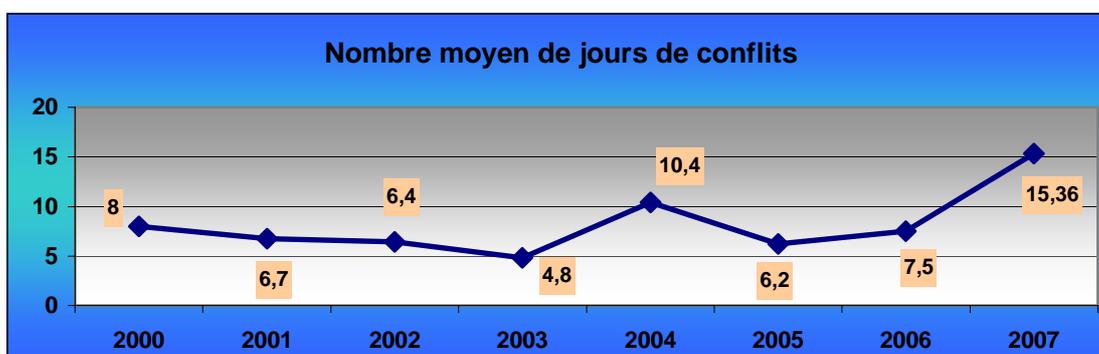
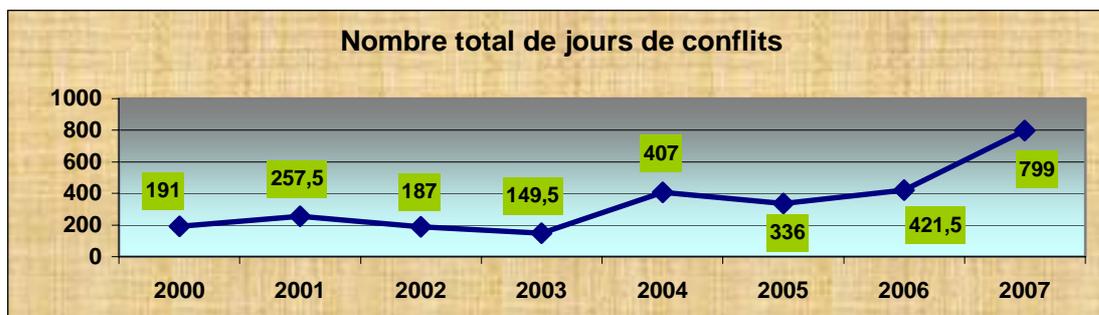
2) - EVOLUTION DU NOMBRE TOTAL ET MOYEN DE JOURS DE CONFLITS

Années	Nombre total de jours de conflits	%	Nombre moyen de jours de conflits	%
2000	191	-	8	-
2001	257,5	+ 34,8	6,7	- 16,2
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
2006	421,5	+ 25,4	7,5	+ 20,9
2007	799	+ 89,5	15,4	+ 105,3

Entre 2006 et 2007, nous enregistrons une forte augmentation du nombre total de jours de conflits qui s'élève à 799 jours contre 421,5 en 2006, ce qui représente une durée moyenne de 15 jours par conflit contre 7 jours en 2006.

La durée totale et moyenne des conflits est fortement marquée par 3 conflits en cours dans des entreprises du secteur de la restauration, du transport routier et du transport sanitaire terrestre. A titre d'information, pour la même période de référence, le nombre total de jours de conflits varie entre un jour et 234 jours de conflits.

Pour l'année 2007, nous observons que la durée des conflits a tendance à s'allonger, et que le recours par les parties à des moyens d'action plus diversifiés se développe, notamment en cherchant à attirer l'attention des médias, du grand public ou des institutions publiques.



3) - NOMBRE DE CONFLITS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

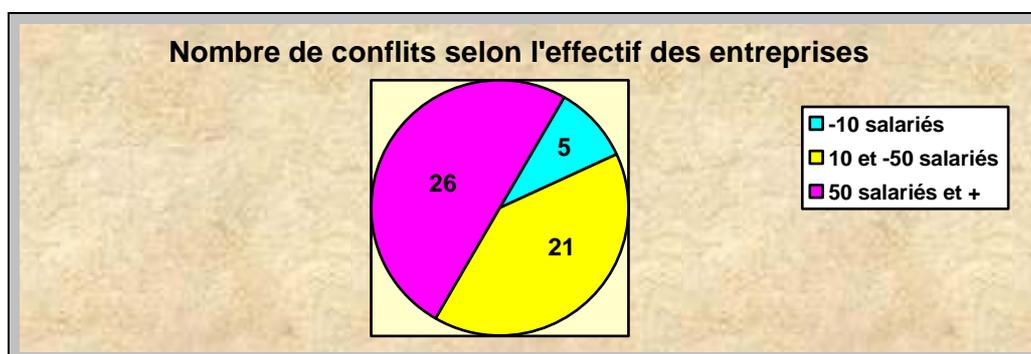
Effectifs des entreprises	Nombre de conflits	Part dans le total (%)
-10 salariés	5	9,6
10 à -50 salariés	21	38,5
50 salariés et +	26	54

En 2007, le nombre de conflits répartis selon la taille des entreprises demeure relativement stable par rapport à 2006.

A l'instar de 2006, la grande majorité des conflits concerne les entreprises de 50 salariés et plus (26 conflits sur un total de 52 contre 27 conflits sur un total de 56 en 2006), ce qui représente la moitié du nombre total des conflits recensés.

Nous enregistrons une diminution du nombre de conflits dans les entreprises de moins de 10 salariés (5 conflits contre 8 en 2006).

Parmi les 45 entreprises concernées par les conflits, 3 entreprises de 50 salariés et plus ont depuis 2006, une fréquence moyenne de 3 conflits par an. Il s'agit d'entreprises des secteurs du commerce, du transport routier et du BTP.



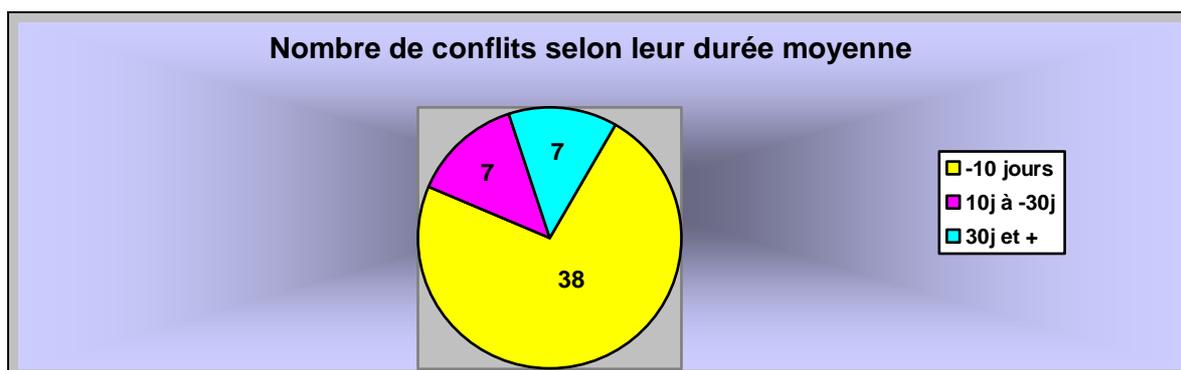
4) - NOMBRE DE CONFLITS SELON LEUR DUREE MOYENNE

Durée du conflit	Nombre de conflit	Part dans le total (%)
-10 jours	38	73
10 à - 30 jours	7	13,5
30 jours et +	7	13,5

A l'instar de 2006, les conflits de courte durée (-10 jours) représentent la majorité des conflits. Au total, 86,5 % des conflits ont une durée inférieure à 30 jours.

Le nombre de conflits de courte durée (-10 jours) et de durée moyenne (10 à – 30 jours) est en diminution par rapport à 2006. Pour 2007, nous enregistrons 38 conflits de courtes durée contre 43 en 2006 et 7 conflits de durée moyenne contre 11 en 2006.

Nous notons par contre une nette augmentation du nombre de longs conflits par rapport à 2006 (7 conflits contre 2 en 2006). Parmi ces conflits d'une durée supérieure à 30 jours, figurent 2 conflits toujours en cours ayant dépassé les 100 jours.



5) – LES CONFLITS SELON LEUR DUREE ET LA TAILLE DES ENTREPRISES

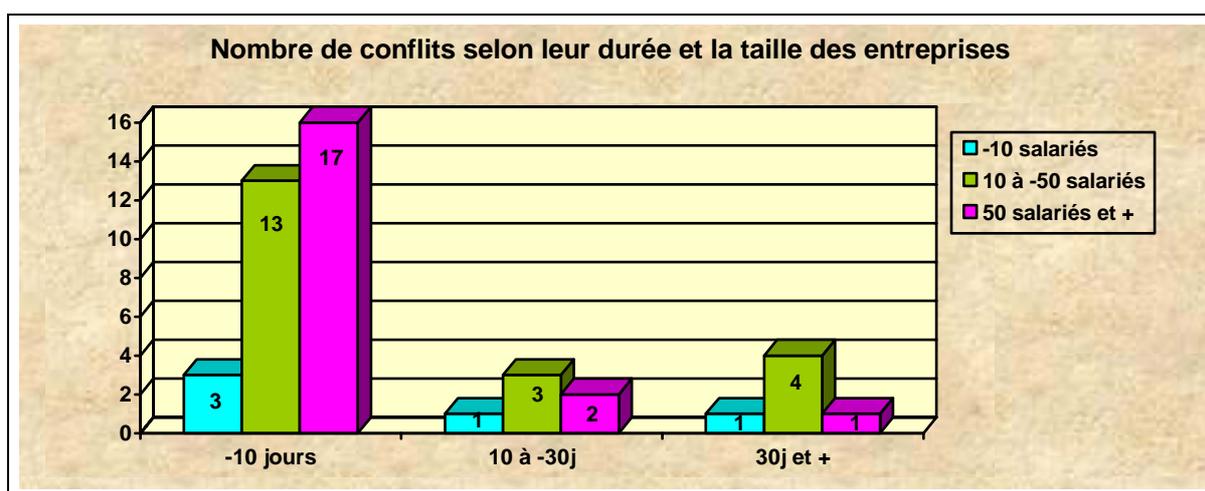
Année	Durée du conflit	Entreprises					
		-10 salariés		10 à 50 salariés		50 salariés et +	
		Nombre	Part dans le total (%)	Nombre	Part dans le total (%)	Nombre	Part dans le total (%)
2007	-10 jours	3	6,6	13	29	17	37,8
	10 à - 30 jours	1	2,2	3	6,6	2	4,4
	30 jours et +	1	2,2	4	9	1	2,2

Pour 2007, nous enregistrons davantage de conflits de courte durée dans les grandes entreprises (17 entreprises sur un total de 45 contre 12 entreprises sur un total de 42 en 2006), alors qu'en 2006, les conflits de courte durée affectaient plutôt les entreprises de 10 à 50 salariés.

En 2007 comme en 2006, le nombre de conflits de courte durée dans les entreprises de 10 à 50 salariés, demeure stable (13 conflits contre 14 en 2006).

Le nombre de petites entreprises affectées par des conflits de courte durée est en diminution par rapport à 2006 (3 entreprises contre 6 en 2006).

Concernant les conflits de longue durée, nous observons que le nombre d'entreprises de 10 à 50 salariés affectées, augmente par rapport à 2006 (4 entreprises contre aucune en 2006).



6) – LA REPARTITION DES CONFLITS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE

Secteurs d'activité	Répartition des conflits		Part dans le total (%)	
	2006	2007	2006	2007
Commerce	17	22	30,3	42,3
BTP	15	9	26,8	17,3
Transports routiers	8	3	14,3	5,8
Autres transports	0	2	0	3,8
Industrie	6	9	10,7	17,3
Boulangerie	2	1	3,6	2
HBCR	2	4	3,6	7,7
Services ⁽¹⁾	6	0	10,7	0
Santé	0	2	0	3,8
TOTAL	56	52	100	100

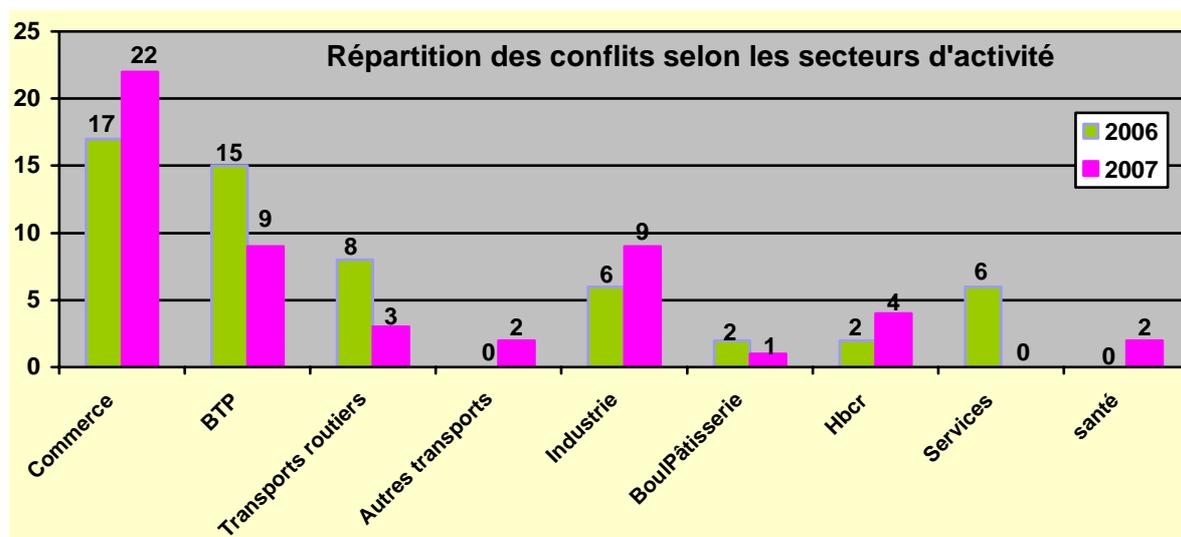
(1) comprend la protection sociale, l'audiovisuel, la distribution d'eau

En 2007, 8 secteurs sont concernés par les conflits.

Nous notons que pour 2007, le secteur du commerce demeure le secteur le plus touché par les conflits. Dans ce secteur, le nombre de conflits poursuit son augmentation (22 conflits contre 17 en 2006) et connaît le nombre de conflits le plus important depuis 2005.

De même, nous notons une augmentation de la conflictualité dans le secteur de l'industrie par rapport à 2006 (9 conflits contre 6 en 2006).

En revanche, dans les secteurs du BTP et des transports routiers, le nombre de conflit pour 2007 est en nette diminution par rapport à 2006. En 2007, le secteur du BTP enregistre 9 conflits contre 15 en 2006 et le secteur des transports routiers enregistre 3 conflits contre 8 en 2006.

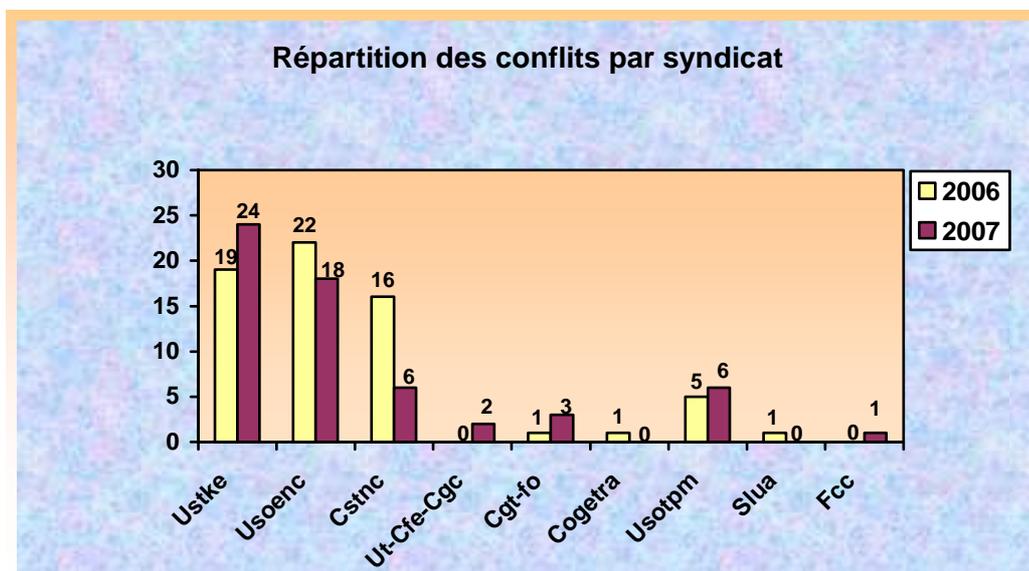


7) – REPARTITION DE LA CONFLICTUALITE PAR SYNDICAT

SYNDICATS	Initiative et/ou participation aux conflits		Part dans le total (%)	
	2006	2007	2006	2007
USTKE	19	24	29,2	40
USOENC	22	18	34	30
CSTNC	16	6	24,6	10
UT-CFE-CGC	0	2	0	3,3
CGT-FO	1	3	1,5	5
COGETRA	1	0	1,5	0
USOTPM (USTD/STOP/SOTPM)	5	6	7,7	10
SLUA	1	0	1,5	0
FCC	0	1	0	1,7

En 2007, le syndicat USTKE enregistre le nombre de participation le plus élevé avec 24 conflits contre 19 en 2006.

Nous notons que les syndicats USOENC et CSTNC, diminuent leur participation par rapport à 2006. 18 conflits contre 22 en 2006 sont enregistrés pour le syndicat USOENC, et 6 conflits contre 16 en 2006 sont enregistrés pour le syndicat CSTNC.



8) - TYPOLOGIE DES MOTIFS DE REVENDICATION

Plusieurs revendications ont pu être exprimées au cours d'un même conflit, ce qui explique que le nombre de revendications est supérieur au nombre total de conflits.

En 2007, les revendications répertoriées au cours des 52 conflits collectifs enregistrés font l'objet d'une répartition en sept principaux thèmes :

Motifs	Années		Part dans le total (%)	
	2006	2007	2006	2007
Salaires et primes	57	28	58	30,1
Défense de l'emploi (CDI, formation professionnelle)	18	25	18	26,9
Demande de classification professionnelle	0	12	0	13
Conditions de travail (relation du travail en entreprise, hygiène et sécurité, organisation du travail)	4	11	4	11,8
Exercice du droit syndical	3	2	3	2,1
Fonctionnement et élection IRP	4	2	4	2,1
Contestation de sanction disciplinaire et de licenciement	0	13	0	14
Autres (*)	13	0	13	0

(*) Conflits individuels, contestations de sanctions disciplinaires et de licenciements, dénonciation d'harcèlement moral, non respect d'accord

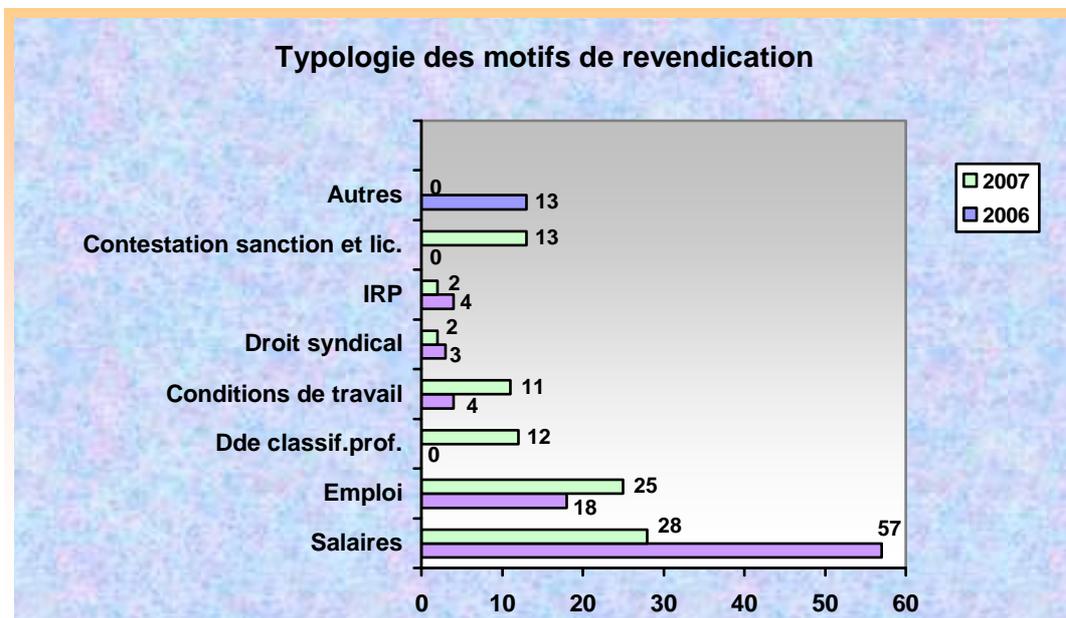
Pour 2007, afin de dresser une liste de motifs le plus exhaustif possible, certaines rubriques sont apparues ou sont répertoriées différemment dans le tableau.

Parmi les motifs liés à la défense de l'emploi, les demandes de classifications professionnelles sont isolées.

Les revendications liées aux relations du travail en entreprise sont prises en compte dans la rubrique liée aux conditions de travail.

Certaines revendications visées dans « autres » motifs pour 2006, sont réparties dans le tableau pour 2007.

A l'instar de 2006, nous notons qu'en 2007 les revendications relatives aux salaires représentent la majorité des revendications, suivies par les questions liées à l'emploi. Il nous apparaît utile pour 2007, de faire ressortir les revendications portant sur les demandes de classifications professionnelles et les contestations de sanctions disciplinaires et de licenciements, afin de marquer leur tendance à la hausse.



2^{ème} PARTIE

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

Le pacte social conclu en octobre 2000 prévoyait notamment « un dialogue préventif obligatoire avant le déclenchement de tout conflit ».

A cet effet, il était prévu 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 ».

Pour permettre la mise en œuvre de ces dispositions, la direction du travail et de l'emploi a créé en son sein « une section de la résolution des conflits et de la négociation collective » en octobre 2004.

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.

Deux conciliateurs sont affectés à temps plein, dont un formé dans les services de médiation du ministère du travail du Québec.

Depuis 2004, cette section propose aux parties concernées par les conflits, 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 se base sur le libre consentement des parties prenantes.

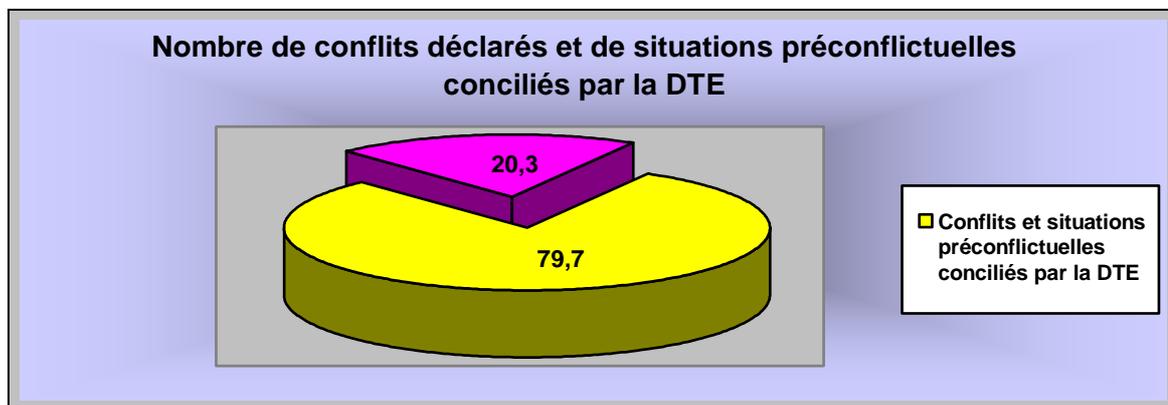
En 2007, les interventions de la section sont demeurées constantes par rapport à celles de 2006.

Celle-ci est intervenue pour tenter de rapprocher les parties en conflit et pour faciliter la résolution des conflits collectifs, dans trois types de situations :

- ✚ de manière préventive pendant la période de préavis précédant un arrêt de travail pour **32 situations préconflituelles** contre 31 en 2006 (non prises en compte dans les statistiques évoquées supra) ;
- ✚ après le déclenchement d'un arrêt de travail pour **35 conflits déclarés sur 52** contre 37 sur 56 en 2006 ;
- ✚ après la résolution du conflit, pour accompagner la mise en œuvre de certains protocoles de fin de grève.

La section a ainsi concilié **35 conflits déclarés sur 52 (67,30 % des cas)**, et est intervenue dans **32 situations préconflituelles**.

Au total, la section a donc permis de faciliter le règlement amiable de 67 conflits déclarés et de situations préconflituelles, sur un total de 84 conflits déclarés ou latents, soit **dans 79,7 % de cas**.



1) - LE NOMBRE D'ENTREPRISES ET DE CONFLITS AYANT FAIT L'OBJET DE CONCILIATION APRES DECLENCHEMENT DE L'ARRET DE TRAVAIL

Nombre d'entreprises par rapport au total	Part dans le total (%)	Nombre d'interventions dans les conflits déclarés par rapport au total	Part dans le total (%)
28/45	62,2	35/52	67,3

Pour 2007, nous constatons que la section a intensifié ses interventions par rapport à 2006.

Elle a apporté sa contribution à 28 entreprises sur 45 contre 13 entreprises sur 42 en 2006, ce qui représente plus de la moitié des entreprises affectées par un conflit en 2007.

Elle est intervenue dans 35 conflits sur 52 contre 37 conflits sur 56 en 2006, ce qui représente plus de la moitié des conflits survenus en 2007.

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

Cette situation s'explique notamment par :

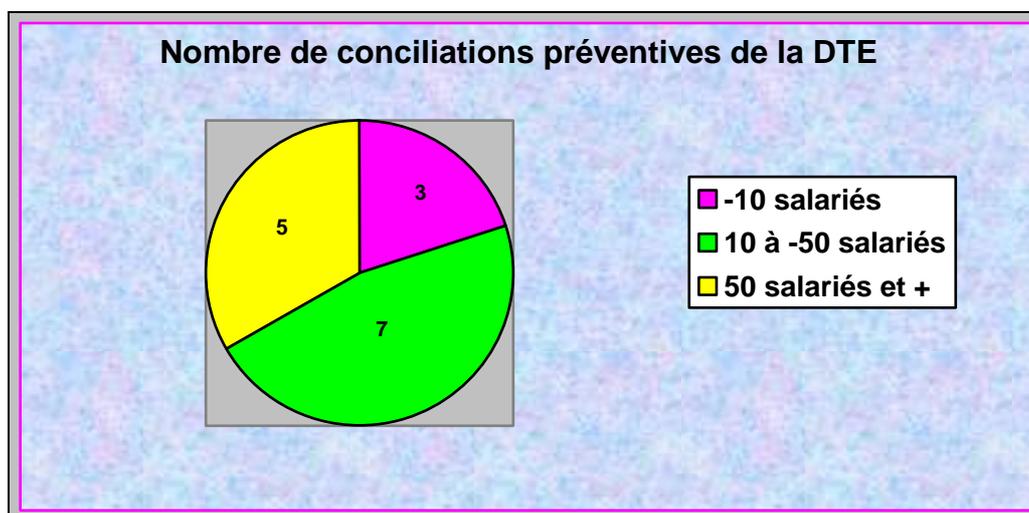
- l'attention et la vigilance portées par la section à l'évolution des conflits dont elle a connaissance ;
- par la disponibilité de la section pour intervenir à tout moment y compris en dehors des heures habituelles de travail, voire même dans certains cas le week-end ;
- et par la facilité pour les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

2) - LE NOMBRE DE CONCILIATIONS EFFECTUEES EN PREVENTION D'UN ARRET CONCERTÉ DU TRAVAIL

Année	Effectifs	Nombre de conciliations préventives par rapport au total
2007	-10 salariés	3
	10 à -50 salariés	7
	50 salariés et +	5
	Total	15

Outre son intervention dans les conflits déclarés, la section est intervenue de manière préventive dans 15 situations préconflituelles.

Depuis 2006, alors que les entreprises de 50 salariés et plus sont touchées par la majorité des conflits déclarés (28 conflits sur un total de 52), en matière de conciliation préventive, les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et moins de 50 salariés sont davantage concernées par les conflits désamorçés (7 interventions sur 15 situations préconflituelles).



EN CONCLUSION

Les parties présentes au conflit paraissent de moins en moins réticentes à adhérer au processus qui leur est proposé. Les directions d'entreprises, autant que les directions syndicales saisissent de plus en plus fréquemment nos services pour les accompagner dans le processus de conciliation.

Néanmoins, un recours plus systématique aux procédures de règlement amiable en amont du déclenchement des arrêts de travail permettrait certainement d'éviter de nombreuses grèves ou de limiter leur durée.

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