

Direction générale des services

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

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° 2800-09-22 /DTE-SAJDS-Srcnc/JLG/BQ

Réalisé par Jean louis GARDIES

**BILAN ANNUEL 2008
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

1^{ère} PARTIE

EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE

Tableau synthétique des conflits collectifs à caractère professionnel	4
1. Evolution du nombre des conflits	6
2. Evolution du nombre total et moyen de jours de conflits	7
3. Nombre de conflits selon la taille des entreprises.....	9
4. Nombre de conflits selon leur durée moyenne.....	9
5. Les conflits selon leur durée et la taille des entreprises	10
6. Répartition des conflits selon les secteurs d'activité	11
7. Répartition de la conflictualité par syndicat.....	12
8. Typologie des motifs de revendication	13

2^{ème} PARTIE

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	17
2. Nombre de conciliations effectuées en prévention d'un arrêt concerté du travail	17
3. COMPARATIF 2007-2008 par syndicat et secteurs professionnels.....	18
4. Répartition des interventions du service par mois de l'année.....	19
CONCLUSION	19

PREAMBULE

Comme les années précédentes, le présent bilan porte uniquement 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 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 et ne sauraient avoir un caractère exhaustif du nombre de conflits intervenus sur la période de référence.

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

Au surplus, la définition de la notion de « grève » varie selon l'appréciation que chaque employeur et/ou syndicat peut s'en faire dans le cadre d'un désaccord d'entreprise.

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	2008
Nombre d'entreprises concernées	22	30	24	30	46	34	42	45	43
Nombre de conflits	20	38	29	31	39	54	56	52	48
Nombre de salariés concernés ⁽¹⁾	1 447	3 252	2 788	2 311	3 465	6 873	13 187	4 879	1222
Nombre de grévistes	856	2 176	1 387	1 408	1 803	1 654	1 373	1 279	736
Nombre total de jours de conflits	191	257,5	187	149,5	407	336	421,5	799	346
Nombre de journées perdues ⁽²⁾	7 390,5	9 105,5	12 170	8 258	22 301	33 466	34 360	21 529	7913
Nombre moyen de jours de conflits ⁽³⁾	8	6,77	6,45	4,8	10,4	6,2	7,5	15,36	7.2

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

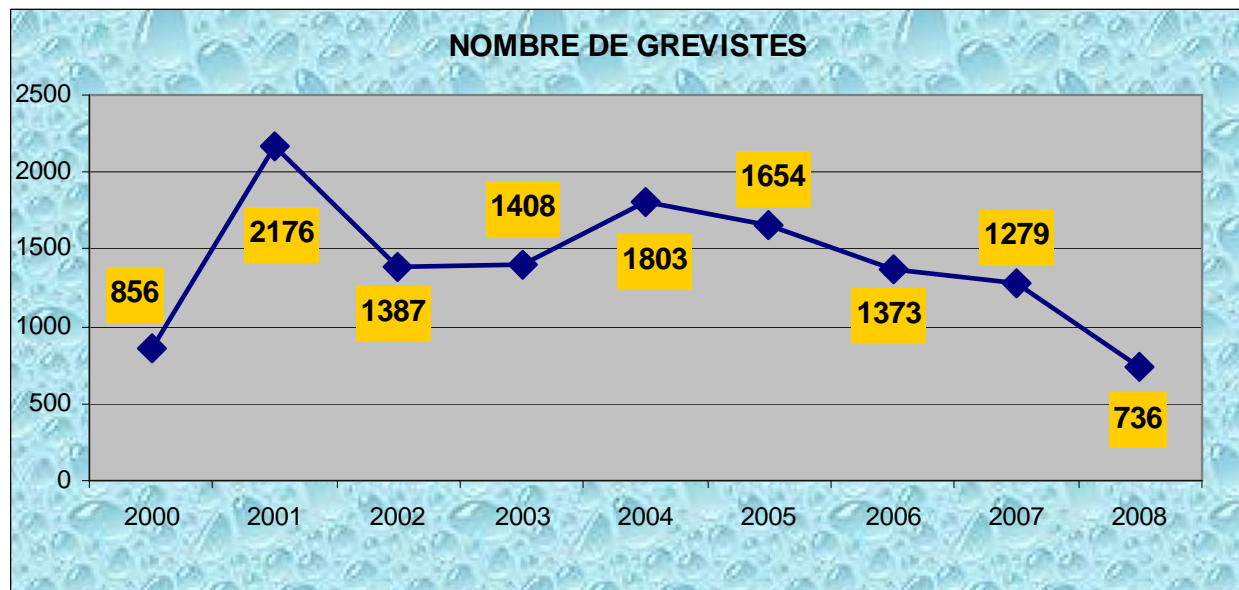
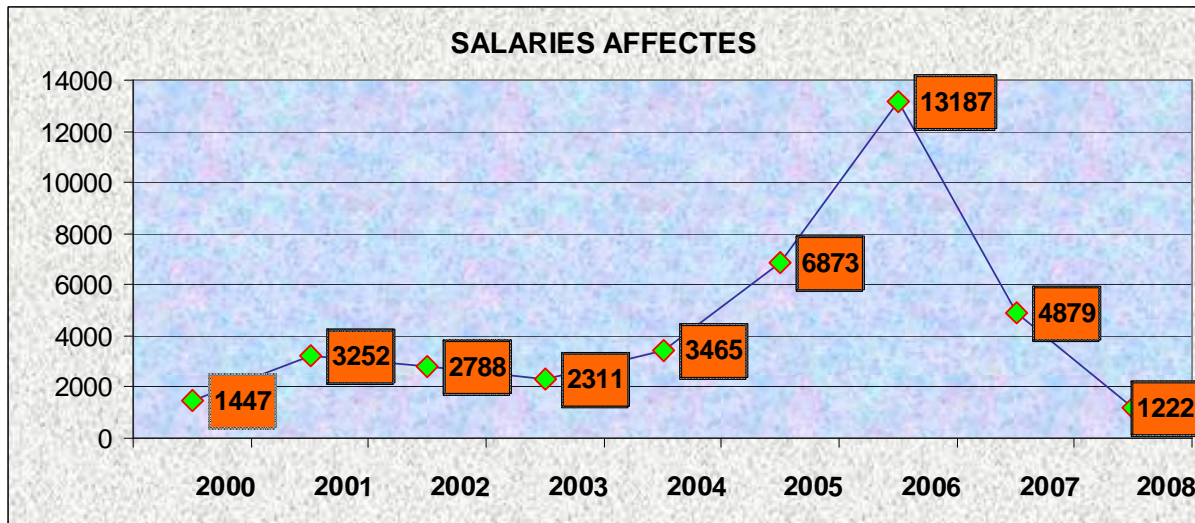
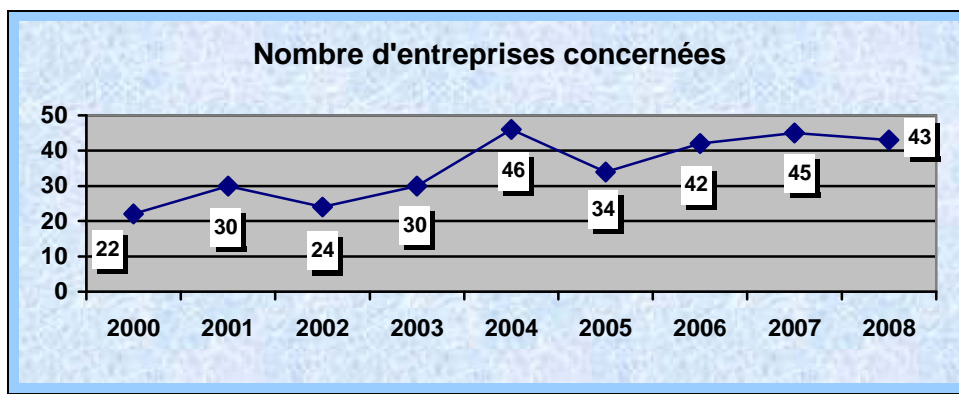
(2) Elles concernent les journées non travaillées par les grévistes + les journées non travaillées par les salariés empêchés de travailler du fait du blocage.

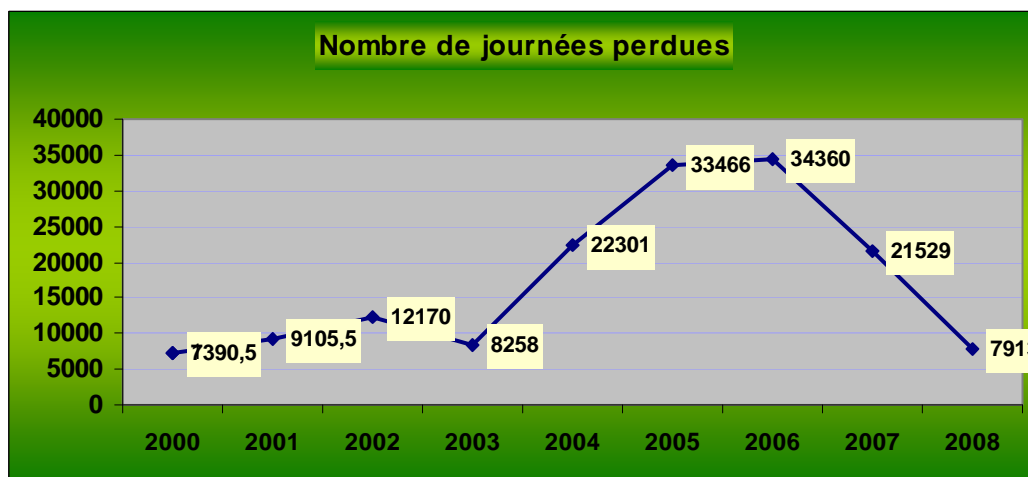
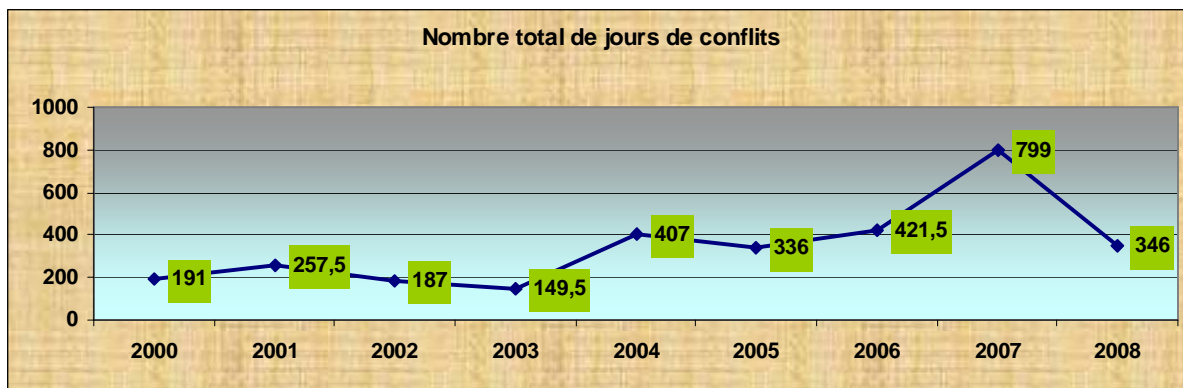
(3) c'est le ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits (pour 2008 : 250/48)

L'année 2008 est marquée par une diminution de la conflictualité déjà constatée en 2007 (48 conflits contre 52 en 2007), et par une nette diminution du nombre de grévistes et de salariés concernés ; cette évolution conduit mécaniquement à une diminution du nombre de journées perdues (7913 journées perdues contre 21 529 en 2007 **soit une diminution de 63 %**).

Le nombre de grévistes diminue de façon très significative : 736 grévistes en 2008 contre 1279 en 2007. On observe la même tendance avec le nombre de salariés affectés qui diminue de manière significative (1222 en 2008 contre 4 879 en 2007). Le niveau atteint en 2008 est le bas de la décennie.

Le nombre total et moyen de jours de conflits diminue aussi de 346 en 2008 contre 799, 5 jours en 2007, ce qui représente une durée moyenne de 7,2 jours contre 15,36 en 2007.





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	+ 6,45	12	38,7
2004	39	+ 20,5	7	17,9
2005	54	+ 27,8	33	61,1
2006	56	+ 3,57	18	32,1
2007	52	- 7,7	15	29
2008	48	-8,33	48	1

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 2008 se caractérise par une diminution du nombre des conflits de plus d'une journée (moins 8,33 entre 2007 et 2008 alors qu'une diminution était également déjà enregistrée entre 2006 et 2007 - C'est la plus forte diminution depuis 2002).

- Certains conflits de longue durée, notamment CARSUD et ETG (A)
- Nouvelle forme d'absence(B)

A- Conflits de longue durée

2008 aura été marqué par 2 conflits de longue durée dont l'un s'est terminé après 4 mois de grève (ETG-STCE), un autre dure encore : CARSUD.

Bien qu'intégré dans les statistiques il faut néanmoins noter, dans les conflits de longue durée, le conflit de TDF, débuté en milieu d'année 2008 et qui s'est terminé seulement en janvier 2009.

Concernant le conflit ETG-FSTCE (la FSTCE est une nouvelle Fédération de syndicats de travailleurs Calédoniens Exploités) Il a été impossible de mesurer avec exactitude le nombre de grévistes impliqués dans le conflit et de journées perdues de la société ETG.

Concernant le conflit CARSUD il est difficile voire impossible d'évaluer l'impact que les grèves (initiées par l'USTKE) à CARSUD, a eu sur le nombre de jour de grève, le nombre de grévistes et le nombre de journées perdues. Tout d'abord parce que la grève qui dure encore implique des salariés licenciés et des non salariées de l'entreprise. Seules les grèves générales de l'USTKE ont été relevées.

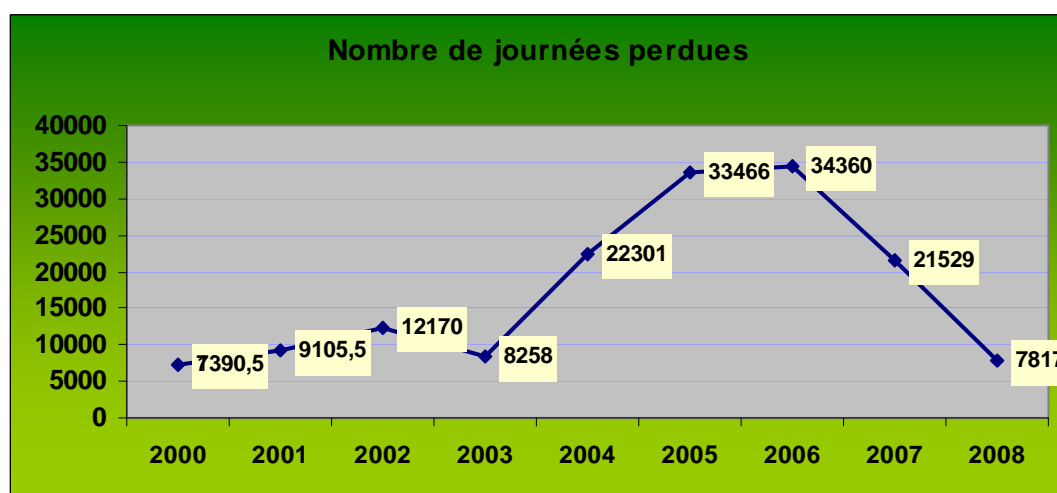
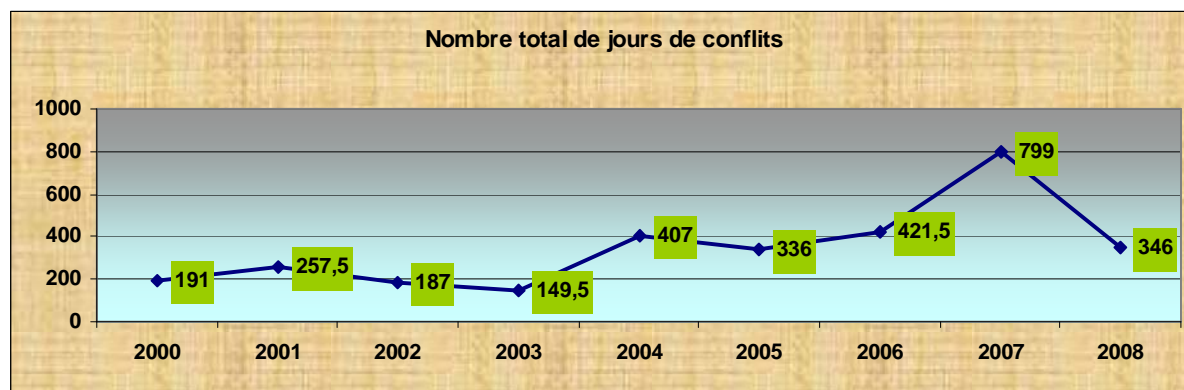
B- Nouvelle forme d'absence

Même si le phénomène n'est pas nouveau, le fait de prendre des congés, notamment lors de grand mouvements syndicaux annoncés à l'avance, a un impact « effet masque » sur le nombre de grévistes et le nombre d'heures perdues du fait de la grève. Le service a noté une nette progression de ce phénomène lors de sondages effectués auprès d'entreprises à l'occasion de jours de grève, notamment des grèves générales.

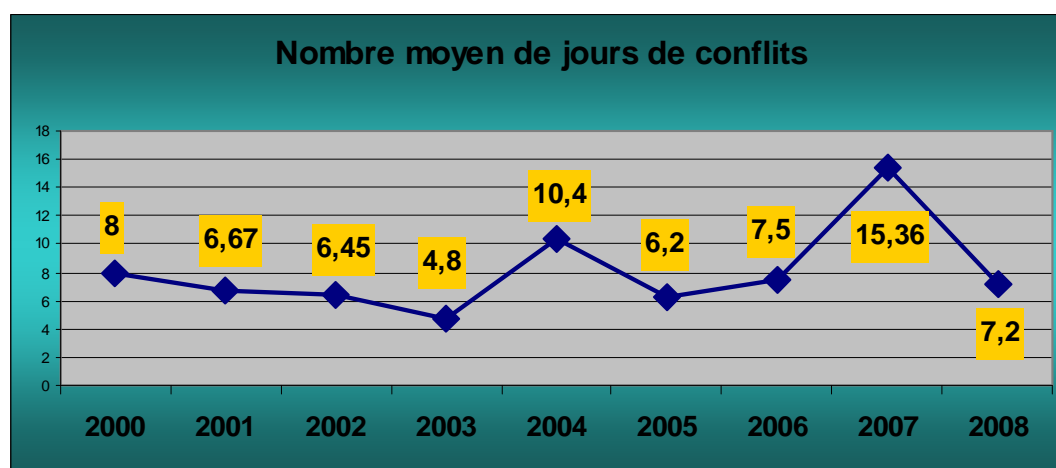
2) - EVOLUTION DU NOMBRE TOTAL ET MOYEN DE JOURS DE CONFLITS

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
2008	346	- 56,7	5,21	- 66,2

Entre 2007 et 2008, nous enregistrons une forte diminution du nombre total de conflits qui s'élèvent à 346 jours contre 799 en 2007, soit **56,7% de jours de conflits en moins**, ce qui représente une durée moyenne de 7,2 jours par conflit contre 15,4 jours en 2007.



Contrairement à ce que nous observions en 2007, où la durée des conflits avait tendance à s'allonger, pour l'année 2008, la durée de chaque conflit a tendance à diminuer, mais à prendre des formes diverses. Moins de blocages de longue durée, mais des blocages de courte durée pour « forcer » ou renforcer la négociation.



3) - NOMBRE DE CONFLITS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

Effectifs des entreprises	Nombre de conflits	Part dans le total (%)
-10 salariés	3	6,3
10 à -50 salariés	19	39,6
50 salariés et +	26	54,1

En 2008, le nombre de conflits répartis selon la taille des entreprises demeure relativement stable par rapport à 2007.

A l'instar de 2007, la grande majorité des conflits concerne les entreprises de 50 salariés et plus (26 conflits sur un total de 48 contre 26 conflits sur un total de 52 en 2007), ce qui représente la moitié du nombre total des conflits recensés.

Nous enregistrons également une légère diminution du nombre de conflits dans les entreprises de moins de 10 salariés (3 conflits en 2008 contre 5 en 2007).

4) - NOMBRE DE CONFLITS SELON LEUR DUREE MOYENNE

Durée du conflit	Nombre de conflit	Part dans le total (%)
-10 jours	43	89,5
10 à - 30 jours	2	4,25
30 jours et +	3	6,25

A l'instar de 2007, les conflits de courte durée (-10 jours) représentent la majorité des conflits. Au total, 89,5 % des conflits (contre 86,5 % en 2007) ont une durée inférieure à 30 jours.

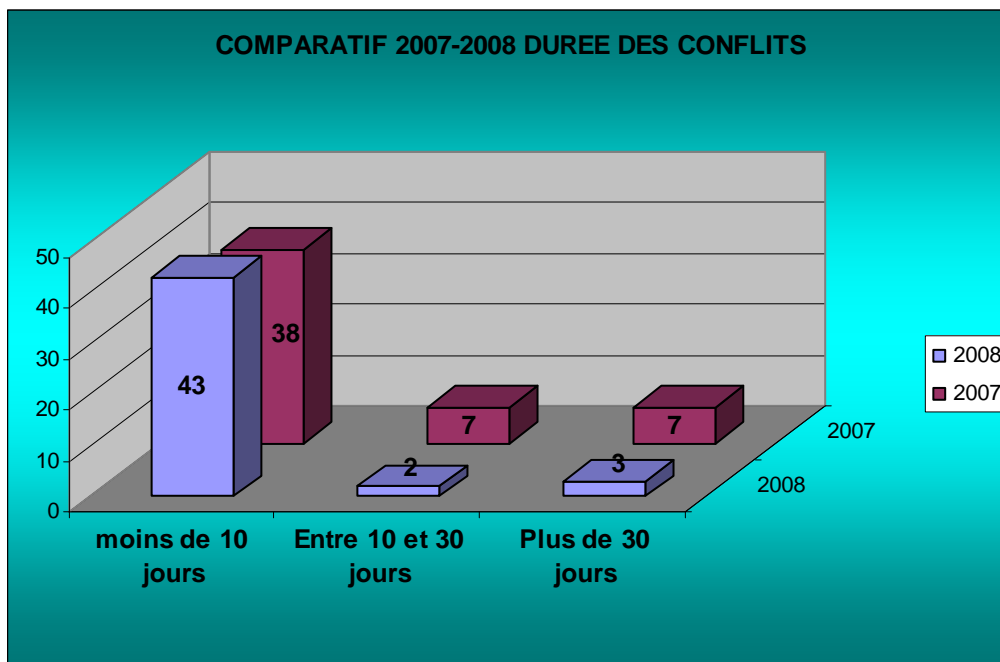
Le nombre de conflits de courte durée (-10 jours) et de durée moyenne (10 à – 30 jours) est en augmentation par rapport à 2007. Pour 2007, nous enregistrons 38 conflits de courte durée contre 43 en 2008.

Nous notons également une nette diminution du nombre de longs conflits par rapport à 2007 (3 conflits contre 7 en 2007). Parmi ces conflits d'une durée supérieure à 30 jours, figure un conflit toujours en cours (CARSUD).

Comparativement à 2007, on constate donc une tendance à une diminution de la durée des conflits, soit +11,63 % en moins * (conflits de moins de 10 jours) et - 1,3 % en moins** des conflits de longue durée.

$$* (38-43)/43 \times 100 = - 11,63\%$$

$$** (3-7)/3 \times 100 = - 66,67\%$$



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 (%)
2008	-10 jours	3	5,9	20	39,2	24	47
	10 à - 30 jours	0	0	2	3,9	0	0
	30 jours et + (1)	0	0	1	2	1	2

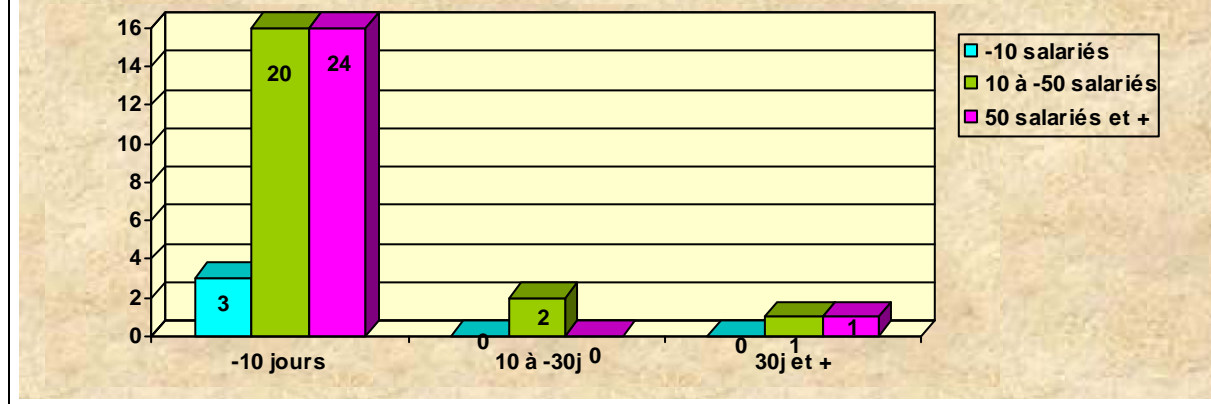
(1) N'est pas comptabilisé le conflit déjà évoqués de longue durée ETG-FSCTE. CARSUD est compté en grève générale

Pour 2008, nous enregistrons davantage de conflits de courte durée dans les grandes entreprises (24 en 2008 contre 17 entreprises en 2007), alors qu'en 2007, les conflits de courte durée affectaient plutôt les entreprises de 10 à 50 salariés.

En 2008, à l'inverse de 2007, le nombre de conflits de courte durée (moins de 10 jours) dans les entreprises de 10 à 50 salariés, augmente (20 en 2008 contre 13 en 2007).

Le nombre de petites entreprises affectées par des conflits de courte durée est stable par rapport à 2007 (3 entreprises).

Nombre de conflits selon leur durée et la taille des entreprises

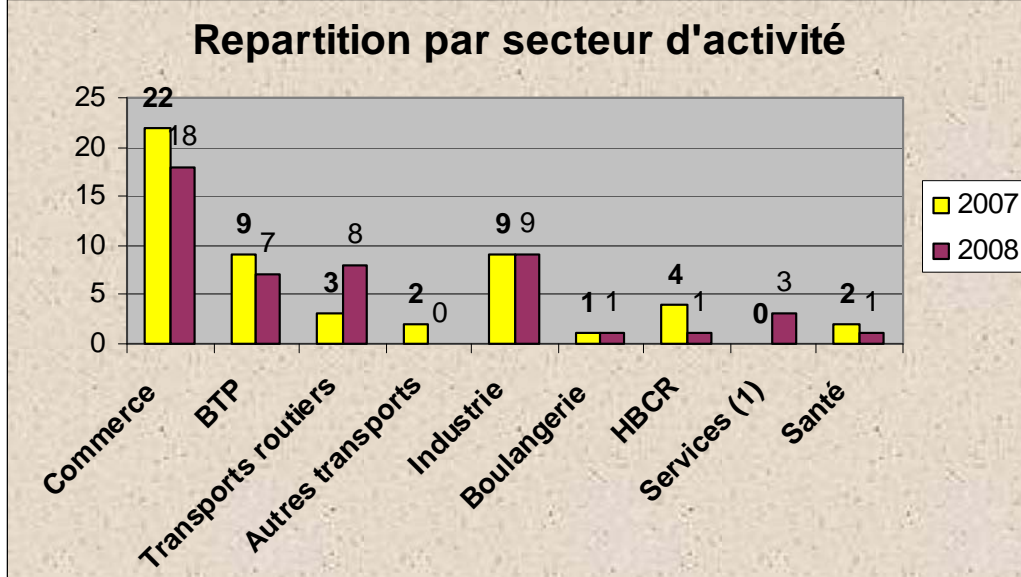


Concernant les conflits de longue durée, nous observons que le nombre d'entreprises de 10 à 50 salariés affectées, diminue par rapport à 2007 (1 contre 3 en 2007). Ceci est à relativiser d'une part compte tenu des remarques précédentes sur la difficulté de compter certains conflits, notamment au sein de ce type d'entreprises et d'autre part du fait des données collectées à la SLN, non prise en compte dans ce calcul.

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

Secteurs d'activité	Répartition des conflits		Part dans le total (%)	
	2007	2008	2007	2008
Commerce	22	18	42,3	37,5
BTP	9	7	17,3	14,6
Transports routiers	3	8	5,8	16,7
Autres transports	2	0	3,8	0
Industrie	9	9	17,3	18,8
Boulangerie	1	1	2	2,1
HBCR	4	1	7,7	2,1
Services ⁽¹⁾	0	3	0	6,25
Santé	2	1	3,8	2
TOTAL	52	48	100	100

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



En 2007, 8 secteurs sont concernés par les conflits, alors qu'en 2008 il n'en ressort que 7. Toutefois, un conflit est enregistré dans le secteur de l'esthétique qui dans nos données a été assimilé au secteur commerce.

Nous notons que pour 2008, tout comme en 2007, le secteur du commerce demeure le secteur le plus touché par les conflits. Dans ce secteur, le nombre de conflits est toutefois en diminution (18 conflits contre 22 en 2007) et connaît le nombre de conflits le plus important depuis 2005.

La conflictualité dans le secteur de l'industrie reste stable.

En revanche, si dans le secteur du BTP le nombre de conflit pour 2008 est en diminution par rapport à 2007, le secteur des transports routiers a connu une légère augmentation.

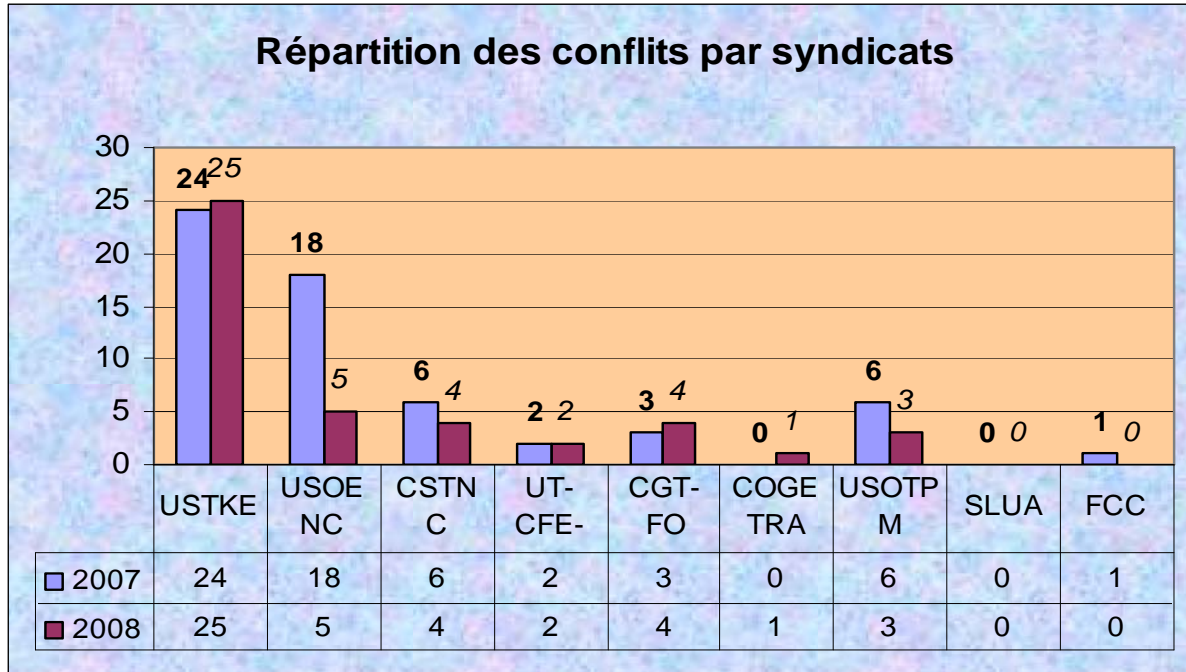
7) – REPARTITION DE LA CONFLICTUALITE PAR SYNDICAT

SYNDICATS	Initiative et/ou participation aux conflits		Part dans le total (% approché)	
	2007	2008	2007	2008
USTKE	24	25	40	52
USOENC	18	5	30	10,5
CSTNC	6	4	10	8,5
UT-CFE-CGC	2	2	3,3	4
CGT-FO	3	4	5	8,5
COGETRA	0	1	0	2
USOTPM (USTD/STOP/SOTPM)	6	3	10	6,25
SLUA	0	0	0	0
FCC	1	0	1,7	0

A noter que sur un total de 48 conflits de plus d'une journée en 2008 connus du service, 1 conflit a été initié par des non syndiqués, deux ont été initiés par un nouveau syndicat déjà évoqué, la FSTCE et un autre initiés en intersyndicale

En 2008, comme en 2007, le syndicat USTKE enregistre le nombre de participation le plus élevé avec 25 conflits contre 24 en 2007.

Nous notons que le syndicat USOENC, diminue son implication par rapport à 2007 dans ces conflits de plus d'une journée. 5 conflits connus contre 18 en 2007 sont enregistrés, soit une diminution de plus de 70%.



8) - TYPOLOGIE DES MOTIFS DE REVENDICATION

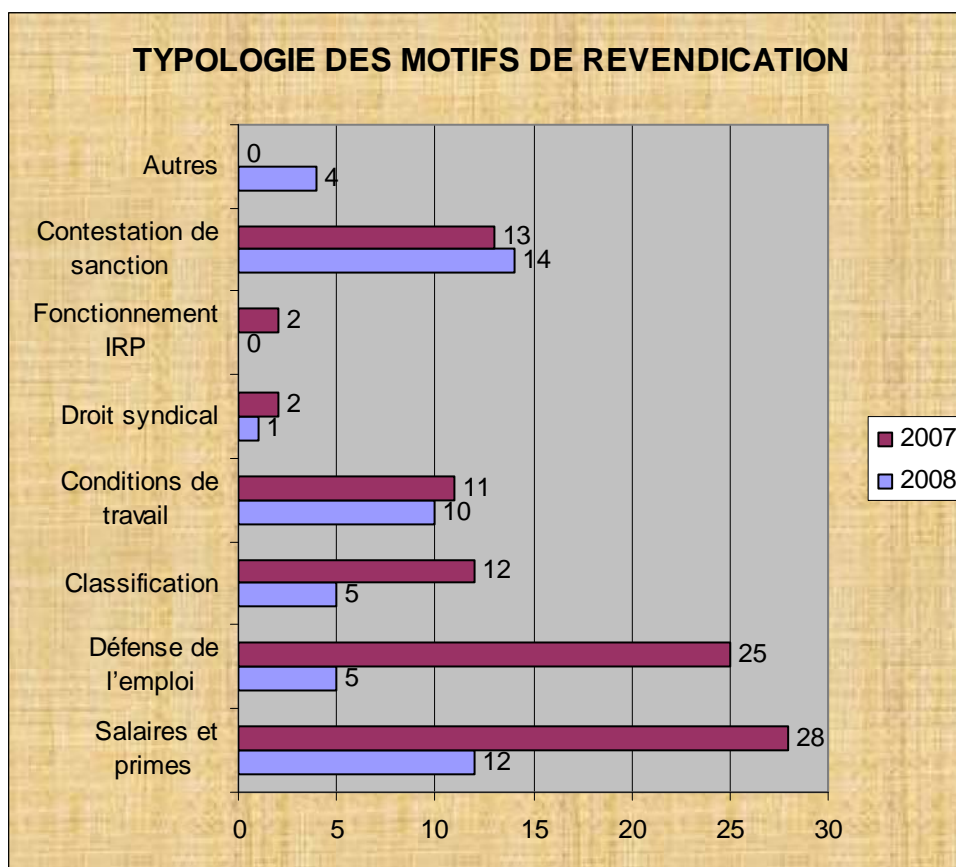
Plusieurs revendications ont pu être exprimées au cours d'un même conflit, ce qui explique que le nombre de revendications est supérieur au nombre total de conflits (51 revendications répertoriées pour 48 conflits). Les revendications ont été regroupées par grands thèmes.

En 2008, les revendications répertoriées au cours des 48 conflits collectifs enregistrés font l'objet d'une répartition en sept principaux thèmes :

Motifs	Années		Part dans le total (%)	
	2007	2008	2007	2008
Salaires et primes	28	12	30,1	23,5
Défense de l'emploi (CDI, formation professionnelle)	25	5	26,9	9,8
Demande de classification professionnelle	12	5	13	9,8
Conditions de travail (relation du travail en entreprise, hygiène et sécurité, organisation du travail)	11	10	11,8	19,6
Exercice du droit syndical	2	1	2,1	2
Fonctionnement et élection IRP	2	0	2,1	0
Contestation de sanction disciplinaire et de licenciement	13	14	14	27,5
Autres (*)	0	4	0	7,8

(*) Conflits individuels, dénonciation d'harcèlement moral, non respect d'accord....

Pour 2008, les revendications liées aux salaires et primes (y compris accord d'intéressement) ainsi que les revendications liées à la défense de l'emploi, sont en nette progression par rapport à celles enregistrées en 2007. 57 % de plus pour les salaires et 80% pour les revendications liées à la défense de l'emploi.



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, modifié par arrêté 2008-3401/GNC

Actuellement un conciliateur est affecté à temps plein et un deuxième conciliateur est en cours de recrutement. A noter que la précédente responsable de la section est partie dans le courant de l'année 2008, pour une formation d'inspecteur du travail de 18 mois à l'INTEFP en métropole.

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 2008, les interventions de la section ont connu une progression par rapport à 2007.

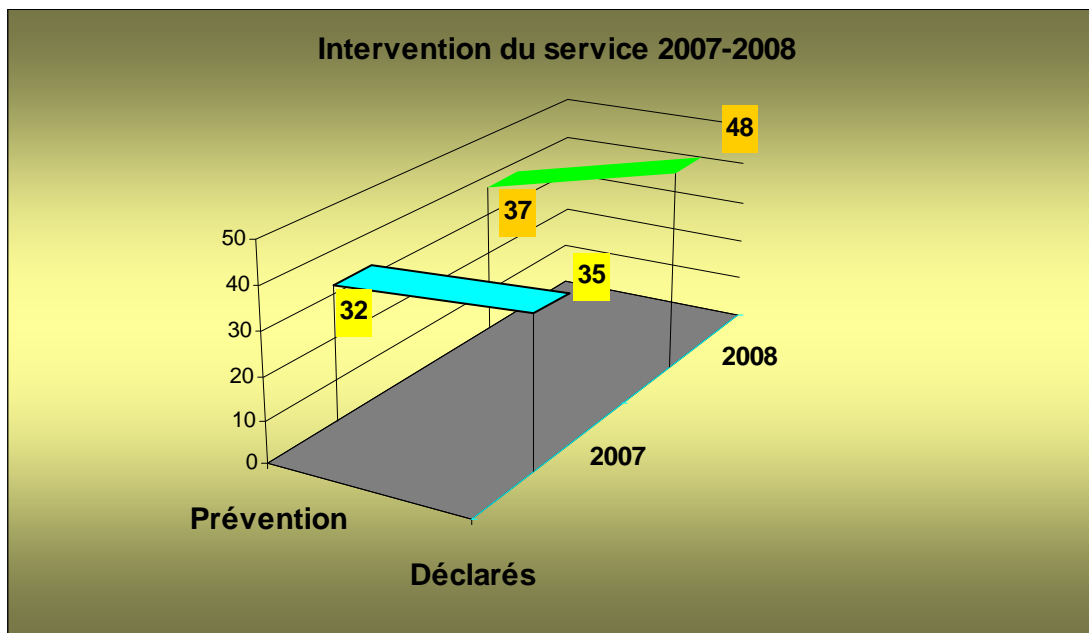
Celle-ci est intervenue pour tenter de rapprocher les parties en conflit et pour faciliter la résolution des conflits collectifs, dans trois types de situations :

- ✚ de manière préventive pendant la période de préavis précédant un arrêt de travail pour **37 situations pré-conflituelles** contre 32 en 2007. Ce type d'intervention permet souvent d'éviter que le conflit ne se déclenche
- ✚ après le déclenchement d'un arrêt de travail pour **48 conflits déclarés** contre **35 conflits déclarés** en 2007 ; Le service est intervenu sur l'ensemble des situations de conflits connus.
- ✚ après la résolution du conflit, pour accompagner la mise en œuvre de certains protocoles de fin de conflits.

La section est ainsi intervenue sur **l'ensemble des conflits déclarés, soit 48**.

A noter que bon nombre des situations de pré ou post conflits (37 en 2008) occupent un espace temps non encore mesuré, qui fera probablement l'objet d'un suivi particulier pour l'année à venir. En effet un certain nombre (variable) de réunions sont nécessaires pour arriver à des compromis acceptables.

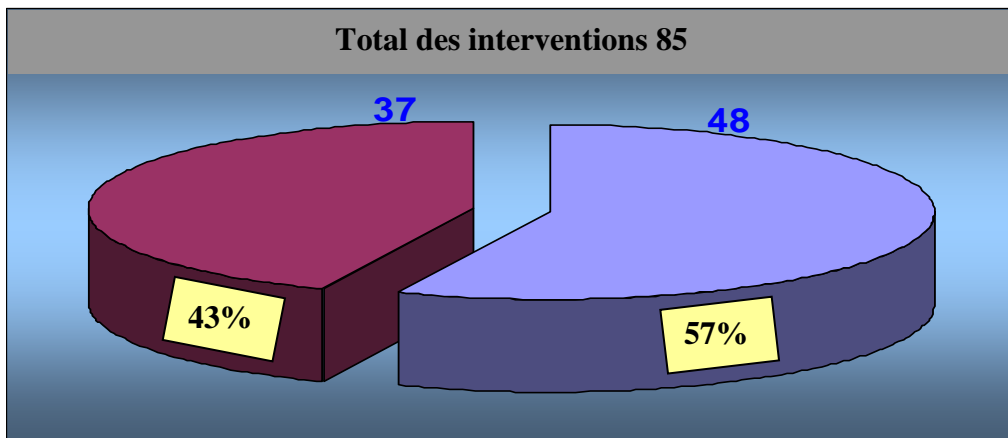
Le service note une progression importante du nombre d'interventions sur les conflits déclarés connus (48 en 2008 contre 35 en 2007) ainsi qu'une légère progression du nombre d'intervention pré et/ou post-conflituelles (37 en 2008 contre 32 en 2007)



Avec la diminution du nombre et de la durée des blocages d'entreprises, nous avons également le sentiment que le nombre de séances de concertation a tendance à augmenter.

Ainsi citons à titre d'exemple, le cas d'un nouveau syndicat, le STCE (Syndicat des Travailleurs Calédoniens Exploités) déjà nommé en première partie, ayant eu un conflit sur plusieurs mois avec des interventions multiples de la section conciliation avant résolution.

Pour un total cumulé de 85 conflits déclarés ou latents, le total des interventions du service se résume comme suit :



57% des conflits déclarés sont conciliés après arrêt de travail (48 sur 85)

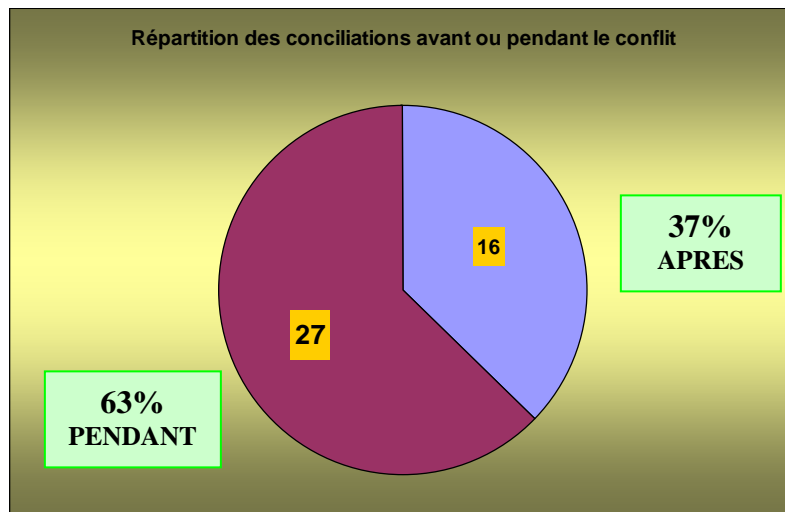
43% en situations pré-post conflictuelles (37 sur 85).

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 (%)
16/43	37

La section a apporté sa contribution à la conciliation post conflit à 16 entreprises sur 43, soit 37% du total

Pour les 27 autres entreprises, les conciliations ont été menées pendant le conflit, soit 63% du total.



Dans la quasi-totalité des cas, les parties ont été conciliées. Il restait néanmoins deux conflits de longue durée non résolus à fin décembre 2008 mais l'un d'eux a connu un dénouement en début janvier 2009, avec l'intervention du service.

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 largement en dehors des heures habituelles de travail, voire même dans certains cas, souvent le week-end ;

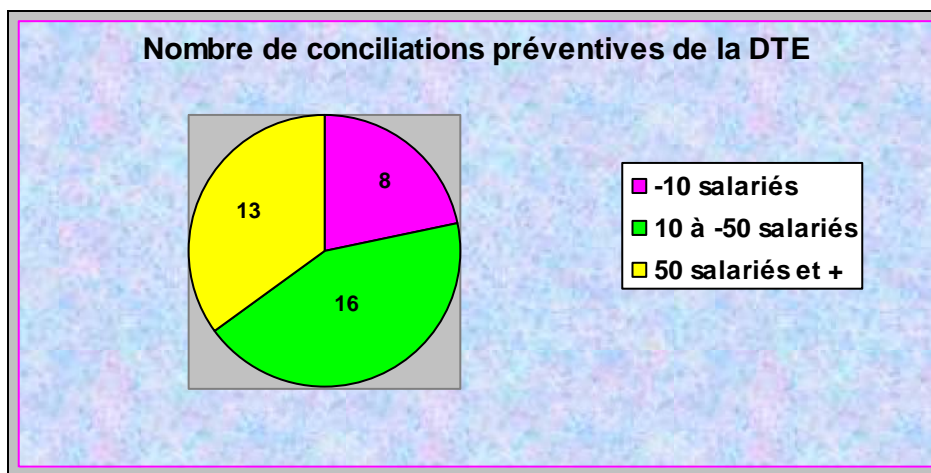
2) - LE NOMBRE DE CONCILIATIONS EFFECTUEES EN PREVENTION D'UN ARRET CONCERTÉ DU TRAVAIL (Pré ou post conflit)

Année	Effectifs	Nombre de conciliations préventives par rapport au total
2008	-10 salariés	8 (5)
	10 à -50 salariés	16 (12)
	50 salariés et +	13 (5)
	Total	37 (32)

(x) compare 2007

Outre son intervention dans les conflits déclarés, la section est intervenue de manière préventive dans 37 situations pré-conflictuelles, contre 35 en 2007.

Comme en 2007, les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 50 salariés sont davantage concernées par les conflits désamorçés



3) – COMPARATIF 2007-2008 par syndicat et secteurs professionnels

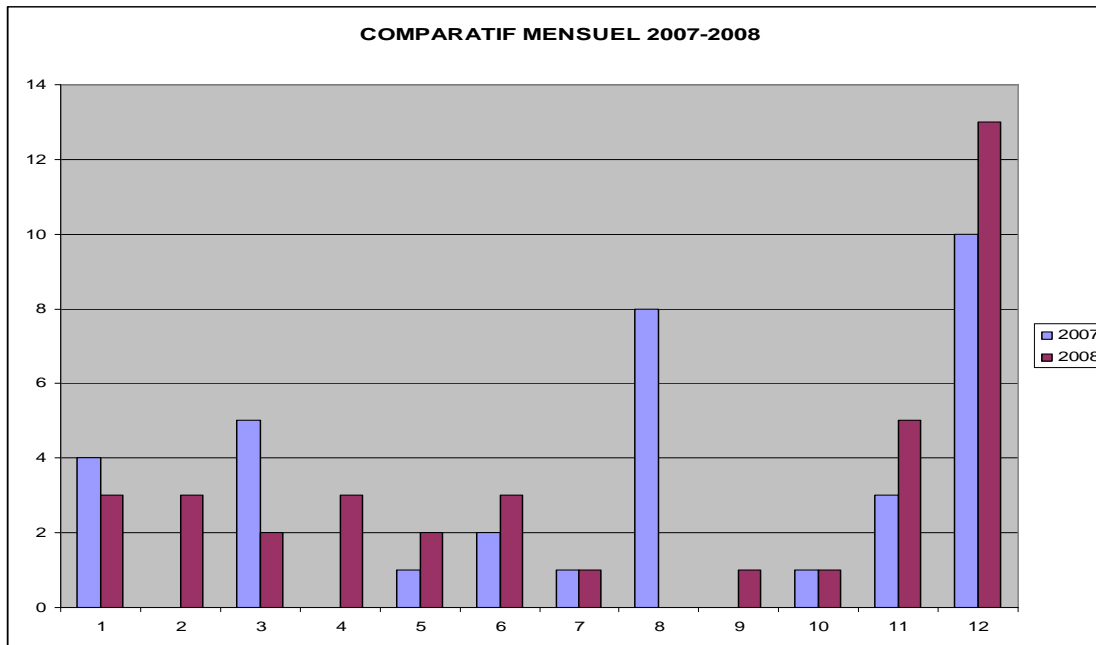
Les tableaux reproduits ci-dessous établissent une comparaison entre 2007 et 2008 concernant les répartitions par secteurs professionnels et par syndicat.

	ANNEE 2007	ANNEE 2008
SYNDICATS	USOENC : 11 USTKE : 7 CSTNC : 7 STOP : 4 CGT-FO : 5 INTERSYNDICALE : 1	USOENC : 9 USTKE : 7 CSTNC : 5 STOP : 3 CGT-FO : 2 INTERSYNDICALE : 1 FSTCE : 1

	ANNEE 2007	ANNEE 2008
SECTEURS	COMMERCE : 14 INDUSTRIE : 5 BTP : 4 CULTUREL : 2 BOUL-PATISS. : 2 BANQUE : 2 HBCR : 1 MEDIAS : 1 SANTE : 1 SCE PUBLIC : 1 TRANSPORTS : 1 AGRICULTURE : 1	COMMERCE : 12 INDUSTRIE : 2 BTP : 7 CULTUREL : 1 BOUL-PATISS. : 1 BANQUE : 2 HBCR : 3 MEDIAS : 0 SANTE : 1 SCE PUBLIC : 0 TRANSPORTS : 7 AGRICULTURE : 0 ESTHETIQUE : 1

A noter en 2008 l'apparition d'un nouveau syndicat déjà signalé supra et une plus forte activité dans le secteur des transports (1 en 2007 contre 7 en 2008). A noter également que l'activité syndicale n'est pas représentative de la réalité des rencontres liés aux interventions de la section résolution des conflits. Par exemple l'esthétique a fait l'objet d'un conflit déclaré et de conciliation post conflit nécessitant de nombreuses rencontres pour connaître une conclusion seulement en janvier 2009.

4) Comparatif mensuel de l'activité du service



Ce graphique permet de distinguer l'activité de la section dans les mois de l'année. Ainsi l'on constate qu'en 2008 tous les mois ont été affectés par des conflits à l'exception du mois d'août.

On constate également que le nombre de conflits a une tendance à augmenter en fin d'année 2008 par rapport à 2007.

EN CONCLUSION

Les parties présentes au conflit paraissent de moins en moins réticentes à adhérer au processus de conciliation 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, même et surtout en dehors de tout conflit. A noter que le secteur bancaire par exemple, qui a connu un conflit important, a fait l'objet d'une demande d'accompagnement ayant permis d'aboutir, entre une intersyndicale de salariés et le collègue des employeurs, à de véritables négociations, notamment sur la question des salaires et de la réactivation des négociations dans le cadre de la convention collective qui n'a plus d'activité depuis de nombreuses années.

Néanmoins, un recours encore 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 souhaitable, il convient également de renforcer en effectif la section résolution des conflits. Le suivi des négociations collectives prend également de l'ampleur et nécessite une attention et un cadre d'animation particulier.