

# **BILAN ANNUEL 2012**

## **DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVE**

Dossier réalisé en février 2013

**Section résolution des conflits  
et de la négociation collective**

# TABLE DES MATIERES

|  | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| <b>PREAMBULE</b>   | 3            |
| <b><u>1<sup>ère</sup></u> PARTIE : EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE</b>   | 4            |
| <b>A. DONNEES GENERALES</b>  | 5            |
| 1- Sur le nombre d'entreprises affectées   | 6            |
| 2- Sur le nombre de conflits   | 6            |
| 3- Sur le nombre de grévistes  | 7            |
| 4- Sur le nombre total de jours de grève   | 7            |
| 5- Sur le nombre de journées perdues   | 8            |
| 6- Comparatif des données annuelles par rapport à l'ensemble des moyennes sur les cinq dernières années  | 9            |
| 7- Répartition des conflits sociaux par syndicats  | 10           |
| <b>B- ANALYSE</b>  | 11           |
| 1- Sur les thèmes des conflits   | 11           |
| 2- Sur le taux de participation et JINT (Jour individuel non travaillés)   | 12           |
| 3- Sur les entreprises et les secteurs d'activité concernés  | 13           |
| 4- Sur le taux de conflictualité dans le secteur privé   | 14           |
| 5- Sur le nombre de grévistes  | 15           |
| 5- Sur le nombre de salariés empêchés de travailler  | 16           |
| <b><u>2<sup>ème</sup></u> PARTIE : LES MODES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS</b>   | 17           |
| 1- Rappel liminaire  | 17           |
| 2- Activité de la DTE en 2012  | 18           |
| 3- Evolution tendancielle : accroissement constant des interventions de la DTE et prédominance des actions en prévention de la DTE depuis 2010 | 19           |
| 4- Répartition des interventions en fonction de la taille des entreprises  | 20           |
| 5- Actions de prévention selon l'effectif des entreprises  | 21           |
| <b>CONCLUSION</b>  | 22           |

## PREAMBULE

### **Objet**

Le présent bilan a pour objet d'analyser l'évolution et les caractéristiques des conflits collectifs du travail qui se sont déroulés dans le courant de l'année 2012 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 - hormis pour le conflit de la société CMI dont l'activité est mixte et qui a été pris en compte dans ce bilan).

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 du ce secteur.

### **Systeme de remontée statistique**

Ce document est réalisé à partir des données recueillies par la DTE qui résultent :

- des déclarations communiquées par les entreprises,
- des informations transmises par les organisations syndicales,
- des éléments collectés par les différents services de la DTE.

### **Indicateurs statistiques**

Comme dans notre précédent bilan, nous avons introduit dans nos statistiques des indicateurs utilisés par le service statistique du ministère du travail en France (DARES) dans ses analyses des conflits collectifs du travail.

### **Objectif**

Le présent bilan ne prétend donc pas à l'exhaustivité absolue car la grève n'est qu'un aspect de la conflictualité collective du travail. Cependant, il permet d'observer des tendances ou les principales caractéristiques des mouvements sociaux de l'année concernée. Il constitue un indicateur permettant d'estimer le nombre de journées non travaillées pour fait de grève et de mesurer l'évolution de la conflictualité collective du travail dans les entreprises du secteur privé.

# 1<sup>ère</sup> PARTIE

## EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE

**TABLEAU SYNTHETIQUE DES CONFLITS COLLECTIFS A CARACTERE PROFESSIONNEL**

|   | 2006   | 2007   | 2008 | 2009  | 2010  | 2011  | 2012         |
|---|--------|--------|------|-------|-------|-------|--------------|
| <b>Nombre d'entreprises concernées</b>                  | 42     | 45     | 43   | 41    | 41    | 42    | <b>41</b>    |
| <b>Nombre de conflits</b>                               | 56     | 52     | 48   | 65    | 53    | 47    | <b>41</b>    |
| <b>Nombre de salariés concernés <sup>(1)</sup></b>      | 13 187 | 4 879  | 1222 | 3719  | 3216  | 3448  | <b>2734</b>  |
| <b>Nombre de grévistes</b>                              | 1 373  | 1 279  | 736  | 1678  | 1385  | 2006  | <b>1347</b>  |
| <b>Nombre total de jours de conflits</b>                | 421,5  | 799    | 346  | 690   | 214   | 435   | <b>388</b>   |
| <b>Nombre de journées perdues <sup>(2)</sup></b>        | 34 360 | 21 529 | 7913 | 23486 | 13763 | 19238 | <b>13123</b> |
| <b>Nombre moyen de jours de conflits <sup>(3)</sup></b> | 7,5    | 15,3   | 7.2  | 10,6  | 4.04  | 9,3   | <b>9,46</b>  |

*Etabli à partir des données communiquées par les entreprises concernées*

*(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.*

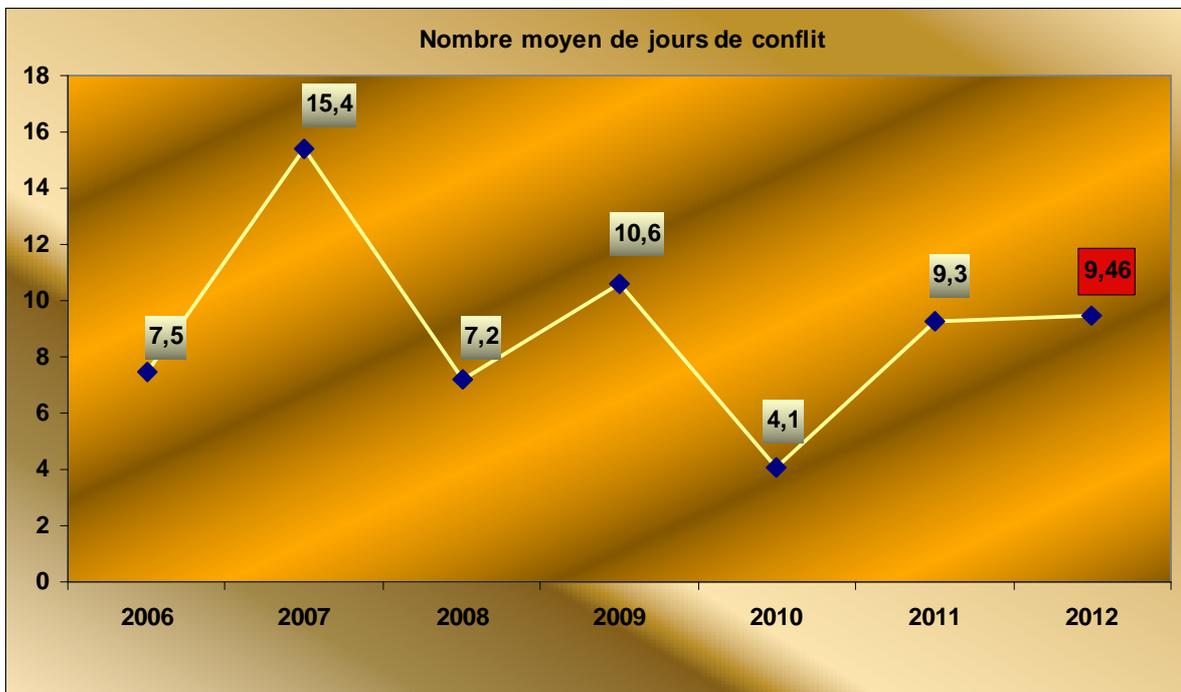
*(3) c'est le ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits (pour 2012 :388/41)*

## AVERTISSEMENT :

Le rapprochement des chiffres portés sur les tableaux présentés doit prendre en compte l'évolution du nombre d'entreprises et de salariés dans le champ de cette étude. Ainsi, entre 2006 et 2012 le nombre d'entreprises (ayant au moins un salarié) a augmenté de 7,2% et le nombre de salariés de 26,8% (source ISEE au 30 septembre 2012).

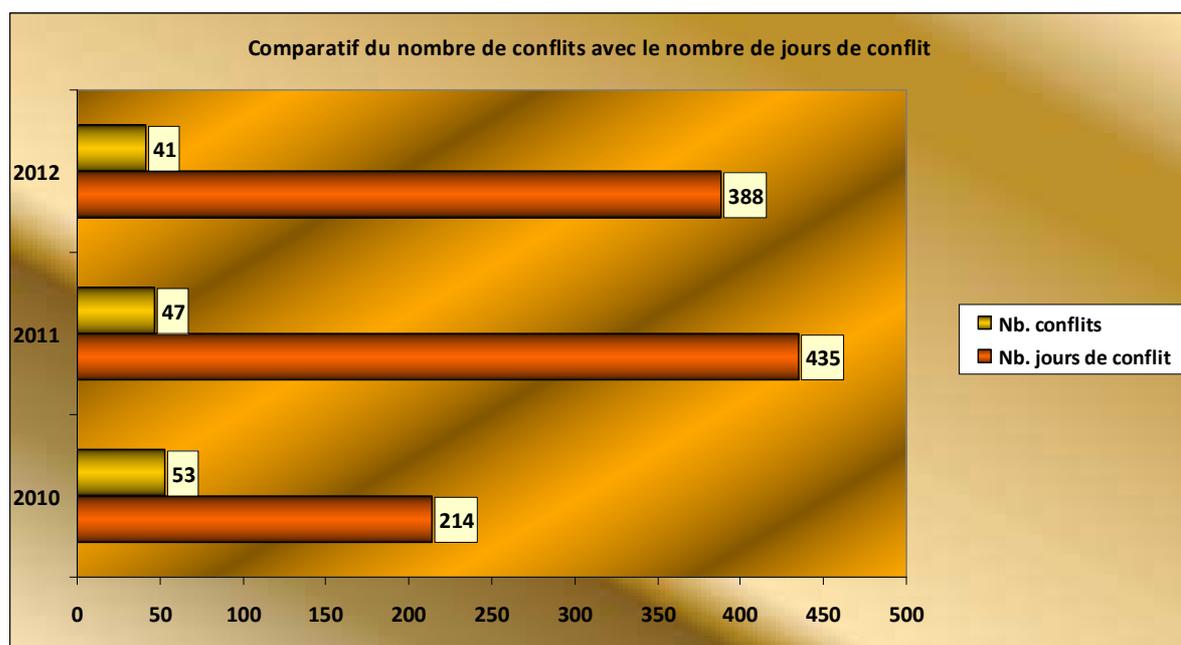
Néanmoins, si la moyenne annuelle des salariés du secteur privé est en constante augmentation de 2006 à 2012, le nombre d'entreprises ayant au moins un salarié a chuté de 7,5% entre 2011 et 2012.

### A- DONNEES GENERALES



Cet indicateur statistique est le ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits (pour 2012 : 388/41).

La durée moyenne des conflits est supérieure à 9 jours en 2012. Le nombre moyen de jours de conflits a augmenté depuis 2010 pour se stabiliser ces deux dernières années.



Depuis trois ans, le nombre de conflits a régulièrement baissé (53 en 2010, 47 en 2011 et 41 en 2012). Quant au nombre de jours de conflits, il a fortement varié d'une année sur l'autre (214 en 2010, 435 en 2011 et 388 en 2012). **Bien que moins nombreuses, les grèves sont plus longues notamment sur les deux dernières années.**

### **1- Sur le nombre d'entreprises affectées : chiffre en baisse en 2012**

Sur les quatre dernières années, le nombre d'entreprises affectées par les conflits est relativement stable. En 2012, le nombre d'entreprises affectées par les conflits par rapport à 2011 a baissé de plus de 2% :

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

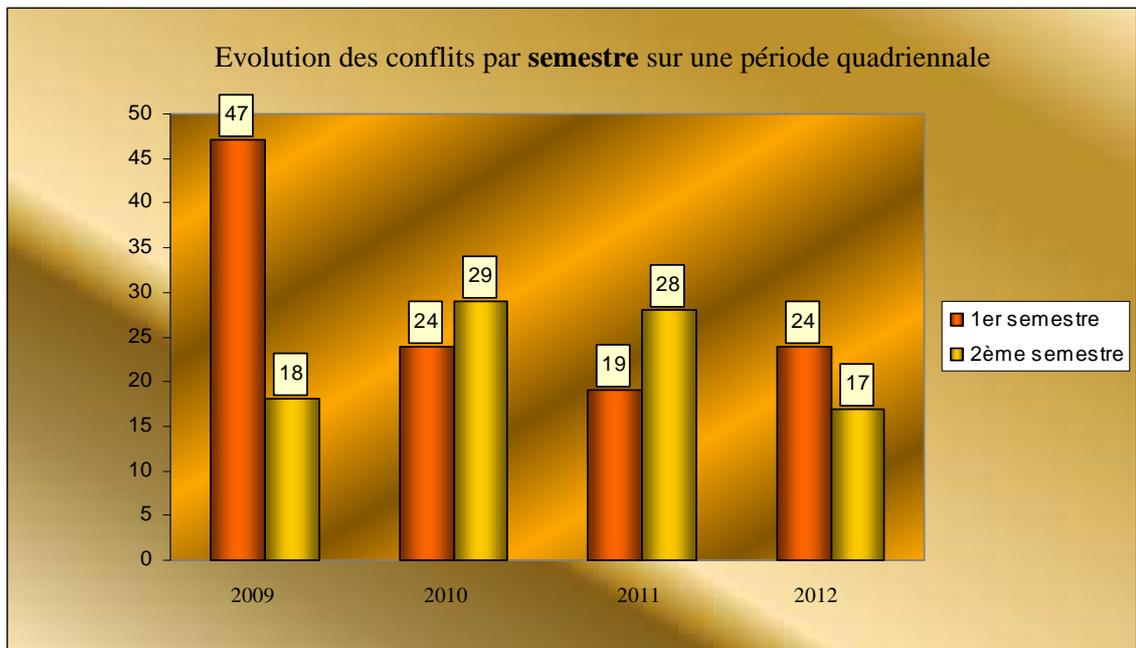
En moyenne 42 entreprises impliquées sur la période sur la période 2006-2012

### **2- Sur le nombre de conflits : une baisse significative en 2012 et le chiffre le plus bas sur la période**

En 2012, le nombre de conflits par rapport à 2011 a baissé 12,76%. Le nombre de conflits a régulièrement diminué depuis 3 ans.

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

En moyenne 52 conflits annuel sur la période sur la période 2006-2012



L'année 2012, tout comme l'année 2009, est marquée par une plus forte conflictualité au cours du 1<sup>er</sup> semestre alors que cette tendance était inversée en 2010 et 2011. Quant au deuxième semestre 2012, la conflictualité est la plus faible depuis 4 ans sur cette période.

### **3- Sur le nombre de grévistes : un chiffre en diminution**

Le nombre de grévistes diminue de 32,85 % en 2012 par rapport à 2011.

2006 : 1373  
 2007 : 1279  
 2008 : 736  
 2009 : 1678  
 2010 : 1385  
 2011 : 2006  
**2012 : 1347**

En moyenne 1 400 grévistes impliqués sur la période 2006-2012

En 2012, le nombre de grévistes est en dessous de la moyenne observée sur la période considérée.

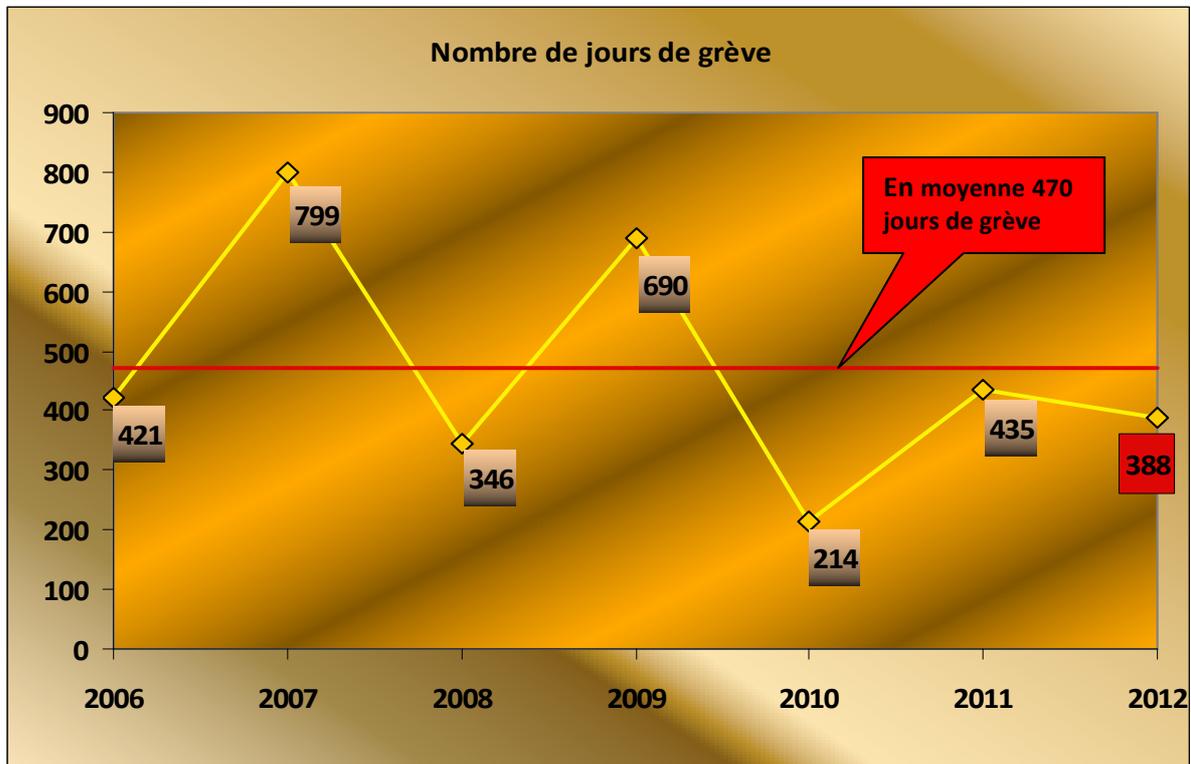
### **4- Sur le nombre total de jours de grève**

Le nombre total de jours de grève diminue de 10,8% en 2012 par rapport à 2011.

2006 : 421  
 2007 : 799  
 2008 : 346  
 2009 : 690  
 2010 : 214  
 2011 : 435  
**2012 : 388**

En moyenne 470 jours de grève sur la période 2006-2012

Le nombre total de jours de grève est inférieur à la moyenne de la période 2006-2012, et ce depuis trois années consécutives.

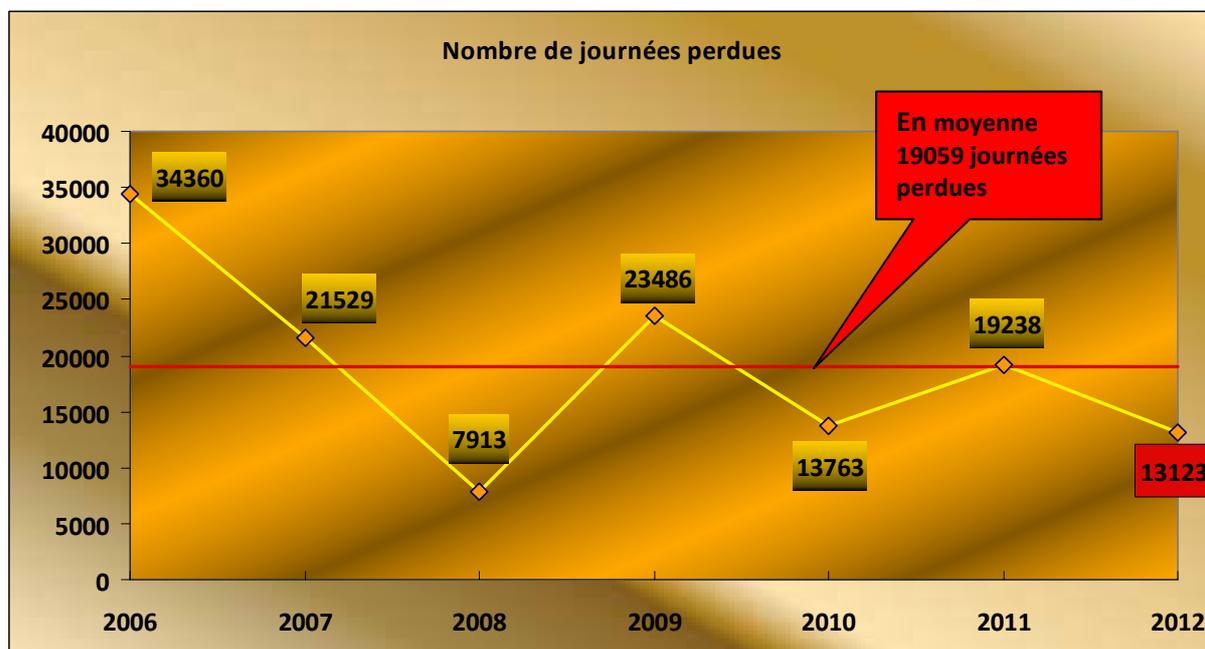


### 5- Sur le nombre de journées perdues : chiffre le plus bas depuis 4 ans

En 2012, le nombre de journées perdues est nettement inférieur à la moyenne de la période. Ce chiffre est en baisse de 31,78 % par rapport à 2011.

2006 : 34 360  
 2007 : 21 529  
 2008 : 7 913  
 2009 : 23 486  
 2010 : 13 763  
 2011 : 19 238  
**2012 : 13 123**

En moyenne 19 059 journées perdues sur la période 2006-2012



En 2012, le nombre de journées perdues est en dessous de la moyenne de la période 2006-2012. Ce chiffre est le plus bas depuis 4 ans.

**6- Comparatif des données annuelles par rapport à l'ensemble des moyennes sur les cinq dernières années**

|                          | Entreprises affectées | Nombre de Conflits | Nombre de Grévistes | Nombre de jours de grève |
|--------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|
| <b>2011</b>              | 42                    | 47                 | 2006                | 435                      |
| <b>Moyenne sur 5 ans</b> | 42                    | 51                 | 1430                | 415                      |
| <b>2012</b>              | 41                    | 41                 | 1347                | 388                      |



En comparant l'ensemble des moyennes sur cinq ans et l'année 2012, il ressort que le nombre de conflits, le nombre de grévistes et le nombre de jours de grève baissent sensiblement.

### **7- Répartition des conflits sociaux par syndicats**

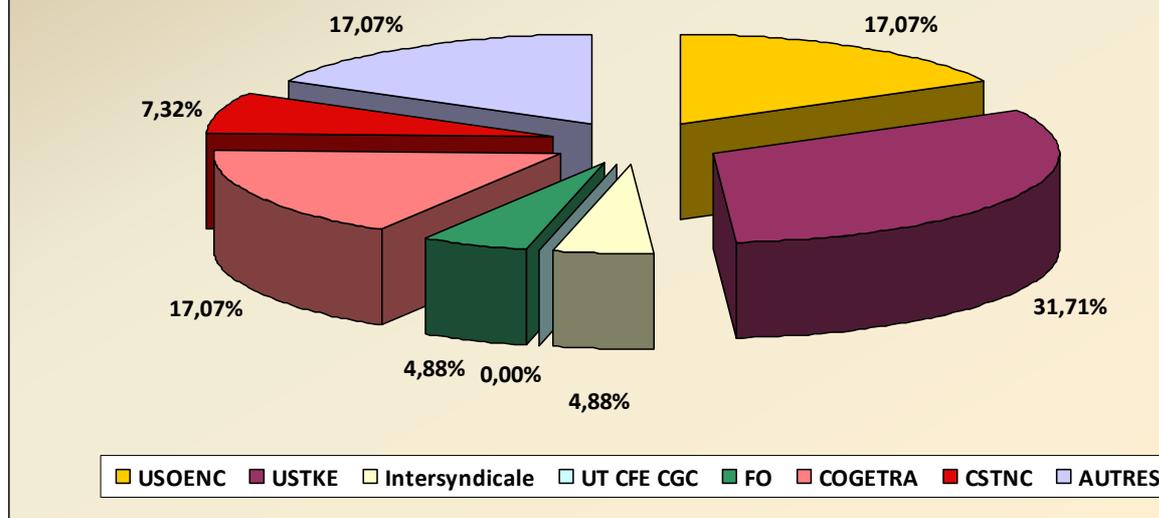
L'intervention en 2012 des différents syndicats en chiffres :

| Syndicats relatifs au conflit | Nb. Participation à des conflits <sub>1</sub> | Taux d'activité <sub>2</sub> |
|-------------------------------|---|------------------------------|
| USOENC                        | 7   | 17,07%                       |
| USTKE                         | 13  | 31,71%                       |
| FSFAOFP                       | 0   | 0,00%                        |
| UT CFE CGC                    | 0   | 0,00%                        |
| FO                            | 2   | 4,88%                        |
| COGETRA                       | 7   | 17,07%                       |
| CSTNC                         | 3   | 7,32%                        |
| Intersyndicale                | 2   | 4,88%                        |
| AUTRES                        | 17  | 17,07%                       |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>41</b>                                     | <b>100,00 %</b>              |

<sub>1</sub> En 2012, 2 conflits ont été menés en intersyndicale

<sub>2</sub> C'est le ratio entre le nombre de participation aux conflits du syndicat par le total du nombre de participations aux conflits des syndicats. Ex : USOENC : 7/41

### Répartition des conflits sociaux par syndicats représentatifs et autres en 2012



En légende : « AUTRES » regroupe la FSTCE, la CNTP, le SLUA et les non syndiqués.

Ces « AUTRES » ont un taux de participation de 17,07% aux conflits, ce qui représente 12,20% de participation pour la FSTCE (5 conflits), 2,435% pour la CNTP (1 conflit) et 2,435% (1 conflit) pour les non syndiqués.

## B- ANALYSE

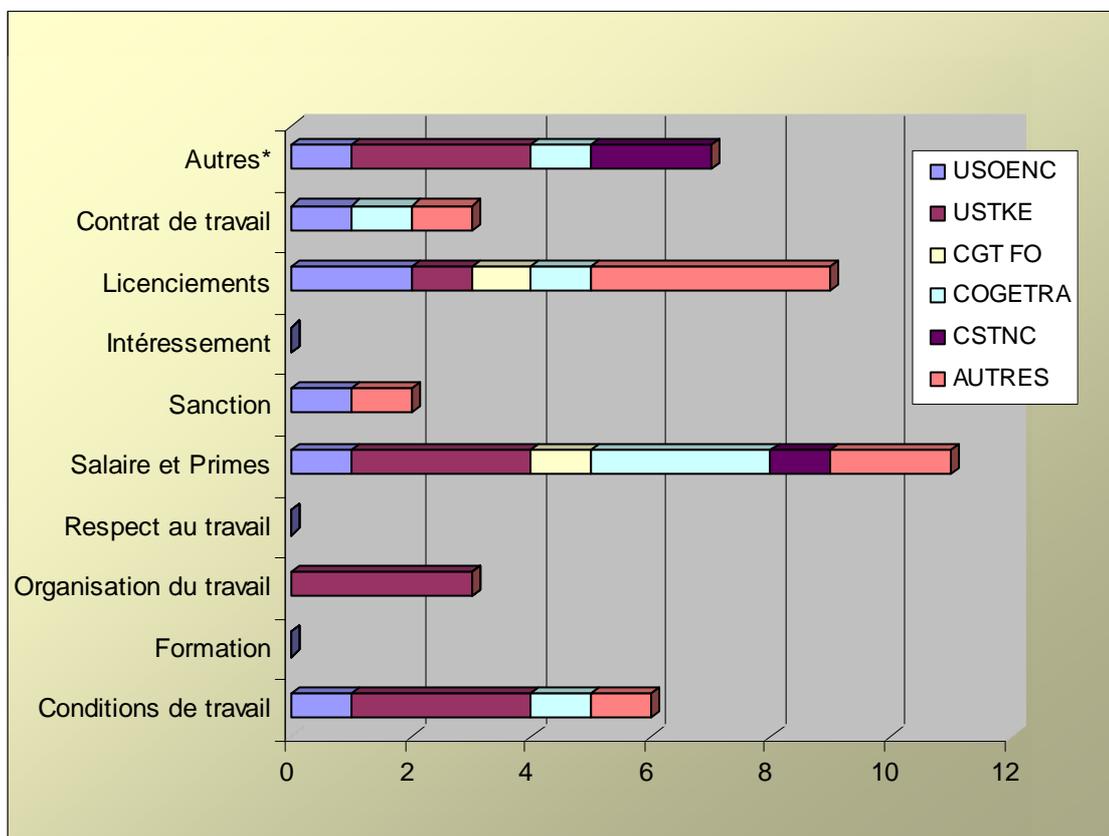
### 1. Sur les thèmes des conflits : celui des salaires est le plus abordé

*Nota : Les cahiers de revendications portent souvent sur plusieurs sujets. Pour ces statistiques nous avons retenu le critère dominant traité lors des négociations en les regroupant par famille.*

En 2012, les revendications répertoriées peuvent être réparties selon les thèmes suivants :

|                         | USOENC | USTKE | CGT FO | COGETRA | CSTNC | AUTRES | TOTAL |
|-------------------------|--------|-------|--------|---------|-------|--------|-------|
| Conditions de travail   | 1      | 3     | 0      | 1       | 0     | 1      | 6     |
| Formation               | 0      | 0     | 0      | 0       | 0     | 0      | 0     |
| Organisation du travail | 0      | 3     | 0      | 0       | 0     | 0      | 3     |
| Respect au travail      | 0      | 0     | 0      | 0       | 0     | 0      | 0     |
| Salaire et Primes       | 1      | 3     | 1      | 3       | 1     | 2      | 11    |
| Sanction                | 1      | 0     | 0      | 0       | 0     | 1      | 2     |
| Intéressement           | 0      | 0     | 0      | 0       | 0     | 0      | 0     |
| Licenciements           | 2      | 1     | 1      | 1       | 0     | 4      | 9     |
| Contrat de travail      | 1      | 0     | 0      | 1       | 0     | 1      | 3     |
| Autres*                 | 1      | 3     | 0      | 1       | 2     | 0      | 7     |

\*harcèlement, emploi local, élection DP, vacance de poste et respect protocole



Ce graphique permet de dégager des tendances dominantes et une répartition des intérêts des syndicats selon les thèmes de revendications salariales.

En 2012, les thèmes du « salaire et primes », des « licenciements » et des « conditions de travail » sont les plus abordés.

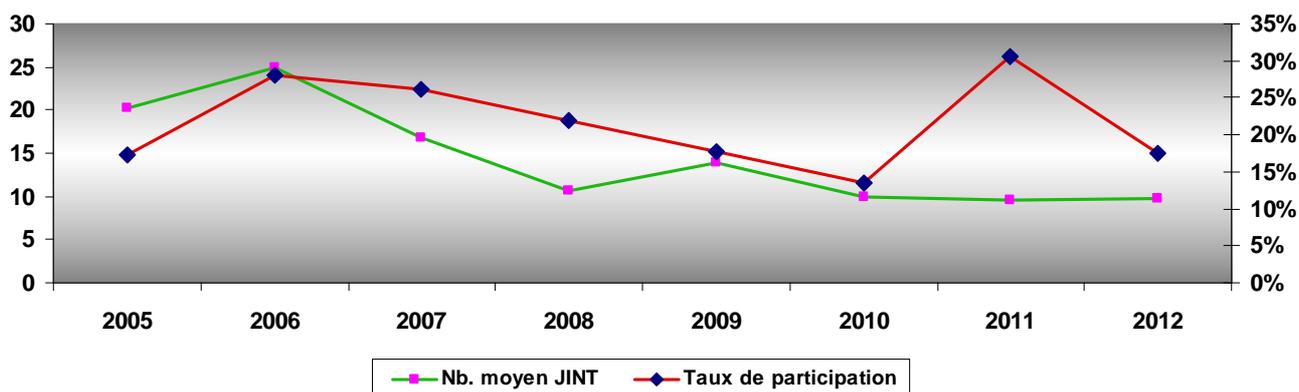
## 2. Sur le taux de participation et JINT (Jour individuel non travaillé)

Le taux de participation est le rapport effectifs grévistes / effectifs des établissements en grève.

|  | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   | 2011   | 2012   |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Effectif total des établissements concernés</b> | 9531   | 4907   | 4879   | 3359   | 9482   | 10306  | 6572   | 7677   |
| <b>Effectif grévistes</b>                          | 1654   | 1373   | 1279   | 736    | 1678   | 1385   | 2006   | 1347   |
| <b>Taux de participation</b>                       | 17,35% | 27,98% | 26,21% | 21,91% | 17,70% | 13,44% | 30,52% | 17,55% |

|                           | 2005   | 2006   | 2007   | 2008  | 2009   | 2010   | 2011   | 2012   |
|---------------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Effectif grévistes</b> | 1654   | 1373   | 1279   | 736   | 1678   | 1385   | 2006   | 1347   |
| <b>JINT</b>               | 33 466 | 34 360 | 21 529 | 7 913 | 23 486 | 13 763 | 19 238 | 13 123 |
| <b>Nb. moyen JINT</b>     | 20,23  | 25,03  | 16,83  | 10,75 | 14,00  | 9,94   | 9,59   | 9,74   |

Comparatif taux de participation avec nombre moyen de JINT



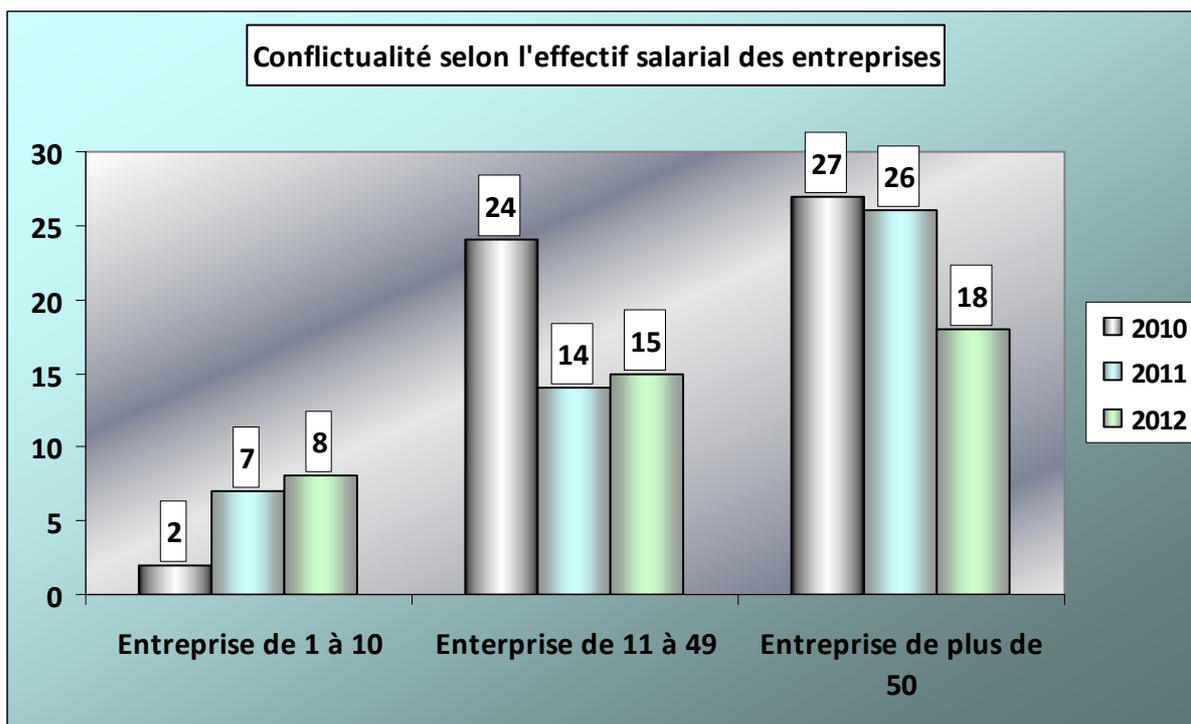
Ces données correspondent à des indicateurs utilisés par le ministère du travail en France (DARES). Ce recoupement entre taux de participation (effectif gréviste/effectif entreprise) et JINT/effectif gréviste permet de dégager une tendance.

En effet, le taux de participation permet de porter un éclairage sur l'implication des salariés à des actions de grève ; plus il est élevé et plus l'implication est importante. En revanche, le nombre moyen de jour individuel non travaillé est un indicateur sur la durée des grèves.

La durée moyenne des conflits en Nouvelle-Calédonie est stable depuis 3 ans et est légèrement supérieure à 9 jours par gréviste, contre près de 14 jours en 2009. Les grèves sont en revanche moins mobilisatrices en 2012. La participation est en baisse ; 17,55% des salariés dans les établissements en grève ont été recensés comme grévistes contre 30,52% en 2011.

### 3. Sur les entreprises et les secteurs d'activité concernés

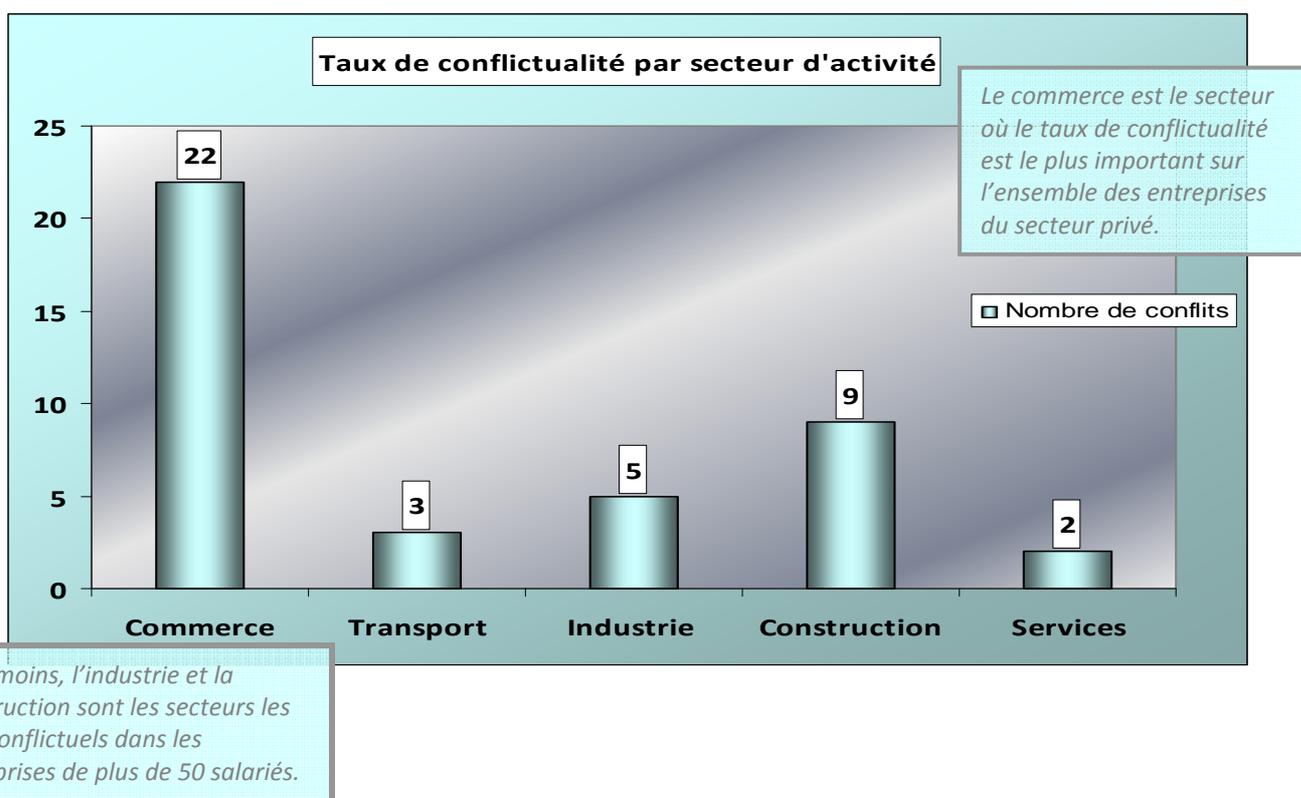
#### a. Au regard de l'effectif salarial



En 2012, le nombre de conflits a diminué (12,76%) et ce régulièrement depuis 4 ans. En 2012, l'activité économique est marquée par une nette inflexion. Le ralentissement, notamment du BTP, se traduit par un recul inédit de l'emploi salarié et du recours à l'intérim (source ISEE). Parallèlement, le nombre d'entreprises ayant au moins un salarié a diminué (-7,5%).

Les entreprises de plus de 50 salariés sont moins affectées par les conflits en 2012 par rapport aux années précédentes : 44 % de l'ensemble des conflits sociaux enregistrés par la section en 2012 les concernent (contre plus de 55% en 2011). En revanche, le nombre de conflits enregistré dans les entreprises de 11 à 49 salariés connaît une nette augmentation (37% en 2012 contre 30% en 2011). Quant au nombre de conflits dans les entreprises de 1 à 10 salariés, celui-ci est également en augmentation (19% en 2012 contre 15% en 2011).

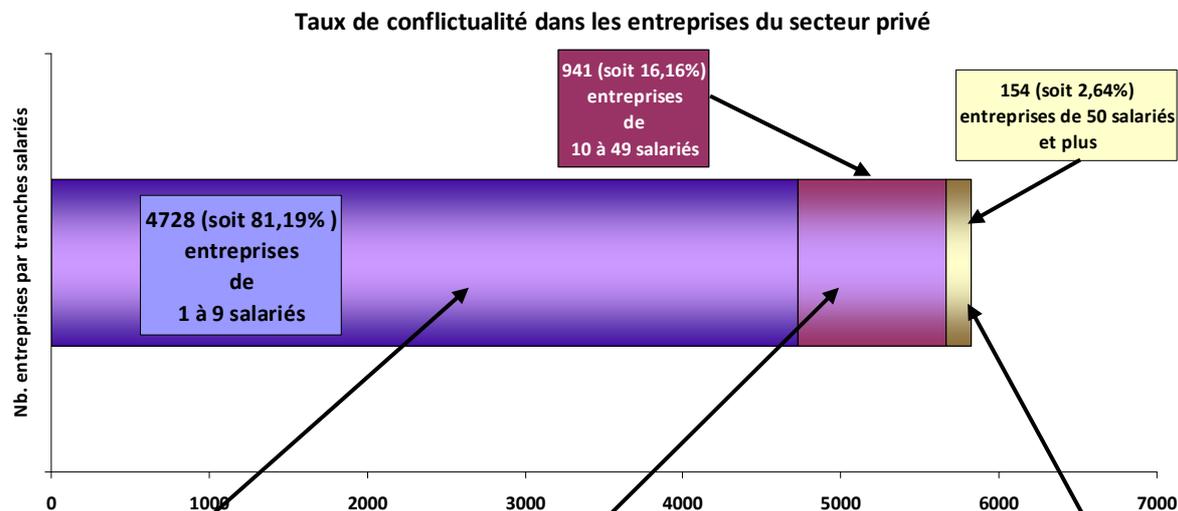
#### b. Au regard des secteurs d'activité



#### 4. Sur le taux de conflictualité dans le secteur privé

La DTE ne dispose pas d'indicateur permettant de mesurer l'impact économique de ces grèves.

Au 31 septembre 2012 (source ISEE), dans le secteur privé, 5823 entreprises employaient au moins un salarié (6297 en 2011). Dans le même temps, le taux de conflictualité dans les entreprises du secteur privé en 2012 est réparti comme suit :



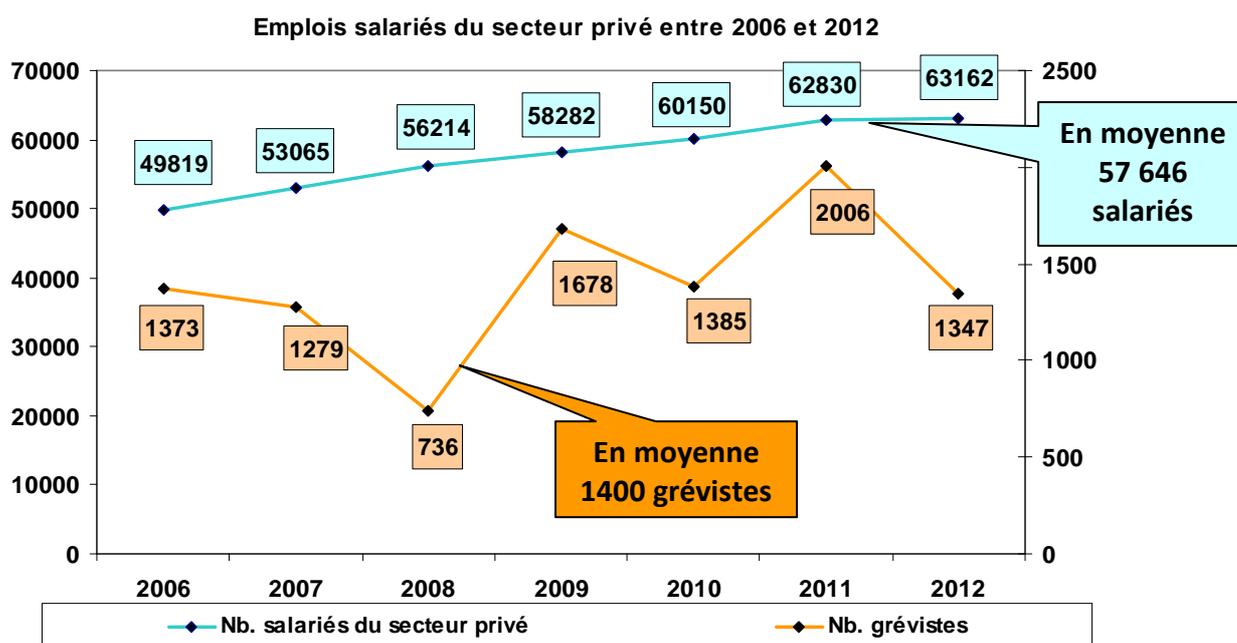
| Taux de conflictualité dans les entreprises du secteur privé en 2011 |                     |                     |
|--|---------------------|---------------------|
| De 1 à 9 salariés  | De 10 à 49 salariés | Plus de 50 salariés |
| 0,17 %   | 1,59 %              | 11,69 %             |

Pour les petites entreprises, la conflictualité mesurée demeure très basse. En revanche, la conflictualité est plus marquée dans les entreprises de plus de 50 salariés (11,69 %), mais en diminution par rapport à l'année 2011 (16,35%).

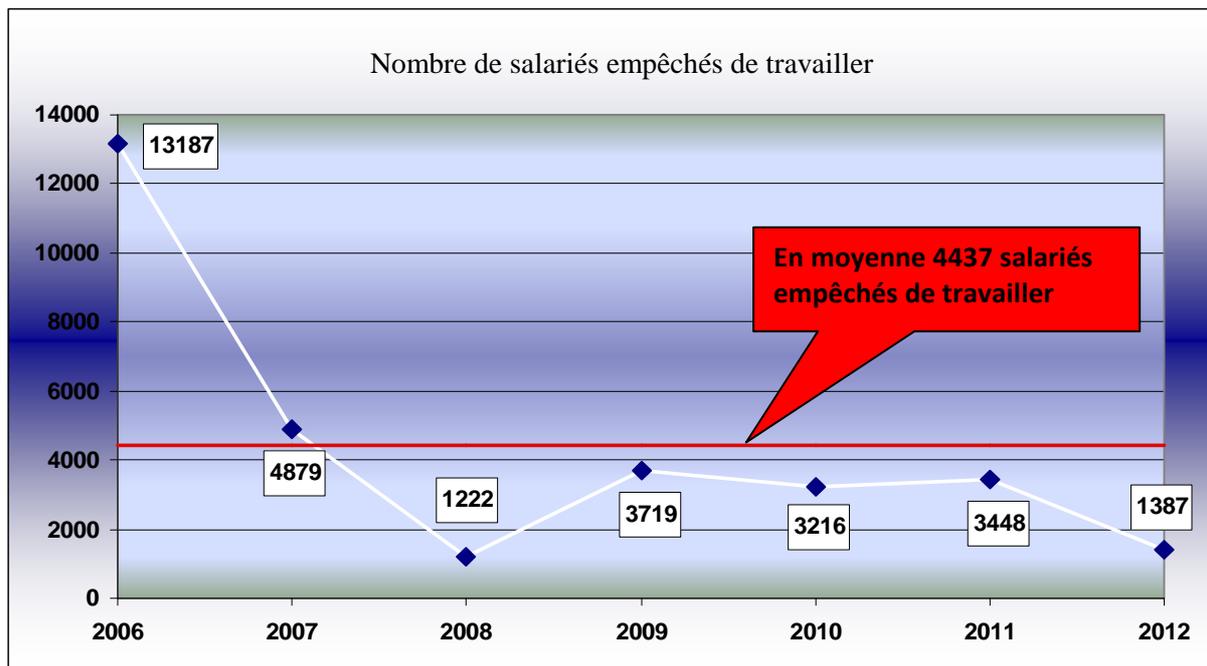
### 5. Sur le nombre de grévistes : 2,4 % des salariés du secteur privé

De 2006 à 2012, le nombre moyen de salariés du secteur privé est de 57 646 (source ISEE<sup>1</sup>) et le nombre moyen de grévistes est de 1 400. Compte tenu de ces données, le taux moyen de grévistes est de 2,4 %.  
(<sup>1</sup> les données prises en compte sont celles s'arrêtant au 30 septembre de chaque année)

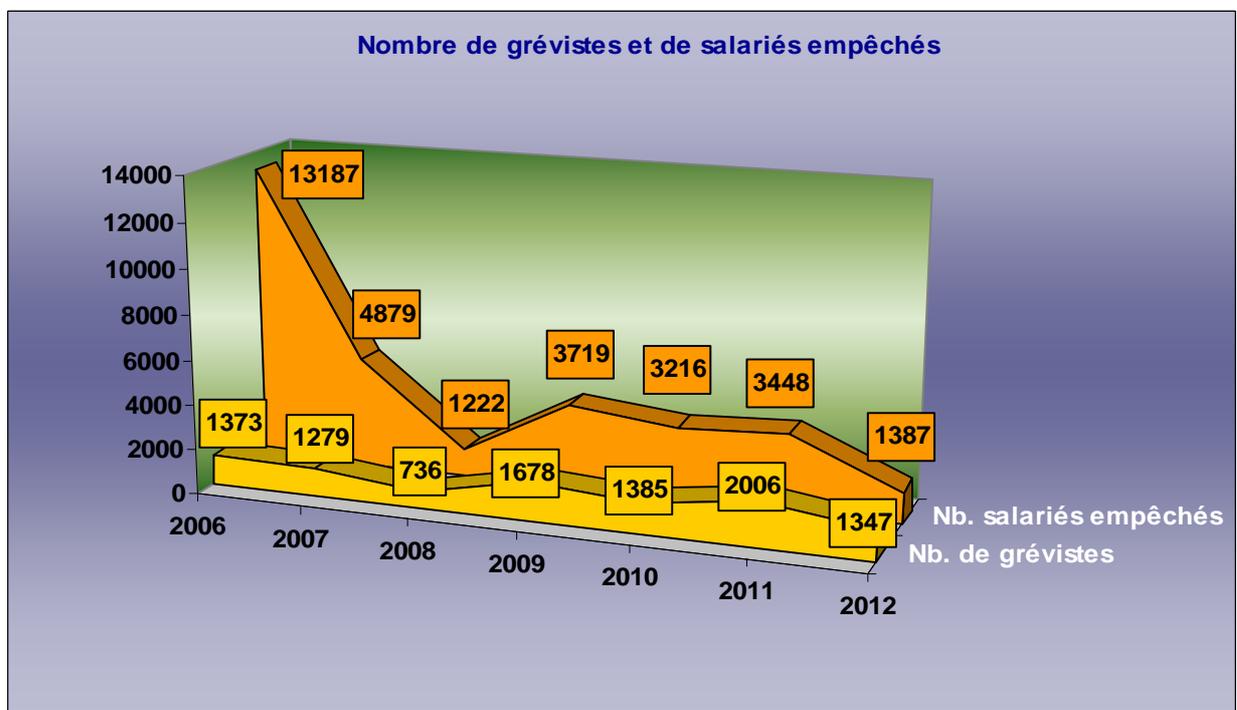
En 2012, le nombre de salariés dans le secteur privé a augmenté d'environ 0,5% par rapport à 2011, et le nombre de grévistes a baissé de 10 %.



## 6. Sur le nombre de salariés empêchés de travailler



En 2012, il est enregistré une baisse de près de 60% par rapport à 2011 du nombre de salariés empêchés de travailler. En outre, ce chiffre reste en dessous de la moyenne calculée sur la période 2006-2012.



Par rapport à 2011, le nombre de grévistes baisse de 32,85% et le nombre de salariés empêchés de travailler baisse de 60% en 2012.

## 2<sup>ème</sup> PARTIE

### LES MODES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS

#### 1. RAPPEL LIMINAIRE :

En octobre 2000, les partenaires sociaux et le gouvernement ont convenu dans le « Pacte social » d'instaurer « un dialogue préventif obligatoire avant le déclenchement de tout conflit ».

A cet effet, il a été prévu :

- ✚ de faire précéder tout mouvement de grève par :
  - un préavis de cinq jours, dont copie est adressée à la direction du travail et de l'emploi (DTE)
  - la transmission à l'employeur par l'organisation à l'origine de la grève d'une lettre précisant les motifs de la grève ainsi que sa durée envisagée,
- ✚ pendant la durée du préavis, les parties concernées sont tenues de négocier ;
- ✚ la DTE doit, sur saisine des parties ou à défaut de sa propre initiative, organiser des négociations en vue de régler le différend,
- ✚ chaque partie concernée peut 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, est établi par la DTE.

Pour assurer la mise en œuvre de ces dispositions, la direction du travail et de l'emploi (DTE) 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 un arrêté du 13 octobre 2005 (modifié en 2008 par arrêté 2008-3401/GNC) fixant les attributions et portant organisation de la direction du travail et de l'emploi.

Depuis sa création, cette section propose aux parties concernées par les conflits, des procédures de règlement amiable de leurs conflits. Ces procédures n'ont pas de caractère obligatoire, et ne sont pas encadrées par des dispositions réglementaires ; elles sont mises en œuvre en se fondant sur le libre consentement des parties prenantes.

Depuis 2004, les procédures de règlement amiable proposées par la DTE sont en constante augmentation.

Dans le cadre de ces interventions, la DTE propose trois types de procédures :

✚ des procédures de **conciliation** :

- Pendant la période de préavis précédant un arrêt de travail, de manière préventive
- Après le déclenchement d'un arrêt de travail,

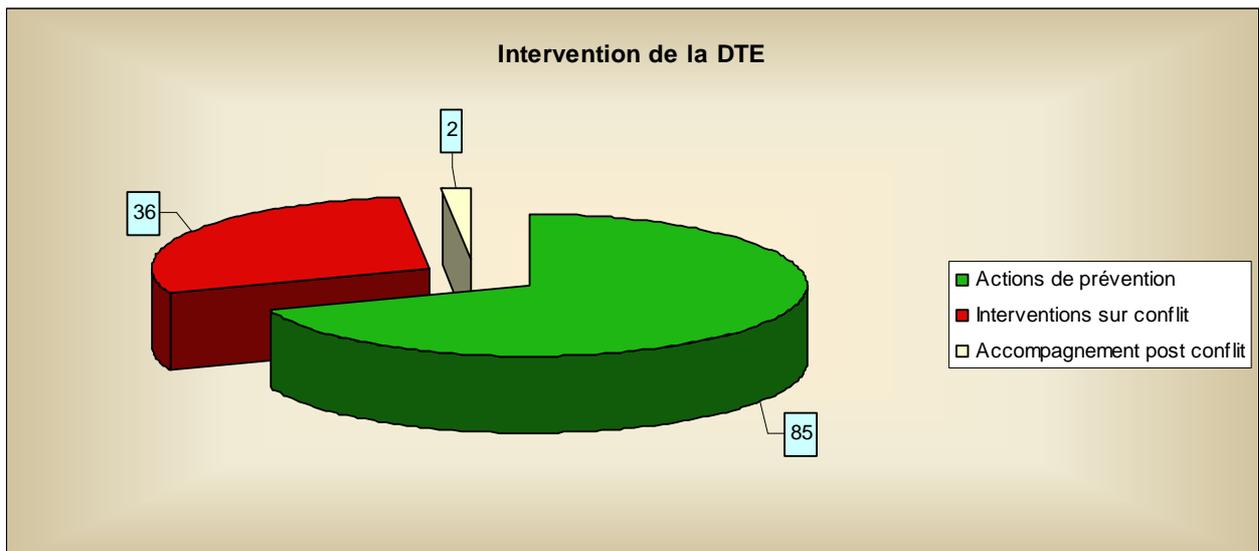
✚ des procédures d'**arbitrage**

✚ des procédures d'**accompagnement « post conflit »** pour faciliter la mise en œuvre de certains protocoles de fin de conflits.

## **2. Activité de la DTE en 2012**

En 2012, la DTE est intervenue dans **123** situations conflictuelles et pré-conflictuelles :

- **121 procédures de conciliation**
  - dont **85 procédures préventives**
  - et **36 procédures après déclenchement d'un conflit**
- **2 actions d'accompagnement « post conflit »**



Dans la quasi-totalité des cas, ces procédures sous l'égide de la section, ont abouti à un accord de conciliation.

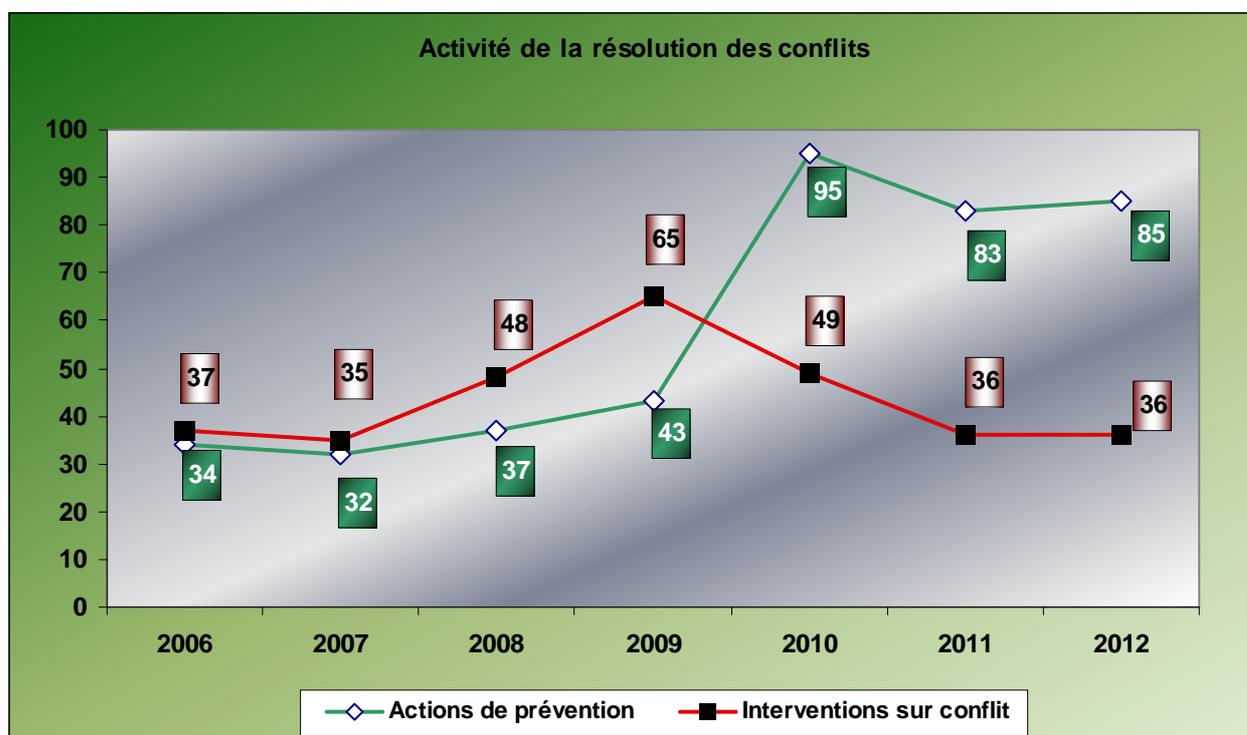
Cette situation s'explique notamment par :

- 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.

### **3. Evolution tendancielle : accroissement constant des interventions de la DTE et prédominance des actions en prévention depuis 2010**

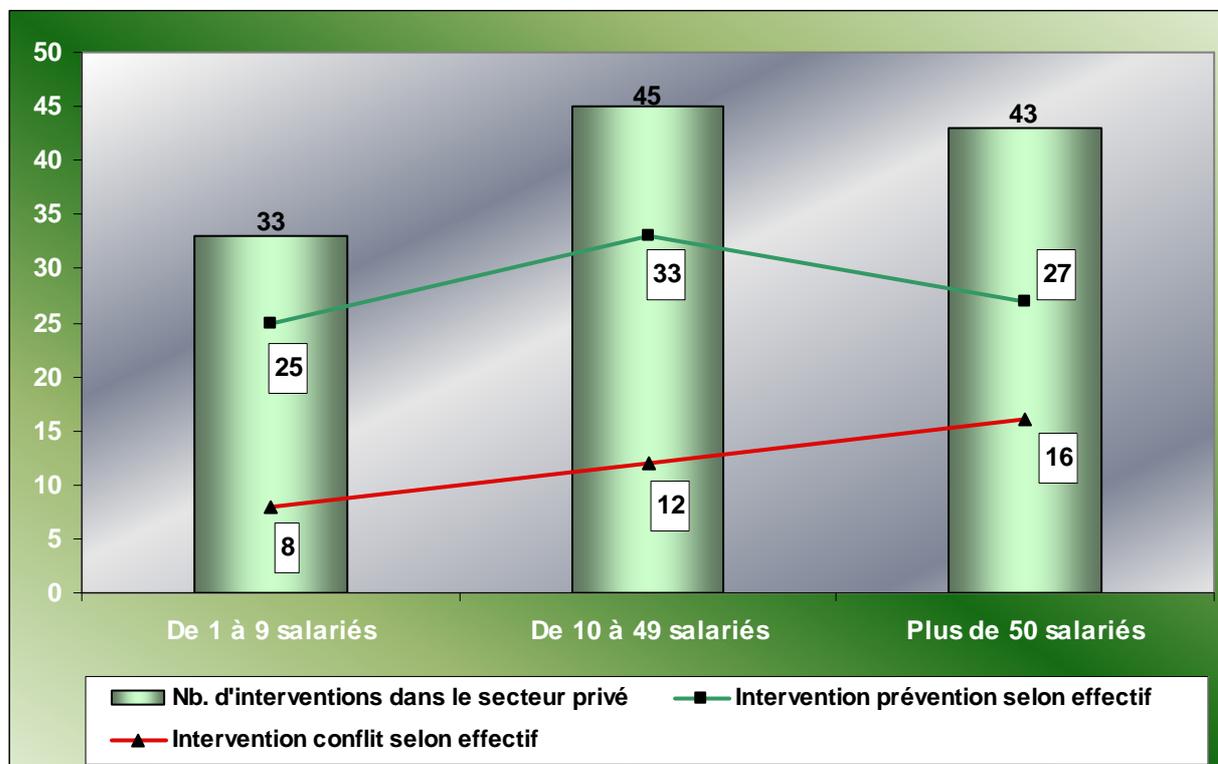
Depuis la création de la section, son activité est en augmentation constante dans le domaine de la prévention (avant arrêt de travail). Les interventions de la DTE sont passées de 34 en 2006 à 85 en 2012.

De surcroît, ces interventions préventives sont devenues les plus pratiquées au sein de la section de la résolution des conflits collectifs et de la négociation collective avec une montée en puissance de celles-ci à partir de 2010. En effet, ce mode d'intervention représente 70 % de l'activité du service en 2012.



#### 4. Répartition des interventions en 2012

##### a. Par tranche d'effectif salarié des entreprises ayant sollicité la section



Ce graphique permet de comparer les types d'interventions (en prévention ou en conflit) au regard des effectifs des entreprises concernées. Les interventions ont été plus nombreuses en prévention dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 10 salariés.

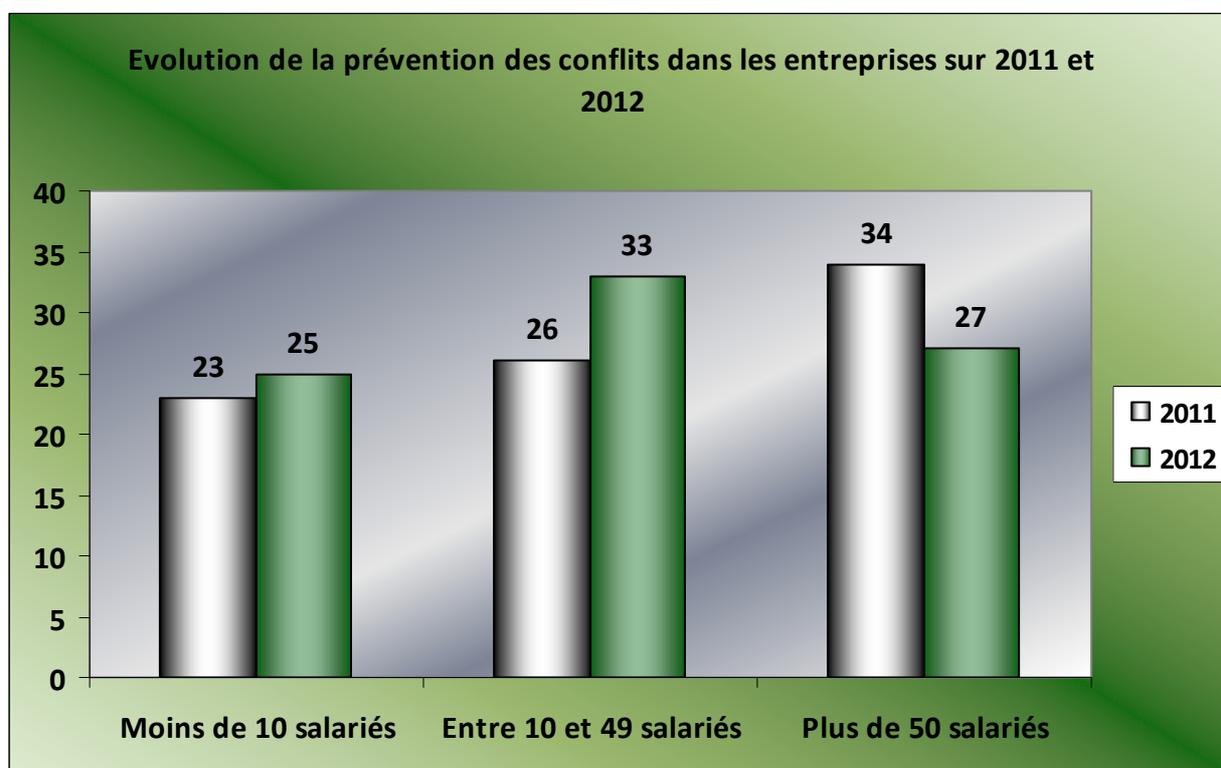
##### b. Par tranche d'effectif salarié des entreprises dans le secteur privé

| Taux d'intervention dans les entreprises du secteur privé en 2012 |                   |                     |                     |
|---|-------------------|---------------------|---------------------|
|   | de 1 à 9 salariés | de 10 à 49 salariés | plus de 50 salariés |
| <b>Taux d'intervention en prévention</b>                          | 0,53%             | 3,51%               | 17,53%              |
| <b>Taux d'Intervention en conflit</b>                             | 0,17%             | 1,28%               | 10,39%              |
| <b>TOTAL</b>  | <b>0,70%</b>      | <b>4,78%</b>        | <b>27,92%</b>       |

En 2012, au regard du nombre d'entreprises en Nouvelle-Calédonie, le taux d'intervention de la DTE est plus élevé dans les entreprises de plus de 50 salariés.

## 5. Actions de PREVENTION selon l'effectif des entreprises

|                         | 2011 | 2012 |
|-------------------------|------|------|
| Moins de 10 salariés    | 23   | 25   |
| Entre 10 et 50 salariés | 26   | 33   |
| Plus de 50 salariés     | 34   | 27   |
| Total                   | 83   | 85   |



- **29% des interventions en prévention** se situent dans les entreprises de **moins de 10 salariés**,
- **39% des interventions en prévention** se situent dans les entreprises **entre 10 et 49 salariés**,
- **32% des interventions en prévention** se situent dans les entreprises de **plus de 50 salariés**.

## CONCLUSION :

En Nouvelle-Calédonie, les conflits du travail dans le secteur privé ont diminué en 2012. Le déclin de la conflictualité constaté depuis 2010 se poursuit donc après un pic en 2009.

En 2012, le nombre de conflits dans les entreprises privées chute et atteint son plus bas niveau sur la période 2006-2012.

La durée moyenne des conflits est stable depuis 3 ans et est légèrement supérieure à 9 jours par gréviste, contre près de 14 jours en 2009. Les grèves sont en revanche moins mobilisatrices en 2012. Le nombre de grévistes et leur participation sont en baisse (17,55% des salariés dans les établissements en grève ont été recensés comme grévistes contre 30,52% en 2011).

La question salariale demeure le principal motif de grève devant les licenciements : près de la moitié de l'ensemble des conflits portent sur ces deux thèmes.

Dans le secteur privé, la conflictualité est la plus forte dans la branche commerce. Néanmoins, l'industrie et la construction sont les secteurs les plus conflictuels dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les arrêts de travail mesurés dans cette étude sont majoritairement d'initiative syndicale. Ils vont donc de pair avec des relations sociales formalisées. Ainsi, ils sont plus nombreux dans les entreprises de plus de 50 salariés où pratique de la négociation collective et implantation syndicale sont plus fortes.

Le recours à la section de la résolution des conflits et de la négociation collective est en constante augmentation depuis sa création. La résolution préventive des conflits est le mode qui est le plus sollicité par les parties et prédomine depuis 2010.

Dans ce contexte, le temps passé en conciliation demande une forte implication des conciliateurs. Certaines négociations ont nécessité leur présence pendant plusieurs semaines.