

CONFLICTUALITE SOCIALE 2013 en Nouvelle-Calédonie dans le secteur privé

Dossier réalisé en juin 2014

Direction du Travail et de l'Emploi
Service des Relations du Travail

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
PREAMBULE	3
<u>1^{ère}</u> PARTIE : EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE	4
A. DONNEES GENERALES	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- ANALYSE	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
<u>2^{ème}</u> PARTIE : LES MODES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS	17
1- Rappel liminaire	17
2- Analyse au regard des cahiers de revendications et des préavis de grève	18
3- Analyse au regard de l'effectif des entreprises	21
CONCLUSION	23

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 2013 en Nouvelle-Calédonie.

Champ couvert

Comme les années précédentes, ce bilan annuel porte exclusivement :

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

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

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

Système 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^{ère} PARTIE

EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE

TABLEAU SYNTHETIQUE DES CONFLITS COLLECTIFS A CARACTERE PROFESSIONNEL

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre d'entreprises concernées	42	45	43	41	41	42	41	21
Nombre de conflits	56	52	48	65	53	47	41	21
Nombre de salariés concernés ⁽¹⁾	13 187	4 879	1222	3719	3216	3448	2734	969
Nombre de grévistes	1 373	1 279	736	1678	1385	2006	1347	479
Nombre total de jours de conflits	421,5	799	346	690	214	435	388	266
Nombre de journées perdues ⁽²⁾	34 360	21 529	7913	23486	13763	19238	13123	6670
Nombre moyen de jours de conflits ⁽³⁾	7,5	15,3	7.2	10,6	4.04	9,3	9,46	12,66

Etabli à partir des données communiquées par les entreprises concernées

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

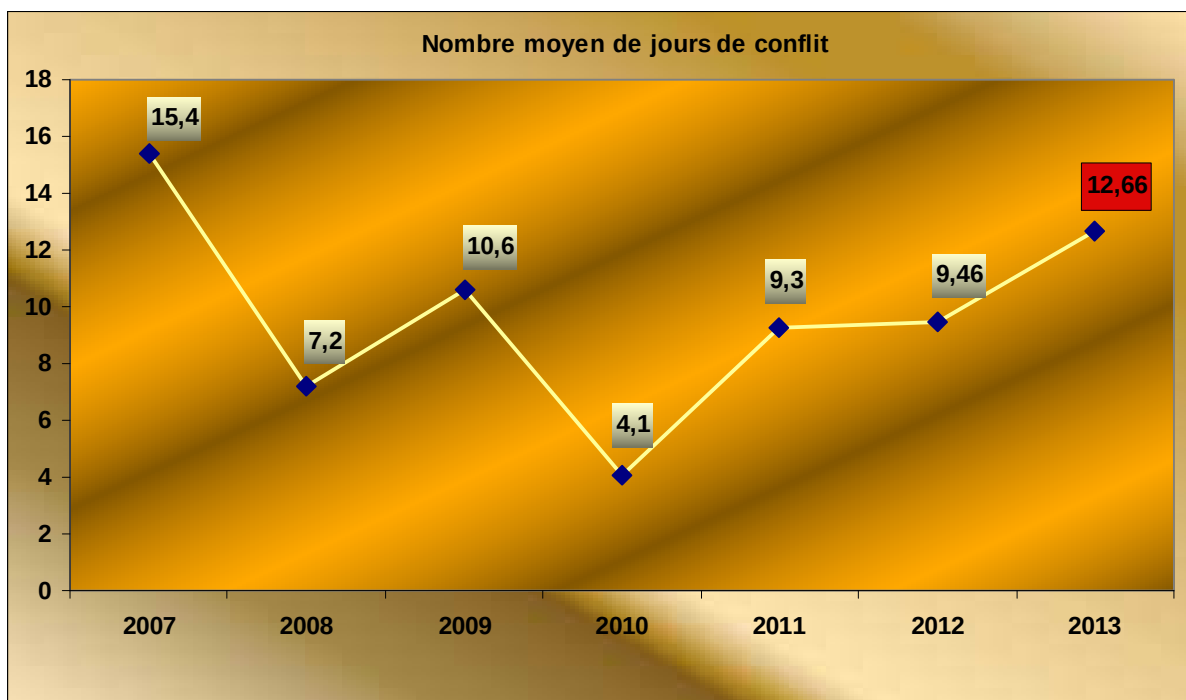
(2) Elles concernent les journées non travaillées par les grévistes + les journées non travaillées par les salariés empêchés de travailler du fait du blocage.

(3) c'est le ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits (pour 2013 :266/21)

AVERTISSEMENT :

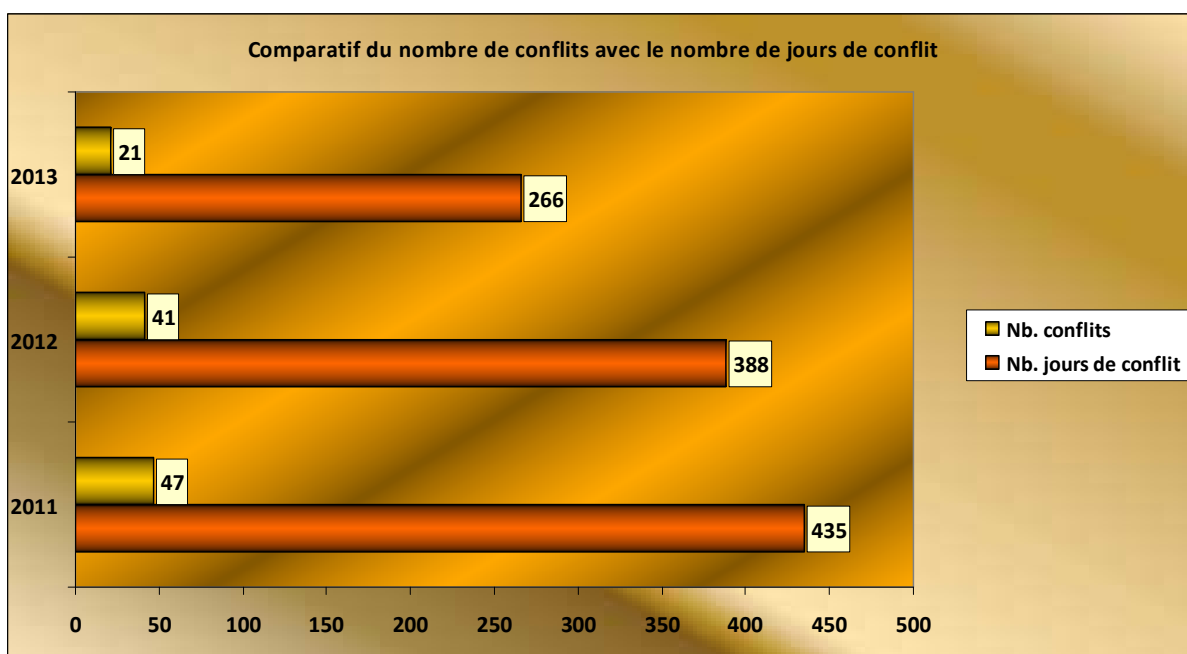
Le rapprochement des chiffres portés sur les tableaux présentés doit prendre en compte l'évolution du nombre d'entreprises et de salariés dans le champ de cette étude. Ainsi, depuis 2006 jusqu'à 2013 la moyenne annuelle du nombre d'entreprises (ayant au moins un salarié) a augmenté de 23,44 %. Sur la même période, la moyenne annuelle des salariés du secteur privé est également en constante augmentation de 29,78 % (source ISEE au 30 septembre 2013).

A- DONNEES GENERALES



Cet indicateur statistique est le ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits (pour 2013 : 266/21).

La durée moyenne des conflits est supérieure à 12 jours en 2013. **Le nombre moyen de jours de conflits a augmenté depuis 2010.**



Depuis trois ans, le nombre de conflits a régulièrement baissé (47 en 2011, 41 en 2012 et 21 en 2013). Quant au nombre de jours de conflits, il a également baissé depuis trois ans (435 en 2011, 388 en 2012 et 266 en 2013). **Bien que moins nombreuses, les grèves sont plus longues et ce particulièrement en 2013.**

1- Sur le nombre d'entreprises affectées : chiffre en baisse en 2013

En 2013, le nombre d'entreprises affectées par les conflits par rapport à 2012 a baissé de près de la moitié :

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

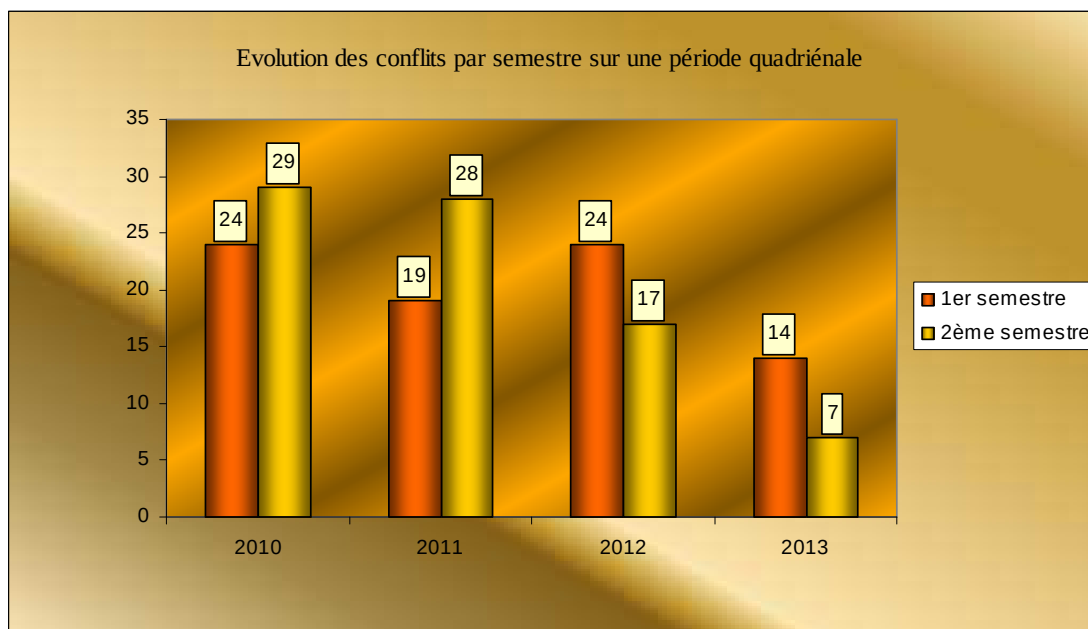
En moyenne 39,5 entreprises impliquées sur la période sur la période 2006-2013

2- Sur le nombre de conflits : une baisse significative en 2013 et le chiffre le plus bas sur la période

En 2013, le nombre de conflits par rapport à 2012 a baissé de 48,78%. Le nombre de conflits a régulièrement diminué depuis 3 ans.

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

En moyenne 48 conflits annuels sur la période sur la période 2006-2013



L'année 2013 est marquée par une baisse de la conflictualité au cours des deux semestres par rapport aux années précédentes. Depuis deux ans, le deuxième semestre a tendance à avoir une conflictualité moins élevée qu'au premier semestre. Depuis 4 ans, sur la période considérée, le deuxième semestre 2013 connaît la conflictualité la plus faible.

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

Le nombre de grévistes diminue de 64,44 % en 2013 par rapport à 2012.

2006 : 1373
 2007 : 1279
 2008 : 736
 2009 : 1678
 2010 : 1385
 2011 : 2006
 2012 : 1347
2013 : 479

En moyenne 1 285 grévistes impliqués sur la période 2006-2013

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 34,44% en 2013 par rapport à 2012.

2006 : 421
 2007 : 799
 2008 : 346
 2009 : 690
 2010 : 214
 2011 : 435
 2012 : 388
2013 : 266

En moyenne 445 jours de grève sur la période 2006-2013

Le nombre total de jours de grève en 2013 est inférieur à la moyenne de la période 2006-2013, et ce depuis quatre années consécutives.

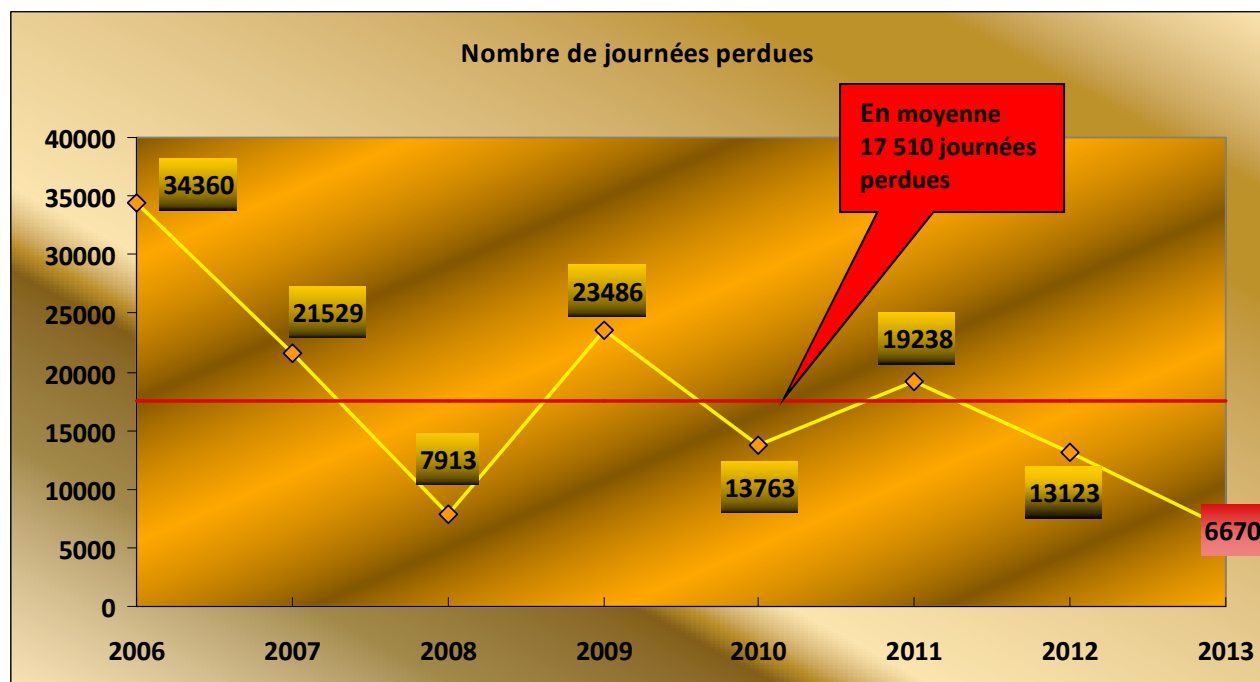


5- Sur le nombre de journées perdues : chiffre le plus bas depuis 4 ans

En 2013, le nombre de journées perdues est nettement inférieur à la moyenne de la période. Ce chiffre est en baisse de 49,17 % par rapport à 2012.

2006 : 34 360
 2007 : 21 529
 2008 : 7 913
 2009 : 23 486
 2010 : 13 763
 2011 : 19 238
 2012 : 13 123
2013 : 6 670

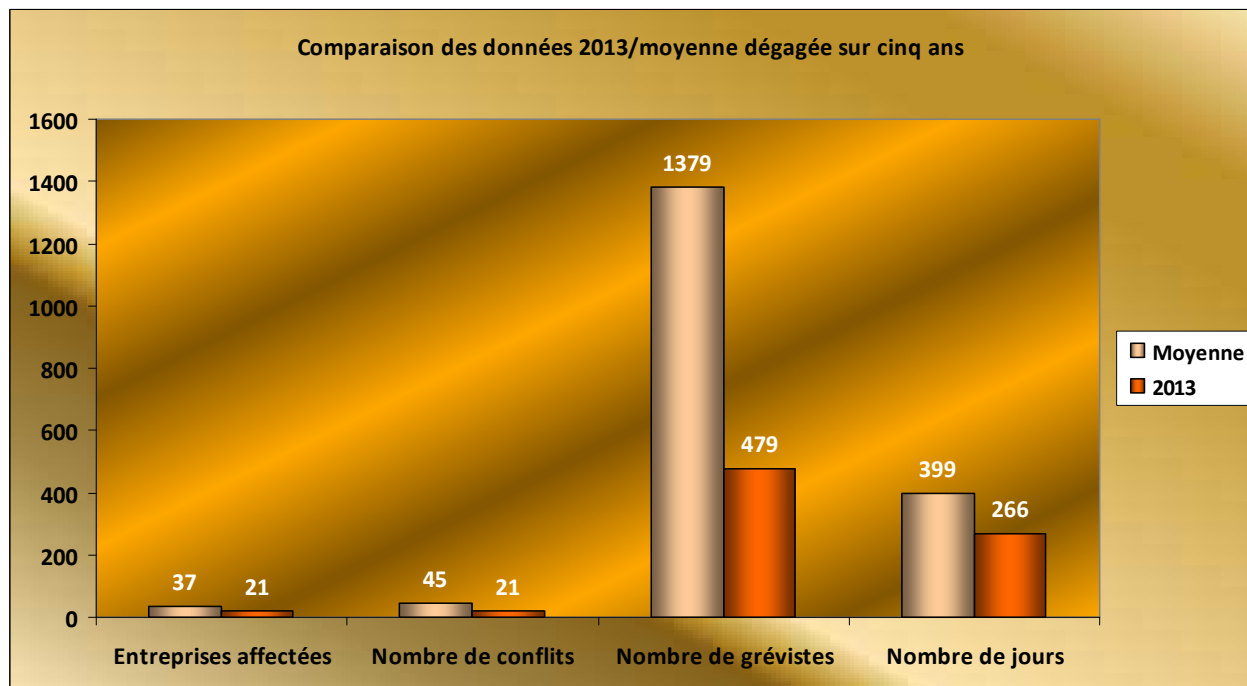
En moyenne 17 510 journées perdues sur la période 2006-2013



En 2013, le nombre de journées perdues est en dessous de la moyenne de la période 2006-2013. 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
2012	41	41	1347	388
Moyenne sur 5 ans	37	45	1379	399
2013	21	21	479	266



En comparant l'ensemble des moyennes sur cinq ans et l'année 2013, il ressort que le nombre de conflits, le nombre de grévistes et le nombre de jours de grève baissent sensiblement.

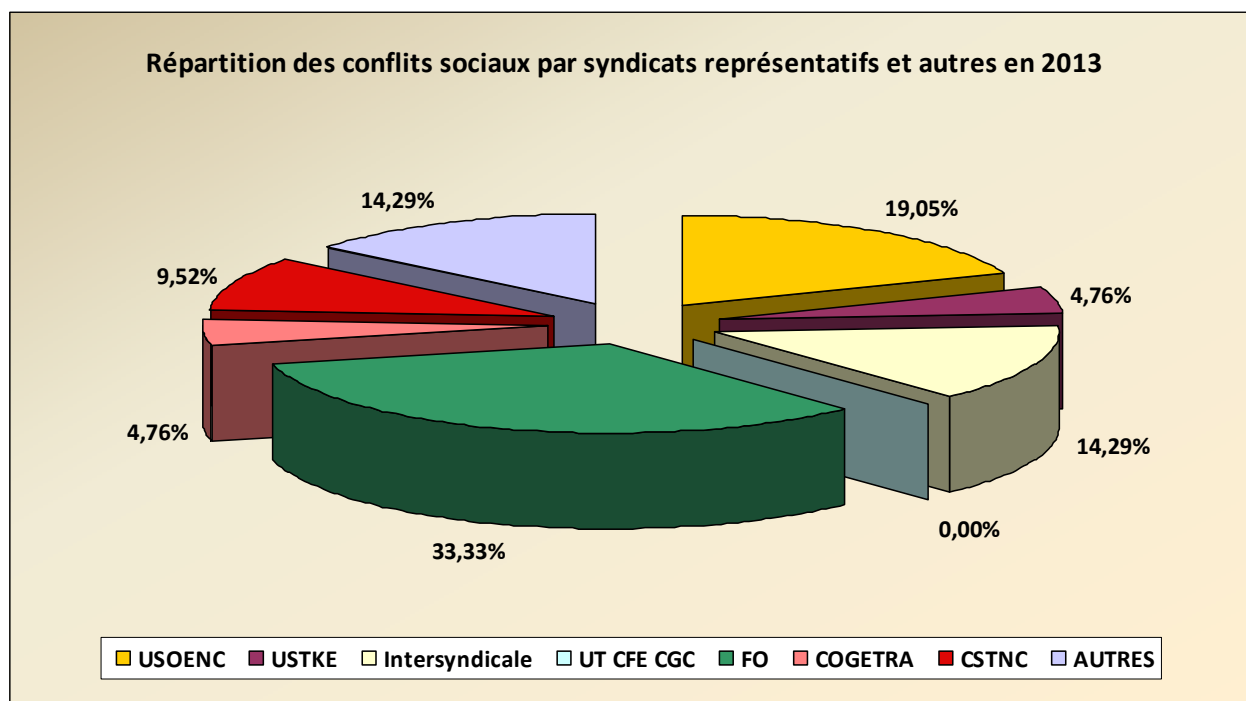
7- Répartition des conflits sociaux par syndicats

L'intervention en 2013 des différents syndicats en chiffres :

Syndicats relatifs au conflit	Nb. Participation à des conflits ¹	Taux d'activité ²
USOENC	4	19,05%
USTKE	1	4,76%
FSFAOFP	0	0,00%
UT CFE CGC	0	0,00%
FO	7	33,33%
COGETRA	1	4,76%
CSTNC	2	9,52%
Intersyndicale	3	14,29%
AUTRES	3	14,29%
TOTAL	21	100, 00 %

¹ En 2013, 3 conflits ont été menés en intersyndicale

² 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 : 4/21



En légende : « AUTRES » regroupe, en 2013, le SLUA et les non syndiqués.

Ces « AUTRES » ont un taux de participation de 14,29 % aux conflits, ce qui représente 4,76 % pour le SLUA (1 conflit) et 9,53 % (3 conflit) pour les non syndiqués.

B- ANALYSE

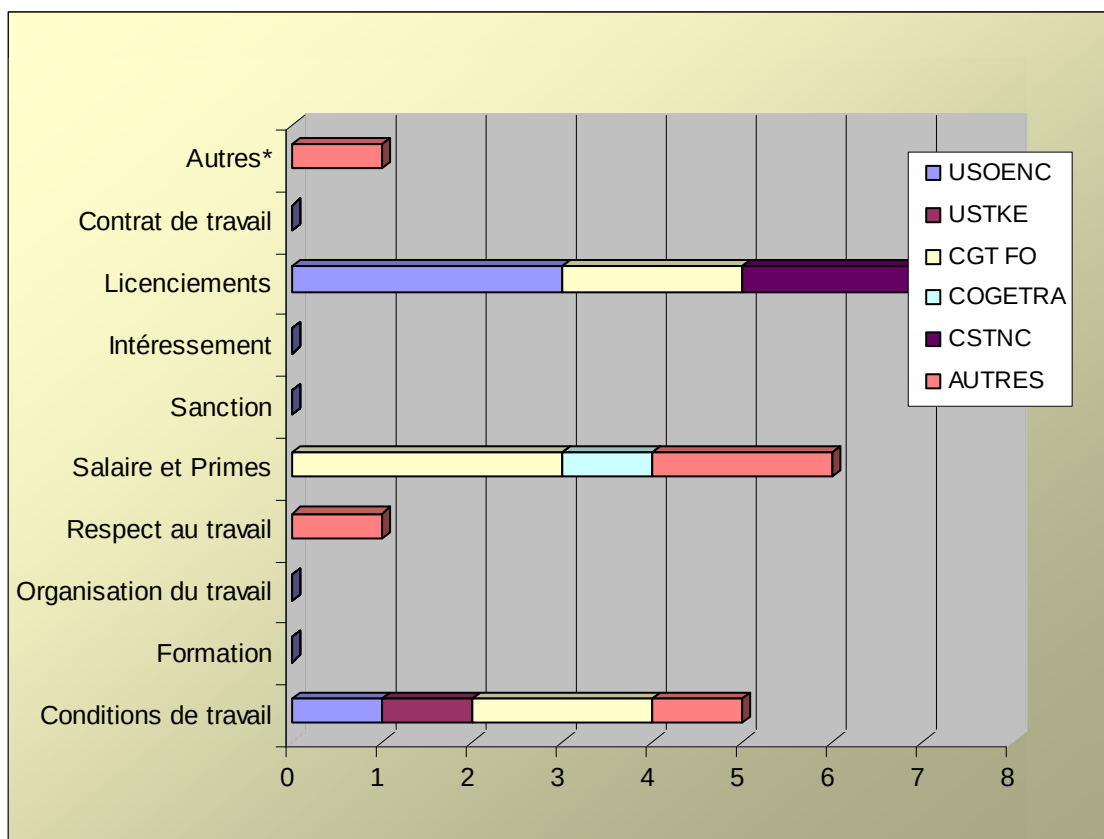
1. Sur les thèmes des conflits : celui des salaires est le plus abordé

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 2013, les revendications répertoriées peuvent être réparties selon les thèmes suivants :

	USOENC	USTKE	CGT FO	COGETRA	CSTNC	AUTRES	TOTAL
Conditions de travail	1	1	2	0	0	1	5
Formation	0	0	0	0	0	0	0
Organisation du travail	0	0	0	0	0	0	0
Respect au travail	0	0	0	0	0	1	1
Salaire et Primes	0	0	3	1	0	2	6
Sanction	0	0	0	0	0	0	0
Intéressement	0	0	0	0	0	0	0
Licenciements	3	0	2	0	2	1	8
Contrat de travail	0	0	0	0	0	0	0
Autres*	0	0	0	0	0	1	1

*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 2013, les thèmes des « licenciements », des « salaire et primes », et des « conditions de travail » sont les plus abordés.

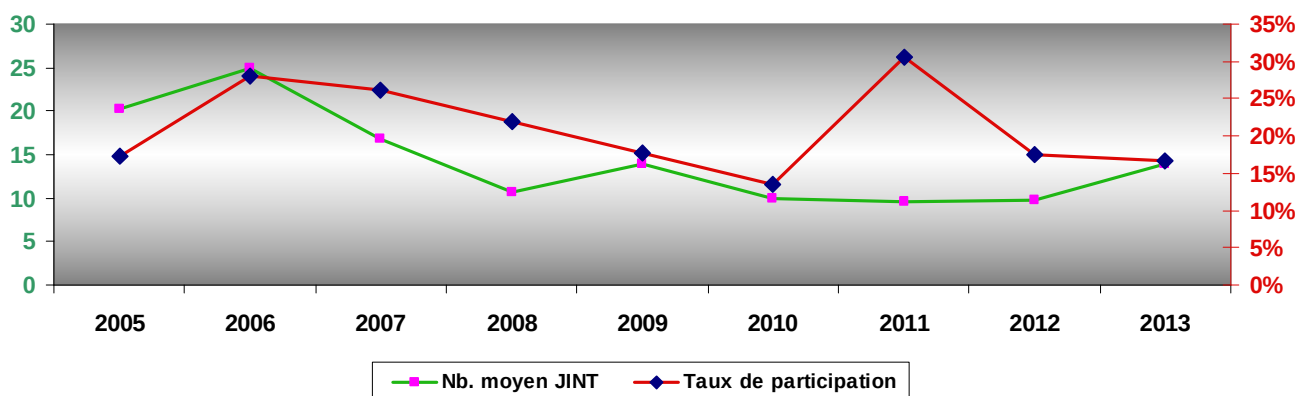
2. Sur le taux de participation et JINT (Jour individuel non travaillé)

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

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Effectif total des établissements concernés	9531	4907	4879	3359	9482	10306	6572	7677	2864
Effectif grévistes	1654	1373	1279	736	1678	1385	2006	1347	479
Taux de participation	17,35%	27,98%	26,21%	21,91%	17,70%	13,44%	30,52%	17,55%	16,72%

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Effectif grévistes	1654	1373	1279	736	1678	1385	2006	1347	479
JINT	33 466	34 360	21 529	7 913	23 486	13 763	19 238	13 123	6 670
Nb. moyen JINT	20,23	25,03	16,83	10,75	14,00	9,94	9,59	9,74	13,92

Comparatif taux de participation avec nombre moyen de JINT



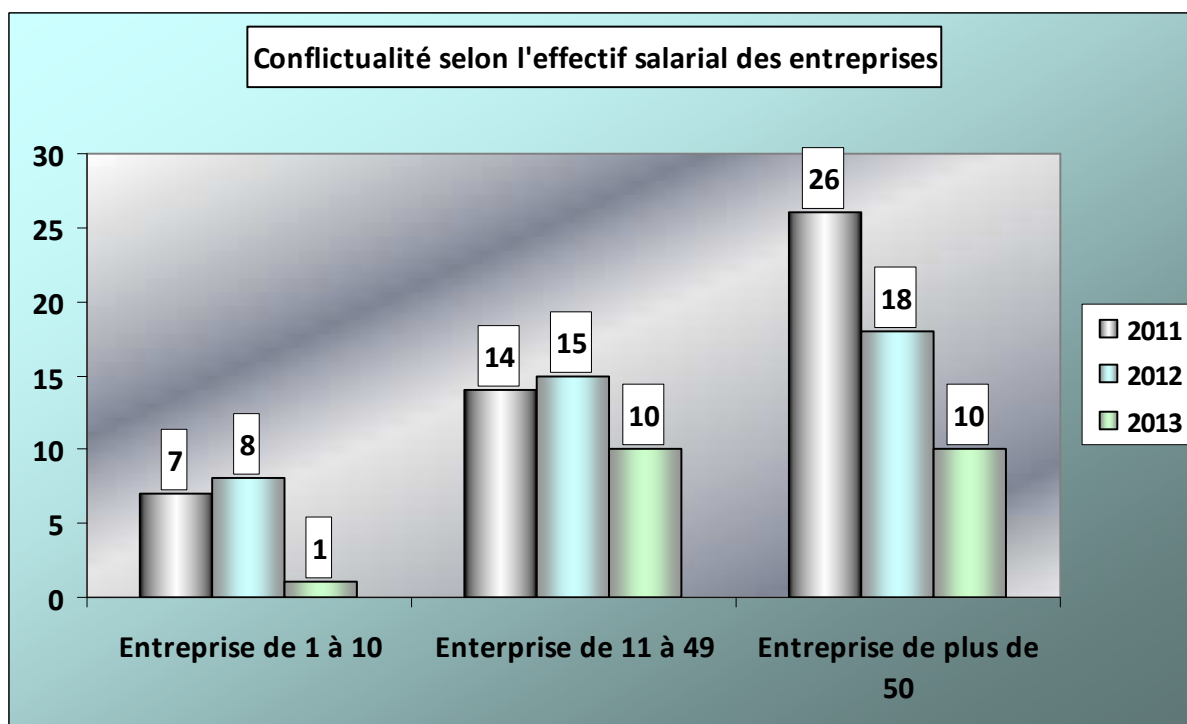
Ces données correspondent à des indicateurs utilisés par le ministère du travail en France (DARES). Ce recoupement entre taux de participation (effectif gréviste/effectif entreprise) et JINT/effectif gréviste permet de dégager une tendance.

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 a augmentée en 2013 et est légèrement supérieure à 13 jours par gréviste. Cette donnée est en hausse par rapport à 2012 (un peu plus de 9 jours par grévistes). Les grèves sont, comme en 2012, moins mobilisatrices en 2013. La participation est en baisse depuis 3 années consécutives ; 16,72% des salariés dans les établissements en grève ont été recensés comme grévistes contre 17,55 % en 2012.

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

a. Au regard de l'effectif salarial

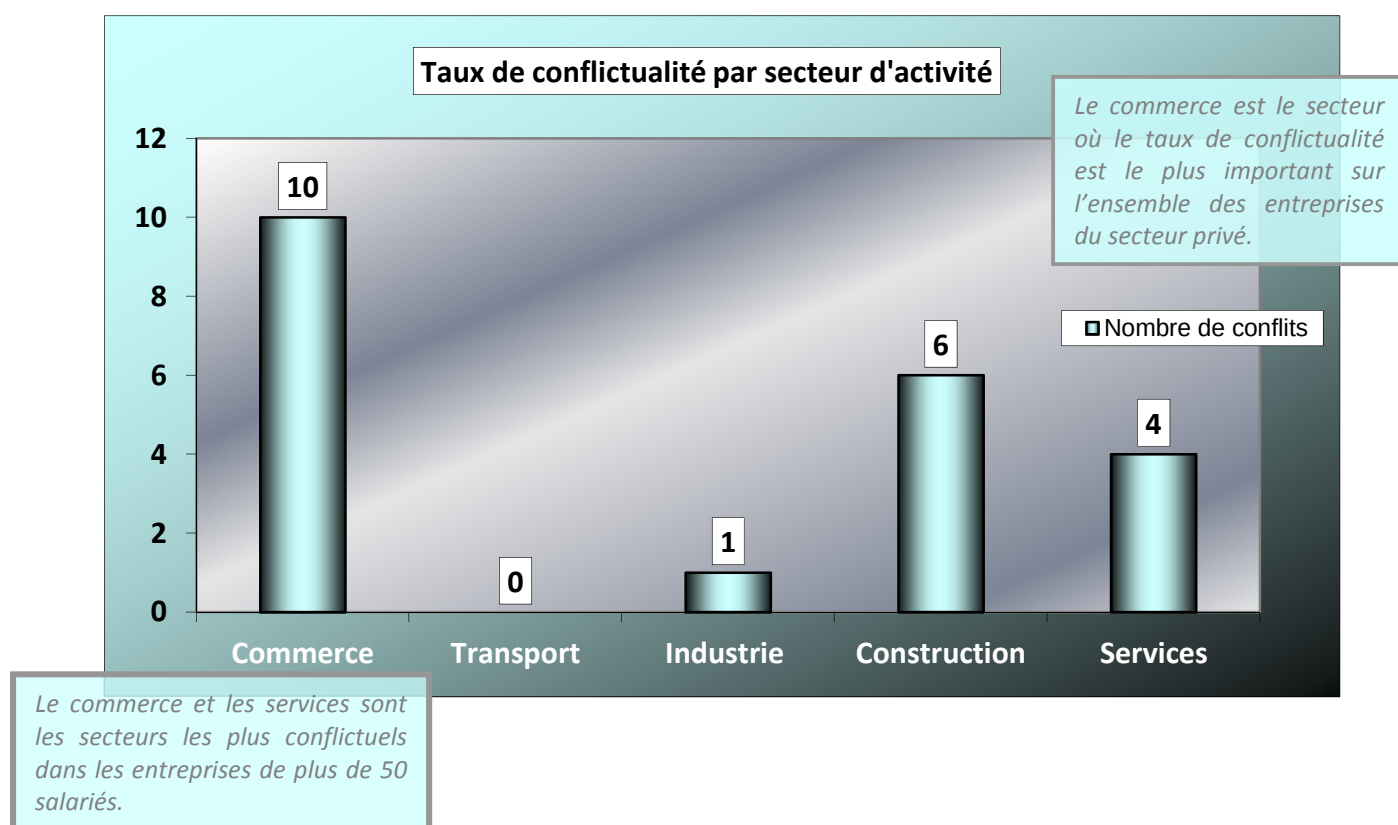


En 2013, le nombre de conflits a diminué (- 48,78 %) et ce régulièrement depuis 4 ans. Néanmoins, l'économie calédonienne reste morose après plusieurs années de très forte croissance. La dynamique de l'emploi salarié privé demeure un motif d'inquiétude : les créations d'emploi sur un an n'ont jamais été aussi peu nombreuses. La construction reste fragile, même si sa situation est moins critique qu'en 2012 ; le tertiaire perd des emplois pour la première fois de son histoire, notamment en lien avec le recul de l'activité touristique et hôtelière et des bases-vie (source ISEE). Toutefois, le nombre d'entreprises ayant au moins un salarié a augmenté (+ 15,11 %).

b. Au regard de l'ensemble des conflits sociaux enregistrés par la section en 2013 :

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

c. Au regard des secteurs d'activité

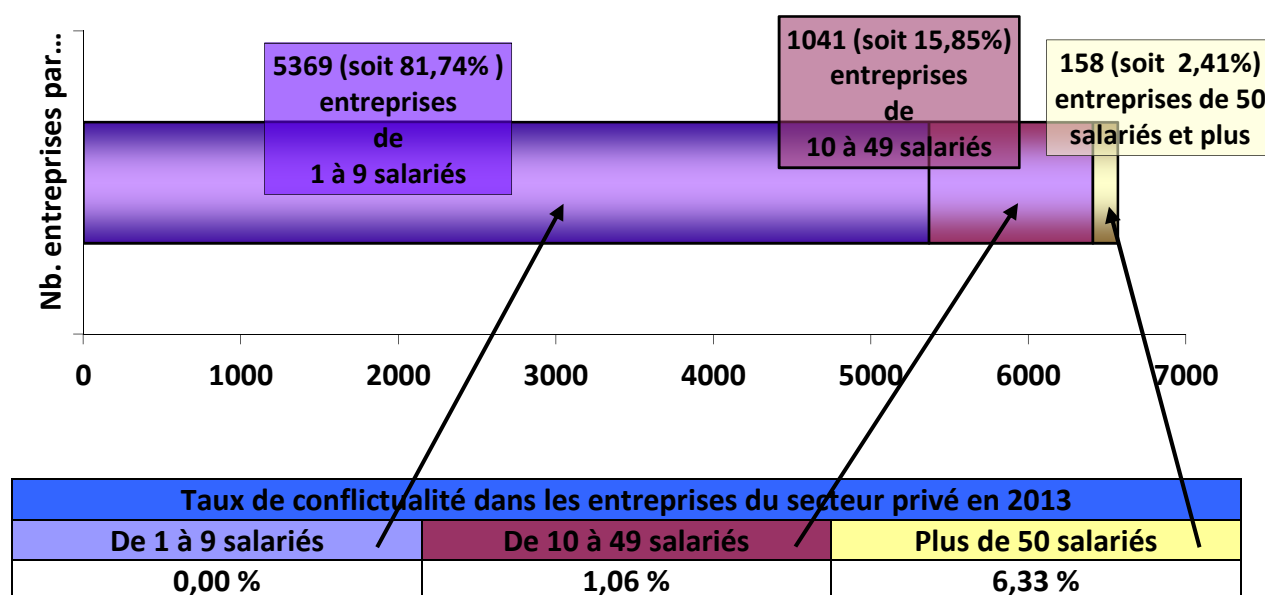


4. Sur le taux de conflictualité dans le secteur privé

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

Au 31 septembre 2013 (source ISEE), dans le secteur privé, 6568 entreprises employaient au moins un salarié (5823 en 2012). Dans le même temps, le taux de conflictualité dans les entreprises du secteur privé en 2013, à partir des données recueillies par la DTE, est réparti comme suit :

Taux de conflictualité dans les entreprises du secteur privé

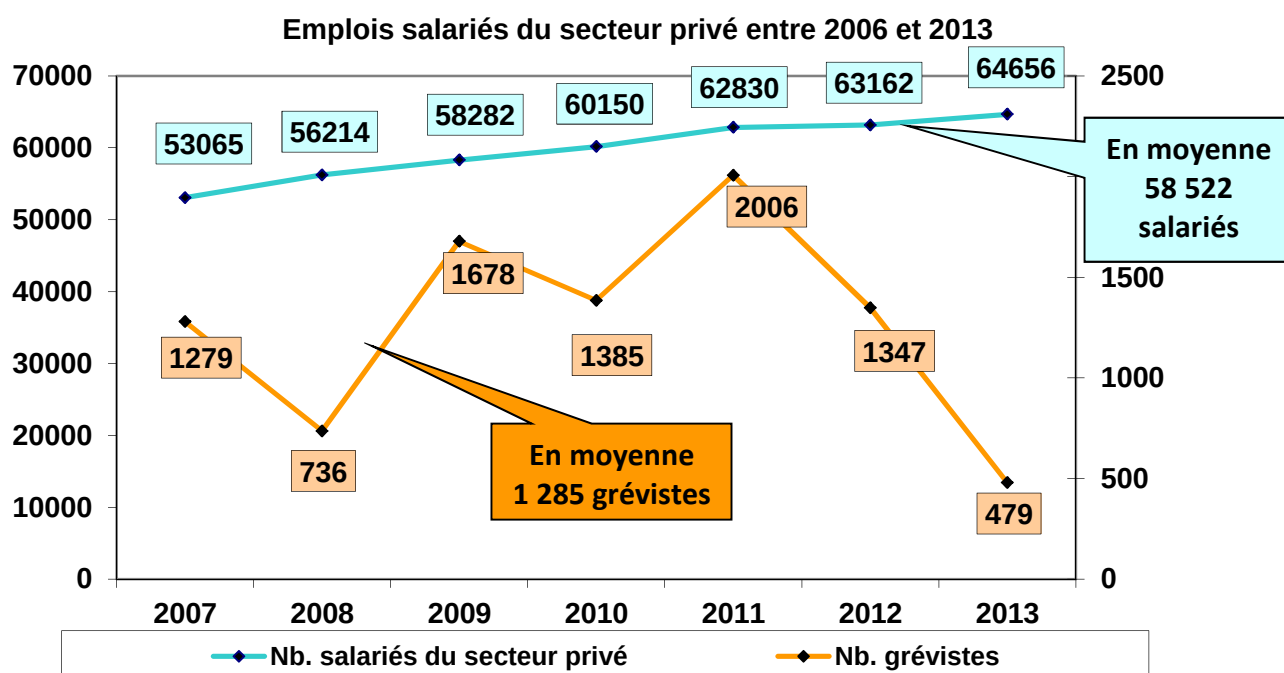


La conflictualité est plus marquée dans les entreprises de plus de 50 salariés (6,33 %), mais en diminution par rapport à l'année 2012 (11,69 %). Elle est en baisse dans les entreprises de 10 à 49 salariés, passant de 1,59 % à 1,06 %.

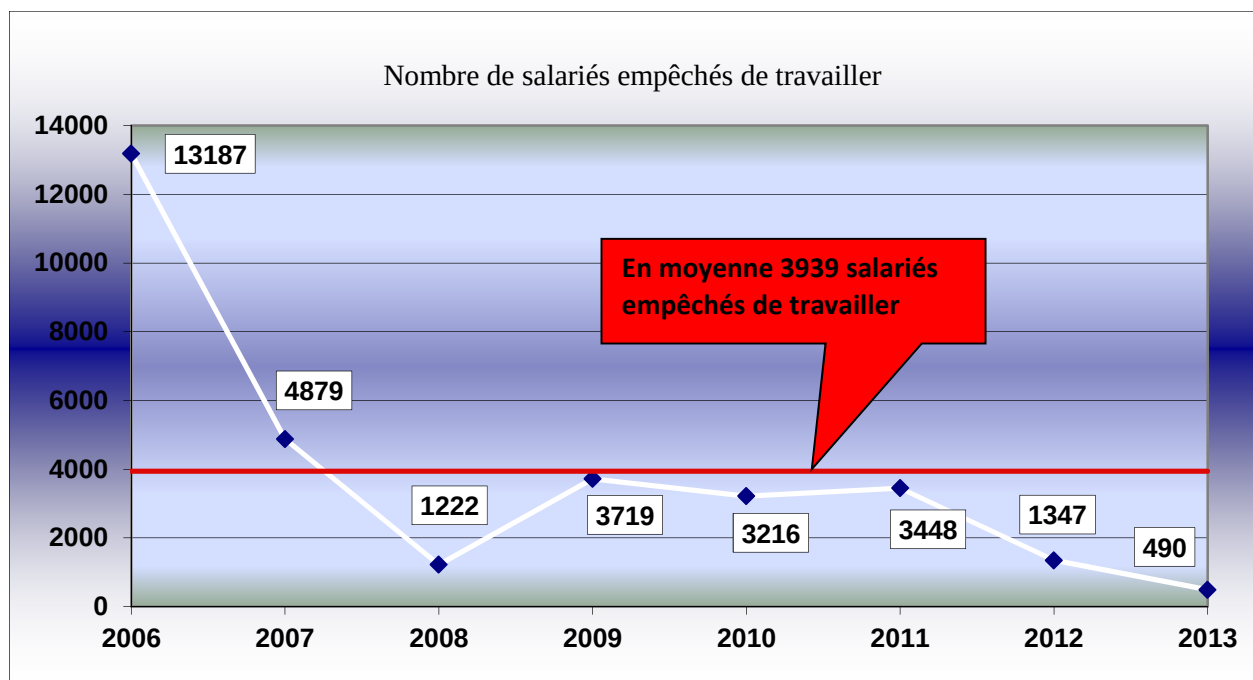
5. Sur le nombre de grévistes : 2,2 % des salariés du secteur privé

De 2006 à 2013, le nombre moyen de salariés du secteur privé est de 58 522 (source ISEE¹) et le nombre moyen de grévistes est de 1 285. Compte tenu de ces données, le taux moyen de grévistes est de 2,2 %.

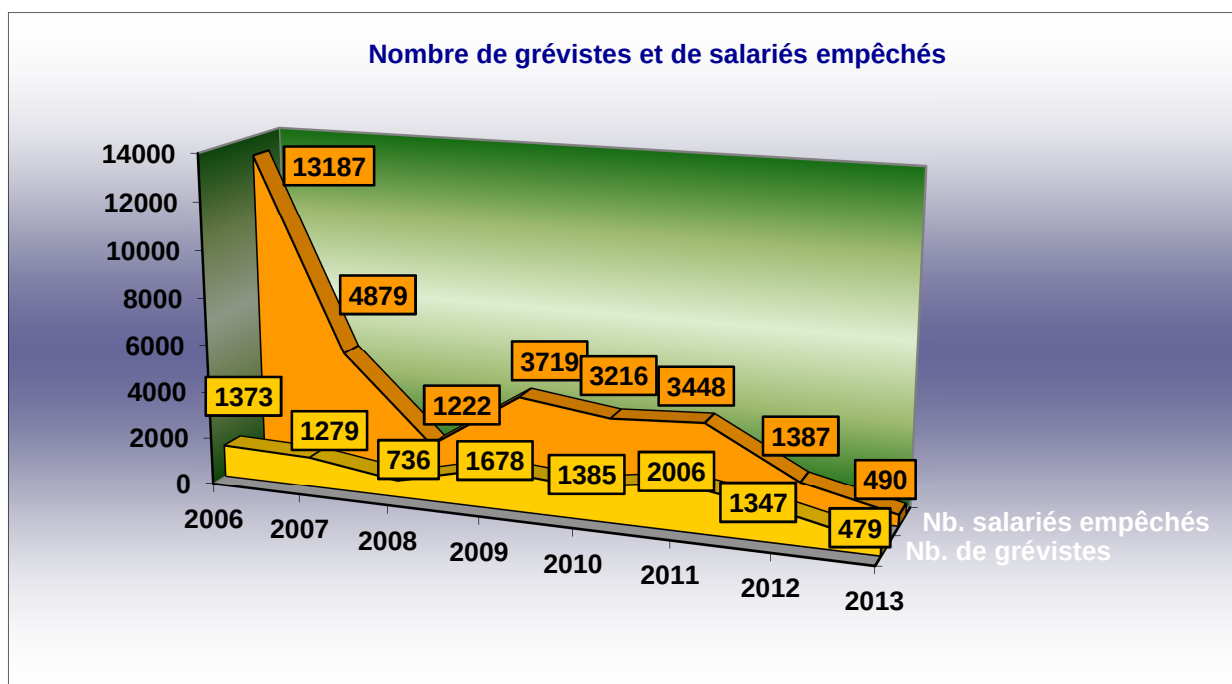
En 2013, le nombre de salariés dans le secteur privé a augmenté d'environ 2,37 % par rapport à 2012, et le nombre de grévistes a baissé de 64,44 % en 2013 par rapport à 2012.



6. Sur le nombre de salariés empêchés de travailler



En 2013, il est enregistré une baisse de près de 64% par rapport à 2012 du nombre de salariés empêchés de travailler. En outre, ce chiffre reste en dessous de la moyenne calculée sur la période 2006-2013.



Par rapport à 2012, le nombre de grévistes baisse de 64,44% et le nombre de salariés empêchés de travailler baisse de 64% en 2013.

2^{ème} 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). L'arrêté 2013-3295/GNC en date 19 novembre 2013 fixe les attributions et l'organisation de la direction du travail et de l'emploi.

Ce service s'appelle désormais le Service des Relations de Travail. Il propose, notamment, 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.**

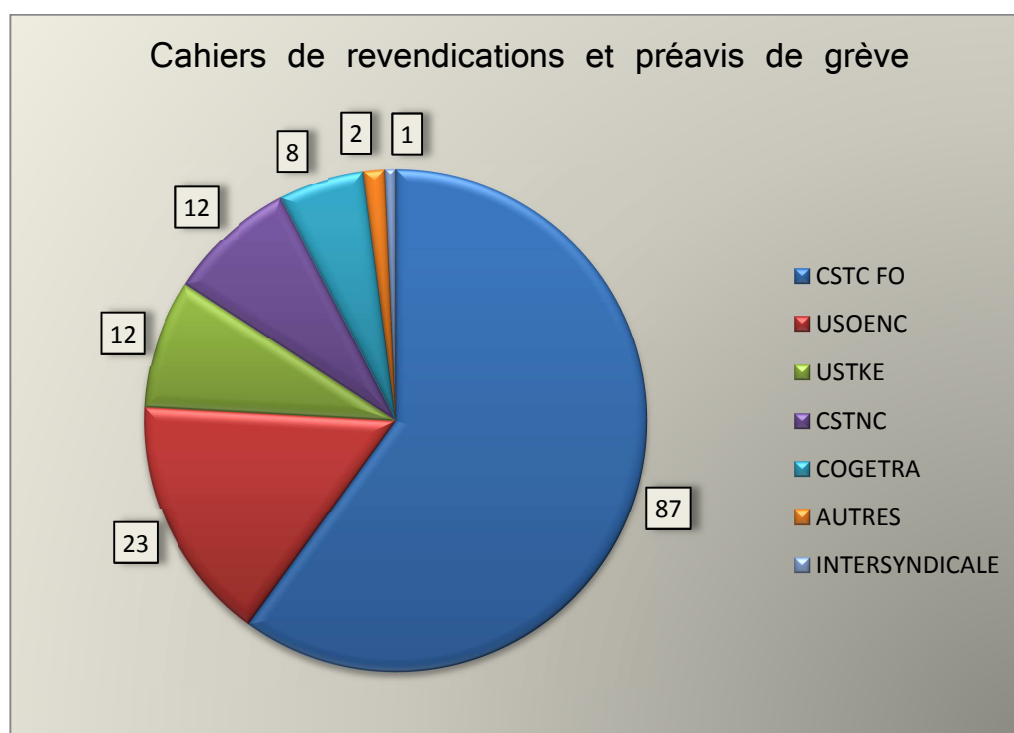
Dans le cadre de ces interventions, la DTE propose plusieurs procédures :

- ✚ conciliation et médiation, sur demande, des conflits du travail :
 - Pendant la période de préavis précédant un arrêt de travail, de manière préventive
 - Après le déclenchement d'un arrêt de travail,
- ✚ accompagnement pour faciliter la mise en œuvre de certains protocoles de fin de conflits ;
- ✚ accompagnement d'actions en entreprise visant à améliorer les relations de travail.

2. Analyse au regard des cahiers de revendications et préavis de grève

Le recensement des cahiers de revendications et préavis de grève reçus à la Direction du Travail et de l'Emploi de Nouvelle-Calédonie au 31 décembre 2013 (soit 145) permet d'établir un panorama des organisations syndicales à l'origine de ces informations délivrées aux employeurs ainsi que des secteurs d'activités concernés.

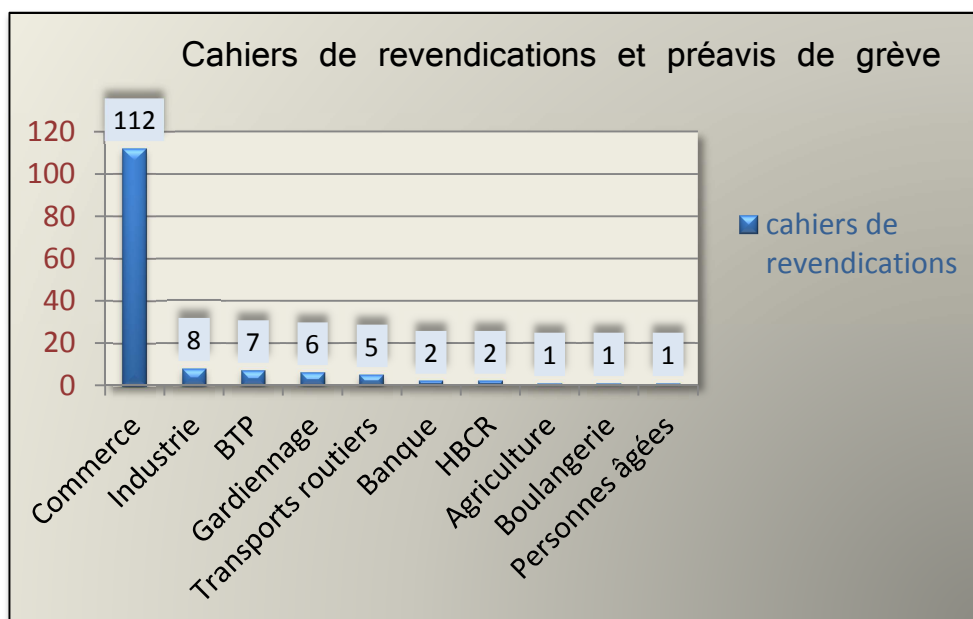
a. *Par rapport aux organisations syndicales*



En légende : « AUTRES » regroupe dans ce graphique, pour 2013, le CNTP et la FSTCE.

Le schéma ci-dessus fait apparaître que près de **60 %** de ces courriers émanent de la **CSTC FO**. La part des autres organisations syndicales s'établit entre 1 % et 16 %.

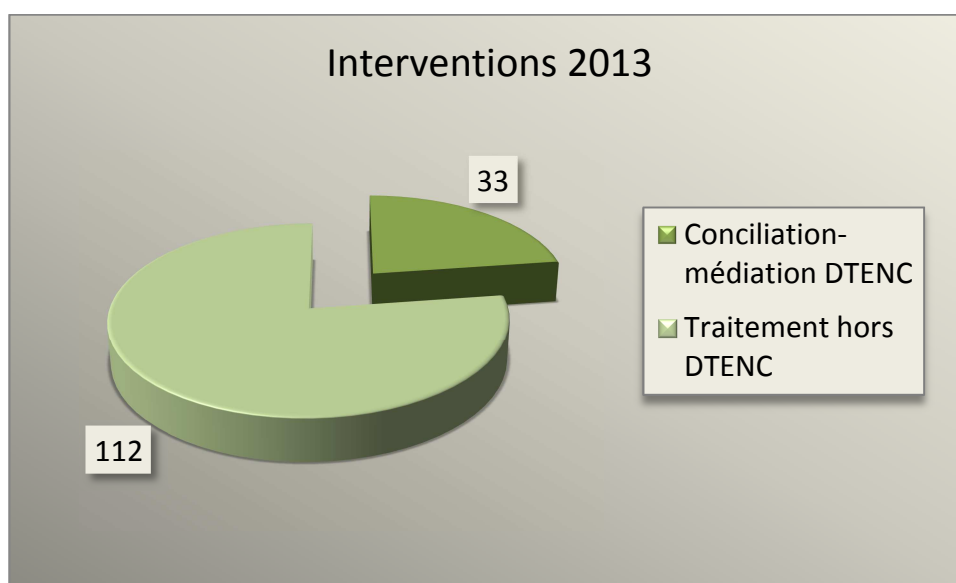
b. Par rapport au secteur d'activité



Le « **Commerce** » est la branche d'activité où les cahiers de revendications (**77 %**) sont le plus nombreux. En comparaison des autres secteurs d'activité, c'est également la branche qui représente 16% du secteur privé.

c. Par rapport à la demande de conciliation-médiation

En 2013, la DTE a été sollicitée dans 33 situations conflictuelles et pré-conflictuelles sur 145 cahiers de revendications et préavis de grève :

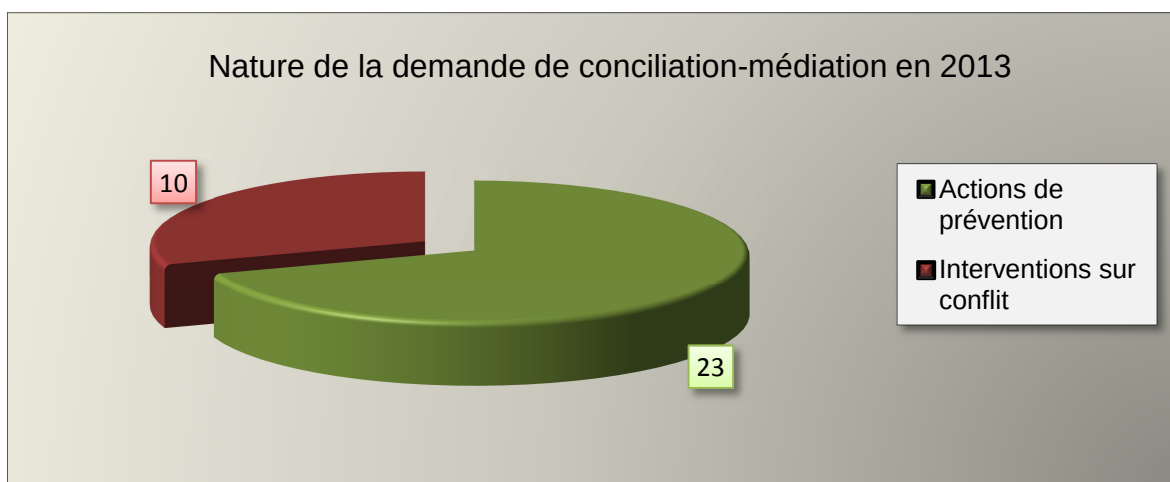


La **demande de conciliation et médiation** des conflits du travail auprès de la DTENC représente près d'un quart (23%) des cahiers de revendications et préavis de grève.

d. Par rapport à la nature de la demande de conciliation-médiation

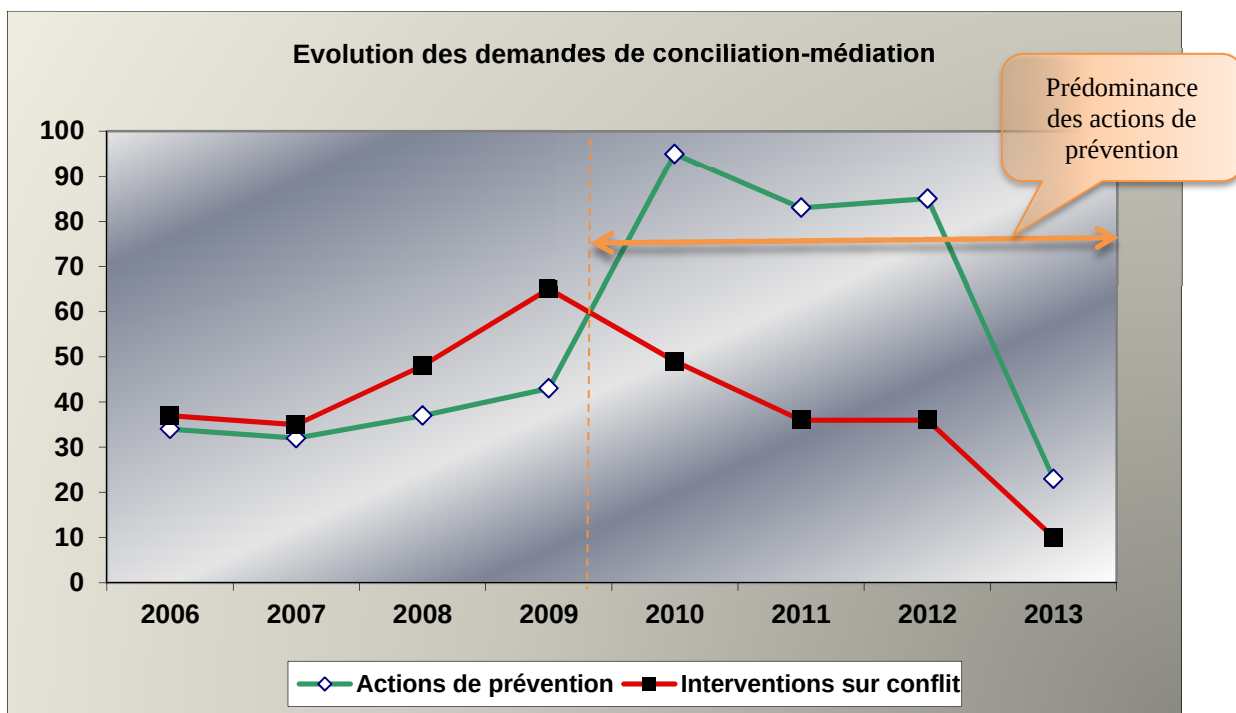
La DTENC est intervenue sur demande des partenaires sociaux de la façon suivante :

- dans 23 procédures préventives ;
- et dans 10 procédures après déclenchement d'un conflit.



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

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

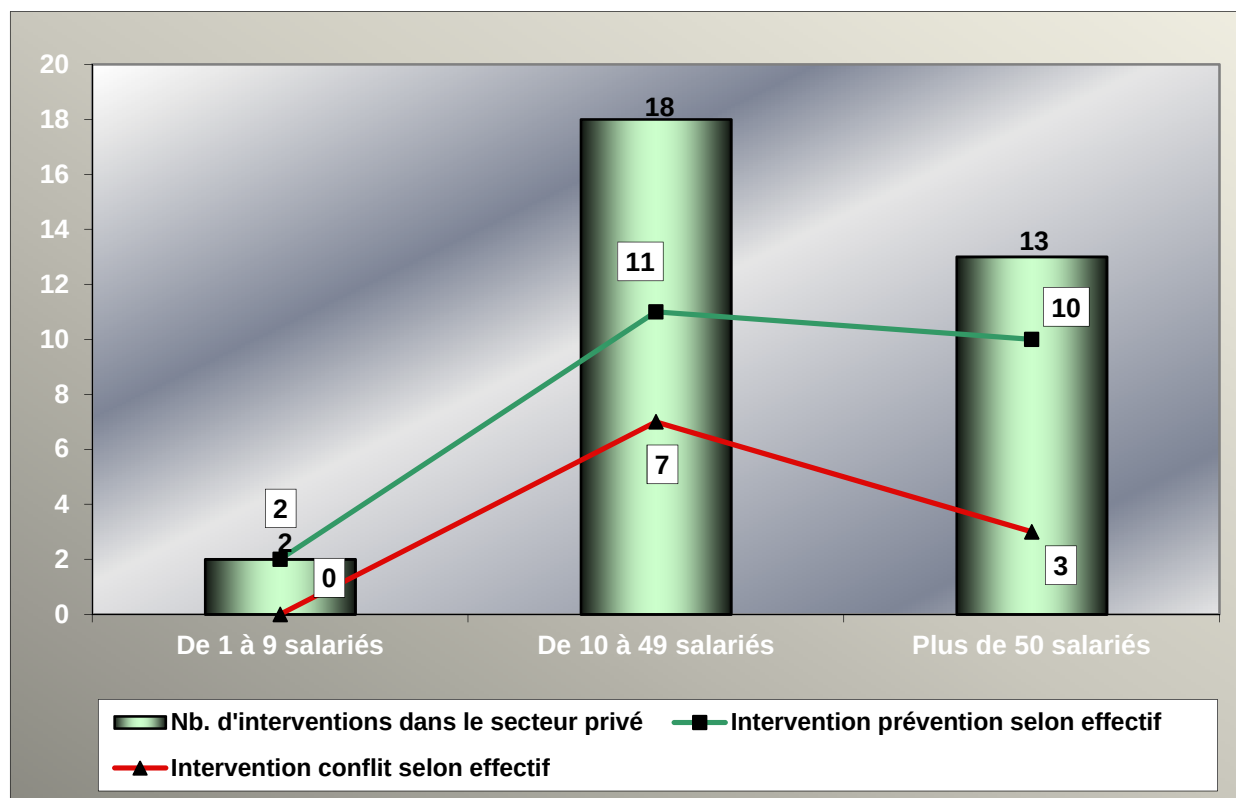


3. Analyse au regard de l'effectif des entreprises

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

Le graphique ci-dessous permet de comparer les types d'interventions (en prévention et en conflit) au regard des effectifs des entreprises concernées.

Les interventions ont été plus nombreuses 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 2013			
	de 1 à 9 salariés	de 10 à 49 salariés	plus de 50 salariés
Taux d'intervention en prévention	0,04%	1,06%	6,33%
Taux d'Intervention en conflit	0,00%	0,67%	1,90%
TOTAL	0,04%	1,73%	8,23%

En 2013, 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**. Au total, le taux d'intervention représente **10% du secteur privé**.

c. *Par tranche d'effectif salarié des entreprises selon le type de sollicitations*

o En prévention

	2013
Moins de 10 salariés	2
Entre 10 et 50 salariés	11
Plus de 50 salariés	10
Total	23

- **9% des interventions** se situent dans les entreprises de **moins de 10 salariés**,
- **48% des interventions** se situent dans les entreprises **entre 10 et 49 salariés**,
- **43% des interventions** se situent dans les entreprises de **plus de 50 salariés**.

o Après le déclenchement d'un arrêt de travail

	2013
Moins de 10 salariés	0
Entre 10 et 50 salariés	7
Plus de 50 salariés	3
Total	10

- **70% des interventions** se situent dans les entreprises **entre 10 et 49 salariés**,
- **30% des interventions** 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 2013. Le déclin de la conflictualité constaté depuis 2010 se poursuit donc après un pic en 2009.

En 2013, le nombre de conflits dans les entreprises privées chute et atteint son plus bas niveau sur la période 2006-2013.

Néanmoins, la durée moyenne des conflits est en augmentation : soit 13,92 jours non travaillés en 2013 contre 9 jours par gréviste depuis 3 ans. Ce chiffre est proche de celui de 2009 qui était de 14 jours.

Les grèves sont moins mobilisatrices en 2013. Le nombre de grévistes et leur participation sont en baisse (16,72% des salariés dans les établissements en grève ont été recensés comme grévistes contre 17,55% en 2012).

Le thème des « licenciements » est le plus abordé en 2013. Plus d'un tiers de l'ensemble des conflits porte sur celui-ci.

Dans le secteur privé, la conflictualité est la plus forte dans la branche commerce. A noter que dans les entreprises de plus de 50 salariés, le « commerce » et les « services » sont les secteurs les plus conflictuels.

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 cinquante salariés où pratique de la négociation collective et implantation syndicale sont plus fortes. La négociation, comme le conflit collectif, sont d'autant plus importantes que les relations sociales sont institutionnalisées, en particulier dans les établissements où l'implantation syndicale est importante.