

# **Bilan annuel 2010 de la négociation collective et de la concertation sociale**

Dossier réalisé le : 15 mars 2011

Section résolution des conflits et de la  
négociation collective



# TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	4
 <b><u>1<sup>ère</sup> PARTIE : PANORAMA DE L'ACTIVITE CONVENTIONNELLE EN 2010</u></b> 	
<b>1 – La négociation interprofessionnelle</b> .....	5
1-1. Des accords issus de la commission mixte paritaire de l'AIT .....	5
1-2. Une nouvelle donne dans la négociation interprofessionnelle .....	5
<b>2 – La négociation de branche</b> .....	6
2-1. La dynamique de la négociation sur les salaires .....	7
2-2. L'émergence de nouvelles thématiques .....	12
<b>3 – La négociation collective d'entreprise, d'établissement ou interentreprises</b> .....	15
3-1. Caractéristiques structurelles de la négociation collective d'entreprises .....	15
3-2. Répartition des accords par branches d'activités et par thèmes .....	17
 <b><u>2<sup>ème</sup> PARTIE : LA CONCERTATION SOCIALE</u></b> 	
<b>1 – La Commission consultative du travail : un espace de dialogue tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux</b> .....	21
1-1. Une activité constante .....	21
1-2. La procédure d'extension des textes conventionnels.....	22
<b>2 – Le Conseil du dialogue social : un dialogue social qui se renove</b> .....	23
<b>3 – L'Institut supérieur du travail : la formation des acteurs sociaux.....</b>	23
<b>En conclusion</b> .....	25

## AVANT-PROPOS

L'année 2010 aura été une année particulière à bien des égards pour les acteurs de la négociation collective en Nouvelle-Calédonie.

Le bilan annuel 2010 de la négociation collective et de la concertation sociale analyse, en 1<sup>ère</sup> partie, les accords conclus sur les différents niveaux de négociation durant l'année 2010. Il développe, en 2<sup>ème</sup> partie, l'évolution du cadre général de la négociation collective.

En ce qui concerne la négociation collective, 2010 aura vu la conclusion de nombreux accords collectifs :

- **Au niveau interprofessionnel**, la commission mixte de l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) a produit son 1<sup>er</sup> avenant depuis 5 ans. Un accord cadre interprofessionnel a été également signé pour fixer les modalités d'organisation des négociations collectives portant sur les salaires et l'amélioration de la compétitivité et de la productivité des entreprises.
- **Au niveau des branches professionnelles**, en 2010, 27 avenants de branche ont été conclus contre 10 en 2009 avec une forte proportion d'avenants salariaux (22).
- **Au niveau des entreprises**, le nombre d'accords collectifs a été multiplié : 233 accords enregistrés contre 121 en 2009.

Le nombre d'accords est élevé quelque soit le niveau professionnel et dénote une forte mobilisation des partenaires sociaux.

Pour ce qui relève de la concertation sociale, la commission consultative du Travail (C.C.T.) a maintenu un niveau d'activité élevé avec 15 réunions sur l'année.

De nouveaux espaces de concertation sociale ont vu le jour :

Le Conseil du Dialogue social (CDS) a été confirmé par une loi du pays en date du 31 décembre 2010.

L'Institut Supérieur du Travail (IST), créé afin de répondre aux besoins de formation des acteurs sociaux dans les domaines des relations de travail et de la négociation collective a formé, en 2010, 132 personnes à la négociation collective.

# **1<sup>ère</sup> PARTIE : PANORAMA DE L'ACTIVITE CONVENTIONNELLE EN 2010**

## **1 – LA NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE**

### **1-1. Des accords issus de la commission mixte paritaire de l'AIT**

Conformément à l'article Lp. 334-22 du code du travail de Nouvelle-Calédonie et à la demande des partenaires sociaux, une commission mixte paritaire a été constituée en juillet 2009 pour réviser l'accord interprofessionnel territorial.

Huit réunions de cette commission mixte paritaire se sont tenues en 2010.

Elles ont produit un accord sachant que le dernier avenant issu de la commission mixte paritaire interprofessionnelle remontait au 17 octobre 2005.

Cet accord vient modifier quatre articles de l'accord territorial interprofessionnel. Il s'agit notamment des conditions de prise en charge des autorisations exceptionnelles pour les salariés participant à la journée d'appel de préparation à la défense et pour ceux engagés à servir dans la réserve opérationnelle.

### **1-2. Une nouvelle donne dans la négociation interprofessionnelle**

Un accord tripartite qui n'a pas de valeur conventionnelle, a été signé le 18 février 2010 entre le gouvernement, deux organisations patronales et quatre organisations syndicales.

L'objectif poursuivi à travers cet accord est *« d'une part, de revaloriser le travail à travers un meilleur partage de la richesse et d'autre part, d'en améliorer la compétitivité et la productivité. »*

Le document conclu d'accord partie entre le gouvernement, le patronat et les organisations représentatives de salariés porte sur :

- l'organisation des négociations salariales de branches en 2010,
- la revalorisation des salaires sur la période 2010-2012,
- l'amélioration de la compétitivité et la productivité des entreprises,
- la réforme de la RBS (réduction dégressive des cotisations patronales sur les bas salaires),
- le dépôt des comptes par les entreprises assujetties à cette obligation,
- la lutte contre la vie chère et l'amélioration du pouvoir d'achat.

Un accord collectif cadre interprofessionnel, déclinaison de l'accord cadre tripartite, a été conclu par les partenaires sociaux, signataires de l'accord cadre tripartite ; cet accord reprend un certain nombre d'engagements prévus par l'accord tripartite et notamment :

- l'organisation des négociations salariales de branches en 2010,
- le paiement du temps passé à la négociation comme temps de travail à échéance normale,
- la revalorisation des salaires sur la période 2010-2012,
- l'amélioration de la compétitivité et la productivité des entreprises.

Par ailleurs, au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux ont signé, le 28 septembre 2010, un accord d'objectifs et de méthode pour la mise en œuvre effective du processus de négociation du tableau des activités professionnelles, prévu par la loi relative à la protection, au soutien et à la promotion de l'emploi local. Cet accord prévoit notamment la consultation de l'ensemble des commissions paritaires de branche.

## 2 – LA NEGOCIATION DE BRANCHE

Au total, 21 conventions collectives ou accords professionnels de branche sont répertoriés :

**Tableau N°1 : répertoire des conventions collectives signées en Nouvelle-Calédonie**

<i>Convention active</i>	<i>Extension de l'accord</i>	<i>Avenant 2010</i>
Banque	Non	
Bâtiment et Travaux Publics	Arrêté N°1545 du 09/12/85	Avenant n° 24 du 12/03/2010 Avenant n° 25 du 12/03/2010 Avenant n° 26 du 17/12/2010 Avenant n° 12 du 30/04/2010
Boulangerie Pâtisserie	Arrêté N° 3055 du 13/11/84	Avenant n° 13 du 30/04/2010 Avenant n° 14 du 26/05/2010
Chargeurs minéraliers	Arrêté N° 1285 du 18 mai 1982	Avenant n° 3 du 18/06/2010 (non étendu)
Coiffure	Arrêté N° 3679-T du 19/04/91	Avenant n°13 du 01/03/2010
Commerce et Divers	Arrêté N° 1546 du 9/12/85	Avenant n° 25 du 25/03/2010 Avenant n° 26 du 25/03/2010 Avenant n° 28 du 19/08/2010
Employés de maison	Arrêté N° 1510 du 6/12/85	Avenant n° 20 du 01/03/2010
Esthétique	Arrêté N°2003-2169/GNC du 7/08/03	Avenant n° 5 du 07/05/2010 Avenant n° 6 du 07/05/2010
Ets privés hospitaliers	Arrêté N° 825-T du 15/02/10	Avenant n° 14 du 22/03/2010
Gardiennage	Arrêté N° 109-T du 12/01/96	Avenant n° 5 du 01/04/2010 Avenant n° 6 du 01/04/2010 Avenant n° 7 du 27/10/2010
Hôtels, Bars, Cafés, Restaurants	Arrêté N° 1659-T du 29/03/99	Avenant n° 15 du 15/04/2010
Industries	Arrêté N° 436 du 17/02/87	Avenant n° 24 du 22/03/2010 Avenant n° 25 du 17/12/2010
Mines et carrières	Arrêté N° 133-T du 10/01/91	Avenant n° 14 du 19/02/2010
Pétrole	Non	
Personnes âgées		Avenant n° 1-J du 23/02/2010
Transport routier	Arrêté N° 4561-T du 18/11/96	Avenant n° 12 du 07/04/2010 Avenant n° 13 du 17/12/2010
Transport sanitaire terrestre	Arrêté N° 2003-2359/GNC du 4/09/03	

<b>Conventions non actives</b>	<b>Extension de l'accord*</b>	<b>Avenant 2010</b>
<i>Dockers et manutention portuaire</i>	<i>Non étendu</i>	
<i>Energie</i>	<i>Arrêté n° 440 du 17/02/87</i>	
<i>Exploitations agricoles</i>	<i>Arrêté n° 3301-T du 13/08/96</i>	<i>Avenant n° 2 du 27/04/2010</i>
<i>Exploitations forestières</i>	<i>Arrêté n° 2864 du 23/10/84</i>	
<i>Gens de mer et de navires de commerce</i>		
<i>Transport aérien (personnel au sol)</i>	<i>Arrêté n° 99-95/GNC du 15/07/99</i>	<i>Avenant n° 5 du 01/03/2010</i>

\* Extension conformément à l'article Lp.334-12 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie

## 2-1. La dynamique de la négociation sur les salaires

En 2010, les négociations collectives portent essentiellement sur le relèvement des salaires minima hiérarchiques et la décompression des grilles conventionnelles : elles ont abouti à la conclusion de **22 avenants salariaux** dans 16 branches sur un total de 27 accords en 2010.

De manière plus précise, 3 avenants salariaux dans 3 branches ont été conclus en fin d'année 2010 pour une application en 2011.

On peut donc considérer que **19 avenants salariaux ont été signés en 2010 ayant un effet sur les minima conventionnels en 2010.**

**Tableau N°2 : descriptif des avenants salariaux de branche conclus en 2010 avec effet en 2010**

Branche concernée	2010		Extension de l'avenant 2010
	Date de signature	Date d'effet	
Mines et Carrières	19/02/2010	01/02/2010	Avenant n° 14 étendu le 29/04/2010
		01/09/2010	
Ets accueillant pers. Agées	23/02/2010	01/03/2010	Avenant n° 1-J étendu le 29/04/2010
employés de maison	01/03/2010	01/04/2010	Avenant n° 20 étendu le 29/04/2010
Coiffure	01/03/2010	01/04/2010	Avenant n° 13 étendu le 29/04/2010
Transports aériens	01/03/2010	01/04/2010	Avenant n° 5 étendu le 13/05/2010
BTP	12/03/2010	01/04/2010	Avenant n° 24 étendu le 13/05/2010
		01/09/2010	Avenant n° 25 étendu le 24/06/2010
Ets privés hospitaliers	22/03/2010	01/04/2010	Avenant n° 14 étendu le 27/05/2010
Industrie	22/03/2010	01/04/2010	Avenant n° 24 étendu le 27/05/2010
		01/09/2010	
commerce	25/03/2010	01/04/2010	Avenant n° 25 étendu le 24/06/2010
	25/03/2010	01/09/2010	Avenant n° 26 étendu le 24/06/2010
Surveillance Gardiennage Sécurité	01/04/2010	01/04/2010	Avenant n° 5 étendu le 24/06/2010
	01/04/2010	01/09/2010	Avenant n° 6 étendu le 24/06/2010
Transports routiers	07/04/2010	01/05/2010	Avenant n° 12 étendu le 24/06/2010
		01/09/2010	
HBCR	15/04/2010	01/04/2010	Avenant n° 15 étendu le 24/06/2010
Boulangerie Pâtisserie	30/04/2010	01/05/2010	Avenant n° 13 étendu le 24/06/2010
Esthétique	07/05/2010	01/05/2010	Avenant n° 6 étendu le 29/07/2010
Exploitation agricole	27/04/2010	01/05/2010	Avenant n° 2 étendu le 29/07/2010
Chargeurs minéraliers	18/06/2010	18/06/2010	Avenant n° 3 non étendu

### **Tableau N°3 : descriptif des avenants salariaux de branche conclus en 2010 avec effet en 2011**

Branche concernée	2010		Extension de l'avenant 2010	Observations
	Date de signature	Date d'effet		
BTP	17/12/2010	01/01/2011	Avenant n° 26 en cours d'extension	
Industrie	17/12/2010	01/01/2011	Avenant n° 25 en cours d'extension	
Transport Routier	17/12/2010	01/01/2011	Avenant n° 13 en cours d'extension	

**En 2010, comme les années précédentes, les salaires restent le thème premier de la négociation.**

Cette tendance s'explique notamment par la volonté des partenaires sociaux, signataires de l'accord cadre interprofessionnel de respecter les engagements pris, notamment en termes de revalorisation des bas salaires.

En 2010, la négociation salariale affirme son dynamisme.

Le nombre d'accords salariaux a enregistré une hausse importante. On enregistre entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre **22 avenants en 2010 contre 6 en 2009, 10 en 2008 et 16 en 2007 sur la même période.**

#### **L'évolution des salaires conventionnels en 2010 :**

L'accord cadre interprofessionnel, signé le 18 février 2010, engage les parties signataires à négocier la revalorisation des minima conventionnels compris entre 1 et 1.5 SMG (base des 225 000 CFP) de manière à permettre une augmentation moyenne de 15% de ces minima sur 3 ans entre le 1<sup>er</sup> février 2010 et le 1<sup>er</sup> janvier 2012 (au titre de l'année 2012).

L'accord prévoit également que les accords de salaires devront permettre de revaloriser les minima conventionnels au-delà de 1.5 SMG de manière à procéder à une mise en cohérence (décompression) des grilles.

En 2010, la négociation salariale a fait l'objet d'un suivi particulier des partenaires sociaux au sein du Conseil du dialogue social. La totalité des branches professionnelles a été encouragée à relancer les négociations salariales tout en ayant un objectif de relèvement des minima conventionnels.

Le salaire minimum conventionnel correspond à une durée moyenne hebdomadaire de 39h de travail effectif soit 169h mensuelles.

Dans la plupart des conventions collectives de branche (exception faite des conventions collectives « employés de maison » et « HBCR »\*), la valeur du point, négociée annuellement par les partenaires sociaux, sert à la détermination des salaires minima garantis conventionnellement.

Le barème des salaires conventionnels minimaux hiérarchiques est fixé sur la base du calcul : **coefficient hiérarchique x valeur du point.**

A chaque emploi correspond un coefficient hiérarchique permettant de déterminer la position de cet emploi dans la hiérarchie.

Au-delà de l'augmentation de la valeur du point, les négociateurs de branche en 2010 ont travaillé sur l'augmentation des indices hiérarchiques tout en prenant en compte la revalorisation programmée du SMG.

Ils ont répondu à une double préoccupation de la branche :

- Revaloriser les bas salaires compris entre 1 et 1.5 SMG
- Préserver les écarts hiérarchiques entre les niveaux correspondant à une position sur une grille de classification.

**Tableau N° 4 : analyse détaillée de l'évolution des salaires conventionnels**

BRANCHE	variation Coeff. 2008/2009	variation Coeff. 2009/2010	Ecart N/N-1	Variation valeur point 2008/2009	Variation valeur point 2009/2010	Ecart N/N-1	Variation salaire 2008/2009	Variation salaire 2009/2010	Ecart N/N-1
Industrie	0,00%	1,60%	1,6	3,00%	1,25%	-1,75	2,90%	2,84%	-0,06
Mines et carrières	0,00%	3,03%	3,03	2,72%	1,18%	-1,54	2,56%	4,39%	1,83
BTP	0,67%	2,36%	1,69	1,86%	0,73%	-1,13	2,50%	3,21%	0,71
Commerce	0,00%	4,12%	4,12	2,99%	0,83%	-2,16	2,99%	4,98%	1,99
Gardiennage	0,00%	3,47%	3,47	0,00%	0,74%	+0,74	0,00%	4,36%	4,36
Transport routier	0,76%	1,97%	1,21	1,99%	2,52%	+0,53	2,76%	2,85%	0,09
Coiffure	0,00%	2,26%	2,26	0,85%	0,12%	-0,73	2,40%	2,92%	1,92
Transport aériens	0,00%	7,07%	7,07	0,00%	6,25%	+6,25	0,00%	13,77%	13,77
Ets. Privés hospitaliers	0,00%	10,19%	10,19	0,00%	0,13%	0,13	0,00%	15,78%	15,78
Esthétique	0,00%	8,77%	8,77	0,00%	0,38%	0,38	0,00%	9,08%	9,08
Boulangerie pâtisserie	0,00%	6,28%	6,28	0,00%	8,17%	8,17	0,00%	14,25%	14,25
HBCR *	1,42%	4,62%	3,2				2,40%	4,13%	1,73
Gens de maison*	2,51%	5,05%	2,54				2,51%	5,05%	2,54
Personnes âgées*	1,55%	5,30%	3,75				2,45%	4,73%	2,28
<b>MOYENNE</b>	<b>0,49%</b>	<b>4,72%</b>	<b>4,34</b>	<b>1,22%</b>	<b>2,03%</b>	<b>0,81</b>	<b>1,68%</b>	<b>6,60%</b>	<b>5,02</b>

\* le salaire est défini par la branche sur la base d'un montant exprimé en CFP pour 169h mensuelles

**Branches réactivées en 2010**

En 2010, la moyenne d'augmentation des indices hiérarchiques a été sur l'ensemble des grilles conventionnelles de 4.72% (0.49% en 2009). La valeur du point, enregistre quant à elle, une hausse moyenne de 2.03% (1.22% en 2009).

**En 2010, les deux paramètres qui déterminent le salaire conventionnel ont été revus à la hausse en parallèle et de manière systématique par l'ensemble des négociateurs de branches.**

Des évolutions importantes en 2010 des grilles de salaire conventionnelles, de l'ordre de 4.36% à 15.78%, concernent des branches qui, historiquement, ne négociaient pas annuellement les salaires conventionnels : transports aériens, boulangerie et pâtisserie, esthétique, établissements privés hospitaliers.

Il est à noter que la commission mixte paritaire de la branche « exploitation agricole » a renégocié la grille conventionnelle pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis 1996.

**Ce constat est à nuancer :**

D'une part, l'absence de négociation dans la branche, n'implique pas pour autant l'absence de négociation au niveau de l'entreprise comme en témoignent les entreprises de la branche « transport aériens » restées actives en matière d'accords d'entreprise même si l'accord collectif de branche n'avait pas été revisité depuis 2004.

D'autre part, dès 2009, certaines branches ont renégocié leur classification et ont ainsi impacté fortement leur grille de salaire conventionnelle comme par exemple la branche « transport sanitaire et terrestre ».

**Des commissions paritaires de branche ont négocié mais n'ont pas abouti en matière de négociation salariale :**

- ✓ Energie (production, transport, manutention) ;
- ✓ Exploitations forestières ;
- ✓ Gens de mer et de navires de commerce.

**Tableau N° 5 : analyse de l'évolution des salaires en fonction des catégories socioprofessionnelles**

Branche professionnelle	Catégorie socioprofessionnelle	Variation salaire 2008/2009	Variation salaire 2009/2010	Rapport N/N-1 (écart en points)
Industrie	Ouvrier, employés, techniciens	2,85%	3,36%	+ 0,51
	Agents de maîtrise	3,00%	1,73%	-1,27
Mines et carrières	Ouvrier, employés, techniciens	2,38%	5,80%	+ 3,42
	Agents de maîtrise	2,72%	3,18%	+ 0,46
BTP	Ouvrier, employés, techniciens	2,60%	3,61%	+ 1,01
	Agents de maîtrise	2,29%	2,36%	+ 0,07
Commerce	Ouvrier, employés, techniciens	2,99%	5,04%	+ 2,05
	Agents de maîtrise	2,99%	4,74%	+ 1,75
Gardiennage	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	5,28%	+ 5,28
	Agents de maîtrise	0,00%	3,51%	+ 3,51
Transport routier	Ouvrier, employés, techniciens	2,87%	3,00%	+ 0,13
	Agents de maîtrise	2,42%	2,50%	+ 0,08
Coiffure	Ouvrier, employés, techniciens	2,30%	3,85%	+ 1,55
	Agents de maîtrise	0,00%	1,57%	+ 2,03
Transport aériens	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	19,78%	+ 19,78
	Agents de maîtrise	0,00%	6,26%	+ 6,26
Ets. Privés hospitaliers	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	26,08%	+ 26,08
	Agents de maîtrise	0,00%	5,77%	+ 5,77
Esthétique	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	8,03%	+ 8,03
	Agents de maîtrise	0,00%	11,89%	+ 11,89
Boulangerie pâtisserie	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	8,17%	+ 8,17
	Agents de maîtrise	0,00%	7,07%	+ 7,07
HBCR	Ouvrier, employés, techniciens	2,40%	4,59%	+ 2,19
	Agents de maîtrise	2,40%	3,19%	+ 0,79
Gens de maison	Ouvrier, employés, techniciens	2,47%	5,09%	+ 2,62
	Agents de maîtrise	2,46%	5,05%	+ 2,59
Personnes âgées	Ouvrier, employés, techniciens	0,70%	6,10%	+ 5,4
	Agents de maîtrise	2,40%	4,50%	+ 2,1

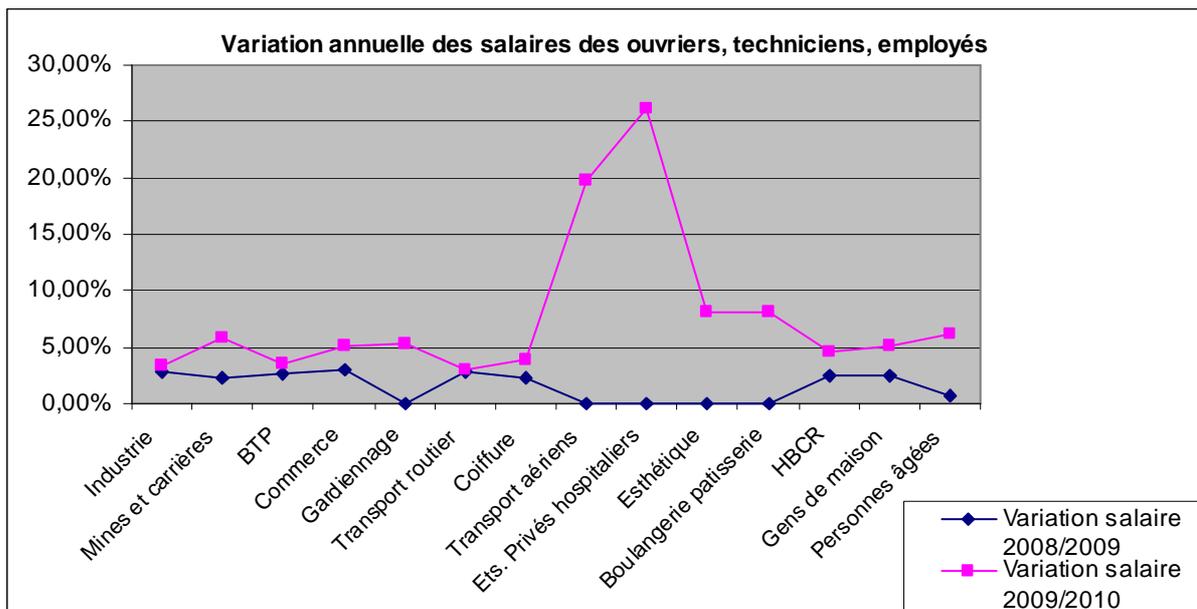
**Branches professionnelles réactivées en 2010**

Les salaires des OET (ouvriers, employés techniciens), exception des branches réactivées en 2010, enregistrent des variations de l'ordre de 6.10% à 3.36%. En 2009, la fourchette d'augmentations était plus resserrée avec des variations allant de 2.99% à 0.70%.

Les salaires des AM (agents de maîtrise), exception des branches réactivées en 2010, enregistrent des variations de l'ordre de 4.74% à 1.73%. En 2009, la fourchette d'augmentations était plus resserrée avec des variations allant de 3% à 2.29%.

Le graphique ci-dessous permet d'apprécier les niveaux d'augmentation des salaires dans la catégorie OET sur la période 2008-2009 et 2009-2010. Les pics observés correspondent aux négociations intervenues dans les branches réactivées en 2010 et qui ont réactualisé leur grille conventionnelle en 2010.

### Graphique N° 1 : variation annuelle des salaires des ouvriers, techniciens, employés



### Analyse de l'éventail des grilles de salaires conventionnelles

Il est difficile de procéder à une analyse homogène permettant une comparaison entre les branches professionnelles ; **cependant en 2010, si le rehaussement des indices hiérarchiques a permis une accélération des augmentations sur les 1<sup>ers</sup> niveaux dits d'entrée de grille, l'éventail des salaires, rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum, s'est stabilisé.**

Le tableau ci-dessous permet de dégager des constats sur les 3 dernières années par catégorie socioprofessionnelle :

- En 2010, le rapport entre le salaire maximum OET et le pied de grille varie, selon les branches analysées, de 1.11 à 2.31. Cela signifie que dans la branche où l'éventail des salaires des ouvriers est le plus large, le salaire maximal est supérieur d'environ 130% au pied de la grille.
- Cet éventail a été très légèrement resserré par rapport à 2008 où le même rapport allait de 1.11 à 2.39.
- En 2010, le rapport entre le salaire maximum AM et le pied de grille varie selon les branches analysées de 1.06 à 1.74. Il allait de 1.13 à 1.85 en 2008. Le constat est identique : **les négociateurs de branche ont su sur l'ensemble des commissions paritaires, éviter la compression des grilles conventionnelles sur les 2 catégories socioprofessionnelles concernées.**

**Tableau N° 6 : analyse de l'éventail des grilles de salaires conventionnelles**

Branche concernée	Ouvriers, techniciens, employés			Agents de maîtrise		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Industrie	2,07	2,12	2,02	1,68	1,68	1,68
Mines et carrières	1,26	1,29	1,27	1,65	1,65	1,61
BTP	2,39	2,40	2,31	1,68	1,67	1,63
Commerce	2,10	2,10	1,75	1,64	1,64	1,38
Gardiennage	1,91	0,00	1,81	1,85	0,00	1,74
Transport routier	1,95	1,94	1,89	1,48	1,47	1,44
Coiffure	1,24	1,25	1,22	1,39	1,39	1,35
Esthétique	1,34	0,00	1,26	1,13	0,00	1,06
HBCR	1,11	1,13	1,11	1,25	1,24	1,24
Gens de maison	1,17	1,17	1,17			
Personnes âgées	1,19	1,21	1,19	1,19	1,19	1,19

## 2-2. L'émergence de nouvelles thématiques

**En 2010, deux commissions mixtes paritaires de branches ont retravaillé leur classification.**

### 1. la branche esthétique :

La grille de classification négociée en mai 2010 (avenants N°5 et 6) a permis de reclasser les salariés sur la base des 4 critères classants retenus par les partenaires sociaux : le niveau de qualification (diplôme requis), la pratique, l'autonomie et l'encadrement.

### 2. la branche boulangerie et pâtisserie

La nouvelle classification dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie, négociée en avril 2010 (avenants N°12, 13 et 14), tient compte du niveau de compétences. Contrairement à l'ancienne logique de classification, la progression se fait en **fonction des compétences mises en œuvre sur le poste de travail et non de l'ancienneté.**

Le personnel des boulangeries, boulangeries-pâtisseries et pâtisseries a été ainsi réparti en 5 catégories.

La mise en œuvre pratique de cette classification nécessite de vérifier les compétences exercées par le salarié sur son poste de travail.

Les salariés seront reclassés sur la base des 5 critères classants retenus par les partenaires sociaux : le niveau de qualification (diplôme requis) en entrée de grille, la durée maximale dans l'échelon, les compétences exercées sur le poste de travail au regard des définitions de poste précisées par les nouvelles grilles de classification y compris la polyvalence, l'autonomie et l'encadrement.

La commission d'interprétation, prévue par l'article 5 de la convention collective de la boulangerie et pâtisserie, a été également réactivée.

Elle est ainsi habilitée à connaître et à donner un avis sur tout litige relevant d'une difficulté d'application des avenants n° 12, 13 et 14 au regard notamment de la reclassification qui doit être opérée dès mise en application effective des accords.

**Tableau n° 7 : thèmes abordés par les accords collectifs de branche signés en 2010**

Thèmes	2006	2007	2008	2009	2010
Salaires	19	22	7	6	22
Primes	1	-	-	-	-
Emplois et classifications	2	0	-	2	4
Formation professionnelle	-	1	2	-	-
Jours fériés (exceptionnels pour 2009)	-	2	1	-	1
Interprétation des accords professionnels	-	1	-	-	-
Durée et aménagement du temps de travail	-	-	-	1	-
CQP*	-	1	2	-	2

\* Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des formations dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle. Ils attestent, par référence à un descriptif d'activités et de capacité, d'une qualification dans un emploi propre à la branche.

**Tableau N° 8 : les acteurs de la négociation collective de branche en 2010 :**

Le tableau ci-dessous reprend de manière synoptique les signataires de l'ensemble des avenants aux conventions collectives de branche conclus en 2010.

Organisations patronales	CGPME	MEDEF	UPA						
Nombre d'avenants signés à des CC 2010	22	16	23						
% avenants signés sur la totalité des avenants 2010*	81%	59%	85%						
Organisations salariales	CGT FO	COGETRA	CSTNC	FCC NC	SLUA	USTKE	UT CFE CGC	USOENC	
Nombre d'avenants signés à des CC 2010	20	23	7	3	11	15	25	22	
% avenants signés sur la totalité des avenants 2010*	74%	85%	26%	11%	41%	56%	93%	81%	

\* Le taux de signature de chaque syndicat est un indicateur qui rapporte le nombre d'accords signés par chaque syndicat au nombre total d'accords.

Sur l'ensemble des avenants de branche conclus en 2010, on assiste à une disparité dans les taux de signatures patronales :

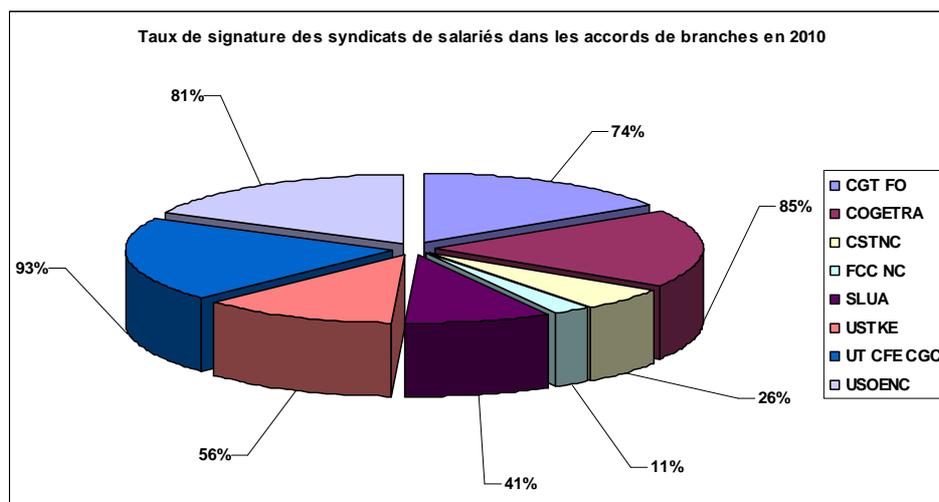
- la CGPME enregistre le même taux de signature qu'en 2009 soit environ 80%
- le MEDEF est en recul de 20 points par rapport à 2009
- l'UPA accuse un bond de 30% sur la signature des avenants.

Parallèlement, le taux de signature des organisations syndicales a globalement progressé.

Ainsi, le contenu des négociations en 2010, axé sur la revalorisation des salaires et notamment des bas salaires, apparaît comme étant consensuel au regard des taux de signature élevés enregistrés :

- l'USOENC a signé 81% des accords contre 70% en 2009,
- la CGT FO : 74% des accords contre 60% en 2009,
- l'USTKE : 56% des accords contre 40% en 2009,
- la COGETRA : 85% des accords contre 30% en 2009,
- l'UT CFE CGC : 93 % des accords contre 20% en 2009
- la CSTNC : 26% des accords contre 10% en 2009

### **Graphique N° 2 : taux de signature des syndicats dans les accords de branche en 2010**



La dynamique engagée en 2009 dans les branches s'est accélérée en 2010.

L'accord-cadre interprofessionnel, signé le 18 février 2010, a été décliné dans les accords de branche et s'est concrétisé par trois effets conjugués :

- une augmentation du nombre d'avenants salariaux signés dans l'année ;
- une hausse des pourcentages d'augmentation des minima conventionnels et notamment ceux positionnés entre 1 et 1.5 SMG ;
- une relative stabilité de l'éventail des salaires conventionnels bornés pour le niveau le plus bas par le montant du SMG.

### 3 – LA NEGOCIATION COLLECTIVE D’ENTREPRISE, D’ETABLISSEMENT OU INTERENTREPRISES

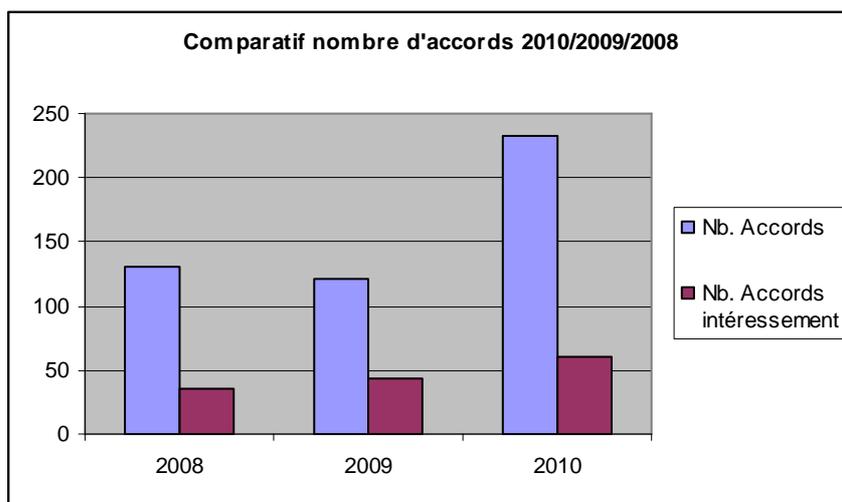
L’analyse qui suit recouvre l’ensemble des “accords collectifs d’entreprise” négociés dans l’entreprise et conclus par des représentants du personnel. La négociation d’un accord d’entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relation de travail adaptées aux spécificités et besoins de l’entreprise.

#### 3-1. Caractéristiques structurelles de la négociation collective d’entreprise

**Tableau N° 9 : Nombre d'accords conclus**

	2010	2009	% 2010/2009
Accords d'entreprise	233	121	+ 92%
	dont 61 accords d’intéressement	dont 44 accords d’intéressement	

**Graphique N° 3 : comparatif nombre d’accords 2010/2009/2008**



Au total, 233 accords ont été signés en 2010 contre 121 en 2009 (130 en 2008). La proportion des accords d’intéressement et PEE (plan d’épargne entreprise) est de 26.18%.

Le tableau ci-dessous permet de faire une rapide analyse des caractéristiques structurelles de la négociation collective dans les entreprises.

**Tableau N° 9 : typologie des accords signés en 2010**

2010	Protocole d'accord	Protocole de fin de conflit	Avenant	PV ou Relevé de décision
	153	31	26	23

Les accords au sens strict représentent le plus grand nombre d’accords signés en 2010.

**Tableau N° 10 : répartition des accords enregistrés en fonction de la taille des entreprises**

Effectif des entreprises	Nombre d'accords signés en 2010	%	Nombre d'accords signés en 2009	%
De 1 à 9	9	3,86%	3	2,48%
De 10 à 49	66	28,33%	38	31,40%
<i>Entreprises de moins de 50 salariés</i>	75	32,18 %	41	33,88 %
De 50 à 149	95	40,77%	Catégorie regroupée dans les bilans précédents	
150 et plus	63	27,04%		
<i>Entreprises de plus de 50 salariés</i>	158	67,81%	80	66,12%
<b>Total</b>	233	100,00%	121	100,00%

**Tableau N° 11 : répartition des accords enregistrés en fonction du nombre d'entreprises signataires**

Effectif des entreprises	Nombre d'entreprises signataires en 2010	%	Nombre d'entreprises signataires en 2009	%
De 1 à 9	8	5,97%	3	3%
De 10 à 49	48	35,82%	34	35%
<i>Entreprises de moins de 50 salariés</i>	56	41,79 %	37	38,14 %
De 50 à 149	50	37,31%	Catégorie regroupée dans les bilans précédents	
150 et plus	28	20,90%		
<i>Entreprises de plus de 50 salariés</i>	78	58,21%	60	62%
<b>Total</b>	134	100,00%	97	100%

Comme les années précédentes, **la plupart des accords ont été signés en 2010 dans des entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés**. Plus des 2/3 des accords signés (158, soit 68 % du total) proviennent ainsi de ce type d'entreprise. L'augmentation (+ 91 %) de ce type d'accords entre 2009 et 2010 est cependant similaire à la hausse totale du nombre d'accords (+ 92 %).

**Tableau N° 12 : progression du nombre d'accords selon la taille des effectifs**

Effectifs salariés	2009	2010	% 2010 / 2009
1 à 9 salariés	3	9	+ 200 %
10 à 49 salariés	38	66	+ 74 %
Plus de 50 salariés	80	158	+ 91 %

Si l'on rapporte le nombre d'accords signés dans les entreprises selon leur taille au nombre d'entreprises signataires, on constate en effet une légère sous-représentation des petites entreprises et une légère sur-représentation des entreprises de 50 salariés et plus et plus de 150 salariés. Mais les chiffres, comme l'indique le tableau suivant, ne font pas apparaître de réelles différences entre petites et grandes entreprises du point de vue du nombre d'accords signés...

En 2010, l'introduction d'un nouveau paramètre statistique a permis de nuancer la part des accords signés dans les entreprises ayant un effectif de 50 à 150 salariés et ceux signés dans celles ayant un effectif de 150 salariés et plus. **Les accords sont principalement signés dans les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 150 salariés : 95 accords pour 50 entreprises.**

Toutefois, les entreprises qui comptent entre 10 et 49 salariés connaissent une activité conventionnelle importante : **66 accords signés pour 48 entreprises signataires d'accords collectifs en 2010** soit par rapport à 2009, une augmentation de 74% des accords et de 41% d'entreprises signataires dans cette catégorie.

Si le nombre d'accords a globalement augmenté, le nombre d'accords signés dans une même entreprise est en hausse, ce qui tend à prouver qu'au-delà de la négociation annuelle obligatoire, d'autres thématiques sont abordées et réglées par l'accord collectif. **En effet, sur les 134 entreprises signataires d'accords en 2010, 73 ont signé au moins deux accords ou avenants.**

**Tableau N° 13 : nombre moyen des accords par entreprises signataires**

Effectifs salariés	Nombre d'accords signés en 2010	Nombre d'entreprises signataires	Nombre moyen d'accords ou d'avenants
1 à 9 salariés	9	8	1,12
10 à 49 salariés	66	48	1,37
50 à 149 salariés	95	50	1,9
Plus de 150 salariés	63	28	2,25

### **3-2. Répartition des accords par branche d'activité et par thème**

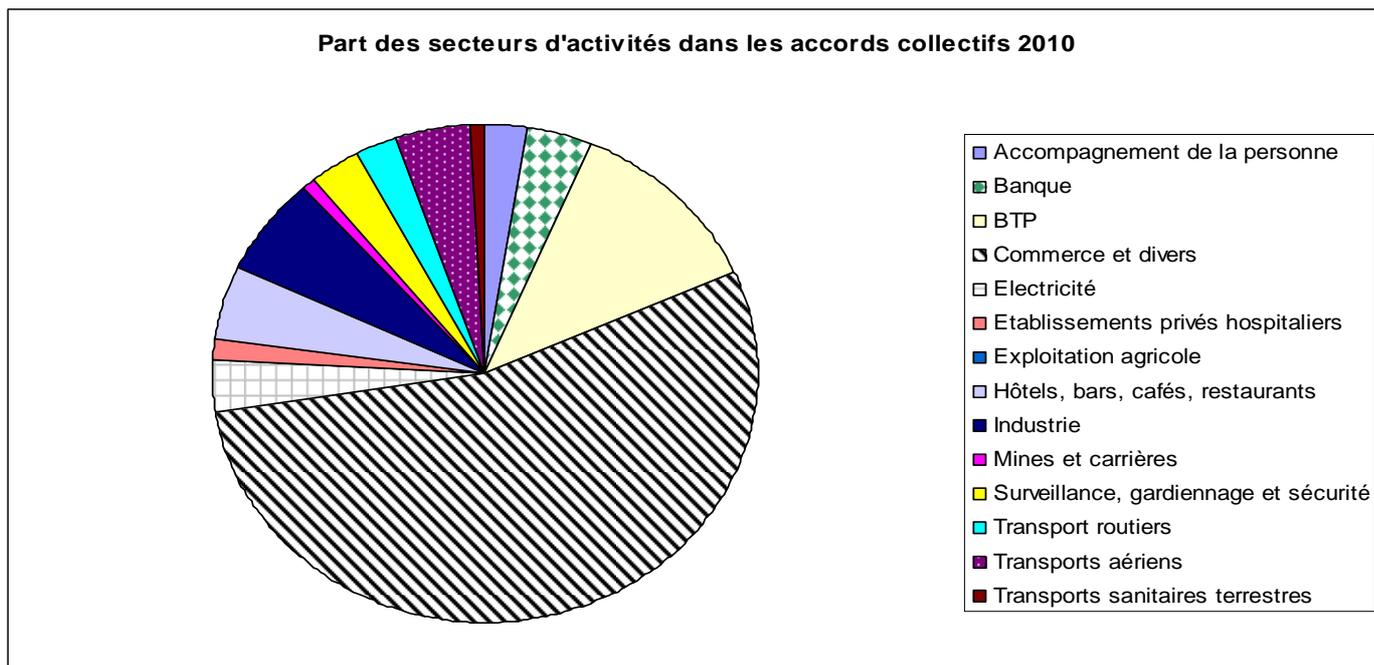
La répartition des accords d'entreprise ou inter-entreprises par branche reflètent des disparités liées à la fois à la taille des entreprises de chaque secteur (plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives est faible) et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises.

Dans les secteurs les plus atomisés, les conventions collectives de branche pallient la rareté des négociations d'entreprise. Ainsi, la convention collective « commerce et divers » couvre, par défaut, un large champ d'application.

**Tableau N° 14 : Répartition des accords d'entreprise ou interentreprises par branches d'activités**

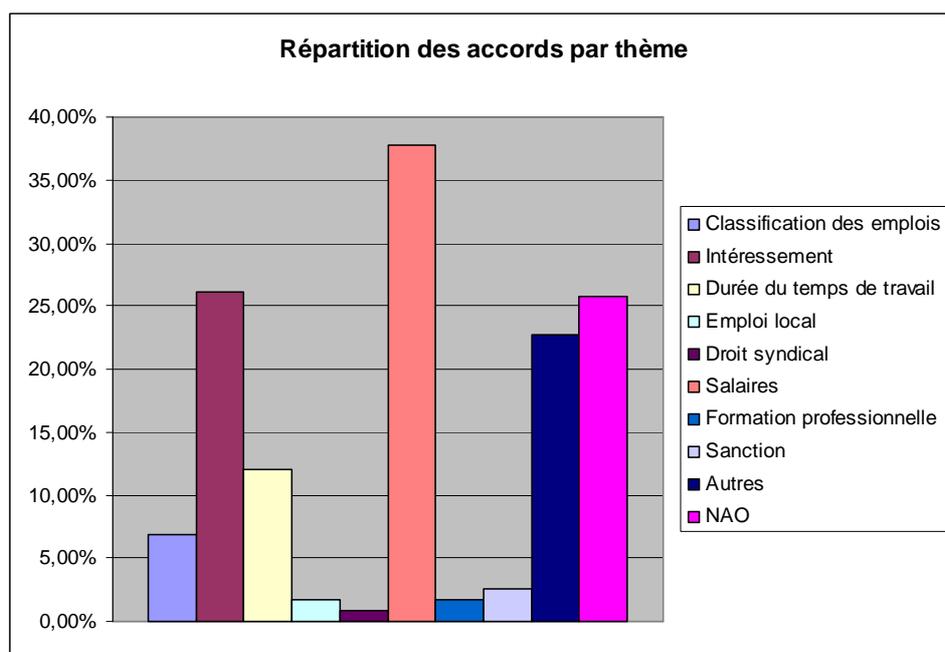
<i>Secteurs d'activités</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>Variation 2009/2008</i>	<i>Variation 2010/2009</i>	<i>Part en % 2010</i>
Accompagnement de la personne	-	-	6	-	-	<b>2,58%</b>
Banque	-	-	9	-	-	<b>3,86%</b>
BTP	8	14	28	75,00%	100,00%	<b>12,02%</b>
Commerce et divers	51	63	126	23,50%	100,00%	<b>54,08%</b>
Electricité	6	6	8	0,00%	33,33%	<b>3,43%</b>
Etablissements privés hospitaliers	1	3	3	200,00%	0,00%	<b>1,29%</b>
Exploitation agricole	1	-	0	-100,00%	0,00%	<b>0,00%</b>
Hôtels, bars, cafés, restaurants	5	6	11	20,00%	20,00%	<b>4,72%</b>
Industrie	19	9	15	-52,60%	20,00%	<b>6,44%</b>
Mines et carrières	-	-	2	-	-	<b>0,86%</b>
Surveillance, gardiennage et sécurité	1	-	7	-100,00%	-	<b>3,00%</b>
Transport routiers	1	2	6	100,00%	200,00%	<b>2,58%</b>
Transports aériens	8	5	10	-37,50%	100,00%	<b>4,29%</b>
Transports sanitaires terrestres	1	2	2	100,00%	0,00%	<b>0,86%</b>
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>110</b>	<b>233</b>	<b>20,76%</b>	<b>57,33%</b>	<b>100,00%</b>

**Graphique N° 4 : part des secteurs d'activités dans les accords collectifs 2010**



Le secteur « commerce et divers » enregistre le plus grand nombre d'accords conclus (54.3% du nombre total des accords), suivi du secteur du BTP (12 % avec un doublement d'accords signés dans ce secteur par rapport à 2009) et de l'industrie. Ce secteur enregistre une augmentation d'accords de 66% par rapport à 2009 sans atteindre cependant le niveau de 2008 (19 accords signés).

**Graphique N° 5 : Répartition des accords collectifs d'entreprise par thème**



Un accord conclu entre l'employeur et les représentants de salariés est susceptible de couvrir plusieurs thèmes d'importance variable.

En 2010, la tendance se confirme ; **le thème le plus fréquemment négocié est celui des salaires et des primes** :  
 Au total, plus de 63% des accords dont 26% d'accords dits de NAO traitent de la thématique liée à la rémunération dans les entreprises.

Les accords d'intéressement interviennent à hauteur de 26%. Une lecture détaillée de ces accords permet d'établir qu'ils ont pour objet à 90% de réguler la question sociale de l'absentéisme en entreprise à travers la négociation entre partenaires sociaux.

Viennent ensuite les problématiques liées au temps de travail et aux classifications professionnelles :

- organisation d'un système d'horaires individualisés
- augmentation du nombre d'heures contractualisées sur les temps partiels
- modulation du temps de travail

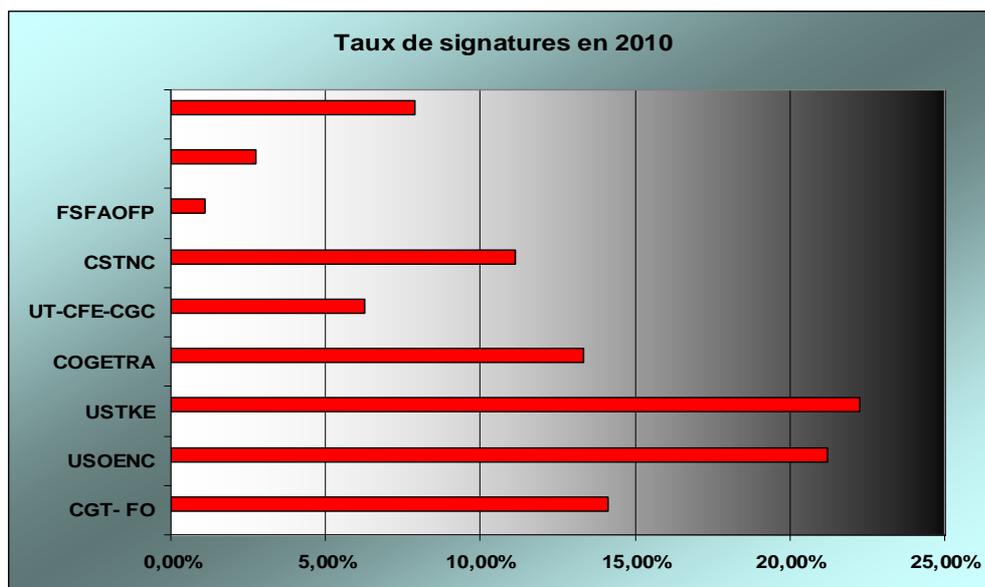
**Tableau N° 15 : Taux\* de signatures par organisation syndicale**

\* Le taux de signature de chaque syndicat est un indicateur qui rapporte le nombre d'accords signés par chaque syndicat au nombre total d'accords.

Années	Nombre d'accords conclus	Nombre d'accords signés par les Organisations syndicales représentatives							FCCNC	Autres syndicats
		CGT- FO	USOENC	USTKE	COGETRA	UT-CFE-CGC	CSTNC	FSFAOFP		
2010	158*	52	78	82	49	23	41	4	10	29
<i>Taux de signature par syndicat en 2010</i>		14,13%	21,20%	22,28%	13,32%	6,25%	11,14%	1,09%	2,72%	7,88%

\* entreprises de 50 salariés et +

**Graphique N° 6 : Taux\* de signatures en 2010**



Comme en 2009, les délégués syndicaux de l'USTKE et l'USOENC signent le plus grand nombre d'accords d'entreprise : plus de 40% cumulés pour ces deux syndicats.

## 2<sup>ème</sup> PARTIE : LA CONCERTATION SOCIALE

### **1 – LA COMMISSION CONSULTATIVE DU TRAVAIL : LIEU DE DIALOGUE DES PARTENAIRES SOCIAUX**

La commission consultative du travail (CCT) instituée auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie émet un avis sur toutes les questions relatives aux domaines du travail, de l'emploi, de la protection et de la prévoyance sociale des salariés. Elle est consultée pour l'extension des stipulations d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel.

#### **1-1. Tableau 16 : Une activité constante**

Intitulé	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre de réunions	11	12	11	11	16
Nombre de projets de lois du pays	3	2	4	2	4
Nombre de projets de délibérations	4	4	5	-	12
Nombre de projet d'arrêtés	33	26	19	23	33
Nombre total de projets de textes soumis à avis	40	32	28	25	49

La commission consultative du travail s'est prononcée en 2010 sur 49 projets de textes : 4 projets de loi du pays, 12 projets de délibérations et 33 projets d'arrêtés.

Le nombre de textes sur lesquels la CCT a émis un avis a été multiplié par 2.

#### **1- Les projets de loi du pays :**

- Proposition de loi du pays portant modification du code du Travail de la Nouvelle-Calédonie
- Projet de loi du pays et projet de délibération relatifs aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail
- Projet de loi du pays relative à l'intéressement (pour information)
- Projet de loi du pays portant modification de la loi du pays modifiée n° 2001 – 011 du 7 novembre 2001 relative à la réduction dégressive des cotisations patronales sur les bas salaires et relatives aux cotisations sociales des entreprises de transformation

#### **2- Les projets d'arrêtés :**

Au total en 2010, 33 projets d'arrêtés ont été étudiés par les membres de la CCT :

- 25 projets d'arrêtés d'extension,
- 2 projets d'arrêtés relatifs à la fixation du SMG et du SMAG,
- 1 projet d'arrêté contre la poussière d'amiante,
- 1 projet d'arrêté relatif à la surveillance médicale spéciale,
- 1 projet d'arrêté relatif aux maladies professionnelles,
- 1 projet d'arrêté relatif à la décision de prise de mesure visant à soustraire un travailleur à une situation de danger grave et imminent sur l'autorisation
- 1 projet d'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés en Nouvelle-Calédonie
- 1 projet d'arrêté attribuant le bénéfice du chômage partiel à tous secteurs professionnels et fixant le quota des heures indemnissables

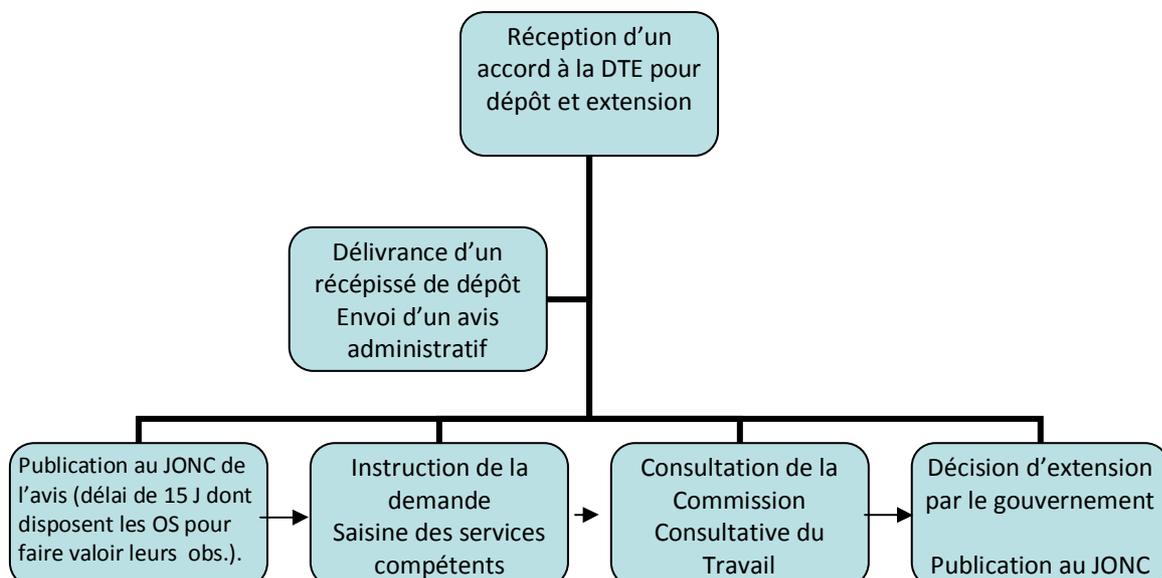
### 3 - les projets de délibérations

- Projet de délibération relative à la protection contre les poussières d'amiante dans les opérations de, bâtiment, travaux publics ou d'activités extractives
- Projet de délibération relative à la protection contre les poussières issues de terrains amiantifères dans les activités extractives, de bâtiment et de travaux publics
- Projet de loi du pays et projet de délibération relatifs aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail
- Projet de délibération relative au conseil du dialogue social
- Projet de délibération relative à la coordination santé sécurité sur les chantiers de bâtiment et génie civil
- Projet de délibération portant modification de la délibération n° 458 du 8 janvier 2009 relative à la réforme de la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et autres mesures d'ordre social / DA
- Projet de délibération relative à l'emploi local  
Projet de délibération relative à la réduction dégressive des charges sur les bas salaires et relative aux cotisations sociales des entreprises de transformation des produits locaux agricoles et de la mer destinés à l'exportation
- Projet de délibération relative à la réduction dégressive des cotisations patronales sur les bas salaires
- Projet de délibération relative à la coordination santé sécurité sur les chantiers de bâtiment et génie civil
- Projet de délibération relative à l'emploi local
- Projet de délibération relative à la coordination santé sécurité sur les chantiers de bâtiment et génie civil

#### 1-2. La procédure d'extension des textes conventionnels

##### La procédure d'extension

La procédure d'extension consiste à rendre obligatoire, par arrêté du gouvernement l'application d'une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires. L'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (article Lp.334-12 et suivants du code du travail de la Nouvelle-Calédonie).



## 2 – LE CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL : UN DIALOGUE SOCIAL QUI SE RENOVE

Les travaux effectués dans le cadre des sessions du dialogue social ont conduit les partenaires sociaux à décider de participer pleinement à la définition et à la mise en œuvre des politiques portant sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle.

Pour ce faire, ils ont exprimé le besoin de créer un espace de dialogue autonome disposant des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions : le conseil du dialogue social.

### **La loi du pays N°2010-13 du 31 décembre 2010 institue le Conseil du dialogue social (CDS).**

Elle fixe sa composition (strictement paritaire), ses attributions, le principe de conférence sociale annuelle, son organisation et fonctionnement.

Elle prévoit notamment que chaque année, lors d'une conférence sociale avec le gouvernement, le CDS est informé des orientations de l'action du gouvernement, de ses projets de réforme dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la prévoyance sociale des salariés ainsi que du calendrier de leur mise en œuvre.

## 3 – L'INSTITUT SUPERIEUR DU TRAVAIL : LA FORMATION DES ACTEURS SOCIAUX

Les sessions du dialogue social ont fait émerger les besoins de formation des acteurs sociaux dans le domaine des relations du travail et de la négociation collective. Depuis fin 2008, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a confié à l'ACESTE-CNAM l'organisation d'actions de formation à destination des acteurs sociaux.

En 2009, sous l'impulsion du gouvernement, avec l'aide de l'ACESTE-CNAM, un "Institut Supérieur du Travail de Nouvelle-Calédonie" a été créé à cette fin. Pour les années 2009 et 2010, ces séminaires de formation ont porté sur les thèmes suivants :

- ✓ Comptabilité et économie de l'entreprise
- ✓ Les notions fondamentales de droit du travail
- ✓ Gestion constructive des conflits
- ✓ Négociation sociale dans l'entreprise – modules I et II
- ✓ Négocier dans la branche professionnelle
- ✓ Négocier dans le cadre de la NAO, négociation annuelle obligatoire
- ✓ Négocier la GPEC, gestion prévisionnelle des emplois et compétences

L'Institut Supérieur du travail de Nouvelle-Calédonie a une triple vocation :

- être un lieu de formation et d'apprentissage collectif sous forme d'ateliers et de séminaires,
- constituer un lieu d'échange et de partage d'expériences,
- devenir un lieu de ressources et d'informations avec la mise en place notamment d'une banque de données à la disposition des partenaires sociaux.

Les actions mises en œuvre par l'IST concernent les délégués syndicaux, les représentants du personnel (CE, CHSCT, DP), les négociateurs dans les branches professionnelles les chefs d'entreprise, les personnels de la fonction RH et les les DRH.

Les formations dispensées par l'IST associent des enseignements théoriques et des analyses de cas pratiques, ainsi que des jeux de simulation de négociation. L'aspect pratique est privilégié.

Les programmes de formation et les contenus pédagogiques sont définis en lien avec le CDS, Conseil du Dialogue Social, et la DTE-NC, Direction du travail et de l'Emploi de Nouvelle-Calédonie.

Ces formations se déroulent sous la forme de modules d'un ou de plusieurs jours, ou de séminaires.

Les coûts pédagogiques et logistiques de ces actions sont entièrement pris en charge par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

En 2009, hors stages « Droit du travail » et « Economie », l'IST-NC a formé **112** personnes à la négociation collective (modules I, II et Branche).

En 2010, hors « Matinée du dialogue social » et les stages « Droit du travail » et « Economie », l'IST-NC a formé, au premier et second semestre **132 personnes à la négociation collective** (modules I, II, III, branche, GPEC et PME), soit un total sur deux ans **244** personnes.

Si on additionne les stages « Droit » et « Economie », différents dans leur conception, cela fait au total **279 personnes sur deux ans**, qui ont bénéficié de stages sous label IST-NC.

Plusieurs d'entre elles s'inscrivent cependant à plusieurs modules, notamment les modules II et III, ou le module « Branche ». L'IST-NC a donc formé, au sens strict, depuis fin 2008, **180 personnes environ aux modules de formation à la négociation collective**. Plus des 2/3 d'entre elles étaient syndicalistes. La plupart des participants « syndicalistes » étaient des DS, une part était DP. Plusieurs chefs de petite entreprise se sont inscrits.

Chaque séminaire de formation a fait l'objet d'une évaluation par les participants qui s'est révélée très positive. Il a donc été décidé de poursuivre ces modules en 2011 et de les inscrire dans le catalogue semestriel de l'IST-NC.

Ce catalogue est disponible sur le site web de l'IST. Périodiquement actualisé, il est envoyé à tous les partenaires sociaux. Des annonces paraissent dans la presse.

Un rapport d'activité de l'IST-NC sera transmis prochainement aux partenaires sociaux.

L'IST-NC s'est fixé comme objectif de former 500 négociateurs sociaux en 5 ans, syndicalistes, responsables RH ou chefs d'entreprise. Il prévoit également de former une vingtaine de formateurs, susceptibles de décentraliser ces stages de formation à la négociation collective.

Le site web de l'IST-NC se visite à l'adresse suivante : [www.ist.nc](http://www.ist.nc)

## **En conclusion :**

---

La mesure de l'activité de la négociation collective repose essentiellement sur la comptabilisation des accords conclus sur une année donnée et déposés à la direction du Travail et de l'Emploi sachant que l'administration n'est pas nécessairement informée de leur conclusion, et ce malgré une obligation de dépôt des textes signés.

Ce rapport a souhaité dresser un panorama de la négociation collective en 2010 en Nouvelle-Calédonie.

Il se fonde sur l'analyse des données statistiques en reprenant de manière synthétique les accords signés sur les différents niveaux de négociation sociale : interprofessionnel, branches, interentreprises et entreprises.

Les éléments recensés en 2010 mettent en exergue une réelle activité conventionnelle notamment dans la branche et dans l'entreprise.

La mobilisation des partenaires sociaux a permis d'engager dans la plupart des branches une dynamique de la négociation.

Le 1<sup>er</sup> objectif, inscrit dans l'accord interprofessionnel territorial du 18 février 2010, consistant à revaloriser les bas salaires compris entre 1 et 1.5 SMG de 5% en moyenne sur l'année, a été atteint dans la quasi-totalité des branches.

Le 2<sup>ème</sup> objectif consistant à réactiver des branches là où le dialogue était devenu inexistant a été également atteint. Les branches « transports aériens », « boulangerie et pâtisserie », « esthétique », « établissements privés hospitaliers », « exploitation agricole » et « gardiennage » ont relancé les négociations paritaires et ont réussi à actualiser leur grille conventionnelle.

L'Inspection du travail, en rappelant la réglementation sur la négociation annuelle obligatoire, a permis d'augmenter de manière significative le nombre d'accords salariaux enregistrés par les services de la DTE.

Des marges de progrès subsistent cependant :

Si la négociation de branche sur les salaires s'est illustrée par un dynamisme exemplaire en 2010, il n'en est pas de même sur les autres thématiques : formation professionnelle, classification des emplois, durée et aménagement du temps de travail, couvertures sociales complémentaires, emploi...

Pour ce qui est de la négociation d'entreprise, le rythme de négociation est certes important mais comme les années précédentes, la plupart des accords sont signés dans les entreprises avec un effectif de 50 salariés et plus. Là encore, la thématique des salaires reste prépondérante

Dans ce contexte, la convention collective de branche apparaît comme un outil de régulation sociale.

Elle permet aux organisations syndicales de salariés de pallier les faiblesses de leur implantation dans certains secteurs d'activité ou dans les petites et moyennes entreprises (majoritaires en Nouvelle-Calédonie). De leur côté, les organisations patronales y sont également attachées car elle garantit une certaine homogénéisation des conditions de la concurrence. La convention collective est donc perçue comme la « voiture-balai » qui fournit aux entreprises, exerçant une même profession, une référence salariale commune et des conditions de travail et d'emploi partagées.

En 2011, l'enjeu pour les partenaires sociaux sera donc de ré-impulser une dynamique globale de la négociation collective et par la-même, une vision d'ensemble dans les branches professionnelles.

L'objectif sera alors qualitatif en élargissant les domaines de négociation : révision précise du contenu des accords collectifs, adaptation des classifications à l'évolution des métiers, anticipation de l'articulation avec les accords d'entreprise, intégration de données relatives à la formation professionnelle et à l'emploi local ... car au-delà de la production de règles voulue par le législateur, la négociation collective reste le champ par excellence du dialogue social.