

Secrétariat Général

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Service des affaires juridiques et du dialogue social

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

12 rue de Verdun – Immeuble Galliéni II
BP 141 - 98845 Nouméa cedex
Tél. : 27.04.67 - Fax : 27.04.94
Mél : dt@gouv.nc

N° 2800-01-07 /DTE-SAJDS-Srctnc/NS/Mji

Réalisé par Nathalie SAKIMAN

**BILAN ANNUEL 2006
DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL
DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE
EN NOUVELLE-CALEDONIE (1)**

(1) Hors secteurs minier et maritime

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
PREAMBULE	3
 <u>1^{ère} PARTIE</u> EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE	
Tableau synthétique des conflits collectifs à caractère professionnel	4
Tableau récapitulatif des mouvements collectifs ayant des motifs autres que ceux à caractère professionnel	7
1. Evolution du nombre des conflits	8
2. Evolution du nombre total et moyen de jours de conflits	9
3. Nombre de conflits selon l'effectif des entreprises.....	10
4. Nombre de conflits selon leur durée moyenne.....	10
5. Les conflits selon leur durée et la taille des entreprises.....	11
6. Répartition des conflits selon les secteurs d'activité	12
7. Répartition de la conflictualité par syndicat.....	13
8. Typologie des motifs de revendication	14
 <u>2^{ème} PARTIE</u> L'INTERVENTION DE LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI	
1. Nombre d'entreprises et de conflits ayant fait l'objet de conciliation après déclenchement de l'arrêt de travail	16
2. Nombre de conciliations effectuées en prévention d'un arrêt concerté du travail	17
CONCLUSION	18

PREAMBULE

Les conflits collectifs comptabilisés pour l'établissement du présent bilan concernent les conflits ayant des motifs à caractère professionnel c'est-à-dire correspondant à la définition suivante : *« cessations concertées du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction »*.

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

Il convient de souligner que les données recueillies résultent de déclarations d'entreprises, d'organisations syndicales, ainsi que de nos propres observations.

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

Au surplus, la définition de la notion de « grève » varie selon l'appréciation que chaque employeur a pu en faire.

Malgré ces contraintes, il convient de noter que les données enregistrées à partir de fin 2004 l'ont été sur la base d'un comptage a priori plus complet que les années précédentes ; en effet, depuis cette période, une section spécialisée a été mise en place au sein de la direction du travail et de l'emploi pour assurer notamment, une mission de suivi et de veille sur les conflits concernés.

1^{ère} PARTIE

EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE

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

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

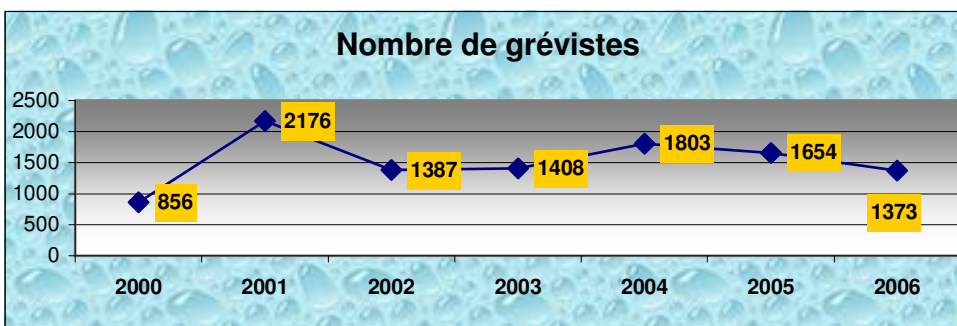
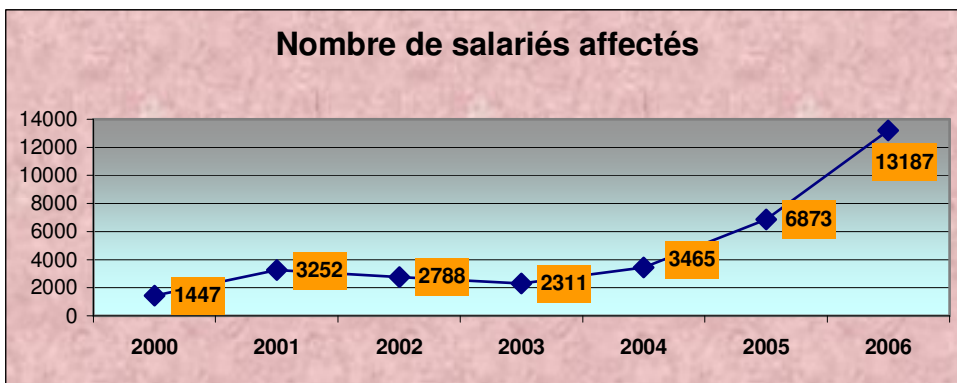
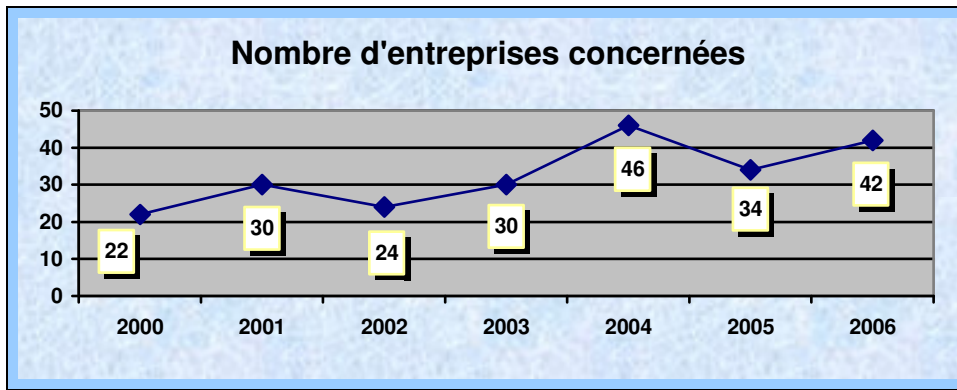
(*) Il s'agit des salariés grévistes + des salariés empêchés de travailler.

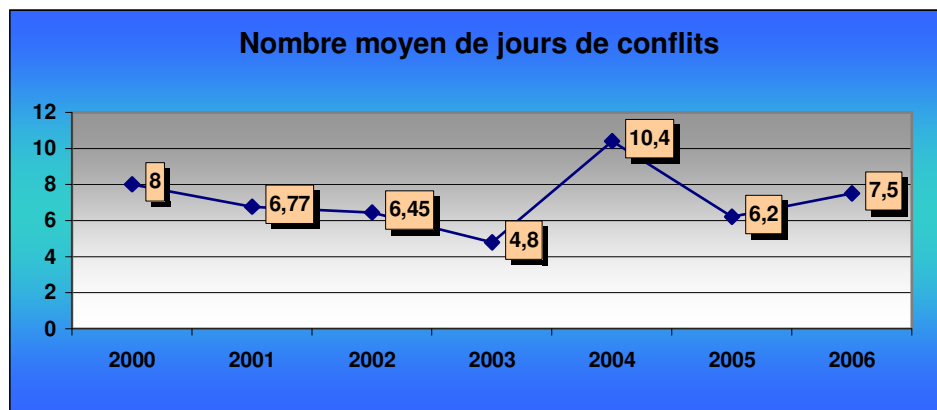
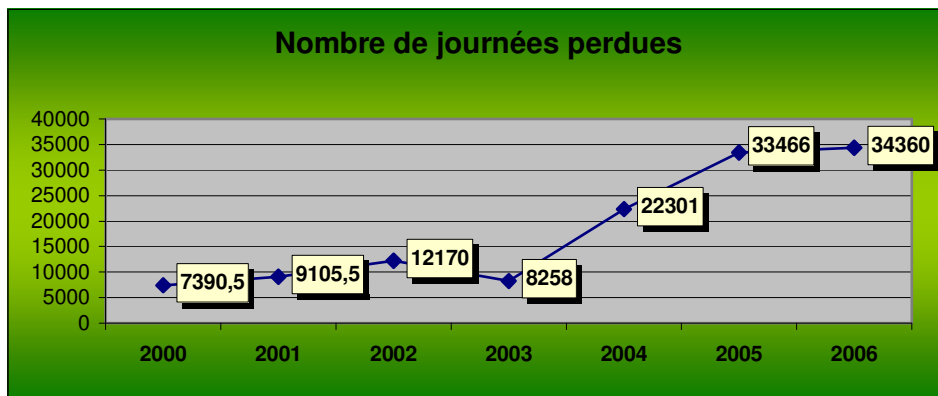
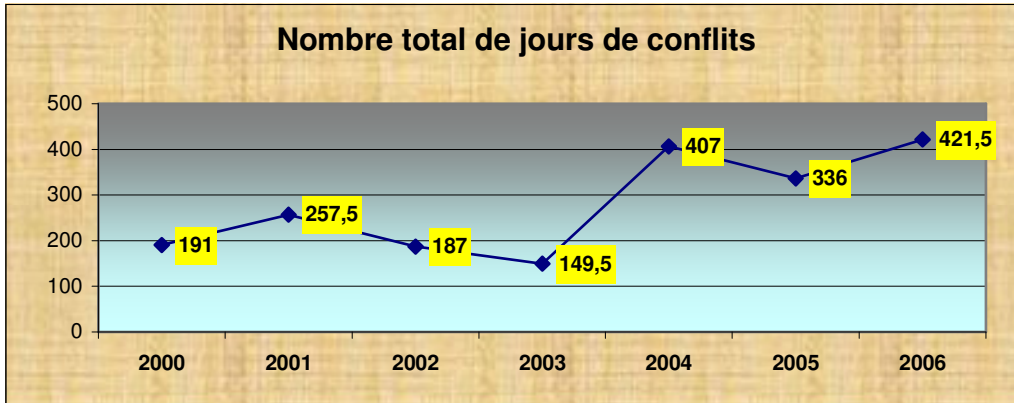
(**) Elles concernent les journées non travaillées par les grévistes + les journées non travaillées par les salariés empêchés de travailler du fait du blocage.

En comparaison avec 2005, l'année 2006 se caractérise par une légère augmentation du nombre de conflits (56 contre 54 en 2005) et par une augmentation du nombre d'entreprises concernées (42 contre 34 en 2005).

Le nombre de grévistes poursuit sa diminution et passe de 1 654 à 1 373 grévistes en 2006. C'est le chiffre le plus bas depuis 2001. Fait paradoxal, le nombre de salariés affectés augmente de manière significative (13 187 contre 6 873 en 2005). De ce fait, le nombre de journées perdues augmente et passe de 33 466 à 34 360 en 2006.

Enfin, le nombre moyen de jours de conflits augmente légèrement (7,5 contre 6,2 jours en 2005).





Par ailleurs en 2006, trois mouvements collectifs portant sur des revendications à caractère économique, environnemental ou politique ont affecté durablement l'activité des entreprises.

Il s'agit de :

- ✚ La grève générale organisée par le syndicat USTKE du 1^{er} au 23 juin 2006,
- ✚ La grève générale organisée par le syndicat CSTNC du 25 septembre au 31 décembre 2006 (cette grève est non achevée à ce jour),
- ✚ L'action menée par l'association Rheebu Nuu et le Caugern aux abords du chantier de Goro-Nickel du 1^{er} au 22 avril 2006.

L'impact de ces mouvements collectifs peut être estimé comme suit :

TABLEAU RECAPITULATIF DES MOUVEMENTS COLLECTIFS AYANT DES MOTIFS AUTRES QUE CEUX A CARACTERE PROFESSIONNEL
(Etabli à partir des données communiquées par les entreprises concernées)

	Grève générale USTKE portant sur le port autonome de N-C	Grève générale CSTNC (du 25 septembre au 31 décembre 2006)	Actions de Rhebu Nuu et du Caugern à Goro-Nickel (du 1 ^{er} au 22 avril 2006)	TOTAL
Nombre d'entreprises concernées	13	28	100	141
Nombre de salariés concernés (*)	1 645	6 461	2 000	10 106
Nombre de grévistes	253	470 (1)	Données non connues	723
Nombre de jours de conflits	60	75,5	21	15 615
Nombre de journées perdues (**)	15 824	54 856	42 000	112 680

(*) Il s'agit du total de personnes empêchées de travailler + grévistes

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

(1) La société GORO-NICKEL ne dispose pas de précision sur le nombre de grévistes

Concernant le nombre de grévistes et de salariés empêchés de travailler, les chiffres communiqués représentent bien souvent des chiffres moyens.

Au total, si l'on prend en compte l'ensemble des données concernant les conflits du travail à caractère professionnel (page 3) et ceux concernant les différents mouvements collectifs recensés ci dessus, on enregistre pour l'année 2006 :

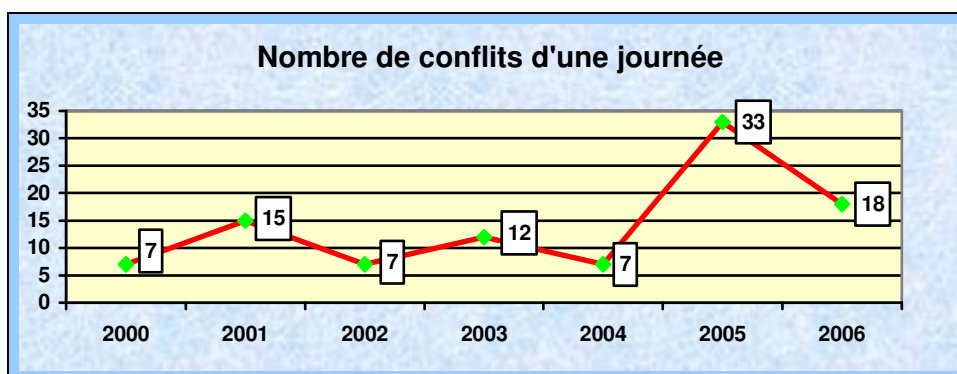
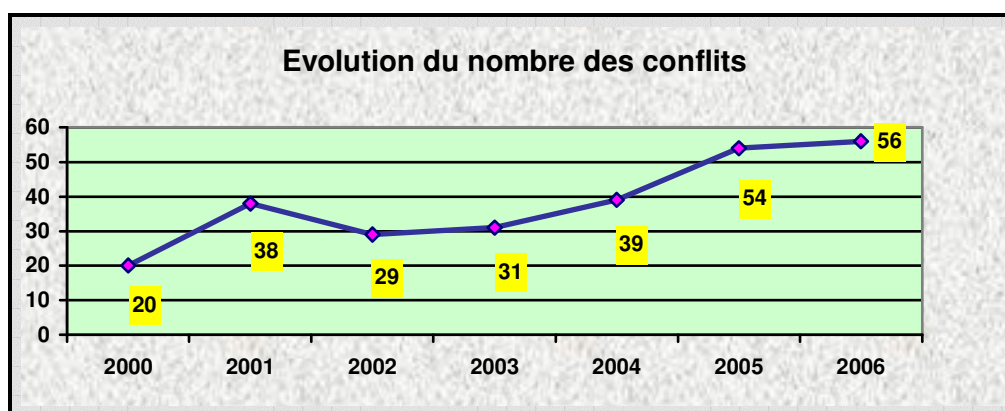
- **147 040 journées perdues**
- **2 096 grévistes**
- **23 293 salariés concernés**

1) - EVOLUTION DU NOMBRE DES CONFLITS

Année	Nombre de conflits	%	Nombre de conflits d'une journée	Part dans le total (%)
2000	20	-	7	35
2001	38	+ 90	15	39,4
2002	29	- 23,6	7	24,1
2003	31	+ 6,8	12	38,7
2004	39	+ 25,8	7	17,9
2005	54	+ 38,4	33	61,1
2006	56	+ 3,7	18	32,1

L'année 2006 est marquée par une augmentation du nombre des conflits (plus 3,7 % entre 2005 et 2006) ainsi que du nombre d'entreprises affectées (plus 23 % entre 2005 et 2006). Sur la période de référence, certaines entreprises ont connu plusieurs conflits.

On observe par ailleurs que sur 56 conflits enregistrés, 18 ont une durée d'une journée, soit une diminution par rapport à 2005 (18 contre 33).



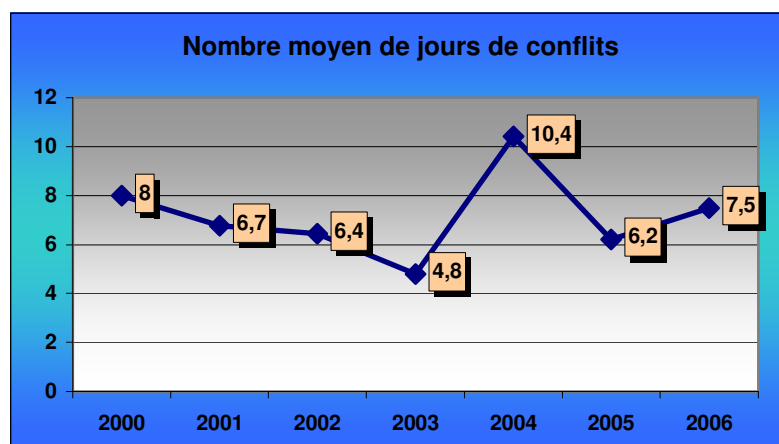
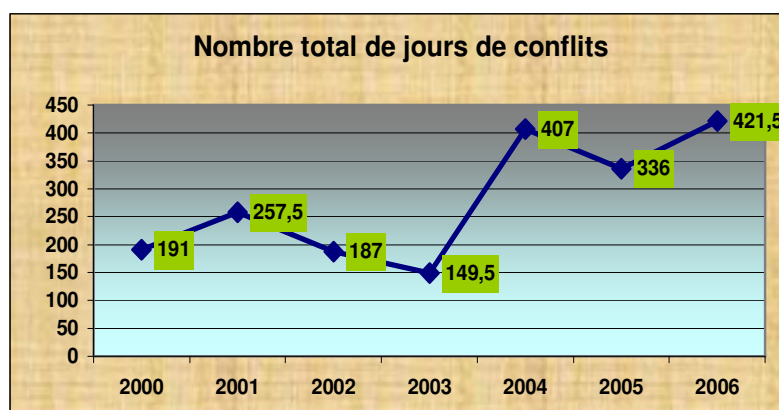
2) - EVOLUTION DU NOMBRE TOTAL ET MOYEN DE JOURS DE CONFLITS

Année	Nombre total de jours de conflits	%	Nombre moyen de jours de conflits	%
2000	191	-	8	-
2001	257,5	+ 34,8	6,7	- 16,25
2002	187	- 27,3	6,4	- 4,4
2003	149,5	- 20	4,8	- 25
2004	407	+ 172,2	10,4	+116,6
2005	336	- 17,4	6,2	- 40,3
2006	421,5	+ 25,4	7,5	+ 20,9

Entre 2005 et 2006, on enregistre une augmentation du nombre total de jours de conflits (421,5 contre 336 jours en 2005).

Concernant le nombre moyen de jours de conflits, il augmente légèrement par rapport à 2005 (7,5 contre 6,2 jours).

A titre d'information, pour la même période de référence, le nombre total de jours de conflits a varié entre un jour et 65 jours de conflits ; la durée la plus importante concerne le secteur de l'audiovisuel.

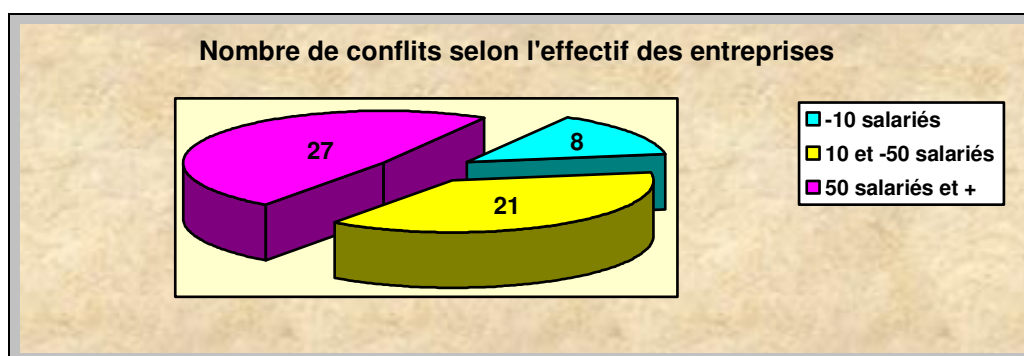


3) - NOMBRE DE CONFLITS SELON L'EFFECTIF DES ENTREPRISES

Année	Effectifs	Nombre de conflits	Part dans le total (%)
2006	-10 salariés	8	14,3
	10 à -50 salariés	21	37,5
	50 salariés et +	27	48,2

Le plus grand nombre de conflits (27) a concerné des entreprises de 50 salariés et plus, tandis que 21 conflits ont concernés des entreprises de taille moyenne.

Contrairement à 2005, les entreprises de moins de 10 salariés ont été également affectées : 8 en 2006 contre 0 en 2005.

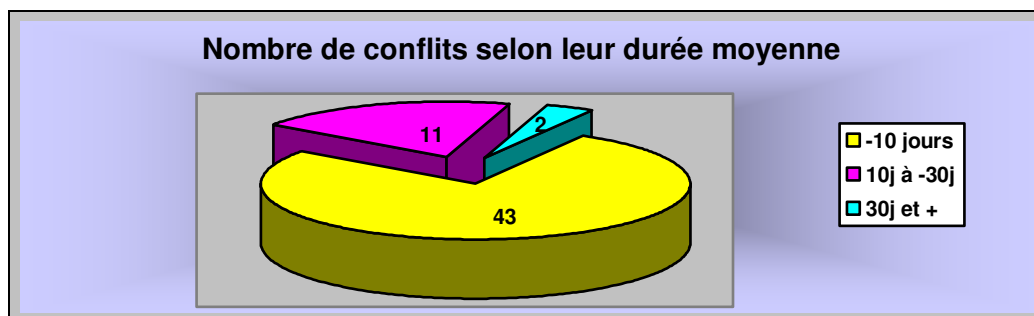


4) - NOMBRE DE CONFLITS SELON LEUR DUREE MOYENNE

Année	Durée du conflit	Nombre de conflit	Part dans le total (%)
2006	-10 jours	43	76,8
	10 à -30 jours	11	19,6
	30 jours et +	2	3,6

Les conflits de courte durée (-10 jours) continuent de représenter la majorité des conflits (43) tandis que les conflits de durée moyenne (entre 10 et 30 jours) tendent à diminuer par rapport à 2005 (11 en 2006 contre 17 en 2005).

Deux conflits ont duré plus de 30 jours.

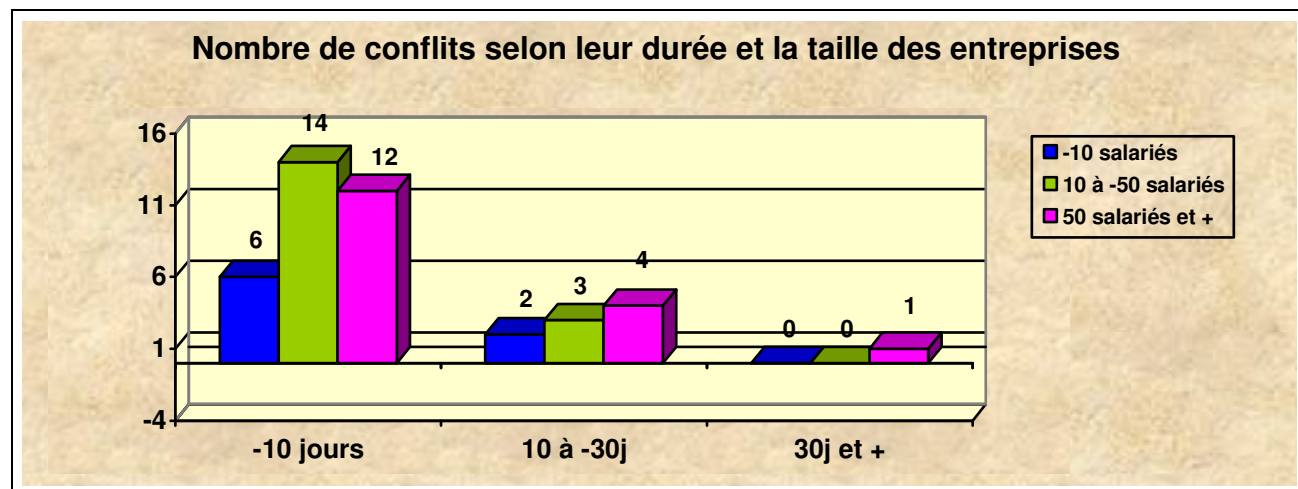


5) – LES CONFLITS SELON LEUR DUREE ET LA TAILLE DES ENTREPRISES

Année	Durée du conflit	Entreprises					
		-10 salariés		10 à 50 salariés		50 salariés et +	
		Nombre	Part dans le total (%)	Nombre	Part dans le total (%)	Nombre	Part dans le total (%)
2006	-10 jours	6	14,3	14	33,3	12	28,6
	10 à - 30 jours	2	4,8	3	7,1	4	9,5
	30 jours et +	0	0	0	0	1	2,4

Concernant les conflits de moins de 10 jours, le plus grand nombre (14 sur 42 entreprises) concerne les entreprises de 10 à 50 salariés ; alors qu'en 2005, les entreprises affectées concernaient les entreprises de 50 salariés et plus.

Concernant les conflits de 10 jours et plus, le nombre d'entreprises concernées par ces conflits demeure constant entre 2005 et 2006.



6) - REPARTITION DES CONFLITS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE

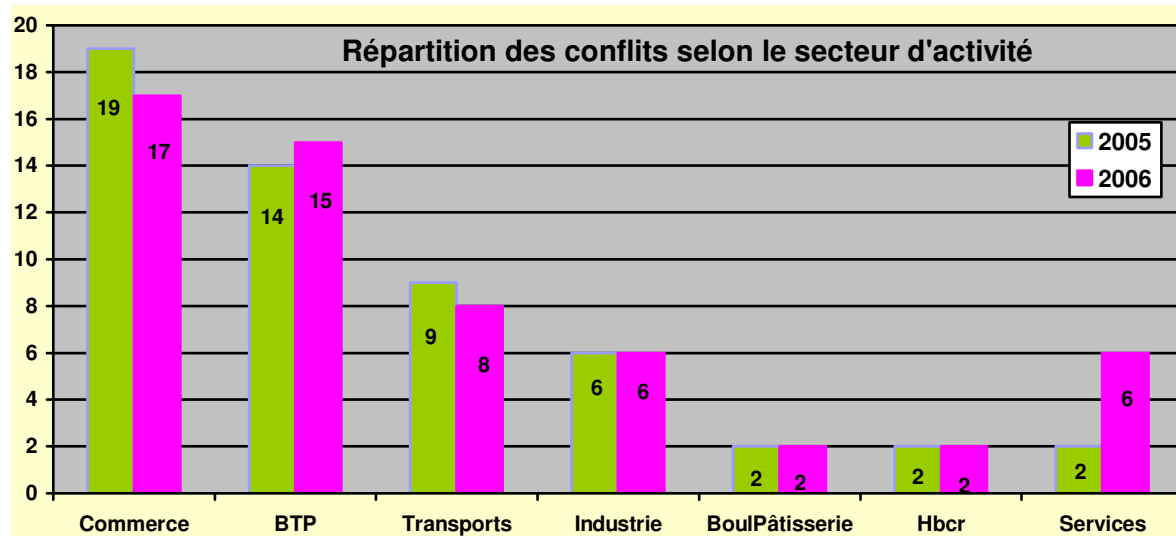
Secteurs d'activité	2005	Part dans le total (%)	2006	Part dans le total (%)
Commerce	19	34	17	30
BTP	14	26	15	26
Transports routiers	9	17	8	14
Industrie	6	11	6	11
Boulangerie	2	4	2	4
HBCR	2	4	2	4
Services*	2	4	6	11
TOTAL	54	100	56	100

* comprend la protection sociale, l'audiovisuel, la distribution d'eau

Comme en 2005, 7 secteurs sont affectés par les conflits.

Les secteurs du commerce (30 %) et du BTP (26 %) demeurent les plus touchés par la conflictualité en 2006.

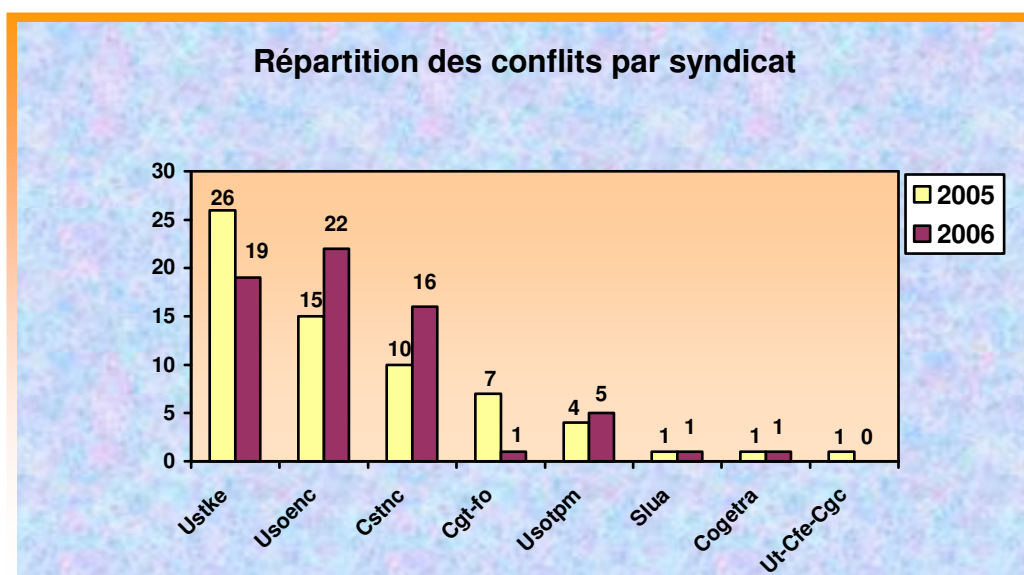
En comparaison avec 2005, il convient de noter une progression du nombre de conflits dans le secteur des services et une légère diminution dans le secteur du BTP.



7) – REPARTITION DE LA CONFLICTUALITE PAR SYNDICAT

SYNDICATS	Initiative et Participation aux conflits		Part dans le total (%)	
	2005	2006	2005	2006
USTKE	26	19	40	29
USOENC	15	22	23	34
CSTNC	10	16	16	25
CGT-FO	7	1	11	2
USOTPM (USTD/STOP/SOTPM)	4	5	7	8
SLUA	1	1	1	1
COGETRA	1	1	1	1
UT-CFE-CGC	1	0	1	0

En 2006, le syndicat USOENC enregistre la participation la plus élevée (22 contre 15 en 2005), devant les syndicats USTKE (19 contre 26 en 2005), CSTNC (16 contre 10 en 2005), USOTPM (5 contre 4 en 2005) et enfin les syndicats CGT-FO (1 contre 7 en 2005), SLUA (1) et COGETRA (1).



8) - TYPOLOGIE DES MOTIFS DE REVENDICATION

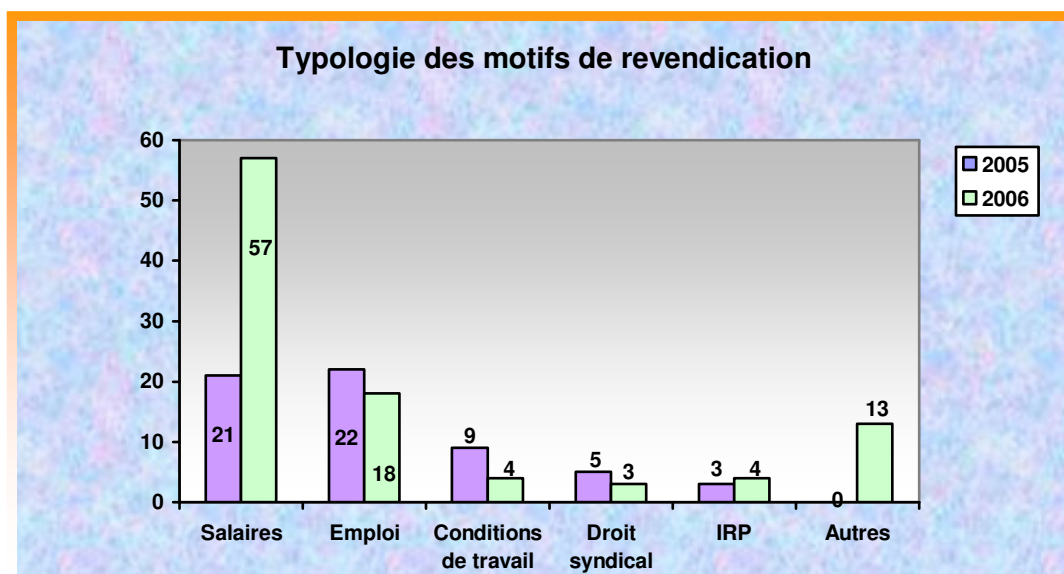
Plusieurs revendications pouvant être exprimées au cours d'un même conflit, le nombre total de revendications peut être supérieur au nombre de conflits.

Les revendications répertoriées au cours des 56 conflits collectifs enregistrés sont plus nombreuses et peuvent faire l'objet d'une répartition en six principales rubriques :

Motifs	Années		Part dans le total (%)	Part dans le total (%)
	2005	2006		
Salaires et primes	21	57	35	58
Emploi (recrutement, CDD, mensualisation, classification professionnelle, formation professionnelle, inquiétude pour avenir de l'entreprise)	22	18	36,7	18
Conditions de travail	9	4	15	4
Exercice du droit syndical	5	3	8,3	3
Fonctionnement et élection IRP	3	4	5	4
Autres	0	13	0	13

Comme en 2005, on remarque qu'en 2006 les revendications relatives aux salaires représentent la majorité des revendications, avec une augmentation significative (57 contre 21 revendications en 2005). Les revendications relatives à l'emploi affichent une tendance à la baisse ainsi que celles relatives aux conditions de travail et à l'exercice du droit syndical.

A titre d'information, les revendications visées dans « autres motifs » concernent les cas individuels, les contestations de sanctions disciplinaires et de licenciement, les dénonciations de harcèlement moral ou encore les accords d'entreprise non respectés. Ces revendications sont en forte hausse.



2^{ème} PARTIE

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

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

A cet effet il était prévu que :

- ✚ « tout mouvement de grève devra être précédé d'un préavis de cinq jours, dont copie sera adressée à la direction du travail,
- ✚ la notification du préavis à l'employeur précisera les motifs de la grève ainsi que la durée envisagée,
- ✚ pendant la durée du préavis, les parties concernées seront tenues de négocier ;
- ✚ la direction du travail devra, sur saisine des parties ou à défaut de sa propre initiative, organiser des négociations en vue de régler le différend,
- ✚ chaque partie concernée pourra se faire assister à l'occasion des négociations par un représentant d'une organisation syndicale ou patronale,
- ✚ en cas d'échec des discussions un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels porte ou subsiste le différend, sera établi par la direction du travail ».

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

L'existence et les missions de cette section ont été confirmées par l'arrêté n° 2005-2591/GNC du 13 octobre 2005 fixant les attributions et portant organisation de la direction du travail et de l'emploi.

Deux conciliateurs y sont affectés désormais en temps plein.

Un agent a été formé dans les services du ministère du travail du Québec pendant 3 mois de fin août à fin novembre 2006. Le deuxième conciliateur sera formé dans les mêmes conditions courant 2007.

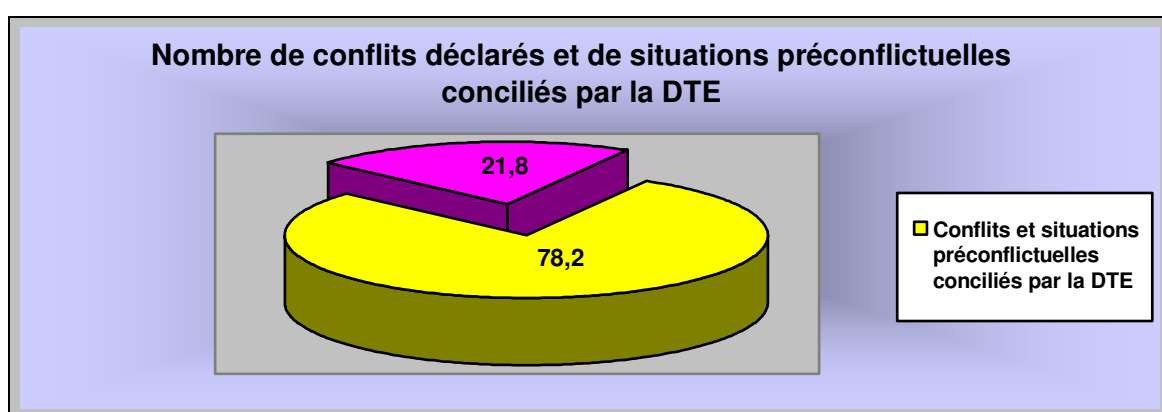
Cette section propose aux parties concernées par les conflits, un processus de résolution amiable des conflits. La démarche proposée n'a pas de caractère obligatoire, n'est pas encadrée par des dispositions réglementaires et est basée sur le libre consentement des parties prenantes.

En 2006, la section est intervenue pour tenter de rapprocher les parties en conflit et faciliter la résolution des conflits collectifs, dans trois types de situations :

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

La section a concilié **37 conflits déclarés sur 56 (66,07 % des cas)**, et **31 conflits potentiels**.

Au total, elle a ainsi permis de faciliter le règlement amiable de **68 conflits déclarés et situations préconflituelles** sur 87, soit **78,2 % de cas**.



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

Nombre d'entreprises	Part dans le total	Nombre d'interventions dans les conflits déclarés	Part dans le total
13/42	31 %	37/56	66 %

On constate que la section est intervenue dans quasiment le 1/3 des entreprises affectées par un conflit (13/42 entreprises) et sur plus de la moitié des conflits (37/56 conflits) survenus en 2006.

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

Cette situation s'explique notamment par :

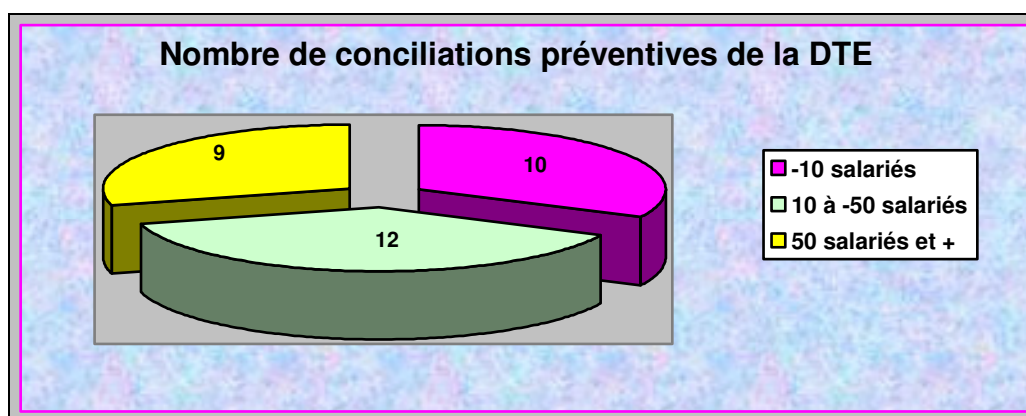
- l'attention et la vigilance portées par la section à l'évolution des conflits dont elle a connaissance ;
- par la disponibilité de la section pour intervenir à tout moment y compris en dehors des heures habituelles de travail, voire même dans certains cas le week-end ;
- et par la facilité pour les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

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

Année	Effectifs	Nombre de conciliations préventives
2006	-10 salariés	10
	10 à -50 salariés	12
	50 salariés et +	9
	Total	31

Outre son intervention dans les conflits déclarés, il convient de souligner que le nombre d'interventions préventives de la section a pratiquement doublé puisqu'on passe de 13 à 31 conflits qui ont pu être évités.

Comme en 2005, ces conflits désamorçés concernent en majorité des entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et moins de 50 salariés.



EN CONCLUSION

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

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

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