



DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi

BILAN ANNUEL 2009

DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVE

Document élaboré par Jean louis GARDIES
le 1^{er} mars 2010

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
PREAMBULE	3
<u>1^{ère} PARTIE</u>	
EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE	
A. DONNEES GENERALES	4
1- Sur le nombre d'entreprises affectées : stabilité	5
2- Sur le nombre de conflits : forte augmentation au 1 ^{er} semestre	5
3- Sur le nombre de grévistes : une augmentation significative	5
4- Sur le nombre total de jours de grève	6
5- Sur le nombre de journées perdues	7
6- Sur la durée moyenne des jours de conflits	8
B- ANALYSE	8
1- Sur les motifs des conflits : la montée de la conflictualité sur les salaires	8
2- Sur les entreprises concernées : la conflictualité se développe dans les entreprises de moins de 50 salariés	9
3- Près d'un conflit sur deux a été le fait d'un seul syndicat ; cependant, les intersyndicales sont de plus en plus fréquentes	10
4- Deux conflits de longue durée	11
5- Des données à relativiser : peu d'entreprises directement concernées	11
6- Peu de salariés grévistes : 2,28 % des salariés	12
7- L'impact de ces conflits reste néanmoins très fort sur l'activité des entreprises concernées	13
<u>2^{ème} PARTIE</u>	
LES MODES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS	
PREAMBULE	14
1- ACTIVITE DE LA DTE EN 2009	15
2- Evolution tendancielle : les interventions de la DTE sur les conflits ont été multipliées par 3 en 4 ans	16

PREAMBULE

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 2009.

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'autre administration ne sont pas pris en compte).

Les « débrayages » de courte durée et les arrêts de travail de moins de 24 heures en sont exclus.

Tous les conflits de plus d'une journée, connus du service, ont fait l'objet d'une intervention.

Les mouvements de grève dans le secteur public ne sont pas comptabilisés.

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.

Ainsi, le premier semestre 2009 a été marqué par une succession de grèves générales et d'importantes manifestations qui ont impacté un grand nombre d'entreprises. Un recensement précis de ces actions n'a pas été possible pendant cette période.

Néanmoins, malgré ces imperfections, le présent bilan permet d'observer des tendances ou les principales caractéristiques des mouvements sociaux de l'année concernée ; il constitue un baromètre social pour mesurer l'évolution des relations collectives de travail dans les entreprises du secteur privé.

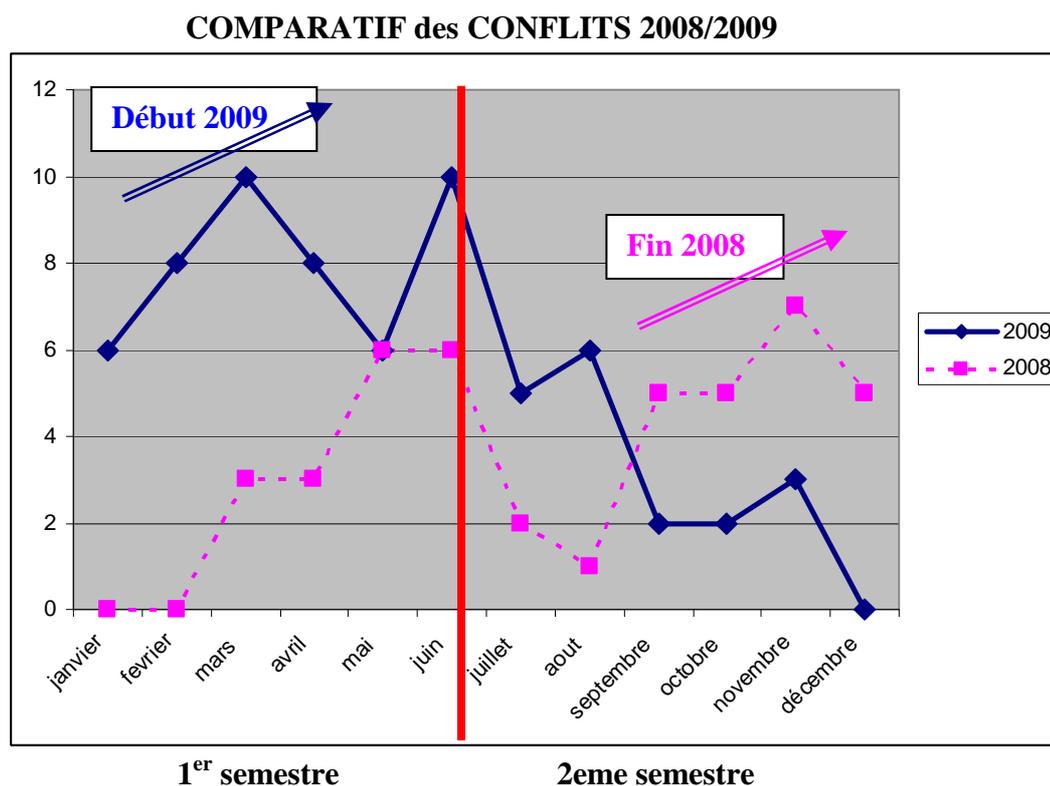
1^{ère} PARTIE

EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE

A- DONNEES GENERALES

L'année 2009 est caractérisée par une double tendance :

- au premier semestre : on observe une **augmentation significative** des conflits sociaux qui s'inscrit dans le prolongement d'une tendance déjà amorcée dans le courant du deuxième semestre 2008 ; pendant cette période, un plafond de 10 conflits par mois environ est atteint en mars et juin. Certains conflits ont donné lieu à des affrontements avec les forces de l'ordre.
- au deuxième semestre : on observe une **très forte dégrue**, avec une moyenne de 2 conflits environ par mois depuis septembre.



D'août 2008 à juillet 2009, on observe une tendance quasi-constante à l'augmentation du nombre d'entreprises affectées par des conflits. Depuis août 2009, une nette dégrue s'amorce.

1- Sur le nombre d'entreprises affectées : stabilité

Depuis 2006, on constate une relative stabilité du nombre d'entreprises affectées par des conflits collectifs :

2006 : 42
2007 : 45
2008 : 43
2009 : 41

En moyenne 42,75 entreprises impliquées sur la période

2- Sur le nombre de conflits : forte augmentation au 1^{er} semestre

En revanche en 2009, on enregistre une forte augmentation du nombre de conflits ; ces derniers se concentrent principalement sur le premier semestre de l'année.

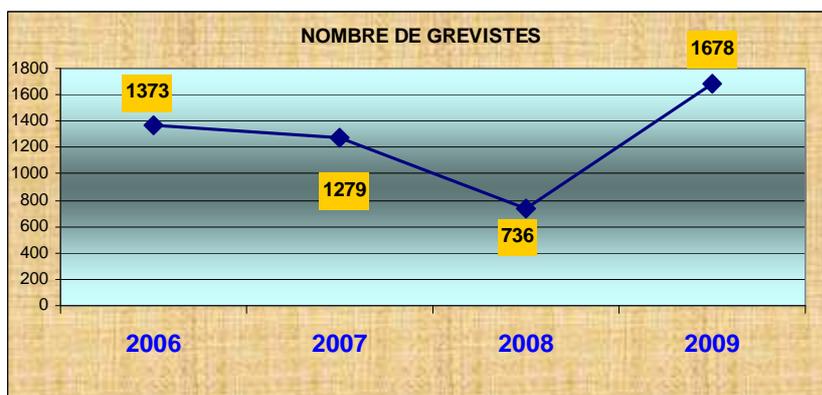
2006 : 56
2007 : 52
2008 : 48
2009 : 65

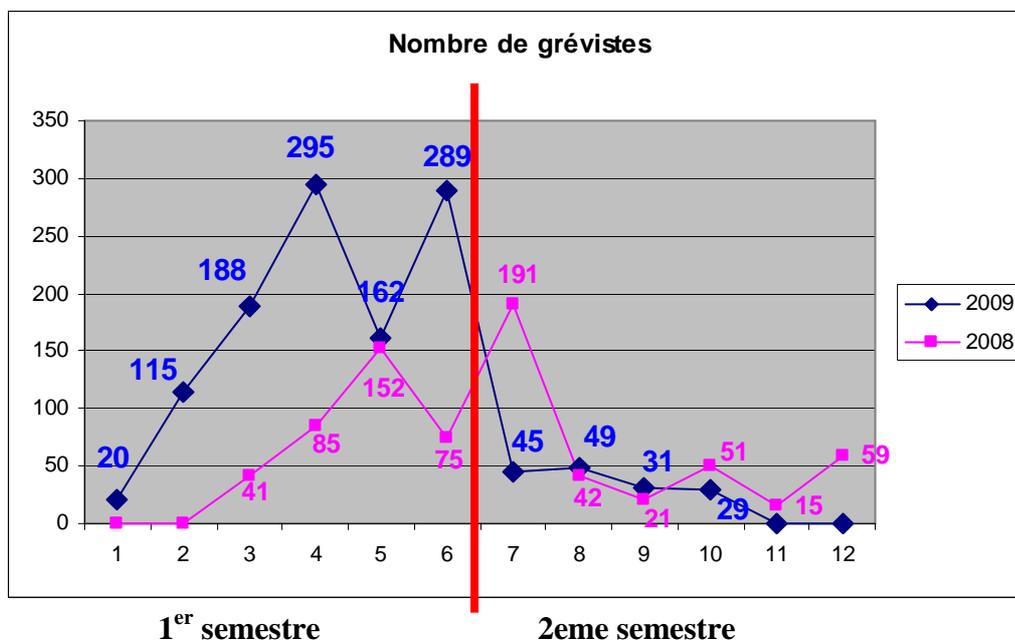
Une analyse plus détaillée des chiffres 2009 permet de constater que l'augmentation du nombre de conflits est concentrée sur le premier semestre et est liée principalement aux conflits de l'USTKE.

3- Sur le nombre de grévistes : une augmentation significative

En comparaison avec les 3 dernières années, le nombre de grévistes augmente en 2009, mais reste à un niveau relativement faible par rapport au nombre total de salariés.

2006 : 1373
2007 : 1279
2008 : 736
2009 : 1678

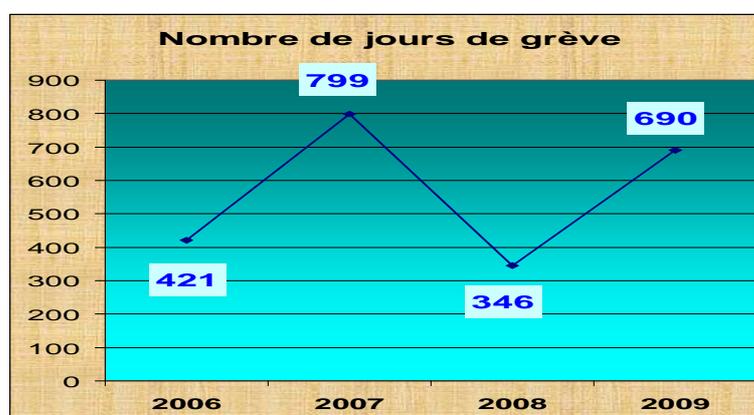




L'augmentation du nombre de grévistes est concentrée sur le premier semestre et est liée principalement aux conflits de l'USTKE.

4- Sur le nombre total de jours de grève

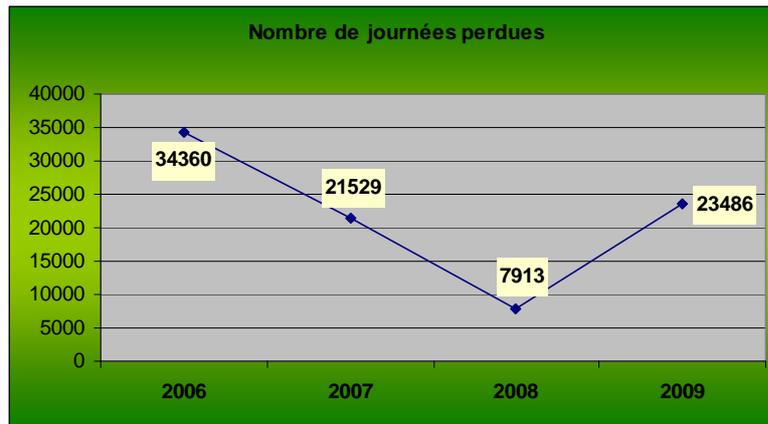
2006 : 421
 2007 : 799
 2008 : 346
 2009 : 690



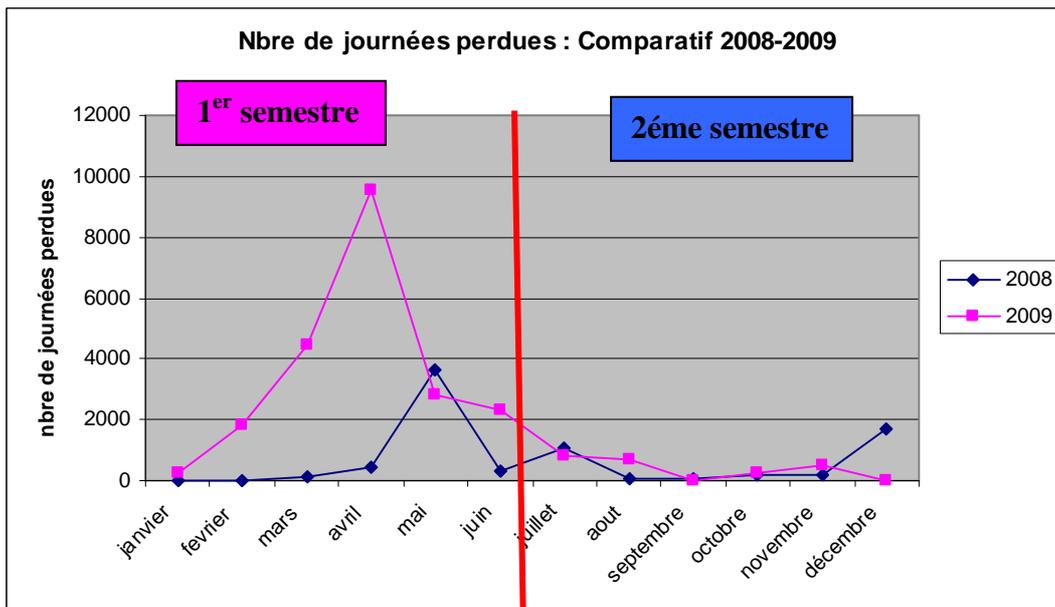
Le nombre de jours de grève a augmenté en 2009 sans atteindre toutefois le niveau record de 2007.

5- Sur le nombre de journées perdues

2006 : 34 360
 2007 : 21 529
 2008 : 7 913
 2009 : 23 486



Le nombre de journées perdues augmente par rapport à l'année 2008, mais sans atteindre le niveau de 2006.

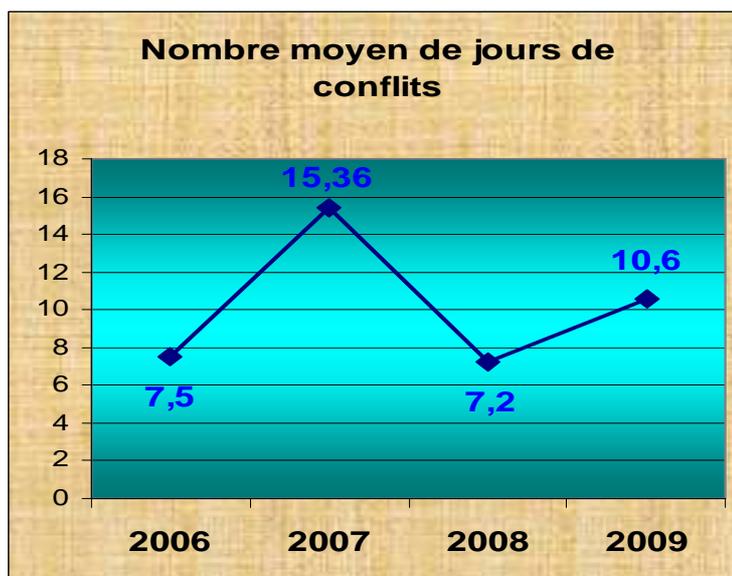


La montée de la conflictualité au 1^{er} semestre 2009 se traduit par une hausse significative du nombre de journées perdues.

6- Sur la durée moyenne des jours de conflits

2006 : 7,5 jours
2007 : 15,36 jours
2008 : 7,2 jours
2009 : 10,6 jours

Cette moyenne est le résultat du ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits. Ainsi pour 2009, le calcul est le suivant : 690 jours de conflits par 65 enregistrés.



B- ANALYSE

1- Sur les motifs des conflits : la montée de la conflictualité sur les salaires

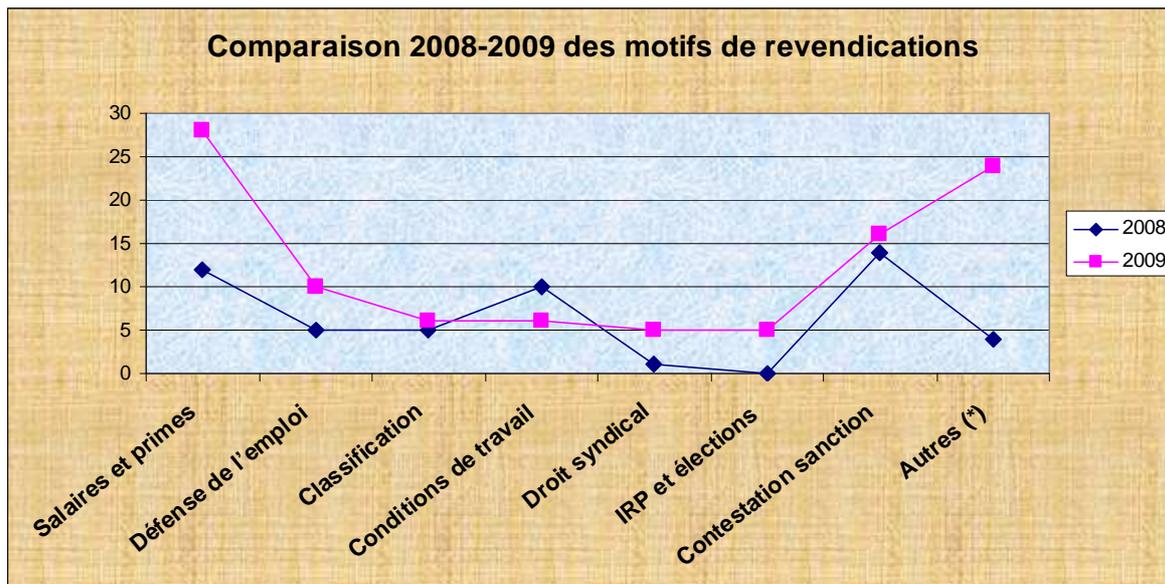
En 2009, les revendications répertoriées peuvent être réparties en sept thèmes principaux :

Motifs	Années	
	2008	2009
Salaires et primes	12	28
Défense de l'emploi (CDI, formation professionnelle)	5	10
Demande de classification professionnelle	5	6
Conditions de travail (relation du travail en entreprise, hygiène et sécurité, organisation du travail)	10	6
Exercice du droit syndical	1	5
Fonctionnement et élection IRP	0	5
Contestation de sanction disciplinaire et de licenciement	14	16
Autres (*)	4	24

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

La majorité des cahiers de revendications portent sur plusieurs motifs.

On assiste à une intensification de la revendication salariale.



On note une intensification de la revendication salariale, et en parallèle une montée des contestations des sanctions disciplinaires.

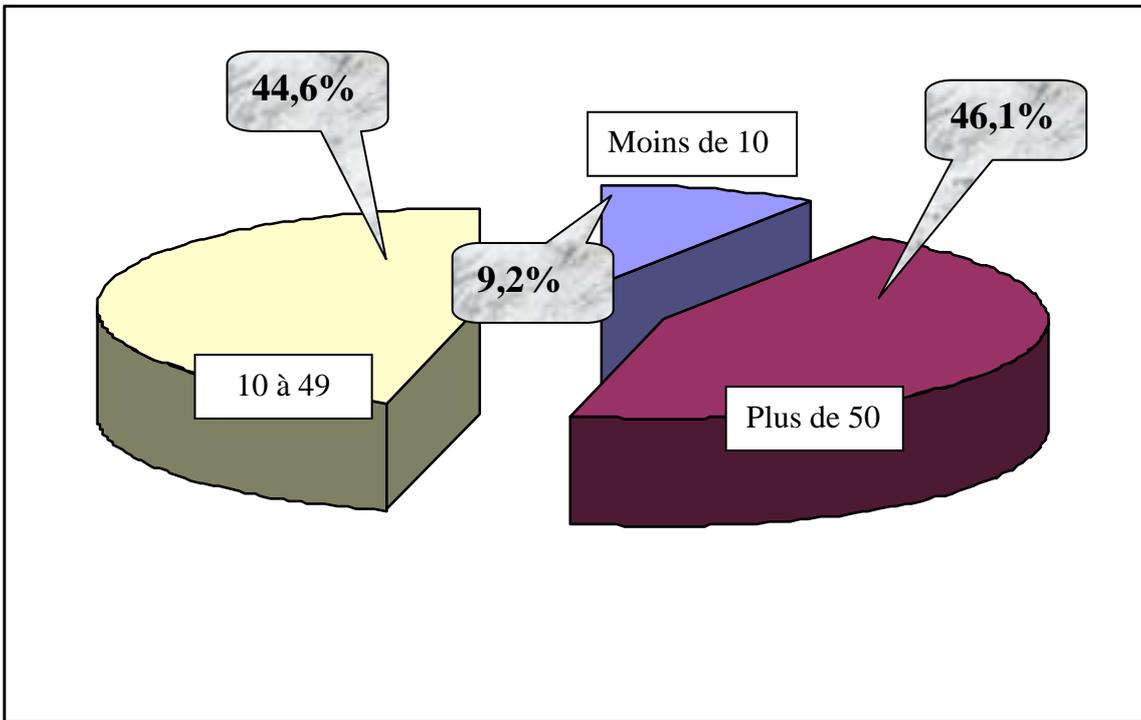
2- Sur les entreprises concernées : la conflictualité se développe dans les entreprises de moins de 50 salariés

Effectifs des entreprises	Nombre de conflits	Part dans le total (%)
-10 salariés	6 (3 en 2008)	9,2 (6,3 en 2008)
10 à -50 salariés	29 (19 en 2008)	44,6 (39,6 en 2008)
50 salariés et +	30 (26 en 2008)	46,1 (54,1 en 2008)

En 2009, la répartition des conflits en fonction de la taille des entreprises a changé.

On enregistre autant de conflits dans la tranche des entreprises de 10 à 50 salariés que dans la tranche des entreprises de plus de 50 salariés.

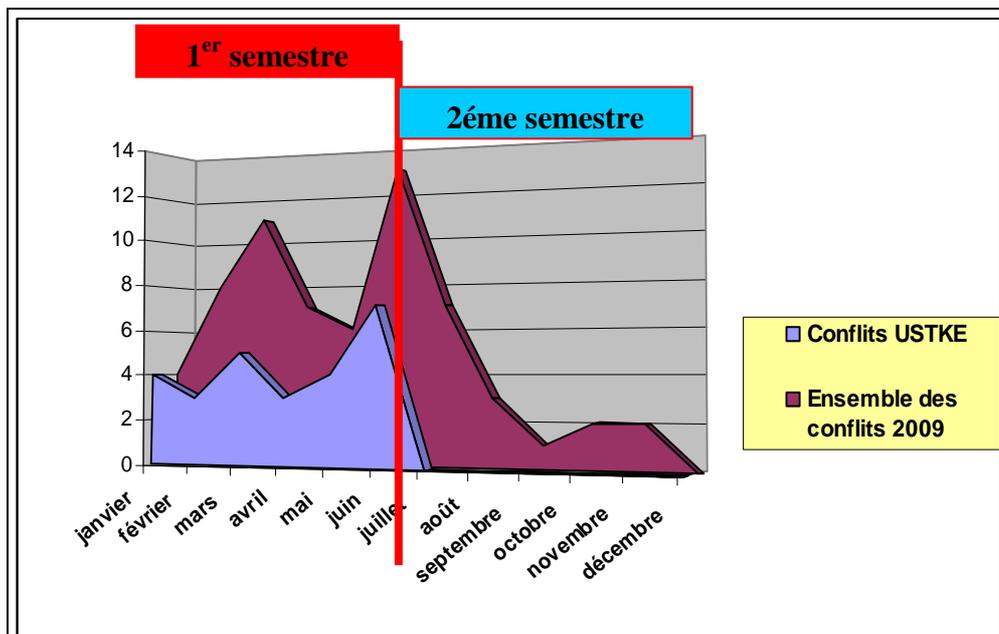
Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la conflictualité augmente également (6 conflits en 2009 contre 3 en 2008).



Les entreprises de plus de 10 salariés ainsi que celles de plus de 50 ont un taux similaire de conflits soit environ 45%. Les entreprises de moins de 10 salariés sont en dessous de la barre de 10% des conflits.

3- Près d'un conflit sur deux a été le fait d'un seul syndicat ; cependant, les intersyndicales sont de plus en plus fréquentes

Le nombre d'entreprises et de salariés impacté par les actions engagées par l'USTKE en 2009 n'a pu être répertorié de manière totalement exhaustive. Le graphique suivant permet toutefois d'observer que près d'un conflit sur deux a été initié par ce syndicat.



A noter également un nombre assez important de conflits en intersyndicale ; 12 au total en 2009 (sur 65), soit plus de 18 % du nombre des conflits

	ANNEE 2008		ANNEE 2009	
SYNDICATS	USOENC :	9	USTKE :	27
	USTKE :	7	USOENC :	14
	CSTNC :	5	INTERSYNDICALE :	14
	STOP :	3	COGETRA :	5
	CGT-FO :	2	CSTNC :	3
	INTERSYNDICALE :	1	CGT-FO :	0
	FSTCE :	1	FSTCE :	2

4- Deux conflits de longue durée

L'année 2009 aura été marquée par deux conflits de longue durée :

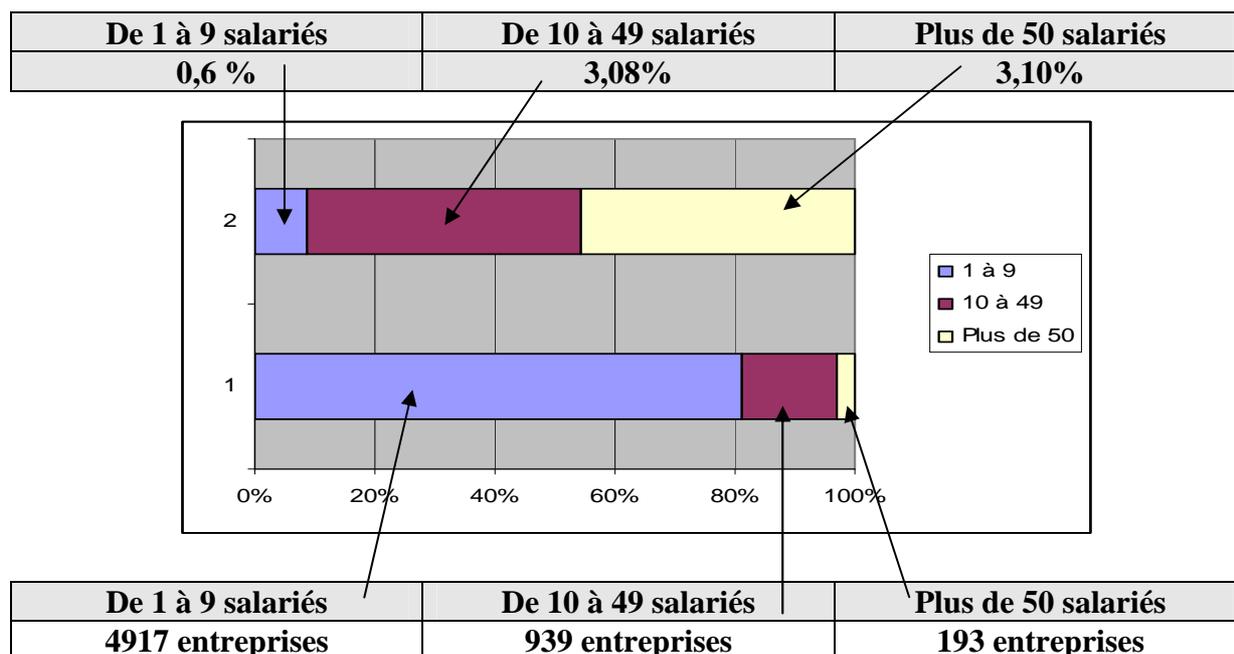
- le conflit CARSUD a commencé en 2008 et a duré près de 18 mois ; ce conflit a donné lieu à des affrontements sur la voie publique.
- le conflit AIRCAL d'une durée de 4 mois a conduit à une escalade d'une rare violence. A la suite de ce conflit, plusieurs dirigeants de l'USTKE (parmi lesquels son président) ont été condamnés à des peines d'emprisonnement ferme et incarcérés.

Il n'a pas été possible d'évaluer l'impact des grèves générales liées à ces conflits.

5- Des données à relativiser : peu d'entreprises directement concernées

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

Au 31 décembre 2009 (source ISEE), dans le secteur privé, 6049 entreprises employaient au moins un salarié. Dans le même temps, le pourcentage d'entreprises ayant connu un conflit était le suivant :

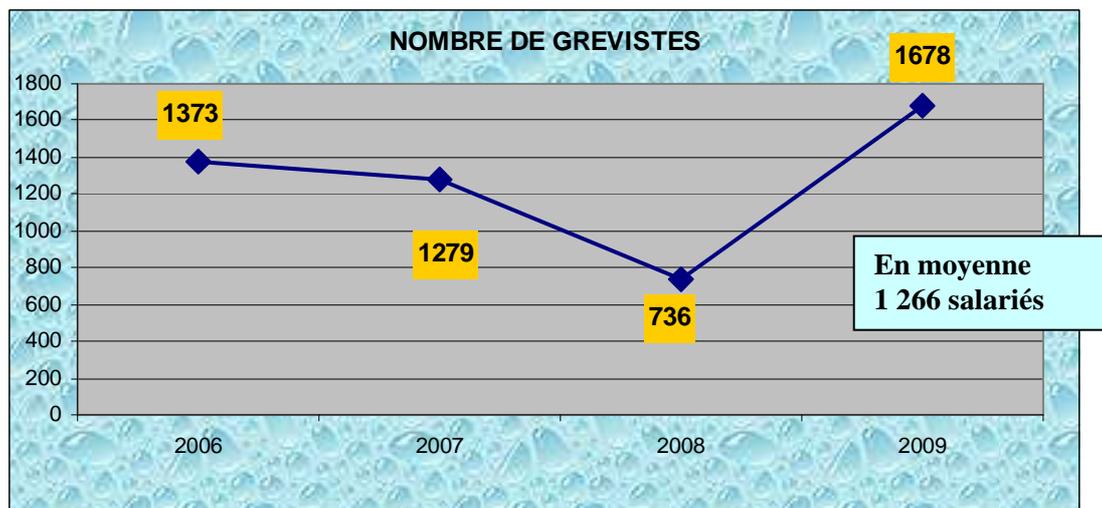
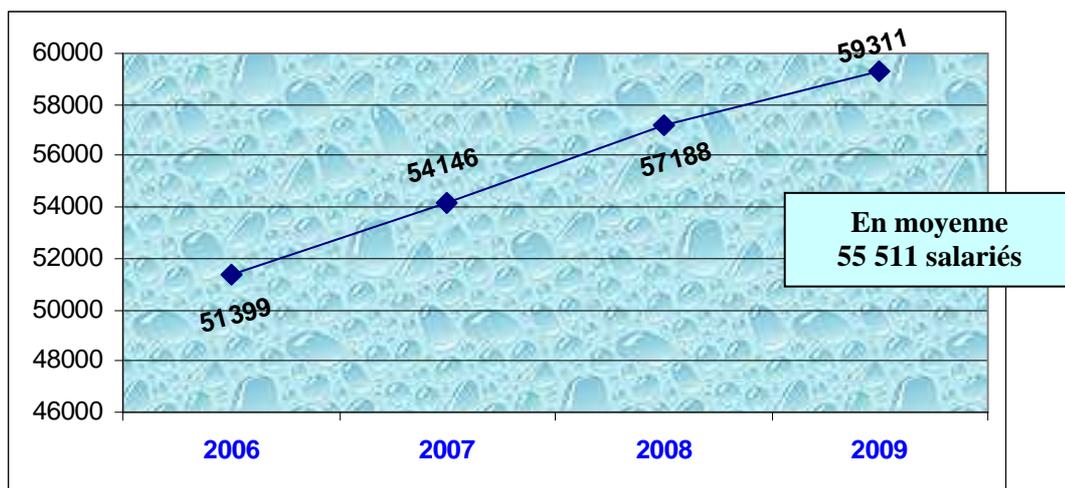


Bien que les entreprises d'un seul salarié représentent plus de 80% du total des entreprises, c'est dans les entreprises de 10 salariés et plus que la pression sociale est la plus forte.

6- Peu de salariés grévistes : 2,28 % des salariés

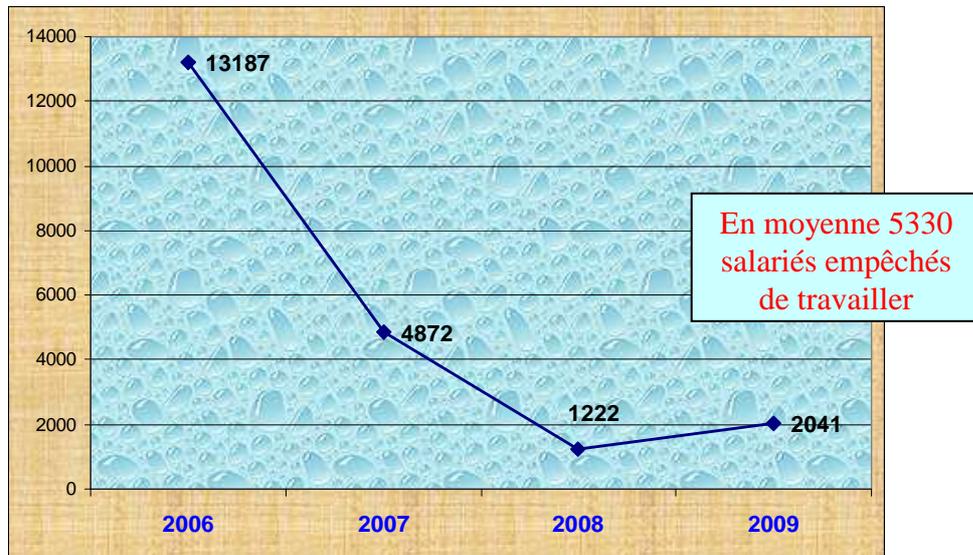
De 2006 à 2009, le nombre moyen de salariés du secteur privé est de 55 511 et le nombre moyen de grévistes est de 1 266. Compte tenu de ces données, le taux moyen de grévistes est de 2,28 %.

EMPLOIS DU SECTEUR PRIVE ENTRE 2006 et 2009

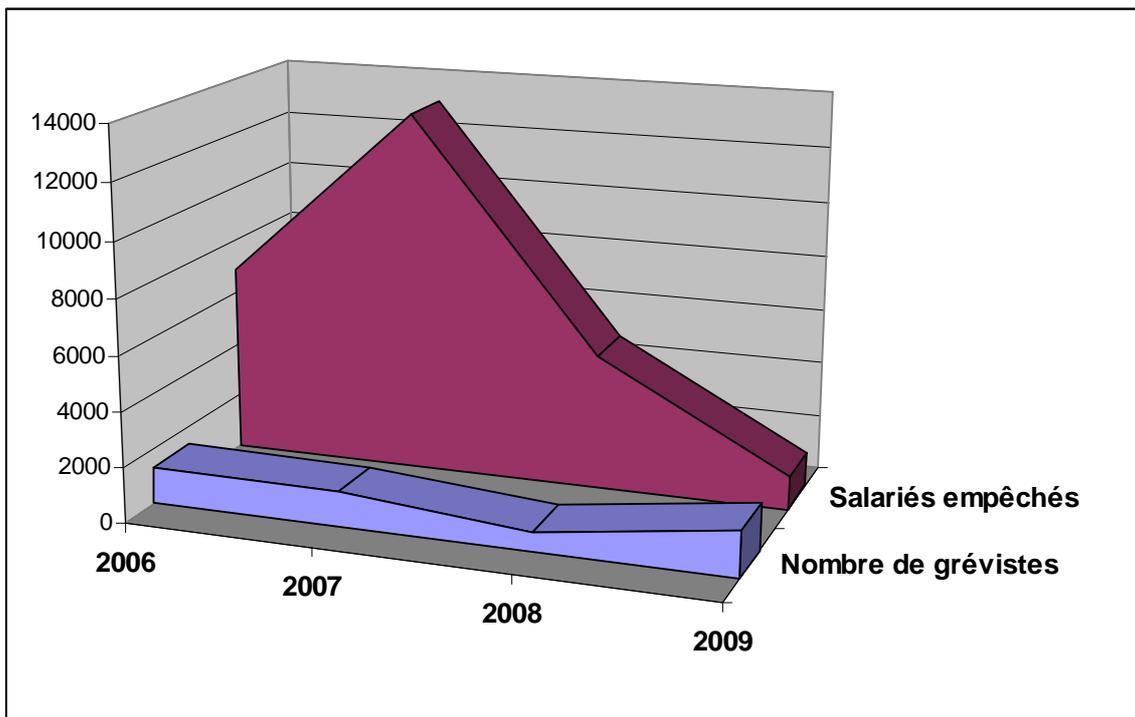


Sur cette période de 4 ans le nombre moyen de grévistes représente 2,28 % des salariés.

7- L'impact de ces conflits reste néanmoins très fort sur l'activité des entreprises concernées



Sur cette même période, le taux de salariés affectés par ces conflits (empêchés de travailler) est de **10,41 %**.



Sur l'ensemble de l'année 2009, le nombre de salariés empêchés de travailler est en nette diminution.

2^{ème} PARTIE

LES MODES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS

PREAMBULE :

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,
 - 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 direction du travail 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 direction du travail ».

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

L'existence et les missions de cette section ont été confirmées par un arrêté du 13 octobre 2005 (modifié en 2008 par arrêté 2008-3401/GNC) fixant les attributions et portant organisation de la direction du travail et de l'emploi.

Actuellement deux conciliateurs sont affectés à temps plein à ce service.

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

PROCEDURES DE REGLEMENT AMIABLE PROPOSEES PAR LA DTE

Depuis 2004, cette activité de la DTE est en constante augmentation.

A ce titre, la DTE propose quatre types d'intervention :

✚ des procédures de **conciliation** :

- pendant la période de préavis précédant un arrêt de travail, de manière préventive
- ou après le déclenchement d'un arrêt de travail,

✚ des procédures d'**arbitrage**

✚ après la résolution d'un conflit, une **action d'accompagnement « post conflit »** pour faciliter la mise en œuvre de certains protocoles de fin de conflits.

1- ACTIVITE DE LA DTE EN 2009

En 2009, la DTE est intervenue dans 115 situations :

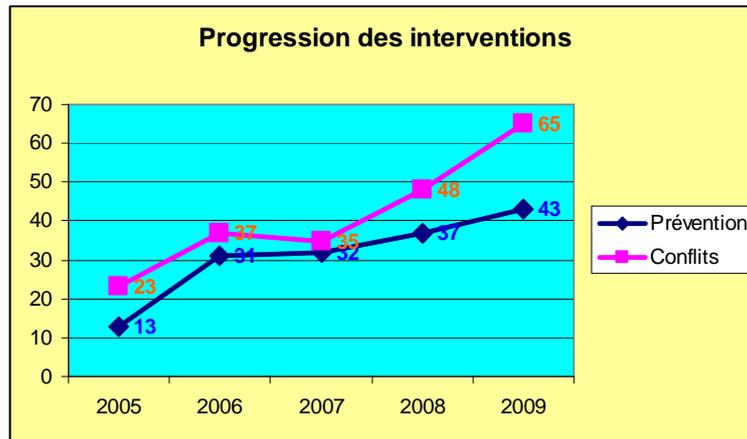
- **108 procédures de conciliation** (85 en 2008 soit + 27%)
 - dont **43 procédures préventives** (37 en 2008),
 - et **65 procédures après déclenchement d'un conflit** (48 en 2008)
- **3 procédures d'arbitrage** (aucune les années précédentes),
- **4 actions d'accompagnement « post conflit ».**

En 2009, et de manière exceptionnelle, un conciliateur de la DTE est intervenu dans le secteur public, en l'occurrence dans un conflit concernant un personnel de la Province Nord. Dans cette affaire, les parties prenantes ont souhaité un accompagnement pour la mise en œuvre d'un « accord de méthode » concernant l'organisation de leur dialogue social.

Dans la quasi-totalité des cas, ces procédures ont abouti à un accord de conciliation.

Cette situation s'explique notamment par :

- l'attention et la vigilance portées par la section à l'évolution des conflits dont elle a connaissance ;
- par la disponibilité de la section pour intervenir à tout moment y compris largement en dehors des heures habituelles de travail, voire même dans certains cas, le week-end ;



2- Evolution tendancielle : les interventions de la DTE sur les conflits ont été multipliées par 3 en 4 ans

Depuis la création de la section, son activité est en augmentation constante, et ses interventions ont été augmentées par 3 :

- les interventions en prévention (avant arrêt de travail) sont passées de 13 en 2005 à 43 en 2009
- les interventions de conciliation (après arrêt de travail) sont passées de 23 en 2005 à 65 en 2009

