

**BILAN ANNUEL 2010**

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

Dossier réalisé le : 1<sup>er</sup> février 2011

Section résolution des conflits et de la  
négociation collective

# TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
<b>PREAMBULE</b>	3
<b><u>1<sup>ère</sup> PARTIE</u></b>	
<b>EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE</b>	
<b>A. DONNEES GENERALES</b>	5
1- Sur le nombre d'entreprises affectées : stabilité	5
2- Sur le nombre de conflits : forte diminution	5
3- Sur le nombre de grévistes	6
4- Sur le nombre total de jours de grève	6
5- Sur le nombre de journées perdues	7
6- Comparatif des moyennes sur la période de cinq ans	7
7- Répartition des conflits sociaux par syndicats	7
<b>B- ANALYSE</b>	8
1- Sur les motifs des conflits : la montée de la conflictualité sur la rupture des contrats de travail	8
2- Sur les entreprises concernées : Une tendance à la baisse à pondérer	10
3- Taux de participation et JINT (Jour individuel non travaillés)	11
4- Des données à relativiser : peu d'entreprises directement concernées	12
5- Peu de salariés grévistes : 2,28 % des salariés	13
6- Bien que l'on constate une tendance à la baisse, l'impact de ces conflits reste néanmoins assez fort sur l'activité des entreprises concernées	14
<b><u>2<sup>ème</sup> PARTIE</u></b>	
<b>LES MODES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS</b>	
<b>PREAMBULE</b>	15
1- Activité à la DTE en 2010	16
2- Evolution tendancielle : les interventions de la DTE sur les actions de prévention ont été multipliées par 7 en 5 ans	17
3-Répartition des interventions par secteurs d'activités et par syndicats	18
4- Actions de PREVENTION selon l'effectif des entreprises	18

## **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 2010.

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.

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.

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.

Cette année 2010, nous avons introduit dans nos statistiques des indicateurs utilisés par le service statistique du ministère du travail en France (DARES) dans son bilan annuel des conflits collectifs du travail.

# 1<sup>ère</sup> 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	2007	2008	2009	2010
Nombre d'entreprises concernées	22	30	24	30	46	34	42	45	43	41	41
Nombre de conflits	20	38	29	31	39	54	56	52	48	65	53
Nombre de salariés concernés <sup>(1)</sup>	1 447	3 252	2 788	2 311	3 465	6 873	13 187	4 879	1222	3719	3216
Nombre de grévistes	856	2 176	1 387	1 408	1 803	1 654	1 373	1 279	736	1678	1385
Nombre total de jours de conflits	191	257,5	187	149,5	407	336	421,5	799	346	690	214
Nombre de journées perdues <sup>(2)</sup>	7 390,5	9 105,5	12 170	8 258	22 301	33 466	34 360	21 529	7913	23486	13763
Nombre moyen de jours de conflits <sup>(3)</sup>	8	6,77	6,45	4,8	10,4	6,2	7,5	15,36	7.2	10,6	4.04

(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 2010 : 214/53)

### AVERTISSEMENT :

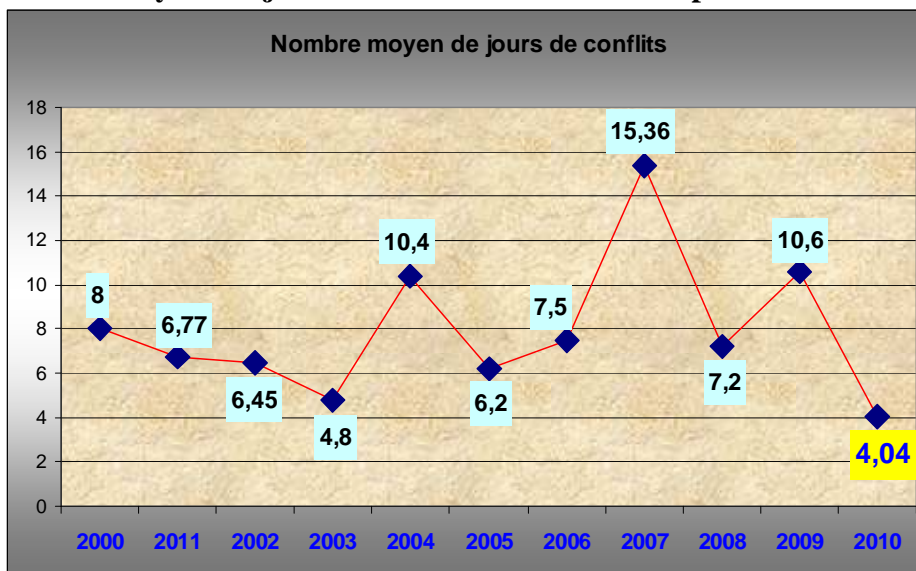
Il convient de relativiser les chiffres sur la période 2000/2003 dans la mesure où la collecte des données relatives aux conflits s'effectuait de façon très aléatoire et que la DTE ne disposait ni des outils ni des moyens lui permettant de procéder à cette analyse.

Par ailleurs, le rapprochement des chiffres portés sur ce tableau doit prendre en compte l'évolution du nombre d'entreprises et de salariés dans le champ de cette étude. Ainsi, entre 2006 et 2010 le nombre d'entreprises a augmenté de près de 30% et le nombre de salariés, de près de 20%

## A- DONNEES GENERALES

L'année 2010 est caractérisée par une tendance générale à la baisse des conflits et de leurs conséquences.

**Le nombre moyen des jours de conflits est le moins important de la décennie.**



Cet indicateur statistique est le ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits (pour 2010 : 214/53).

### 1- Sur le nombre d'entreprises affectées : stabilité en valeur absolue, baisse en valeur relative

Sur les cinq dernières années, on constate une relative stabilité du nombre d'entreprises affectées par des conflits collectifs, l'année 2010 étant identique à l'année 2009 :

2006 : 42  
2007 : 45  
2008 : 43  
2009 : 41  
2010 : 41

En moyenne 42,4 entreprises impliquées sur la période

Toutefois, dans la même période (source ISEE) le nombre d'entreprises a augmenté de 29,80% et le nombre de salariés du secteur privé a augmenté de 19,34%. En valeur relative cette dernière connaît donc une baisse conséquente.

### 2- Sur le nombre de conflits : forte diminution

En revanche en 2010, on enregistre une forte diminution du nombre de conflits par rapport à 2009 :

2006 : 56  
2007 : 52  
2008 : 48

En moyenne 54,8 conflits annuel sur la période

2009 : 65  
2010 : 53

Une analyse plus détaillée des chiffres 2010 permet de constater un relatif équilibre entre les conflits du 1<sup>er</sup> semestre (24) et ceux du 2<sup>eme</sup> semestre (29) alors qu'en 2009 nous avons constaté une forte progression du nombre de conflits au 1<sup>er</sup> semestre (47).

### 3- Sur le nombre de grévistes :

Le nombre de grévistes diminue en 2010 par rapport à 2009. Ceci représente une diminution de 17,5% du nombre de grévistes par rapport à 2009.

2006 : 1373  
2007 : 1279  
2008 : 736  
2009 : 1678  
2010 : 1385

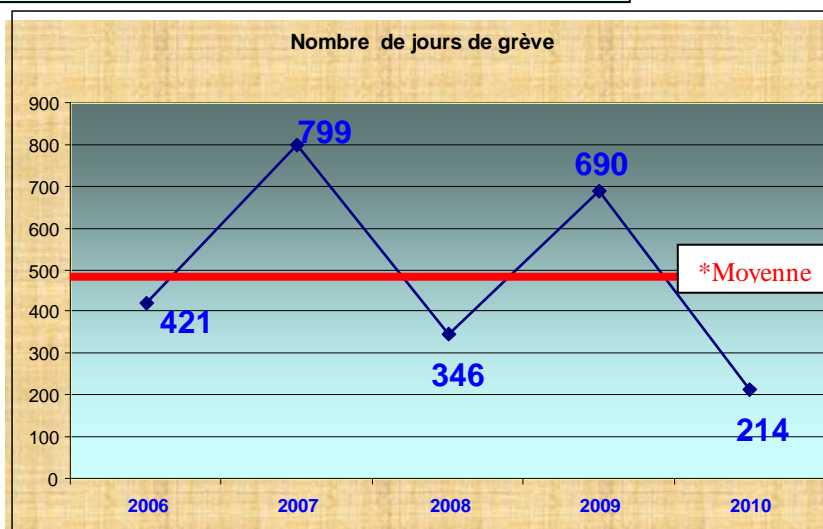
En moyenne 1290 grévistes impliqués sur la période

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

Forte diminution également du nombre de jours de grève. Cela représente une diminution de près de 70 % par rapport à 2009. Le nombre de jours de grève pour l'année 2010 est deux fois moins important que la moyenne de la période.

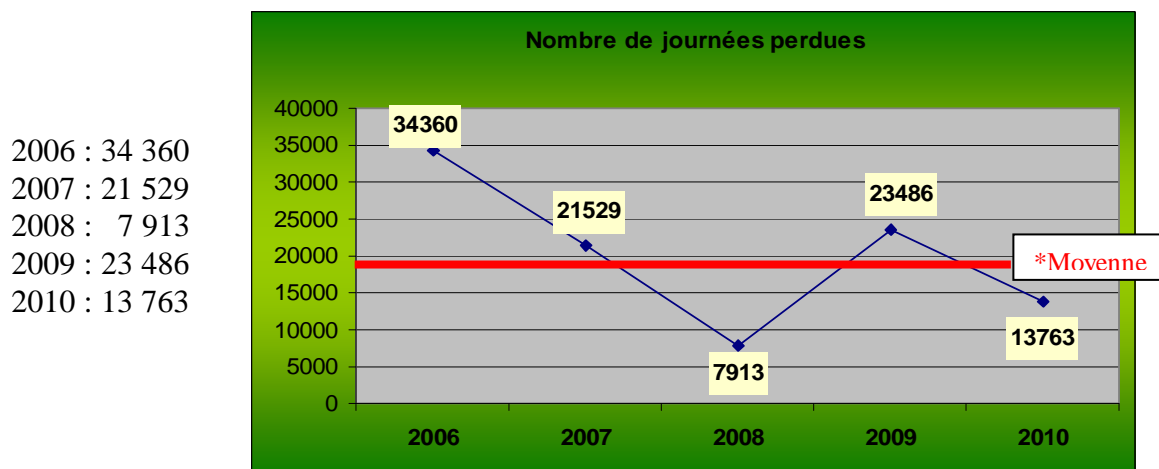
En moyenne\* 494 jours de grève sur la période

2006 : 421  
2007 : 799  
2008 : 346  
2009 : 690  
2010 : 214



## 5- Sur le nombre de journées perdues : 41 % de journées perdues en moins

En moyenne\* 20.210 journées perdues sur la période



Le nombre de journées perdues diminue également par rapport à l'année 2009, cette diminution représente 41 % de journées perdues en moins par rapport à l'année précédente.

## 6- Comparatif des moyennes sur la période de cinq ans

	Entreprises affectées	Nombre de Conflits	Nombre de Grévistes	Nombre de jour
<b>2009</b>	<b>41</b>	<b>65</b>	<b>1678</b>	<b>690</b>
<b>Moyenne</b>	<b>42,4</b>	<b>54,8</b>	<b>1290</b>	<b>494</b>
<b>2010</b>	<b>41</b>	<b>53</b>	<b>1385</b>	<b>214</b>

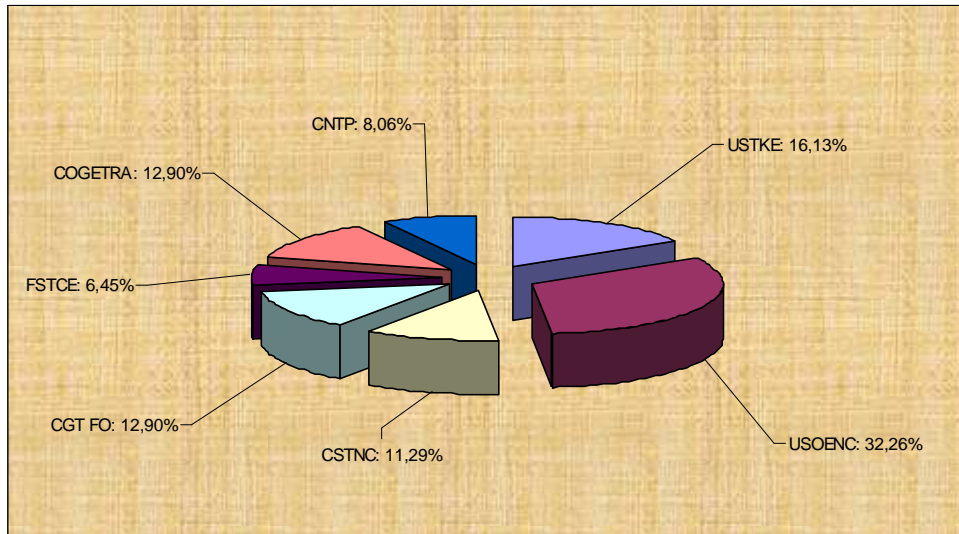
## 7- Répartition des conflits sociaux par syndicats

L'intervention des différents syndicats en chiffres :

Syndicat	Participation aux conflits	
USTKE	10	16,13%
USOENC	20	32,26%
CSTNC	7	11,29%
CGT FO	8	12,90%
FSTCE	4	6,45%
COGETRA	8	12,90%
CNTP	5	8,06%
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100,00%</b>

Le nombre de conflits enregistrés pour l'année 2010 est égal à 53, cependant 9 conflits ont été menés en intersyndicale, ce qui explique le nombre de 62.

## Répartition des conflits sociaux par syndicats en 2010



### **B- ANALYSE**

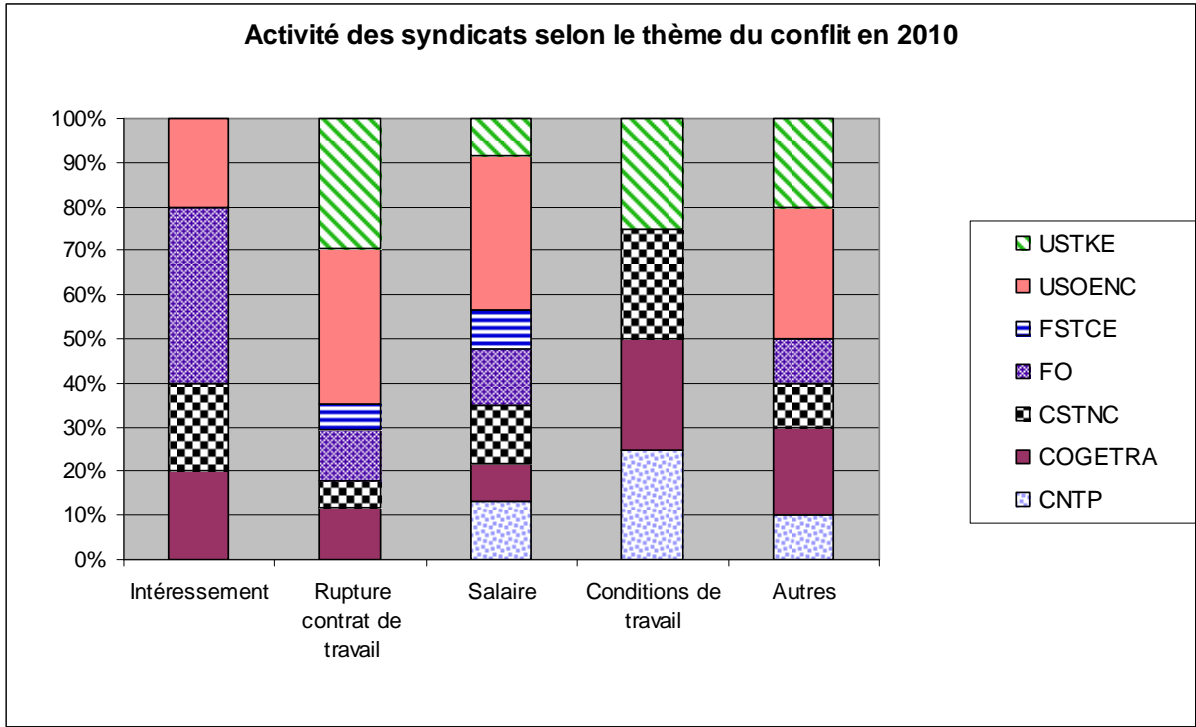
#### **1- Sur les motifs des conflits : la montée de la conflictualité sur la rupture des contrats de travail**

En 2010, les revendications répertoriées peuvent être réparties en cinq thèmes principaux :

	CNTP	COGETRA	CSTNC	FO	FSTCE	USOENC	USTKE	Total
<b>Intéressement</b>	0	1	1	2	0	1	0	<b>5</b>
<b>Rupture contrat de travail</b>	0	2	1	2	1	6	5	<b>17</b>
<b>Salaire</b>	3	2	3	3	2	8	2	<b>23</b>
<b>Conditions de travail</b>	1	1	1	0	0		1	<b>4</b>
<b>Autres</b>	1	2	1	1	0	3	2	<b>10</b>

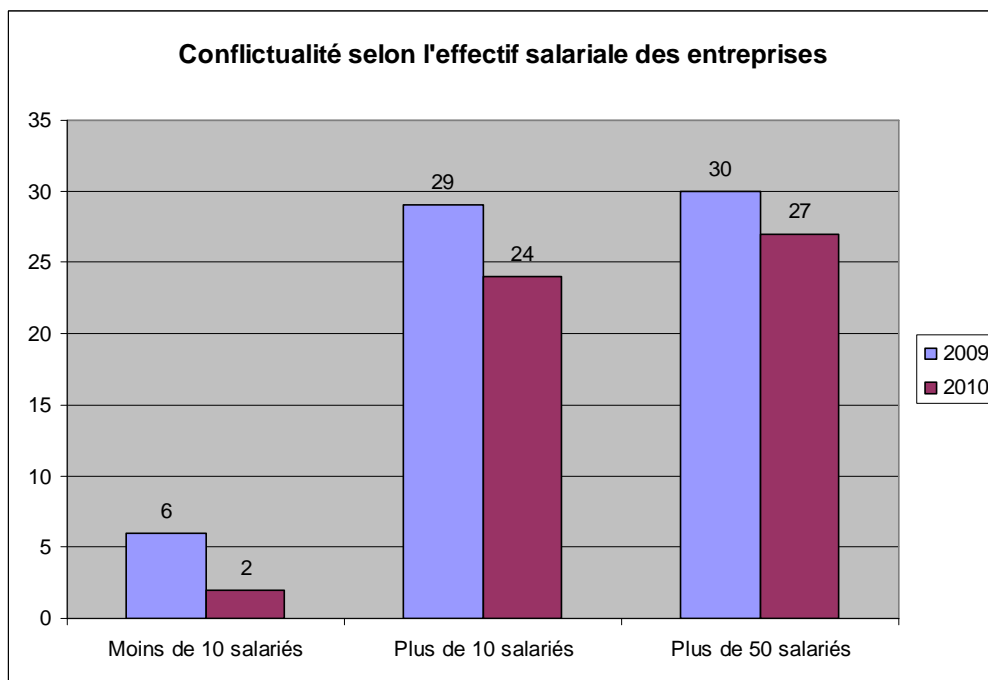
*Nota : Les cahiers de revendications portent souvent sur plusieurs sujets. Pour ces statistiques nous avons retenu le critère dominant traité lors des négociations en les regroupant par famille.*





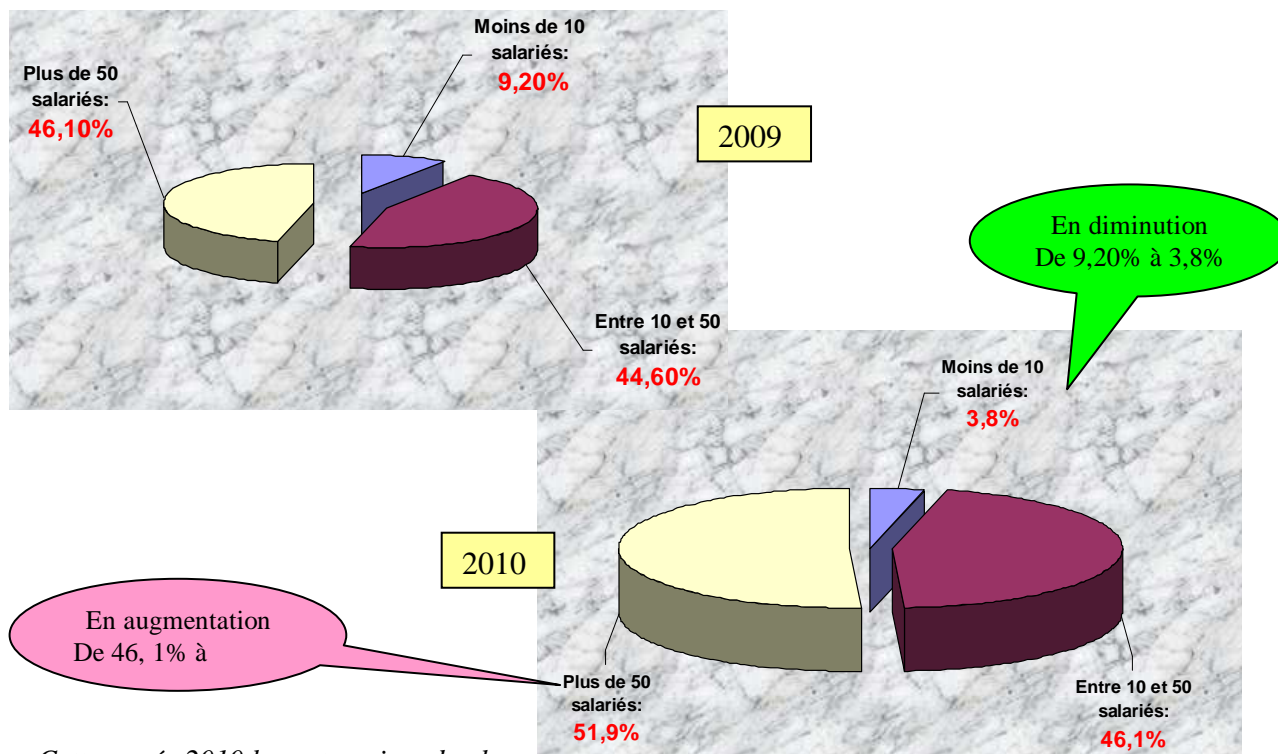
Ce graphique permet de dégager des tendances de dominantes ou répartition des intérêts des syndicats selon les familles de thèmes. Ainsi FO semble plus présente sur les accords d'intéressement alors que l'USTKE et l'USOENC semblent plus actifs sur la question de la rupture du contrat de travail.

## 2- Sur les entreprises concernées : Une tendance à la baisse à pondérer



On assiste à la diminution globale des conflits. Toutefois, pour l'année 2010, on constate que les entreprises de plus de 50 salariés sont les plus affectées (51,9 % en 2010 contre 46,1 en 2009) et que les entreprises de moins de 10 salariés sont les plus nombreuses (3,8 % en 2010 contre 9,2% en 2009)

### Répartition des conflits en fonction de l'effectif de l'entreprise 2009 et 2010



*Cette année 2010 les entreprises de plus de 50 salariés enregistrent la majorité des conflits.*

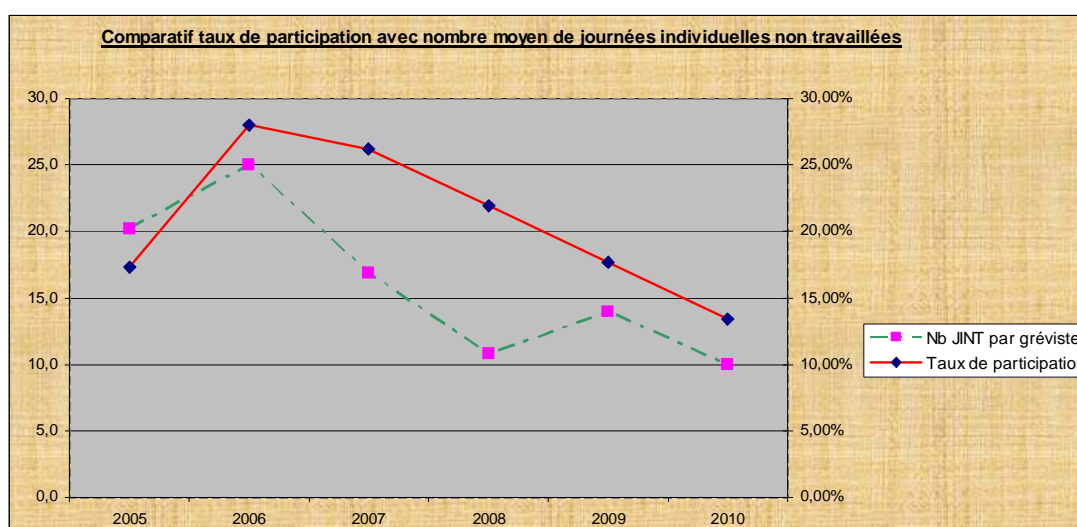
### 3 - Taux de participation et JINT (Jour individuel non travaillé)

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

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Effectif total des établissements concernés	9531	4907	4879	3359	9482	10306
Effectif grévistes	1654	1373	1279	736	1678	1385
Taux de participation	17,35%	27,80%	26,21%	21,79%	14,71%	13,44%

Calcul Nb. Moyen JINT: JINT/Effectif grévistes ex: en 2010: 13763/1385= 9,9

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Effectif grévistes	1654	1373	1279	736	1678	1385
JINT	33 466	34 360	21 529	7 913	23 486	13 763
Nb. Moyen JINT	20,2	25,2	16,8	10,7	6,5	9,9



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

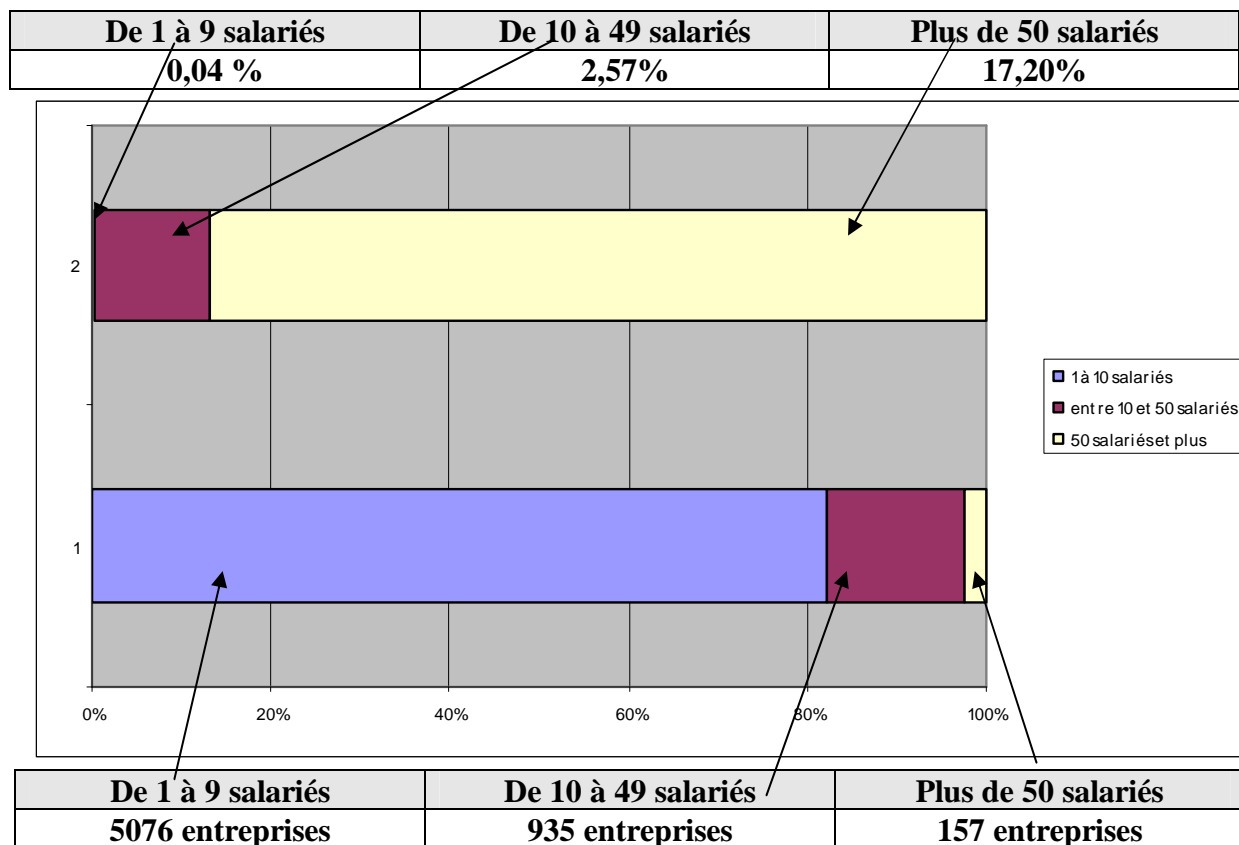
En effet, le taux de participation indique l'implication des salariés à des actions de grève, plus il est élevé et plus l'implication est importante. En revanche, le nombre moyen de jour individuel non travaillé est un indicateur sur la durée des grèves.

En Nouvelle-Calédonie, le recouplement des deux courbes démontre une tendance sur les 5 dernières années à voir diminuer le nombre de journées individuelles tout en constatant une participation également en baisse. Pour les années 2009 et 2010, le taux de participation en baisse tend à coïncider avec le nombre de jour individuel non travaillés.

#### 4 - 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.

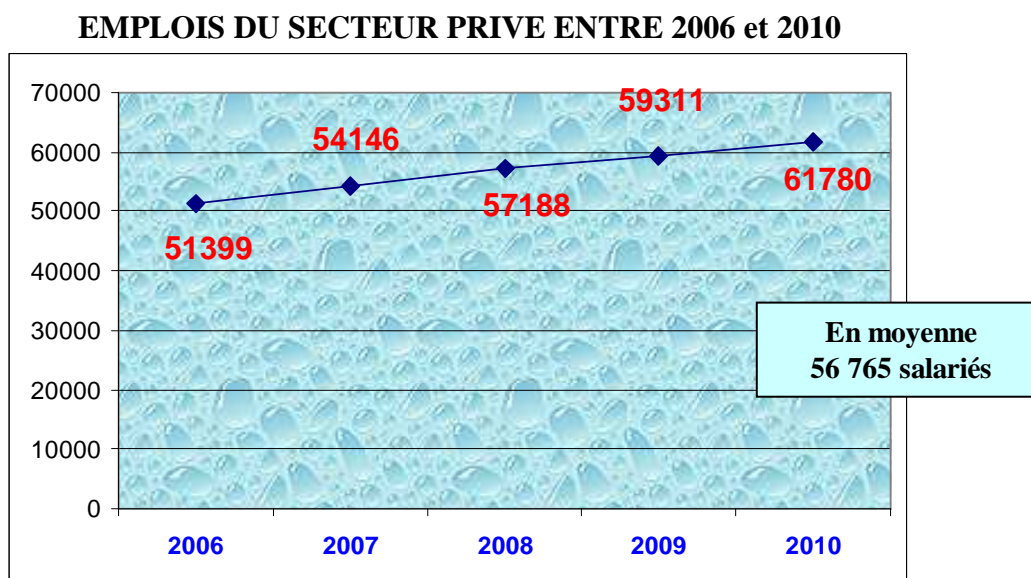
Au 31 décembre 2010 (source ISEE), dans le secteur privé, 6168 entreprises employaient au moins un salarié (6049 en 2009). Dans le même temps, le pourcentage d'entreprises ayant connu un conflit était le suivant :



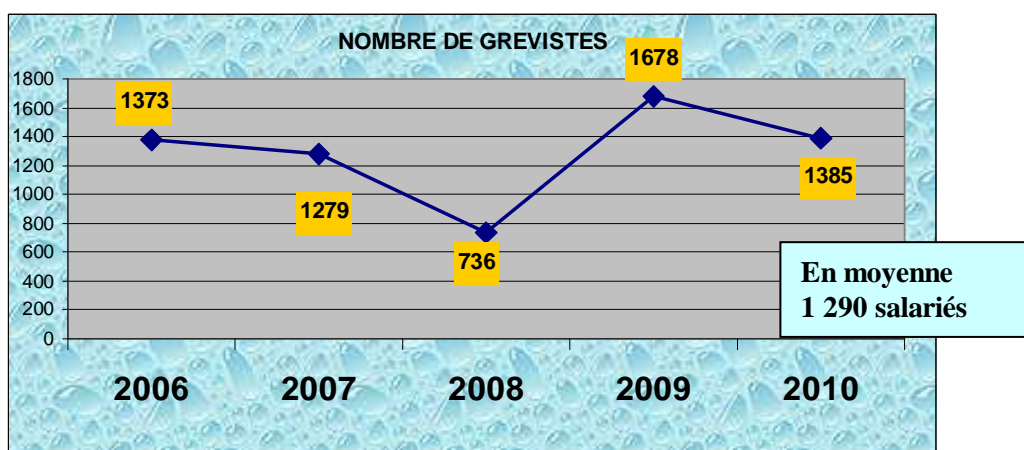
Bien que les entreprises d'un seul salarié représentent plus de 80% du total des entreprises, c'est dans les entreprises de 10 salariés et plus que la pression sociale est la plus forte.

## 5- Peu de salariés grévistes : 2,28 % des salariés

De 2006 à 2009, le nombre moyen de salariés du secteur privé est de 56 765 et le nombre moyen de grévistes est de 1 290 (source ISEE). Compte tenu de ces données, le taux moyen de grévistes est de 2,27 %.

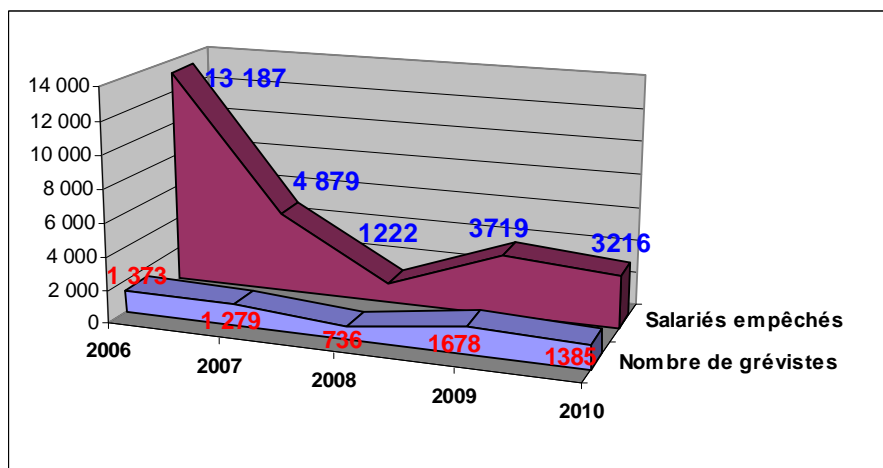
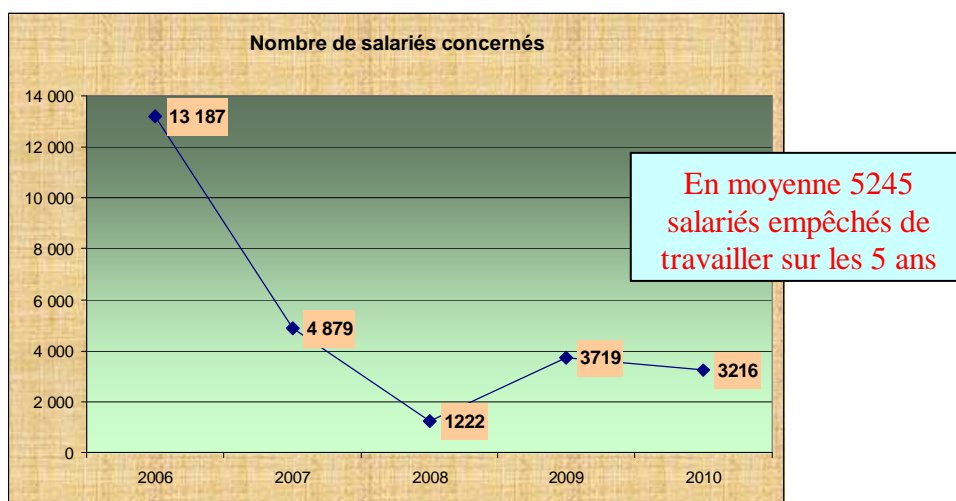


(Source ISEE) \* La donnée 2010 n'est pas complète, les chiffres s'arrêtant à septembre 2010.



Sur cette période de 5 ans le nombre moyen de grévistes représente 2,27 % des salariés.

6- Bien que l'on constate une tendance à la baisse, l'impact de ces conflits reste néanmoins assez fort sur l'activité des entreprises concernées.



Par rapport à 2009 le nombre de gréviste diminue de 17,5% et le nombre de salariés empêchés de travailler diminue de 13,5%

## 2<sup>ème</sup> 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,

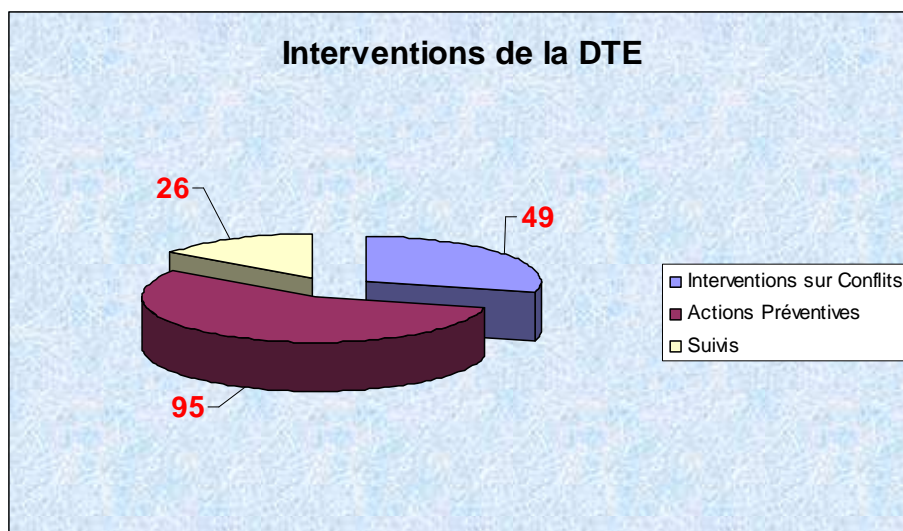
✚ des procédures d'**arbitrage**

✚ 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- Activité de la DTE en 2010

En 2010, la DTE est intervenue dans **170** situations (115 en 2009):

- **144 procédures de conciliation** (108 en 2009 soit + 37%)
  - dont **95 procédures préventives** (43 en 2009 soit 120 % d'augmentation),
  - et **49\* procédures après déclenchement d'un conflit** (65 en 2009)
- **26 actions d'accompagnement « post conflit »** (4 en 2009).



*\*A noter que sur 53 conflits enregistrés 4 n'ont pas fait l'objet d'une intervention de la DTE.*



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

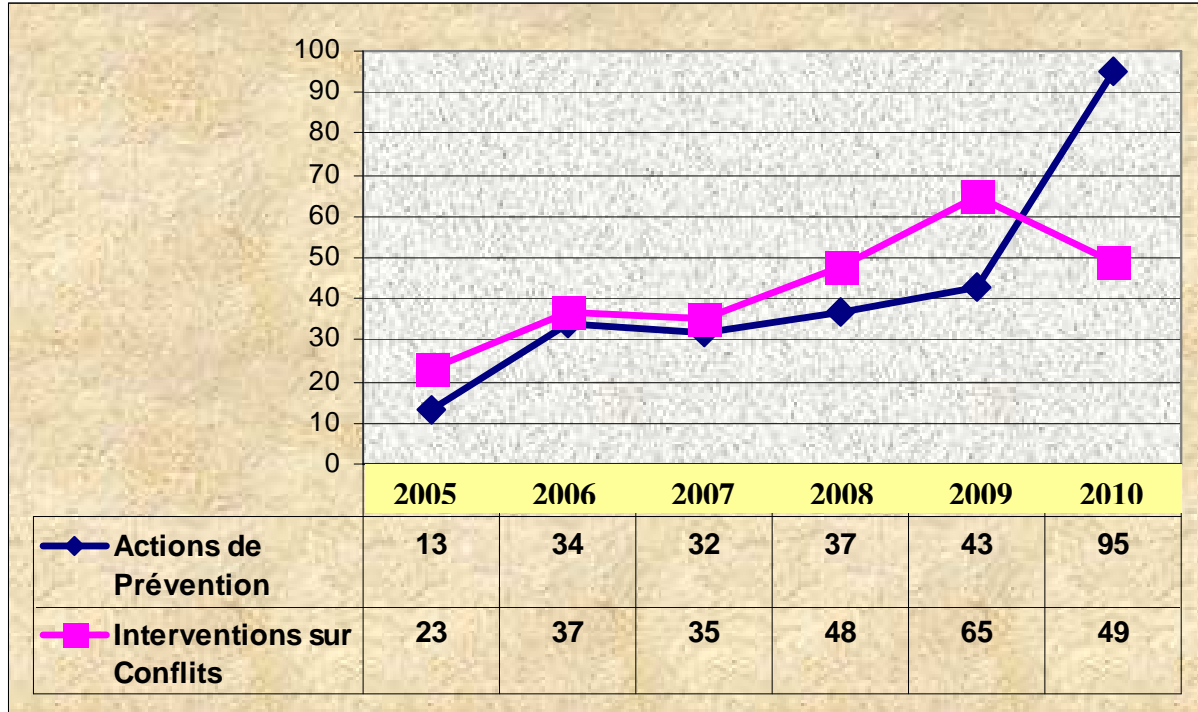
Cette situation s'explique notamment par :

- 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 .

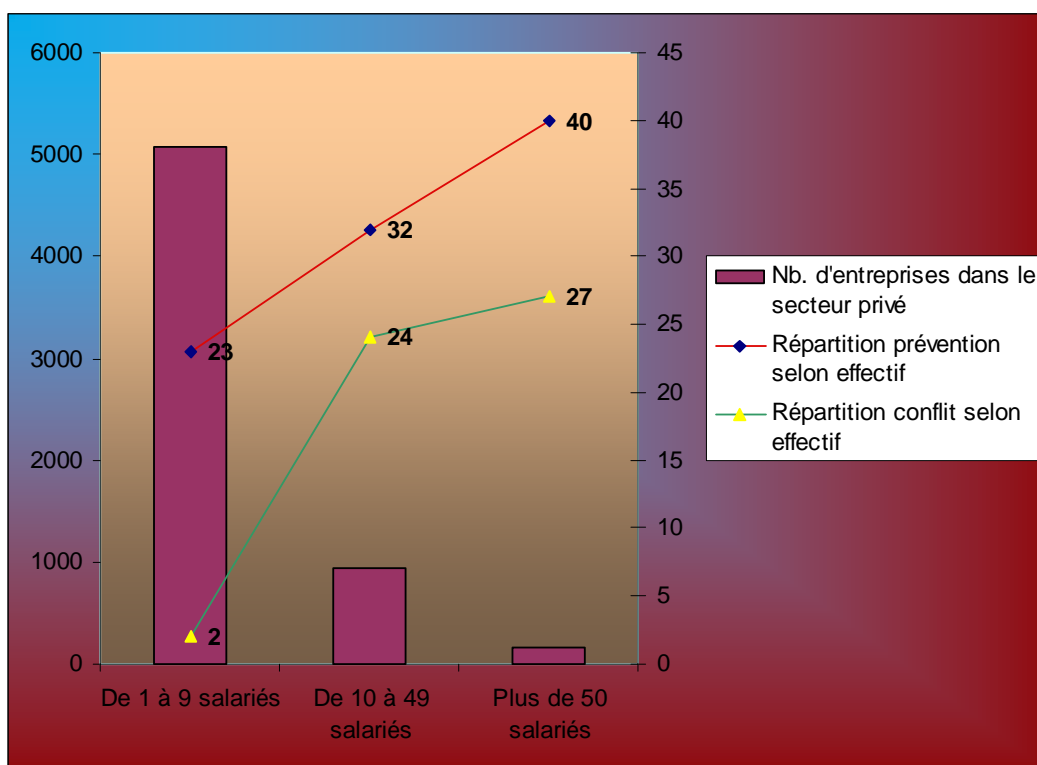
**2- Evolution tendancielle : les interventions de la DTE sur les actions de prévention ont été multipliées par 7 en 5 ans**

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

- En prévention (avant arrêt de travail) elles sont passées de 13 en 2005 à 95 en 2010
- En conciliation (après arrêt de travail) elles sont passées de 23 en 2005 à 49 en 2010
- En suivi de conflits (qui ne sont enregistrées que depuis 2 ans) elles sont passés de 4 à 26, soit près de 7 fois plus d'interventions.



### 3-Répartition des interventions en fonction de la taille des entreprises

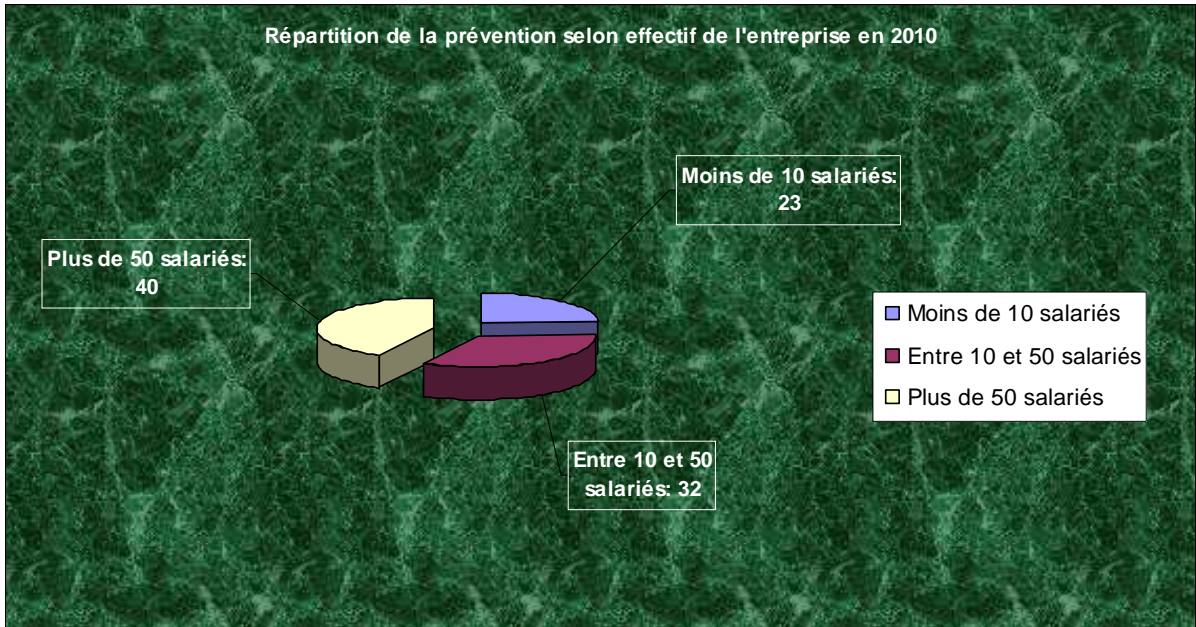


Ce graphique à double entrée (nombre d'entreprises/ interventions DTE) permet de comparer les types d'interventions (en prévention ou en conflit) aux effectifs des entreprises.

On constate que les entreprises de 1 à 9 salariés, qui représentent plus de 80 % de l'effectif salarié des entreprises, on fait l'objet de 25 actions d'intervention (23 en prévention et 2 en Conflit), alors que le nombre d'intervention dans les entreprises de 10 salariés et plus, qui augmentent avec la taille des entreprises, est nettement supérieur (56 interventions dans les entreprises de plus de 10 salariés et 67 interventions dans les entreprises de plus de 50 salariés).

#### 4- Actions de PREVENTION selon l'effectif des entreprises

2010	Prévention selon effectif de l'entreprise
Moins de 10 salariés	23
Entre 10 et 50 salariés	32
Plus de 50 salariés	40
Total	95



32 % des interventions en prévention se situent dans les entreprises de moins de 10 salariés (23/72)

**En conclusion :**

Après une année 2009 marquée par de nombreux conflits au 1<sup>er</sup> semestre, l'année 2010 est caractérisée par **une tendance générale à la baisse** :

- du nombre de conflits,
- du nombre de jours de grève,
- du nombre moyen de jours de conflits,
- du nombre d'entreprises concernées,
- du nombre de grévistes,
- du nombre de journées perdues.

Concernant les motifs des revendications, les demandes d'augmentation de salaires restent le thème prioritaire.

On observe cependant un nombre important de conflits ayant pour objet de dénoncer une sanction prise à l'encontre d'un salarié et/ou un licenciement prononcé pour des raisons disciplinaires.

Le recours à l'intervention des services de conciliation-médiation de la DTE a été quasi systématique dans des situations conflictuelles (déclenchement de l'arrêt de travail) et pré-conflictuelles (préavis précédant un arrêt de travail).

La conciliation vise à renouer le dialogue entre les parties de manière à ouvrir la négociation sur le fond. En 2010, la DTE est intervenue dans 170 situations dont 144 procédures de conciliation

Cette intervention quantitative et qualitative des conciliateurs est rendue possible par :

- la faculté à établir et maintenir une relation de confiance entre les 2 parties ;
- l'expertise dans le domaine des relations sociales ;
- la maîtrise des textes et des procédures ;
- le savoir-faire en négociation collective et individuelle ;
- la capacité à mesurer les enjeux du conflit ;
- une implication totale pour permettre un retour à la normale ;
- la confidentialité notamment auprès des média.