

# **Bilan annuel 2009 de la négociation collective et de la concertation sociale**

Dossier réalisé le : 10 mai 2010

Par : Catherine JABER (SRCNC)



# TABLE DES MATIERES

|  | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| <b>AVANT-PROPOS</b> .....  | 3            |
| <b><u>1<sup>ère</sup> PARTIE : PANORAMA DE L'ACTIVITE CONVENTIONNELLE EN 2009</u></b>  |              |
| <b>1 – La négociation interprofessionnelle</b> .....   | 4            |
| 1-1. La relance de l'AIT .....   | 4            |
| 1-2. Comme valeur ajoutée de la négociation interprofessionnelle .....   | 4            |
| <b>2 – La négociation de branche</b> .....   | 5            |
| 2-1. La dynamique de la négociation sur les salaires.....  | 5            |
| 2-2. L'émergence de nouvelles thématiques .....  | 11           |
| 2-3. Le développement des accords de méthode.....  | 14           |
| <b>3 – La négociation collective d'entreprise, d'établissement ou interentreprises</b> .....   | 16           |
| 3-1. Caractéristiques structurelles de la négociation collective d'entreprise .....  | 16           |
| 3-2. Répartition des accords par branche d'activité et par thème .....   | 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 soutenue .....   | 21           |
| 1-2. La procédure d'extension des textes conventionnels.....   | 21           |
| <b>2 – Un dialogue social qui se rénove</b> .....  | 22           |
| 2-1. La mise en place informelle du conseil du dialogue social .....   | 22           |
| 2-2. Le IV <sup>ème</sup> forum sur le dialogue social : amorce du temps des réformes .....  | 23           |
| 2-3. L'agenda social partagé .....   | 25           |
| <b>3 –L'accompagnement des acteurs sociaux</b> .....   | 26           |
| <b>En conclusion</b> .....   | 27           |

## AVANT-PROPOS

L'année 2009 a amorcé le temps des réformes dans le champ du dialogue social en Nouvelle-Calédonie.

Le bilan annuel 2009 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 2009. Il développe, en 2<sup>ème</sup> partie, l'évolution du cadre général de la négociation collective.

En qui concerne la négociation collective :

- **Au niveau interprofessionnel**, les travaux portant sur l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) ont été relancés par les partenaires sociaux.
- **Au niveau des branches professionnelles**, en 2009, 10 avenants de branche ont été conclus, 6 d'entre eux portaient sur les salaires ; en 2008, 7 avenants salariaux applicables en 2009 avaient été conclus.
- **Au niveau des entreprises**, le nombre d'accords collectifs est toujours en augmentation avec 121 accords enregistrés.

Pour ce qui relève de la concertation sociale, la commission consultative du Travail (C.C.T.) a maintenu un niveau d'activité élevé avec en moyenne une réunion par mois.

Au-delà de l'activité liée aux textes, les membres de la commission ont, tout au long de cette année, bénéficié de présentations ou séances de travail portant d'une part, sur les projets de textes soumis à avis, et d'autre part, sur des questions ou rapports concernant le droit du travail tels que :

- ✓ Les résultats des élections des délégués du personnel pour la période 2008-2009 ;
- ✓ La santé et la sécurité au travail et notamment le plan de prévention santé/sécurité 2009-2014 et la présentation du programme de la semaine santé/sécurité ;
- ✓ La présentation des rapports annuels d'application des conventions internationales du travail.

De nouveaux espaces de concertation sociale ont vu le jour : le Conseil du Dialogue social (CDS), préfiguré dans l'attente de dispositions législatives et réglementaires définissant ses missions et ses moyens, et 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.

La mise en place du IV<sup>ème</sup> Forum sur le dialogue social s'est inscrit dans la continuité de la démarche engagée depuis 2006, dans le cadre des sessions du dialogue social.

# 1<sup>ère</sup> PARTIE : PANORAMA DE L'ACTIVITE CONVENTIONNELLE EN 2009

## **1 – LA NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE**

---

### **1-1. La relance 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.

Quatre réunions de cette commission paritaire se sont tenues dans le courant du 2<sup>ème</sup> semestre 2009.

### **1-2. ...comme valeur ajoutée de la négociation interprofessionnelle**

---

La commission mixte s'est attelée, dans un premier temps, à mettre en concordance 10 articles de l'accord interprofessionnel territorial avec le code du Travail (art. 18, 35, 40, 83-2, 85, 86 bis, 89, 90 et 92).

Au-delà du travail de concordance, les partenaires sociaux ont travaillé sur des axes d'amélioration de règles régissant notamment la relation individuelle de travail.

Ainsi, concernant la rémunération au-delà du 1/3 des heures complémentaires du temps partiel, **les organisations patronales ont proposé une bonification des heures de l'ordre de 10% sachant que le salarié peut refuser les heures au-delà du 1/3 complémentaire.**

De même concernant le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée, les partenaires sociaux compte tenu des enjeux en termes d'emplois ont manifesté leur volonté de fixer **ce délai de carence à un 1/5 quelle que soit la durée du CDD.**

La négociation se poursuit et devrait aboutir dans le courant de l'année 2010.

## 2 – LA NEGOCIATION DE BRANCHE

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

| <i>Conventions actives</i>            | <i>Extension de l'accord*</i>      | <i>Avenant 2009</i>  |
|---------------------------------------|------------------------------------|--|
| Banque                                | Non                                |  |
| Bâtiment et travaux publics           | Arrêté N°1545 du 09/12/85          |  |
| Boulangerie-pâtisserie                | Arrêté N° 3055 du 13/11/84         |  |
| Coiffure                              | Arrêté N° 3679-T du 19/04/91       | Avenant n° 12 du 11/03/09  |
| Commerce et divers                    | Arrêté N° 1546 du 9/12/85          |  |
| Employés de maison                    | Arrêté N° 1510 du 6/12/85          | Avenant n° 18 du 07/04/09  |
| Etablissements privés hospitaliers    | Arrêté N° 825-T du 15/02/10        |  |
| Gardiennage et surveillance           | Arrêté N° 109-T du 12/01/96        |  |
| Hôtels, bars, cafés, restaurants      | Arrêté N° 1659-T du 29/03/99       |  |
| Industries                            | Arrêté N° 436 du 17/02/87          | Avenant n° 23 du 23/01/09  |
| Pétrole                               | Non                                |  |
| Mines et carrières                    | Arrêté N° 133-T du 10/01/91        |  |
| Transports routiers                   | Arrêté N° 4561-T du 18/11/96       | Avenant n° 11 du 12/02/09  |
| Transports sanitaires terrestres      | Arrêté N° 2003-2359/GNC du 4/09/03 | Avenant n° 7 du 24/07/09<br>Avenant n° 8 du 13/08/09<br>Avenant n° 9 du 16/10/09 |
| Esthétique                            | Arrêté N°2003-2169/GNC du 7/08/03  | Avenant n° 9 du 11/05/09   |
| <i>Conventions non actives</i>        | <i>Extension de l'accord*</i>      | <i>Avenant 2009</i>  |
| Dockers et manutention portuaire      | Non étendu                         |  |
| Energie                               | Arrêté n° 440 du 17/02/87          |  |
| Exploitations agricoles               | Arrêté n° 3301-T du 13/08/96       |  |
| Exploitations forestières             | Arrêté n° 2864 du 23/10/84         |  |
| Gens de mer et de navires de commerce |                                    |  |
| Transport aérien (personnel au sol)   | Arrêté n° 99-95/GNC du 15/07/99    |  |

\* 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 2009, les négociations collectives portent essentiellement sur le relèvement des salaires minima hiérarchiques : elles ont abouti à la conclusion de **6 avenants salariaux** dans 6 branches sur un total de 10 avenants signés en 2009 et visant l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Parallèlement, **7 avenants salariaux** dans 7 branches ont été conclus en fin d'année 2008 pour une application en 2009.

On peut donc considérer que **13 avenants salariaux ont été signés entre 2008 et 2009 ayant un effet sur les minima conventionnels en 2009.**

## 1. Tableau descriptif des avenants salariaux de branche conclus en 2008 avec effet en 2009

| Branche concernée                         | 2008              |                          | Extension de l'avenant 2008      | Observations  |
|---|-------------------|--------------------------|----------------------------------|---|
|   | Date de signature | Date d'effet             |                                  |   |
| Hôtels, bars, cafés et restaurants (HBCR) | 05/12/2008        | 01/01/2009               | Avenant n°14 étendu le 05.03.09  |   |
| HBCR Personnes âgées                      | 15/12/2008        | 01/01/2009               | Avenant n°1-l étendu le 26.02.09 |   |
| Industrie extractive mines et carrières   | 22/12/2008        | 01/01/2009               | Avenant n°13 étendu le 26.02.09  |   |
| Bâtiment et travaux publics               | 24/10/2008        | 01/01/2009               | Avenant n° 23 étendu le 25.12.08 |   |
| Commerce et divers                        | 18/11/2008        | 01/01/2009               | Avenant n° 24 étendu le 25.12.08 |   |
| Banques                                   | 04/12/2008        | 01/12/2008 et 01/01/2009 | Accord non étendu                | Les avenants salariaux sont exclusivement conclus entre les banques représentées par le comité local de l'AFB |
| Industrie pétrolière                      | 30/10/2008        | 01/10/2008               | Accord non étendu                | Les avenants salariaux sont conclus au niveau des entreprises concernées.                                     |

## 2. Tableau descriptif des avenants salariaux de branche conclus en 2009 avec effet en 2009

| Branche concernée                | 2009              |              | Extension de l'avenant 2009       | Observations   |
|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------------------------|--|
|                                  | Date de signature | Date d'effet |                                   |  |
| Industrie                        | 23/01/2009        | 01/02/09     | Avenant n°23                      |  |
| Transports routiers              | 12/02/2009        | 01/03/09     | Avenant n°11 étendu le 16/07/2009 |  |
| Coiffure                         | 11/03/2009        | 01/04/09     | Avenant n°12 étendu le 16/07/2009 |  |
| Employés de maison               | 07/04/2009        | 01/05/09     | Avenant n°18 étendu le 16/07/2009 |  |
| Transports sanitaires terrestres | 24/07/2009        | 01/09/09     | Avenant n°7 Etendu le 18/02/2010  | Le 1 <sup>er</sup> projet d'avenant salarial N°6 n'a pas reçu l'avis favorable de la CCT |
| Industrie pétrolière             | 20/01/2009        | 01/01/2009   | Accord non étendu                 |  |

**En 2009, comme les années précédentes, les salaires restent le thème premier de la négociation.**

Dans les branches qui couvrent un grand nombre de salariés (BTP, commerce, industrie...), la priorité donnée à la négociation salariale se confirme. Elle s'explique par les revalorisations successives du SMG en 2008-2009 (dont 4 revalorisations pour la seule année 2008) entraînées par la hausse continue des prix : les effets de l'évolution des indices des prix à la consommation\* étant perceptibles fin 2008 et début 2009.

La dynamique de la négociation salariale n'atteint pas cependant le rythme de 2007 (16 avenants salariaux dont 14 étendus avec 12 ayant effet en 2008).

## Analyse globale de l'évolution des salaires en 2009

| Branche concernée  | Valeur du point ou <u>montant mensuel du salaire minimum hiérarchique du personnel non qualifié</u> |                | Evolution 2009/2008 | Evolution 2008/2007 |
|--|---|----------------|---------------------|---------------------|
|  | 2008  | 2009           | IPC * = 3.5%        | IPC * = 2%          |
| Hôtels, bars, cafés et restaurants                                 | <u>121 721</u>  | <u>124 406</u> | 2,21%               | 1,43 %              |
| Hôtels, bars, cafés et restaurants/<br><b>personnes âgées</b>      | <u>121 721</u>  | <u>124 406</u> | 2,21%               | 1,43 %              |
| Industrie extractive mines et carrières                            | 662   | 680            | 2,72%               | 2 %                 |
| Entreprises privées de surveillance, de gardiennage et de sécurité | 936   | 936            | 0,00%               | 1,74 %              |
| Industrie  | 700   | 721            | 3,00%               | 2,04 %              |
| Esthétique   | 1038  | 1038           | 0,00%               | 1,07 %              |
| Transports routiers  | 804   | 820            | 1,99%               | 2,16 %              |
| Bâtiment et travaux publics  | 806   | 821            | 1,86%               | 2,03 %              |
| Transports sanitaires terrestres                                   | <u>121 721</u>  | <u>130 000</u> | 6,80%               | 0,88 %              |
| Employés de maison   | <u>123 032</u>  | <u>126 074</u> | 2,47%               | 2,10 %              |
| Coiffure   | 834   | 855            | 2,52%               | 1,96 %              |
| Commerce et divers   | 703   | 724            | 2,99%               | 1,88 %              |
| Boulangerie et pâtisserie  | 783   | 783            | 0,00%               | 1,29 %              |
| Etablissements privés hospitaliers                                 | 750   | 750            | 0,00%               | 2,04 %              |
| Banques  | 620,79 (au 1/11/08)   | 626,38         | 0,90%               | 0,30 %              |
| Industrie pétrolière   | 1441 (au 1/10/08)   | 1469           | 1,94%               | 1,47 %              |

\* Indice des prix à la consommation hors tabac (source ISEE)

**Négociation salariale non aboutie**

**Hausse du minima hiérarchique au-delà de 2%**

L'évolution des salaires en 2009 est comprise entre 0% et 6,80%.

En 2008, la fourchette d'augmentation allait de 0,30 à 2,16 %.

Cette 1<sup>ère</sup> analyse à chaud doit être nuancée :

- l'absence de négociation sur la valeur du point n'implique pas pour autant que le salaire d'entrée dans la grille n'ait pas été augmenté ; le 1<sup>er</sup> niveau de rémunération étant généralement indexé sur la valeur du SMG. Faute d'une revalorisation de l'ensemble de la grille conventionnelle, **une partie des salariés peut se trouver «rattrapée» par le SMG dès lors que le minima conventionnel est passé en-dessous.**
- Sur les 16 branches collectives concernées, **50% ont accordé un relèvement du salaire minimum supérieur à 2% contre 22% des branches en 2008.**
- **Des conventions collectives sont restées inactives en matière de négociation salariale de branche ;**
  - ✓ Energie (production, transport, manutention) ;
  - ✓ Exploitations agricoles ;
  - ✓ Exploitations forestières ;
  - ✓ Gens de mer et de navires de commerce ;
  - ✓ Transport aérien (personnel au sol) ;

**Ce constat n'implique pas l'absence de négociations salariales dans les entreprises concernées par ces accords.**

- Une branche, celle des transports sanitaires terrestres, a enregistré une hausse exceptionnelle de 6.80% (cf. encadré page 12 : *les négociations dans la branche des transports sanitaires terrestres : de la contrainte légale à la négociation raisonnée et globale*).

**Analyse détaillée de l'évolution des grilles de salaires conventionnelles en 2009.**

| Branche  | Niveaux et catégories – 2009                   |           | Niveaux et catégories – 2008               |         | Hausse (%)<br>2009/<br>2008 | Hausse (%)<br>2008/ 2007 |
|--|--|-----------|--|---------|-----------------------------|--------------------------|
|  |  |           |  |         |                             |                          |
| Hôtels, bars, cafés<br>et restaurants                    | Catég.I * :                                    | 124 406   | Catég.I * :                                | 123 541 | 0,70%                       | 2,95%                    |
|  | Catég.II :                                     | 128 750   | Catég.II :                                 | 125 000 | 3%                          | 2,46%                    |
|  | Catég.III :                                    | 132 870   | Catég.III :                                | 129 000 | 3%                          | 4,03%                    |
|  | Catég.IV :                                     | 141 000   | Catég.IV :                                 | 137 000 | 2,92%                       | 3,01%                    |
|  | Catég.V :                                      | 154 000   | Catég.V :                                  | 150 000 | 2,67%                       | 2,74%                    |
|  | Catég.VI :                                     | 191 000   | Catég.VI :                                 | 187 000 | 2,14%                       | 2,19%                    |
|  |  |           |  |         | <b>2,41%</b>                |                          |
| Hôtels, bars, cafés<br>et<br>restaurants/personnes âgées |  |           |  |         |                             |                          |
|  | Catég.I * :                                    | 124 406   | Catég.I * :                                | 123 541 | 0,70%                       | 2,95%                    |
|  | Catég.II :                                     | 128 500   | Catég.II éch. 1 :                          | 124 690 | 3,06%                       | 2,20%                    |
|  | Catég.II éch. 2 :                              | 131 000   | Catég.II éch. 2 :                          | 127 140 | 3,04%                       | 2,20%                    |
|  | Catég.III éch. 1 :                             | 140 000   | Catég.III éch. 1 :                         | 135 930 | 2,99%                       | 2,20%                    |
|  | Catég.III éch. 2 :                             | 150 500   | Catég.III éch. 2 :                         | 146 870 | 2,47%                       | 2,21%                    |
|  | Catég.IV :                                     | 179 000   | Catég.IV :                                 | 174 660 | 2,48%                       | 2,20%                    |
| Catég.V :  | 213 500  | Catég.V : | 208 490                                    | 2,40%   | 2,20%                       |                          |
|  |  |           |  |         | <b>2,68%</b>                |                          |
| Industrie  | <u>Ouvriers,<br/>employés,<br/>techniciens</u> |           | <u>Ouvriers, employés,<br/>techniciens</u> |         |                             |                          |
|  | N.I éch.1* :                                   | 124 406   | N.I éch.1* :                               | 123 541 | 0,70%                       | 2,95%                    |
|  | N.I éch.2 :                                    | 126 896   | N.I éch.2 :                                | 123 200 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.I éch.3 :                                    | 127 617   | N.I éch.3 :                                | 123 900 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.II éch.1 :                                   | 129 780   | N.II éch.1 :                               | 126 000 | 3 %                         | 2,61%                    |
|  | N.II éch.2 :                                   | 132 664   | N.II éch.2 :                               | 128 800 | 3 %                         | 2,60%                    |
|  | N.II éch.3 :                                   | 138 432   | N.II éch.3 :                               | 134 400 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.III éch.1 :                                  | 155 736   | N.III éch.1 :                              | 151 200 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.III éch.2 :                                  | 162 946   | N.III éch.2 :                              | 158 200 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.III éch.3 :                                  | 173 761   | N.III éch.3 :                              | 168 700 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.IV éch.1 :                                   | 184 576   | N.IV éch.1 :                               | 179 200 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.IV éch.2 :                                   | 195 391   | N.IV éch.2 :                               | 189 700 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.IV éch.3 :                                   | 206 206   | N.IV éch.3 :                               | 200 200 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.V éch.1 :                                    | 220 626   | N.V éch.1 :                                | 214 200 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.V éch.2 :                                    | 242 256   | N.V éch.2 :                                | 235 200 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  | N.V éch.3 :                                    | 263 886   | N.V éch.3 :                                | 256 200 | 3 %                         | 2,04%                    |
|  |  |           |  |         | <b>2,85%</b>                |                          |

| Branche                                 | Niveaux et catégories – 2009 |         | Niveaux et catégories – 2008 |              | Hausse (%)<br>2009/ 2008 | Hausse (%)<br>2008/ 2007 |
|---|------------------------------|---------|------------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|
|   |                              |         |                              |              |                          |                          |
| Bâtiment et travaux publics             | N.I éch.1 : *                | 124406  | N.I éch.1 : *                | 123541       | 0,70%                    | 2,95%                    |
|   | N.I éch.2 :                  | 128897  | N.I éch.2 :                  | 124930       | 3,18%                    | 2,03%                    |
|   | N.I éch.3 :                  | 133002  | N.I éch.3 :                  | 128154       | 3,78%                    | 2,03%                    |
|   | N.II éch.1 :                 | 142033  | N.II éch.1 :                 | 137826       | 3,05%                    | 2,03%                    |
|   | N.II éch.2 :                 | 153527  | N.II éch.2 :                 | 149110       | 2,96%                    | 2,58%                    |
|   | N.II éch.3 :                 | 164200  | N.II éch.3 :                 | 159588       | 2,89%                    | 2,54%                    |
|   | N.III éch.1 :                | 180620  | N.III éch.1 :                | 175708       | 2,80%                    | 2,50%                    |
|   | N.III éch.2 :                | 192935  | N.III éch.2 :                | 187798       | 2,74%                    | 2,47%                    |
|   | N.III éch.3 :                | 209355  | N.III éch.3 :                | 203918       | 2,67%                    | 2,43%                    |
|   | N.IV éch.1 :                 | 221670  | N.IV éch.1 :                 | 216008       | 2,62%                    | 2,41%                    |
|   | N.IV éch.2 :                 | 233985  | N.IV éch.2 :                 | 228098       | 2,58%                    | 2,39%                    |
|   | N.IV éch.3 :                 | 246300  | N.IV éch.3 :                 | 240188       | 2,54%                    | 2,37%                    |
|   | N.V éch.1 :                  | 256152  | N.V éch.1 :                  | 251472       | 1,86%                    | 2,03%                    |
|   | N.V éch.2 :                  | 280782  | N.V éch.2 :                  | 275652       | 1,86%                    | 2,03%                    |
|   | N.V éch.3 :                  | 301307  | N.V éch.3 :                  | 295802       | 1,86%                    | 2,03%                    |
|   |                              |         |                              | <b>2,54%</b> |                          |                          |
| Commerce et divers                      | N.I éch.1 :                  | 125 976 | N.I éch.1 :                  | 122 322      | 2,99%                    | 1,94%                    |
|   | N.I éch.2 :                  | 127 424 | N.I éch.2 :                  | 123 728      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.I éch.3 :                  | 128 148 | N.I éch.3 :                  | 124 431      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.II éch.1 :                 | 129 596 | N.II éch.1 :                 | 125 837      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.II éch.2 :                 | 131 044 | N.II éch.2 :                 | 127 243      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.II éch.3 :                 | 137 560 | N.II éch.3 :                 | 133 570      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.III éch.1 :                | 155 660 | N.III éch.1 :                | 151 145      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.III éch.2 :                | 162 900 | N.III éch.2 :                | 158 175      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.III éch.3 :                | 173 760 | N.III éch.3 :                | 168 720      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.IV éch.1 :                 | 184 620 | N.IV éch.1 :                 | 179 265      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.IV éch.2 :                 | 195 480 | N.IV éch.2 :                 | 189 810      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.IV éch.3 :                 | 206 340 | N.IV éch.3 :                 | 200 355      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.V éch.1 :                  | 220 820 | N.V éch.1 :                  | 214 415      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.V éch.2 :                  | 242 540 | N.V éch.2 :                  | 235 505      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   | N.V éch.3 :                  | 264 260 | N.V éch.3 :                  | 256 595      | 2,99%                    | 1,88%                    |
|   |                              |         |                              | <b>2,99%</b> |                          |                          |
| Industrie extractive mines et carrières | N.I éch.1* :                 | 124 406 | N.I éch.1* :                 | 123 541      | 0,70%                    | 2,95%                    |
|   | N.II éch.1 :                 | 127 840 | N.II éch.1 :                 | 124 456      | 2,72%                    | 2,00%                    |
|   | N.II éch.2 :                 | 129 880 | N.II éch.2 :                 | 126 442      | 2,72%                    | 2,00%                    |
|   | N.II éch.3 :                 | 136 680 | N.II éch.3 :                 | 133 062      | 2,72%                    | 2,00%                    |
|   | N.III éch.1 :                | 153 680 | N.III éch.1 :                | 149 612      | 2,72%                    | 2,00%                    |
|   | N.III éch.2 :                | 160 480 | N.III éch.2 :                | 156 232      | 2,72%                    | 2,00%                    |
|   |                              |         |                              | <b>2,38%</b> |                          |                          |

\* Les partenaires sociaux maintiennent le niveau ou la catégorie sur le SMG.

| Branche               | Niveaux et catégories - 2009 |         | Niveaux et catégories - 2008 |         | Hausse (%) 2009/<br>2008                             | Hausse (%)<br>2008/<br>2007 |
|-----------------------|------------------------------|---------|------------------------------|---------|--|-----------------------------|
| Transports routiers   | N.I grp.1 :                  | 127 100 | N.I grp.1* :                 | 123541  | 2,88%  | 2,60%                       |
|                       | N.I grp.2 :                  | 127 920 | N.I grp.2 :                  | 123816  | 3,31%  | 2,16%                       |
|                       | N.I grp.3 :                  | 128 740 | N.I grp.3 :                  | 124620  | 3,31%  | 2,16%                       |
|                       | N.II grp.1 :                 | 130 380 | N.II grp.1 :                 | 126228  | 3,29%  | 2,16%                       |
|                       | N.II grp.2 :                 | 132 020 | N.II grp.2 :                 | 127836  | 3,27%  | 2,16%                       |
|                       | N.II grp.3 :                 | 136 940 | N.II grp.3 :                 | 132660  | 3,23%  | 2,16%                       |
|                       | N.III grp.1 :                | 145 140 | N.III grp.1 :                | 140700  | 3,16%  | 2,16%                       |
|                       | N.III grp.2 :                | 153 340 | N.III grp.2 :                | 148740  | 3,09%  | 2,16%                       |
|                       | N.III grp.3 :                | 161 540 | N.III grp.3 :                | 156780  | 3,04%  | 2,16%                       |
|                       | N.IV grp.1 :                 | 173 020 | N.IV grp.1 :                 | 168840  | 2,48%  | 2,16%                       |
|                       | N.IV grp.2 :                 | 185 320 | N.IV grp.2 :                 | 180900  | 2,44%  | 2,16%                       |
|                       | N.IV grp.3 :                 | 197 620 | N.IV grp.3 :                 | 192960  | 2,42%  | 2,16%                       |
|                       | N.V grp.1 :                  | 214 020 | N.V grp.1 :                  | 209040  | 2,38%  | 2,16%                       |
|                       | N.V grp.2 :                  | 230 420 | N.V grp.2 :                  | 225120  | 2,35%  | 2,16%                       |
|                       | N.V grp.3 :                  | 246 820 | N.V grp.3 :                  | 241200  | 2,33%  | 2,16%                       |
|                       |                              |         |                              | 2,87%   |  |                             |
| Transports sanitaires | N.I éch.1 :                  | 130000  | N.I éch.1 :                  | 123541  | 5,23%  | 2,95%                       |
|                       | N.I éch.2 :                  | 140000  | N.I éch.2 :                  | 123960  | 12,94%   | 1,73%                       |
|                       | N.II éch.1 :                 | 150000  | N.I éch.3 :                  | 126026  | Pas de correspondance<br>(classification renégociée) | 1,71%                       |
|                       | N.II éch.2 :                 | 155000  | N.II éch.1 :                 | 133257  |  | 1,67%                       |
|                       | N.III éch.1 :                | 210000  | N.II éch.2 :                 | 137389  |  | 1,64%                       |
|                       | N.II éch.2 :                 | 220000  | N.II éch.3 :                 | 141521  |  | 1,62%                       |
|                       | N.II éch.2 :                 | 230 000 |                              |         |  |                             |
|                       |                              |         |                              |         |  |                             |
| Coiffure              | <u>Emploi technique</u>      |         | <u>Emploi technique</u>      |         |  |                             |
|                       | Catég.1éch.1 : *             | 125 464 | Catég.1éch.1 : *             | 123 541 | 1,56%  | 2,95%                       |
|                       | Catég.1éch.2 :               | 127 395 | Catég.1éch.2 :               | 124 266 | 2,52%  | 1,96%                       |
|                       | Catég. 1éch.3 :              | 131 670 | Catég. 1éch.3 :              | 128 436 | 2,52%  | 1,96%                       |
|                       | Catég. 1éch.4 :              | 135 090 | Catég. 1éch.4 :              | 131 772 | 2,52%  | 1,96%                       |
|                       | <u>Emploi de la coiffure</u> |         | <u>Emploi de la coiffure</u> |         |  |                             |
|                       | Catég. 2 éch.1 : *           | 127 395 | Catég. 2 éch.1 : *           | 123 541 | 1,56%  | 2,95%                       |
|                       | Catég. 2 éch.2 :             | 131 670 | Catég. 2 éch.2 :             | 124 266 | 2,52%  | 1,96%                       |
|                       | Catég.2 éch.3 :              | 139 365 | Catég.2 éch.3 :              | 128 436 | 2,52%  | 1,96%                       |
|                       | Catég.2éch 4 :               | 157 320 | Catég.2éch 4 :               | 135 942 | 2,52%  | 1,96%                       |
|                       | Catég 2éch 5 :               |         | Catég 2éch 5 :               | 153 456 | 2,52%  | 1,96%                       |
|                       |                              |         |                              |         | 2,31%  |                             |
|                       |                              |         |                              |         | 2,60%  |                             |
| Employés de maison    | Catég. I :                   | 126 074 | Catég. I :                   | 123 032 | 2,47%  | 2,10%                       |
|                       | Catég. II :                  | 127 088 | Catég. II :                  | 123 877 | 2,59%  | 1,95%                       |
|                       | Catég. III :                 | 128 102 | Catég. III :                 | 124 891 | 2,57%  | 1,93%                       |
|                       | Catég. IV :                  | 132 496 | Catég. IV :                  | 129 285 | 2,48%  | 1,86%                       |
|                       | Catég. V :                   | 140 777 | Catég. V :                   | 137 397 | 2,46%  | 1,75%                       |
|                       | Catég. VI :                  | 148 044 | Catég. VI :                  | 144 495 | 2,46%  | 1,79%                       |
|                       |                              |         |                              | 2,51%   |  |                             |
|                       |                              |         |                              | 2,60%   |  |                             |

\* Les partenaires sociaux maintiennent le niveau ou la catégorie sur le SMG.

% moyen d'augmentation dans la branche

% moyen d'augmentation dans les branches analysées

En 2009, la moyenne d'augmentation des minima hiérarchiques (avenants salariaux étendus) hors transports sanitaires terrestres est de 2,60%.

A la lecture des grilles conventionnelles, **deux tendances se dessinent** en termes de négociation sur les pourcentages d'augmentation :

- **la 1<sup>ère</sup> est linéaire**. Hors le 1<sup>er</sup> niveau indexé généralement sur le SMG, les négociateurs appliquent un pourcentage fixe sur l'ensemble de la grille (branches « industrie », « commerce »...) pour revaloriser les salaires dans les mêmes proportions.

- **la 2<sup>ème</sup> impute un pourcentage d'augmentation différencié** en fonction des niveaux et des échelons. Les négociateurs visent manifestement à éviter le tassement de l'éventail des salaires surtout sur les niveaux II et III (branches « HBCR », « BTP », « transports routiers »...).

Le comparatif des augmentations 2009/2008 et 2008/2007 fait apparaître une hausse des pourcentages de revalorisation des minima hiérarchiques sur les 2 périodes, significative dans la branche « commerce » (2,99% en moyenne en 2009 contre 1.88% en moyenne en 2008) et « transports routiers » (2,87% en moyenne en 2009 contre 2.19% en moyenne en 2008).

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

**Deux branches ont renégocié leur classification en prenant en compte l'évolution de la réglementation qui a affecté leur secteur.**

La classification des emplois des transports sanitaires et terrestres (avenant N°8 du 13 octobre 2009) d'une part, et celle de l'esthétique (avenant N°5 non étendu) d'autre part, obéissent à une logique de qualification diplômante car étant la seule reconnue par la nouvelle réglementation. Ainsi, l'obtention du certificat de capacité d'ambulancier (CCA) pour les uns et du CAP esthétique pour les autres constitue un préalable pour être en capacité de progresser sur les nouvelles grilles.

La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans la branche a été également abordée comme en témoignent :

- la suppression à la référence de la durée d'équivalence chez les employés de maison (avenant N°19 du 3 juillet 2009)
- la modulation annuelle des horaires des ambulanciers (avenant N°9 du 16 octobre 2009).

### Thèmes abordés par les accords signés en 2009

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

### Les acteurs de la négociation collective de branche en 2009 :

Le tableau ci-dessous reprend de manière synoptique les signataires des 10 avenants aux conventions collectives de branche conclus en 2009.

Il est à noter que sur ces 10 avenants, 9 ont reçu un avis favorable de la Commission Consultative du Travail (CCT) en vue de leur extension. La demande d'extension de l'avenant n° 5 du 11 mai 2009 à l'accord professionnel de l'« esthétique » a quant à elle reçu un avis défavorable de la CCT.

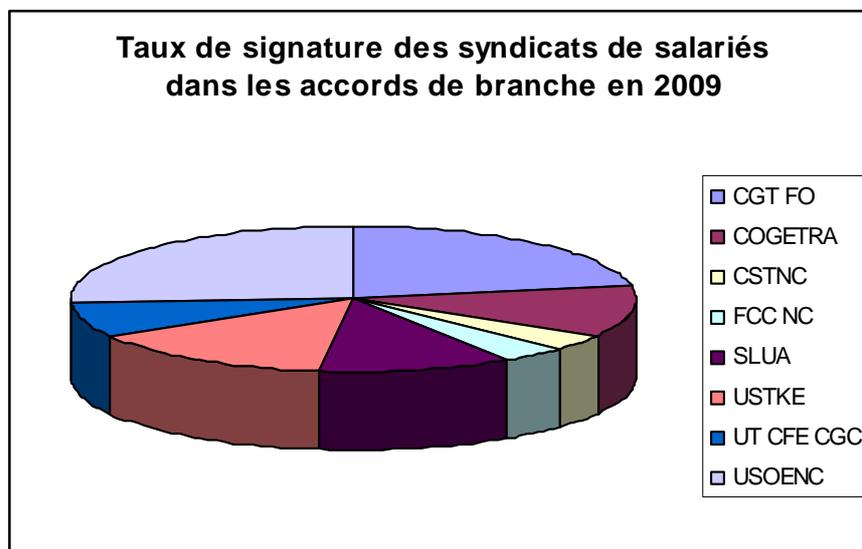
| Organisations patronales                             | CGPME  | MEDEF   | UPA   |        |      |       |            |        |  |  |  |
|--|--------|---------|-------|--------|------|-------|------------|--------|--|--|--|
| Nombre d'avenants signés à des CC 2009               | 8      | 8       | 5     |        |      |       |            |        |  |  |  |
| % avenants signés sur la totalité des avenants 2009* | 80%    | 80%     | 50%   |        |      |       |            |        |  |  |  |
| Organisations salariales                             | CGT FO | COGETRA | CSTNC | FCC NC | SLUA | USTKE | UT CFE CGC | USOENC |  |  |  |
| Nombre d'avenants signés à des CC 2009               | 6      | 3       | 1     | 1      | 3    | 4     | 2          | 7      |  |  |  |
| % avenants signés sur la totalité des avenants 2009* | 60%    | 30%     | 10%   | 10%    | 30%  | 40%   | 20%        | 70%    |  |  |  |

\* 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.

Concernant les organisations patronales, la CGPME et le MEDEF sont à 80% signataires des avenants.

Pour ce qui est des organisations salariales :

- l'USOENC a signé 70% des accords,
- la CGT FO : 60%,
- l'USTKE : 40%,
- la COGETRA : 30%,
- le SLUA : 30%
- l'UT CFE CGC : 20%,
- la CSTNC : 10%,
- la FCC NC : 10%.



**Les négociations dans la branche des transports sanitaires et terrestre:**  
**De la contrainte légale à la négociation raisonnée et globale**

Les redressements effectués par la CAFAT début 2008 ont incité les partenaires sociaux à engager une réflexion approfondie sur les conditions d'exercice de la profession d'ambulancier dans un certain nombre d'entreprises de transports sanitaires terrestres.

Après une période de réflexion associant le gouvernement de Nouvelle-Calédonie, la CAFAT, l'IDCNC, la DASS et la DTE, une négociation s'est engagée en 2009 dans la branche professionnelle des transports sanitaires terrestres.

Le constat de départ a été unanime : la profession d'ambulancier bien que liée aux métiers de la santé est considérée comme peu attractive car contraignante (manque de lisibilité sur les horaires de travail) et mal payée (manque de lisibilité sur les éléments de la rémunération).

Les partenaires sociaux ont travaillé sur trois axes :

**1. Grille de salaires :**

La modification des coefficients hiérarchiques, entérinée par l'ensemble des partenaires de la branche par voie d'avenant, tient compte notamment de la pénibilité physique mais également psychologique de la profession (les ambulanciers comme la plupart des professionnels de santé sont confrontés à des situations de détresse humaine devant lesquelles ils doivent prendre des initiatives rapides).

**2. Classification des emplois :**

La nouvelle classification met l'accent sur la professionnalisation diplômante. La déclinaison de cette classification conduit à créer des outils de gestion des ressources humaines de la profession par la mise en place de fiches de postes, fiches de recrutement, entretiens d'évaluation et parcours de promotion interne sur des critères objectifs d'évaluation des compétences.

**3. Durée du travail :**

Les salariés connaissent des contraintes propres à leur profession et sont disposés à envisager une amplitude horaire en termes de flexibilité de manière à permettre à l'entreprise de se caler sur la variation des cycles de son activité.

L'acceptation d'horaires atypiques inhérents à l'activité n'a pu se faire qu'avec une contrepartie salariale. Quelle que soit l'option choisie, par cycle ou par modulation annuelle, la durée du travail est ainsi ramenée à 44h hebdomadaires en moyenne. Les parties signataires ont inscrit, dans le cadre de leur convention, leur volonté d'aboutir à la création d'emplois qualifiés de préférence sous contrat à durée indéterminée par la réduction significative de la durée réelle de travail des salariés en poste.

Les partenaires sociaux se sont montrés conscients des impacts économiques et organisationnels des mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail. Toutefois, la profession a considéré qu'elle ne pourra assurer sa pérennité sans une refonte de son mode de fonctionnement, dans le respect des principes fondamentaux relatifs aux conditions de travail et à la rémunération des salariés.

**Source : DTE/SRCNC**

## 2-3. Le développement des accords de méthode

---

En 2009, on a assisté à une évolution des pratiques de la négociation et en particulier de l'organisation de son processus.

L'idée qu'il convient de mieux structurer l'organisation de la négociation dans les branches (commission, présidence, secrétariat, moyens, logistique) fait son chemin.

Des accords de méthode commencent à apparaître dans certains secteurs.

### **Exemple d'une approche de la négociation par la méthode :** **le secteur des banques**

Suite à un protocole de fin conflit, signé fin 2008, entre les partenaires sociaux des entreprises du secteur de la banque, les employeurs et salariés ont souhaité réactiver la convention collective de la banque.

La négociation a été abordée de manière méthodique :

#### **1. Des règles claires de fonctionnement de la commission paritaire:**

Sur la composition de la commission :

10 représentants patronaux et 10 représentants des organisations syndicales ont été répartis en fonction de leur représentativité ; autant de suppléants que de titulaires ont été désignés et mandatés.

Sur le fonctionnement de la commission :

Des règles de fonctionnement ont été définies : heures de réunion fixes, réalisation de comptes-rendus par un secrétariat de séance, validation en séance...

Sur la prise en charge des heures de négociation :

Les rémunérations des salariés mandatés par leurs organisations syndicales dans le cadre des négociations relatives à la convention collective de la banque seront maintenues pour les heures dévolues à la négociation paritaire.

#### **2. Des ressources en appui de la négociation :**

Etablissement d'un rapport de branche :

L'objectif est d'éclairer d'une part, la négociation sur les salaires et d'autre part, le groupe de travail chargé de la révision de la valeur du point et de la classification.

Mise en place de groupes de travail :

Il a été créé en parallèle des groupes de travail paritaires sur des thèmes décidés en commun.

**Source : DTE/SRCNC**



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

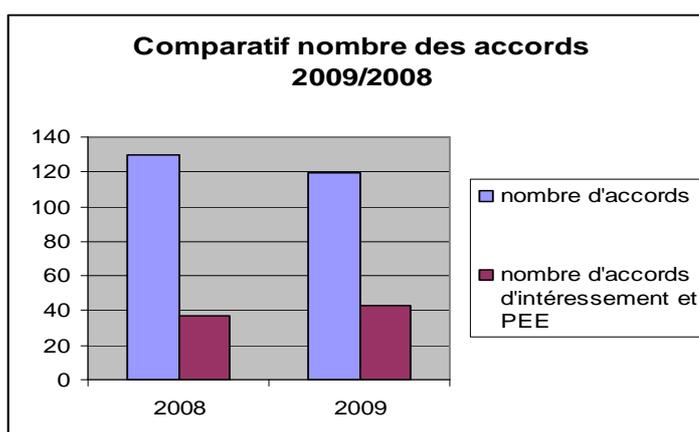
L'analyse qui suit recouvre l'ensemble des "accords collectifs d'entreprise" négociés dans l'entreprise et conclus par des représentants du personnel.

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

##### Nombre d'accords conclus

|                           | 2009                                   |
|---------------------------|--|
| Accords d'entreprise      | 119<br>dont 44 accords d'intéressement |
| Accords inter entreprises | 2*                                     |
| <b>Total</b>              | <b>121</b>                             |

\* Les signataires de l'accord inter-entreprises du secteur de l'insertion ont été actifs avec la conclusion de 2 avenants salariaux en 2009. Le 2<sup>ème</sup> avenant anticipe, dès le mois de septembre, la revalorisation du SMG en 2010 en portant la valeur du point à 1085 CFP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et 1090 CFP au 1<sup>er</sup> juillet 2010. Ce souci d'anticipation correspond notamment au profil de ce secteur dépendant des subventions publiques. En effet, les budgets prévisionnels du secteur associatif doivent être présentés aux financeurs en N-1 pour un exercice N.



Au total, 121 accords ont été signés en 2009 contre 130 en 2008 (109 en 2007). La proportion des accords d'intéressement et PEE (plan d'épargne entreprise) est de 36% contre 28% en 2008 : la part d'accords d'intéressement a donc progressé de 8 points entre 2008 et 2009.

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

### **Répartition des accords enregistrés selon la taille de l'entreprise**

| Effectifs des entreprises | Accords    |             | Accords    |             | Entreprises |             | Entreprises |             |
|---------------------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                           | 2009       | %           | 2008       | %           | 2009        | %           | 2008        | %           |
| De 1 à 10                 | 3          | 2%          | 7          | 5%          | 3           | 3%          | 6           | 8%          |
| De 10 à 49                | 38         | 31%         | 46         | 35%         | 34          | 35%         | 34          | 45%         |
| A partir de 50            | 80         | 67%         | 77         | 60%         | 60          | 62%         | 35          | 47%         |
| <b>TOTAUX</b>             | <b>121</b> | <b>100%</b> | <b>130</b> | <b>100%</b> | <b>97</b>   | <b>100%</b> | <b>75</b>   | <b>100%</b> |

Comme les années précédentes, **la plupart des accords sont signés dans les entreprises avec un effectif de 50 salariés et plus (67% de la totalité des accords).**

Cette tendance est marquée à la hausse en 2009. On constate par ailleurs le doublement des entreprises signataires.

La proportion d'accords signés par ces entreprises a augmenté de 7 points par rapport à 2008 et celle des entreprises signataires a, elle aussi, enregistré une hausse de 15 points sur la même période.

Un **tiers des négociations collectives se déroulent dans les entreprises qui comptent entre 10 et 49 salariés**. La tendance ici est à la baisse : moins d'accords sont signés (4% de moins qu'en 2008) et moins d'entreprises sont concernées (10% de moins qu'en 2008).

L'activité se concentre donc dans les entreprises avec un effectif supérieur à 50 salariés; ce qui implique que ce sont majoritairement les salariés appartenant à cette typologie d'entreprises qui sont couverts par un accord d'entreprise.

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

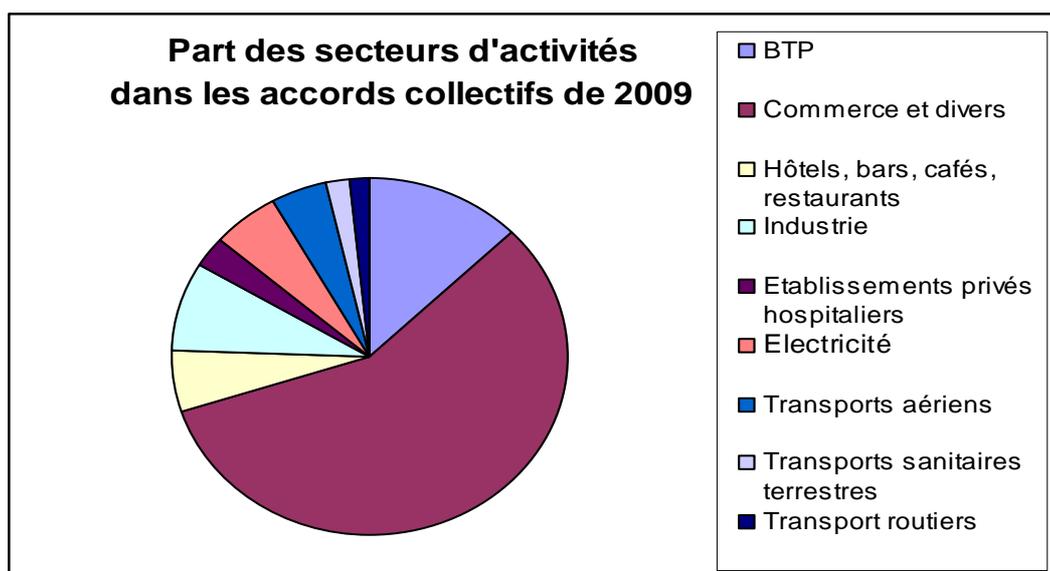
La répartition des accords d'entreprise ou inter-entreprises par branche reflètent des disparités liées à la fois à la taille des entreprises de chaque secteur (plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives est faible) et l'existence de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

## Répartition des accords d'entreprise ou interentreprises par branches d'activités

| Secteurs d'activités                        | 2009        | 2008        | Variation<br>2009/2008 | Part en % 2009 |
|---|-------------|-------------|------------------------|----------------|
| BTP   | 14          | 8           | 75,0%                  | 12,7%          |
| Commerce et divers                          | 63          | 51          | 23,5%                  | 57,3%          |
| Hôtels, bars, cafés,<br>restaurants         | 6           | 5           | 20,0%                  | 5,5%           |
| Industrie                                   | 9           | 19          | -52,6%                 | 8,2%           |
| Etablissements<br>privés hospitaliers       | 3           | 1           | 200,0%                 | 2,7%           |
| Surveillance,<br>gardiennage et<br>sécurité | -           | 1           | -100,0%                | 0,0%           |
| Electricité                                 | 6           | 6           | 0,0%                   | 5,5%           |
| Transports aériens                          | 5           | 8           | -37,5%                 | 4,5%           |
| Transports<br>sanitaires<br>terrestres      | 2           | 1           | 100,0%                 | 1,8%           |
| Transport routiers                          | 2           | 1           | 100,0%                 | 1,8%           |
| Exploitations<br>agricoles                  | -           | 1           | -100,0%                | 0,0%           |
| <b>TOTAL*</b>                               | <b>110*</b> | <b>102*</b> |                        | <b>100%</b>    |

\* Certains accords ne relèvent pas des branches d'activité ci-dessus



Le secteur « commerce et divers » enregistre le plus grand nombre d'accords conclus (57,3% du nombre total des accords), suivi du secteur du BTP (12,7 % avec une augmentation de 75% d'accords signés dans ce secteur par rapport à 2008) et de l'industrie (ce secteur enregistre néanmoins une baisse significative d'accords signés par rapport à 2008 de l'ordre de 52%).

### Répartition des accords par thème

En 2009, exception faite des accords d'intéressement et plans d'épargne d'entreprise conclus, la tendance se confirme : **le thème le plus fréquemment négocié est celui des salaires et des primes à plus de 60%**.

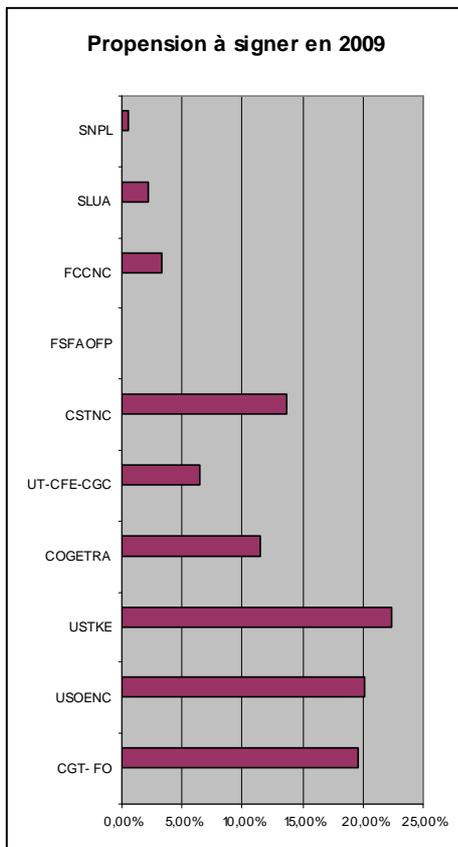
Viennent ensuite les problématiques liées au temps de travail, les avantages divers et les classifications professionnelles.

Le nombre de textes concernant les salaires et les primes progresse régulièrement depuis 2006 ; cette thématique est devenue la plus fréquemment abordée dans les textes signés par des délégués syndicaux.

### Répartition des accords par organisation syndicale

| Années   | Nombre d'accords conclus | Nombre d'accords signés par les Organisations syndicales représentatives |        |       |         |            |       |         | Autres syndicats |      |      |
|--|--------------------------|--|--------|-------|---------|------------|-------|---------|------------------|------|------|
|  |                          | CGT- FO  | USOENC | USTKE | COGETRA | UT-CFE-CGC | CSTNC | FSFAOFP | FCCNC            | SLUA | SNPL |
| 2009   | 79*                      | 36   | 37     | 41    | 21      | 12         | 25    | 0       | 6                | 4    | 1    |
| <i>Propension à signer par syndicat en 2009 en %</i> |                          | 19,7   | 20,2   | 22,4  | 11,5    | 6,6        | 13,7  | 0,0     | 3,3              | 2,2  | 0,5  |

\* entreprises de 50 salariés et +



L'USTKE et l'USOENC signent plus de 40 % des accords.  
Viennent ensuite les délégués de la CGT-FO, du CSTNC et de la COGETRA, qui ont des taux de signature respectivement de 19,7 %, 13,7% et 11,5%.

## 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. Une activité constante**

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

La commission consultative du travail s'est prononcée en 2009 sur 25 projets de textes : 2 projets de loi du pays et 23 projets d'arrêtés :

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

- Un projet de loi du pays relatif au soutien et à la promotion de l'emploi local ;
- Un avant-projet de loi du pays *relative aux modalités de fixation du salaire minimum garanti et du salaire minimum agricole garanti.*

#### **2- Les projets d'arrêtés :**

Au total en 2009, 23 projets d'arrêtés ont été étudiés par les membres de la CCT :

- 14 projets d'arrêtés d'extension avenants négociés dans le cadre de la branche,
- 6 projets relatifs aux travailleurs handicapés,
- 1 projet d'arrêté relatif à la représentativité,
- 1 projet d'arrêté concernant la manutention manuelle,
- 1 projet d'arrêté attribuant le bénéfice du chômage partiel à tous les secteurs professionnels et fixant le quota d'heures indemnisables.

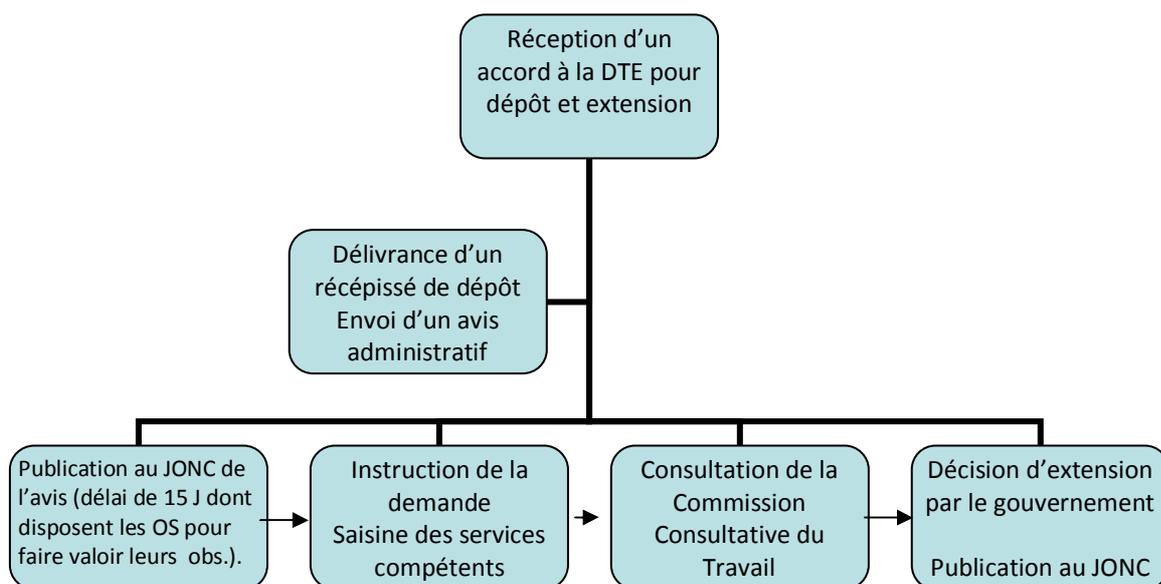
Au-delà de l'activité liée aux textes, les membres de la commission ont, tout au long de cette année, bénéficié de présentations ou séances de travail portant d'une part, sur les projets de textes soumis à avis, d'autre part, sur des questions ou rapports concernant le droit du travail tels que :

- ✓ Les résultats des élections des délégués du personnel pour la période 2008-2009 ;
- ✓ La santé et la sécurité au travail et notamment le plan de prévention santé sécurité 2009-2014 et la présentation du programme de la semaine santé/sécurité ;
- ✓ La présentation des rapports annuels d'application des conventions internationales du travail.

## 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 – UN DIALOGUE SOCIAL QUI SE RENOVE

### 2-1. La mise en place du conseil du dialogue social

Les travaux effectués dans le cadre des sessions du dialogue social ont conduit les partenaires sociaux à exprimer le souhait 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.

Dans l'attente des dispositions législatives et réglementaires définissant ses missions et ses moyens, les partenaires sociaux, en 2009, ont commencé à faire fonctionner cette instance et ont tenu 19 réunions.

Cette préfiguration du Conseil du dialogue social crée les prémices d'une nouvelle gouvernance sociale.

## 2-2. Le IV<sup>ème</sup> forum sur le dialogue social : amorce du temps des réformes

Le mercredi 21 octobre 2009, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie organisait le IV<sup>ème</sup> Forum sur le dialogue social à l'Université de la Nouvelle-Calédonie. Plus de 1200 acteurs sociaux étaient conviés ; le taux de participation a été de l'ordre de 34%.

Cet événement s'inscrivait dans la continuité d'une démarche engagée depuis 2006 avec notamment trois forums sur le dialogue social. Le IV<sup>ème</sup> forum avait cependant pour ambition de marquer « le temps des réformes » dans le champ du dialogue social en Nouvelle-Calédonie.

La problématique de la réforme a été abordée à travers deux interventions :

- la première de M. Jean KASPAR, consultant en stratégies sociales, a posé la problématique de la réforme des relations de travail en repensant la place du social, du dialogue social et de la gouvernance dans la stratégie de l'entreprise,
- la deuxième de M. Olivier MERIAUX, consultant emploi-formation a engagé plus largement la réflexion sur la mise en œuvre de la loi sur l'emploi local : comment faire converger l'économique, l'emploi, la formation, et le dialogue social pour une meilleure gouvernance territoriale ?

### Etude d'impact portant sur le IV<sup>ème</sup> Forum sur le Dialogue Social « Le temps des réformes »



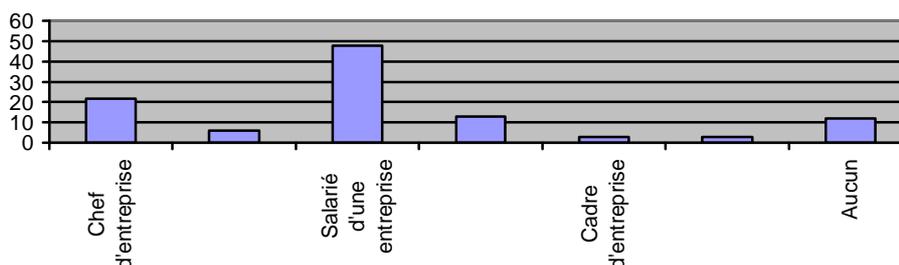
Un questionnaire distribué à chaque participant a permis de recueillir 150 avis notamment sur la place et la qualité du dialogue social en Nouvelle-Calédonie et la nécessité de mettre en place des forums traitant de ces sujets.

#### Concernant le statut des personnes interrogées :

**20% sont des chefs d'entreprises**, 45% sont des salariés d'entreprises, et 12% sont des agents de la fonction publique. Les chefs de services dans la fonction publique et cadres d'entreprises sont peu nombreux (respectivement 6% et 3%), et seuls (3%) des participants font partie des élus.

11% des participants n'ont pas souhaité répondre à cette question.

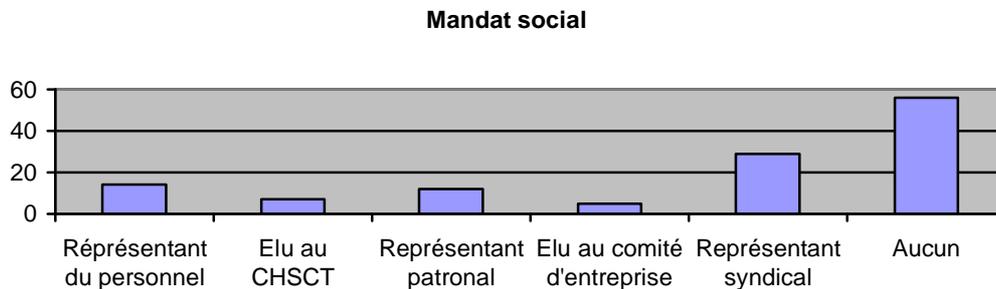
Statut des personnes interrogées



**Concernant leur mandat social :**

**27% sont des représentants syndicaux**, 13% sont des représentants du personnel, et 11% font partie de la représentation patronale.

49% des participants ne font partie d'aucune organisation **ou n'ont pas souhaité répondre à cette question.**



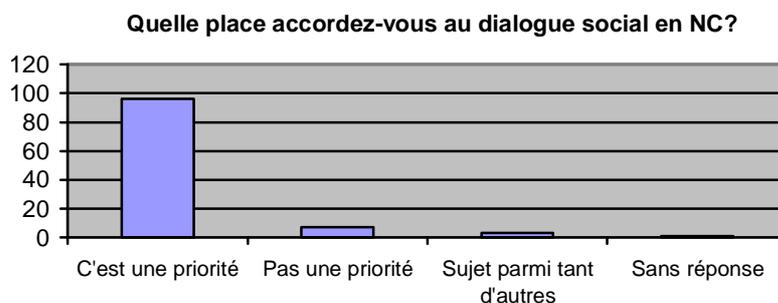
Ce qui ressort de l'étude : **90% des personnes interrogées pensent que le dialogue social est une priorité en Nouvelle-Calédonie** contre 10% qui estiment que c'est un sujet parmi tant d'autres.

Pour beaucoup, le dialogue social est une étape de la construction d'un destin commun.

Il permet d'instaurer un équilibre social et un apaisement des tensions (approche multidimensionnelle des problématiques, bien-être des salariés, croissance économique...) et d'éviter conflits et blocages qui bloquent l'économie calédonienne.

Pour la plupart, **le dialogue social reste une pratique assez rare en Nouvelle-Calédonie.** Il est important de mettre en place des réunions et des séminaires ciblés ainsi que **des formations au dialogue social qui ne soient pas pris sur les jours de congés.**

Pour certains participants, la priorité aujourd'hui est le développement de la Nouvelle-Calédonie et d'autres sujets tels que le chômage, le logement, l'économie, et la décentralisation doivent être également abordés.



Pour 96% des participants, le principe d'un forum annuel sur le dialogue social paraît nécessaire : en effet, **le forum permet de faire un bilan et mettre en place de nouveaux objectifs (relancer le dialogue social, loi sur l'emploi local, agenda social...).** C'est également un lieu de rencontre et d'échanges entre les différents partenaires sociaux.

Cependant, certains participants pensent que ce type d'événement entraîne trop de dépenses.

Pour 60% des participants, le IV<sup>ème</sup> forum sur le dialogue social a apporté des nouveautés au dialogue social en Nouvelle-Calédonie. Il a permis notamment de prendre conscience des problèmes rencontrés et d'approfondir les réflexions.

Les **intervenants**, peu connus par la majorité des participants, ont été perçus comme intéressants et compétents.

Néanmoins, **la présence d'intervenants locaux est souhaitée par la plupart des participants.**

### **Etude d'impact portant sur le IV<sup>ème</sup> Forum sur le Dialogue Social : « Le temps des réformes » (suite)**

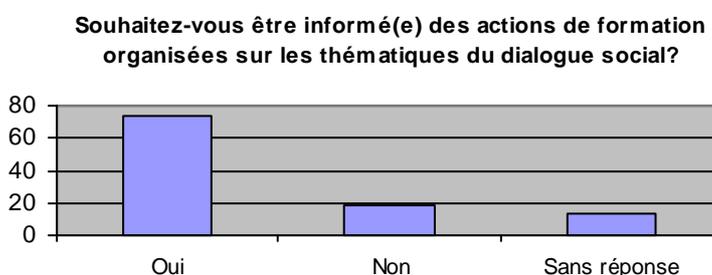
Pour 65% des participants, les exposés ont été perçus comme très pertinents ; 29% les ont perçus comme moyennement pertinents et assez longs.

**Il apparaît que les exposés ont apporté un enrichissement et une nouvelle approche grâce au partage d'expériences vécues en dehors de la Nouvelle-Calédonie.** Néanmoins, ils restent trop théoriques et en décalage avec les réalités calédoniennes.

Le temps occupé par les exposés et les intervenants laisse cependant **peu de temps au débat et au dialogue.**

Les thématiques abordées ont semblé suffisantes pour 75% des participants même s'ils auraient souhaité aborder d'autres thèmes tels que :

- la représentativité des partenaires sociaux ;
- la loi sur l'emploi local ;
- la prévention et la résolution des conflits ;
- la spécificité du dialogue social dans la fonction publique ;
- le bien-être dans les entreprises.



Le IV<sup>ème</sup> forum a permis de rappeler les fondamentaux du dialogue social et d'entamer un nouveau cycle. Dans l'ensemble, les participants sont favorables à la mise en place de forums sur le dialogue social et sont en attente de formations et de séminaires sur le dialogue social afin de pouvoir notamment anticiper et gérer la conflictualité sociale.

**Source : DTE/ SRCNC**

### **2-3. L'agenda social partagé**

Pour la première fois, en 2009, les partenaires sociaux et le gouvernement ont convenu de procéder à cet exercice novateur qui crée les conditions d'un nouveau mode de gouvernance sociale.

Pour sa part, le gouvernement a annoncé ses principales orientations sociales à l'occasion du discours de politique générale du 31 août 2009. Les partenaires sociaux ont, quant à eux, fait connaître leurs priorités lors du séminaire de l'île des Pins des 22, 23 et 24 octobre 2009.

A la suite de ce séminaire, l'agenda social a été acté ; il constitue la « feuille de route » commune du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et des partenaires sociaux pour la fin de l'année 2009 et l'année 2010. Il synthétise l'ensemble des attentes et les réponses envisagées. Il s'organise autour des six thèmes suivants :

- **la qualité du dialogue social,**
- **le soutien et la promotion de l'emploi local,**
- **la revalorisation des rémunérations les plus faibles et l'amélioration de la compétitivité des entreprises,**
- **les relations de travail et la négociation collective,**
- **la formation professionnelle,**
- **la santé et la sécurité au travail.**

### 3 – L'ACCOMPAGNEMENT 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" a été créé à cette fin. Pour l'année 2009, 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

Cet institut a une triple vocation :

- être un lieu de formation et d'apprentissage collectif sous forme d'ateliers, 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 acteurs sociaux.

Les actions mises en œuvre par l'IST visent principalement les délégués syndicaux, les représentants du personnel (CE, CHSCT, DP), les représentants syndicaux (de salariés ou d'employeurs) qui participent aux négociations collectives (à tous les niveaux), les chefs d'entreprise, le personnel d'encadrement qui intervient dans la gestion du personnel, 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 pratico-pratique est privilégié.

Les programmes de formation et contenus pédagogiques sont définis en lien avec le CDS et la DTE.

Ces formations peuvent se dérouler sous la forme de module 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, 147 heures de formation ont été dispensées collectivement à 126 stagiaires.

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 2010 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 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 2009 en Nouvelle-Calédonie. Il se fonde certes 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. Il essaie, cependant et de manière concomitante, de retracer l'évolution du système des relations professionnelles avec notamment l'apparition d'une nouvelle instance de régulation sociale : le Conseil du dialogue social.

Les éléments recensés mettent en exergue une densité variable de l'activité de négociation dans les entreprises : 67% des accords sont signés dans les entreprises avec un effectif de 50 salariés et plus. En parallèle, un 1/3 des négociations collectives se déroulent dans les entreprises entre 10 et 49 salariés.

Dans ce contexte, la convention collective apparaît comme un outil de régulation sociale. C'est un espace de négociation qui 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. 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.

Cette très large couverture des salariés (par le biais notamment de la convention collective « commerce et divers ») ne doit cependant pas occulter la faible activité qui caractérise certaines branches professionnelles : sur les 21 conventions collectives établies, 6 ne sont pas actives et sur les 15 réputées actives, seulement 3 ont répondu à leur obligation quinquennale de révision de la classification.

En 2010, l'enjeu pour les partenaires sociaux sera très certainement de ré-impulser une dynamique globale et une vision d'ensemble dans les branches professionnelles : révision précise de leur contenu, 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... car au-delà de la production de règles voulue par le législateur, la négociation collective est le champ par excellence du dialogue social.