

Bilan annuel 2011 de la négociation collective et de la concertation sociale

Dossier réalisé en février 2012

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

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	3
 <u>1^{ère} PARTIE : PANORAMA DE L'ACTIVITE CONVENTIONNELLE EN 2011</u> 	
1 – La négociation interprofessionnelle	4
1-1. La poursuite de la négociation de la commission mixte paritaire de l'AIT	4
1-2. La négociation interprofessionnelle sur l'emploi local.....	4
1-3. La négociation portant sur la création d'un fonds d'assurance formation	5
2 – La négociation de branche	5
2-1. La dynamique de la négociation sur les salaires	6
2-2. Les thématiques abordées et les acteurs de la négociation.....	12
3 – La négociation collective d'entreprise	15
3-1. Caractéristiques structurelles de la négociation collective d'entreprises.....	15
3-2. Répartition des accords par branches d'activités, par thème et par signature.....	18
 <u>2^{ème} PARTIE : LA CONCERTATION SOCIALE EN 2011</u> 	
1 – La Commission consultative du travail : lieu de dialogue tripartite	23
2 – Le Conseil du dialogue social : un dialogue social permanent	25
3 – L'Institut supérieur du travail : la formation des acteurs sociaux	26
En conclusion	27

AVANT-PROPOS

L'année 2011 aura été une année particulière à bien des égards pour les acteurs de la négociation collective en Nouvelle-Calédonie.

Elle aura été notamment marquée par la négociation interprofessionnelle sur les thématiques rattachées à l'emploi et aux compétences en vue de la protection, du soutien et de la promotion de l'emploi local en Nouvelle-Calédonie.

Le bilan annuel 2011 de la négociation collective et de la concertation sociale analyse, en 1^{ère} partie, les accords conclus sur les différents niveaux de négociation durant l'année 2011. Il développe, en 2^{ème} partie, l'évolution du cadre général de la négociation collective.

En ce qui concerne la négociation collective, 2011 aura vu la conclusion d'accords collectifs sur différents niveaux de négociation:

- **Au niveau interprofessionnel**, une commission interprofessionnelle paritaire sur l'emploi local (CIPEL) a négocié et conclu un accord collectif interprofessionnel établissant un tableau comprenant 633 activités professionnelles classées en fonction des durées de résidence suffisantes au sens de l'article Lp. 451-2 de la loi du pays sur l'emploi local.
- **Au niveau des branches professionnelles**, en 2011, 21 avenants de branche ont été conclus contre 27 en 2010 avec une forte proportion d'avenants salariaux (20).
- **Au niveau des entreprises**, le nombre d'accords collectifs enregistre une légère baisse : 211 accords enregistrés en 2011 contre 233 en 2010.

Pour ce qui relève de la concertation sociale, la **commission consultative du Travail (C.C.T.)** a maintenu un niveau d'activité élevé avec 14 réunions sur l'année.

Les nouveaux espaces de concertation sociale ont été très dynamiques :

Le Conseil du Dialogue social (CDS), confirmé par une loi du pays en date du 31 décembre 2010, s'est réuni régulièrement au cours de l'année et a travaillé avec le gouvernement sur la mise en œuvre de l'agenda social partagé.

L'Institut Supérieur du Travail (IST), créé en 2009 afin de répondre aux besoins de formation des acteurs sociaux dans les domaines des relations de travail et de la négociation collective a formé, en 2011, 179 personnes.

1^{ère} PARTIE : PANORAMA DE L'ACTIVITE CONVENTIONNELLE EN 2011

1 – LA NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

1-1. La poursuite de la négociation de la commission mixte paritaire de l'AIT

Conformément à l'article Lp. 334-22 du code du travail de Nouvelle-Calédonie et à la demande des partenaires sociaux, une commission mixte paritaire a été constituée en juillet 2009 pour réviser l'accord interprofessionnel territorial. En 2011, huit réunions de cette commission mixte paritaire se sont tenues et ont abordé la révision des articles 52, 53 et 54 de l'AIT.

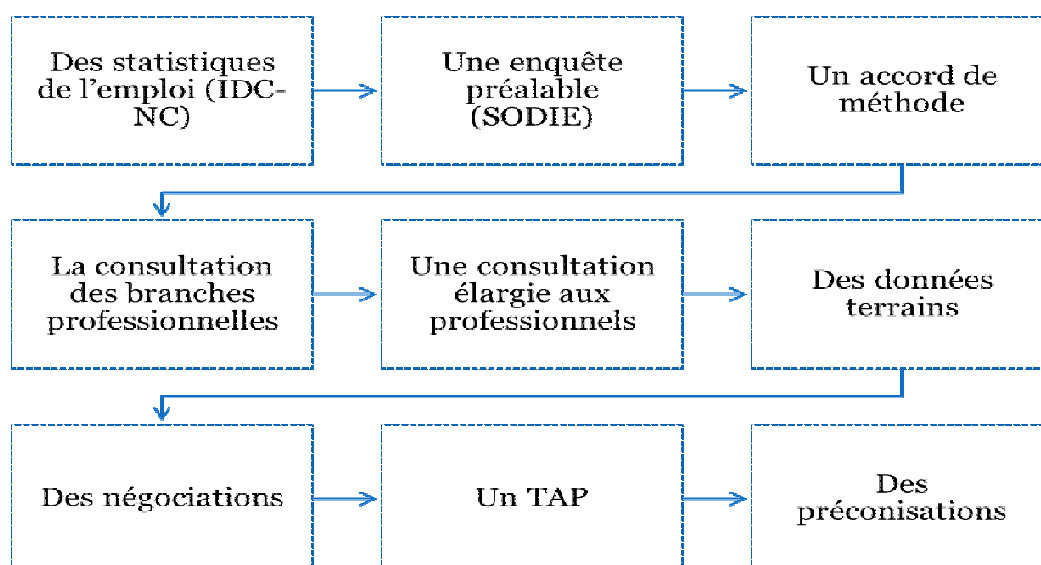
1-2. La négociation interprofessionnelle sur l'emploi local

Dans son article Lp. 451-6, la loi du pays relative à la protection, au soutien et à la promotion de l'emploi local du 27 juillet 2010 a confié aux partenaires sociaux le soin d'établir, sur les bases de données statistiques disponibles, **un tableau des activités professionnelles classées en fonction des difficultés de recrutement.**

Une commission paritaire interprofessionnelle sur l'emploi local (CIPEL) a négocié et conclu un accord collectif interprofessionnel établissant **un tableau comprenant 633 activités professionnelles classées en fonction des durées de résidence suffisantes**, au sens de l'article Lp. 451-2 de la loi du pays sur l'emploi local.

Les parties qui se sont réunies à plus de 30 reprises en 2011, se sont appuyées sur les travaux de 16 branches professionnelles et 13 commissions métiers. **La mobilisation des partenaires sociaux autour du projet représente 250 heures de travaux en configuration paritaire.**

Schéma N°1 : Méthode adoptée par les partenaires sociaux lors de négociation du tableau des activités professionnelles prévu par la loi du pays sur l'emploi local



1-3. La négociation interprofessionnelle portant sur la création d'un fonds d'assurance formation

Le 26 octobre 2011, les partenaires sociaux ont signé un accord visant à mettre en place le fonds d'assurance formation.

Cet accord d'objectifs et de méthode précise notamment :

- la procédure de négociation
- la personnalité morale du futur fonds de formation
- l'objet social du fonds
- les ressources avec une esquisse des différents scénarios de financement
- la collecte des contributions des entreprises
- l'éventuelle collecte des pouvoirs publics
- les principes et procédures de prise en charge des dossiers de formation
- la gestion paritaire
- le calendrier de négociation

2 – LA NEGOCIATION DE BRANCHE

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

Tableau N°1 : répertoire des avenants aux conventions collectives signés en 2011

<i>Convention active</i>	<i>Extension de l'accord</i>	<i>Avenant 2011</i>
Banque	Non	Accord salarial du 29/04/2011
Bâtiment et Travaux Publics	Arrêté N°1545 du 09/12/85	Avenant n° 26 du 20/12/2010 avec effet 2011
Boulangerie Pâtisserie	Arrêté N° 3055 du 13/11/84	Avenant n° 15 du 19/01/2011
Chargeurs minéraliers	Arrêté N° 1285 du 18 mai 1982	Avenant n° 4 du 29/03/2011
Coiffure	Arrêté N° 3679-T du 19/04/91	Avenant n°14 du 17/01/2011
Commerce et Divers	Arrêté N° 1546 du 9/12/85	Avenant n° 30 du 11/01/2011
Employés de maison	Arrêté N° 1510 du 6/12/85	Avenant n° 21 du 04/02/2011
Esthétique	Arrêté N°2003-2169/GNC du 7/08/03	Avenant n°7 du 10/01/2011
Ets privés hospitaliers	Arrêté N° 825-T du 15/02/10	Avenant n° 15 du 03/02/2011
Exploitation agricole	Arrêté N° 3301-T du 13 août 1996	Avenant n° 3 du 22/02/2011
Gardiennage	Arrêté N° 109-T du 12/01/96	Avenant n° 8 du 03/03/2011
Hôtels, Bars, Cafés, Restaurants	Arrêté N° 1659-T du 29/03/99	Avenant n° 16 du 01/02/2011
Industries	Arrêté N° 436 du 17/02/87	Avenant n° 25 du 17/12/2010 avec effet 2011
Insertion	Non	Avenant N° 8 du 03/03/2011
Mines et carrières	Arrêté N° 133-T du 10/01/91	Avenant n° 15 du 17/02/2011
Personnes âgées		Avenant n° 1-K du 04/02/2011
Pétrole	Non	Accord salarial du 25/02/2011
Transport aériens	Arrêté N° 99/95 GNC du 15/07/1999	Avenant n° 6 du 12/01/2011
Transport routier		Avenant n° 13 du 17/12/2010 avec effet 2011
Transport sanitaire terrestre	Arrêté N° 4561-T du 18/11/96 Arrêté N° 2003-2359/GNC du 4/09/03	Avenant n° 10 du 13/01/2011

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

En 2011, les négociations collectives portent essentiellement sur le relèvement des salaires minima hiérarchiques et la décompression des grilles conventionnelles. Elles ont abouti à la conclusion de **21 avenants dont 20 avenants salariaux** contre 22 en 2010 (à titre de comparaison, 6 avenants avaient été signés en 2009, 10 en 2008 et 16 en 2007). **Un seul avenant ne concerne pas en 2011 les salaires** : l'avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « Mines et carrières » du 17 décembre 2010 crée un CQP (certificat de qualification professionnelle) dans la profession. De manière plus précise, **3 avenants salariaux dans 3 branches ont été conclus en fin d'année 2010** pour une application en 2011.

Tableau N°2 : descriptif des avenants salariaux conclus en 2011 avec effet en 2011

Branche concernée	2011		Extension de l'avenant
	Date de signature	Date effet	
Banque	29/04/2011	01/04/2011	Non
Boulangerie Pâtisserie	19/01/2011	01/01/2011	Avenant n° 15 étendu le 28/04/2011
Chargeurs minéraliers	29/03/2011	29/03/2011	Avenant n° 4 étendu le 28/07/2011
Coiffure	17/01/2011	01/01/2011	Avenant n°14 étendu le 28/04/2011
Commerce et Divers	11/01/2011	01/01/2011	Avenant n° 30 étendu le 28/04/2011
Employés de maison	04/02/2011	01/02/2011	Avenant n° 21 étendu le 28/04/2011
Esthétique	10/01/2011	01/01/2011	Avenant n°7 étendu le 28/04/2011
Ets privés hospitaliers	03/02/2011	01/02/2011	Avenant n° 15 étendu le 2 juin 2011
Exploitation agricole	22/02/2011	01/04/2011	Avenant n° 3 étendu le 28/04/2011
Gardiennage	03/03/2011	01/04/2011	Avenant n° 8 étendu le 28/07/2011
Hôtels, Bars, Cafés, Restaurants	01/02/2011	01/02/2011	Avenant n° 16 étendu le 28/04/2011
Insertion	03/03/2011	01/01/2011	Non
Mines et carrières	17/02/2011	01/02/2011	Avenant n° 15 étendu le 28/07/2011
Personnes âgées	04/02/2011	01/02/2011	Avenant n° 1-K étendu le 28/04/2011
Pétrole	25/02/2011	01/02/2011	Non
Transport sanitaire terrestre	13/01/2011	01/01/2011	Avenant n° 10 étendu le 28/04/2011
Transports aériens	12/01/2011	01/02/2011	Avenant n° 6 étendu le 28/04/2011

Tableau N°3 : descriptif des avenants salariaux conclus en 2010 avec effet en 2011

Branche concernée	2010		Extension de l'avenant
	Date de signature	Date d'effet	
BTP	17/12/2010	01/01/2011	Avenant n° 26 étendu le 28/04/2011
Industrie	17/12/2010	01/01/2011	Avenant n° 25 étendu le 28/04/2011
Transport routier	17/12/2010	01/01/2011	Avenant n° 13 étendu le

En 2011, comme les années précédentes, les salaires restent le thème premier de la négociation.

Un seul avenant ne concerne pas les salaires (avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « Mines et carrières » du 17 décembre 2010 relatif à la création d'un CQP) comparativement à 2010 où 5 accords de branche portaient sur des thématiques non salariales.

Cette tendance s'explique notamment par la volonté des partenaires sociaux, signataires de l'accord cadre interprofessionnel du 18 février 2010, de respecter les engagements pris sur la revalorisation des bas salaires sur 2010, 2011 et 2012.

L'évolution des salaires conventionnels en 2011 :

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

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

En 2011, la négociation salariale a, comme en 2010, fait l'objet d'un suivi particulier des partenaires sociaux au sein du Conseil du dialogue social. La totalité des branches professionnelles a été fortement incitée à poursuivre les négociations salariales tout en ayant un objectif de relèvement des minima conventionnels.

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

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

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

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

Au-delà de l'augmentation de la valeur du point, les négociateurs de branche en 2011 ont travaillé sur l'augmentation des indices hiérarchiques tout en prenant en compte la revalorisation annuelle du SMG programmée sur 3 ans (2010-2011 et 2012).

Ils ont répondu à une double préoccupation de la branche :

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

**Tableau N°4 : moyenne d'augmentation de la valeur du point
dans les accords collectifs non étendus**

	Valeur du point 2009	Valeur du point 2010	Valeur du point 2011	Variation valeur point 2009/2010	Variation valeur point 2010/2011
Banque	634,54	640,89	650,5	1,00%	1,50%
Insertion	1080	1090	1100	0,93%	0,92%
Pétrole	1469	1481	1514	0,82%	2,23%

**Tableau N°5 : analyse détaillée de l'évolution des salaires conventionnels
dans les branches professionnelles**

	Variation Coeff. hiérarchiques		Variation Valeur du point		Variation Salaires	
	2009/2010	2010/2011	2009/2010	2010/2011	2009/2010	2010/2011
Boulangerie Pâtisserie	-	1,47%	10,51%	3,31%	14,25%	4,83%
BTP	2,36%	0,94%	0,73%	2,54%	3,21%	3,51%
Coiffure	2,26%	2,63%	0,12%	2,22%	2,78%	4,96%
Commerce et Divers	4,12%	1,78%	0,83%	0,14%	4,97%	4,52%
Employés de maison	5,05%	4,86%	-	-	5,05%	4,86%
Esthétique	8,77%	2,03%	0,38%	2,49%	9,08%	4,69%
Ets privés hospitaliers	10,19%	1,76%	0,13%	2,16%	15,78%	3,95%
Exploitation agricole	-	1,76%	-	0,13%	-	4,23%
Gardiennage	3,47%	1,27%	0,74%	2,44%	4,36%	3,84%
Hôtels, Bars, Cafés, Restaurants	*	*	*	*	4,13%	4,84%
Industrie	1,60%	2,80%	1,25%	1,23%	2,84%	4,23%
Mines et carrières	3,03%	1,33%	1,18%	2,91%	4,39%	4,41%
Personnes âgées	*	*	*	*	4,73%	5,30%
Transport sanitaire terrestre	-	1,48%	0,00%	3,00%	-	4,75%
Transports aériens	7,07%	0,75%	6,25%	2,29%	13,77%	3,28%
Transport routier	1,97%	2,90%	0,85%	1,21%	2,85%	4,25%

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

Branches réactivées en 2010

En 2011, la moyenne d'augmentation des indices hiérarchiques a été sur l'ensemble des grilles conventionnelles de 1.98% (4.72% en 2010 et 0.49% en 2009). La valeur du point, enregistre quant à elle, une hausse moyenne de 2.01% (2.03% en 2010 et 1.22% en 2009).

La moyenne d'augmentation des salaires conventionnels dans les branches professionnelles, en 2011, est de 4.40% contre 5.99% en 2010 (2.28% en 2009).

Tableau N°6 : analyse de l'évolution moyenne des salaires en fonction des catégories socioprofessionnelles

		Variation salaire 2008/2009	Variation salaire 2009/2010	Variation salaire 2010/2011	rapport N-1/N-2 (écart en point)	rapport N/N-1 (écart en point)
BTP	Ouvrier, employés, techniciens	1,30%	2,60%	3,61%	1,3	1,01
	Agents de maîtrise	0,19%	2,29%	2,36%	2,10	0,07
Boulangerie pâtisserie	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	8,17%	4,97%	8,17	-3,20
	Agents de maîtrise	0,00%	7,07%	4,32%	7,07	-2,75
Coiffure	Ouvrier, employés, techniciens	2,30%	3,85%	5,87%	1,55	2,02
	Agents de maîtrise	2,52%	1,57%	3,83%	-0,94	2,25
Commerce	Ouvrier, employés, techniciens	2,99%	5,04%	4,76%	2,06	-0,29
	Agents de maîtrise	2,99%	4,74%	3,77%	1,75	-0,97
Gens de maison	Ouvrier, employés, techniciens	2,51%	5,05%	4,86%	2,55	-0,19
	Agents de maîtrise	-	-	-		
Esthétique	Ouvrier, employés, techniciens	1,85%	8,69%	5,14%	6,85	-3,55
	Agents de maîtrise	1,07%	12,93%	3,47%	11,86	-9,47
Ets. Privés hospitaliers	Ouvrier, employés, techniciens	2,04%	22,44%	5,34%	20,40	-17,10
	Agents de maîtrise	2,04%	9,11%	2,57%	7,07	-6,55
Exploitation agricole	Ouvrier, employés, techniciens	-	-	4,71%	-	-
	Agents de maîtrise	-	-	3,67%	-	-

Gardiennage	Ouvrier, employés, techniciens	1,83%	4,90%	4,35%	3,08	-0,55
	Agents de maîtrise	1,74%	3,51%	3,05%	1,77	-0,46
HBCR	Ouvrier, employés, techniciens	2,40%	4,59%	5,28%	2,19	0,69
	Agents de maîtrise	2,40%	3,19%	3,98%	0,79	0,78
Industrie	Ouvrier, employés, techniciens	2,85%	3,36%	4,47%	0,51	1,12
	Agents de maîtrise	3,00%	1,73%	3,72%	-1,27	1,99
Mines et carrières	Ouvrier, employés, techniciens	2,38%	5,80%	5,02%	3,41	-0,78
	Agents de maîtrise	2,72%	3,18%	3,89%	0,46	0,71
Personnes âgées	Ouvrier, employés, techniciens	2,45%	4,82%	5,61%	2,37	0,79
	Agents de maîtrise	2,44%	4,50%	4,52%	2,06	0,02
Transport sanitaire terrestre	Ouvrier, employés, techniciens	-	-	5,35%	-	-
	Agents de maîtrise	-	-	3,97%	-	-
Transport aériens	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	23,17%	4,56%	23,17	-18,60
	Agents de maîtrise	0,00%	6,26%	2,42%	6,26	-3,84
Transport routier	Ouvrier, employés, techniciens	2,87%	3,00%	4,48%	0,14	1,47
	Agents de maîtrise	2,42%	2,50%	3,40%	0,09	0,89

Les salaires des OET (ouvriers, employés, techniciens) enregistrent en 2011 des variations de l'ordre de 5.87% à 3.61%. En 2010, la fourchette d'augmentations était similaire avec des variations allant de 6.10% à 3.36%.

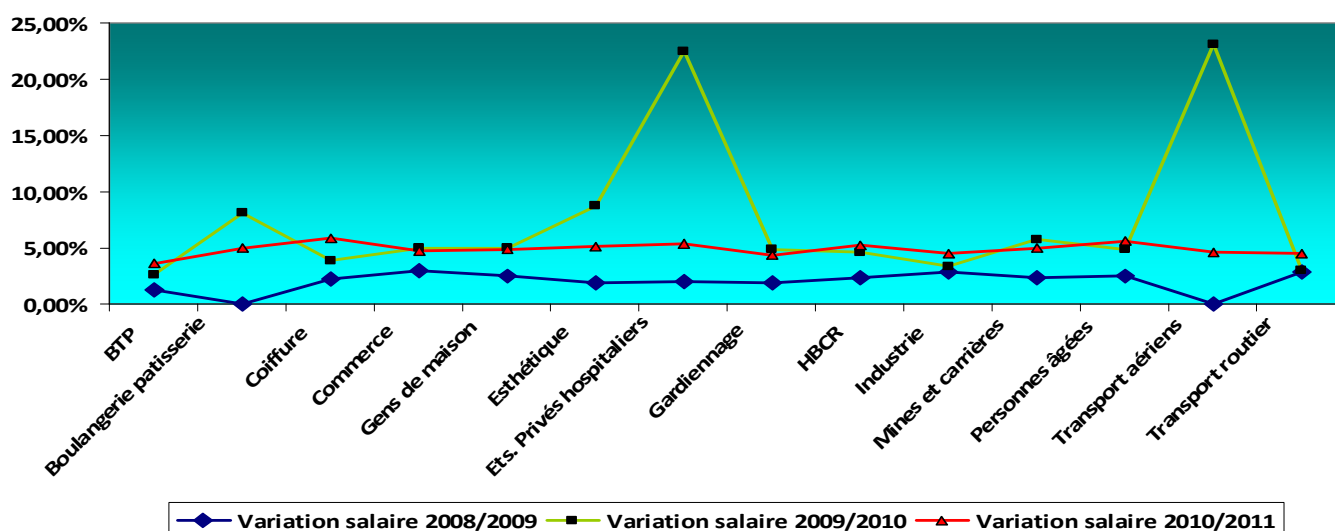
Les salaires des AM (agents de maîtrise) enregistrent des variations de l'ordre de 4.52% à 2.36%.

En 2010, la fourchette d'augmentations était plus large avec des variations allant de 4.74% à 1.73%.

Le graphique ci-dessous permet d'apprécier les niveaux d'augmentation des salaires dans la catégorie OET sur la période 2008-2009, 2009-2010 et 2010-2011. Les pics observés correspondent aux négociations intervenues dans les branches réactivées en 2010 et qui de ce fait, ont réactualisé leur grille conventionnelle en 2010.

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

Variation annuelle des salaires de ouvriers, techniciens, employés



Analyse de l'éventail des grilles de salaires conventionnelles

Tableau N° 7 : analyse triennale de l'éventail des grilles de salaires conventionnelles

Eventail des salaires	Ouvriers, techniciens, employés			Agents de maîtrise		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
BTP	2,4	2,31	2,24	1,67	1,63	1,6
Coiffure	1,25	1,22	1,22	1,39	1,35	1,30
Commerce	2,10	1,75	1,71	1,64	1,38	1,38
Gens de maison	1,17	1,17	1,16	-	-	-
Esthétique	0,00	1,26	1,24	0,00	1,06	1,06
Ets. Privés hospitaliers	0,00	1,21	1,20	0,00	1,81	1,78
Exploitation agricole	-	1,24	1,24	-	2,41	2,41
Gardiennage	0,00	1,81	1,75	0,00	1,74	1,71
HBCR	1,13	1,11	1,09	1,24	1,24	1,23
Industrie	2,12	2,02	1,94	1,68	1,65	1,60
Mines et carrières	1,29	1,27	1,25	1,65	1,61	1,59
Personnes âgées	1,21	1,19	1,19	1,19	1,19	1,18
Transport sanitaire terrestre	1,02	1,17	1,16	1,06	1,09	1,07
Transport aériens	0,00	1,45	1,43	0,00	2,12	2,10
Transport routier	1,94	1,89	1,81	1,47	1,44	1,40

Il est difficile de procéder à une analyse homogène permettant une comparaison entre les branches professionnelles ; cependant en 2011 comme en 2010, le rehaussement des indices hiérarchiques a permis une accélération des augmentations sur les 1^{ers} niveaux dits d'entrée de grille et a, en parallèle, préservé l'éventail des salaires (rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum).

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

- En 2011, le rapport entre le salaire maximum OET et le pied de grille varie, selon les branches analysées, de 1.09 à 2.24. Cela signifie que dans la branche où l'éventail des salaires des ouvriers est le plus large, le salaire maximal est supérieur d'environ 110% au pied de la grille.
- Cet éventail a été très légèrement resserré par rapport à 2010 où le même rapport allait de 1.11 à 2.31.

En 2011, le rapport entre le salaire maximum AM et le pied de grille varie selon les branches analysées de 1.06 à 2.41. Il allait de 1.06 à 1.74 en 2010.

Le constat est identique : **les négociateurs de branche ont su sur l'ensemble des commissions paritaires, éviter la compression des grilles conventionnelles sur les 2 catégories socioprofessionnelles concernées.**

2-2. Les thématiques abordées et les acteurs de la négociation

Tableau n° 8 : thèmes abordés par les accords collectifs de branche signés en 2011

Thèmes	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Salaires	19	22	7	6	22	19
Primes	1	-	-	-	-	1
Emplois et classifications	2	0	-	2	4	1
Formation professionnelle	-	1	2	-	-	-
Jours fériés (exceptionnels pour 2009)	-	2	1	-	1	4
Interprétation des accords professionnels	-	1	-	-	-	-
Clause de rendez-vous						16
Durée et aménagement du temps de travail	-	-	-	1	-	-
CQP*	-	-	-	-	2	1

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

Les salaires restent le thème premier de la négociation. **Cependant, en 2011, 16 avenants salariaux de branche prévoient une clause de rendez-vous pour décliner de manière opérationnelle un accord sur la compétitivité et la productivité dans la branche concernée.**

Tableau N° 9 : les acteurs de la négociation collective de branche en 2011

Le tableau ci-dessous reprend de manière synoptique les signataires de l'ensemble des avenants aux conventions collectives de branche conclus en 2011.

Organisations patronales	CGPME	MEDEF	UPA					
Nombre d'avenants signés à des CC 2011	17	9	15					
% avenants signés sur la totalité des avenants 2011*	94%	50%	83%					
Organisations salariales	CGT FO	COGETRA	CSTNC	FCC NC	SLUA	USTKE	UT CFE CGC	USOENC
Nombre d'avenants signés à des CC 2011	8	11	13	1	2	11	16	16
% avenants signés sur la totalité des avenants 2011*	44%	61%	72%	6%	11%	61%	89%	89%

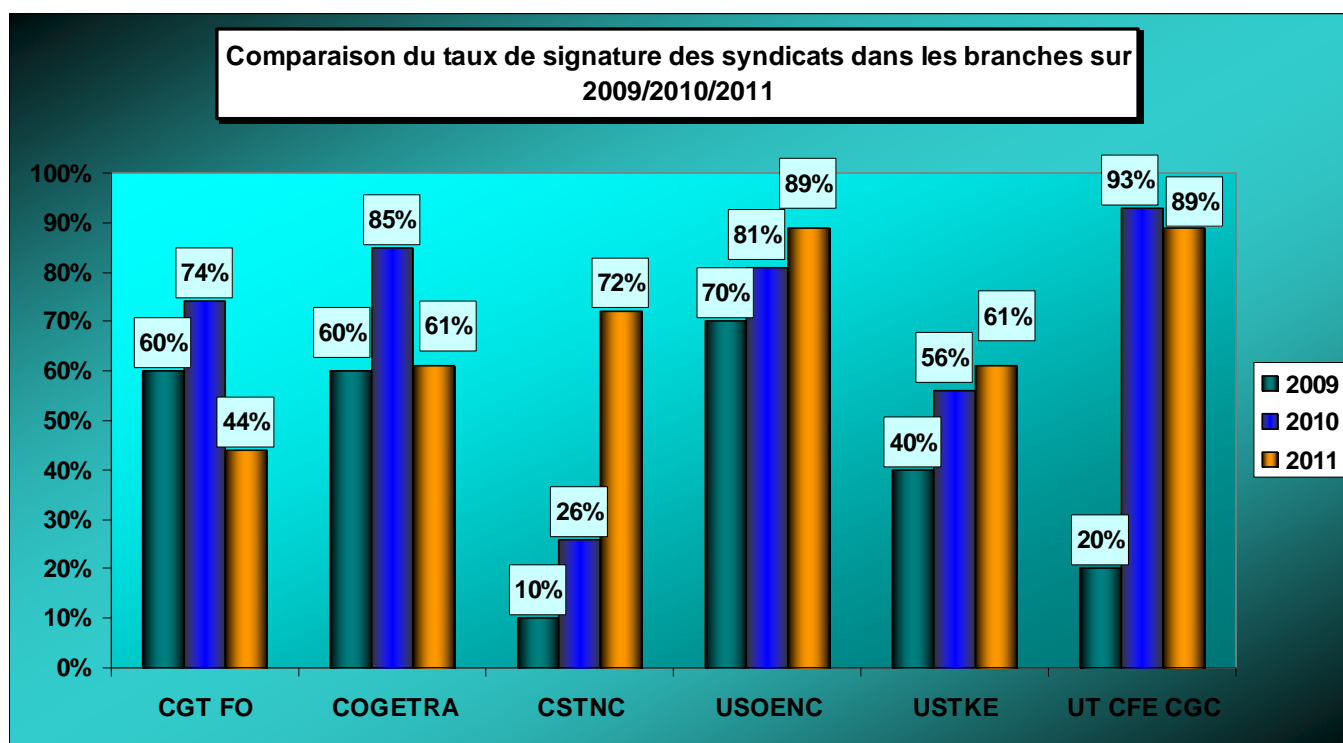
* Le taux de signature de chaque syndicat est un indicateur qui rapporte le nombre d'accords signés par chaque syndicat au nombre total d'accords.

Sur l'ensemble des avenants de branche conclus en 2011, on assiste à une disparité dans les taux de signatures patronales :

- la CGPME enregistre un taux de signature élevé tout comme l'UPA.
- le MEDEF signe la moitié des accords de branche.

En ce qui concerne les organisations syndicales, l'USOENC, l'UT CFE CGC, la CSTNC, la COGETRA et l'USTKE sont signataires de plus de 60% des accords de branche négociés en 2011.

Graphique N° 2 : comparatif du taux de signature des syndicats dans les accords de branche pour les années 2009/2010/2011



Sur l'ensemble des avenants de branche conclus sur les 3 dernières années, on assiste à une relative homogénéité dans les taux de signatures des syndicats de salariés : l'USOENC et l'USTKE enregistrent, depuis 2009, une progression constante dans les taux de signature. La COGETRA et l'UTCFC CGC ont des taux de signature relativement constants.

Il est à noter l'augmentation rapide du taux de signature de la CSNTC en 2011 : 46 points de plus entre 2010 et 2011.

En conclusion, l'année 2011 marque une réelle richesse conventionnelle dans le champ de la négociation interprofessionnelle.

Il est intéressant de noter le rôle fondamental joué par les experts dans la réussite des négociations.

En effet, que ce soit l'IDC NC pour la négociation paritaire sur l'emploi local ou SODIE pour celle de la création du fonds d'assurance formation, l'apport d'expertise permet aux négociateurs de disposer de ressources et de méthode nécessaires à la négociation d'accords complexes exigeant un haut niveau de technicité.

En ce qui concerne les branches, si le relèvement des minima conventionnels se poursuit, les objectifs d'actualisation des grilles de classification initiés en 2010 n'ont pas été atteints.

En effet, peu d'accords ont été revisités et de ce fait, les grilles de classification ne sont pas adaptées à l'évolution des emplois et des compétences dans un contexte marqué notamment par le dispositif de protection de l'emploi local.

L'actualisation des classifications conventionnelles devrait constituer en 2012 l'un des axes de progrès dans les négociations de branche : cette thématique est d'autant plus importante qu'elle est un des enjeux majeurs de gestion des ressources humaines à long terme.

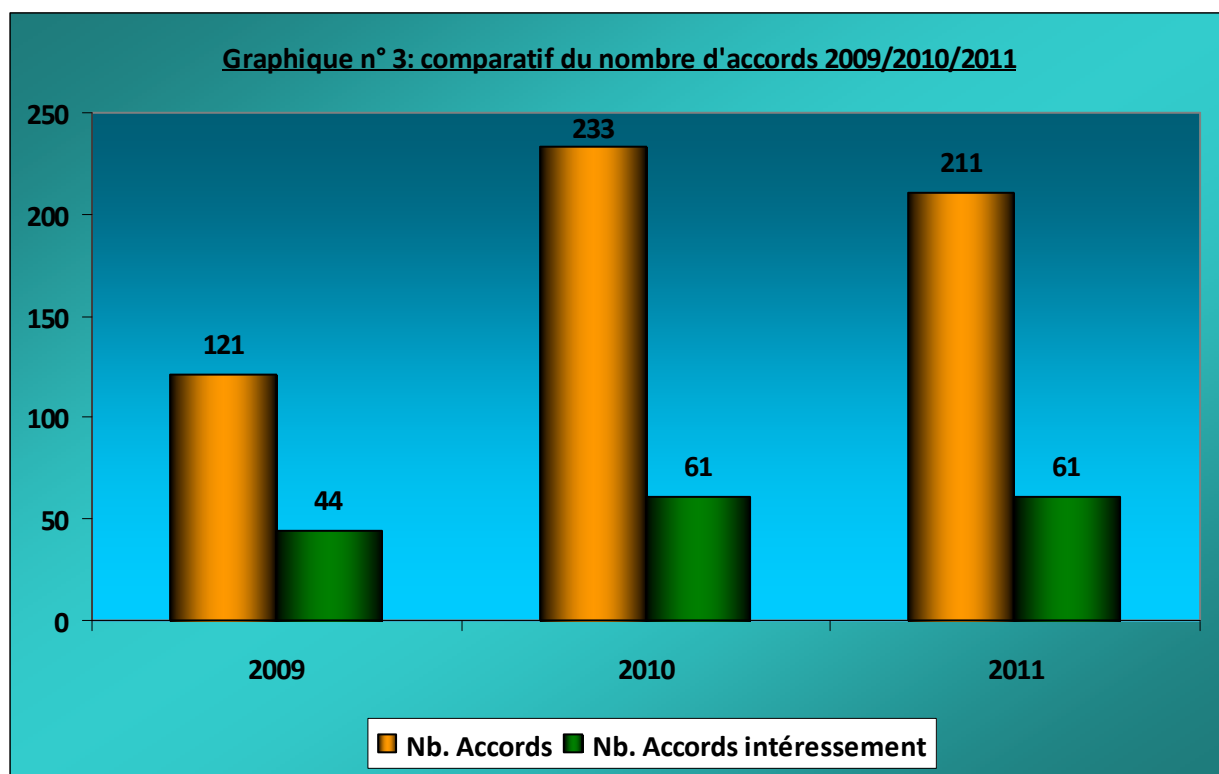
3 – LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

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

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

Tableau N° 10 : nombre d'accords conclus en 2011

	2010	2011
Accords d'entreprise	233	211
	dont 61 accords d'intéressement	dont 61 accords d'intéressement



Au total, 211 accords ont été signés en 2011 contre 233 en 2010 (121 en 2009). Le nombre des accords d'intéressement et PEE (plan d'épargne entreprise) est constant sur les deux dernières années.

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

Tableau N° 11 : typologie des accords signés en 2011 et en 2010

	Protocole d'accord	Protocole de fin de conflit	Avenant	PV ou Relevé de décisions	TOTAL
2011	154	18	17	22	211
2010	153	31	26	23	233
% 2011/2010	0,65%	-41,94%	-34,62%	-4,35%	-9,87%

Comme en 2010, les accords au sens strict représentent le plus grand nombre d'accords signés en 2011 (73%). Les protocoles d'accord de fin de conflit sont en baisse de plus de 40% ; cette donnée ne traduit pas une baisse du nombre de conflits collectifs du travail mais le renvoi à la négociation collective de ce qui relève du champ de la revendication collective, lors d'une grève ou d'un pré-conflit.

Tableau N° 12 : répartition des accords enregistrés en fonction de la taille des entreprises

Effectif des entreprises	Nombre d'accords signés en 2010	Proportion par rapport au nombre total d'accords en 2010	Nombre d'accords signés en 2011	Proportion par rapport au nombre total d'accords en 2011	Variation 2010/2011
De 1 à 9	9	3,86%	12	5,69%	33,33%
De 10 à 49	66	28,33%	76	36,02%	15,15%
<i>Entreprises de moins de 50 salariés</i>	75	32,19%	88	41,71%	17,33%
De 50 à 149	95	40,77%	79	37,44%	-16,84%
150 et plus	63	27,04%	44	20,85%	-31,75%
<i>Entreprises de plus de 50 salariés</i>	158	67,81%	123	58,29%	-22,78%
Total	233	100,00%	211	100,00%	-9,87%

Tableau N° 13 : progression triennale du nombre d'accords selon la taille des effectifs

Effectifs salariés	2009	2010	2011	% 2010 / 2009	% 2011 / 2010
1 à 9 salariés	3	9	12	+200%	+33%
10 à 49 salariés	38	66	76	+74%	+15%
Plus de 50 salariés	80	158	123	+98%	-22%

La plupart des accords ont été signés en 2011 dans des entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés même si une baisse de plus de 22 % du nombre d'accords est enregistrée : **58 % du nombre total des accords ont été signés dans les entreprises de plus de 50 salariés contre 68 % en 2010.**

En revanche, un plus grand nombre d'accords a été négocié et conclu dans les entreprises de moins de 50 salariés : +17,30 % entre 2010 et 2011. On note une forte baisse d'accords enregistrés dans les entreprises de plus de 150 salariés soit -31.80 % sur la même période.

Tableau N° 14 : répartition des accords enregistrés en fonction du nombre d'entreprises signataires

Effectif des entreprises	Nombre d'entreprises signataires en 2010	%	Nombre d'entreprises signataires en 2011	%	Variation 2010/2011
De 1 à 9	8	5,97%	11	7,53%	37,50%
De 10 à 49	48	35,82%	62	42,47%	29,17%
<i>Entreprises de moins de 50 salariés</i>	56	41,79%	73	50,00%	30,36%
De 50 à 149	50	37,31%	54	36,99%	8,00%
150 et plus	28	20,90%	19	13,01%	-32,14%
<i>Entreprises de plus de 50 salariés</i>	78	58,21%	73	50,00%	-6,41%
Total	134	100,00%	146	100,00%	8,96%

Les entreprises qui comptent entre 10 et 49 salariés connaissent en 2011 une activité conventionnelle importante : **73 accords signés pour 56 entreprises signataires d'accords collectifs** soit par rapport à 2010, une augmentation de 30% d'entreprises signataires dans cette catégorie. Les entreprises de plus de 50 salariés enregistrent un léger recul (-6.40%). La baisse la plus significative est celle des entreprises de plus de 150 salariés : les entreprises signataires diminuent d'un tiers entre 2010 et 2011.

Tableau N° 15 : nombre moyen des accords par entreprises signataires en 2011

Effectifs salariés	Nombre d'accords signés en 2010	Nombre d'accords signés en 2011	Nombre d'entreprises signataires en 2010	Nombre d'entreprises signataires en 2011	Nombre moyen d'accords ou d'avenants en 2010	Nombre moyen d'accords ou d'avenants en 2011
1 à 9 salariés	9	12	8	11	1,13	1,09
10 à 49 salariés	66	76	48	62	1,38	1,23
50 à 149 salariés	95	79	50	54	1,90	1,46
Plus de 150 salariés	63	44	28	19	2,25	2,32

Si le nombre d'accords accuse globalement une légère baisse de l'ordre de 10%, **le nombre d'entreprises signataires a augmenté de près de 10%**.

Cette donnée explique le recul nombre d'accords signés dans une même entreprise: **en effet, sur les 146 entreprises signataires d'accords en 2011, 47 ont signé au moins deux accords ou avenants (elles étaient 74 en 2010).**

3-2. Répartition des accords par branche d'activité, par thème et par signature

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

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

Tableau N° 16 : Répartition des accords d'entreprise ou interentreprises par branches d'activités

Secteurs d'activités	2010	2011	Variation 2011/2010	Part en % 2010	Part en % 2011
Banque	9	10	11,11%	3,86%	4,74%
BTP	28	13	-53,57%	12,02%	6,16%
Boulangerie Pâtisserie	-	4	-	-	1,90%
Commerce et divers	132	100	-24,24%	54,08%	47,39%
Electricité	8	8	0,00%	3,43%	3,79%
Etablissements privés hospitaliers	3	2	-33,33%	1,29%	0,95%
Gens de mers et navires de commerce	-	1	-	-	0,47%
Hôtels, bars, cafés, restaurants	11	9	-18,18%	4,72%	4,27%
Industrie	15	33	120,00%	6,44%	15,64%
Mines et carrières	2	3	50,00%	0,86%	1,42%
Industrie pétrolière	-	3	-	-	1,42%
Surveillance, gardiennage et sécurité	7	3	-57,14%	3,00%	1,42%
Transport routiers	6	9	50,00%	2,58%	4,27%
Transports aériens	10	12	20,00%	4,29%	5,69%
Transports sanitaires terrestres	2	1	-50,00%	0,86%	0,47%
Total	233	211	- 9,44 %	100,00%	100,00%

Les secteurs «Banque» (+11%), «Industrie» (+120%), «Mines et carrières» (+50%), «Transports routiers» (+50%) et «Transports aériens» (+20%) enregistrent plus d'accords en 2011 qu'en 2010.

A contrario, le nombre d'accords signés dans les branches «BTP» (-54%), «Commerce et divers» (-24%), «Etablissements privés hospitaliers» (-33%), «Hôtels, bars, cafés, restaurants» (-18%), «Surveillance, gardiennage et sécurité» (-57%), «Transports sanitaires terrestres» (-50%) accusent une baisse.

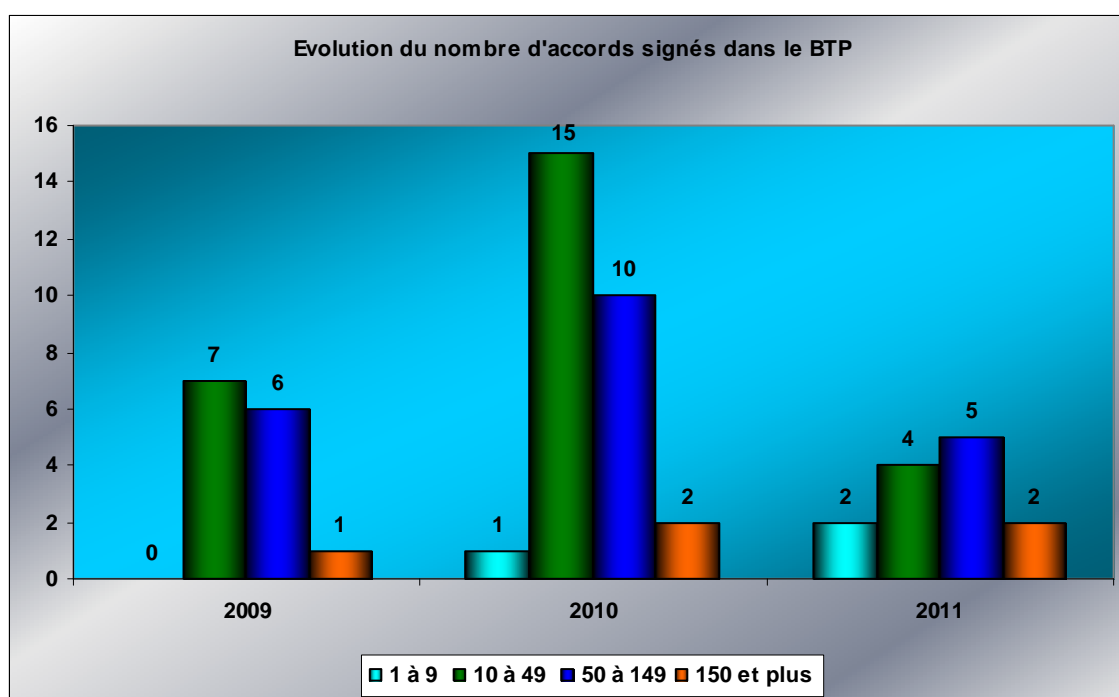
La convention « Commerce et divers » représente près de la moitié des accords signés en 2011.

La branche «Industrie » enregistre le plus fort taux de progression entre 2010 et 2011.

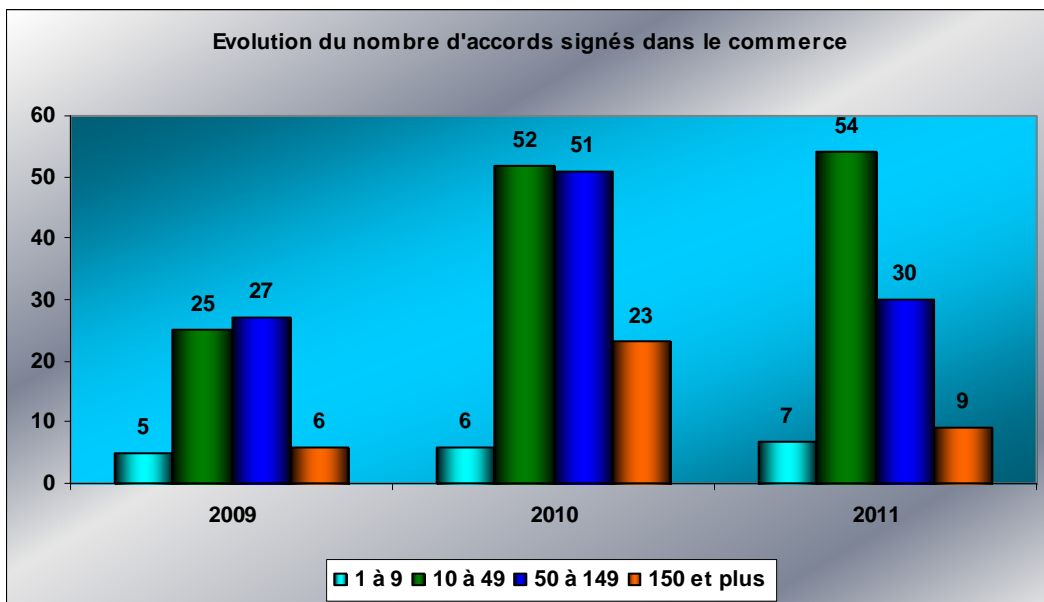
Les branches «Surveillance, gardiennage et sécurité » et « BTP » sont en net recul.

Graphique N° 4 : Focus triennal sur les branches «BTP», «Commerce» et «Industrie »

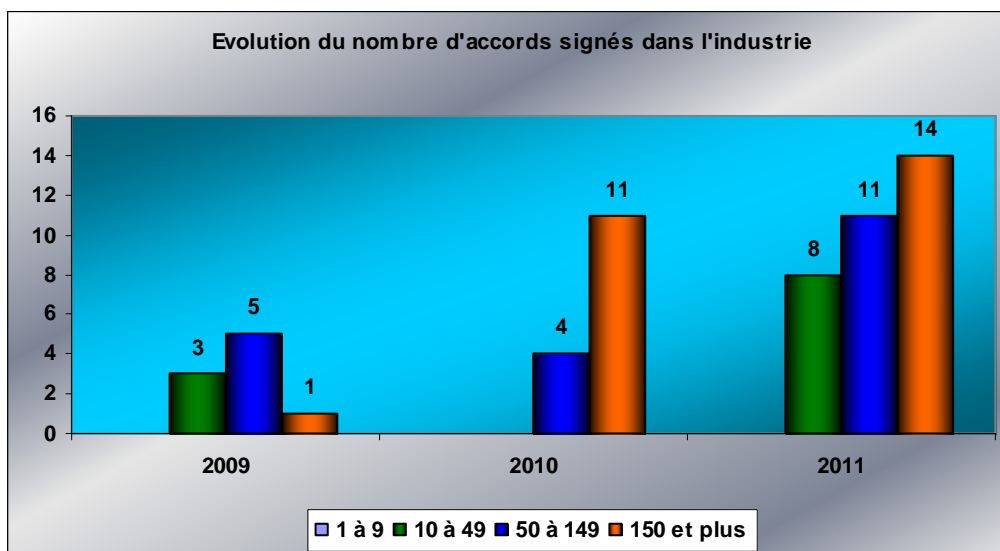
Les trois graphiques suivants permettent une analyse croisée entre le nombre d'accords signés, la typologie des entreprises et leur évolution sur les 3 dernières années.



Dans la branche «BTP», en 2009 et 2010, les entreprises de 10 à 49 salariés sont signataires du plus grand nombre d'accords. En 2011, cette tendance s'inverse au profit des entreprises de plus de 50 salariés qui malgré tout enregistrent une baisse de près de 50% d'accords enregistrés.

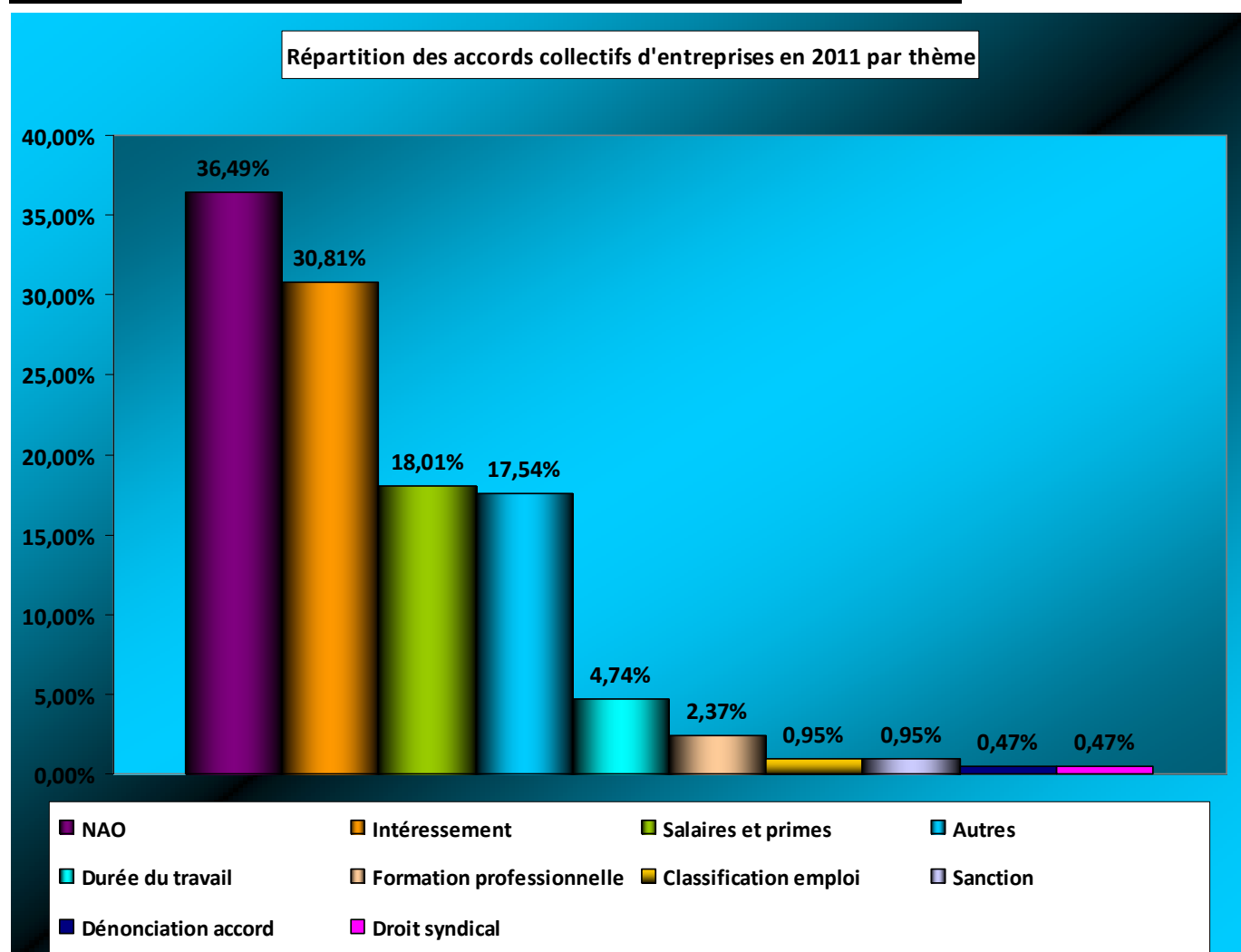


La branche «Commerce» maintient entre 2010 et 2009 son nombre d'accords dans les entreprises de 10 à 49 salariés. Les entreprises de plus de 50 salariés accusent tout comme la branche BTP une forte baisse.



Dans la branche «Industrie», les accords se multiplient depuis 2009. Entre 2010 et 2011, les entreprises de 50 à 149 salariés triplent le nombre d'accords négociés ; celles de 10 à 49 salariés enregistrent 8 accords en 2011 alors qu'en 2010, elles n'avaient pas enregistré un seul accord.

Graphique N° 5 : Répartition des accords collectifs d'entreprise 2011 par thème



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

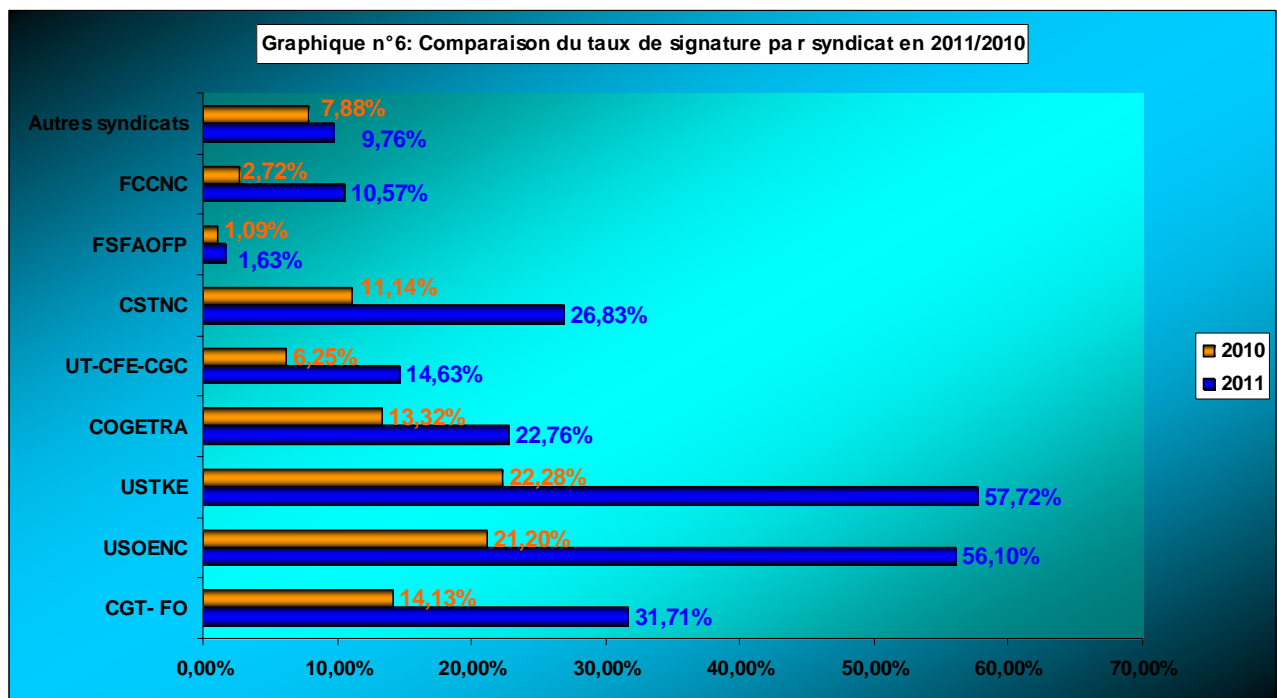
En 2011, les thèmes les plus fréquemment négociés sont ceux « des salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail » tels qu'ils ont été prévus dans le cadre de la NAO (36%) suivis par l'intéressement (31%).

Tableau N° 17 : Taux de signatures par organisation syndicale dans les entreprises de 50 salariés et plus

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.

Année	Nombre d'accords conclus	Nombre d'accords signés par les Organisations syndicales représentatives							FCCNC	Autres syndicats
		CGT- FO	USOENC	USTKE	COGETRA	UT-CFE-CGC	CSTNC	FSFAOFP		
2011	123*	31,71%	56,10%	57,72%	22,76%	14,63%	26,83%	1,63%	10,57%	9,76%
<i>Taux de signature par syndicat en 2010</i>		39	69	71	28	18	33	2	13	12

*entreprises de 50 salariés et plus



Si le nombre d'accords entre 2010 et 2011 s'est relativement stabilisé, les taux de signature enregistrent des hausses importantes.

En 2011, les syndicats de salariés, signent en moyenne deux fois et demi plus d'accords d'entreprise qu'en 2010. Les syndicats USTKE (57.70%) et USOENC (56.10%) ont signé plus de la moitié des 211 accords conclus en 2011 dans les entreprises.

Si les indicateurs permettent de constater une évolution notamment dans les entreprises avec un effectif de 11 à 49 salariés, il semblerait que l'ensemble des entreprises assujetties à l'obligation de NAO (Lp.334-4 du CTNC) n'organisent pas leurs négociations annuelles.

Cette analyse doit être nuancée par le fait que malgré une obligation de dépôt des accords à l'administration, la DTE n'est pas nécessairement informée de leur conclusion.

2^{ème} PARTIE : LA CONCERTATION SOCIALE EN 2011

1 – LA CCT : LIEU DE DIALOGUE TRIPARTITE

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. Elle se caractérise depuis 2007 par une activité constante.

Tableau N° 18 : Comparaison quinquennale de l'activité de la CCT

Intitulé	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de réunions	12	11	11	16	14
Nombre de projets de lois du pays	2	4	2	4	2
Nombre de projets de délibérations	4	5	-	12	8
Nombre de projet d'arrêtés	26	19	23	33	28
Nombre total de projets de textes soumis à avis	32	28	25	49	39

La commission consultative du travail s'est prononcée en 2011 sur 38 projets de textes : **2 projets de loi du pays, 8 projets de délibérations et 28 projets d'arrêtés.**

→ Les projets de loi du pays :

- Projet de loi du pays portant dispositions relatives aux congés de participation à des compétitions sportives nationales ou internationales et aux congés pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive
- Projet de loi du pays portant modification du complément retraite de solidarité et de l'aide sociale aux personnes âgées

→ Les projets d'arrêtés :

Au total en 2011, 28 projets d'arrêtés ont été étudiés par les membres de la CCT :

- 17 projets d'arrêtés d'extension d'avenants salariaux ;
- 4 projets d'arrêtés d'extension d'avenants relatifs à la création de CQP (certificat de qualification professionnelle) ;
- 2 projets d'arrêtés d'extension d'accords interprofessionnels ;
- 2 projets d'arrêtés relatifs à la fixation du SMG et du SMAG ;
- 1 projet d'arrêté relatif aux conditions de vérifications des appareils et accessoires de levage ;
- 1 projet d'arrêté attribuant le bénéfice du chômage partiel à tous secteurs professionnels et fixant le quota des heures indemnisables ;
- 1 projet d'arrêté fixant les modalités d'application de la délibération relative à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

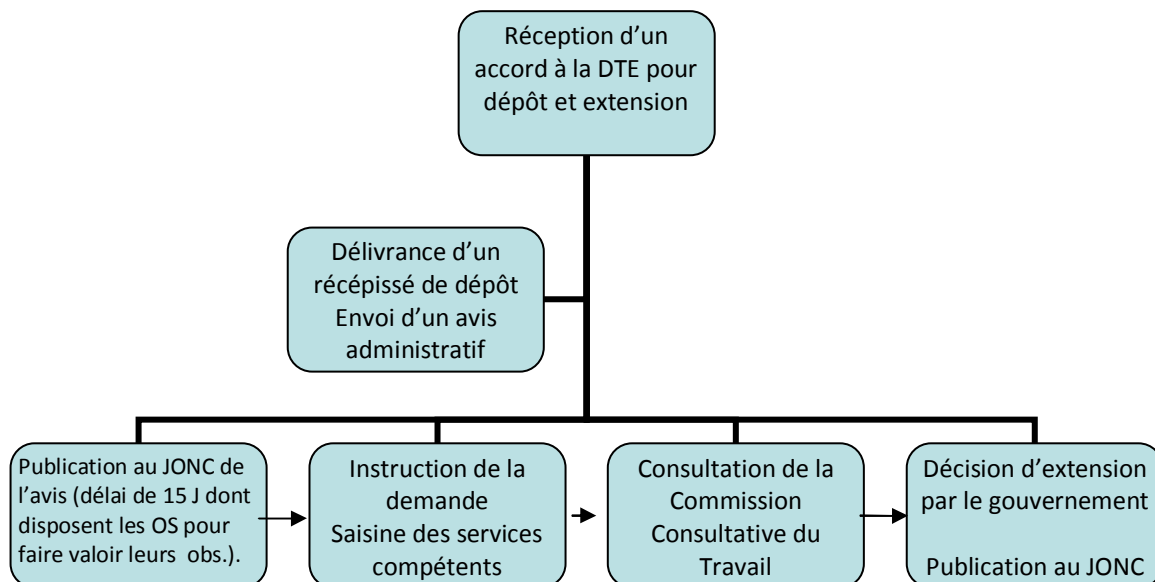
→ les projets de délibérations

- Projet de délibération relative à l'aération-ventilation des lieux de travail ;
- Projet de délibération relative à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif ;
- Projet de délibération relative à la prévention des risques chimiques sur les lieux de travail ;
- Projet de délibération relative aux risques d'incendie et d'explosion ;
- Projet de délibération portant modification du complément retraite de solidarité et de l'aide sociale aux personnes âgées ;
- Projet de délibération portant modification des assiettes et des taux de cotisations au régime unifié d'assurance maladie-maternité (RUAMM) ;
- Projet de délibération relative à la promotion et au développement du sport d'excellence ;
- Projet de délibération portant dispositions relatives aux congés de participation à des compétitions sportives nationales ou internationales et aux congés pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'officiel technique, organisateur, encadrant ou dirigeant d'une association sportive.

Schéma N° 2 : procédure d'extension d'une convention ou d'un accord collectif de travail

La procédure d'extension

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



2 – LE CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL : UN DIALOGUE SOCIAL PERMANENT

L'agenda social partagé 2011 a été élaboré conformément aux dispositions de la loi du pays relative au conseil du dialogue social.

Le conseil du dialogue social est une institution à caractère strictement paritaire qui comprend, en nombre égal, des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations syndicales d'employeurs, reconnues représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

La délibération d'application du 20 avril 2011 est venue compléter le dispositif en prévoyant notamment la tenue de conférences sociales trimestrielles.

Conférences sociales

1 - Une première conférence sociale s'est tenue le 27 avril 2011.

Cette conférence avait pour objectif de présenter l'ensemble des actions prévues en 2011 par le gouvernement, relevant de la mise en œuvre des politiques « travail, emploi et formation professionnelle ».

La feuille de route commune du gouvernement et du CDS établie pour 2011, prévoyait notamment :

- **Le soutien et promotion de l'emploi local ;**
- **La politique des revenus, partage des fruits de la croissance et amélioration de la productivité des entreprises ;**
- **La qualité du dialogue social, relations de travail et négociation collective ;**
- **La santé et sécurité au travail ;**
- **La formation professionnelle**
- **La problématique SMG/SMAG ;**
- **Le Plan pour l'Emploi et la formation professionnelle**

2 - Un bilan de l'application de l'agenda social 2011 a été réalisé avec les membres du CDS le 2 novembre 2011.

3 - Le 16 décembre 2011, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, lors d'une nouvelle conférence sociale, le gouvernement a soumis au CDS une série de propositions en vue d'élaborer « l'agenda social partagé 2012/2013 ». L'exercice a permis au CDS d'ajouter des propositions et d'exprimer sa volonté d'engager une concertation au préalable et en son sein, sur un certain nombre de projets, avant toute initiative gouvernementale.

Activité du CDS

Sur 2011, l'activité du CDS a été soutenue.

En parallèle des 13 réunions en plénière où les sujets traités ont été variés (fonctionnement du CDS, avis sur des textes, présentation d'études), le CDS travaille également dans une configuration de groupe de travail techniques et paritaires (compétitivité/productivité, intéressement, moyens humains).

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

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

En 2009, sous l'impulsion du gouvernement, avec l'aide de l'ACESTE-CNAM, un "Institut Supérieur du Travail de Nouvelle-Calédonie" a été créé à cette fin. En 2011, ces séminaires de formation ont porté sur les thèmes suivants :

- ✓ Comptabilité et économie de l'entreprise
- ✓ Les notions fondamentales de droit du travail
- ✓ Comprendre et gérer les conflits sociaux
- ✓ Négociation sociale dans l'entreprise – modules I et II
- ✓ Négocier dans le cadre de la NAO, négociation annuelle obligatoire
- ✓ Négocier la GPEC, gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- ✓ Enjeux et freins de la négociation collective en Nouvelle-Calédonie
- ✓ Devenir formateur en négociation collective
- ✓ La médiation préventive

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

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

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

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

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

Ces formations se déroulent sous la forme de modules d'un ou de plusieurs jours ou de séminaires. Les coûts pédagogiques et logistiques de ces actions sont entièrement pris en charge par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

En 2011, l'IST-NC a formé **179** personnes tous modules confondus. A titre de comparaison, en 2009 et 2010, **279 personnes** ont bénéficié de stages sous label IST-NC soit une moyenne annuelle de 140 formés sur les deux 1ères années d'existence de l'institut.

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 2012 et de les inscrire dans le catalogue semestriel de l'IST-NC.

Ce catalogue est disponible sur le site web de l'IST (www.ist.nc). Périodiquement actualisé, il est envoyé à tous les 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. En 2011, 18 personnes ont obtenu le certificat de formateur du module « introduction à la négociation collective » et sont donc susceptibles de décentraliser ces stages de formation à la négociation collective.

En conclusion :

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

Ce rapport propose de dresser un panorama de la négociation collective en 2011 en Nouvelle-Calédonie.

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

Les éléments recensés en 2011 mettent en exergue la poursuite de l'activité conventionnelle initiée en 2010, notamment dans la branche et dans l'entreprise.

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

Deux objectifs ont ainsi été remplis en 2011 :

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

Le deuxième, fixé par la loi du pays sur l'emploi local, a permis aux partenaires sociaux de négocier et de conclure le tableau des activités professionnelles permettant de rendre opérationnel le dispositif de protection de l'emploi local.

Dans ce contexte, la convention collective de branche apparaît de plus en plus comme étant le niveau adéquat de négociation pour aborder des thématiques variées mais transversales: formation professionnelle, classification des emplois, durée et aménagement du temps de travail, couvertures sociales complémentaires, emploi des jeunes...

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

En 2012, l'enjeu pour les partenaires sociaux sera donc d'impulser une vision d'ensemble de la négociation collective. Il s'agira de mettre en lien les différents niveaux de négociation pour articuler les dispositifs tels que la formation professionnelle, l'emploi local, la productivité et la compétitivité

A travers le bilan global de la négociation collective que présente ce rapport, il serait souhaitable que le CDS tire toutes les conséquences utiles de cette analyse et définisse un plan d'action pour l'année 2012. L'appel à des experts et l'appui « ressources-méthode » à travers notamment l'IST, lieu de formation par excellence des négociateurs, paraissent, dans cette optique, indispensables.