

# 9-EMPLOI

Le **Pacte social**, conclu en octobre 2000 pour créer les conditions d'une véritable paix sociale, s'est notamment donné comme objectif la refondation des relations entre les partenaires sociaux. A ce titre, il était notamment convenu d'instaurer "un dialogue préventif obligatoire avant le déclenchement de tout conflit". Pour cela, la Direction du Travail et de l'Emploi de la Nouvelle-Calédonie (DTE) s'est dotée d'une section de la résolution des conflits et de la négociation collective, en octobre 2004. Le pacte social prévoyait également la mise en place de deux sessions de dialogue social avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics (entre 2005 et 2008), qui ont conduit à la création d'une structure autonome. Ainsi était créé fin 2010, le **conseil du dialogue social** (CDS). Interlocuteur désormais incontournable dans le champ du dialogue social et des relations du travail, le conseil est chargé notamment de proposer aux pouvoirs publics et aux **organisations syndicales** des mesures de nature à faciliter le développement de la négociation collective, de contribuer à la mise en œuvre de dispositifs d'anticipation et de régulation des conflits sociaux, et de promouvoir des outils de gestion des relations de travail dans l'entreprise.

Ces avancées ont permis une réduction sensible du nombre de **conflits collectifs du travail** sur le territoire. En effet, entre 2013 et 2015, le nombre de conflits est resté stable, autour de 20 par an, loin du niveau record atteint en 2009 (65 conflits). La baisse de la conflictualité s'illustre également dans le rapport entre le nombre de conflits et le nombre d'entreprises concernées : la vingtaine de conflits enregistrés ces trois dernières années dans le secteur privé (hors mines) ont concerné autant d'entreprises. Sur la période 2005 - 2010, une même entreprise pouvait être l'objet de plusieurs conflits au cours de la même année. La répartition des conflits par secteur ne reflète pas la répartition du nombre de salariés par secteur d'activité.

L'amélioration du dialogue social est passée aussi par la formation des acteurs sociaux. Dans cette optique, des actions de formation des partenaires sociaux et d'information des travailleurs et des entreprises sont proposées par l'**IRS**, depuis 2008. Ce dernier a vocation à favoriser notamment l'amélioration et la modernisation du dialogue social.

► **Pacte social**. Conclu le 20 octobre 2000 entre le gouvernement, les partenaires sociaux et l'Etat, il vise notamment la refondation des relations entre les partenaires sociaux ; la revalorisation des conditions de vie des plus défavorisés ; la création d'emplois ; la protection de l'emploi local ; la mise en place de la couverture sociale unifiée ; le maintien et l'amélioration du régime de retraite complémentaire ; la préservation des intérêts vitaux de la Nouvelle-Calédonie. Cf. 10.2, 10.3, 10.4 et 9.4.

► **Conseil du dialogue social**. Il comprend, en nombre égal, des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, reconnues représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie. Chaque année, lors d'une conférence sociale avec le gouvernement, il est informé des orientations du gouvernement et de ses projets de réforme, dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la protection et de la prévoyance sociale des salariés ainsi que du calendrier de leur mise en œuvre. Le conseil du dialogue social présente au gouvernement à cette occasion, ses propositions dans les domaines concernés.

► **Organisation syndicale de salariés (ou syndicats)**. Le syndicat a pour objet la défense des droits et des intérêts moraux et matériels, tant collectifs qu'individuels, de leurs membres et plus généralement des salariés de l'entreprise. Il jouit de la personnalité civile, et peut aller devant les tribunaux pour défendre ses intérêts et ceux de ses adhérents s'il a été mandaté. L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République.

► **Conflit collectif du travail**. Cessation collective d'activité ayant pour origine des revendications à caractère professionnel. Dans cette rubrique, les conflits dans les secteurs de la mine et des affaires maritimes ou dans le secteur public ne sont pas pris en compte, ne relevant pas du champ de compétence de la DTE. De même, ne sont pas évoqués les "débrayages" de courte durée, ni les arrêts de travail de moins de 24 heures.

► **Institut des Relations Sociales de Nouvelle-Calédonie (IRS)**. C'est un organisme de formation et d'expertise en matière de relation du travail. Créé en 2008, à la suite des discussions du Pacte social et des sessions du dialogue social, il s'est d'abord appelé Institut Supérieur du Travail.

**SOURCES** [1] DTE. [2] Arrêté n°2016-1035/GNC du 24 mai 2016, relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés en Nouvelle-Calédonie.

## VOIR AUSSI

[www.dte.gouv.nc](http://www.dte.gouv.nc)

Arrêté n°2005-2591/GNC du 13 octobre 2005 fixant les attributions et portant organisation de la Direction du Travail et de l'Emploi de la Nouvelle-Calédonie

Pacte social : JONC n°7498 du 2 novembre 2000 / *Bilan portant sur la mise en œuvre du Pacte social (situation arrêtée au 12 janvier 2006*, DTE, 2006 / *10<sup>e</sup> anniversaire du Pacte social – 20 octobre 2010*, DTE, 2011 / *Pacte social 2000 – 2010*, GNC, 2010  
Loi du pays n°2006-4 du 14 avril 2006 relative à la représentativité des organisations syndicales de salariés.

Loi du pays n°2010-13 du 31 décembre 2010 relative au conseil du dialogue social : JONC n°8582 du 31/12/2010

Institut des Relations Sociales de Nouvelle-Calédonie: [www.irs.nc](http://www.irs.nc)

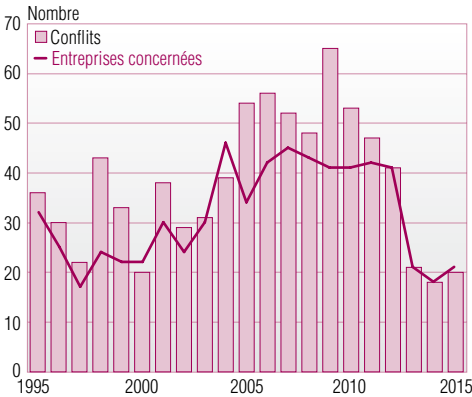
# 9.5 SYNDICATS-CONFLITS SOCIAUX

## Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie en 2016 [1 et 2]

	Année de création	Suffrages exprimés (a)
Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)	1968	19,4
Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)	1982	14,8
Fédération des Syndicats des Fonctionnaires, Agents et Ouvriers de la Fonction Publique (FSFAOFP)	1946	11,9
Union Territoriale de la Confédération Française de l'Encadrement (UT-CFE-CGC)	1996	11,7
Confédération Générale des Travailleurs (COGETRA)	2004	11,4
Confédération des Syndicats des Travailleurs de Calédonie-Force Ouvrière (CSTC-FO)	1984	10,1
Confédération Syndicale des Travailleurs de Nouvelle-Calédonie (CSTNC)	2005	7,2

(a) Aux élections professionnelles 2016-2017. Unité : %

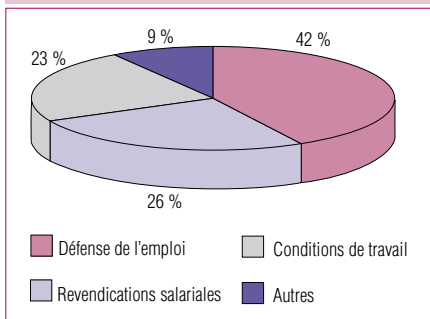
### Évolution du nombre de conflits et du nombre d'entreprises concernées [1]



### Les critères et les niveaux de la représentativité syndicale selon la loi du pays du 14 avril 2006 [1]

Critères de représentativité		Niveau de représentativité
Effectifs Indépendance Cotisations Expérience Ancienneté de 2 ans	Audience électorale	<b>Nouvelle-Calédonie</b> 5% des suffrages exprimés lors des élections des représentants du personnel des secteurs public et privé, tous collèges confondus.
		<b>Secteur privé</b> 5% des suffrages exprimés lors des élections des délégués du personnel du secteur privé, tous collèges confondus.
		<b>Entreprise</b> 10% des suffrages exprimés lors des élections des délégués du personnel du secteur privé, dans au moins un collège.

### Répartition des conflits par principal motif en 2015 [1]



### Répartition des conflits par secteur d'activité en 2015 [1]

