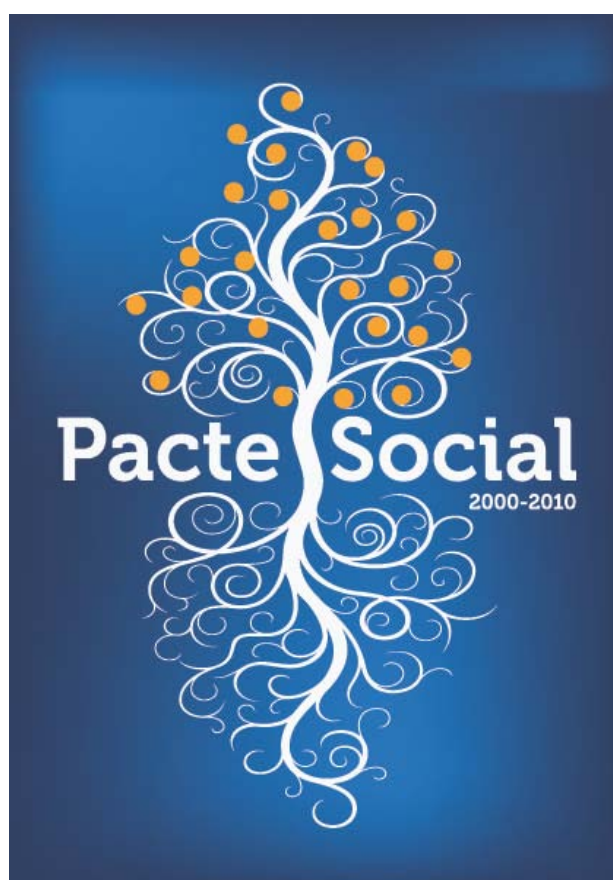


Colloque sur le 10^e anniversaire du Pacte social

DOSSIER DE PRESSE



Afin de célébrer le 10^e anniversaire du Pacte social, **un colloque est organisé le 20 octobre prochain**, par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie.

Le Pacte social a été signé le 20 octobre 2000. Il associait le gouvernement, toutes les organisations d'employeurs et cinq syndicats qui représentaient 70% des salariés du privé, 80% des agents du secteur public. Parmi les poids lourds de l'époque, seule l'USTKE s'était opposée au projet.

Depuis dix ans, la mise en œuvre du Pacte social a conduit à de multiples avancées, tant dans le domaine de la **refondation des relations entre les partenaires sociaux** et de la démocratie sociale (règles de représentation des salariés, dialogue social préventif, formation des partenaires sociaux, mise en place d'un Conseil du dialogue social), que dans celui de la **revalorisation des conditions de vie des plus défavorisés** (hausse du SMG, redéfinition des conditions d'accès au logement social, couverture sociale unifiée, retraites...) et dans celui de **l'emploi** (protection de l'emploi local et baisse des cotisations patronales, notamment).

1) Historique du Pacte social

Un climat social tendu

En Nouvelle-Calédonie, les années 1998 et 1999 sont marquées par un climat social extrêmement tendu. Les grèves se suivent et se répètent. Au sein des entreprises, les conflits sont durs, parfois violents.

En 1998, on compte 43 conflits sociaux. Plus de 12 000 journées de travail perdues...

Même chose en 1999, avec des conflits d'une exceptionnelle dureté.

Parmi les plus significatifs : le conflit Cellocal : trois mois de blocage, l'absence totale de dialogue social, l'échec de toutes les tentatives de médiation. L'absence de dialogue conduit à la radicalisation du mouvement. Le 8 juillet 1999, l'USOENC, l'USTKE, la Fédération des fonctionnaires et FO appellent à la grève générale. Ils organisent une grande manifestation sur le thème de la défense des libertés dans l'entreprise : près de 10 000 personnes y participent. Pour la 1^{re} fois en Nouvelle-Calédonie, une intersyndicale voit le jour.

Fin août, l'USOENC bloque tous les accès à la zone industrielle de Ducos. Le SLUA de Rosine Streeter, syndicat proche du RPCR, tente de forcer les barrages avec un bulldozer... Les forces de l'ordre doivent s'interposer.

Le port autonome est bloqué. La province Sud est occupée puis, après un accord en faveur des ouvriers de Cellocal licenciés, finalement libérée.

La réaction du gouvernement

Dans un tel contexte, le premier gouvernement calédonien (élu par le nouveau Congrès en mai 1999) décide de réagir. Jean Lèques, président du gouvernement évoque, en juin 99, l'idée d'un « pacte social ».

Les négociations avec les organisations syndicales débutent. Elles seront longues et difficiles. Au gouvernement, Philippe Gomès, en charge du travail, de la formation professionnelle et de la fonction publique, est assisté de Tino Manuohalalo, chargé des affaires sociales et de Charles Washetine, membre de la commission du travail au Congrès et de Jean-Marc Pidjo, président de la même commission. Ils organisent les réunions et multiplient les séances d'explications.

Mais les conflits sociaux, comme celui des ciments de Numbo en avril 2000, pèsent lourdement sur les négociations du Pacte : elles s'étaleront sur plus d'un an.

Finalement, après une quarantaine de réunions et près de 150 heures de discussions, le texte final du Pacte social est présenté le 18 août 2000.

La signature du Pacte

Les partenaires sociaux doivent faire connaître leur position sur le texte présenté par le gouvernement.

Dès le 25 août, FO dit oui. Réponse favorable aussi pour la FPME, La Fédération des fonctionnaires, ou encore l'USOENC.

Parmi les poids lourds de l'époque, seule l'USTKE décide de s'opposer au projet. Elle organise même une manifestation le 22 septembre.

Après des mois de négociations, le Pacte social est finalement signé le 20 octobre 2000. Il associe le gouvernement, toutes les organisations d'employeurs et 5 syndicats qui représentent 70 % des salariés du privé, 80 % des agents du secteur public.

Il constitue une première étape, sur le long chemin de la refondation des rapports sociaux en Nouvelle-Calédonie.

Le Pacte vise notamment à définir la politique de relations entre les partenaires sociaux (règles de représentation des salariés, dialogue social préventif, « médiation suspensive »), mais aussi à définir une stratégie en matière d'aides sociales (hausse du SMG et revalorisation des bas salaires, mais aussi baisse des charges patronales, redéfinition des conditions d'accès au logement social ou création d'une couverture sociale unifiée) et en matière d'emploi (par la baisse des cotisations patronales tout en s'engageant à légiférer sur la protection de l'emploi local).

2) Les principales réalisations du Pacte

La refondation des relations entre les partenaires sociaux

Un dialogue préventif avant tout conflit

Afin de privilégier la discussion avant l'affrontement, le Pacte social prévoyait la mise en place d'un dialogue préventif avant tout conflit.

En octobre 2004, une « section de la résolution des conflits et de la négociation collective » a été mise en place à la direction du Travail et de l'Emploi (DTE).

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

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

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

- de manière préventive, des procédures de conciliation pendant la période de préavis précédant un arrêt de travail,
- des procédures de conciliation après le déclenchement d'un arrêt de travail,
- des procédures de médiation,
- une action d'accompagnement « post conflit » pour faciliter la mise en œuvre de certains protocoles de fin de conflits.

Depuis 2004, cette activité de la DTE est en constante augmentation. En 2009, la DTE a totalisé 43 interventions en prévention (avant arrêt de travail). Au cours du 1^{er} semestre 2010, elle est intervenue dans 44 situations préconflituelles.

Sur les 12 derniers mois, la DTE est intervenue dans 65 situations préconflituelles avant le déclenchement d'un arrêt de travail.

La quasi-totalité de ces procédures aboutit à un règlement amiable des conflits.

5 % pour être représentatif et disposer d'un financement

Le pacte social prévoyait l'élaboration de nouvelles règles plus objectives pour définir la représentativité des syndicats. La loi du pays du 12 janvier 2006 a répondu à cet objectif.

La représentativité des syndicats est déterminée d'après les critères suivants :

- les effectifs ;
- l'indépendance ;
- les cotisations ;
- l'expérience ;
- une ancienneté minimale de deux ans.

Mais cette représentativité se calcule surtout grâce aux élections des représentants du personnel. S'il a plus de 5 % des voix, un syndicat est jugé représentatif, et participe aux instances paritaires. Les élections de représentants du personnel sont obligatoires dans les entreprises de plus de 11 salariés et ont lieu tous les deux ans. Le classement des syndicats prend en compte les scrutins des deux années précédentes. La représentativité 2010 se base ainsi sur les scrutins de 2008 et 2009.

Par ailleurs, le Pacte signé stipulait « *qu'afin de faciliter un renouveau du dialogue social, des actions de formation des partenaires sociaux et d'information de travailleurs et des entreprises, financées par les pouvoirs publics, sont nécessaires* ».

La loi du pays du 12 janvier 2010 prévoit que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie peuvent bénéficier **d'aides financières ou d'avantages en nature pour leur fonctionnement interne et la formation de leurs adhérents.**

→ Des actions de formation des partenaires sociaux

Le 14 octobre 2008, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a conclu une convention avec l'ACESTE/CNAM (choisi pour son expérience pédagogique en milieu adulte) pour concevoir et réaliser des actions de formation spécialement dédiées aux partenaires sociaux.

Un Institut supérieur du travail a été créé. Il a pour missions :

- d'être un lieu de formation et d'apprentissage collectif (ateliers, séminaires...);
- de constituer un lieu d'échange et de partage d'expériences ;
- de devenir un lieu de ressources et d'informations (banque de données et de cas pratiques.

Dès 2008, 19 personnes ont été formées au cours de 436 heures d'enseignement. En 2009 : 2625 heures de formation pour 112 participants. En 2010, à ce jour : 2467 heures pour 143 personnes...

Plus de démocratie sociale

Le Pacte prévoyait la création d'une commission du dialogue social, composée des représentants des organisations et des institutions signataires. Cette commission constituait un comité de suivi du Pacte.

Dès 2004, une commission du dialogue social réunissant l'ensemble des partenaires a été mise sur pied pour relancer le Pacte social.

Chaque année, depuis 2006, syndicats, élus et patronat se retrouvent, au sein des Forums du dialogue social, pour réfléchir à l'évolution des institutions paritaires et des relations sociales. Dans l'intervalle, les participants se réunissent régulièrement lors de sessions, en Nouvelle-Calédonie et parfois à l'étranger, afin d'avancer leurs travaux.

→ La création officielle d'un Conseil du dialogue social

Dans le cadre des sessions du dialogue social, les partenaires sociaux 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 en 2009 et déjà 20 réunions depuis le début de l'année.**

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

Cette assemblée devrait être composée de deux collèges égaux (employeurs et salariés), et financée par le gouvernement. Le Conseil du dialogue social aura notamment pour missions de déterminer avec le gouvernement « l'agenda social partagé » et d'en assurer le suivi et la mise en œuvre. Cette instance nouvelle de gouvernance pourra également assurer la

dynamisation de la négociation collective et du dialogue social.

ET AUSSI...

Le Pacte prévoyait également un service minimum dans les secteurs sensibles afin de protéger les intérêts vitaux de la Nouvelle-Calédonie (port, aéroport...). Par ailleurs, la grève pourrait être suspendue pour le temps d'une « médiation suspensive ». Pour l'heure, aucun cadre légal n'a été instauré. Des discussions ont néanmoins été entamées sur cette problématique.

Le Pacte définissait également une stratégie en matière d'aides sociales, en vue d'une revalorisation des conditions de vie des plus défavorisés. La mise en place de la couverture sociale unifiée, le maintien et l'amélioration du régime de retraite complémentaire, la revalorisation des bas salaires et la redéfinition des conditions d'accès au logement social, ou encore la hausse du SMG, qui ont depuis été mises en œuvre, étaient inscrits dans le Pacte social. Rappelons qu'en décembre 2009, une loi du pays a porté le salaire minimum à 132 000 francs, à compter du 1er février (avec une évolution destinée à parvenir à 150 000 francs au 1er janvier 2012).

La bataille pour l'emploi

L'emploi local protégé

Le Pacte social prévoyait la mise en place de mesures favorisant l'emploi des personnes durablement établies en Nouvelle-Calédonie. À noter que la priorité à l'emploi serait donnée à compétence et à qualification égales et qu'elle serait mise en œuvre à l'échelle du pays dans son ensemble.

Courant 2007, les auditeurs de la 1^{re} session du dialogue social ont élaboré un texte proposant un cadre pour la mise en œuvre de mesures en faveur de la promotion et du soutien à l'emploi local.

Courant 2008, ce projet a fait l'objet d'une traduction juridique qui a soulevé un certain nombre de désaccords. Pour remédier à cette difficulté, le gouvernement a sollicité l'expertise du conseil d'Etat qui a mandaté l'un de ses conseillers (mission d'expertise de Jean-François Merle), pour procéder à l'écriture d'un nouveau projet de loi du pays. Ce projet n'a pas reçu l'accord de l'ensemble des organisations syndicales à l'origine du texte initial.

Début 2009, après plusieurs modifications du projet proposé par M. Merle, un nouveau projet de loi du pays a été finalisé ; ce texte a reçu l'accord de la majorité des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés.

Courant septembre 2009, pour tenir compte de l'avis du Conseil d'Etat, et de la décision du Conseil constitutionnel rendue lors de la modification de la loi organique, une dernière version de ce texte a été élaborée.

La loi du pays relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local a été votée, à l'unanimité, en deuxième lecture le 27 juillet 2010.

ET AUSSI...

Le Pacte prévoyait également :

- **une baisse des charges patronales.** La réduction de charges sur les bas salaires (RBS) a été instaurée en 2001. Les cotisations sociales perçues par la Cafat sont réduites de 50 % pour le SMG, et diminuent progressivement jusqu'à 1,3 fois le SMG.
- **Un observatoire des emplois :** un observatoire Emploi-Formation a été mis en place en 2003 au sein de l'APE devenu l'IDC-NC par la suite.

Résultat : un climat social qui tend à s'apaiser

Comme l'ont souhaité les signataires du Pacte, ces avancées ont conduit à un apaisement progressif du climat social.

Le tableau ci-après des conflits sociaux permet de mesurer cette évolution entre 2000 et 2010. Le pic de l'année 2009, caractérisée par une concentration des conflits sociaux au 1er semestre, est principalement lié aux conflits Air Calédonie, Aircalin et Carsud.

Il est également à noter que, depuis dix ans, la forme des conflits a changé : les conflits sont de moindre durée et les blocages sont moins nombreux.

Évolution du nombre de grévistes entre 2000 et 2010



LES CONFLITS SOCIAUX ENTRE 2000 ET 2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre d'entreprises concernées	22	30	24	30	46	34	42	45	43	66	33
Nombre de salariés concernés ⁽¹⁾	1 447	3 252	2 788	2 311	3 465	6 873	13 187	4 879	1 222	7 983	9 851
Nombre de grévistes	856	2 176	1 387	1 408	1 803	1 654	1 373	1 279	736	1 678	646
Nombre total de jours de conflits	191	257,5	187	149,5	407	336	421,5	799	346	690	162
Nombre de journées perdues ⁽²⁾	7 390,5	9 105,5	12 170	8 258	22 301	33 466	34 360	21 529	7 913	13 132	4 509

(1) Nombre de salariés grévistes et de salariés empêchés de travailler.

(2) Nombre de journées non travaillées par les grévistes et de journées non travaillées par les salariés empêchés de travailler.

3) Le colloque du 20 octobre

Le colloque du 10^e anniversaire du Pacte social aura lieu le 20 octobre, de 9 h à 17 h, au Nouvata Parc Hôtel, salle Venezia.

Cette journée de réflexion et d'échanges tentera notamment d'apporter des réponses, aux questions suivantes : **quels enseignements tirons-nous aujourd'hui de ce Pacte ? Qu'a-t-il produit ? A-t-il répondu aux attentes de ses signataires ? Sa mise en œuvre a-t-elle permis une rénovation des relations professionnelles et du dialogue social ? La démarche "pactiste" permet-elle de construire des dynamiques sociales structurantes ?**

Parmi les intervenants du colloque, on compte notamment :

- Annette Jobert, sociologue du travail, spécialiste de la négociation collective et du dialogue social territorial directrice de recherche au CNRS, membre de l'IDHE à l'Université Paris-Ouest-Nanterre-la Défense : elle interviendra sur l'originalité et les forces du Pacte social.
- Les principaux acteurs politiques, syndicaux et patronaux ayant contribué à la naissance du Pacte social, puis à sa mise en œuvre concrète : ils seront réunis pour **une table ronde qui débutera à 14 h et portera sur l'évolution et les perspectives du dialogue social en Nouvelle-Calédonie.**



The image is a blue banner for the colloquium. On the left is the 'Pacte Social 2000-2010' logo, which features a stylized tree with orange and white branches. In the center, the text reads: 'PROGRAMME COLLOQUE', '10^{ème} anniversaire du Pacte social', 'Mercredi 20 octobre 2010', 'Salle Venezia', and 'Complexe Nouvata Parc hôtel'. On the right is the logo of the 'GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE CALÉDONIE', which includes a stylized shell and a torch.

PROGRAMME DE LA JOURNÉE

Animation Dorothee TROMPARENT, journaliste

9 H Discours d'accueil :

Philippe GOMÈS, Président du gouvernement

- Images d'archives sur le Pacte social du 20 octobre 2000
- Échanges avec le public
- Originalité et forces du Pacte social : Annette JOBERT, sociologue du travail, directrice de recherche au CNRS, membre de l'IDHE à l'Université Paris-Ouest-Nanterre-la Défense, spécialiste de la négociation collective et du dialogue social territorial

10 H 10 ans après... bilan et dynamisme du Pacte social :

Synopsis des textes pris en application du Pacte

Focus sur certaines de ses dispositions innovantes :

- sur les sessions du dialogue social
- sur « la refondation des relations entre les partenaires sociaux et la démocratie sociale » :
le conseil du dialogue social

10 H 30 Pause

- sur « la protection de l'emploi local »
- sur « le dialogue préventif avant tout conflit »
- sur « la formation des acteurs sociaux » : l'Institut Supérieur du Travail

11 H 15 Débat

12 H Repas sur place

14 H Table ronde:

Acteurs de 2000 à 2010... du Pacte social au Conseil du dialogue social

Évolution et perspectives du dialogue social en Nouvelle-Calédonie

15H30 Débat

16 H Pause

16H15 Conclusions du colloque

Annette JOBERT

Discours de clôture

Philippe GOMÈS, Président du Gouvernement

17 H Fin des travaux

Cocktail de clôture

Pour tous renseignements:

marie.salmon@gouv.nc

Tél. : 27 04 72