



Fédération des entreprises

MEDEF NC

1936 **80** 2016
ans

Rapport d'activité

2015 > 2016



Fédération des entreprises

MEDEF NC

1936 **80** 2016
ans

6, rue Jean Jaurès – Immeuble Le Grand Théâtre
BP 466 – 98845 Nouméa Cedex Nouvelle-Calédonie

Tél. 27 35 25 | Fax. 27 40 37

Email. medefnc@medef.nc | Site internet / www.medef.nc





-  L'organisation - Les indicateurs de productivité - Les adhérents
-  Les régimes gérés par la CAFAT
-  Le financement du dialogue social – Les IRP - Les négociations de branche
-  La TGC – La loi compétitivité-prix – La stratégie EXPORT
-  L'emploi - La formation – L'emploi local

Le mot des Co-Présidents

Chère Adhérente, Cher Adhérent,

2016 ! Une année bien spéciale où le MEDEF-NC fête ses 80 ans d'existence. 80 ans au service du développement économique et social.

Le 17 septembre 1936, Paul Vois, patron de Calédonickel (SLN) « propose d'adopter le principe d'une association de forme syndicale destinée à grouper les employeurs sans distinction de catégorie d'entreprise. Cette association pourrait s'appeler Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie ».

80 ans plus tard, la Fédération Patronale devenue MEDEF Nouvelle-Calédonie est fidèle à ses missions de rassemblement des entrepreneurs, pour offrir un espace d'échanges aux chefs d'entreprises, les aider à bâtir leur politique sociale et économique dans un environnement juridique et fiscal en construction, les défendre et les représenter devant les instances de Nouvelle-Calédonie et vis-à-vis de nos homologues syndicats de salariés.

80 ans de construction sociale et économique !

80 ans d'actions avec les conventions collectives, la protection sociale, l'emploi et la formation, l'économie et la fiscalité !

Parce que depuis 80 ans,

l'esprit d'Entreprise, c'est l'esprit d'avenir !



Dominique LEFEIVRE
Valérie ZAOUI
Daniel OCHIDA
Eric DURAND

RELATIONS
SOCIALES



EMPLOI
FORMATION



ÉCONOMIE
FISCALITÉ



PROTECTION
SOCIALE



Le MEDEF-NC ! 1^{ère} Organisation Patronale du Territoire



Fédération des entreprises

MEDEF NC

1936 **80** 2016
ans

Le MEDEF-NC

Catherine WEHBÉ



Directrice
du MEDEF NC

LES INDICATEURS DE PRODUCTIVITE

Les Réunions

Ce sont **642** réunions pour 2015 et **272** réunions à juin 2016 qui ont concerné le **MEDEF-NC**, soit organisées par le **MEDEF-NC**, soit qu'elles aient concerné nos mandataires ou le Comité Directeur du **MEDEF-NC**. S'ajoutent à celles-ci les réunions des **8** syndicats professionnels gérés par le **MEDEF-NC** avec **18** réunions pour 2015 et **3** réunions à juin 2016 à organiser, sans compter les rencontres de ces syndicats avec les pouvoirs publics.



Les pouvoirs publics

250 rencontres du MEDEF-NC avec des représentants des pouvoirs publics soit **182** rencontres en 2015 et **68** à juin 2016.

Les mandataires MEDEF-NC

Sur le territoire ce sont plus de **240** dirigeants d'entreprises ou cadres dirigeants qui s'investissent aux côtés des syndicats de salariés dans **81** organismes ou commissions. Ce qui représente **278** réunions pour 2015 et **129** réunions à juin 2016.



Les Syndicats de Salariés

Dans le cadre des accords de branches, de la création des CQP, des retraites, **39** réunions en 2015 et **22** à juin 2016.

Réunions d'informations aux adhérents

- » Gestion et prévention des conflits sociaux
- » Procédures de conciliation devant le tribunal du commerce
- » 5 rencontres - Cycle de conférence sur le nickel – Intervenants : SMSP / VALE-NC / SLN / SEM / KNS



Courrier Arrivée*

- **MEDEF-NC :**
2.084 pour 2015 et 1124 pour 2016 soit **3.208** courriers.
- **Syndicats professionnels gérés par le MEDEF-NC :**
173 pour 2015 et 102 pour 2016, soit **275** courriers.

*jusqu'au 30 juin 2016

Courrier Départ*

- **MEDEF-NC :**
483 pour 2015 et 246 pour 2016, soit **729** courriers.
- **Syndicats professionnels gérés par le MEDEF-NC :**
87 pour 2015 et 76 pour 2016, soit **163** courriers.

Newsletters d'informations aux adhérents

187 informations, par le biais de notre site internet, dossiers du MEDEF-NC, Actus du MEDEF-NC, ont été envoyées aux adhérents soit 134 en 2015 et 53 en 2016.

*jusqu'au 30 juin 2016

Consultations & autres travaux

Plus de **3700** consultations téléphoniques et informatiques, dont plus des trois quart ont fait l'objet d'une réponse par mail : soit **2350** en 2015 et **1385** à juillet 2016. Le nombre de consultations est en constante augmentation ces dernières années, s'y ajoutent :

- > Les travaux, analyses et études des projets de texte qui nous sont soumis (réglementation santé sécurité, loi sur le handicap, ...).
- > L'assistance et les réponses apportées à l'occasion des conflits.
- > Les consultations plus ponctuelles en d'autres matières que le droit social (marchés publics, droit administratif, droit des sociétés, droit fiscal...).
- > Les informations diverses, sur les questions courantes (jours fériés dans les branches, grilles salariales, contenu et interprétation des accords collectifs...) auxquelles participe en permanence toute l'équipe.

Sondages

- Avril 2016 : Enquête sur les travailleurs handicapés
- Août 2015 : Enquête sur le conflit minier déclenché par les rouleurs
- Mai 2015 : Enquête sur les jours fériés dans Convention Collective « Commerce & Divers »
- Février 2015 : Enquête sur les délais de paiements

Les sondages en cours, les résultats ou les rapports d'analyse sont accessibles à tout instant sur votre site Internet www.medef.nc en accès privé adhérent.





 [http:// www.medef.nc](http://www.medef.nc) 

Véritable base de données sur l'environnement de l'entreprise, plateforme d'informations et d'échanges, notre site web est mis à jour quotidiennement au fil de l'actualité, il est organisé selon des espaces spécifiques relatifs aux 4 commissions permanentes, auxquels vous avez accès par votre connexion privilégiée d'adhérent.

Pour être au cœur de l'actualité

Nous vous avons adressé :

2015, **134** « Informations aux adhérents »

2016*, **53** « Informations aux adhérents »

*jusqu'au 30 juin 2016



Les lettres d'information hebdomadaires de la FEDOM
<http://www.medef.nc/economie-fiscalite/fedom>

La FEDOM regroupe les organisations patronales les plus représentatives des départements d'Outre-Mer, mais aussi de **Nouvelle Calédonie dont le MEDEF-NC en est le représentant**, de Polynésie Française, de Mayotte, de Saint-Barthélemy et de Saint-Pierre-et-Miquelon. Soit environ 120 000 entreprises de ces territoires. Les lettres d'information hebdomadaires sont disponibles en téléchargement pour votre information.



sur les offres de formation

<http://www.medef.nc/emploi-formation/offres-de-formation>

Le MEDEF-NC se fait le relai des diverses offres de formation existantes sur le territoire, proposées par les organismes formateurs de Nouvelle-Calédonie.

Consolidation et modernisation des conventions collectives
<http://www.medef.nc/les+-du-medef-nc/les-publications-et-conventions-collectives>

Les partenaires sociaux négocient régulièrement et proposent des évolutions fréquentes de votre convention collective. Il est donc important de suivre ces changements et de disposer en permanence de la version la plus à jour de votre convention collective. C'est ce service de suivi et de mise à jour que nous vous garantissons.



COMMUNICATION

Le MEDEF-NC a trois objectifs constants :

- Valoriser le rôle essentiel de l'économie pour l'avenir du pays,
- Promouvoir l'entreprise calédonienne, de manière individuelle et collective
- Défendre les avis et positions de la 1ère organisation patronale et son statut de partenaire social incontournable.

En 2015-2016, les échanges s'intensifient dans un paysage médiatique évolutif où le numérique prend de plus en plus de place. C'est ainsi qu'en juin 2015, la fédération des entreprises de Nouvelle-Calédonie arrive sur **les réseaux sociaux** : Facebook, Twitter, LinkedIn, Youtube, Soundcloud, Vimeo, etc. Une présence active à laquelle les adhérents peuvent librement s'associer en collaborant aux informations délivrées, en les partageant, en s'abonnant aux pages institutionnelles, ou aux groupes de discussion. En matière de communication, si le MEDEF-NC jouit d'une forte notoriété, son challenge réside dans l'amélioration de **son image toujours marquée de clichés** lesquels sont largement utilisés par nos détracteurs. Mais cela est positif car si le MEDEF-NC dérange, c'est parce qu'il est indépendant, c'est parce qu'il ne fait pas de démagogie.

Dans ce contexte, nos efforts se concentrent à démontrer notre **proximité avec les entreprises**, notre **capacité à les défendre** à travers notre **expertise** et notre **force de travail participative**.

C'est le sens de la campagne « **Mon MEDEF-NC, Ma PME** » lancée fin 2015, à laquelle ont participé une douzaine d'adhérents. D'autres suivront. Le principe est de dire en quoi le MEDEF-NC est important pour vous : *Mon MEDEF-NC, Ma source d'informations - Mon MEDEF-NC, Mon réseau - Mon MEDEF-NC, Ma Sérénité - Mon MEDEF-NC, Mon Ecosystème - Mon MEDEF-NC, Mes performances - Mon MEDEF-NC, Mon implication - Mon MEDEF-NC, Mon engagement - Mon MEDEF-NC, Mes valeurs*, etc.

Le **1er petit-déjeuner du MEDEF-NC ouvert à tous les chefs d'entreprise** sur le thème : « **Face à un conflit social, avec le MEDEF-NC, vous n'êtes pas seul !** » a permis, le 29 avril 2015, de connecter **120 chefs d'entreprises**, entrepreneurs, directeurs, responsables des ressources humaines ou encore juristes et avocats ; pour des **moments forts de partage d'expériences** avec des **témoignages** saisissants aux dires de tous. A cette occasion les **2 guides juridiques du MEDEF-NC « gestion » et « prévention des conflits sociaux »** ont été **présentés et distribués**.

Participation en interview dans le film « L'après Nickel » de Jacques Olivier Trompas produit par Néo production, Grand Angle productions et Canal+ Calédonie.

Pour la 5ème année consécutive, **l'émission radio du MEDEF-NC "une minute pour comprendre"** est un rendez-vous populaire tous les matins à 6h30 sur Océane FM. C'est aussi 2 diffusions par mois d'une **émission de 45 minutes avec des invités** sur des dossiers de fonds et des zooms sectoriels avec des chefs d'entreprises. Les auditeurs sont invités à nous relayer par mail des sujets à traiter afin de **mieux comprendre le monde de l'entreprise**.

L'accompagnement en communication de crise en cas de conflits sociaux. Le service communication en lien avec les juristes, peut en effet vous apporter des conseils et vous orienter vers les professionnels adéquats afin de gérer vos prises de parole médiatique.

Votre interlocutrice au service communication vous sollicite pour participer aux actions de la fédération mais aussi pour **valoriser vos propres initiatives au sein du réseau MEDEF-NC**. Ex. Opération « Bravo l'été » du Syndicat des commerçants, Le Forum de l'Emploi et de la Formation (LNC), Le salon du numérique (XL Programmation), Les trophées de la réussite (Aboro), les journées techniques de l'Association Calédonienne de Développement de l'Enseignement Technique permettant aux Lycées d'accueillir des entreprises qui présentent leurs outils de travail, le salon des entreprises du Nord de la CCI à Koné etc.



Protection sociale :

- Les horizons de viabilité de la retraite CAFAT et la réforme du régime
- Soutien des travailleurs handicapés et amélioration des dispositifs d'accompagnement
- Obtention du maintien de la retraite complémentaire sur la retraite CAFAT
- Alertes sur les comptes sociaux – l'effet ciseaux des dépenses de santé – RUAMM en faillite

Economie fiscalité :

- La dépense publique « moins de dépense plus de relance ! »
- Alléger la réglementation et plus d'efficacité de l'action publique.
- Les délais de paiement
- Analyse et avis sur la réforme fiscale, sur les frais de sièges, la loi Antitrust, la loi sur la concurrence, compétitivité prix et la Loi TGC
- Le déplacement d'une délégation économique de NC au Sénat pour défendre l'AFIOM
- Maintien de l'aide fiscale à l'investissement Outre-mer
- Alerte du COMEX du MEDEF-NC sur la situation économique en août 2015
- Le conflit sur les exportations de minerai avec la grève des « rouleurs »
- Soutien au développement du secteur touristique
- Crise du Nickel – « le MEDEF-NC tire la sonnette d'alarme »
- Le cycle de conférences du MEDEF-NC sur « Le Nickel dans tous ses états »
- Augmentation de la TSPA
- TGC : le MEDEF-NC ne signe pas en l'état – Le MEDEF-NC passe à l'offensive au Conseil d'Etat - Dissocier TGC et Compétitivité

Relations sociales :

- Les négociations salariales de branche
- L'augmentation des conflits sociaux (blocages)
- Le patronat en guerre contre les arrêts de travail injustifiés
- Le financement du dialogue social

Emploi Formation :

- La création du Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation
- Bilan de l'emploi Local avec la CPEL
- Interconnexions entre entreprises et enseignants le dispositif CLIPE du Vice Rectorat
- La place de la femme dans l'emploi

Général :

- Analyse du discours de politique générale en avril 2015
- Rencontre avec le ministre des Outre-mer sept 2015.
- Le MEDEF-NC reçoit la responsable fiscalité du MEDEF France





Comme des centaines
de petites entreprises,
rejoignez la 1ère organisation
de Nouvelle-Calédonie !



www.medef.nc



direction-medef@medef.nc



27 35 25



MEDEF.NC



Depuis toujours, le tissu économique local
est constitué essentiellement de TPE et
PME. Depuis toujours, elles se retrouvent
au MEDEF-NC.

Entre 0 et 10 salariés, c'est plus de la
moitié de nos adhérents ; quand 72% sont
des entreprises de moins de 25 salariés.



Fédération des entreprises

MEDEF NC

L'ESPRIT D'ENTREPRISE,
L'ESPRIT D'AVENIR.

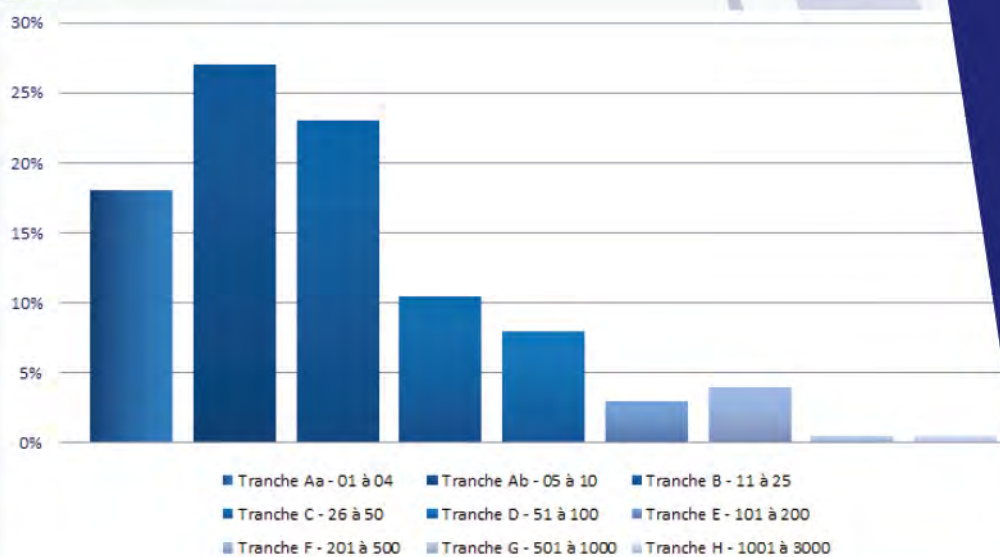


LES ADHÉRENTS DU MEDEF-NC

Le MEDEF-NC c'est 1 312 entreprises,
Adhérents directs & indirects (au travers de l'affiliation à un syndicat professionnel
lui-même adhérent du MEDEF-NC).

Le MEDEF-NC c'est 42 000 emplois directs

Le MEDEF-NC c'est 23 syndicats professionnels
représentatifs dans l'ensemble des secteurs d'activités.



Adhérents directs & indirects – par taille d'entreprise

LES SYNDICATS PROFESSIONNELS ADHÉRENTS AU MEDEF-NC

- **BTP-NC**
- Bureau des entreprises du nord - **BEN**
- Chambre syndicale des bureaux d'études techniques et ingénieurs conseils de NC - **CSBETIC-NC**
- Comité des sociétés d'assurances - **COSODA**
- Comité régional (**EPMM**) Sport pour tous NC
- Fédération des entreprises de travail temporaire de NC - **FETTNC**
- Fédération des établissements accueillant des personnes âgées - **FEAPA**
- Fédération territoriale des agents immobiliers - **FTAI**
- Femmes cheffes d'entreprises de NC - **FCE**
- Syndicat des commerçants de NC - **SCNC**
- Syndicat des courtiers en assurance de NC - **SCANC**
- Syndicat des entreprises de transports routiers de NC - **SETRNC**
- Syndicat des entreprises privées de télécommunications de NC - **SEPTNC**
- Syndicat des fournisseurs privés d'accès à internet de NC - **SFPAINC**
- Syndicat des importateurs de matériel médical et scientifique de NC - **SIDEMMS**
- Syndicat des importateurs et distributeurs de NC - **SIDNC**
- Syndicat des importateurs et distributeurs de pneumatiques de NC - **SIDPNC**
- Syndicat des industries de la mine de NC - **SIM**
- Syndicat des producteurs-exportateurs et exportateurs de minerai de nickel de NC - **SEM**
- Syndicat des restaurants, bars et discothèques de NC - **SRBDNC**
- Syndicat professionnel des agréés en douanes et des transitaires - **SPADET**
- Syndicat professionnel des pilotes maritimes de NC - **SPPMNC**
- Union des hôtels de Nouvelle-Calédonie - **UHNC**

LES PARTICIPATIONS DU MEDEF-NC

Le MEDEF-NC est présent et actif dans diverses associations et structures professionnelles

- ACDET (Association Calédonienne pour le Développement de l'Enseignement Technique)
- ADECAL (Association de Développement Economique de la NC)
- AFBTP (Association de formation du BTP)
- ANDRH (Association nationale des DRH)
- ASPERR (Association pour l'étude des régimes de retraite en NC)
- AVEX (Avenir Export Nouvelle-Calédonie)
- ECOLE DE LA 2ème CHANCE
- EGC (Ecole de gestion et de commerce)
- FEDOM (Fédération des Entreprises des Départements d'Outre-mer)
- INC (Initiative Nouvelle-Calédonie)
- IRS-NC (Institut des Relations Sociales de NC)
- MEDEF-France
- OBSERVATOIRE NUMERIQUE DE NOUVELLE-CALEDONIE



Commission MEDEF NC

**PROTECTION
SOCIALE**



Protection Sociale

Rapport d'activité 2015 > 2016

Eric DURAND



Président
de la Commission
Protection Sociale



LES RÉGIMES GÉRÉS PAR LA CAFAT

Deux régimes sortent avec un résultat excédentaire sur l'année 2015 contre trois régimes avec un résultat déficitaire.

Contrairement aux exercices précédents, **le régime des prestations familiales** affiche un résultat déficitaire. Cela résulte de la dépréciation d'une créance que le régime détenait sur le RUAMM. Sans cette dépréciation, le résultat du régime serait excédentaire (+696 millions de FCP).

Le régime des accidents du travail, qui affiche également un résultat déficitaire, a néanmoins réussi à contenir ses dépenses tout en voyant ses recettes augmenter.

Les comptes des différents régimes en 2015

RÉGIME	DEPENSES	RECETTES	RESULTATS	Pour mémoire taux des cotisations prélevées sur les salaires
RUAMM (2014)	76,72 milliards (72,22 milliards)	70,46 milliards (68,13 milliards)	-6,259 milliards (-4,087 milliards)	15,15 % sur la tranche 1 et 5 % sur la tranche 2
RETRAITE (2014)	37,22 milliards (36,52 milliards)	41,55 milliards (39,38 milliards)	4,32 milliards (2,86 milliards)	14 %
PRESTATIONS FAMILIALES (2014)	15,56 milliards (12,58 milliards)	13,18 milliards (13,37 milliards)	-2,37 milliards (789,46 millions)	6,14 %
ACCIDENT DU TRAVAIL (2014)	5,19 milliards (5,37 milliards)	5,08 milliards (4,71 milliards)	-114,02 millions (-654,31 millions)	Variable : de 0,72 % à 6,48 %
CHÔMAGE (2014)	4,13 milliards (4,30 milliards)	4,24 milliards (4 milliards)	106,61 millions (-307,12 millions)	1,86 %

LA RETRAITE CAFAT

Bien que le résultat soit nettement excédentaire, la vigilance reste de mise. Une réforme est d'ailleurs en cours pour pérenniser le régime sur le long terme.



Suite à la réalisation d'une étude actuarielle en 2015 qui a fait ressortir que le régime, bien qu'excédentaire, n'était pas viable à long terme, les partenaires sociaux ont convenu d'entreprendre des travaux pour aboutir à une nouvelle réforme du régime. Bien que les discussions soient toujours en cours, les grandes orientations de cette future réforme se dessinent.

Les partenaires sociaux se sont notamment mis d'accord sur la nécessité de baisser le taux de rendement à 7% à un horizon de viabilité à 2050. Il est également envisagé d'encadrer l'évolution des valeurs du point de référence par rapport à l'inflation, mesure que nous défendons avec fermeté en raison notamment des augmentations déraisonnables du point retraite votées par une majorité des membres du Conseil d'Administration de la CAFAT (notamment l'augmentation de 1,8% votée en mars 2015).

La Commission paritaire retraite CAFAT a également validé le fait de ne pas mettre en place de taux d'appel et de ne pas augmenter les cotisations sociales. Les partenaires sociaux ont également souhaité encourager les salariés à partir à la retraite après l'âge légal en leur accordant un bonus forfaitaire. Aussi, les dispositifs de départ anticipé (avec ou sans abattement) seront maintenus, les conditions de départ seront alors adaptées au décalage de l'âge légal de départ à la retraite et à l'augmentation de la durée d'activité qui seront décidés.

Concernant l'âge légal de départ à la retraite, le décalage à 62 ans (au lieu de 60 ans actuellement) n'ayant pas fait l'objet d'un consensus, la Commission paritaire retraite CAFAT a décidé de réaliser une nouvelle étude actuarielle afin de valider ou non la nécessité de décaler cet âge et d'analyser l'impact d'un décalage plus progressif dans le temps. Pour le MEDEF NC, cette mesure nous paraît indispensable pour permettre une pérennisation du régime à long terme.

Les discussions entre partenaires sociaux devraient se terminer d'ici la fin de l'année et le projet de réforme sera ensuite proposé au gouvernement, sachant que des mesures transitoires sont prévues dès 2020.

La reconduction de l'alignement des régimes de retraite complémentaire

Parallèlement aux travaux en cours sur la réforme du régime de retraite CAFAT, la Commission de suivi des accords de généralisation ARRCO/AGIRC a réitéré, par courrier en date du 31 mars 2016, auprès des Commissions Paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO à Paris, le renouvellement de l'adossment des conditions de liquidation des droits dans les régimes ARRCO/AGIRC en Nouvelle Calédonie sur notre régime de base, et ce pendant une période de sept ans (du 1er janvier 2017 au 1er janvier 2024).

Lors de leur réunion paritaire du 20 juin 2016, ils ont examiné cette demande et y ont répondu favorablement. Les Commissions paritaires ont pris en compte l'engagement des partenaires sociaux de réformer le régime de base CAFAT afin de repousser l'horizon de viabilité du régime et l'âge moyen de départ à la retraite. C'est dans ce contexte qu'elles ont accepté la reconduction de ce dispositif jusqu'au 1er janvier 2024.

Même si ce dispositif a été reconduit pour une période de sept ans, une revoyure au cours de l'année 2018 est prévue, notamment pour examiner l'état d'avancement de la réforme de notre régime de base. Ce point d'étape coïncide également avec la fusion des régimes ARRCO/AGIRC qui doit intervenir dès janvier 2019.

Pour rappel, l'adossment de la complémentaire au régime de base de la CAFAT dans le cadre d'un départ à la retraite à taux plein, permet de bénéficier d'une allocation de retraite complémentaire sans abattement pour la totalité de la carrière à condition que la durée d'activité salariée en Nouvelle Calédonie prise en compte par le régime de l'ARRCO, et le cas échéant, par le régime de l'AGIRC soit supérieure ou égale à la moitié de la durée de la carrière validée par ces mêmes régimes. A défaut de remplir ces conditions, un coefficient de minoration, tel que prévu par les réglementations de l'ARRCO et de l'AGIRC, est appliqué sur la totalité de la carrière.

Le RUAMM : un régime malade
115 827 assujettis dont 66% de salariés du secteur privé qui permettent aux 259 465 bénéficiaires d'être couverts par les cotisations sociales
87% du RUAMM financé par la compensation pour les réductions
4,4% du RUAMM financé par la compensation agricole, gens de maison...)
et exonérations de charges (RBS, secteur agricole, gens de maison...)



Commission MEDEF NC
PROTECTION SOCIALE

Le RUAMM est un régime structurellement déficitaire qui continue de creuser son déficit au cours de l'année 2015. Les ressources de ce régime par les seules cotisations sont nettement insuffisantes pour couvrir les dépenses qui ne font qu'augmenter (+3,6 % en 2015). Face à ce constat et malgré les nombreuses alertes du Conseil d'Administration de la CAFAT au gouvernement, la situation financière du RUAMM n'a fait qu'empirer, et ce malgré l'instauration de la CCS et le relèvement de la taxe tabac/alcool. Le régime s'est retrouvé en rupture de trésorerie au mois de mars 2016.

Pour éviter l'arrêt des paiements, le Conseil d'Administration de la CAFAT au sein duquel nous siégeons a été contraint d'agir dans l'urgence. Il a notamment décidé d'affecter au RUAMM la totalité des sommes versées par l'ASS NC aux autres régimes pour le mois d'avril, de reporter le règlement des dettes du régime et a sollicité le versement d'une subvention d'équilibre au gouvernement de la Nouvelle Calédonie par le biais de l'ASS NC. En parallèle, le gouvernement a dénoncé la convention financière entre la CAFAT et l'ASS NC afin que les compensations des abattements de cotisations dues aux régimes accident du travail, chômage et retraite soient attribuées au RUAMM.



Malgré toutes ces mesures, le régime allait de nouveau se retrouver en rupture de paiement en juin 2016. Cette situation démontre une nouvelle fois l'insuffisance de trésorerie chronique à laquelle doit faire face le RUAMM. Le Conseil d'Administration a donc décidé de constituer un comité stratégique réunissant des membres du Conseil de la CAFAT, les représentants du gouvernement et les élus de la commission de santé du congrès afin d'élaborer un plan de redressement durable du RUAMM. Ce comité, au sein duquel nous siégeons en tant qu'administrateur CAFAT, s'est réuni pour la première fois le 18 mai 2016 et les discussions sont toujours en cours. Un des objectifs majeurs du MEDEF-NC dans ces négociations est d'éviter l'augmentation des charges sociales. Outre cet objectif, nous veillons également au respect du principe d'étanchéité entre les régimes (un régime ne doit pas en financer un autre). Quelle que soit l'issue de ces discussions, une profonde réforme du financement du RUAMM nous paraît indispensable afin d'avoir un fléchage transparent et logique des ressources fiscales. Il nous faut également rendre notre système de santé plus efficient et adopter un plan strict de maîtrise des dépenses visant tous les acteurs de la santé. A l'heure des évolutions qui nous attendent (ouverture du Médipôle, vieillissement de la population...), il est indispensable de se doter d'une solide politique en matière de santé afin d'assurer la pérennité de notre système de protection sociale. C'est ce que le gouvernement a entrepris avec l'adoption du plan DO KAMO qui reste à mettre en œuvre.

LE REGIME HANDICAP ET DEPENDANCE

En 2015, le régime handicap et dépendance (le RHPA) créé en 2009, affiche un résultat bénéficiaire de 460 millions contre un résultat déficitaire de - 912,8 millions en 2014. Ce résultat positif s'explique par le versement de contributions par l'ASS NC à hauteur de 1,785 milliards et de 2,411 milliards ainsi que par l'affectation de la somme de 607 millions au régime par un prélèvement sur le FIPH (650 millions ont déjà été prélevés sur le FIPH en 2013).

Sans ces versements et prélèvements, le régime serait en rupture de trésorerie.

Cette situation financière critique est d'autant plus inquiétante que le nombre de bénéficiaires ne fait qu'accroître (4931 en 2015 contre 4620 en 2014), les dépenses de prestations ont augmenté de 16,4% en raison de l'augmentation du nombre d'aides accordées. Face à ce contexte alarmant, le schéma directeur du handicap et de la dépendance lancé en Avril 2016 vient à point nommé.

La première phase de ces travaux auxquels le MEDEF NC a été associé s'est terminée en juillet 2016 et a permis d'établir un état des lieux de la situation sur plusieurs thématiques et de définir des objectifs stratégiques. La deuxième étape devrait débuter courant du 3^{ème} trimestre 2016 au cours de laquelle des plans d'actions devront être identifiés.

Concernant la gouvernance et le financement du RHPA, ces travaux ont permis de mettre en exergue la nécessité de clarifier le pilotage de ce régime, d'optimiser l'articulation entre les multiples acteurs, d'adopter un plan de maîtrise des dépenses et de pérenniser le financement. Une profonde réforme devrait ainsi voir le jour d'ici début 2017.

Par ailleurs, la question de l'emploi des personnes en situation de handicap, thème identifié comme un chantier prioritaire du schéma, a été discutée. Ainsi, nous avons pu soulever les multiples difficultés auxquelles les employeurs étaient confrontés.

Commission MEDEF NC

**RELATIONS
SOCIALES**



Relations Sociales

Rapport d'activité 2015 > 2016

Dominique LEFEIVRE



Président
de la Commission
Relations Sociales

LE FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Point sur le 1er volet de l'accord, les deux autres sont toujours en attente

Nous avons indiqué dans notre rapport d'activité 2014-2015, que l'accord interprofessionnel signé le 17 décembre 2014 non encore étendu par le gouvernement comportait trois volets : le financement des permanents syndicaux, la négociation collective et le paritarisme.

A ce jour, seul le 1er volet a fait l'objet d'une rédaction (projets de lois du pays et délibération). Nous avons travaillé dans le cadre des réunions et des groupes de travail organisés au sein du Conseil du dialogue social (CDS), avec le soutien de la Direction du travail et de l'emploi de Nouvelle-Calédonie (DTENC) sur la rédaction des deux projets de textes (loi du pays et délibération) et sur les ajustements nécessaires à leur mise en œuvre.

Le Président du gouvernement a demandé plusieurs précisions concernant les projets de textes présentés au Conseil du dialogue social (4 réunions en 2016) de manière à préserver l'esprit du texte, tel que les partenaires sociaux l'ont envisagé.

Le dispositif relatif au financement des permanents syndicaux : l'essentiel

Le congé pour permanence syndicale

- Création d'un congé pour permanence syndicale
- Création d'un motif supplémentaire de recours au contrat à durée déterminée pour remplacer le salarié en congé pour permanence syndicale
- Durée du congé : au minimum 3 mois – au maximum 4 ans
- Condition d'ouverture du droit à congé : ancienneté de 36 mois dans l'entreprise
- Lettre d'engagement du salarié signé par le syndicat
- Pour les entreprises de 50 salariés : le congé est de droit sauf dépassement du nombre de bénéficiaires défini en fonction des effectifs de l'entreprise ;
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés : non soumise à la loi (mise en place possible par la conclusion d'un accord d'entreprise)
- Si plusieurs syndicats demandent le bénéfice de ce congé pour un de leur membre, le premier à demander est le premier servi. Il faut par ailleurs qu'il soit représentatif au niveau interprofessionnel et au niveau de l'entreprise. Les syndicats non représentatifs au niveau interprofessionnel et au niveau de l'entreprise ne peuvent pas bénéficier du dispositif.

La mise à disposition d'un salarié auprès de son organisation syndicale

Si le salarié est investi d'un mandat représentatif (organe dirigeant du syndicat, exemple : leader syndical, membre du bureau etc.) et souhaite poursuivre son activité dans l'entreprise tout en continuant à se consacrer au syndicat, il peut demander à bénéficier de ce dispositif. Cette mise à disposition fait l'objet d'un accord tripartite entre le syndicat, le salarié mis à disposition du syndicat et l'employeur. Cette mise à disposition prévue par la loi ne peut être que partielle.

Le financement des permanents syndicaux : c'est pour quand ?

Les projets de texte prévoient sur le fondement des dispositions de l'accord interprofessionnel, la création d'un fonds paritaire destiné à financer les permanents syndicaux des organisations patronales et salariales. Le fonds paritaire sera alimenté par une contribution patronale égale à 0.075% du salaire de base plafonné sur le plafond « autres régimes de la CAFAT ». Ce fonds sera géré par l'association paritaire interprofessionnelle de concours au financement des permanents syndicaux (APICFPS), association qui doit être créée par le Conseil du dialogue social.

A la date de ce rapport, les textes n'ont toujours pas été adoptés par le Congrès.

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Point sur la réforme en cours :

Nous vous avons précisé l'année dernière que la réforme des institutions représentatives du personnel était le corollaire du financement du dialogue social. L'objectif de cette réforme est de permettre aux entreprises de réaliser un gain qui compense tout ou partie de la nouvelle contribution créée par l'accord interprofessionnel. Cette réforme très attendue consiste notamment à réunir au sein d'une nouvelle institution dénommée « Conseil d'entreprise », le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Le nombre de représentants du personnel doit être réduit tandis que le nombre d'heures de délégation sera augmenté.

Les travaux concernant cette réforme ont redémarré cette année sous l'égide de la DTENC avec la constitution d'un groupe de travail au sein du Conseil du dialogue social.

Ces réunions ont eu pour but de mettre en œuvre les travaux issus de la III^{ème} session du dialogue social sur la réforme des IRP. Il s'agit de reformer l'ensemble des règles qui régissent les IRP par transcription dans une loi du pays et sa délibération d'application des accords issus de cette session.



Convention HBCR (avenant n°15) Commission de service

Dans le contexte économique tendu actuel, la branche HBCR, pour sauvegarder les emplois et améliorer le taux d'attractivité de ses métiers, a décidé de mettre en œuvre une commission de service ou « service charge » en anglais, obligatoire dans les hôtels et restaurants à partir de 40 salariés.

Cette commission de service consiste à récolter un pourcentage déterminé (de 1.5% à partir de janvier 2017 jusqu'à 3% maximum au 1er janvier 2020) sur chaque facture, (le chiffre d'affaires concerné est celui de l'hébergement-restauration et activités annexes hors sous-traitance), et affecter ces recettes sur un compte spécial ouvert à cet effet.

La somme récoltée (après déduction des cotisations sociales patronales) est versée équitablement entre chaque salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté au prorata des heures effectuées dans l'année.

La commission de service remplace la gratification annuelle ou le 13^{ème} mois auxquels elle ne s'ajoute pas, mais qu'elle supplée, et auxquels elle peut se substituer si elle est plus favorable durant la période de transition qui concerne sa mise en place (jusqu'au 1er janvier 2021), remplaçant aussi les accords d'entreprise quand ceux-ci arriveront à leur terme.

Il s'agit donc bien de la création d'une recette supplémentaire redistribuée intégralement aux salariés. On peut considérer que c'est un geste fort de la profession, avec un effet de motivation important, car il sensibilise le personnel à la notion d'augmentation du chiffre d'affaires et responsabilise sur des critères comme la productivité.

L'avenant n°25 portant création de ce dispositif a été signé le 02 juin 2016. Il doit être étendu par arrêté du gouvernement.

NEGOCIATIONS DANS LES BRANCHES LES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS

Convention gardiennage (avenant n°12)

Reprise du personnel en cas de perte de marché

Eu égard à la spécificité de ce secteur d'activité (étroitesse du marché/formation spécifique des salariés) et à l'impact sur les emplois en cas de perte de marché de l'entreprise, les syndicats de salariés ont proposé sur le modèle métropolitain une reprise du personnel automatique en cas de perte de marchés. Nous avons alors organisé plusieurs réunions de travail afin d'étudier ce projet et aménager les dispositions de manière à les adapter aux spécificités locales et arriver à un consensus. Cet accord a donc pour objet de conserver les effectifs qualifiés et de préserver l'emploi des salariés dans la profession à l'occasion d'un changement de prestataire. La reprise du personnel est effectuée sous certaines conditions (définition du champ d'application des salariés bénéficiaires : volontariat, nombre d'heure de travail en moyenne planifié par mois etc.).

L'accord conclu le 9 juillet 2015 a été étendu à l'ensemble des entreprises relevant du secteur d'activité « gardiennage » par arrêté du gouvernement (10 novembre 2015) et publié au journal officiel le 19 novembre 2015.

POINT SUR LES NÉGOCIATIONS SALARIALES DE BRANCHE ANNEE 2016

Indice des prix à la consommation

La Nouvelle-Calédonie a connu en 2015, une stagnation du niveau de l'indice des prix à la consommation hors tabac : 0% sur l'année 2015.

En l'absence de variation de 0.5% entre l'ancien indice officiel du coût de la vie et le nouveau depuis le mois de février 2015, le SMG et le SMAG n'ont pas été augmentés.

Depuis le 01.02.2015	SMG : 904.81 F CFP/h (152.912 F CFP/mois) (169h)	SMAG : 769.09 F CFP/h (129.977 F CFP/mois) (169h)
	Arrêté n°2015-27/GNC du 20 janvier 2015, JONC n°9121 du 29 janvier 2015, p. 833 et 834	Arrêté n°2015-29/GNC du 20 janvier 2015, JONC n°9121 du 29 janvier 2015, p.834

Les négociations annuelles de branche se sont déroulées dans un contexte économique dégradé (fin du gel des prix, ralentissement économique, crise du Nickel). **A noter l'intervention de l'IDC-NC** concernant la présentation de données (2013) sur l'emploi dans plusieurs branches.

11 branches sur 18 ont conclu un accord sur les revalorisations salariales 2016 :

Accords relatifs aux revalorisations salariales par branche - 2015 –

Boulangerie-pâtisserie Animateur-UPA	Avenant n°19 signé le 09 12 2015 914 F.CFP au 01 01 2016 (912 F à 914 F)	+0.22 %	JONC N°9297 Jeudi 14 07 2016
Bâtiments et Travaux publics Animateur-MEDEF-NC	Avenant n°37 signé le 18 11 2015 905 F.CFP au 01 01 2016 (900 F à 905 F) 907 F.CFP au 01 05 2016 (905 F à 907 F)	+0.56 % +0.22 %	JONC N°9264 Jeudi 14 04 2016
Chargeur de minéralier Animateur-MEDEF-NC	Négociation mais pas d'accord conclu		
Coiffure Animateur-UPA	Avenant n°19 signé le 18 01 2016 958 F.CFP au 01 02 2016 (954 F à 958 F)	+0.42 %	JONC N°9150 Jeudi 30 04 2015
Commerce et divers Animateur-MEDEF-NC	Avenant n°39 signé le 27 11 2015 787 F.CFP au 01 01 2016 (785 F à 787 F)	+0.25 %	JONC N°9264 Jeudi 14 04 2016
Employés de maison Animateur-DTENC	Pas de négociation faute de participants		
Energies Animateur-MEDEF-NC	Avenant n°4 signé le 23 11 2015 131 100 F.CFP au 01 01 2016 (salaire de référence « S »- de 130 400 F à 131 100 F)	+0.5%	JONC N°9264 Jeudi 14 04 2016
Esthétique Animateur-UPA	Pas de négociation faute de participants		
Etablissements accueillant des personnes âgées Animateur-MEDEF-NC	Avenant n°1-P (HBCR) signé le 12 11 2015 156 300 F.CFP (155 500 à 156 300 F)	+0.34 %	JONC N°9264 Jeudi 14 04 2016
Etablissements privés hospitaliers	Absence de négociation		
Exploitations agricoles-forestières Animateur-MEDEF-NC	Avenant n°7 signé le 07 12 2015 793 F.CFP au 01.01.2016 (791 F à 793 F)	+0.25%	JONC N°9264 Jeudi 14 04 2016
Hôtels, bars, restaurants et établissements similaires (HBCR) Animateur-MEDEF-NC	Avenant n°23 signé le 26 11 2015 154 280 F.CFP au 01 01 2016 (154 030 à 154 280 F)	+0.22%	JONC N°9264 Jeudi 14 04 2016
Industrie Animateur-CGPME	Avenant n°31 signé le 23 03 2016 773 F.CFP au 01 02 2015 (770 F à 773 F)	+0.4%	JONC N°9297 Jeudi 14 07 2016
Industries extractives, Mines et carrières Animateur-MEDEF-NC	Négociation mais pas d'accord conclu		
Entreprises de surveillance, gardiennage, sécurité Animateur-MEDEF-NC	Avenant n°13 signé le 21 01 2016 512 F.CFP au 01.04 2016 (510F à 512 F)	+0.39 %	JONC N°9264 jeudi 14 04 2016
Transports aériens Animateur-MEDEF-NC	Avenant n°9 signé le 22 01 2014 974 F.CFP au 01 01 2015 (969 F (2015) à 974 F)	+0.52 %	JONC N°9264 Jeudi 14 04 2016
Transports routiers Animateur-MEDEF-NC	Négociation mais pas d'accord conclu		
Transports sanitaires et terrestres Animateur-CGPME	Négociation mais pas d'accord conclu		



Economie Fiscalité

Rapport d'activité 2015 > 2016

Daniel OCHIDA



Président
de la Commission
Economie & Fiscalité

A BOUT DE SOUFFLE

Ce film de Jean Luc GODART mettait en lumière la fuite en avant d'un personnage voulant échapper à son destin. Si nous étions dans une fiction nous pourrions dire que toute similitude avec la réalité économique calédonienne n'est que fortuite et que de se cacher en attendant des lendemains institutionnels qui chantent constitue une stratégie opportune. Mais les indicateurs économiques sont factuels, la réalité des chiffres flagrante et montre un très net ralentissement de notre économie. Les pertes d'emplois se sont élevées à 1300 dans le secteur privé entre le 1^{er} trim 2015 et le 1^{er} trim 2016, les exportations sont en berne à -27% en valeur, et les immatriculations de véhicules neufs de tourisme en constante diminution depuis 2012. Un des rares postes en progression reste l'épargne des ménages (dépôts à vue) qui enregistre +12% montrant aussi leur inquiétude face à un avenir incertain (le fameux bas de laine contre les coups durs).

Or la problématique d'un ralentissement n'est pas la même qu'un arrêt, dans ce second cas il est indispensable de déployer beaucoup plus d'énergie pour faire redémarrer la machine que dans le premier. En termes clairs il est plus qu'urgent de prendre les mesures nécessaires au redéploiement économique de la Nouvelle-Calédonie pour éviter son arrêt. Fuir cette responsabilité ne solutionnera aucun problème.

Fuir les responsabilités c'est par exemple de ne pas définir clairement la stratégie nickel efficiente pour la Calédonie, alors que le temps d'exploitation de ce précieux métal est encore estimé de 60 à 150 ans. Cela ne veut pas dire qu'il faille absolument confronter les modèles dits « offshore » ou « inshore » ou encore les différents acteurs de la filière nickel, bien au contraire cela signifie construire un système durable d'exploitation de la richesse et du capital naturel calédonien pour que la collectivité en soit bénéficiaire maintenant et demain. Cette stratégie ou vision est indispensable pour les acteurs concernés car les enjeux financiers (investissements) sont considérables.

Fuir les responsabilités c'est également croire qu'une seule composante de l'économie peut rétablir les équilibres, cela signifie qu'opérer des prélèvements supplémentaires sur quasi uniquement, les entreprises au travers d'impôts ou taxes complémentaires (CAIS, relèvement de l'IRVM, réforme sur les frais de siège) ou encore de les limiter dans leur marge de manœuvre en accentuant la réglementation (voir ci-après loi « concurrence-compétitivité-prix »), va régler les problèmes de court et moyen terme. Depuis de nombreuses années nous disons que regarder en direction des seules recettes empêche d'entrevoir les solutions sur les dépenses.

Fuir les responsabilités c'est également pour les élus, penser qu'un modèle qui consacre 20% de son PIB au fonctionnement de son service public (salaires) et plus de 50% à sa dépense est un modèle pérenne, en se réfugiant derrière le poids de l'histoire.

Mais le rythme de la dépense publique est suicidaire pour nos équilibres financiers et sociaux et malheureusement empreint d'une forte inertie. Toute action pour réduire cette dépense sera non seulement compliquée, peu visible à court terme mais surtout impopulaire. C'est toute la difficulté de faire ces choix maintenant alors que le bénéfice collectif et donc politique n'interviendra que dans quelques années. Responsabilité ...

Commission MEDEF NC
**ÉCONOMIE
FISCALITÉ**



L'ECONOMIE CALEDONIENNE SE RESUME-T-ELLE AU SUJET DES PRIX ET DE LA VIE CHERE ?

Depuis 10 ans les gouvernements successifs se sont impliqués pour définir et mettre en œuvre une réforme de la fiscalité indirecte afin de projeter la Nouvelle-Calédonie dans une réalité fiscale moderne, transparente et stable. Cette fois l'instrument fiscal choisi est la Taxe Générale à la Consommation dont la mise en place définitive est prévue le 1^{er} juillet 2018 (TGC à taux pleins), après une phase « d'essai » grandeur nature pendant les 18 mois précédents. Cette TGC dite de transition doit permettre aux administrations et aux opérateurs économiques de se familiariser avec cette nouvelle mécanique fiscale (déclaration, comptabilisation, paiement ...), avec des taux de TGC réduits -0.25% ; 0.5% ; 1%-



Le processus de co- construction de la réforme qui a animé les débats livre un produit fini sur lequel nous n'avons que peu de remarques, si ce n'est le sujet épineux du remboursement des taxes déjà acquittées sur les stocks existants au moment du passage à la TGC définitive. **Ce débat autour des stocks concentre les attentes du gouvernement et... de l'Intersyndicale en matière d'inflation renvoyant une fois encore le discours sur le terrain de la « Vie Chère ».**



Aussi pour se garantir contre toute hausse « opportune » d'opérateurs indéclicats, et profiter de cette réforme fiscale pour organiser la baisse des prix tant souhaitée par les calédoniens, le gouvernement sort de son chapeau magique, la loi « concurrence-compétitivité-prix ». Par la réglementation économique étendue il peut décider à tout moment de ce qui est une bonne marge pour une entreprise, un secteur ou un produit. Où est « L'Arnaque » ? Toute ressemblance avec ce film des années 70 serait également fortuite.



Cette fois les entrepreneurs disent NON à ce texte tel qu'il est rédigé et ne partagent pas l'analyse du gouvernement sur des mesures commentées maintes fois comme étant « l'Arme Fatale » pour éviter les « mauvais » comportements générateurs d'inflation. Mais depuis 2010 l'inflation hors tabac est de 5% quand la dépense publique augmente de l'ordre de 30% ! **Alors OUI pour continuer les travaux sur les nombreuses actions déjà recensées pour gagner en compétitivité.** Cela mérite de prendre le temps pour les acteurs économiques mais aussi pour les institutions qui sont largement impliquées dans l'efficacité de la sphère publique qui rendra l'économie calédonienne plus compétitive et la Nouvelle-Calédonie plus attractive.

ABYSS OU PARADIS POUR TOUS

En s'enfonçant dans les profondeurs économiques et financières, on atteint un domaine de léthargie où le temps compte double pour les entreprises car leur oxygène s'y fait plus rare et la vie sociale se désagrège lentement. Ce sont les symptômes d'une économie qui va atterrir en douceur ou brutalement.

L'atterrissage en catastrophe serait celui d'un niveau des cours du nickel ne permettant plus aux acteurs d'attendre un retour à l'équilibre des comptes par double action de gains de compétitivité et de cours à 15 000 \$/T.

L'atterrissage en douceur c'est en quelque sorte celui que nous vivons depuis plus d'un an avec une économie atone, un rythme de pertes d'emplois soutenu et des perspectives de reprise absentes du radar économique. Il existe évidemment des contraintes exogènes sur lesquelles il est difficile d'agir, mais il existe surtout des mécanismes internes conditionnant la reprise.



Les conditions environnementales –politiques, réglementaires, fiscales- et les décisions votées ces prochaines semaines ou mois sont donc fondamentales pour établir le creuset de la croissance à venir. **Il faut actionner les leviers, prioriser les objectifs et redonner l'envie aux investisseurs.** Car l'investissement dépend beaucoup des perspectives en termes de demande. Or, elles ne sont pas exceptionnelles. De plus les capacités d'autofinancement sont mangées par la pression fiscale en augmentation et les prélèvements obligatoires très élevés... Tout cela n'incite pas les entreprises à investir.

Néanmoins le potentiel de reprise existe et réside dans les nombreux travaux et réflexions qui sont menés et des actions qui se mettent en place.

Nous pouvons citer la stratégie EXPORT à laquelle le **MEDEF-NC** participe, portée dans les actes par le gouvernement dont les déplacements au Vanuatu, en Nouvelle-Zélande, ou bientôt en Australie, sont accompagnés par une délégation d'entreprises calédoniennes. L'ouverture en réponse à un marché devenu trop exigu pour bon nombre d'entreprises calédoniennes performantes est une question de survie.

Mais c'est aussi la volonté de définir au travers des Assises du Tourisme une stratégie efficiente pour un secteur créateur de Valeur Ajoutée et d'emplois. Et c'est encore **l'INNOVATION qui permettra de faire jouer la compétitivité hors-prix pour nos entreprises** dans un environnement régional à faible coût de main d'œuvre.

Alors, ces signaux multiples, même faibles nous permettent de croire à une reprise si toutefois on repositionne nos entreprises, petites moyennes et grandes au centre de l'économie en leur donnant les moyens et l'envie d'investir. Cela commence par éviter de payer de chausse-trappes les voies de la reprise avec une loi dite de compétitivité qui n'est qu'une réglementation des prix et des marges de plus et va déstructurer une économie instable.

Ensuite, la responsabilité de tous les élus est bien de créer les conditions de la croissance et des affaires, et en redonnant de la visibilité notamment fiscale. Ce n'est pas de laisser nos gouvernants jouer les tontons flingueurs de l'économie en légiférant à tout va.

Le paradis pour tous cela se mérite, se construit, qu'on soit salarié du public du privé, entreprises ou institutions. Construisons ensemble les lendemains qui chantent...



Emploi Formation

Rapport d'activité 2015 >> 2016

Valérie ZAOUI



Présidente
de la Commission
Emploi-Formation

L'EMPLOI

La conjoncture s'est dégradée dans le secteur privé. Depuis 2012, le taux de croissance ne dépasse pas 1%, et il est estimé à 0% pour 2016. Cette situation économique impacte l'emploi, le marché du travail se dégrade et l'ISEE constate que « la création de l'emploi est en panne » et que le nombre d'offres d'emploi est au plus bas depuis 10 ans, constat partagé par l'IEOM qui signale aussi un marché de l'emploi ne montrant aucun signe d'amélioration au premier trimestre 2016.

Les employeurs envisagent l'avenir de leur secteur avec pessimisme et, dans son rapport annuel 2015, l'IEOM souligne que la fin des grands chantiers et l'avenir institutionnel incertain, entre autre, pèsent sur les perspectives des entreprises qui annoncent une dégradation de leur volume d'activité et une réduction de leurs effectifs. (Destruction nette d'emplois salariés = 800 salariés de moins sur un an).

Les résultats de l'Étude prospective emploi-formation de l'IDC-NC confirment ce constat négatif.

L'Étude prospective emploi-formation de l'IDC NC constate néanmoins une évolution positive : les disparités de genre et de niveau de formation se résorbent. Toutefois le manque de qualification du vivier reste la principale difficulté de recrutement rencontrée par les employeurs qui vont donc recruter à un niveau inférieur et former en interne, ou faire appel à la sous-traitance. Ils utilisent aussi la promotion interne et améliorent l'attractivité des postes (voir la commission de service mise en place par la branche HBCR). Les difficultés liées aux compétences sociales et au savoir être pèsent davantage, et les disparités provinciales persistent.

Comme les intentions d'embauches recensées sont des créations de postes qui requièrent des diplômes de plus en plus élevés, les employeurs souhaitent plus de formations professionnelles pour leurs salariés. Les formations proposées localement recueillent un avis plus favorable, quand elles existent sur le territoire.

Face au constat paradoxal de la pénurie de main d'œuvre signalée par les entreprises, et d'une partie de la population repérée avec un risque de marginalisation et d'exclusion du marché du travail, le gouvernement a répondu par une Stratégie pour l'Emploi et l'Insertion Professionnelle – SEIP, qui vise le rapprochement des personnes très éloignées de l'emploi vers l'intégration dans le marché du travail. A noter qu'il mobilise l'essentiel de ses moyens sur ce public-là. Cette stratégie prévoit aussi pour les entreprises un accompagnement pour les aider à prévoir l'évolution de leurs besoins et faire évoluer les compétences de leurs salariés. La mise en place d'une GPEC pour celles de plus de 200 salariés devrait être rendue obligatoire (pas de projet de texte en cours à ce jour) ainsi que le travail en profondeur de structuration des branches professionnelles, dont on peut penser que seuls leurs secrétariats sont pour le moment organisés.

Car à part une dizaine de grosses entreprises, capables d'organiser leurs ressources humaines, et même d'être interlocuteur direct des pouvoirs publics en matière de financement d'actions de formation les intéressant directement, le gros du tissu économique est bien en carence de personnel formé et dans l'incapacité de trouver les ressources dont il a besoin. Toutes ces entreprises, avec leurs difficultés de recrutement, de stabilisation et de formation de leur personnel, ne peuvent disposer des moyens permettant la mise en place d'une politique de formation professionnelle continue et, a fortiori, de GPEC. Il va donc falloir trouver une possibilité de coopération, de partage et de mutualisation, et ne pas faire reposer l'intégralité de la problématique sur le fonds interprofessionnel d'assurance formation, FIAF, qui, certes, en tant que structure paritaire reposant sur un accord collectif interprofessionnel, est là pour y répondre et se retrouve interlocuteur de premier rang, mais ne peut gérer à lui seul cette transformation profonde de la société économique.

Commission MEDEF NC

**EMPLOI
FORMATION**



Réhabiliter la formation professionnelle comme levier de promotion sociale et professionnelle et la considérer davantage comme un investissement qu'une charge pour les entreprises, sécuriser les parcours professionnels en mobilisant mieux l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, donner un temps d'avance aux entreprises en misant sur les compétences et les qualifications comme facteur de compétitivité, améliorer la lisibilité et l'efficacité du système de formation professionnelle afin d'en faciliter l'accès à l'ensemble des salariésce sont toutes ces perspectives que se sont fixées les organisations syndicales et patronales représentatives en signant l'accord interprofessionnel portant la création du Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation - FIAF.

Établie à 0.2% des rémunérations brutes versées par l'employeur et plafonnées à la tranche 1 du RUAMM, dès le 1er janvier 2017, cette contribution sera collectée par la CAFAT.

Ce fonds doit permettre aux entreprises d'envoyer en formation leurs salariés afin d'améliorer la compétitivité et la productivité de leur société et participer ainsi à l'effort collectif de montée en compétences, nécessaire au développement économique du territoire. Charge aux partenaires sociaux qui l'administrent d'explicitier le rôle et les avantages du fonds interprofessionnel d'assurance formation aux entreprises, qui ne doivent pas y voir une contribution supplémentaire, mais bel et bien un outil de l'adaptabilité de la formation au monde du travail.

Il ne doit cependant pas servir à justifier un désengagement des pouvoirs publics en faveur de l'aide à la formation dans les entreprises.



La Formation

La Nouvelle Calédonie, compétente en matière de formation professionnelle, a créé, via le Fonds Européen de Développement - FED, des pôles d'excellence sectoriels – PES, pour assurer l'adéquation entre les attentes des individus et les besoins en compétences des entreprises calédoniennes, chacun en lien avec les acteurs économiques concernés, mais ces pôles ne rencontrent pas le succès espéré et il conviendrait peut être d'en réévaluer la gouvernance.

Aujourd'hui, la formation dans l'entreprise ou la formation professionnelle en situation de travail, suscite un regain d'intérêt auprès des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, et devient même un format de référence dans les plans de formation. Mais elle implique que les entreprises adaptent leurs organisations de travail. Le développement de l'alternance suppose donc un accord de toutes les parties sur la capacité et la responsabilité de l'entreprise formatrice ou entreprise apprenante.

Des dispositifs sont donc à créer qui permettent la mutualisation du coût de la formation en entreprise comme le contrôle de sa qualité.

Nous restons vigilants sur la capacité d'accueil des entreprises, fortement sollicitées par la formation autant initiale que continue, et de plus en plus au centre de l'appareil de formation.



Commission MEDEF NC

**EMPLOI
FORMATION**



Cette formation en alternance étant celle qui obtient les meilleurs résultats, elle est donc plébiscitée par la puissance publique, encourageant ce système via la réforme de l'alternance qui devrait voir, entre autre, la naissance du contrat unique d'alternance, fusion du contrat d'apprentissage et du contrat de qualification.

L'Université l'a bien compris, mettant en œuvre un centre de formation d'apprentis pour ses licences professionnelles et toujours en contact avec nous par l'intermédiaire de son bureau d'aide à l'insertion professionnelle – BAIP.

Une seconde phase de la réforme sur l'alternance est en cours, qui permet l'analyse des pistes dégagées lors de la première session, et qui rassemble tous les acteurs concernés : employeurs, centres de formation, certificateurs, branches professionnelles, services en charge de l'orientation, établissements de formation initiale...

Le développement des certifications calédonniennes est aussi encouragé par le gouvernement, avec, sur ce sujet-là aussi, notre volonté que les branches soient accompagnées dans les créations de Certificats de Qualification Professionnelle - CQP, qui sont, certes, un instrument privilégié de réponse des entreprises face à la carence d'offres de formation adaptées, mais portés exclusivement par les branches professionnelles. Celles-ci peuvent vite se retrouver dans l'impossibilité d'en assumer le secrétariat, la gestion des jurys professionnels (indemnisation), des diplômes, et de toute la démarche certificatrice, nécessitant du personnel administratif qu'elles n'ont pas.

Cours :
Jeudi et
Vendredi

Lundi-mercredi
entreprise



Emploi local

La commission paritaire de l'emploi local, CPEL, a présenté lors d'une audience au gouvernement le 11 septembre 2015, son rapport triennal, (trois années d'application - 2012-2013-2014), établi conformément à la demande formulée par le gouvernement dans son courrier du 6 octobre 2014, et de manière plus générale, selon l'article 7 de la loi du pays n°2010-9 du 27 juillet 2010.

Si les statistiques nécessaires à la commission sont manquantes pour réviser le tableau des activités professionnelles, la commission a néanmoins préconisé plusieurs mesures, notamment :

- une information concernant le dispositif relatif à l'emploi local délivrée en amont par les services de placement (meilleure connaissance du dispositif par les bénéficiaires et information plus précise communiquée aux employeurs sur le statut du ou des candidats);
- un pré remplissage des champs de l'enquête emploi-formation, concernant les données relatives à la citoyenneté, la durée de résidence par rapport aux métiers, et ainsi faciliter la tâche des employeurs;
- la création de deux champs supplémentaires dans la déclaration préalable à l'embauche où seraient renseignés, pour le premier, la citoyenneté ou la durée de résidence suivant le statut (déclaré) de la personne embauchée, et pour le second, le numéro d'offre d'emploi généré par le service de placement.

Le gouvernement a répondu aux préconisations formulées ainsi qu'aux problèmes d'interprétation des textes, tout du moins en partie, dans un courrier adressé à la CPEL en date du 6 octobre 2015, un an plus tard.

Les projets de textes (loi du pays et délibération portant diverses dispositions en droit du travail) sont rédigés et sont actuellement en attente, les syndicats de salariés ayant demandé récemment à ce que l'intégralité des mesures préconisées soit reprise dans les projets présentés au groupe de travail du Conseil du dialogue social.

Il en est de même concernant les questions relatives à l'interprétation des textes, qui n'ont pas fait l'objet de réponses, ou de réponses claires et non équivoques (la CPEL demandant une motivation au niveau juridique). A suivre donc...

Sous la présidence de Valérie ZAOUÏ, la commission a adressé plusieurs courriers :

- au gouvernement pour demander un état d'avancement des travaux et de finalisation prévisionnelle de la révision des textes ;
- aux trois services de placement de manière à ce qu'une offre d'emploi génère un numéro correspondant dorénavant à un seul poste.

Le dispositif sur l'emploi local fait donc l'objet d'une révision à court ou moyen terme, dont nous vous tiendrons informés.

Classifications

Dans le secteur hôtelier, de nouveaux métiers se sont greffés, nécessaires outils de développement touristique des hôtels... les spas, golf, sorties en bateaux et autre prestation touristique appellent de nouvelles compétences sur des métiers à rattacher à l'activité. Cette évolution s'est traduite par une refonte du chapitre sur la classification des métiers de la convention collective, et la mise en place d'une commission de service dès janvier 2017.

La réglementation de l'activité aéroportuaire et la loi sur la sécurité imposent aussi une mise à plat des métiers dans la filière aéroportuaire. Comme convenu lors de la rédaction de l'avenant n°9, les partenaires sociaux doivent décider de la mise en place de fiches métiers repère de la filière aéroportuaire et de leur positionnement sur la grille salariale. Le travail se poursuit.

Avec l'ACDET

Association Calédonienne pour le Développement de l'Enseignement Technique, dont le MEDEF-NC assure la vice-présidence en la personne de Valérie Zaoui par ailleurs coprésidente en charge de l'emploi formation, et le Vice Rectorat, la Cellule Liaison Professeur Entreprise – **CLIFE**, propose un dispositif permettant à des professeurs de venir effectuer des stages en entreprises.

Que ce soit un stage technique pour découvrir ou peaufiner les techniques à enseigner aux élèves et ou stage découverte de l'entreprise, nous trouvons très important de relier l'école et l'entreprise, rapprocher le monde de l'enseignement et celui du travail, pour mieux comprendre les réalités économiques actuelles et les relations sociales qui s'expriment dans la vie des entreprises, et insuffler à nos enfants le goût du travail pour assurer leur avenir dans la société.



Conférence de presse de l'ACDET sur le CLIFE

Projet Educatif de la Nouvelle Calédonie

Engagée depuis une dizaine d'années, la démarche d'élaboration du projet éducatif s'est voulue participative et a permis la prise en compte de toutes les parties prenantes.

L'enjeu de construire « Une Ecole de la réussite pour tous », qui soit le reflet de l'Accord de Nouméa, était de créer pour les calédoniens une école « pays ».

L'information sur les métiers et les qualifications, la réussite en enseignement supérieur, les relations avec le monde de l'entreprise, sont les thématiques sur lesquelles nous sommes intervenus, entérinant le credo qui est qu'une découverte raisonnée et progressive du monde du travail tout au long de la scolarité, et une orientation réussie, préfigurent une insertion professionnelle réussie.

La délibération n°106 relative à l'avenir de l'école calédonienne a été adoptée au Congrès le 15 janvier dernier. Cette dernière phase se clôturera lors de l'adoption de la Charte d'application prévue dans la délibération par le congrès, à la session administrative de 2016. Celle-ci contiendra les actions nécessaires à la mise en œuvre du projet éducatif, ainsi que les engagements des partenaires.

Commission MEDEF NC
**EMPLOI
FORMATION**



Avec vous,
pour un
rapprochement
entre l'offre et
la demande.



Commission MEDEF NC
**EMPLOI
FORMATION**

- ★ Notre volonté est de resserrer les liens entre l'offre et la demande, de repérer les besoins des chefs d'entreprise, de familiariser les jeunes au monde du travail et d'aider à recruter.

Forums, salons, rencontres et partenariats tout au long de l'année, le MEDEF-NC va de l'avant en créant pour les chefs d'entreprise des conditions propices à l'équilibre du marché de l'emploi d'aujourd'hui et de demain : Forum de l'emploi, Carrefour de la maintenance, Forum Job d'été de la MIJ, Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle de l'Université, etc.



 www.medef.nc



Fédération des entreprises
MEDEF NC

L'ESPRIT D'ENTREPRISE,
L'ESPRIT D'AVENIR.



Fédération des entreprises

MEDEF NC

1936 **80** 2016
ans