



Assemblée Générale MEDEF-NC

RAPPORT D'ACTIVITE

DU MEDEF-NC 2012-2013











SOMMAIRE

1 | LE MEDEF-NC

1.1 LES PERMANENTS

1.2 LES INDICATEURS DE PRODUCTIVITE

- 1.2.1 Réunions
- 1.2.2 Courriers
- 1.2.3 Réunions d'informations aux adhérents
- 1.2.4 Circulaires d'informations aux adhérents
- 1.2.5 Sondages
- 1.2.6 Relations presse, conférences et communiqués
- 1.2.7 Consultations & autres travaux

1.3 TRAVAUX SPECIFIQUES

1.4 LES ADHERENTS DU MEDEF-NC

1.5 LES PARTICIPATIONS DU MEDEF-NC

2 | LES TRAVAUX DU MEDEF-NC

2.1. RELATIONS SOCIALES

p.13 à p.23

- L'agenda social :
- > La réforme des IRP
- > Le financement du dialogue social
- Les projets de textes ou les nouveaux textes : intéressement, groupement d'employeurs,...
- Santé et sécurité
- Les négociations interprofessionnelles et de branches :
- Point des négociations annuelles salariales 2013 des branches d'activité pour les valeurs de points et les grilles des salaires minima à appliquer en 2013
- Négociation d'un accord interprofessionnel sur la productivité compétitivité

2.2. EMPLOI FORMATION

p.24 à p.31

- Les certificats de qualification professionnelle
- Réforme de la formation professionnelle avec la DFPC et le gouvernement
- Le fonds mutuel pour la formation professionnelle des salaries
- Forums, salons, rencontres et partenariats :
- Parrainage Forum de l'emploi Les Nouvelles Calédoniennes-TVNC1ère
- > L'ACDET et le « Carrefour de la maintenance »
- > La tournée des lycées

2.3. ÉCONOMIE FISCALITE

p.32 à p.37

- Point conjoncturel
- « Vie chère »
- La réforme de la fiscalité
- Autres dossiers

2.4. PROTECTION SOCIALE

p.38 à p.41

- Le RUAMM
- La retraite complémentaire
- Les « aides sociales sans financements »
- Le FSH





1. LE MEDEF-NC

1.1 LES PERMANENTS

Le MEDEF-NC dispose de 10 permanents assurer l'organisation réalisation nos travaux, ainsi qu'accompagner assister les





Yanita BOUSQUET, Comptable Vanessa CAUMEL, Juriste; Anne-Marie GAIA, Standardiste; Éric DINAHET, Chargé Economie-Fiscalité; Catherine WEHBÉ, Directrice du MEDEF-NC; Jeannie DOURNAUX, Responsable administratif;

De gauche à droite au 2ème rang :

Malia SIULI, Assistante administrative; Anne-Françoise FLOCH, Chargée Emploi-Formation; Stéphanie HERVÉ, Chargée Communication; Paulina FOLOKA, Assistante administrative





1.2 LES INDICATEURS DE **PRODUCTIVITE**

1.2.1 Réunions

Au total, ce sont pour 2012 et 2013 environ 997 réunions 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 11 syndicats professionnels gérés par le MEDEF-NC qui pour 2012 et 2013 ont représenté 58 réunions à organiser, sans compter les rencontres de ces syndicats avec les pouvoirs publics.

- A titre indicatif, citons notamment:
- 18 réunions des Commissions permanentes
- 29 réunions du Comité Directeur
- 6 réunions de Bureau
- > 45 c'est le nombre de Conférences, de Forums, de Séminaires, de Colloques, de Journées mondiales, auxquels le MEDEF-NC a participé



Les mandataires MEDEF-NC :

Sur le territoire ce sont plus de 212 dirigeants d'entreprises ou cadres dirigeants s'investissent au côté des syndicats de salariés dans 71 organismes ou commissions. Ce qui représente pour 2012 à juin 2013, 554 réunions dont:

- > 24 réunions de la Commission Consultative du Travail
- > 82 réunions des Commissions de la CAFAT
- > 30 réunions du Conseil du Dialogue Social (CDS)
- > 28 réunions du groupe de travail CDS -Compétitivité et productivité des entreprises
- 14 réunions du CDS Moyens humains et paritarisme
- > 9 réunions du CDS Fonds d'assurance formation
- 3 réunions du CDS Loi sur l'emploi local
- 36 réunions sur l'emploi local notamment dans le cadre de la Commission paritaire de l'emploi local (CPEL)
- > 13 réunions du Conseil d'handicap et de la dépendance (CHD)
- 9 réunions du Comité interinstitutionnel VAE (CIV)
- 15 réunions de la Commission spéciale vie chère patronat auprès du congrès NC





- 257 rencontres du MEDEF-NC avec des représentants des Pouvoirs publics en 2012 2013 dont :
- > 21 rencontres avec le Haut-commissariat sur le financement de l'économie, les transferts de compétences, le CNAPS, l'aide à l'investissement, la lutte contre la vie chère » ...
- 2 rencontres entre Monsieur le Hautcommissaire de la république en N-C, et les co-présidents du MEDEF-NC.
- > 31 rencontres avec le congrès de N-C sur le suivi des accords économiques et sociaux, la réforme générale de la fiscalité, la retraite CAFAT, la lutte contre la vie chère, la concurrence
- > 56 rencontres avec le président ou des membres du gouvernement NC :
 - 3 rencontres sur le thème NC 2025 12 rencontres sur le thème de la lutte contre la vie chère
 - 3 rencontres concernant le ZODEP
 - 2 rencontres concernant la concurrence
 - 1 rencontre concernant la TGA
 - 1 rencontre sur la représentativité patronale
 - 1 rencontre concernant l'évaluation des finances publiques selon la méthodologie PEFA
 - 1 rencontre sur le Xème FED
 - 4 rencontres sur le RUAMM
 - **5** sur le thème de la formation professionnelle continue
 - 1 sur le contrat d'intégration
- 4 rencontres avec la Province sud sur les marchés publics, sur l'accompagnement étudiant, sur la concentration...
- > 33 rencontres dans le cadre de la session du dialogue social 2012-2013 :
 - 13 réunions du Comité de pilotage,10 modules représentant 42 journées entières de travaux,
- > 25 auditions au CES SMG VAE harcèlement moral et sexuel droit du travail banques réglementation économique l'avenir de l'école calédonienne le droit des assurances la règlementation économique la compétitivité des entreprises, ...

- > 1 séjour de Jean-Pierre PHILIBERT, Président de la FEDOM, organisé par le MEDEF-NC et reçu par le Haut-commissaire, le gouvernement, les sénateurs de la NC, la CCI, ...
- 2 rencontres avec la Mairie de Nouméa dans le cadre de l'élaboration d'un Agenda 21 au regard du développement durable
- y 4 rencontres avec le Vice-rectorat sur les cartes des formations, sur la tournée des lycées, sur les travaux du secteur sanitaire et social
- 4 rencontres avec la MIJ dans le cadre des jobs d'été
- > 3 rencontres dans le cadre de la Conférence sociale
- > 1 rencontre avec le Consulat d'Australie
- > 2 rencontres avec le Consulat de l'Indonésie
- 2 rencontres avec le Consulat de Nouvelle-Zélande.
- > 3 rencontres avec la Direction de l'Enseignement de NC sur le dispositif des rythmes scolaires.
- > 28 réunions avec l'ACDET dans le cadre de notre partenariat lors du séminaire de la maintenance...
- 3 rencontres dont des séminaires avec l'Institut Supérieur du Travail de NC – ISTNC
- > 7 rencontres ou manifestations avec l'IDC-NC, Fonds Mutuel, Handicap, Conférence et Etude prospective.
- > 40 rencontres et diverses manifestations avec la CCI-NC
- 2 rencontres avec Jacques FREYSSINET, Président du Conseil scientifique du centre d'études de l'emploi
- 1 rencontre avec Florence BAZENET, dans le cadre de la loi sur l'emploi local
- 11 réunions avec le groupe de travail sur la défiscalisation en outre-mer – AFIOM
- 186 réunions avec les Syndicats de Salariés en 2012 et 2013 dans le cadre des accords de branches, de la création des CQP, des retraites, ...





1.2.2 Courriers

A l'arrivée du MEDEF-NC :

1.906 pour 2012 et 1.116 au 30 juin 2013, soit 3.022 courriers.

Pour les syndicats professionnels gérés par le MEDEF-NC:

182 pour 2012 et 114 au 30 juin 2013, soit 296 courriers.

Au départ du MEDEF-NC :

554 pour 2012 et 347 au 30 juin 2013, soit 901 courriers.

Pour les syndicats professionnels gérés par le MEDEF-NC:

130 pour 2012 et 127 au 30 juin 2013, soit 257 courriers.



1.2.3 Réunions d'informations aux adhérents

- 6 petits déjeuners et conférences en 2012 et 2013 :
- > **SLN**: Présentation du projet de remplacement de la centrale électrique de Doniambo.
- > MEDEF-NC : Conférence « Propositions de réforme de la fiscalité directe en NC »
- > CTOS-NC: Présentation du Comité Territorial Olympique et Sportif de NC
- > FEDOM: Présentation de l'état actuel de la situation en matière de défiscalisation Outremer par M. Jean-Pierre Philibert, Président de la FEDOM
- > OPI Océanienne de Participation et d'Investissement: Présentation du FCPR (Fonds Commun de Placement à Risques pour la Nouvelle-Calédonie
- > MEDEF-NC : Présentation aux entreprises du guide sur l'emploi local établi par le MEDEF-NC



1.2.4 Circulaires d'informations aux adhérents

205 informations, par le biais de notre site internet, dossiers du MEDEF-NC, MEDEF-NC, Flashs spéciaux, ... ont été envoyées aux adhérents en 2012 et 2013.







1.2.5 Sondages



DES SONDAGES SONT MENES AUPRES DES ADHERENTS DU MEDEF-NC AU COURS DE L'ANNEE AFIN D'ALIMENTER NOTRE ARGUMENTATION SUR DIFFERENTS DOSSIERS A DEFENDRE EN COMMISSION PARITAIRE ET DANS NOS MANDATS OU AFIN DE PRECISER LA REALITE DE L'IMPACT D'EVENEMENTS SUR LE TERRAIN DE L'ENTREPRISE AUPRES DES MEDIA.

2 types de sondages sont effectués : thématiques ou express, par l'intermédiaire d'un outil spécifique pour le web ce qui permet un bon taux de retour, les réponses étant saisies directement en ligne.

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

■ Sondages thématiques :

- Septembre 2012 : Sondage sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel en vue des travaux sur leur réforme.
- Mai 2012 : Sondage visant à indiquer, si le montant des éco participations métropolitaines (notamment au profit d'Ecoemballages) est réellement déduit des prix pratiqués par vos fournisseurs, dans le cadre d'une réflexion des collectivités et de la Province Sud sur la gestion des déchets ménagers et emballages et sur le financement du dispositif de traitement et de valorisation des emballages.

- Mars 2012 : Sondage sur les atouts de la « concurrence » en vue de la réunion MEDEF-NC avec le rapporteur de l'Autorité de la concurrence.
- > Février 2012 : Enquête sur les salaires de la convention collective commerce pour connaître l'impact des propositions employeurs d'une part et salariés d'autre part en vue d'un second tour de négociations salariales.
- > Février 2012: Nouvelles mesures appliquées au 0,7% formation. Alertés par un certain nombre d'entreprises qui se sont vues refuser l'imputabilité au 0.7% d'actions de formation précédemment déductibles, nous avons souhaité faire un point global auprès de vous pour argumenter auprès du gouvernement.

Sondages express :

- Juillet 2013 : Sondage visant à mesurer les impacts du projet d'accord interprofessionnel sur la productivité.
- Mai 2013 : Impact de la marche de l'intersyndicale « Vie chère » sur votre entreprise. L'intersyndicale revendique : La mise en œuvre des accords économiques signés par l'ensemble des élus le 12 juin 2012 et la baisse générale des prix immédiate.
- Mars 2013 : La place des femmes dans l'univers de l'entreprise en Nouvelle-Calédonie.
- Mars 2013: La perception par les entreprises et par les demandeurs d'emploi ou étudiants du marché du travail.
- Janvier 2012: Perspectives économiques pour l'année à venir. Dans le cadre d'une intervention radiophonique au côté de la CCI, le MEDEF-NC s'est fait l'écho de la situation de votre secteur d'activité et de vos perspectives pour 2012.





1.2.6 Relations presse, conférences et communication

Dans la poursuite du travail engagé dans les relations presse depuis 2010, les échanges vont toujours en s'intensifiant avec les différents média.

Sur l'année 2012 et 2013 (jusqu'en août), le MEDEF-NC a organisé 7 conférences de presse et transmis 19 communiqués de presse, à l'ensemble des média locaux.

Les principaux sujets traités ont été: La réforme de la fiscalité, le RUAMM en déficit, la concurrence, les accords économiques et sociaux, l'emploi local et la représentativité patronale.

Les porte-paroles du MEDEF-NC ont consacré un temps conséquent à des rendez-vous individuels avec journalistes, au cours desquels ils se sont employés à retracer le contexte des sujets traités et leurs enjeux ainsi qu'à fournir des données statistiques et enfin à délivrer nos messages ou nos positions. Ces rendezvous ont systématiquement abouti sur des interviews ou des participations à des émissions-débats soit 95 au total.

Retombées médiatiques d'octobre 2012 à septembre 2013, par type de média (hors web):

Nombre d'articles en presse écrite :

Reportages ou émissions télévisés :

Reportages ou émissions radio :





1.2.7 Consultations & autres travaux

Plus de 1806 consultations téléphoniques et par mail dont plus des trois quart ont fait l'objet d'une réponse par mail sont à dénombrer depuis le 1er janvier 2012 et jusqu'à août 2013. Le nombre de consultation est en constante augmentation ces dernières années.

Il n'est bien sûr pas possible de décrire de façon exhaustive l'ensemble des travaux quotidiens du MEDEF-NC, citons cependant:

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





1.3 LES TRAVAUX SPECIFIQUES

1.3.1 Site internet du MEDEF-NC : plateforme d'informations et d'échanges



oilà 8 mois que nous avons mis en ligne notre nouveau site internet www.medef.nc

Nous avons pu constater au travers du nombre de connexions établi sur le site par le biais de votre accès privilégié d'adhérent que vous êtes de plus en plus nombreux à vous connecter pour vous informer.

urant l'année écoulée, nous vous avons adressé « Infos aux Adhérents » vous permettant d'être au cœur de l'actualité.

Désormais vous pouvez également consulter la lettre d'information hebdomadaire de la FEDOM ainsi que la note de conjoncture trimestrielle de la CELECO BTP, dans l'espace « Commission Economie & Fiscalité ».

noter que les avis, observations et positions du MEDEF-NC, Anoter que les avis, observations et positions du MEDEF-INO, que nous formulons pour les différentes instances (CES, CCT, CDS, ...) sont consultables dans chaque espace dédié des commissions permanentes du MEDEF-NC.

CV - Emplois - Stages

Aujourd'hui nous vous rappelons que vous pouvez déposer vos offres d'emploi directement en ligne et consulter les nombreux CV mis à disposition des entreprises.







1.3.3 Communication: Les nouveautés 2012-2013

34 messages illustrés ont été développés pour valoriser l'Entreprise calédonienne et véhiculer largement nos valeurs et notre identité.

Voici l'esprit de ces messages : « Grâce à son ancrage culturel et historique fort en Nouvelle-Calédonie (76 ans d'actions), à sa maîtrise des problématiques sectorielles et à sa force de lobbying

permanente, le MEDEF-NC soutient légitimement l'esprit d'entreprise comme gardien de l'équilibre socio-économique et de la croissance du territoire ».

Pour nous, la défense des entrepreneurs et d'une croissance durable pour le territoire sont des engagements fondamentaux. Nos prises de positions fermes, progressistes et cohérentes se font en faveur de l'Entreprise.

Avec Vous, nous sommes le premier réseau de chefs d'entreprises du territoire, qui rassemble et se repose sur un consentement collectif pérenne.

De vous à nous, notre investissement permanent est indispensable et couvre toutes les problématiques du monde du travail, des relations syndicales, de la protection sociale et de l'économie-fiscalité. Ensemble, penser global et agir local prend tout son sens : notre action contribue à équilibrer les grandes orientations socio-économiques conjoncturelles locales et de demain.

Affichés dans les locaux, les bureaux et salles de réunion de votre fédération, depuis juin 2013, il vous a été proposé de

vous les approprier et quelques tirages ont été réalisés pour vos propres besoins.







En juillet 2013, ce sont quatre messages sélectionnés parmi les 34, qui sont diffusés sur des



panneaux d'affichage extérieurs et permanents installés à Koné et sur le trajet Nouméa/Aéroport de Tontouta. L'optique est de rappeler que l'entreprise est LA source de valeur ajoutée pour le pays, que l'avenir repose sur ces unités de production de biens et de services génératrices de richesses économiques et sociales : c'est-à-dire les entreprises. toutes les entreprises qu'elles soient petites, moyennes ou grandes.

En juillet, septembre et novembre 2013,

une autre campagne d'affichage sur Nouméa et sa périphérie, propose d'autres messages parmi les 34, qui sont choisis en lien avec l'actualité économique et sociale du moment.



Les messages ont aussi été diffusés dans des magazines économiques et d'actualité au cours de l'année : Objectif (accompagné d'un encartage de la synthèse de notre rapport sur la réforme fiscale), Impact Eco (Une rubrique du MEDEF-NC est dédiée à des conseils pratiques aux entreprises), Les 4 hors-série du magazine « Votre Économie », CCI Info et Time Mag.



«Une minute pour comprendre l'entreprise » l'émission Radio inédite de votre fédération se poursuit tous les matins sur Océane FM à 6h30 depuis janvier 2013, dans l'objectif de valoriser le monde de l'entreprise.

Cette année les thèmes des discussions entre le journaliste Ali Ait-Yahia et Catherine Wehbé, ont particulièrement traité de la santé de l'économie; des différents secteurs d'activité avec leurs particularités en termes de contraintes règlementaires et commerciales ; de la vie chère avec des

explications simples sur la formation des prix et le coût du travail etc. Les émissions de la semaine sont pod-castées sur le site Internet www.oceanefm.nc.

Pour les émissions mensuelles du dernier vendredi du mois à

avons eu le plaisir d'organiser cette année des plateaux avec des témoignages vivants des adhérents, comme celui sur la santé du BTP et Commerce

12h30,



celui sur la problématique de la gestion des déchets, ou encore les incidences de la liste des prix réduits et du gel des prix pour les entreprises.

Ces émissions sont pod-castées sur votre site du MEDEF-NC dans des articles thématiques (: Espace Info > Médiathèque > Interviews).

Signalétique évènementielle du MEDEF-NC : En lien avec la nouvelle charte graphique développée l'année dernière, le MEDEF-NC s'affiche dans divers évènements avec deux kakémonos, une banderole et un oriflamme.

> Partenariats : Cette année le MEDEF-NC a participé au Forum LNC et TVNC 1ère de l'emploi et de la formation, au Carrefour des métiers de la maintenance 2013 de l'ACDET, à la Campagne publicitaire « les maîtres des machines » avec la DFPC pour promouvoir les métiers de techniciens d'engins miniers et au congrès de la « Responsabilité Sociale de l'Entreprise ».



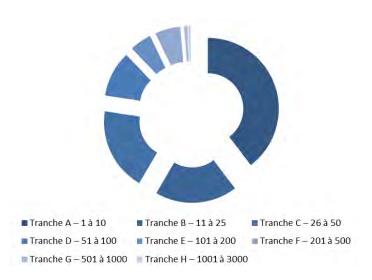




1.4 LES ADHERENTS DU MEDEF-NC

- En août 2013 le MEDEF-NC compte 362 adhérents directs.
- 27 syndicats professionnels avec leurs 1058 entreprises affiliées.
- Ce qui représente 1420 entreprises et 43 200 salariés.

Adhérents directs par taille d'entreprise

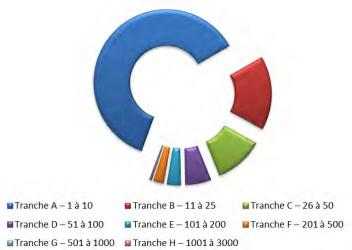




Adhérents indirects par taille d'entreprise



Adhérents directs & indirects par taille d'entreprise



> Les entreprises de moins de 25 salariés représentent 78 % des adhérents du MEDEF-NC





27 syndicats professionnels sont adhérents au MEDEF-NC :

- Association des professionnels de collecte et traitement des déchets pacifique -**ACOTRED-NC**
- **ACTION TOURISME NC**
- > Bureau des Entreprises du Nord BEN
- **BTP-NC**
- Chambre Syndicale des Bureaux d'Etudes Techniques et Ingénieurs Conseils de NC - CSBETICNC
- > Comité Régional (E.P.M.M). Sport pour tous NC
- Comité des Sociétés d'Assurances -COSODA
- > Femmes Chefs d'Entreprises Délégation de Nouvelle-Calédonie – FCE
- Fédération des Entreprises de Travail Temporaire de NC - FETTNC
- Fédération Territoriale des Agents Immobiliers - FTAI
- Syndicat des Commerçants de Nouvelle-Calédonie - SC-NC
- Syndicat des Coordonnateurs Sécurité Calédoniens - SCSC
- Syndicat des Courtiers en Assurance de Nouvelle-Calédonie - SCANC
- Syndicat des Contracteurs Miniers de Nouvelle-Calédonie - CONTRAKMINE

- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées - SEAPA
- Syndicat des Producteurs-Exportateurs et Exportateurs de Minerai de Nickel de NC -**SEM**
- > Syndicat des Entreprises Privées de Télécommunications de NC - SEPTNC
- Syndicat des Entreprises de Transports Routiers de NC - SETRNC
- Syndicat des importateurs de matériel médical et scientifique de NC - SIDEMMS
- Syndicat des Importateurs & Distributeurs de NC - SIDNC
- Syndicat des Importateurs & Distributeurs de Pneumatiques de NC – SIDP-NC
- Syndicat Professionnel des Agréés en Douanes et des Transitaires – **SPADET**
- Syndicat des Industries de la Mine SIM
- Syndicat des Pilotes Maritimes de NC -**SPPMNC**
- Syndicat des Restaurants, Bars et Discothèques de Nouvelle-Calédonie -**SRBDNC**
- Syndicat des scaphandriers de NC SSNC
- Union des Hôtels de Nouvelle-Calédonie -**UHNC**



1.5 LES PARTICIPATIONS DU MEDEF-NC

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

- ACDET (Association Calédonienne pour le Développement l'Enseignement de Technique)
- ADECAL (Association de Développement Economique de la Nouvelle-Calédonie)
- > AFBTP (Association de Formation du BTP)
- ASPERR (Association pour l'Étude des Régimes de Retraite en Nouvelle-Calédonie)
- > ECOLE DE LA 2^{ème} CHANCE
- FEDOM (Fédération des Entreprises des Départements d'Outre-mer)

- ANDRH (Association Nationale des DRH)
- APPNC (Atelier Pédagogique Personnalisé de Nouvelle-Calédonie)
- > AQNC (Association Qualité Nouvelle-Calédonie)
- CELECO (Cellule Economique du BTP)
- > EGC (Ecole de Gestion et de Commerce)
- > MEDEF-France



1. LES TRAVAUX DU MEDEF-NC

2.1. RELATIONS SOCIALES

L'agenda social :

La réforme des IRP - Institutions Représentatives du Personnel

C'était le thème des sessions du dialogue social 2012 qui ont abouti à une déclaration commune des partenaires sociaux à l'issue du 6ème séminaire en août et à une présentation à l'université de la Nouvelle Calédonie avec le 4ème FORUM du dialogue social en novembre 2012.

Vos représentants MEDEF-NC au sein de ces sessions ont souhaité que le système actuel soit

modernisé, simplifié et plus souple pour favoriser un dialogue social constructif au sein des entreprises.

Pour mémoire les partenaires sociaux ont souhaité la mise en œuvre d'un Conseil de l'Entreprise (CDE) et un Comité santé sécurité environnement (C2SE).

Depuis le Forum du dialogue social, un module complémentaire a eu lieu sur la question du nombre de représentants et du nombre d'heures de délégation mais qui n'a pas abouti à un consensus à ce stade. Un module complémentaire devait par ailleurs avoir lieu fin juillet pour un examen des projets de loi et délibérations mettant en œuvre la réforme. Il a été reporté les syndicats de salariés ayant été unanime pour demander la finalisation des travaux sur le financement du dialogue social avant de continuer sur tout autre sujet.



Le financement du dialogue social

Dans le cadre de la déclaration commune signée à l'occasion de la réforme des IRP, un paragraphe était consacré problématique. En effet depuis plusieurs années les partenaires sociaux souhaitent financement pour permettre fonctionnement du dialogue social et du paritarisme et pour professionnaliser ce fonctionnement.

Les partenaires sociaux sont en effet mobilisés sur de nombreux sujets : que ce soit pour les mandats dans les organismes, tels que la CAFAT, le FSH, le CDS etc... ou bien pour les négociations de branches ou encore les négociations interprofessionnelles ou encore les groupes de travail du conseil du dialogue social, ou pour émettre des avis sur l'ensemble des projets de textes en matière sociales, droit du travail, formation professionnelle, protection sociale.

La question de la préparation et de la participation des partenaires sociaux est donc évoquée depuis de très nombreuses années avec son corollaire, celui du financement.

Un accord interprofessionnel est donc en voie d'élaboration pour tenter de résoudre définitivement ce sujet qui empoisonne nos relations et met certains syndicats dans l'incapacité de contribuer correctement à leurs missions. Il aura comme conséquence la mise en place d'une « caisse » permettant de financer les absences liées aux différents travaux évoqués. Avec une contribution à créer et un accompagnement attendu également de la puissance publique.



Les projets de textes législatifs et règlementaires examinés

L'agenda social du gouvernement annonçait l'adoption de nombreux textes pour cette année 2013, **venant modifier le droit social calédonien** en sus des textes récurrents (revalorisation du SMG et extension des avenants salariaux des conventions et accords).

Ont été examinés en CCT, les projets de textes suivants : la modification des statuts de l'E.T.F.P.A, la règlementation relative aux assistants familiaux, les journalistes, le versement d'un bonus exceptionnel aux salariés, deux délibérations portant diverses dispositions en droit du travail.

Ont aussi été examinés en Commission Consultative du Travail les projets de textes suivants :

Nouveau contrat spécifique : l'insertion par le travail

Ce nouveau dispositif fait partie du plan pour l'emploi initié par le gouvernement et est destiné aux personnes exclues durablement du marché de l'emploi, souvent sans qualification professionnelle (notamment en voie d'insertion et hébergées par des structures d'accueil). Contrat de travail dérogeant aux règles de droit commun, il est obligatoirement conclu pour une durée déterminée (maximum de 12 mois) uniquement par des structures d'insertion et le salaire correspond à un % du SMG. Le parcours d'insertion se déroule en 3 phases : une phase d'adaptation, une phase de mise en situation et une phase de pré-emploi (mise à disposition du salarié dans une entreprise d'accueil devant désigner un tuteur).

Ce contrat particulier s'ajoute à des dispositifs déjà existants au niveau provincial et la mise à disposition de ce personnel les entreprises nécessite une disponibilité en temps et en personnel (tuteur/accompagnateur dédié) dont les entreprises ne disposent pas forcément. Le MEDEF-NC a rendu un avis favorable sur principe et sous réserve de la prise en compte des observations formulées.

Toujours dans le domaine de l'insertion professionnelle : la création des « emplois d'avenir »

Le dispositif des emplois d'avenir a été mis en place par l'Etat et est applicable dans les DOM. Ce sont des contrats aidés (financés en partie par l'Etat) et dont les bénéficiaires sont des jeunes entre 16 et 25 ans, sans qualification, peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les personnes en situation de handicap sont aussi visées par le dispositif (âge limite 30 ans).

Ces emplois ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes, ils sont recrutés pour des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale. Ce type de contrat est réservé à certaines catégories d'employeurs. Un suivi personnalisé professionnel (voire aussi social) est assuré par la Nouvelle-Calédonie. L'aide financière est attribuée à l'employeur en fonction de l'étendue de ses engagements (contenu du poste proposé, sa position dans l'organisation de la structure, conditions d'encadrement et

de tutorat, qualification ou compétences dont l'acquisition est visée pendant la période de contrat). Le contrat peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Le MEDEF-NC a rendu un avis défavorable sur ce projet de texte considérant notamment qu'il vient s'ajouter aux dispositifs existants et aux futurs dispositifs (contrat d'insertion professionnelle, contrat d'intégration). Lors de son examen au congrès le 30 août 2013, ce projet a été reporté.



Nouveaux congés : les congés spéciaux pour les entraîneurs sportifs

A la suite de l'introduction de congés à destination des salariés « sportifs et bénévoles » en 2011, les entraîneurs sportifs bénéficieront eux aussi de congés dont la durée varie en fonction de la qualité du bénéficiaire (18 jours ouvrables au sein d'une ligue, 10 jours ouvrables au sein d'un club). L'employeur peut refuser ce congé s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables sur la production ou le fonctionnement de l'entreprise ou du service.

Ces congés comme ceux octroyés aux salariés sportifs et bénévoles sont rémunérés par la Nouvelle-Calédonie. L'employeur peut faire le choix du maintien de tout ou partie de la rémunération durant cette période. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié à une éventuelle compensation forfaitaire de la diminution de sa rémunération. Le maintien de la rémunération durant la période est assorti de la prise en charge des charges patronales qui font ensuite l'objet d'un remboursement de la part de la Nouvelle-Calédonie.

Le MEDEF-NC a rendu un avis favorable sur les projets de loi du pays et de délibération créant ces nouveaux congés, l'employeur ayant possibilité de refuser en cas désorganisation l'entreprise ou du service et du fait qu'il ne supporte pas charges financières supplémentaires. En cas de maintien du salaire. l'employeur est remboursé dans la pratique sous quinze jours.





La réforme intégrale de l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise

Les modalités, conditions et critères de l'intéressement des salariés au résultat de l'entreprise sont modifiés en profondeur par les projets de la loi du pays et de délibération.

La version issue des travaux du Conseil du Dialogue Social (CDS) sur la réforme de l'intéressement, faisant l'objet d'un consensus n'a pas été retenue dans son intégralité par le gouvernement. Plusieurs points majeurs ont été imposés dans les projets de textes soumis à l'avis des membres de la CCT : la condition d'ancienneté du salarié dans l'entreprise pour bénéficier d'une prime d'intéressement est de trois mois alors que le CDS avait fixé cette période de 3 à 9 mois. Concernant le régime de l'exonération des cotisations sociales sur les sommes versées au titre de l'intéressement et pour que ces sommes ne soient pas considérées comme des salaires, le CDS avait fixé le plafond à 16 % des salaires bruts versés par l'entreprise. Le gouvernement a quant à lui, fixé un plafond égal à 20 %.

Le MEDEF-NC a rendu un avis défavorable, la version présentée en CCT ne correspondant pas aux travaux du CDS.

La mise en place de titres-repas

La création des titres-repas en Nouvelle-Calédonie a été souhaitée par le président du gouvernement (déclaration de politique générale du 28/11/2011). Les titres-repas seraient cofinancés par les employeurs et les salariés et exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu. L'employeur

est libre de financer les titres-repas tout comme le salarié reste libre de les acheter. Le titre-repas constitue un titre spécial de



paiement utilisable par le salarié pour acheter un repas (ou produits à consommer sur place ou à emporter) chez une liste de commerçants habilités à recevoir des titres (liste qui sera fixée par arrêté du gouvernement).

Une exonération des charges sociales est accordée sur la part octroyée par l'employeur (part contributive de l'employeur) sur le montant du titre-repas. Cette part contributive ne supporte pas de cotisations sociales à condition de respecter certaines limites. Le montant maximal d'exonération est fixé à 720 F.CFP par titre pour une contribution de l'employeur comprise entre 50% et 60%. La valeur maximale du titre-repas dans ce cadre serait de 1200 F.CFP pour une participation de l'employeur à hauteur de 60% et un montant de 480 F.CFP restant à la charge du salarié et 1440 F.CFP pour une participation de l'employeur à hauteur de 50% et un montant de 720 F.CFP restant à la charge du salarié. Ces titres-repas ne peuvent pas être cumulés avec d'autres indemnités ayant le même objet

(indemnités de panier). Le titre-repas doit être utilisé durant la journée travaillée (selon l'exposé des motifsloi du pays).

Le MEDEF-NC a rendu un avis favorable sous réserve notamment de la précision dans les projets de textes et conformément à l'exposé des motifs de rappeler le principe selon lequel le titre-repas ne peut être utilisé que pendant la journée travaillée du salarié.

Les gens de mer : Création d'un véritable statut

Le code du travail ne règlementait pas les conditions de travail des gens de mer (uniquement trois articles). La règlementation européenne, internationale ayant évolué, il apparaissait effectivement comme une nécessité de prendre des dispositions règlementant le travail des gens de mer et des marins. La règlementation étant plus contraignante, les dispositions proposées l'étaient forcément

aussi. Malgré tout, les projets de textes (Loi-délibération) présentés par la direction des affaires maritimes ont fait l'objet de nombreuses discussions et réunions entre le rédacteur M. EYRARD missionné à cet effet et l'ensemble des professionnels des secteurs d'activités concernés et le MEDEF-NC. Suite à ces différents échanges, les textes ont fait l'objet de plusieurs modifications afin de prendre en compte les caractéristiques des secteurs d'activité (temps de travail-période d'activité) et les adaptations nécessaires du fait de l'absence quasi de navigation internationale. Une application effective des textes une fois adoptée, obligeait nécessairement à tenir compte des spécificités de la Nouvelle-Calédonie.

Un certain nombre de dispositions ont été ainsi rectifiées dans le sens demandé par les employeurs du secteur (durée maximale du travail, contrat de travail à bord, inscription au rôle...).

Le MEDEF-NC très satisfait de ce travail en bonne intelligence avec les services du gouvernement, avec en soutien l'aide précieuse de ses adhérents très impliqués et mobilisés a rendu un avis favorable sur le projet de statut des gens de mer.

> Groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs est une entité juridique prenant la forme soit d'une association, soit d'une coopérative à but non lucratif et qui embauche des salariés en contrat à durée indéterminée ou déterminée, en apprentissage ou en formation en alternance, en vue de les mettre à la disposition des membres du groupement. C'est donc une forme tripartite de relations, comme dans le système du

travail temporaire. Les entreprises adhèrent au groupement et en tant que membre peuvent bénéficier des salariés mis à disposition. Le groupement d'employeurs est



l'employeur des salariés et à ce titre assure toutes les tâches administratives nécessaires à la gestion du personnel.

Le groupement permet une mutualisation des moyens de gestion de l'emploi et peut conseiller et appuyer ses adhérents en matière de gestion des ressources humaines. Il peut développer une activité en particulier ou un ensemble d'activités.

Seuls les membres peuvent bénéficier des prestations (exonérées de TSS) proposées par le groupement.

Le système du groupement d'employeurs permet aux adhérents notamment de pouvoir répondre aux activités saisonnières aux pics d'activité, d'avoir recours occasionnellement à de l'appoint de main d'œuvre... Les salariés du groupement ont ainsi un

contrat de travail unique, avec une rémunération régulière et peuvent avoir ou aboutir à un emploi permanent.

Le MEDEF-NC a rendu un avis favorable sous réserve des risques de distorsion de concurrence entre les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs.

Le portage salarial et les artistes

Le système du portage salarial a pour but de permettre le maintien provisoire d'une rémunération avec le bénéfice des garanties sociales attachées au statut de salarié.

Il a été décidé de transposer ce modèle en Nouvelle-Calédonie. Il s'agit d'une relation triangulaire comme le groupement d'employeur : une personne conclut une convention avec une structure de portage salarial (association ou entreprise dont c'est l'activité exclusive). Définition donnée par le

projet de texte : le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une structure de portage salarial, une personne portée et des entreprises clientes, comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par la structure de portage salarial.

Cette convention est présumée être un contrat de travail. C'est un système un peu particulier puisque le salarié porté doit trouver ses propres clients (il est autonome de ce point de vue, il n'y a pas lieu non plus de rechercher de lien de subordination juridique) et il négocie directement avec l'entreprise cliente la nature de la prestation à réaliser et la rémunération.



Le MEDEF-NC a retenu que le portage salarial tel qu'il était présenté, était incomplet et peu précis et a rendu en ce sens un avis défavorable.

Sur la question d'un portage salarial pour les artistes, le MEDEF-NC aurait préféré un véritable statut pour les artistes calédoniens, plutôt que la solution du portage (libre choix pour l'artiste), mais a par contre, rendu un avis favorable sur la mise en place d'une protection sociale des artistes.

La création d'un statut de la mutualité

La loi du 1^{er} avril 1898 relative aux sociétés de secours mutuels (étendue localement par le décret du 17 janvier 1902 promulgué par l'arrêté du gouverneur du 25 novembre 1902) régissait les mutuelles ayant leur siège en Nouvelle-Calédonie. Les textes étant très anciens et obsolètes et les mutuelles ayant développé leurs activités (le Nickel, commerce, fonctionnaire, patentés et libéraux), il devenait nécessaire de réformer le droit en vigueur tout en tenant compte des évolutions du champ d'action des mutuelles.

mutuelles ayant chacune leur propres règles d'organisation et fonctionnement, les travaux ont été dirigés dans le sens d'une actualisation et d'une harmonisation de ces règles.



Ces travaux ont abouti à la création d'un véritable statut de la mutualité concrétisé par l'adoption d'une loi du pays portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie.

Le nouveau statut de la mutualité est entré en vigueur récemment avec la publication au journal officiel de la Nouvelle-Calédonie, de la loi du pays n° 2013-4 du 7 juin 2013 (JONC n° 8919 du 18 juin 2013 page 4833) et de sa délibération d'application n° 279 du 13 juin 2013 (JONC n° du 27 juin 2013 page 5098).

Désormais, les règles de fonctionnement des mutuelles et des unions, les relations entre les mutuelles et leurs adhérents ainsi que les règles de fonctionnement des œuvres sanitaires et sociales sont définies précisément.

Le MEDEF-NC s'il est favorable à la création d'un statut de la mutualité a néanmoins rendu un défavorable avis SUL certaines de Ces nouvelles dispositions législatives règlementaires créant une sorte de monopole non justifié et allant l'encontre des intérêts de certains professionnels du secteur concerné mais aussi des ayants droits.

Santé et sécurité au travail

Guide sécurité Aluminium

Le secteur de la menuiserie-aluminium-PVC est historiquement le plus touché par les accidents du travail avec arrêt, comparaison faite avec d'autres secteurs.



Face à ce constat, les entreprises se sont mobilisées. Un projet commun au BTP-NC, à la CAFAT, à la DTENC et au MEDEF-NC a vu le jour ; les travaux finalisés ont abouti à l'élaboration d'un guide (guide de sécurité-secteur menuiserie aluminium et PVC). Ce guide est un outil d'information mais aussi de sensibilisation aux risques particuliers auxquels sont confrontés les salariés travaillant dans ce secteur. Il précise pour chaque type de risque encouru par le salarié, les moyens à mettre en œuvre et la procédure à suivre afin de les éviter (rappel de la règlementation, information, explication préconisation, consigne et pictogramme). Ce guide a été remis au cours de trois sessions de formation réunissant les salariés, les salariés encadrants et les chefs d'entreprise. Il sera remis à chaque salarié dès sa prise de fonction dans l'entreprise. Si cet outil remporte le succès escompté, à savoir une baisse des accidents du travail dans le secteur menuiserie - aluminium-PVC, le concept sera réutilisé pour la réalisation de guides propres aux autres secteurs d'activité dont le nombre d'accidents du travail est élevé.

Coordination santé sécurité

La coordination santé sécurité vise, pour les chantiers de bâtiment où interviennent simultanément plusieurs entrepreneurs ou travailleurs indépendants, à prévenir les risques issus de leur co-activité et à prévoir l'utilisation de moyens communs. À cet effet, le maître d'ouvrage désigne un coordonnateur santé sécurité, dont les rôles, missions et responsabilités sont définis par le Code du travail et la délibération n° 207 du 7 août 2012.

Les dispositions relatives à la coordination du chantier sont applicables pour les travaux entrant dans le champ d'application de la délibération à compter de la phase de conception du projet débutant après le 31 décembre 2012.





Tous les chantiers de bâtiment ne sont pas soumis à cette obligation. Seules la conception et la réalisation de certains travaux rendent obligatoires sous peine d'amende, l'intervention d'un coordonnateur santé sécurité.

Les dispositions de la délibération sont applicables à tout chantier où s'effectuent des travaux soumis à l'autorisation d'un permis de construire. Le chantier est défini comme étant un lieu où sont réalisés des travaux sur un ou des ouvrages comprenant notamment des travaux de terrassement, d'installation, de démolition, d'entretien, de réfection ou encore de nettoyage.

Deux conditions cumulatives supplémentaires prévues par la délibération imposent à l'employeur de recourir à un coordonnateur santé sécurité :

- deux entreprises au moins travaillent simultanément ou successivement sur le chantier;
- la superficie d'un des ouvrages est égale ou supérieure à 500 m² comportant un ou plusieurs niveaux sur rez-dechaussée. Cette surface s'entend hors d'œuvre brute.

Le coordonnateur santé sécurité doit recevoir l'agrément du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour pouvoir exercer leur activité. Cet agrément est délivré à titre nominatif à

une personne physique, sous forme d'un arrêté du gouvernement publié au officiel journal de la Nouvelle-Calédonie.

mise Suite à la en application de la délibération prescrivant l'intervention obligatoire d'un coordonnateur santé sécurité, plusieurs problématiques se sont posées. Les coordonnateurs santé sécurité agréés se sont regroupés au sein ďun syndicat (syndicat des coordonnateurs sécurité calédoniens) afin de défendre les intérêts de la profession. En effet, l'article 10 de la délibération prévoit que:



« Tout coordonnateur santé sécurité doit exercer sa mission en pleine indépendance. Il ne peut être salarié du maître d'ouvrage.

Sur un même chantier, la mission de coordinateur santé sécurité n'est pas cumulable avec d'autres missions notamment liées à une activité de maîtrise d'ouvrage, de maîtrise d'œuvre, d'entreprise intervenante ou de contrôle.

La mission de coordination santé sécurité ne peut pas être sous-traitée ».



Le respect des dispositions de cet article suppose donc qu'une même personne morale ne cumule pas deux missions sur le même chantier dont l'une serait la coordination du chantier avec l'intervention coordonnateur santé sécurité agréé salarié et une autre mission réalisée par un autre salarié.

Or, ce principe n'est pas toujours respecté dans la pratique. Il nous a semblé nécessaire d'interpeller les pouvoirs publics.

Dans ce sens, un courrier commun signé, du syndicat des coordonnateurs, du BTP-NC et du MEDEF-NC a été adressé au membre du gouvernement en charge du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle, M. Georges MANDAOUE. II est demandé au gouvernement non seulement de veiller à une stricte application des textes (non cumul des missions)

mais aussi de stopper les d'agrément délivrances jusqu'en 2015 compte tenu ralentissement l'activité du BTP.

Nous espérons à travers ce courrier, avoir sensibilisé le les gouvernement sur problèmes rencontrés par la profession et que ces deux demandes seront entendues.





■ Point des négociations annuelles salariales 2013 des branches d'activité pour les valeurs de points et les grilles des salaires minimums à appliquer en 2013

Pour mémoire, rappelons que l'indice des prix général de l'année 2012 était de 1,6% et de 1,7% hors tabac.

L'augmentation du SMG et du SMAG

Pour rappel, le gouvernement avait fixé automatiquement au 1^{er} janvier 2012, le SMG à 150 000 F et le SMAG à 127 500 F.

Depuis que les règles du code du travail selon lesquelles le SMG et le SMAG évoluent en fonction d'une augmentation du coût de la vie égale à 0,5%, sont de nouveau en vigueur (1^{er} juillet 2012), le SMG et le SMAG ont été revalorisés une première fois au 1er février 2013. L'ISEE ayant enregistré une hausse de

0,76% le 10 janvier 2013, le SMG (151 138 F) et le SMAG (128 468 F) ont été revalorisés proportionnellement.

L'ISEE ayant enregistré de nouveau une hausse des prix hors tabac, cette fois de 0,56% (entre décembre 2012 et janvier 2013), le 10 février 2013, le SMG et le SMAG ont de nouveau été revalorisés proportionnellement comme suit : A compter du 1^{er} mars 2013, le SMG à 151 985 F et le SMAG à 129 188 F.

> Les négociations salariales de branches

Comme souhaité par les partenaires sociaux, s'agissant des salaires minima conventionnels, les négociations salariales annuelles entre partenaires sociaux ont commencé durant le dernier trimestre 2012, et se sont déroulées de novembre 2012 à mars 2013.

Pour cette année 2013, les négociations annuelles ont repris normalement après que les trois dernières années se soient déroulées dans le contexte d'un accord interprofessionnel, qui n'avait pas été signé par le MEDEF-NC puisqu'il imposait sans discernement de la conjoncture, des augmentations de 15% des salaires compris entre le SMG et 225 000 Francs.

A noter que ces négociations qui sont gérées par le Conseil du Dialogue Social en présence de la DTE concernent au total 18 branches dont 12 ont été organisées et animées par le MEDEF-NC, 3 par la DTE / UPA, 2 pour la CGPME, et 1 par la DTE.





Récapitulatif des **Négociations 2013**

branche par branche:

Boulangerie, pâtisserie	Accord conclu le 18/02/2013, portant la valeur du point à 902 F soit une revalorisation de 1% Avenant n°17 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/02/2013		
ВТР	Accord conclu le 14/12/2012, fixant une valeur du point à 881 F soit une revalorisation de 1,5% . Avenant n°29 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/01/2013		
Chargeur de minéralier	Accord conclu le 10/12/2012, fixant une revalorisation de 1,5% de la grille. Avenant n° 7 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/01/2013		
Coiffure	Accord conclu le 07/01/2013, portant la valeur du point à 943 F soit une revalorisation de 1%. Avenant n°16 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/02/2013		
Commerce et divers	Accord conclu le 20/02/2013, fixant la valeur du point à 776 F soit une revalorisation de 1,4% . Avenant n°33 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/02/2013		
Employés de maison	Accord conclu le 29/11/2012, fixant une revalorisation de 1% de la grille. Avenant n°22 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/01/2013		
Energies	Accord conclu le 08/03/2013, fixant une revalorisation de 1,5% de la grille. Avenant n° 2 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/03/2013		
Esthétique	Accord conclu le 27/11/2012, portant la valeur du point à 1070 F soit une revalorisation de 1%. Avenant n° 8 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/01/2013		
Ets privés hospitaliers	Accord conclu le 13/12/2012, fixant la valeur du point à 835 F soit une revalorisation de 1,58% . Avenant n°17 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/01/2013		
Exploitations agricoles	Accord conclu le 20/12/2012, fixant la valeur du point à 785 F soit une augmentation de 1%. Avenant n° 5 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/01/2013		
HBCR	Accord conclu le 12/12/2012, fixant une revalorisation de 0,9% de la grille et porte la valeur de la prime d'assiduité mensuelle à 3000 F. Avenant n°18 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/01/2013		
Industrie	Accord conclu le 11/02/2013, portant la valeur du point à 764 F soit une augmentation de 1%. Avenant n°27 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/02/2013		
Industrie pétrolière	Accord conclu le 14/01/2013, portant la valeur du point à 1576 F soit une revalorisation de la grille de 1%. Avenant – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/02/2013		
Mines et carrières	Pas de négociation tant qu'un accord interprofessionnel de productivité n'est pas conclu.		
Personnes âgées	Accord conclu le 19/12/2012, fixant les barèmes minima à soit 1,5% . Avenant n°1-M – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/01/2013		
Surveillance, gardiennage, sécurité	Accord conclu le 18/12/2012, fixant la valeur du point à 506 F soit une revalorisation de la grille de 1,2% . Avenant n°10 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/01/2013		
Transports aériens	Accord non conclu		
Transports routiers	Accord conclu le 18/12/2012, fixant la valeur du point à 858,5 F soit une revalorisation de la grille de 1% . Avenant n°15 – Date d'application mentionnée dans l'accord : 01/01/2013		
Transports sanitaires terrestres	Accord non conclu		



Points sur les autres dossiers des branches

Exploitations agricoles

Les travaux sur la faisabilité d'un alignement du SMAG sur le SMG sur une période de 3 ans ont démarré entre les employeurs du secteur.

Cet alignement avait été envisagé dans le cadre des Accords Economiques et Sociaux. Après avoir proposé des hypothèses de travail et échangé avec la FNSEA, nous avons proposé à la Chambre d'agriculture d'être en appui technique pour présenter

les résultats de ces travaux au gouvernement et démontré la faisabilité de l'alignement sur 5 ans et son coût finalement modeste pour la collectivité. L'intérêt des simulations effectuées dans nos travaux est de prouver que cet alignement serait possible, à la



double condition toutefois, d'exonérer totalement l'entreprise des charges patronales pesant sur les salaires et d'aligner les charges salariales du secteur agricole sur les autres secteurs.

BTP

Les partenaires sociaux de la branche BTP après avoir engagé une réflexion commune au cours de l'année 2012 pour

l'amélioration de la productivité du travail dans leur secteur d'activité, ont signé un avenant de la branche « BTP » sur des engagements de bonnes pratiques syndicales en matière de santé et sécurité au travail, d'alcool et stupéfiant, d'absentéisme et de violences et autres délits au travail.



Les partenaires sociaux se sont également engagés à se revoir en 2013 en commission de branche pour négocier un accord sur l'organisation du temps de travail au sein du secteur, et notamment s'agissant de la modulation.

Ets accueillant des personnes âgées

Durant le premier semestre 2013, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis à plusieurs reprises et œuvrent à une refonte de l'avenant

« Ets accueillant des personnes âgées » de la convention collective « Hôtels Bars Café Restaurant et établissements similaires ».



Note sur l'application dans vos entreprises :

Les accords de branche non signés par le MEDEF-NC ne deviennent applicables à ses adhérents que lorsqu'ils sont publiés au JONC par arrêté du gouvernement, sauf à ce que l'entreprise décide de les appliquer conformément à la date d'application figurant dans l'avenant salarial ou si elle est affiliée directement ou indirectement à une autre organisation patronale signataire. Par ailleurs, à moins que ce soit spécifié dans l'accord, l'application des augmentations n'a pas d'effet rétro actif à janvier 2013.





Négociation d'un accord interprofessionnel sur la productivité compétitivité

Ces travaux sont organisés et effectués dans le cadre du Conseil du dialogue social (CDS) avec les membres du CDS (syndicats représentatifs de salariés et d'employeurs). La négociation de cet accord fait suite à une augmentation de 15% des salaires qui a eu lieu il y a 3 ans. Cet accord n'est qu'au stade de projet, les points majeurs bloquants pour les employeurs n'ayant pas été réglés, celui-ci sera soumis au Conseil du dialogue social réuni en Assemblée plénière au mois de septembre. Nous continuons à travailler sur ce projet afin d'être en mesure de proposer des mesures allant dans le sens de la compétitivité et de la productivité, ce qui n'est pas le cas à ce stade des discussions, en raison notamment de deux dispositions qui suscitent l'inquiétude des employeurs.

La compensation liée à la mensualisation des heures supplémentaires

La question des heures supplémentaires a été abordée et une proposition de modulation de ces heures sur le mois a été faite. Le premier élément concerne le déclenchement des heures supplémentaires, lequel ne se ferait plus à la semaine, à savoir au-delà de 39 heures, mais au mois. Le second élément concerne la compensation de ces heures entre les semaines. L'objectif poursuivi est d'amener une plus grande flexibilité dans les entreprises dans l'organisation du temps de travail, notamment dans les petites entreprises qui n'ont pas la possibilité de conclure d'accords d'entreprises. Le nombre d'heures supplémentaires serait donc déclenché à la fin du mois en cas de reliquat et non plus à la semaine, ce que nous approuvons. La contrepartie financière pour le salarié, à savoir le montant de la majoration de ces heures pas supplémentaires encore été fixé (article 14 alinéa 1 et Article 19 de l'accord), partenaires les sociaux ne s'entendant pas sur leur montant. Une étude est en cours afin mesurer l'impact financier sur les entreprises en fonction des différents taux de majoration.

Congés coutumiers et les congés pour évènements familiaux

En début d'année, le gouvernement (Direction du travail et de l'emploi) a inscrit à l'ordre du jour de la commission consultative du travail, une loi du pays (et délibération) relative à la conciliation des activités professionnelles et de la vie sociale et communautaire créant un nouveau type de congés : les congés pour activités coutumières. Ce congé de 5 jours ouvrables par an serait accordé aux salariés ayant des responsabilités ou fonctions coutumières ou participant à l'organisation d'évènements ou cérémonies coutumiers.

Le MEDEF-NC a demandé le report de l'examen de ce projet de texte, les partenaires sociaux travaillant déjà sur ce dans le projet d'accord interprofessionnel point l'amélioration de la productivité, l'idée étant de conserver une égalité de traitement entre les salariés par la voie de cet accord plutôt que de se voir imposer un texte sans moyen de recours. Dans le projet d'accord, des jours de congés seraient accordés pour motifs familiaux (remplacement des congés prévus tels qu'ils existent à l'article Lp. 242-1 du code du travail) ou coutumiers, sur justificatifs. Cela reviendrait à donner une semaine de congés supplémentaire et cela a un coût, même si en contrepartie, les jours pour événements familiaux seraient supprimés.

Nous nous interrogeons l'opportunité sur de conserver ce dispositif prévu dans le projet d'accord (congés pour motifs coutumiers). mais forme sous de congés autorisés sans solde et dont bénéficiaires les ne pourraient être que les salariés assumant des responsabilités coutumières. Dans ce cas, les congés pour événements familiaux tels qu'ils existent seraient maintenus.

Enfin, nous rappelons que cet accord n'est qu'un projet non finalisé. Comme tout accord, le MEDEF-NC reste libre de le signer ou non. Et au stade actuel de ce projet, le Bureau du MEDEF-NC a décidé de ne pas apposer sa signature.



2.2. EMPLOI FORMATION

Les certificats de qualification professionnelle

Véritables diplômes professionnels qui privilégient les savoirfaire et les métiers, les CQP de branche, Certificat de Qualification Professionnelle, répondent besoins précis à des repérés par les entreprises.

Ils sont montés via des commissions paritaires car les partenaires sociaux (syndicats d'employeurs et syndicats de salariés) sont les seuls susceptibles de créer des CQP de branche et des groupes de travail composés professionnels des entreprises, au fait des pratiques et des savoirfaire.

D'une durée de vie de 5 ans, ils doivent ensuite être révisés, et sont actualisés par rapport aux nouveaux besoins des entreprises.

Secrétaire des branches professionnelles, le MEDEF-NC concrétise les négociations dans les avenants créant les CQP et gère le partenariat existant avec la puissance publique qui met son savoir-faire à la disposition des partenaires sociaux par l'intermédiaire du service de la certification professionnelle de la DFPC et l'inscription au RCP NC, ainsi que des partenariats privés : L'expertise du GNFA, par exemple, pour la création des CQP du secteur automobile suivants : Le Technicien Electricien Electronicien Automobile-TEEA (2008), le Vendeur Automobile-VA (2010), le Technicien de Maintenance des Engins Miniers et des Matériels de Travaux Publics-TMEMMTP (2010), le récent Mécanicien Confirmé Véhicule Léger-MCVL (2012), et le dernier en cours de réalisation le CQP Carrossier Peintre Véhicule Léger-CPVL.



A noter que le CQP Technicien de Maintenance des Engins Miniers et des Matériels de travaux Publics a la particularité d'être porté par la branche Commerce et Divers et la Branche Mines et carrières.



La branche HBCR, précurseur, avait lancé le pari des CQP par le CQP Back Office – employé d'hébergement, en 2007, CQP actualisé en 2012, répondant ainsi aux évolutions des métiers.

Puis le CQP Front Office employé d'hébergement a été créé en 2008 et est en cours de rénovation.

La branche BTP a elle aussi engagé les travaux pour un CQP d'Assistant Chef de Chantier et porte pour le moment les travaux de création du CQP Hygiène et Sécurité, qui pourrait devenir un CQP multi branche compte tenu de sa transversalité.

Dans la branche GARDIENNAGE, Le CQP Agent de Prévention et de Sécurité est toujours bloqué dans son inscription au RCP NC, et donc inactif, du fait du chevauchement des compétences Etat et territoire, mais ce problème devrait bientôt être résolu par l'installation d'un conseil des activités privées de sécurité en Nouvelle Calédonie.



Enfin, la branche Mines et Carrières a mis en œuvre 3 CQP miniers (Conducteur de tombereau dans une exploitation minière, conducteur d'engins miniers polyvalent et conducteur de pelle hydraulique dans une exploitation minière) dont les référentiels ont été élaborés par le Centre de Formation aux Techniques de la Mine et des Carrières et les avenants préparés par le MEDEF-NC. Il ne reste plus que l'organisation des commissions paritaires destinées à la validation de ces CQP par les partenaires sociaux via la signature d'un avenant.

Les CQP sont certes une réponse des entreprises aux carences constatées de personnels formés. Néanmoins, portés par les branches professionnelles, certifications, dont la réalisation peut être financée par le gouvernement sur des actions de formation structurelles et conjoncturelles, vont vite se retrouver face à l'impossibilité des branches d'en assumer le secrétariat à savoir, la gestion des jurys professionnels (indemnisation), des diplômes, et de toute la démarche certificatrice, nécessitant du personnel administratif qu'elles n'ont pas.

Réforme de la formation professionnelle avec la DFPC et le gouvernement

En interdépendance étroite avec la formation initiale dont on peut dire qu'elle rattrape en partie certains de ses échecs à travers la formation des demandeurs d'emploi, la formation continue est vouée à l'inexorable mouvement de développement des compétences des salariés, en adéquation avec les entreprises, toujours en recherche de compétitivité et de productivité pour assurer leur survie économique.

Dans le cadre du Diagnostic Partagé de la Formation engagé par le gouvernement en 2010, et faisant suite à plusieurs rapports d'évaluation de la formation professionnelle (CTC, Amnyos..), la DFPC de Nouvelle Calédonie, après une importante remise en question et une forte prise de conscience du besoin d'appui aux entreprises, a entrepris et

réalisé une réforme de sa formation professionnelle, réorganisant les dispositions existantes pour une meilleure lisibilité des salariés et des employeurs.

Le choix de la mise en place de pôles sectoriels d'excellence s'est imposé avec des plateaux techniques destinés aux



demandeurs d'emploi, mais aussi et surtout aux salariés des entreprises, accompagnés de comités techniques constitués d'entreprises qui feront valoir à terme leurs besoins et participeront aux montages afin de faire vivre ces pôles sectoriels.

Les formations proposées sont structurelles mais surtout peuvent être conjoncturelles, resserrées autour des besoins des entreprises.

Les groupes de travail sur la réforme de la FP, réunissant les partenaires sociaux, ont planché sur les thèmes de l'alternance, de l'apprentissage et les contrats formation aboutissant à des propositions de contrats : le contrat unique d'alternance et le contrat d'intégration porté par le MEDEF-NC. Sur la formation professionnelle et le métier de formateur accompagnateur, créer un agrément pour les formateurs a été envisagé et une proposition de certificat de spécialisation d'accompagnement est en cours de montage à la DFPC, qui permettra une professionnalisation du métier d'améliorer la qualité des formations dispensées.

Ceci aboutissant à la nécessité de moderniser et clarifier les dispositions générales et les définitions du livre V du Code du Travail sur la partie de la formation professionnelle afin d'être en adéquation avec la réalité actuelle.

Concernant le financement de la formation par les employeurs, le cadre réglementaire sur la manière dont l'employeur se libère de son obligation est simplifié administrativement. Mais aucun effort n'a été fait pour intégrer quelques formations à la



sécurité, voire le niveau de contrôle des entreprises a même été renforcé, décourageant par là même les initiatives des entreprises pour la qualification et l'emploi.

Des sanctions avaient même été prévues pour les entreprises ne rendant pas l'enquête prospective emploi formation d'un montant égal à 50% de son obligation légale de financement, mais nous avons fait reporter l'article qui concerne la sanction financière pour non-retour de l'enquête et amender certains des articles.

Nous déplorons une certaine dérive bureaucratique comme en témoigne la rigidité de la DFPC, et nous pensons qu'une réflexion plus globale est à mener en ce concerne la participation l'effort entreprises à de formation professionnelle. En effet, l'évolution constatée est que la collectivité finance la formation pour les demandeurs d'emploi et laisse aux entreprises le financement des salariés. La montée en charge de l'alternance avec le financement des salaires par l'entreprise (75% sur la grille des salaires pour un contrat de qualification) en est la preuve, même si certains financements provinciaux peuvent exister dans ces cas, et nous attendons avec impatience l'unification des contrats d'alternance.

Nous ne remettons pas en question la participation des employeurs à l'effort de formation mais nous rappelons déjà un dispositif l'entreprise pallie formation qui ne comble pas ses attentes et qu'elle ne peut se substituer à l'école et d'une manière plus générale à la société dans la transmission des savoirs fondamentaux, socle de base dи développement économique et citoyen.





Le fonds mutuel pour la formation professionnelle des salariés

Envisagé dès 2008/2009 par le MEDEF-NC puis dans le cadre de réflexion des Etats Généraux de la Formation Professionnelle (2010), puis via un groupe de travail sur l'expérimentation d'un Fond d'Assurance Formation accompagné par l'IDC NC, le travail sur la création d'un fonds d'assurance formation est toujours d'actualité.

Créé par convention entre un ou plusieurs employeurs ou groupement d'employeurs, et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, il permet aux petites et moyennes entreprises d'avoir la possibilité, via une mutualisation des moyens, de monter des plans de formation participant à l'amélioration des compétences nécessaires au développement économique du territoire.

Après une interruption, les partenaires sociaux de Nouvelle Calédonie, maîtres du dossier dans le cadre du CDS, poursuivent les travaux et le projet de fonds d'assurance formation a été redimensionné en l'adaptant à la réalité économique actuelle :

- > Un dispositif à l'échelle du territoire pour une durée expérimentale de 3 ans avec une coprésidence paritaire en gouvernance.
- > Le montant de la **contribution de 0.2**% versée au FAF par toutes les entreprises pendant cette phase initiale.
- Au démarrage de l'expérimentation, le 0,7 % sera maintenu pour les entreprises de plus de 10 salariés. Celles qui ne l'utilisent pas devraient pouvoir le reverser au fond. Il en est de même des entreprises qui souhaiteraient s'y inscrire volontairement. De plus, le reliquat du 0.7%, habituellement versé au Trésor Public, pourrait être reversé au fonds d'assurance formation, puisque ces fonds appartiennent aux entreprises. Une modification législative est donc à prévoir en ajustant le Code du Travail.
- En outre, les ressources du fonds seront constituées le cas échéant de subventions de l'Etat, du gouvernement, de l'union européenne ainsi que par de possibles contributions de branche professionnelles ou de toutes ressources compatibles avec son objet social.
- > Il faut encore aborder avec la CAFAT l'organisation de la collecte, ce qui est en cours.

En évaluant, à l'issue de cette période, l'efficacité du système mis en place, ses points forts, ses points faibles, et la situation économique du pays, il sera envisagé de le faire évoluer vers un dispositif plus ambitieux.

Ce fonds est l'outil de l'adaptabilité de la formation au monde du travail par excellence, et les partenaires sociaux en sont persuadés, même en réévaluant à la baisse son action expérimentale, pour ne pas risquer d'abîmer le projet et se retrouver sans cet outil prometteur.

Mais il ne doit pas non plus servir à justifier un désengagement des pouvoirs publics en faveur de l'aide à la formation dans les entreprises.



Le Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation de Nouvelle Calédonie (FIAFNC), devrait voir le jour le deuxième semestre 2014 sous cette forme, plus adaptée au territoire, pour un apprentissage en douceur et une montée en puissance une fois le fonds bien ancré.



Forums, salons, rencontres et partenariats :

Forum de l'emploi et de la formation

Le MEDEF-NC, partenaire du Forum de l'emploi et de la formation pour sa deuxième édition, les 22 et 23 mars, a parrainé une enquête menée par la société Quidnovi auprès des entreprises et des visiteurs du Forum de l'emploi. L'objectif était de connaître leur perception du marché du travail en Nouvelle Calédonie. Les résultats croisés de ces deux visions ont permis d'avoir un aperçu qualitatif du marché du travail actuel.



La conférence du Forum retransmise en direct sur Radio NC 1ère sur le thème de « la formation par alternance, la clé de l'emploi ? » a vu plusieurs invités se succéder sur le plateau, chacun apportant l'éclairage de sa pratique : Dominique Lefeivre, coprésident en charge de l'emploi formation au MEDEF-NC a traité le sujet des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) et de la formation professionnelle continue et a pu s'exprimer sur les contraintes qui s'imposent aux petites et moyennes structures en termes d'accueil de stagiaires, étudiants en alternance ou encore d'apprentis. Deux témoignages, d'une responsable des ressources humaines et d'un gérant d'entreprise, tous deux tuteurs pratiquant l'alternance dans leur entreprise ont corroboré ses dires.

Le gouvernement et la DFPC avec qui nous sommes en lien sur différents dossiers, montrent un engouement certain pour l'alternance

dans l'entreprise. Nous sommes bien persuadés que c'est une clé de réussite pour les jeunes, mais la réalité du terrain fait qu'il n'est pas toujours évident de proposer un poste sur lequel un salarié plus expérimenté puisse accompagner le jeune.

C'est aussi l'occasion de montrer que chaque entreprise a sa propre culture, qu'elles recèlent des métiers très différents et qu'il faut s'accrocher pour faire ses preuves.

Salon de l'Etudiant

Sollicité par les organisateurs du Salon de l'Etudiant, le MEDEF-NC relaie l'information auprès de ses entreprises adhérentes pour ce salon très prisé des futurs bacheliers. Cette année, à côté des secteurs bancaire, minier et de la grande distribution, le pôle métiers s'étoffe d'entreprises et grappes d'entreprises, sur le thème de la maintenance. Pour les entreprises en quête de jeunes souhaitant se former, le Salon de l'Etudiant du mois d'août est une opportunité pour se faire connaître et "recruter".





Job d'été

La 7ème édition du « Forum Job d'Eté », organisée par la MIJ s'est déroulée dans le hall d'honneur de l'Hôtel de la Province Sud le mardi 30 octobre 2012.

Comme chaque année, le MEDEF-NC a réservé un stand afin de permettre à ses adhérents de venir faire leur recrutement sur place. Cette manifestation a pour objet de familiariser les jeunes entre 16 et 26 ans, scolarisés ou jeunes diplômés, avec les emplois saisonniers. La particularité de cette mesure est cette relation tripartite fondée sur une convention signée entre l'employeur, le jeune et la MIJ, laquelle effectue toutes les procédures administratives légales. L'entreprise doit s'engager à verser au jeune une indemnité minimale mensuelle qu'elle a la possibilité d'augmenter par une prime, non soumise à cotisation sociale.



RSMA

Le MEDEF-NC a soutenu le RSMA dans l'organisation des journées de présentation de leurs filières de formation à Nouméa. Ces journées ont été l'occasion de se présenter aux partenaires du monde de l'entreprise ou de la formation



professionnelle en Province Sud. L'objectif recherché était de favoriser le développement de synergies et de partenariats pour faciliter soit la poursuite de formation, soit l'accès à l'emploi des jeunes calédoniens en formation. Il est par ailleurs important de souligner le travail d'identification et de recrutement de ces jeunes publics par le RSMA. Ces journées filières sont importantes pour les jeunes calédoniens impliqués dans le parcours RSMA mais aussi pour les entreprises qui ont pu rencontrer les formateurs et les jeunes, et se faire ainsi une idée d'un futur recrutement local.

IFAP et comité VAE : professionnalisation des CIP

Le MEDEF-NC a été sollicité pour traiter du sujet « Développer et mettre en œuvre des solutions d'insertion avec les employeurs » avec les Conseillers d'Insertion Professionnelle dans le cadre de leur formation, ainsi que par le comité VAE, pour présenter aux conseillers occupant le rôle des Points Relai Conseils, les différents CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) afin d'optimiser les renseignements fournis lors des premiers accueils. Ce fut une occasion de dialoguer avec ces professionnels de l'insertion en soulignant les points importants attendus par les entreprises, l'occasion aussi de faire prendre conscience des difficultés dans la gestion des ressources humaines, des contraintes qui pèsent sur les chefs d'entreprises, pour les perspectives de développement, et les préoccupations qu'elles engendrent. Il est à noter que la VAE est toujours prise en charge pour les demandeurs d'emploi par le gouvernement mais qu'aucune aide n'est encore prévue pour le salarié qui doit compter, soit sur ses fonds propres, soit sur l'investissement de l'entreprise.

Université de Nouvelle Calédonie (DEUST Mines: 25 ans -Assises Territoriales - Licences professionnelles métiers de la comptabilité

Le MEDEF NC s'est activement mobilisé avec le monde économique calédonien pour les



Assises Territoriales de l'Université. La participation aux débats a débouché sur un certain nombre de propositions comme, entre autres, la création des filières et le développement des formations professionnalisantes en fonction des besoins des entreprises du pays. En témoigne le DEUST Mines qui a fêté ses 25 ans. Le MEDEF NC a été convié en amont pour préparer cet événement en lien avec les professeurs concernés. Une table ronde a réuni les représentants des institutions de la Nouvelle-Calédonie, des organisations patronales, des professions du chiffre et des acteurs de l'industrie minière. Des échanges existent avec les professeurs d'université, ils sont donc prêts à monter des DU

à la demande d'entreprises, s'inscrivant ainsi au plus près de l'économie du territoire.

Enfin, lors de ces Assises Territoriales de l'Université, il a aussi été souligné qu'il serait bon que le droit du travail s'adapte aux particularités et aux besoins de l'étudiant qui travaille pour compléter ses ressources, en allégeant par exemple les modalités de recours aux emplois d'appoint par les entreprises. L'étudiant « employé » serait ainsi valorisé et les activités professionnelles externes ne seraient pas systématiquement considérées comme un frein à la réussite mais plutôt comme un apprentissage connexe.



Dans le même esprit, le MEDEF-NC s'investit auprès de l'Université de la Nouvelle-Calédonie en soutien à l'alternance pour des licences professionnelles des métiers de la comptabilité (option contrôle de gestion ou option révision comptable) pour de jeunes étudiants en recherche d'entreprises d'accueil.

Le besoin de personnes formées à ce niveau est repéré dans les entreprises et nous le soulignons depuis fort longtemps. Il nous paraît très important de pouvoir trouver des personnes formées en Nouvelle-Calédonie. Le MEDEF-NC soutient cette formation depuis sa création en 2010.

L'ACDET et le « Carrefour de la maintenance »

développement des formations technologiques et professionnelles est au cœur des enjeux reliés à la compétitivité et à la croissance de notre économie, à la lutte contre le chômage, au maintien de la cohésion sociale et territoriale. En Nouvelle Calédonie, l'enseignement technique conduit un nombre important de jeunes à la qualification professionnelle et à l'acquisition d'une culture ouverte sur notre territoire.

dans I e MEDEF-NC s'inscrit cette perspective et soutient que l'enseignement de la technologie est un élément de la formation générale et doit répondre à un impératif culturel et à une exigence de politique éducative.



L'Association Calédonienne pour le Développement l'Enseignement de Technique, l'ACDET, née de la rencontre entre un inspecteur de l'enseignement technique et du MEDEF NC œuvre dans un souci de rapprochement du monde de l'école et des entreprises car le partenariat avec les milieux professionnels fonde la spécificité l'enseignement de technologique professionnel.

Force de proposition pour promouvoir l'enseignement technique, elle se donne pour

objectif de contribuer au développement des enseignements technologiques formations professionnelles tout au long de la

Pour exemple, face au problème récurrent des carences en vivier et compétences de maintenance du territoire avec ses trois usines de classe internationale. l'ACDET a souhaité mettre en lumière cette filière de la Maintenance pour clarifier les différentes possibilités de formation et celles disponibles en Nouvelle-Calédonie, afin de repérer les besoins des entreprises et comprendre les postes et fonctions transversaux dans ce domaine.

L'association a donc créé le Carrefour de la Maintenance en 2011 et 2012 et réitère cet événement connu et plébiscité désormais par les entreprises en 2013. Le succès du Carrefour de la Maintenance monté par l'ACDET est dû à la motivation de ses intervenants, que ce soit du secteur public ou privé, et il ne se dément pas et grâce à l'investissement du MEDEF NC, du Vice Rectorat et de l'Education Nationale, du lycée professionnel St Pierre Chanel et plus largement de la DDEC, l'association a réussi le pari du rassemblement des acteurs de la maintenance autour de ce Carrefour.

Depuis sa création, l'ACDET a vu ses rangs s'étoffer de professeurs soucieux l'évolution de leur métier et d'entreprises en recherche de compétences. L'effort doit être pour élargir poursuivi son domaine, approfondir sa pratique et le rendre toujours plus efficace.



L'ACDET diversifie donc son action en s'adressant aux acteurs économiques et de la formation à travers l'ouverture d'autres secteurs. Sont donc nées des commissions représentantes de secteurs, et cette année, la commission industrielle, socle de l'association, se trouve accompagnée d'une

commission hôtellerie restauration et d'une commission tertiaire.

L'ACDET est un excellent outil pour revaloriser les formations technologiques et techniques, mais il en est à ses débuts, encore tributaire de la seule bonne volonté de quelques-uns.

La tournée des lycées

Parce que nous pensons que l'entreprise privée souffre d'un déficit d'image auprès des jeunes pour qui la valeur travail est insuffisamment transmise dans notre société, le MEDEF-NC a imaginé et organisé des rencontres d'avril à novembre 2013 entre les lycéens de classe de première, le coprésident en charge de l'emploi formation et des chefs d'entreprises locales, avec l'objectif de susciter l'intérêt des futurs actifs au monde du travail, et de les sensibiliser à la vie des entreprises.

La réactivité et l'enthousiasme de la DDEC nous ont conduits à mettre en œuvre tous les moyens que nous avions envisagés pour cette opération, de manière exclusive avec eux pour cette première année.

Des déplacements ont été programmés sur tout le territoire, et les premières visites réalisées

dans les lycées professionnels de St Pierre Chanel à la Conception et Jean XXIII à Païta; nous cherchons dans la mesure du possible la présence d'un chef d'entreprise en rapport avec le thème des sections des élèves visités, pour illustrer la rencontre de manière concrète. Après une présentation du monde de l'entreprise à travers un diaporama, des échanges ont lieu, basés sur un questionnaire élaboré par nos soins.

Pour rendre ludique ces interventions, des quizz apparaissent dans le diaporama pour gagner des tee-shirts « MEDEF-NC », provoquant la parole et nourrissant un dialogue en faisant passer les messages notamment sur les compétences clés attendues par les employeurs.



Trois interventions nous permis d'adapter ont notre prestation qui, bien que chaque fois différente de par les sections visitées, ont un certain nombre de points communs: timidité des publics rencontrés qui s'expriment peu, difficulté d'amener la à communication, certains comportements attitudes plutôt négatifs a priori, passivité...

Mais nous avons aussi remarqué un regain d'intérêt et de curiosité quand notre intervenant relate sa propre expérience professionnelle, avec des anecdotes et histoires réelles. L'investissement se doit donc d'être très formatif et vivant.

Il est à noter que peu d'élèves de cet âge ont des notions relatives aux entreprises, à l'économie, au social... mais ce qui concerne le savoir être dans les entreprises les interpelle et leur parle. Ils ont besoin de faire le lien entre les connaissances techniques et théoriques qu'ils apprennent au présent et leur futur qu'ils ont un mal fou à imaginer.

Ce public très jeune, avec peu d'expérience en entreprise, n'a pas, à part quelques-uns, de projet professionnel bien défini. Placés dans ces sections souvent par défaut, ils peinent à trouver une motivation et à donner du sens à ce qu'ils font. Peut-être un peu jeune pour ce type d'intervention, les réactions observées pour certains d'entre eux nous laissent penser qu'elle n'est pas vaine et qu'elle apporte malgré tout une petite pierre à l'édifice.



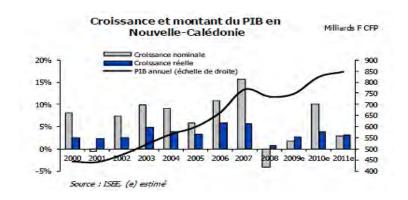


2.3. ÉCONOMIE FISCALITE

■ Point conjoncturel - 1er semestre 2013 (Chiffres ISEE-IEOM-CAFAT)

> Ambiance gelée

premiers ralentissements ressentis sur l'année 2012 qui l'essoufflement marquait de l'économie calédonienne se confirment avec la dégradation affaires climat des ralentissement de la demande intérieure sur le premier trimestre 2013.



Le second trimestre ne devrait être que la continuité du premier en affichant des perspectives de croissance en retrait par rapport aux années précédentes, notamment en référence à une année 2011 poussée par la consommation et l'investissement. Ce sont, non seulement ces deux éléments qui pèchent sur ce premier semestre mais aussi les autres indicateurs, malgré une hausse des prix contenue de 0,9% depuis le début de l'année laquelle devrait, dans un contexte de gel des prix, rester faible pour cette année.

Ajouter au contexte particulier d'échéances politiques à venir et des craintes d'une réforme fiscale défavorable pour l'investissement, nous avons tous les éléments pour laisser les acteurs économiques dans l'expectative et freiner leurs investissements d'abord et leur consommation ensuite.

> Le marché du travail se dégrade

Alors que le marché du travail avait enregistré une légère augmentation de 1,6% des effectifs salariés en 2012 (89.200 salariés en moyenne), due à la hausse des effectifs dans le secteur public de 2.2%, le début de l'année montre des signes de faiblesse du côté de l'emploi puisque le nombre de chômeurs indemnisés est en hausse de 13,7% sur le 1^{er} trimestre 2013, et le marché enregistre une baisse des offres d'emploi de 26,6%. Le BTP continue de fléchir après une baisse historique de 3% sur un an - du jamais vu depuis 2003 - conséquence du ralentissement de l'activité pourtant dénoncé de longue date par les acteurs du secteur. La situation sur le marché se tend, particulièrement en Province Nord.

La consommation des ménages (se) reprendra-t-elle ?

Le premier trimestre fait état **d'un moral en berne des consommateurs** lesquels se concentrent sur les produits alimentaires (16,4 mds CFP) et biens de consommation courante (8,58 mds CFP) pour délaisser les véhicules (baisse des immatriculations de 10% par rapport à juin 2012).





En outre les indicateurs de vulnérabilité des ménages poursuivent leur détérioration. Ainsi, les incidents de paiement sur chèque et le nombre de personnes physiques interdites bancaires augmentent respectivement de 8,2% et 10,8% sur un an.

Les professionnels du commerce tirent la sonnette d'alarme car leurs prévisions de vente sont médiocres sur le second trimestre sans réelles perspectives d'amélioration pour le second semestre, dans un contexte de gel des prix des produits et services.

> L'investissement marque le pas

L'importation de biens d'équipement est en chute libre à -56,7% par rapport à juin 2012 confirmant la tendance du trimestre précédent (-11%).

Comme mentionné précédemment les intentions d'investir à horizon d'un an des chefs d'entreprise sont défavorablement orientées en concordance avec un climat des affaires en recul constant depuis fin 2010.

Le nombre de demandes de défiscalisation LODEOM avec agrément accuse une forte baisse cette année ce qui traduit également la chute des investissements.



Tous les secteurs sont à la peine.

Agriculture, pêche et élevage

L'agriculture est le secteur qui devrait le plus souffrir cette année après les dépressions tropicales qui ont touché le territoire au premier semestre et l'épisode de fortes précipitations en ce début juillet. Restent que l'aquaculture et l'élevage pourraient connaître une bonne année sous l'impulsion de la filière crevettes dont la reprise des exportations sur le premier trimestre est de bon augure.

Mines et métallurgie

La tendance baissière des cours du nickel se confirme sur ce premier semestre et devrait conduire à de nouvelles difficultés en 2013 et par conséquent à l'absence de recettes fiscales pour 2014 voire 2015. Les exportations en valeur sont en retrait de plus de 11% sur un an, dans un marché mondial excédentaire.

Bâtiment et travaux publics

Le BTP est désormais un secteur en crise avec plus de 1500 emplois détruits depuis 2011 et des carnets de commandes très pauvres après la fin des grands chantiers. Le relais que pourrait constituer le logement social et intermédiaire, n'opère pas et le chantier du Médipole, parfois évoqué, est l'arbre qui cache la forêt. Les acteurs réitèrent leur volonté de voir la demande publique relancer l'activité et soutenir par l'incitation fiscale la demande privée. L'analyse des carnets de commande dans le secteur prévoit une activité au point mort dans 6 mois!

Hôtellerie et tourisme

La fréquentation touristique après un recul de 2,4% sur le premier trimestre se confirme en avril (-5,1%) malgré un nombre de croisiéristes en hausse de 4% en avril (84 679). Le taux d'occupation des hôtels de Nouméa s'affiche en retrait à 55,7% depuis le début de l'année (chiffre avril).



« Vie chère »

Ou le fabuleux destin d'une économie de comptoir régulée

La rue avait fait naître le mouvement contre la vie chère et permis l'émergence d'une commission spéciale « vie chère » à la fin 2011 sous la pression de l'Intersyndicale.

Les travaux menés dans cette commission furent finalisés dans un document signé par l'ensemble des groupes politiques donnant les orientations de la future politique économique et sociale de la Nouvelle-Calédonie.

En fin d'année 2012 les organisations patronales étaient enfin associées processus de au réflexion les mais lenteurs de certains et le calendrier d'autres empêchent de décliner rapidement des pistes de consensus. Devant ce sentiment de blocage, l'Intersyndicale est retournée dans la rue pour se faire entendre et accélérer la mise en œuvre des réformes voulues par sympathisants.

L'épreuve de force tourne à son avantage et un protocole « vie chère » est signé par tous les acteurs économiques et

représentants des institutions pour valider la mesure phare : le plafonnement des prix des produits et services en Nouvelle-Calédonie jusqu'à la fin de 2014. Le consommateur



devrait être satisfait puisque son panier de consommation coûtera moins favorisant son pouvoir d'achat. L'économie calédonienne, désormais régulée, sortira-t-elle gagnante d'une telle mesure? Probablement pas, car c'est nier le principe d'une économie ouverte, libérée à défaut d'être libérale (voir chapitre sur la concurrence). Pourtant, il faudra bien accepter tôt ou tard de s'ouvrir sur le monde plutôt que de se replier sur soi-même pour donner un avenir aux générations futures qui devront vivre sans la rente nickel et certainement sans ou avec moins de transferts de l'Etat.

Il n'est pas certain que les entreprises en sortent indemnes ni le consommateur.

Cela ne fait que renforcer la volonté du MEDEF-NC de s'attaquer aux réformes structurelles souhaitées également par l'Intersyndicale sur la fiscalité, la révision des protections de marché, la dépense publique pour développer une économie forte, une croissance pérenne et donner de l'emploi aux jeunes. L'objectif est bien commun, celui d'une économie forte, ouverte qui contribuera à la réduction des inégalités et un partage équitable des richesses. C'est bien là le projet que nous poursuivons en produisant nos travaux devant la commission « patronale » au congrès en souhaitant que la parenthèse du « gel des prix », incite non pas au repos mais au travail de fond.







La réforme de la fiscalité

» « Réforme, vous avez dit réforme ? »

L'an dernier notre rapport laissait entendre, à juste titre, que la réforme de la fiscalité arriverait un jour, bientôt, allez savoir. Nous pouvons constater qu'un grand pas a été fait ... en France pour réformer les niches fiscales et notamment celle qui nous intéresse, l'Aide à l'Investissement Outre-Mer, car côté calédonien, malgré un protocole « vie chère » volontaire pour instaurer la TGA au 1^{er} juillet 2014, rien n'a réellement bougé sur le registre fiscal si ce n'est quelques polémiques autour de personnes et le vote de sanctions pénales pour la fraude fiscale.

La défiscalisation Outre-mer

L'Aide à l'Investissement Outre-Mer est indéniablement un outil vital pour l'économie calédonienne. Ainsi dès l'annonce en fin d'année 2012 d'une réforme d'ampleur sur le sujet, un groupe de travail initié par le MEDEF-NC s'est largement mobilisé pour communiquer aux décideurs politiques métropolitains, l'intérêt de ce mode de financement pour notre économie locale, le cas particulier d'un territoire à autonomie fiscale (très différent du cas des DOM) et surtout les enjeux sociaux d'un arrêt brutal de l'AFIOM en Nouvelle-Calédonie. L'ensemble de nos commentaires ont fait l'objet de notes de synthèse adressées au ministre M. Lurel, à M. le Haut-commissaire, à la DEGEOM etc..

Le groupe de travail est composé des trois chambres consulaires et des trois organisations patronales. Chacune des parties présentes dans le groupe de travail a véhiculé ces messages lors de leurs visites parisiennes aux institutions et à leurs organisations respectives. Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a appuyé nos démarches et démontré son implication en s'investissant lors d'une vidéo conférence avec le Sénat démontrer point pour à quel le l'AFIOM réaménagement de serait dommageable pour la Nouvelle-Calédonie.

Cette croisade menée depuis plus de 6 mois, sur laquelle nous avons communiqué régulièrement (voir notre dossier de presse du 28 janvier 2013 et les rendez-vous de l'économie à la CCI le 25 avril 2013) paraît

La fiscalité directe

Le premier semestre pouvait laisser présager l'amorce d'une **réforme d'ampleur**. Puisqu'un avant-projet de loi du pays instaurant une contribution minière et métallurgique fut porter ses fruits. Effectivement après un premier rapport à l'Assemblée Nationale très favorable au maintien en l'état de la défiscalisation outre-mer (14 mai 2013), les premiers résultats de l'arbitrage pour un aménagement dans les DOM (crédit d'impôt « expérimental ») et le maintien pour les COM, montrent que notre raisonnement est sur le point de l'emporter sur les décisions comptables de BERCY. Le mois septembre verra les choix définitifs se prononcer plus ou moins en notre faveur. Préalablement le 1^{er} ministre M. Ayrault aura pris le pouls d'une économie ralentissement avec les acteurs économiques de Nouvelle-Calédonie et certainement mieux perçu pourquoi il n'est nul besoin de voir ses investissements diminuer davantage.

approuvé par le gouvernement en date du 4 juin 2013.

La TGA devrait s'appliquer à compter du 1er juillet 2014 si les termes du protocole



« vie chère » sont suivis à la lettre. Le gouvernement œuvre par ailleurs pour réformer certaines niches fiscales, réaménager le barème de l'impôt et inciter la relance de l'investissement privé pour aider le secteur du BTP. Malheureusement, en dépit des explications de texte, nombreuses, la pilule fiscale passe mal et il est probable que les prochaines échéances politiques reportent à plus tard des réformes nécessaires.

Le MEDEF-NC s'est inscrit dans une démarche volontaire pour défendre une fiscalité moderne et optimale garante d'un développement économique pérenne et d'un rééquilibrage des richesses juste, au travers de la réforme de la fiscalité directe et indirecte.

Ce message nous l'avons porté une première fois auprès de nos institutions, en commentant directement notre rapport sur la fiscalité directe rédigé par Me Gouthière du CMS bureau Francis LEFEBVRE, puis une seconde fois en développant à nouveau nos arguments devant la commission spéciale « patronale » au congrès. Car il est fondamental que nos politiques entendent la

voix des acteurs économiques qui participent largement à l'effort fiscal, directement ou indirectement, plutôt que celles organisations syndicales qui stigmatisent les riches entrepreneurs lesquels s'accaparent les profits. Certes, les richesses – quand elles existent - doivent permettre de réduire les inégalités, mais surtout elles doivent faciliter l'investissement et le développement économique et donc l'emploi, ce que ne permettront ni la réforme envisagée dans les accords économiques et sociaux ni celle conseillée en détail par M. LIEB.

Nous avions l'an dernier préconisé, l'instauration de la TGA, réclamé une rationalisation voire une suppression des taxes d'importation et douanières en gardant à l'esprit la nécessité de conserver une performante, industrie locale réclamé également de revoir certaines niches fiscales pour une fiscalité plus juste. Aujourd'hui, le constat est pauvre car une des rares lois votées est celle concernant la fraude fiscale qui devient désormais passible de poursuites judiciaires et amendes. La lutte contre les fraudeurs est primordiale mais où est l'avancée fiscale tant attendue ?



Autres dossiers

La loi relative à la concurrence

Elle aura fait couler beaucoup d'encre, agiter les foules pour enfin délivrer un texte qui est loin de faire l'unanimité puisque in fine suite à l'adoption en deuxième lecture, la Province Sud en vertu de la loi organique interpelle le Conseil Constitutionnel pour entrave à la liberté d'entreprendre. Cela dénote d'une façon de faire « démocratique » qui n'encourage ni le dialogue ni le consensus, sur un projet qui pourtant ne faisait pas débat puisque l'instauration d'une Autorité de la Concurrence calédonienne indépendante était une idée acceptée par les acteurs économiques et que la loi Lurel pouvait trouver son adaptation à la Nouvelle-Calédonie. C'est d'ailleurs cette logique que le MEDEF-NC a fait valoir auprès des élus et groupes politiques en réaction à leurs propositions de textes.



Relance du BTP

En support et au côté du BTP-NC, nous avons mené de nombreuses actions afin de mobiliser les pouvoir publics sur les nécessités d'une relance immédiate du secteur du BTP lequel conformément aux prévisions largement commentées par les acteurs du secteur, se révèlent exactes : à savoir la baisse des appels d'offre, la baisse de l'activité, des carnets de commandes réduits à peau de chagrin et des licenciements de plus en plus nombreux. En



dépit de nos rencontres avec les institutions, nous constatons que la commande publique reste insuffisante et que le projet d'une incitation fiscale en faveur du logement social et intermédiaire est toujours en attente d'un vote au Congrès.

Schéma énergie climat



A l'initiative du gouvernement, la DIMENC a associé la société civile aux réflexions sur les grandes orientations énergétiques pour la Nouvelle-Calédonie d'ici 2030 afin de déterminer un programme d'actions permettant d'atteindre des objectifs de consommation, de production et d'importation de produits énergétiques les plus favorables au développement économique et social. De très nombreuses actions

seront proposées prochainement aux élus du Congrès pour leur validation et le MEDEF-NC restera vigilant pour que les remarques effectuées lors des travaux soient reprises dans les propositions.

Normes de construction et CTE

Le transfert de compétence des provinces vers la Nouvelle-Calédonie en matière de « normes de construction » est effectif depuis le 1er janvier 2011 et la DITTT en a la charge. Afin d'appréhender la compétence de manière progressive la DITTT doit prochainement proposer un projet de texte visant la possibilité d'instaurer de nouvelles normes de construction et la création d'un Comité Technique d'Evaluation. Ce CTE aura comme prérogatives de donner un avis et agrément sur des fabrications locales; avis au gouvernement sur les matériaux importés issus de systèmes normatifs différents mais également sur les associations de matériaux d'origines et de normes différentes en fonction des risques estimés; avis sur les modifications d'application des normes en vigueur pour les rendre adaptées au contexte local (ex : chauffage); avis sur l'application de normes australiennes et néo-zélandaises. Le MEDEF-NC sera présent dans le CTE, qui restera une autorité technique consultative.

INPI

L'institut national de la propriété intellectuelle a effectué une mission d'audit pour préciser les problématiques posées par le transfert des compétences et notamment la sécurité juridique entre



la période ante et post. En fonction de l'état des lieux, le choix de la structure de fonctionnement sera réalisé.

Effectivement le transfert de compétence confère à la Nouvelle Calédonie à compter du 1er juillet 2013, la compétence en matière de droit civil et commercial et désormais la maîtrise normative appartient à la Nouvelle-Calédonie. Cependant elle peut être assistée par des organisations nationales voire internationales, et définit elle-même le cadre de l'exercice de sa propre compétence.



2.4. PROTECTION SOCIALE

LES REGIMES GÉRÉS PAR LA CAFAT

Éric Durand, Co-Président du MEDEF-NC a été élu Président de la CAFAT, le 29 mars 2012 et a assuré cette présidence jusqu'au 30 juin 2013.



> Le RUAMM

Maintenir une gestion extrêmement rigoureuse des dépenses de santé afin de réduire le déficit du RUAMM après l'adoption de plusieurs mesures dans le courant de l'année 2011 s'appliquant à compter de 2012, reste toujours d'actualité.

En effet le MEDEF-NC est fermement opposé à alourdir les charges sociales des entreprises qui doivent déjà digérer l'augmentation des cotisations depuis le janvier 2012 (déplafonnements, contribution à la hausse des travailleurs indépendants). Ces mesures ont amené une ressource supplémentaire au RUAMM de près de 3 milliards. Une économie a

également été générée par la baisse du prix des médicaments, le remboursement des génériques et le gel des tarifs médicaux en 2012. Malgré ces mesures le déficit de l'année 2012 est de 1,1 milliard. Notons que sur 2012 et 2013 les efforts ont été constants pour également payer les professionnels de santé et les hopitaux, même si de fait les délais de paiement ont été augmentés. Cela a généré des difficultés pour les hopitaux, et par répercussion sur les entreprises travaillant pour eux qui se sont vues imposer des délais de paiement inhabituels, les mettant également en difficulté.

Aujourd'hui la contribution des entreprises et des salariés est à son maximum et il devient impératif de transférer à l'impôt une partie de son financement pour pérenniser notre système de protection sociale.

Dans un contexte où les dépenses de santé vont inéluctablement s'accentuer avec le Médipôle il faut poursuivre une stricte gestion des dépenses de santé. Et toute source d'économie doit être étudiée.

Ainsi en est-il d'une démarche en cours de finalisation consistant à conventionner avec les hôpitaux australiens pour réduire la dépense liée aux Evasans.







> Les autres régimes

Trois régimes sortent avec un résultat excédentaire l'année 2012, ce qui permettra de consolider les réserves obligatoires de chacun d'entre eux. Pour le quatrième, Accidents du travail et maladie professionnelles il est déficit de en millions.

Il est utile de rappeler que nous avions, en 2008, entrepris au sein du conseil d'administration de la CAFAT la réforme de ce régime pour le ramener à l'équilibre. Néanmoins les gouvernements successifs n'ont jamais mis en œuvre cette réforme.

Rappelons qu'il existe une étanchéité totale entre le RUAMM et les autres régimes (chomage, retraite, accident du travail et prestations familiales) car les populations cotisantes et couvertes ne sont pas les mêmes. Les 4 régimes cités sont des régimes financés par les employeurs et salariés du privé et par les employeurs publics et les contractuels de la fonction publique. Le RUAMM est quant à lui financé par ces derniers mais également par les retraités, les indépendants et la fonction publique pour les fonctionnaires.

Les comptes de la CAFAT en 2012

REGIME	DEPENSES	RECETTES	RESULTATS	Pour mémoire taux de cotisations prélevées sur les salaires
RUAMM	64,505 milliards	63,382 milliards	-1,122 milliards	15,15 % sur la tranche 1 et 5 % sur la tranche 2
RETRAITE	33,056 milliards	38,754 milliards	5,697 milliards	14 %
PRESTATIONS FAMILIALES	11,750 milliards	13,661 milliards	1,610 milliards	6,14 %
ACCIDENT DU TRAVAIL	4,680 milliards	4,608 milliards	-72,36 millions	Variable : de 0,72 à 6,48 %
CHOMAGE	3,201 milliards	3,979 milliards	777,80 millions	1,86 %

LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Par courrier en date du 18 mars 2013, la commission de suivi des accords de généralisation ARRCO/AGIRC en Nouvelle-Calédonie a réitéré auprès des Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO à Paris le renouvellement de l'adossement des conditions de liquidation des droits dans les régimes ARRCO/AGIRC en Nouvelle-Calédonie sur notre régime de retraite de base CAFAT, et ce pendant une période de trois ans (du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2016). Lors de leur réunion paritaire du 6 juin 2013, ils ont examiné cette demande et y ont répondu favorablement.

Cet adossement de la complémentaire au régime de base de la CAFAT 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 d'anticipation, tel que prévu par les règlementations de l'AGIRC et de l'ARRCO, est appliqué sur la totalité de la carrière.

Les Commissions paritaires ont pris en compte l'engagement de réexaminer prochainement la situation du régime de base, en observant que la dernière réforme avait permis de repousser l'âge moyen de départ à la retraite de un an et demi entre 2007 et 2012.

C'est dans ce contexte, qu'elles ont accepté la reconduction de ce dispositif jusqu'au 1er janvier 2017

LES « AIDES SOCIALES SANS FINANCEMENT »

été

Le régime des allocations familiales de solidarité créé en 2005 est un régime financé par l'impôt (la contribution additionnelle à l'impôt sur les sociétés) pour les familles qui ne bénéficient pas des prestations familiales du régime général de la CAFAT ou de la fonction publique.

Depuis 2011, се régimes finance également les allocations prénatales et de maternité de solidarité et les allocations de rentrée scolaire.

Depuis 2005, ses ressources ont toujours



plus élevées que ses dépenses et le fonds de réserve s'est rapidement gonflé du résultat excédentaire de chaque année. Aussi à partir de 2011 et jusqu'à 2013, le gouvernement a affecté les ressources du régime à l'agence sanitaire et sociale. De fait le régime est déficitaire depuis 2011 et les réserves s'amenuisent. Ainsi sans nouvelles ressources d'ici fin 2014, le régime ne sera plus en mesure de payer les prestations, sachant que les dépenses du régime représentaient 2,6 milliards en 2012.

En 2009 le régime handicap dépendance (le RHPA) a été créé instituant un dispositif d'aides pour les personnes handicapées et dépendantes, sans que la ressource ne soit créée, si ce n'est une réaffectation des ressources utilisées antérieurement par les provinces vers le régime. Puis lorsque la TSS a été désaffectée de la CAFAT au profit de l'agence sanitaire et sociale, 10 % de la TSS lui ont été attribués, de même qu'une contribution complémentaire de Nouvelle-Calédonie.

Il n'en demeure pas moins que sa ressource n'est pas stabilisée. Or le régime représentait une dépense de 3,6 milliards en 2012.

Les minimums retraite et vieillesse créés fin 2011 pour une mise en œuvre en 2012 et modifiés au cours de l'année 2012 pour l'élargir s'agissant du minimum retraite représentent un coût évalué dans les fiches d'impacts à plus de 4 milliards par an. Ces deux minima n'ont pas de financement affecté à ce jour.







Le FSH

Le Fonds Social de l'Habitat a été créé en 1964 à l'initiative des organisations syndicales et du MEDEF-NC (à l'époque la Fédération Patronale).

Il intervient en faveur de ses ressortissants, les salariés, pour favoriser l'accès à l'habitat, soit au travers du locatif aidé, soit par l'accession facilitée à la propriété et par des prêts bonifiés. Le Fonds Social de l'Habitat est financé par une cotisation patronale de 2 %, soit 3,2 Milliards en 2012 de ressources

En 2012, on enregistrait 7120 demandeurs, avec une augmentation de 7% par rapport à 2011. Parmi ces demandes 76 % sont des demandes en locatif aidé. A noter également un glissement des demandes de l'aidé vers le très aidé qui passe à 69 % contre 57,5 % en 2011.

La cellule « gestion locative » du FSH gère 1622 logements essentiellement sur les communes de Nouméa et de Dumbéa.

S'agissant de l'accession à la propriété, parmi les 7120 demandeurs, 1470 concernent des demandes en accession à la propriété.

En 2012 ce sont 26 lots nus qui ont été vendus dont 15 en province Sud et 11 en Province Nord et 7 lots bâtis (en Province Sud).

Aux ventes propres du FSH il convient d'ajouter la participation du FSH dans d'autres programmes de la Province Sud et de la Province Nord.

Enfin le FSH participe au travers d'autres aides, tels que les prêts pour 67 prêts, les subventions et les moins-values de cessions (94 subventions et 35 moins-values de cessions) et l'aide au logement, pour laquelle le FSH contribue à hauteur du tiers des dépenses. La progression est cette année encore très importante, soit +33 %. Depuis sa création le nombre d'aides accordées est passé de 2533 à 5764 et le montant des aides de 724 millions à 2,2 milliards.

L'aide au logement est financée par la Nouvelle-Calédonie, les 3 Provinces et le Fonds Social de l'Habitat qui en a la gestion. L'aide au logement est un soutien financier apporté aux personnes locataires de leur habitation principale remplissant certaines conditions de ressources. Cette aide est versée directement au propriétaire quel que soit le bailleur.



A savoir : Les investissements du FSH contribuent à l'activité dans un secteur du BTP qui souffre d'une baisse significative des commandes publiques et privées. En terme d'emplois, 1 milliard d'investissement représente l'équivalent de 100 emplois à temps plein.

Les Livraisons de 2012 :

Les livraisons 2012 sont en retrait par rapport aux prévisions à cause du décalage de livraisons de certains programmes (intempéries, défaillances d'entreprises...) :

- > 128 logements locatifs
- > 7 logements en réhabilitation
- 16 logements en accession à la propriété





Assemblée Générale MEDEF-NC



Bâtiment et travaux publics



Industrie



TOUrisme

