Nouvelle-Calédonie

Des relations professionnelles politisées dans le prisme du militantisme kanak

Stéphane LE QUEUX et Stéphanie GRAFF *

Riche d'une forte tradition de lutte ouvrière (Israël, 2007), la Nouvelle-Calédonie est dotée d'un syndicalisme militant et mobilisant. Le fait syndical renvoie à deux caractéristiques propres au « Caillou » : les industries d'exploitation du nickel où domine l'Union des syndicats des ouvriers et employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC), premier syndicat du territoire, autonome mais lié à la CFDT, et le mouvement anticolonial du peuple kanak dans lequel s'est forgée l'action revendicatrice de l'Union syndicale des travailleurs kanaks et des exploités (USTKE), alliée à la cause indépendantiste.

Depuis les années 1950, le militantisme kanak met en avant l'idée d'une société pluriethnique, au travers notamment de la devise de l'Union calédonienne « Deux couleurs, un seul peuple ». Toutefois, ce n'est que depuis quelques années que le gouvernement français et les responsables politiques locaux tentent de mettre en place un dispositif politique et institutionnel faisant la promotion d'un « destin commun », visant officiellement à la réconciliation entre peuples et communautés (Graff, 2012). Cette notion de « destin commun » traverse de même le champ des relations professionnelles. La lecture de celles-ci en Nouvelle-Calédonie ne peut donc faire l'impasse du contexte politique.

Malgré le dynamisme de l'industrie minière et une économie dont le PIB par habitant dépasse celui de la Nouvelle-Zélande et avoisine celui de la France métropolitaine, les inégalités sociales – *ipso facto* raciales – issues d'une société calédonienne dont la nature est coloniale, sont patentes. Il s'agit d'une problématique qui mobilise l'ensemble des forces syndicales mais qui rend difficile le partenariat social et met la « politique du destin commun » face à ses propres paradoxes.

* James Cook University et École de commerce de Tahiti ; UMR 7367 DynamE. Cet article s'appuie en partie sur une série d'entretiens menés en 2011 et 2014 auprès de l'USOENC, de l'USTKE, du Medef et de la Direction du travail et de l'emploi. Il s'agit d'un travail de collaboration au sein du programme TransOceanik (LAS, CNRS/EHESS/Collège de France en association avec le Cairns Institute, Australie), auquel les deux auteurs sont affiliés.

Un contexte politique façonné par la « décolonisation » et le « destin commun »

Découverte par James Cook en septembre 1774 qu'il nommera en souvenir de l'Écosse, la Nouvelle-Calédonie sera prise en possession au nom de la France en 1853. Il s'agit d'abord d'une colonie pénitentiaire puis, par la suite, d'une colonie de peuplement libre. Le peuple kanak, peuple autochtone, fut pour sa part soumis à un régime d'indigénat de 1887 à 1946, date à laquelle il obtient la citoyenneté française (Mohamed-Gaillard, 2010:478). Ce n'est qu'en 1957 que l'ensemble de la population kanake accède au droit de vote. Le 22 juin 1975, dans une société calédonienne proche de l'apartheid, une déclaration officielle d'indépendance est proclamée [1]. C'est dans ce contexte que, six ans plus tard, l'USTKE est créée : de par le contexte colonial, le combat syndical kanak est aussi un combat pour l'indépendance et le combat pour l'indépendance se mène notamment au niveau syndical.

La Nouvelle-Calédonie est aujourd'hui engagée dans un processus dit de « décolonisation » depuis le mouvement d'insurrection kanak des années 1980 – les « Évènements » – qui aboutissent aux accords de Matignon en 1988 [2]. Avec l'accord de Nouméa signé dix ans plus tard, le 5 mai 1998, le territoire obtient un statut de collectivité *sui generis* à l'intérieur de la Constitution française [3]. La Nouvelle-Calédonie dispose d'un gouvernement en charge de l'exécutif, d'un congrès en charge du législatif qui est subdivisé en trois assemblées provinciales (nord, sud, îles Loyauté) dotées de compétences internes pour refléter les disparités économiques et sociales du territoire, et permettre un des objectifs des accords de Matignon et de l'accord de Nouméa, le rééquilibrage de l'ensemble du territoire. Comme en Polynésie, la France dispose d'un Haut-commissariat pour l'administration des affaires nationales et la gestion locale des compétences régaliennes.

Les accords de Matignon comme ceux de Nouméa ont pour ambition de jeter les bases d'un dialogue social sur les questions de souveraineté et de réconciliation. Une consultation électorale sur la question de la souveraineté est attendue à l'horizon 2018 [4], comme prévu par l'accord de Nouméa. Le principe clef de l'accord de Nouméa, celui d'un « destin commun », est aujourd'hui véhiculé par tous les supports possibles et toutes les institutions du pays. L'enjeu est de fonder une « citoyenneté calédonienne ». Il est ainsi écrit dans le préambule de l'accord de Nouméa que : « Il est aujourd'hui nécessaire de poser les bases d'une citoyenneté de la Nouvelle-Calédonie, permettant au peuple d'origine de constituer avec les

1. Le 22 juin 1975, à la tribu de La Conception dont le chef est Roch Pidjot, à cette époque député et président de l'Union calédonienne, se réunissent une quarantaine de personnes, membres de l'Union calédonienne, de l'Union multiraciale, des Jeunesses ouvrières calédoniennes, du Groupe 1878 et des Foulards rouges pour créer un « Comité de coordination pour l'indépendance ». Ils effectuent une déclaration commune pour l'indépendance (Leblic, 1993:61).
2. La Nouvelle-Calédonie a été enregistrée sur la liste des territoires non autonomes des Nations unies, communément appelée « liste des pays à décoloniser » deux ans plus tôt, soit le 2 décembre 1986.
3. Loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 et titre XIII de la Constitution française.
4. Il s'agit d'une revendication qui date de 1975. Le référendum d'autodétermination en 1987 a été boycotté par les indépendantistes. La consultation de 2018 est donc en fait celle dont il est question depuis les premières négociations avec l'État en 1983.

hommes et les femmes qui y vivent une communauté humaine affirmant son destin commun ». S'y retrouvent les notions d'une identité collective et d'un vivre ensemble qui reconnaissent la préséance du peuple kanak, mais à l'intérieur d'une citoyenneté commune.

Cette « politique du destin commun » est diffuse et irrigue l'ensemble du social tant au plan symbolique, médiatique qu'éducatif, jusqu'à contenir une forme de révisionnisme historique. Elle s'étend en particulier au monde du travail au travers de dispositifs institutionnels destinés à faciliter le dialogue social, tel le Pacte social, jusqu'aux rapports sociaux de travail (Segal, 2009). Cela n'est pas surprenant puisque la cause kanake est enracinée dans la lutte syndicale, et continue de s'exprimer au travers de cette dernière et de son relais politique. En Nouvelle-Calédonie, le partenariat social n'émane pas uniquement des acteurs sociaux comme en Polynésie (Le Queux, 2015) : il s'agit de la composante d'une stratégie politique.

Des relations professionnelles et le dialogue social en contre-champ de la revendication kanake

La Nouvelle-Calédonie a établi sa propre réglementation du travail dans les années 1980. Elle est en majeure partie calquée sur le cadre français métropolitain, à l'exception de certains domaines comme la fiscalité et la retraite. Les amendements introduits en France depuis cette période ne se retrouvent donc pas nécessairement dans le cadre légal calédonien. C'est le cas notamment de la réduction du temps de travail ; la Nouvelle-Calédonie a conservé la durée légale du temps de travail hebdomadaire à 39 heures. À noter que la législation dans son ensemble ne s'applique qu'au secteur privé. Comme en France, on retrouve des comités d'entreprise et la représentation syndicale est considérée comme légitime et elle est légalement protégée. Les partenaires sociaux sont également engagés dans la gestion des couvertures sociales, le paritarisme. En première analyse, le système de relations professionnelles calédonien est assez proche du système qui prévaut en France métropolitaine. Il s'en distingue par la place importante qu'occupe le syndicalisme kanak.

Un système de relations professionnelles similaire à celui de la France métropolitaine

Les affiliations et idéologies syndicales, le système de représentativité et les jeux de concurrence qui en découlent ressemblent de près à ce qui caractérise le paysage syndical français. L'USOENC se présente comme un syndicalisme « de revendication et de gestion sociale », *dixit* Didier Guénant-Jeanson, son secrétaire général. Selon ce dernier, l'organisation syndicale prône une démarche proche de celle de la CFDT, se voulant opposée « aux logiques stériles des syndicats de contestation » (DTENC, 2010:53) ; l'USTKE, quant à elle, manifeste plutôt des affinités avec la CGT, avec qui d'ailleurs elle entretient des liens. Aux dernières élections, l'USOENC a conservé le premier rang avec un taux de représentativité s'élevant à 27,68 % dans le secteur privé et à 21,26 % dans les secteurs privé et public confondus, suivi de l'USTKE (19,30 % dans le secteur privé et 16,10 % dans les secteurs privé et public confondus).

À l'instar de leurs homologues français, on retrouve deux grandes organisations patronales : le Medef et la CGPME. Le Medef est l'organisation la plus représentative du patronat en termes de taille

des entreprises, de secteurs d'activité et d'emploi salarié en général. Si la CGPME représente le tissu des petites et moyennes entreprises, il faut noter que 60 % des affiliés au Medef sont des employeurs d'entreprises de moins de 10 salariés. La distribution de l'emploi du privé est d'ailleurs particulièrement polarisée : 80 % des salariés sont employés par 20 % des entreprises (Medef, 2014).

Il n'y a pas à notre connaissance de données disponibles sur le taux de syndicalisation. Il est probable qu'il soit comparable à celui de la France, voire un peu plus élevé compte tenu du dynamisme du syndicalisme calédonien. Toutefois, comme en France, la structure du dialogue social assure une forte représentation institutionnelle du syndicalisme ainsi qu'une couverture étendue *via* les accords et conventions collectives de branche, du moins dans les grandes entreprises. La négociation s'opère à trois niveaux : la négociation interprofessionnelle, la négociation professionnelle de branche et la négociation collective d'entreprise [1]. Les données statistiques de 2013 montrent une baisse notable des

Encadré 1

Syndicats représentatifs en Nouvelle-Calédonie en 2014

Secteur privé interprofessionnel (dans l'ordre du nombre de voix, cumul 2012-2013)

- Union des syndicats des ouvriers et employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC) : 6 283 voix
- Union syndicale des travailleurs kanaks et des exploités (USTKE) : 4 380 voix
- Confédération générale des travailleurs (COGETRA) : 2 824 voix
- Confédération des syndicats des travailleurs de Calédonie (CSTC-FO) : 2 101 voix
- Confédération syndicale des travailleurs de Nouvelle-Calédonie (CSTNC) : 1 739 voix

(total de 22 698 voix)

Note : l'Union territoriale de la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (UT-CFE-CGC) n'a pas atteint le seuil de 5 % mais demeure une instance représentative au plan territorial.

Secteur public

Fédération des syndicats des fonctionnaires, agents et ouvriers de la fonction publique (FSFAOFP)

Note : les syndicats listés ci-dessus sont également présents dans la fonction publique.

Source : Arrêté 2014-1515/GNC : http://www.dtenc.gouv.nc/portal/page/portal/dte/librairie/fichiers/26656258.PDF.

1. Voir le Bilan annuel 2013 de la négociation collective. Direction du Travail et de l'Emploi de Nouvelle-Calédonie. http://www.dtenc.gouv.nc/portal/page/portal/dte/librairie/fichiers/26846252.PDF.

conflits du travail, en comparaison à la moyenne des cinq dernières années ; les salaires, les pertes d'emploi et les conditions de travail étant les premières raisons des conflits. Cela dit, on observe une tendance générale à la réduction du conflit social depuis le pic de 2006, année du premier Forum social [1]. Cela se reflète notamment par la baisse constante du nombre de journées perdues, qui de 2006 à 2013 a chuté de 34 360 à 6 670 (sachant que 2013 a été une année assez calme en rapport à la moyenne des cinq années précédentes [2]). On assiste en parallèle à un recours accru à des mécanismes de prévention et de médiation du conflit [3]. Un examen croisé des rapports de la Direction du Travail et de l'Emploi sur la négociation et les conflits suggère par ailleurs qu'il est plus probable qu'il y ait conflit lorsqu'un syndicat est implanté dans les milieux de travail, mais qu'il est aussi plus probable qu'un accord soit conclu lorsque c'est le cas. Cependant, selon la direction du Medef, les relations sociales sont toujours largement imprégnées de la forte conflictualité qui a marqué l'histoire des relations professionnelles en Nouvelle-Calédonie ; malgré les initiatives de dialogue social, le syndicalisme demeure « dogmatique », il demeure « une culture de l'entreprise payante » et les relations sont « difficiles ».

Mouvement syndical et revendication kanake

Le syndicalisme kanak est une composante incontournable des relations professionnelles en Nouvelle-Calédonie et il est intrinsèquement lié à la revendication politique et sociale portée par le peuple kanak. L'USTKE a été fondée en décembre 1981 dans le sillage de la déclaration d'indépendance de 1975. L'USTKE est une des composantes fondatrices, en septembre 1984, du Front de libération nationale kanak et socialiste (FLNKS), au même titre que les partis politiques indépendantistes tels que l'Union calédonienne (UC), ou encore le Palika. Elle quitte toutefois le FLNKS en 1989, tout en continuant à soutenir ses revendications politiques. En 2007, lors des élections législatives, le syndicat présente des candidats sur les listes indépendantistes. Suite à cela, les dirigeants et membres de l'USTKE décident de créer, lors du Congrès des 17 et 18 novembre 2007, un parti politique qui viendrait en soutien à leurs actions. Il s'agit du Parti travailliste. Son président, Louis Kotra Uregei, est un des fondateurs de l'USTKE. Le Parti travailliste fait désormais partie

1. Fait avéré dans le rapport du quatrième Forum sur le dialogue social : « L'agrégation de ces démarches [de dialogue social] participe peu à peu à l'émergence d'une nouvelle culture du dialogue social. Le nombre de conflits collectifs tend à diminuer, ainsi que leur durée. Toutefois le chemin à parcourir pour construire des relations de travail plus harmonieuses reste important » (DTENC, 2009:10).
2. Voir http://www.dtenc.gouv.nc/portal/page/portal/dte/librairie/fichiers/26846255.PDF, tableau du point 2 page 12.
3. Il s'agit d'« un dialogue préventif obligatoire avant le déclenchement de tout conflit », conclu au sein du Pacte social et qui vise principalement à instaurer des mesures de préavis (voir http://www.dtenc.gouv.nc/portal/page/portal/dte/librairie/fichiers/26846255.PDF, p. 17). La DTE a aussi créé « une section de la résolution des conflits et de la négociation collective » en 2004, pour accompagner ce processus. « Ce service s'appelle désormais le Service des Relations de travail. Il propose, notamment, aux parties concernées par les conflits, des procédures de règlement amiable de leurs conflits. Ces procédures n'ont pas de caractère obligatoire, et ne sont pas encadrées par des dispositions réglementaires ; elles sont mises en œuvre en se fondant sur le libre consentement des parties » (*ibid*., p. 17).

d'une coalition, au sein du Congrès de la Nouvelle-Calédonie, d'élus de partis indépendantistes et nationalistes. Ce groupe politique est nommé « Groupe UC-FLNKS et Nationalistes ».

Le slogan de l'USTKE, « Usines, tribus, même combat » et le texte de son manifeste fondateur, illustrent bien l'un et l'autre le rapport établi entre anticolonialisme et anticapitalisme, de même que la référence au peuple kanak et au combat pour son émancipation (encadré 2).

Pour l'USTKE, le combat social et la lutte anticapitaliste sont partie intégrante

Encadré 2

Rapport du « Comité provisoire [1] pour le syndicalisme Kanak » (extraits)

« Militant depuis de nombreuses années au sein des différents syndicats existants, les délégués kanaks ont constaté la position imparfaite du travailleur kanak dont les différences culturelles, sociales et politiques ne sont pas reconnues ; il convient donc de faire l'historique de la prise en compte de notre Peuple quant à ce qui le différencie des autres ethnies du Territoire :

1. Sur le plan culturel. Avant la colonisation de notre pays, notre société kanake était régie par des règles culturelles dont la profondeur et la richesse sont l'illustration d'une civilisation qui impose le respect. Malgré la férocité des colonisateurs à briser le Kanak culturellement et la religion dont c'était apparemment la seule raison d'être, notre culture est toujours debout, vivante et elle est la marque de notre identité particulière.

2. Sur le plan social. Numériquement supérieurs mais dominés économiquement (les systèmes de valeur n'étant pas les mêmes) et considérés comme des êtres inférieurs, les Kanaks ont été ignorés dans la construction de la société calédonienne actuelle dont le capitalisme est la valeur de base. Le capitalisme vit de l'exploitation de l'homme par l'homme et, le Kanak, ignoré dès le départ, subit dans toute sa violence cette exploitation car parmi toutes ces lois régissant ce type de société, aucune n'a été conçue pour répondre à la spécificité kanake. À l'heure actuelle par exemple, le plus grand nombre de chômeurs sont au sein de notre Peuple.

3. Sur le plan politique. Privé de notre souveraineté par la colonisation sauvage et arbitraire, notre Peuple (seul colonisé dans ce pays) s'est toujours battu pour reconquérir sa liberté perdue, sa dignité bafouée, sa dignité étouffée. L'histoire de notre lutte s'est illustrée par les faits valeureux d'Ataï et de Noël réprimés par la mitraille et le sang. Ce flambeau, repris par les générations qui nous ont précédées et transmis par l'intermédiaire des Foulards Rouges à notre lutte actuelle, allumera la Flamme de la Liberté le jour de l'indépendance kanake et socialiste de notre pays.

Il est donc certain qu'à partir de ces différences fondamentales qui ne pouvaient qu'engendrer des situations de conflit et d'opposition, l'appartenance des travailleurs kanaks aux syndicats existants allait être un jour remise en cause car ne répondant pas à leurs aspirations. »

1. C'est le comité provisoire qui a formulé l'appel pour la formation de l'USTKE (Israël, 2007:284).

Source : Extraits du Rapport du Comité provisoire pour le syndicalisme kanak, cité par Israël (2007:285-286).

du combat pour l'indépendance. Ainsi, il est écrit dans le préambule de ses statuts : « Dans le cadre de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la Charte des Nations unies, l'USTKE se prononce pour le droit à l'autodétermination du peuple kanak et au libre exercice de sa souveraineté nationale, et pour la suppression de l'exploitation capitaliste. L'USTKE se détermine en conséquence pour l'accession à l'indépendance de la Nouvelle-Calédonie et pour la socialisation des moyens de production et d'échange. Elle s'engage donc dans la lutte pour l'indépendance kanake socialiste [1]. »

C'est pour cette raison que les discours des représentants de l'USTKE lors de manifestations publiques allient le militantisme politique au militantisme syndical. Ainsi, en 2012, lors de la traditionnelle marche du 1er mai pour la Fête du Travail, la présidente du syndicat, Marie-Pierre Goyetche, qualifiait l'USTKE d'« organisation syndicale progressiste engagée pour l'émancipation et l'accès du pays à sa pleine souveraineté [2] ». De la même manière, le syndicat réalise régulièrement, et pour marquer des occasions particulières, des T-shirts à son nom, portant des slogans politiques tels « Un autre monde est en marche » suivi de « Kanaky 2014 [3] ».

Un Pacte social pour sceller le « destin commun » : une démarche controversée

Dans la foulée de l'accord de Nouméa de 1998 et l'esprit de la politique du « destin commun », un Pacte social a été signé, en 2000, par l'ensemble des syndicats des secteurs privé et public, à l'exception de l'USTKE. L'USOENC dans son engagement y voit un moyen de se départir du schéma conflictuel dans lequel les relations professionnelles ont été historiquement enclavées. L'USTKE, elle, justifie son rejet en énonçant entre autres qu'il s'agit d'un « habillage destiné à restreindre le droit de grève », « un alibi destiné à justifier une régression sans précédent de l'exercice du droit syndical » (DTENC, 2010:16, 22). Ce rejet s'explique aussi du fait que ce Pacte social se veut au service de la « politique du destin commun », ainsi que l'indique Philippe Gomès, à l'époque Président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, « pour ceux qui, comme moi, pensent qu'un dialogue social renouvelé est une des conditions majeures à l'émergence d'un vouloir vivre ensemble auquel l'accord de Nouméa nous appelle » (DTENC, 2009:3).

À son origine, le Pacte visait pour l'essentiel des dispositifs pour l'emploi local, une hausse du salaire minimal, une réduction dégressive des cotisations patronales, l'instauration d'un service minimum dans les secteurs sensibles (prévoyant la suspension de l'activité de grève par arrêté du gouvernement et la mise en place d'une procédure de « médiation suspensive ») et finalement une commission du dialogue social composée des signataires (DTENC, 2010:21-22). L'obligation d'employer une personne du territoire à qualification égale fut effectivement mise en place par une loi de pays en 2010.

1. http://ustke.org/statuts/statuts-ustke/Statuts-de-lUSTKE-at_131.html.
2. http://ustke.org/communiques/b.c/Discours-de-M.P-Goyetche-lors-du-1er-mai-2012-au-siege-du-syndicat-(VDT)-at_239.html.
3. « Kanaky 2014 » est un slogan politique indépendantiste signifiant que l'année 2014 devait être celle durant laquelle l'objectif fixé était celui de l'obtention de l'indépendance du pays grâce aux élections provinciales de mai 2014. Celles-ci devaient permettre le déclenchement de la consultation électorale sur l'accession du pays à la pleine souveraineté.

Cette obligation légale concerne les employeurs du secteur privé uniquement mais des discussions sont en cours sur les modalités de son éventuelle extension au secteur public. Le salaire minimum s'est vu augmenté de façon considérable. L'objectif préalable était 100 000 francs Pacifique (FCP – soit 838 euros), il a été élevé à 150 000 FCP (1 257 euros) au 1er janvier 2012 pour s'indexer au salaire minimum polynésien [1] (mais il reste inférieur au Smic français). Le Medef, pour sa part, continue à indiquer que les cotisations patronales sont trop élevées et constituent un frein à l'emploi : elles représentent environ 850 FCP pour 1 000 FCP de salaire. En fait, le Pacte social n'a pas abouti à grand-chose dans ses premières années. S'il s'agissait, selon Philippe Gomès, de construire la « voie d'une démocratie sociale apaisée » (DTENC, 2009:3), la persistance d'un niveau élevé de conflictualité a poussé, en 2006, à l'organisation d'un Forum sur le dialogue social « au chevet » du Pacte social (DTENC, 2010:41) dans l'espoir d'en raviver la dynamique. L'USTKE a assisté au Forum, puis s'est désistée par la suite. Didier Guénant-Jeanson (USOENC) en retire toutefois des points positifs : « Moins de concurrence et davantage de convergence syndicale » et, en rapport à la législation sur la protection de l'emploi local et l'augmentation substantielle du salaire minimum, il indique que le dialogue social « a du corps, crée du droit [2] ». Toujours est-il que le Medef reproche à l'USOENC d'avoir contourné le champ du dialogue social pour s'adresser directement au politique dans sa campagne contre la vie chère. Incidemment, alors que les négociations sur les salaires en 2012-2013 étaient bloquées, et en réaction à la montée de la grogne sociale, le gouvernement a imposé un gel des prix sur les produits et services jusqu'à fin 2014.

Une situation économique et sociale et un marché du travail très inégalitaires

La Nouvelle-Calédonie possède l'économie la plus développée des îles du Pacifique sud, en grande partie grâce à son secteur minier : on estime que le territoire contient 25 % des réserves mondiales de nickel ; l'exploitation minière a récemment attiré de nouveaux investissements étrangers à hauteur de 7 milliards de dollars américains (soit 6,4 milliards d'euros) [3]. S'y ajoutent les transferts et dépenses de l'État français (soit 1,4 milliard de dollars par an, ou 1,3 milliard d'euros). Cependant, si le territoire se place au 50e rang sur 186 pays en termes d'indice du développement humain (la France est classée au 20e rang et la Polynésie au 75e), il existe un niveau relativement élevé d'écarts de richesse (le coefficient de Gini est de 0,43) ; c'est-à-dire que l'écart entre les 10 % les plus riches et les 10 % les plus pauvres est environ de sept, et environ un tiers de la population vit en dessous du niveau de pauvreté (basé sur le revenu médian de la région de Nouméa) (Syndex, 2010:73).

1. Sous l'implusion du Pacte, le SMG est passé de 82 000 en janvier 2001 à 120 000 au 1er janvier 2007, soit une hausse de plus de 46 % en 6 ans, sachant qu'au cours de cette même période, l'inflation a été d'environ 10 %.
2. Entrevue à l'USOENC, juillet 2011.
3. La mine de Koniambo dans la Province Nord et le projet de Goro dans la Province Sud. Voir Business Advantage, New Caledonia/Nouvelle-Calédonie 2010-2011, http://www.businessadvantagenewcaledonia.com/.

Des inégalités de revenu fortes, un marché du travail atone

Il s'agit d'un contexte où les inégalités sont fortes et s'expliquent par plusieurs facteurs : la structure de l'emploi, la participation au marché du travail (avec un taux beaucoup plus faible parmi la population autochtone) et des disparités salariales, liées en majorité au fait que les salaires demeurent presque deux fois plus élevés dans la fonction publique que dans le secteur privé (Frappier, 2013). La forte immigration des Français de métropole, notamment dans la fonction publique, est aussi un facteur important d'inégalités [1]. C'est à la fin des années 1950, avec le projet de Communauté française du Général De Gaulle qu'est encouragée et mise en place l'immigration de Métropolitains vers les départements et territoires d'Outre-mer (Leblic, 1993 ; Baissat, 2006). Cette politique de colonie de peuplement de De Gaulle est ensuite poursuivie par Pierre Messmer en 1972. L'objectif de cette politique est explicitement relaté dans un célèbre courrier du Premier ministre Messmer à Jean-François Deniau, à l'époque secrétaire d'État aux DOM-TOM, le 19 juillet 1972 [2] (Graff, 2015).

Comme dans les autres collectivités d'Outre-mer, l'indexation des salaires des fonctionnaires a un effet inflationniste sur le coût de la vie quotidienne et constitue un facteur prédominant et structurant des inégalités sociales (Math, 2012 ; Syndex, 2009). La réévaluation du salaire minimum a néanmoins marginalement réduit l'écart entre les 10 % plus hauts et plus bas salaires de 0,4 à 0,38 en 2010 ; cet écart est équivalent à la France dans la fonction publique (Frappier, 2013).

Selon les dernières données de l'Institut de la statistique et des études économiques (Isee), au quatrième trimestre 2014, le taux de croissance est de 2,2 %, proche des estimations du gouvernement qui a prévu un taux de croissance modéré (aux alentours de 2,8 %) pour les années à venir, malgré la montée du prix du nickel qui bénéficie à l'industrie minière. Il faut remarquer que si la Nouvelle-Calédonie, à l'instar de son voisin australien, présente une économie à deux

1. Entre 2000 et 2004, 14 000 Français de métropole se seraient installés en Nouvelle-Calédonie. L'Institut de la Statistique et des Études économiques de Nouvelle-Calédonie estime le solde migratoire entre 800 et 1 200 nouveaux arrivants par an. (Xavier Ternisien, « Les "métros" débarquent sur le Caillou », *Le Monde*, 19 avril 2008, http://www.lemonde.fr/societe/article/2008/04/19/les-metros-debarquent-a-noumea_1035978_3224.html).
2. « La Nouvelle-Calédonie, colonie de peuplement, bien que vouée à la bigarrure multiraciale, est probablement le dernier territoire tropical non indépendant au monde où un pays développé puisse faire émigrer ses ressortissants. Il faut donc saisir cette chance ultime de créer un pays francophone supplémentaire. La présence française en Calédonie ne peut être menacée, sauf guerre mondiale, que par une revendication nationaliste des populations autochtones appuyées par quelques alliés éventuels dans d'autres communautés ethniques venant du Pacifique. À court et moyen terme, l'immigration massive de citoyens français métropolitains ou originaires des départements d'Outre-mer (Réunion) devrait permettre d'éviter ce danger en maintenant et en améliorant le rapport numérique des communautés. À long terme, la revendication nationaliste autochtone ne sera évitée que si les communautés non originaires du Pacifique représentent une masse démographique majoritaire. Il va de soi qu'on n'obtiendra aucun effet démographique à long terme sans immigration systématique de femmes et d'enfants. Afin de corriger le déséquilibre des sexes dans la population non autochtone, il conviendrait sans doute de faire réserver des emplois aux immigrants dans les entreprises privées. Le principe idéal serait que tout emploi pouvant être occupé par une femme soit réservé aux femmes (secrétariat, commerce, mécanographie). Sans qu'il soit besoin de textes, l'administration peut y veiller. » (cité par Gabriel, Kermel, 1985:51).

vitesses, la majorité de la valeur ajoutée provient des secteurs non miniers. Or la croissance (hors mine) s'est réduite de moitié dans la période 2008-2012 et n'a pas donné de signe de reprise depuis. Cela a eu un impact sur le marché du travail. En date du dernier recensement de 2009, le taux de chômage était de 13,8 % et le taux d'emploi de 57,9 %. Les données statistiques de la Direction du travail et de l'emploi de Nouvelle-Calédonie (DTENC), de l'Isee et de l'Institut pour le développement des compétences en Nouvelle-Calédonie (IDC-NC) indiquent au mieux une stagnation sinon une légère dégradation du marché du travail ces dernières années, en comparaison à la période 2007-2010, où le nombre d'emplois et les salaires réels avaient augmenté. Le dernier bulletin de l'emploi de l'Isee indique en fait une baisse constante des offres d'emploi depuis 2009 et un nombre croissant de personnes qui recherchent du travail. Le dernier rapport Isee de 2014 constate ainsi que le marché du travail est « en panne » : « L'activité économique du territoire n'a jamais créé aussi peu d'emplois sur une année [1] ».

Le secteur privé pourvoit 75 % des 90 000 emplois, qui se répartissent à hauteur de 65 000 dans le secteur privé et 25 000 dans le secteur public. S'y ajoutent 20 000 travailleurs indépendants. La montée du travail indépendant (+4 % en 2014) est une tendance qui inquiète autant le patronat que les syndicats, pour des raisons différentes. Pour le Medef, cela réduit la part de « ceux qui assument le fardeau fiscal » considéré par ailleurs comme excessif : la moitié du financement de la fonction publique territoriale repose sur le secteur privé et 20 % du PIB est employé à payer les salaires des fonctionnaires (Medef, 2014:14;39). Pour les syndicats, de toute évidence, il s'agit d'une main-d'œuvre qui échappe à la syndicalisation et qui peut engendrer des pressions à la baisse sur les salaires et les conditions générales de travail. Plus insidieusement, comme le fait remarquer l'USTKE, c'est un moyen de contourner la législation sur la protection locale de l'emploi qui a une importance politique particulière puisqu'elle permet de contrôler les flux migratoires vers la Nouvelle-Calédonie. Malgré ces constats, les tentatives de réforme fiscale ont peine à être votées par une majorité au Congrès, et divisent la classe politique.

Les femmes, les jeunes et les autochtones marginalisés sur le marché du travail

Les salaires, l'équité en emploi, le manque de main-d'œuvre qualifiée ou les déficits de qualification ainsi que le chômage des jeunes constituent les principaux problèmes se posant sur le marché du travail. Le Medef souligne la difficulté de négocier sur les salaires dans un contexte déflationniste et de faible croissance. Comme en Polynésie, les grilles sont tassées et il y a peu d'écart entre le milieu et le haut des échelles salariales tandis que le salaire minimum talonne le bas des échelles. En 2010, il était évalué qu'un emploi sur cinq était un emploi à bas salaire, les femmes et les jeunes de moins de 30 ans étant davantage concernés (Frappier, 2013).

Une série de rapports de l'IDC-NC ont récemment proposé un nouvel éclairage sur l'emploi des femmes (IDC-NC, 2014) et les inégalités hommes-femmes en emploi, qu'il s'agisse des salaires ou de l'accès à des postes d'encadrement. Selon

1. http://www.isee.nc/emploi-revenus/emploi-conditions-de-travail/emploi-chomage.

l'Isee, l'écart de salaire médian entre les hommes et les femmes est de 9 % (Frappier, 2013) et s'explique en bonne partie par des effets de structure (certains secteurs ou certaines professions où domine l'emploi féminin et inversement). Cette mesure agrégée est trompeuse car il faut noter qu'on retrouve davantage de femmes dans les services publics où les salaires sont supérieurs à ceux du secteur privé. Une fois les effets de structure pris en compte, des écarts salariaux parfois considérables sont identifiés, allant jusqu'à 28 % par exemple dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'hôtellerie. Selon un échantillon représentatif du secteur privé, moins de 30 % des postes de cadres sont par ailleurs occupés par des femmes (IDC-NC, 2013:5) et les écarts de salaires moyens s'accroissent en fonction de niveaux de formation (IDC-NC, 2012:8).

La discrimination ethnique ou le problème d'« océanisation » des cadres sont au cœur des préoccupations syndicales en Nouvelle-Calédonie. Ainsi, lorsque l'USTKE revendique un « rééquilibrage », il s'agit non seulement de la question des inégalités et de la redistribution des richesses, mais aussi de l'emploi par l'accès à des postes de responsabilité, en particulier pour les jeunes kanaks et océaniens. Selon l'UTSKE, de plus en plus de jeunes kanaks diplômés, bien qu'ils soient qualifiés, peinent à trouver un emploi. Un porte-parole de l'USTKE questionne le fonctionnement du système éducatif en faisant remarquer que le problème est plus général, et concerne par exemple les professions libérales. La discrimination ethnique est une préoccupation particulière pour l'USTKE, mais aussi pour d'autres organisations syndicales. Pour l'USOENC, le manque de cadres calédoniens est le « produit des politiques patronales » ; le Medef, quant à lui, avance que ce problème relève principalement d'un manque de formation et de qualification alors même que les employeurs iraient au-delà de leurs obligations légales en matière de formation continue (Medef, 2014:17).

La formation professionnelle est d'ailleurs considérée comme une priorité pour remédier au manque de qualification et notamment à l'insertion professionnelle et au chômage des jeunes. Le chômage, la désespérance et le désengagement de la jeunesse inquiètent : en 2014, 35 % des chômeurs ont entre 20 et 30 ans, la même proportion sont non qualifiés. Des initiatives particulières ont été mises en avant par les autorités calédoniennes en 2013 et l'emploi des jeunes est aussi un élément du dialogue interprofessionnel. Il y a consensus de part et d'autre autour de l'urgence de reconnecter la jeunesse avec le monde du travail et en particulier la jeunesse kanake qui se trouve en prise avec une double exclusion : du marché du travail et de bons emplois ainsi que des moyens traditionnels de subsistance et du soutien communautaire en contexte urbain.

Lutte contre la vie chère : les relations professionnelles dans l'impasse politique

Il existe également une disparité géospatiale et *a fortiori* raciale des richesses avec pratiquement 90 % des dépenses monétaires totales de la Nouvelle-Calédonie provenant de la Province sud (région de Nouméa). C'est pourquoi, dans son agenda de lutte contre la vie chère et les inégalités, l'USOENC commence en soulignant qu'il n'existe pas une « mais deux voire trois Calédonie » (USOENC, 2010). Ceci explique aussi que les revendications syndicales, et en particulier la campagne contre la vie chère, dépassent le cadre traditionnel de la négociation

collective et des relations de travail et soulèvent des questions de gestion macroéconomique, de politique de redistribution des revenus et de réformes fiscales. Il s'agit par exemple de la proposition d'une redevance sur l'extraction du nickel. Dans leur déclaration conjointe du 1er mai 2014, l'USOENC et la CSTNC revendiquent ainsi que « chaque coup de pioche dans le sous-sol rapporte quelque chose à la nation ».

De son côté, l'USTKE « reste convaincue que la solution à la vie chère ne réside pas exclusivement dans une politique de baisse des prix, mais bien dans l'amélioration du pouvoir d'achat dans l'entreprise [1] ». Dans la lignée des revendications de 2014, l'USTKE affiche, pour la marche du 1er mai 2015, plusieurs revendications sur les thèmes suivants : « Travail et devoir de mémoire ; Solidarité ; Emploi et pauvreté ; Formation et rééquilibrage ; Indépendance économique ; Jeunesse ; Vie chère et Pouvoir d'achat ; Partage de la richesse ; Accès à la pleine souveraineté ». Il s'agit notamment de dénoncer la paupérisation des travailleurs et les inégalités sociales, de soutenir un emploi décent et productif pour les jeunes, de lutter contre la vie chère et pour un meilleur partage des richesses de l'entreprise. Dans son communiqué d'appel à la mobilisation pour la marche du 1er mai, l'USTKE rappelle aussi sa position en faveur de l'indépendance de la Nouvelle-Calédonie en ajoutant qu'elle « appelle les travailleurs […] à rejoindre le combat pour donner du sens à la justice sociale et au destin commun ».

En 2011, sous la présidence de Roch Wamytan, des commissions spéciales sur la vie chère ont été mises en place au sein du Congrès de la Nouvelle-Calédonie, commissions auxquelles l'USTKE a participé en intersyndicale. La commission vie chère syndicale avait trois objectifs distincts : la lutte contre les déséquilibres macroéconomiques, la mise en place d'un pacte social et de compétitivité, et la mise en œuvre d'un pacte fiscal. Lorsque les non-indépendantistes ont pris le pouvoir après les élections provinciales de mai 2014, ils ont mis en place un contrat de gouvernance solidaire (CGS). Avec la nouvelle mandature et le nouveau président du Congrès, Gaël Yanno, les commissions spéciales vie chère n'ont pas été réactivées, elles ont donc indirectement été supprimées. Au mois d'août 2014, à l'initiative de Philippe Germain, à l'époque ministre de Calédonie Ensemble [2] au gouvernement, a été organisée une conférence économique, sociale et fiscale qui a donné lieu à un « agenda partagé » signé par tous les partis et groupes politiques du Contrat de gouvernance solidaire (CGS). Le Palika a participé à cette conférence mais le Groupe UC-FLNKS et Nationalistes, ainsi que l'USTKE et FO, l'ont boycottée.

Conclusion

Cet article montre combien les relations professionnelles se retrouvent politisées à travers le prisme du militantisme kanak et la question de la « décolonisation ». Les revendications portées par le syndicalisme kanak recouvrent

1. Communiqué d'appel à la mobilisation pour la marche du 1er mai de l'USTKE, Bureau confédéral de l'USTKE, 22 avril 2015.
2. Ce parti, non indépendantiste, se qualifie de « centre-droit » et est affilié au groupe UDI à l'Assemblée nationale.

bien les éléments que nous venons de souligner [1], mais la question de l'émancipation coloniale du peuple kanak est toujours en contre-champ. Il convient toutefois de souligner que les autres syndicats comptent également des travailleurs kanaks parmi leurs membres et qu'ils ont depuis longtemps combattu pour leurs conditions de travail. C'est le cas notamment de l'USOENC. S'il n'adhère pas au programme syndical et politique kanak et s'il s'investit davantage dans le dialogue social de la politique du destin commun, il reste toutefois un syndicat critique et militant. Pour Didier Guénant-Jeanson, la question des inégalités est centrale : « Il ne peut y avoir de destin commun dans un contexte d'inégalités sociales », déclare-t-il, faisant le constat que les efforts concernant la vie chère sont loin d'être parvenus à instaurer un rééquilibrage.

Au mois de décembre 2014, les dissensions au sein de la majorité non-indépendantiste ont mené à la dissolution du gouvernement. C'est ainsi, dans un contexte politique chaotique, avec une croissance à la traîne et l'inaction sur la vie chère et les inégalités, qu'il y a résurgence des tensions sociales. Le dialogue social se trouve empêtré dans les politiques du destin commun, et le destin commun, entre réconciliation et décolonisation, est en peine à gérer ses contradictions et son déficit social.

Sources :

Baissat B. (2006), *La grande tournée outre-mer du Général De Gaulle*, documentaire, 52 mn.

DTE-NC (2009), « IVe Forum sur le Dialogue social, Les sessions du dialogue social en Nouvelle-Calédonie 2006-2009 : la démarche, les travaux des auditeurs, le bilan », Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, septembre, www.dtenc.gouv.nc.

DTE-NC (2010) « Colloque 10e anniversaire du Pacte social, Recueil d'articles de presse 2000-2010, Nouvelle-Calédonie », octobre, http://www.dtenc.gouv.nc/portal/page/portal/dte/librairie/fichiers/13080122.PDF.

Frappier J. (2013), « Les salaires entre 2007 et 2010 », *Synthèse n° 26*, Isee, juin.

Gabriel C., Kermel V. (1985), *Nouvelle-Calédonie : a révolte kanake*, Paris, La Brèche.

Graff S. (2012), « Quand combat et revendications kanak ou politique de l'État français manient indépendance, décolonisation, autodétermination et autochtonie en Nouvelle Calédonie », *Journal de la Société des Océanistes*, n° 134, p. 61-83.

Graff S. (2015), *Autodétermination et autochtonie en Nouvelle-Calédonie. L'effacement progressif de la question coloniale*, Thèse de doctorat, Institut des Hautes études internationales et du Développement, Genève.

IDC-NC (2012), *Étude prospective emploi-formation 2011. Premiers résultats*, Observatoire de l'emploi, des qualifications, des salaires et de la formation.

IDC-NC (2013), *Focus sur les femmes – Édition 2013*, Observatoire de l'emploi, des qualifications, des salaires et de la formation.

IDC-NC (2014), *Les femmes*, Observatoire de l'emploi, des qualifications, des salaires et de la formation, mars.

Israël H. (2007), *Une histoire du mouvement syndical en Nouvelle-Calédonie*, Nouméa, Éditions Îles de Lumière.

Leblic I. (1993), *Les Kanak face au développement : La voie étroite*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.

1. « C'est l'occasion de réaffirmer les revendications fondamentales pour la défense des droits des travailleurs autour desquelles l'USTKE articule son combat au quotidien : la protection de l'emploi local, la formation, l'insertion, le pouvoir d'achat mis à mal par la cherté de la vie, la répartition des richesses et le rééquilibrage. Occasion de pointer du doigt le chômage qui touche en majorité nos jeunes de moins de 30 ans, la paupérisation qui affecte aujourd'hui un quart de la population vivant au dessous du seuil de pauvreté, le système éducatif qui met en évidence le déficit de formation de la jeunesse calédonienne et kanake en particulier, ces flux migratoires qui impactent négativement sur l'emploi […] ». « Cap vers la souveraineté », déclaration du Bureau Confédéral de l'USTKE, 29 avril 2014.

Le Queux S. (2015), « Polynésie : Plan de relance : les partenaires sociaux au rendez-vous de l'avenir tahitien », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 149, mars, p. 36-48.

Math A. (2012), « Dossier Mayotte », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 134, p. 39-92.

Medef (2014), « Carnet de santé de la Nouvelle-Calédonie et des entreprises – Éléments pour un diagnostic partagé », Medef-NC.

Mohamed-Gaillard S. (2010), *L'archipel de la puissance ? La politique de la France dans le Pacifique Sud de 1946 à 1998*, Bruxelles, PIE Peter Lang.

Segal. J.-P. (2009), *Le monde du travail au cœur du destin commun – Employeurs, syndicats, salariés : dialogues en construction*, Direction du travail et de l'emploi, Nouméa.

Syndex (2009), *Les causes de la vie chère en Nouvelle-Calédonie – Structure des prix et des coûts*, Rapport Syndex, avril.

Syndex (2010), *Le pouvoir d'achat des Calédoniens – La Nouvelle-Calédonie face à ses inégalités*, Rapport Syndex, octobre.

USOENC (2010), « Propositions de l'USOENC pour lutter contre la vie chère et contre les inégalités », Contribution de l'USOENC pour la construction de notre avenir, Finitemps!, octobre.