

**Edito : Loi de modernisation du dialogue social. A méditer.**

Dans un communiqué de presse daté du 18 janvier 2007, le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF) s'exprimait en ces termes à propos de la loi de modernisation du dialogue social adoptée la veille par le Parlement : « C' est une avancée majeure pour la vie économique et sociale de la France. Désormais, une priorité est reconnue à la négociation collective. Aucun projet de réforme concernant le domaine social ne pourra être élaboré sans concertation préalable avec les partenaires sociaux ».

Il s'agit là d'une étape importante vers la responsabilisation de l'ensemble des partenaires sociaux, souligne Madame Laurence PARISOT, présidente du MEDEF, à l'égard de cette loi qui stipule que tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans les domaines des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle doit désormais comporter une phase de concertation avec les partenaires sociaux ( organisations syndicales de salariés et d'employeurs interprofessionnelles reconnues représentatives ) dans le but de permettre une négociation.

Par souci d'organiser une concertation effective, il revient au gouvernement d'engager le dialogue sur la base d'« une documentation d'orientation » exposant son diagnostic, ses objectifs et les modalités envisagées pour une éventuelle négociation sans pour cela préjuger de son contenu. Il conviendra alors que le plus grand nombre d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'impliquent dans le processus. Le gouvernement demeure l'inspirateur des réformes, mais leur définition et leur mise en œuvre appartiennent aux partenaires sociaux et ce faisant, elles sont en principe d'autant mieux acceptées.

Selon les commentaires de certains parlementaires métropolitains, cette loi constitue une étape décisive dans l'histoire des relations sociales en métropole puisqu'elle instaure une pratique dynamique de la négociation et de la coopération. « La démocratie sociale complète ainsi la démocratie politique, sans s'y substituer ».

Par extension, une telle loi de modernisation du dialogue social pourrait très certainement trouver matière à s'appliquer en Polynésie française et renforcer les dispositifs de négociations tripartites déjà existants. Les relations entre gouvernement et partenaires sociaux deviennent parfois complexes et font pâtir les entreprises de conflits souvent durs qui réduisent leurs performances et les pénalisent. Aussi, le respect du triptyque « concertation, consultation, information » aurait sans aucun doute permis d'instaurer au cours des années passées, un dialogue social dynamique et constructif, ouvert à une concertation préalable, avant toute adoption de réformes ou de mesures touchant notamment aux relations du travail et à l'emploi.

Si les gouvernements qui se sont succédés durant ces derniers mois n'ont pas toujours souhaité établir ce dialogue avec les partenaires sociaux, les organisations patronales et salariales ont su démontrer quant à elles, qu'elles pouvaient être en mesure de prendre cette initiative et d'engager une concertation constructive et réussie. Ainsi, l'élaboration d'un projet commun relatif à la formation continue des salariés qui doit être mise en place dans le courant de cette année, en est une belle illustration. Une expérience qui est à renouveler et un exemple de dialogue social qui est à retenir pour nos gouvernants.

**Un dialogue social  
dynamique et constructif**

Jacques BILLON TYRARD  
Président

## ACTUALITES LOCALES ET INTERNATIONALES

## Visite

Le 16 janvier 2007 une délégation d'administrateurs du CEPF a été reçue à sa demande par M. Jacques DERUE, directeur de l'Établissement des Grands Travaux (EGT), pour une visite du chantier du nouvel hôpital.

C'est sur la base de l'élaboration du projet médical 1999/2004 que la Polynésie française a décidé de se doter d'un nouveau complexe hospitalier comportant un pôle « médecine et chirurgie » et un pôle « mère et enfant », intégrant un centre de psychiatrie, un centre de transfusion sanguine, une structure de soins de suite, un centre d'hébergement et un parc de stationnement de 1200 places. La maîtrise d'ouvrage de cette opération a été déléguée à l'EGT en 2003, année au cours de laquelle les premiers appels d'offres ont été lancés. Les travaux de gros œuvre étant terminés à 96% et les travaux de finition étant en cours, les premières opérations préalables à la réception ont commencé fin janvier 2007 et se poursuivront jusqu'à la fin du chantier. La livraison du nouveau Centre Hospitalier de la Polynésie française devrait être effective au 1<sup>er</sup> juillet 2008.

La construction de ce bâtiment de 250 m de long et d'environ 150 m de large, la définition des aménagements de ses 5 niveaux et le recensement des quelques 35 500 équipements qui seront nécessaires à son fonctionnement, ont fait l'objet d'une concertation permanente et approfondie avec ses futurs utilisateurs.

Par ailleurs, l'éloignement et l'isolement ont imposé des pratiques inhabituelles. Ainsi, la spécificité des matériels nécessite souvent de faire venir des « échantillons » pour les installer « in situ », afin de pouvoir solliciter l'avis des utilisateurs avant de valider définitivement les commandes. D'autre part, cet hôpital nécessitera d'importants besoins en énergie liés à la climatisation et à la fourniture d'eau pure indispensable pour éviter les problèmes de légionellose. Ces besoins qui pourraient

faire appel à une technologie à la fois économe et écologique : la production d'eau froide par puisage océanique en eau profonde. Au final et en l'état actuel des prévisions, la réalisation du Centre Hospitalier de Polynésie française devrait coûter 34 milliards de F CFP. D'une capacité de 547 lits, il disposera de 11 salles d'opération et d'un hôtel de 40 chambres destinées à recevoir les familles des patients des îles.



*Commentaires : Ce chantier qui est actuellement le plus technique du pays, impressionne par son gigantisme tout en correspondant aux normes actuelles en la matière. Destiné à répondre aux attentes légitimes des polynésiens en matière de santé publique pour les 25 à 30 ans à venir, il n'a pas cessé de faire l'objet de critiques et de controverses et le coût de son fonctionnement suscite beaucoup d'inquiétudes car il n'est pas à négliger. Il en est de même quant au recrutement du personnel hospitalier nécessaire à sa mise en oeuvre.*

*En attendant et à une époque où l'économie du pays souffre de l'absence de grands chantiers, celui-ci mobilise près de 600 employés appartenant à une trentaine d'entreprises.*

*A terme, ce centre hospitalier offrira une qualité optimisée des soins et constituera certainement un atout pour la Polynésie française au niveau régional où la situation sanitaire des petits états indépendants du Pacifique est des plus alarmantes.*

## CA FGC

Le 18 janvier 2007, les administrateurs de la FGC ont tenu leur premier conseil d'administration de l'année.

*Commentaires : Le président et les administrateurs ont fait le point sur les différentes rencontres avec le gouvernement et les sujets qui ont été abordés. S'agissant de l'assemblée générale ordinaire, les administrateurs ont fixé la date au jeudi 22 février 2007.*

## Prise de contact

Fin janvier et à tour de rôle, les présidents du CEPF et des grandes organisations qui en sont membres ont rencontré M. Hervé DE GAILLANDE, nouveau Directeur du travail. Il succède ainsi à M. Rémy BREFORT à la tête du service de l'Inspection du travail.

*Commentaires : Parmi les thèmes qui ont été abordés au cours de ces différents entretiens, on retiendra les grandes orientations de l'action que compte mener le nouveau directeur du travail :*

- Lutter contre le travail non déclaré, par une augmentation des contrôles dans les micros entreprises et auprès des artisans,
- Sensibiliser les chefs d'entreprises et les salariés sur les textes en vigueur en matière de droit du travail par une communication directe. Le salarié doit notamment savoir les dispositions qui entourent son embauche (contrat de travail, bulletin de paie, déclaration à la CPS, etc...),
- Informer sur la prévention des risques en matière de sécurité des salariés.

*Les employeurs ont pour leur part fait état de la problématique inhérente à la déclaration préalable à l'embauche, notamment pour les îles éloignées et sur la nécessité de mettre en place une réglementation spécifique à l'embauche des étudiants pendant les périodes de vacances.*

## DANS LE MONDE DU TRAVAIL

**Déclaration préalable à l'embauche**

La Loi du Pays n°2006-20 relative à la création d'une déclaration préalable à l'embauche a été promulguée le 28 novembre 2006. Cette nouvelle loi prévoit qu'une déclaration nominative, établie selon un modèle fixé par arrêté pris en conseil des ministres, soit transmise par l'employeur à la CPS au plus tôt dans les 8 jours qui suivent la date prévisible de l'embauche.

*Commentaires : Aucun arrêté d'application n'ayant été voté à ce jour, cette loi du pays n'est pour l'instant pas applicable.*

**Travail clandestin**

La loi du Pays n°2006-9 LP/APF du 6 octobre 2006 relatif aux contrôles en matière de travail clandestin vient d'être annulée par le Conseil d'Etat en raison d'un vice de forme.

**Modification du contrat de travail**

Le refus d'un salarié d'accepter une modification de son contrat de travail n'est pas fautif. Un employeur ne peut donc licencier une salariée après que celle-ci eut refusé une proposition qui transformait ses attri-

butions en lui confiant des tâches administratives complémentaires de documentation technique que ne relevaient pas de sa qualification et étrangères à l'activité de dessinatrice-projeteuse « DAO » pour laquelle elle avait été engagée.

Cass. Soc., 17 janvier 2006, n°04-40.965 D

**Licenciement économique**

La cessation d'une partie des activités de l'entreprise ne constitue pas en soi un motif économique de licenciement. En présence d'un licenciement motivé par la suppression d'un seul département de l'entreprise, donc résultant d'une restructuration, il revient au juge d'apprécier la réalité et le sérieux de ce motif économique au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'employeur. Or, en l'espèce, le licenciement n'était pas justifié par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de ce secteur.

Cass. Soc., 29 juin 2005, n°03-43.664 D

**Clause de non-concurrence**

Le respect par un salarié d'une clause de non-concurrence illicite lui cause nécessairement un préjudice dont il appar-

tient au juge d'apprécier l'étendue. Une cour d'appel ne peut donc rejeter la demande en paiement de dommages-intérêts formée par une salariée au titre d'une clause de non-concurrence non assortie d'une contrepartie financière, au prétendu motif que l'intéressée ne produisait aucun élément établissant la nature et l'étendue de son préjudice.

Cass. Soc., 11 janvier 2006, n°03-46.933 P+B+R+I

**Modification du contrat**

La qualification d'un salarié s'apprécie au regard des fonctions réellement exercées par lui et non en considération des seules mentions figurant sur le contrat de travail. Ainsi, dans l'hypothèse où une salariée d'un hôtel, qui exerçait depuis plusieurs mois les fonctions d'assistante de gérance, a été réaffectée en tant que femme de chambre, la cour d'appel ne peut se borner à relever que son contrat de travail faisait état de fonctions « d'employée polyvalente » pour décider que la salariée ne pouvait refuser cette réaffectation.

Cass. Soc., 17 janvier 2006, n°04-43.228 D

## DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI

## DEMANDES D'EMPLOI

**REF 70/06** : H 32 ans, BTS Action commercial (o'clock) avec bonne expérience en marketing, management et postes à responsabilité. Bon niveau informatique et anglais. Dynamique, sérieux et ayant un très bon sens relationnel, recherche poste à responsabilité.

**REF 71/06** : JF, 32 ans, BAC+3, Trilingue, 10 ans d'expérience dans le commerce international, gestion d'un portefeuille de professionnels grands comptes, dynamique, sérieuse aimant le sens du contact à la recherche d'un poste commercial à responsabilité.

**REF 72/06** : Jeune diplômé en droit des transports (Bac +5) recherche premier emploi chez transporteur, commissionnaire de transports, transitaire ou assureur. Anglais, stages antérieurs, motivation.

**REF 73/06** : Jeune diplômé d'école supérieure de commerce, spécialisation contrôle de gestion/finances, recherche emploi. Mon adaptation est rapide et apprécié. Disponible à/c du 2 octobre 2006.

**REF 74/06** : H, 41 ans niveau BAC PRO-BTS (VAE), responsable d'exploitation recherche emploi dans les domaines de restauration, de l'agro-alimentaire ou du commerce. Polyvalent, dynamique et motivé, connaissance du terrain, expérience d'encadrement du personnel, gestion journalière et de fin de mois, notions de comptabilité.

**REF 75/06** : JF, 25 ans, expérience réussie dans domaines administratif et commercial, recherche poste à responsabilité. Dynamique, capacité d'adaptation et sens relationnel, disponible dès janvier 2007.

**REF 76/06** : Jeune diplômé de secrétariat en bureau-typique spécialisée, recherche emploi à gestion administrative, commerciale et comptable. Goût du challenge, disponible de suite.

**REF 77/06** : JH, 25 ans, fraîchement issue d'une formation Bac+4 d'école de commerce en Marketing et Management Européen recherche un emploi. Dynamique, capacité d'adaptation et pro actif. Disponible de suite.

**REF 78/06** : JF, 33 ans, BTS Action Commercial, 10 ans d'expérience réussie en commercial, management, cherche poste à responsabilité. Bon niveau d'anglais, maîtrise PC/MAC. Sérieuse dynamique, capacité d'adaptation, sens relationnel. Disponible immédiatement.

**REF 79/06** : Assistante de direction et secrétaire polyvalente, dynamique, sens du contact, de l'accueil de la rigueur et de l'organisation, cherche emploi, sérieuse et motivée. Goût du challenge. Disponible de suite.

**REF 80/06** : JF, 34 ans, titulaire du BAC Action Commercial et Formation BTS, forte de huit années d'expérience dans la communication propose ses services dans le domaine du rédactionnel, de l'accueil, du secrétariat.

**REF 81/06** : JF, dynamique, diplômée et sérieusement motivée, recherche un emploi dans la Communication, étudie toutes propositions.

**REF 01/07** : JH, 23 ans, Bac+4 Transports et Logistique, organisé, rigoureux et bon relationnel. Formation spécialisée en Logistique et Transport ainsi qu'en gestion de stock (approvisionnements, gestion

entrées/sorties). Maîtrise anglais, espagnol, informatique, Incoterms, documentation Import/Export. Disponible.

**REF 02/07** : F, 45 ans, BTS Assistante de Gestion avec des compétences polyvalentes en gestion financière, du personnel et commerciale. Maîtrise des outils informatiques. Dynamique, rigoureuse, sens du contact, autonome. Disponible de suite.

### OFFRE D'EMPLOI

**REF 01/06** : Cabinet profession libérale recherche : Un(e) secrétaire confirmé(e), connaissance juridiques et comptables. Expérience ou formation diplômant. Parfaite maîtrise de l'outil informatique. Qualités rédactionnelles et relationnelles. Méthodique et autonome. Excellente présentation. Poste à pourvoir rapidement. Transmettre CV+photo+prétentions +lettre manuscrite de motivation au CEPF qui transmettra.

**REF 02/07** : Société recherche Directeur technique niveau ingénieur ou technicien expérimenté dans le domaine électrique et/ou thermique.

## DONNEES ECONOMIQUES

### EVOLUTION DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION DU MOIS DE NOVEMBRE 2006 - BASE 100 AOUT 2003

	2005		2006											Évolutions en %		
	Nov	Dec	Jan	Fev	Mar	Avr	Mai	Juin	Jul	Aou	Sep	Oct	Nov	Mens.	Depuis le 1er janv.	Ann.
<b>Indice général</b>	102,6	103,3	102,9	103,1	103,2	103,1	103,5	104,6	105,5	105,0	104,9	104,9	104,9	0,0	1,6	2,3
Alimentation	106,6	107,5	107,7	108,1	107,8	107,6	108,3	109,0	109,3	109,5	110,1	110,1	110,5	0,3	2,7	3,7
Produits manufacturés	98,9	99,0	99,0	98,7	99,3	99,2	99,7	100,0	101,5	101,3	101,3	101,0	101,0	-0,1	2,0	2,2
Habillement et articles textiles	94,0	94,0	93,2	92,1	92,0	91,5	91,1	91,1	91,2	90,8	90,9	89,4	89,0	-0,4	-5,4	-5,3
Autres produits manufacturés	99,4	99,6	99,6	99,4	100,1	100,1	100,6	101,0	102,6	102,5	102,4	102,3	102,4	0,1	2,8	3,0
Services	103,8	104,9	103,8	104,5	104,3	104,2	104,4	106,5	107,1	105,8	105,4	105,5	105,4	-0,2	0,4	1,5

Source : Institut de la statistique - Indice des prix à la consommation

**Le taux d'intérêt légal est fixé à 2,11 % pour l'année 2006 (JOPF n°17 du 27/04/06).**

Valeur du S.M.I.G pour compter du 01/01/07 : mensuel : 133 725 F CFP (pour 169 heures) - horaire : 791,27 F CFP  
Arrêté N°1582 CM du 29 décembre 2006 - JOPF N.S 546 du 30 décembre 2006.

## Conseil des Entreprises de Polynésie française

Immeuble FARNHAM 1er étage - rue CLAPPIER - BP 972 - 98 713 PAPEETE

Tél : 54 10 40 - Fax : 42 32 37 - Adresse Email : cepf@cepf.pf - site Web : www.cepf.pf

Bimensuelle, la « Lettre des Employeurs » est réalisée par le comité de rédaction du CONSEIL DES ENTREPRISES de Polynésie française, Directeur de publication : le Président Jacques BILLON-TYRARD. Abonnement pour 24 numéros : 15 150 F T.T.C (Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, est interdite sans autorisation expresse du Conseil des Entreprises).

Le CONSEIL DES ENTREPRISES de Polynésie française (www.cepf.pf) est composé des 14 organisations professionnelles suivantes : Association des Transporteurs Aériens Locaux; Association Tahitienne des Professionnels de l'Audiovisuel, Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics; Chambre Syndicale des commissionnaires en douane, agents de fret et déménageurs de Polynésie française; Comité de Polynésie française de l'Association Française des Banques; Conseil des Professionnels de l'Hôtellerie; Fédération Générale du Commerce (www.fgc.pf); Organisation Professionnelle du Conseil de l'Intérim et de la Formation, Syndicat des Agents Maritimes; Syndicat des Employeurs du Secteur de l'Assurance; Syndicat des Industriels de PF (www.sipof.pf); Syndicat Professionnel des Concessionnaires Automobiles; Union des Industriels de la Manutention Portuaire; Union Patronale de Polynésie française.

Ces organisations patronales regroupent 451 entreprises et 13 854 salariés.