



entérinées dans les accords, ces derniers restent, tout au moins dans leur forme, très proches de la loi.

De ce fait, l'analyse des modalités associées à la RTT ne révèle pas de grandes disparités de situations entre les textes. De plus, l'aide fournie par les cabinets de consultants en termes d'organisation du travail, dans le cadre de l'appui conseil, s'est traduite par une certaine homogénéisation du contenu des accords.

Les résultats qui suivent portent sur 9 100 textes (accords ou avenants) signés pour la plupart au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2000 (encadré 2), par des entreprises ou des établissements (encadré 3). Rien ne permet toutefois de savoir d'après ces textes s'ils ont donné lieu aux allègements de cotisations sociales prévus par la loi.

### La majorité des accords est signée par des délégués syndicaux

Dans les petites entreprises, en l'absence fréquente de délégués syndicaux, la loi offre la possibilité de négocier l'accord de RTT avec un salarié mandaté par une organisation syndicale. Quatre accords sur dix sont conclus selon cette procédure. En cas de signature par un ou plusieurs délégués syndicaux, peu de textes précisent si les signataires sont majoritaires, ou dans le cas contraire, si l'entreprise a procédé à un référendum, conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 pour l'obtention de l'allègement de charges sociales.

La CFDT est le premier signataire, qu'il s'agisse d'un délégué syndical (elle regroupe alors 51 % des signataires) ou d'un salarié mandaté (42 %) (graphique 1). La CGT et FO signent un nombre important de textes (respectivement 43 % et 30 %) par l'intermédiaire de leurs délégués syndicaux, mais le font moins souvent avec des sa-

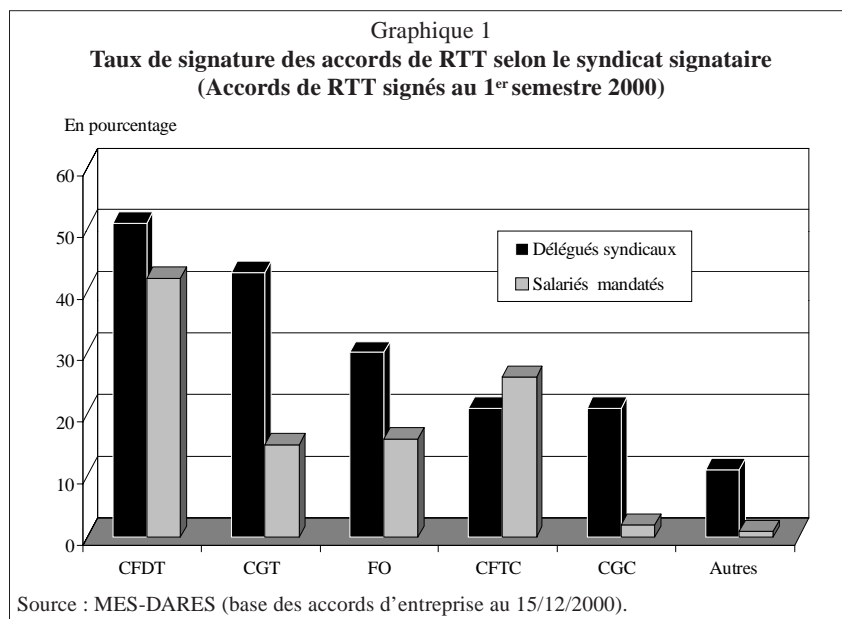


Tableau 1  
**Répartition des unités signataires selon la taille**  
(Accords de RTT signés au 1<sup>er</sup> semestre 2000)

En pourcentage

	Unités signataires d'accords de RTT (1)	Ensemble des entreprises (2)
Moins de 50 salariés .....	47	97,6
dont : de 1 à 20 salariés .....	20	93,5
50 à moins de 200 salariés .....	32	1,8
200 salariés ou plus .....	17	0,6
Non renseigné .....	4	
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

(1) - Les unités signataires sont des entreprises ou des établissements.  
(2) - Source : répertoire SIRENE au 31/12/1999 (INSEE).

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise au 15/12/2000).

lariés mandatés (15 % et 16 %). Enfin, la CFTC est le seul syndicat qui signe une plus forte proportion d'accords par mandatement.

Neuf fois sur dix, les délégués syndicaux présents signent l'accord, et quel que soit le syndicat, la propension à signer tend à diminuer avec l'augmentation de la taille de l'entreprise.

### La moitié des accords est signée dans de petites entreprises et dans les services

Six accords sur dix sont conclus au niveau de l'entreprise. Les autres le sont presque exclusivement dans les établissements, les négociations

de groupes ou de groupements d'entreprises demeurant marginales.

Comme en 1999, les petites unités sont toujours les plus nombreuses à s'engager dans la RTT : celles de moins de 50 salariés signent près de la moitié des accords, celles de un à vingt le cinquième (tableau 1). Ces dernières ne représentent toutefois qu'une faible part de l'ensemble des entreprises de moins de vingt salariés qui constituent plus de 90 % des unités des secteurs concurrentiels.

Plus de la moitié des accords de réduction du temps de travail sont signés dans les services (tableau 2) et particulièrement dans l'ensem-

## LE PASSAGE AUX 35 HEURES D'UNE LOI À L'AUTRE

### La loi n°98-461 du 13 juin 1998

Elle fixe la durée légale à 35 heures hebdomadaires au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres. Pour favoriser l'emploi, elle institue, sous certaines conditions, un système d'aide aux entreprises qui anticipent le passage de la durée légale à 35 heures. En bénéficie l'entreprise qui réduit d'au moins 10 % la durée de travail, à partir d'un mode constant de décompte du temps de travail. L'entreprise doit parallèlement augmenter ses effectifs d'au moins 6 % ou éviter des licenciements.

### La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000

Elle confirme l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures annuelles. Afin de faciliter le passage aux 35 heures, cette loi offre aux entreprises, sous certaines conditions, une aide pérenne et des allègements de cotisations sociales dont l'octroi n'est pas soumis à un mode constant de décompte du temps de travail. Elle ne fixe aucune obligation en termes de volume d'emplois créés ou préservés.

#### *Les aides*

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt d'un accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement ou encore de branche étendu. En cas d'absence de délégués syndicaux, les accords d'entreprise peuvent être négociés par un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative. Dans ce cas, une consultation des salariés sur l'accord doit être organisée, comme lorsque le syndicat n'est pas majoritaire dans l'entreprise.

L'aide consiste en un allègement dégressif allant de 21 500 francs par an et par salarié au niveau du SMIC jusqu'à 4 000 francs au-delà de 1,8 SMIC.

#### *Le temps de travail des cadres*

La loi introduit des modalités spécifiques en matière de décompte de la durée du travail des cadres en distinguant trois catégories soumises à des régimes différents :

- **les cadres dirigeants** échappent pour l'essentiel à la réglementation sur le temps de travail et ne sont donc pas concernés par la RTT ;
- **les cadres intégrés dans une unité de travail et suivant des horaires collectifs** sont concernés par la RTT. Ils sont soumis au droit commun ;
- **les autres cadres** sont ceux dont les horaires sont incontrôlables ou aléatoires et ne peuvent être fixés à l'avance. Ils doivent néanmoins bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail. Ils peuvent être concernés par un forfait en heures (sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) ou un *forfait annuel en jours dont le plafond est de 217 jours*. Le forfait doit résulter d'une négociation débouchant sur un accord collectif.

#### *Les heures supplémentaires*

À partir de février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et de janvier 2002 pour les autres, le taux de « bonification » est de 10 % pour les 4 premières heures (sous forme de repos sauf si un accord prévoit une majoration salariale). Après une période transitoire d'un an, il passe à 25 %. Pour les horaires compris entre 40 et 43 heures, la majoration est de 25 %. À partir de la 44<sup>ème</sup> heure, elle est de 50 %. Un accord collectif peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement. Sinon elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires qui reste fixé à 130 heures annuelles.

#### *La modulation*

La loi du 19 janvier 2000 simplifie les règles applicables en supprimant les trois dispositifs de modulation existant précédemment et en les remplaçant par un dispositif unifié. Quel que soit le type de répartition, la durée du travail ne devra pas excéder 35 heures en moyenne sur la semaine ou 1 600 heures sur l'année, les périodes hautes et basses devant se compenser. La loi confirme la durée maximale de 48 heures par semaine pour la période de haute activité et la fixe à 44 heures sur 12 semaines consécutives. En revanche, aucune exigence n'est imposée pour la limite minimale. En cas de modification des horaires de travail, si le délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés, des contreparties au bénéfice du salarié doivent être prévues par l'accord.

#### *Le temps partiel*

Sont à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle si celle-ci lui est inférieure.

#### *Le compte épargne temps*

La loi de juin 1998 permet d'affecter une partie des jours de repos acquis dans le cadre de la RTT sur un compte épargne temps ouvert par le salarié.

ble « éducation-santé-action sociale » (13 % du total des accords), le commerce (13 %) et les services aux entreprises (11 %). Les secteurs des biens intermédiaires (15 %) et de consommation (7 %) concluent plus de la moitié des accords de l'industrie. Il faut cependant rappeler que le secteur des services regroupe plus des trois quarts des entreprises et plus de 65 % des salariés de l'ensemble de l'économie concurrentielle.

### 80 % des accords visent les 35 heures, mais près du quart ne comptent plus les pauses ou les jours fériés

Seule la moitié des textes chiffrent la baisse de la durée hebdomadaire. Elle est alors de quatre heures dans huit cas sur dix, ce qui correspond au schéma classique d'un passage de 39 à 35 heures (tableau 3).

Mais il s'agit là d'une amplitude théorique, car après le 31 janvier 2000, il n'est plus nécessaire, pour bénéficier de l'allègement de cotisations sociales, de réduire la durée du travail sur la base d'un mode de décompte constant. Il est possible, comme c'était le cas de certains accords non aidés avant cette date (1), de modifier (2) les éléments entrant dans le décompte de cette durée (pauses, jours fériés et ponts, jours de congés). 23 % des textes signés en 2000 sont dans ce cas, dont plus de la moitié retirent du décompte l'un au moins de ces éléments. L'ampleur effective de la RTT s'en trouve alors limitée. Les déductions concernent surtout les

(1) - Il s'agissait alors d'accords signés par des entreprises qui n'ont pas souhaité s'inscrire dans le dispositif de la première loi Aubry en raison des conditions fixées quant à l'ampleur de la RTT et au volume d'emplois créés ou maintenus.

(2) - Par ajout ou déduction d'éléments. Dans certains cas, des éléments sont ajoutés et parallèlement d'autres sont déduits.

Tableau 2  
Secteur d'activité des unités signataires (1)  
(Accords de RTT signés au 1<sup>er</sup> semestre 2000)

En pourcentage

	Unités signataires d'accords de RTT (1)	Ensemble des entreprises (2)
Agriculture .....	-	0,1
Construction .....	6	11,8
Industrie .....	35	11,3
Services .....	54	76,8
Non renseigné (3) .....	5	-
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

(1) - Les unités signataires sont des entreprises ou des établissements.

(2) - Source : répertoire SIRENE au 31/12/1999 (INSEE).

(3) - Y compris 17 accords du secteur agricole.

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise au 15/12/2000).

pauses, rarement les congés et les jours fériés. Quelques textes visent les ponts.

### Des jours de RTT dans la moitié des cas

Plusieurs modalités peuvent se combiner pour réduire le temps de travail. Près de la moitié des accords n'abordent qu'une seule modalité (et ce d'autant plus souvent que l'entreprise est de petite taille), mais 14 % en retiennent au moins trois (graphique 2).

Dans la moitié des accords, la RTT s'opère par des jours de repos. Dans quatre cas sur dix, la modulation/annualisation, est utilisée en tant que modalité de RTT. Les réductions quotidiennes concernent un texte sur cinq, de même

que l'alternance de semaines courtes et longues (par exemple, une semaine de quatre jours suivie d'une semaine de cinq jours).

Lorsque la réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'une modulation/annuali-

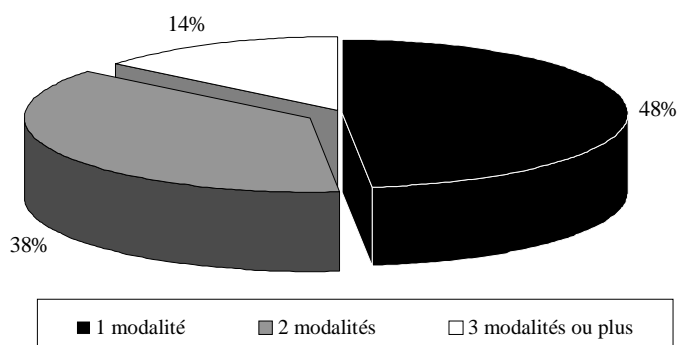
Tableau 3  
Baisse de la durée hebdomadaire  
(Accords de RTT signés au 1<sup>er</sup> semestre 2000)

En pourcentage

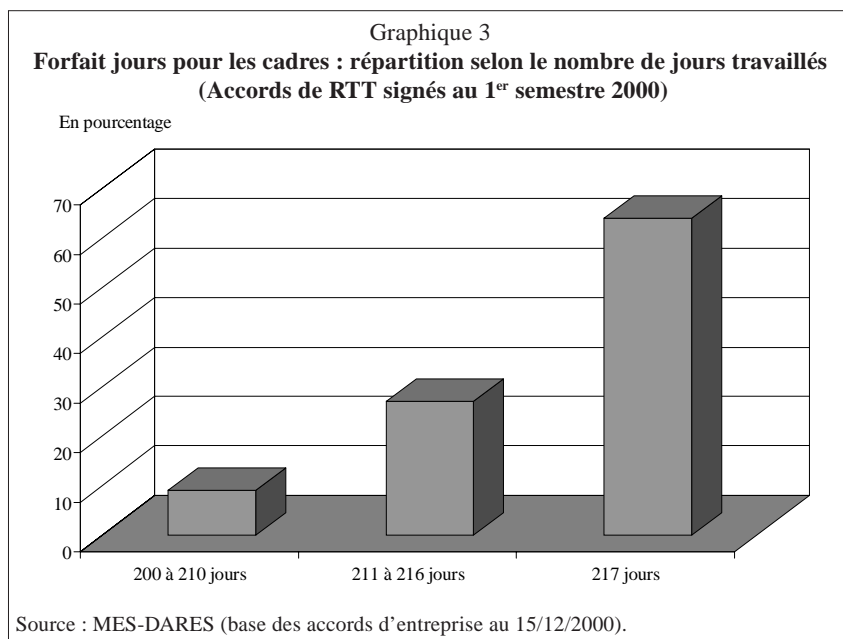
Baisse de la durée	
Moins de 3 heures .....	7
De 3 heures	
à moins de 4 heures .....	8
4 heures .....	81
Plus de quatre heures .....	4
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise au 15/12/2000).

Graphique 2  
Répartition du nombre de modalités prévues de réduction du temps de travail  
(Accords de RTT signés au 1<sup>er</sup> semestre 2000)



Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise au 15/12/2000).



sation, il peut s'agir de la reconduction d'un dispositif préexistant ou de l'introduction de cette forme d'aménagement des horaires. Dans ce cas, la RTT est organisée de manière à ce que périodes hautes et basses alternent. Mais la durée moyenne annuelle peut alors dépasser 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures sur l'année et conduire, en complément, à octroyer des jours de RTT ou des ponts précédemment non accordés.

Plusieurs modalités peuvent coexister afin de répondre aux différentes organisations du travail, selon les catégories de personnel ou

d'activité au sein d'une même entreprise ; le cas le plus fréquent associe jours de repos et modulation/annualisation.

La RTT sous forme d'annualisation/modulation, est plus fréquente dans la construction (54 %) et l'industrie (42 %). Par contre, les réductions quotidiennes sont plus souvent négociées dans les services (tableau 4).

La gestion plus complexe des temps de travail impliquée par la diversité des modalités de réduction, et la diversification de l'organisation des horaires au sein d'une même unité ou pour différentes

catégories de personnels, a conduit, pour le quart des accords, les signataires à adopter la mise en œuvre d'un nouveau système de contrôle de la durée du travail.

### Salariés à temps partiel et cadres non dirigeants sont le plus souvent intégrés à la RTT

Les salariés à temps partiel participent largement à la réduction du temps de travail. Près de six accords sur dix les incluent dans leur périmètre, et rares sont ceux qui mentionnent explicitement leur exclusion (5 %). Les autres textes émanent probablement d'unités qui n'emploient pas de personnels à temps partiel ou très peu.

De même, l'intégration des cadres non dirigeants au processus de RTT est spécifiée par six accords sur dix et rares sont ceux qui prévoient explicitement de les exclure. Lorsque ce point n'est pas précisé, cela peut tenir soit à l'absence de cadres dans l'unité signataire, soit au choix d'une modalité unique de RTT, commune à l'ensemble du personnel. Toutefois, le texte ne permet pas toujours de le savoir.

Lorsqu'une modalité particulière de réduction du temps de travail est prévue pour les cadres, il s'agit dans la plupart des cas d'un forfait en nombre de jours travaillés (87 %), plus rarement d'un forfait horaire (13 %) intégrant des heures supplémentaires à la rémunération. Toutefois, ces deux modalités peuvent coexister dans un même texte. Rappelons que le forfait en jours de travail pour les cadres était l'une des innovations de la loi de janvier 2000.

En cas de forfait-jours, le nombre retenu de jours travaillés correspond le plus souvent au plafond autorisé par la loi (217), mais se situe à niveau inférieur dans quatre textes sur dix.

Tableau 4  
**Fréquence des modalités de RTT selon le secteur d'activité**  
**(Accords de RTT signés au 1<sup>er</sup> semestre 2000)**

En pourcentage

	Jours de repos / congés	Ponts/ jours fériés	Semaines courtes et longues, (réduction par journées ou ½ journées)	Réduction quotidienne	Annualisation/modulation (1)
Construction	54	3	17	14	54
Industrie .....	49	2	17	17	42
Services .....	52	2	19	21	35
<b>Ensemble (2)</b>	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>39</b>

*Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs modalités, les pourcentages ne peuvent s'additionner.*

*(1) - L'annualisation consiste ici à décompter la durée réduite sur une base annualisée ou dans le cadre d'un dispositif de modulation.*

*(2) - Y compris 17 accords du secteur agricole.*

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise au 15/12/2000).

## Le compte épargne temps sert surtout à capitaliser des jours de RTT

14 % des accords prévoient un compte épargne temps (CET) ouvert alors à 85 % de l'ensemble du personnel. Rares sont les accords qui envisagent d'y adjoindre un dispositif particulier pour l'encadrement (6 %) ou de négocier un CET uniquement pour cette catégorie de personnel (9 %).

Diverses sources peuvent alimenter le compte : il s'agit le plus souvent de jours de congés ou de jours de RTT (huit cas sur dix), et parfois de repos compensateurs dus pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal (trois sur dix). La conversion de tout ou partie d'indemnités financières n'est envisagée que dans deux textes sur dix, l'éventualité d'une alimentation ou utilisation collective (3) reste très marginale.

## Des dispositifs d'aménagement du temps de travail calqués sur les possibilités offertes par la loi

Huit textes sur dix ont associé à la réduction du temps de travail un ou plusieurs dispositifs d'aménagement du temps de travail. Les négociateurs se limitent parfois à se référer à la gamme de dispositifs prévus par la loi. Il s'agit alors de formaliser le texte négocié de manière à se laisser la possibilité de

les mettre éventuellement en pratique par la suite. L'ensemble des aménagements prévus par la loi figure aussi parfois dans un accord-cadre, quitte à en préciser l'usage dans un accord ou un avenant ultérieur.

Les dispositifs les plus fréquemment visés sont les heures supplémentaires, la modulation (4), le chômage partiel et le temps partiel (tableau 5). Ils le sont souvent conjointement : près du tiers des textes en visent deux et le quart en concernent trois. Traitées dans 55 % des accords, les heures supplémentaires sont abordées la plupart du temps avec d'autres modalités, en particulier la modulation prévue par près de la moitié des accords. Chômage partiel et temps partiel sont aussi le plus souvent, associés aux autres dispositifs.

Quand un accord traite des heures supplémentaires, il aborde souvent (plus de six cas sur dix) le recours au repos compensateur de remplacement, ou la majoration de salaire (dans un cas sur deux). Par contre, la fixation d'un plafond, d'un seuil de déclenchement ou d'un taux de majoration n'est évoquée que dans un quart de ces textes.

La modulation est, quant à elle, moins fréquente dans les moyennes et grandes entreprises (200 salariés ou plus). Elle l'est plus dans les secteurs de la construction ou des industries agroalimentaires. En cas de modulation, des délais de

prévenance sont prévus dans sept textes sur dix. Ils sont de deux types : le premier dit « habituel », permet de prévenir les salariés en cas de changement dans le calendrier indicatif de répartition de la durée du travail, le second s'applique en cas d'urgence (graphiques 4 et 4 bis).

Les délais de prévenance habituels correspondent, dans 65 % des cas, au seuil légal de 7 jours, et dans près de 20 % ils le dépassent. Quant aux délais d'urgence, ils sont inférieurs à quatre jours dans plus de huit textes sur dix.

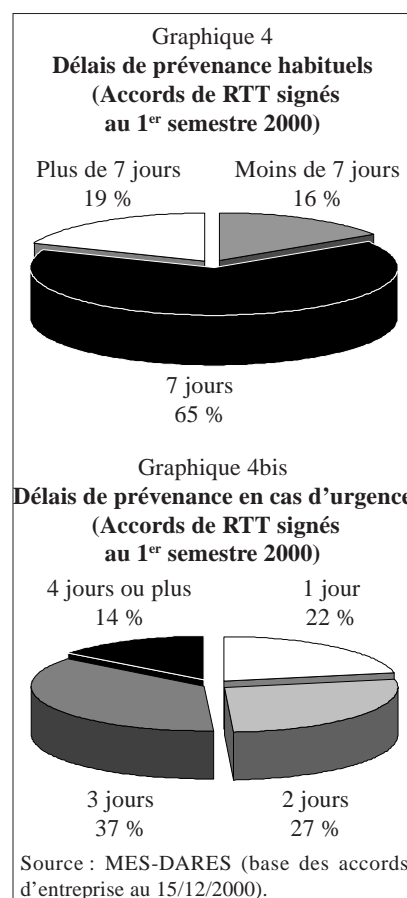


Tableau 5  
Fréquence des principaux dispositifs d'aménagement du temps de travail (Accords de RTT signés au 1<sup>er</sup> semestre 2000)

Dispositifs	En nombre	%
Heures supplémentaires .....	4 979	55
Modulation .....	4 214	46
Chômage partiel .....	2 052	22
Temps partiel .....	1 525	17
<b>Ensemble des textes .....</b>	<b>9 100</b>	<b>100</b>
Un accord pouvant traiter simultanément des quatre thèmes, les nombres ou pourcentages ne peuvent s'additionner.		

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise, au 15/12/2000).

(3) - En cas de variation d'activité, un accord peut prévoir d'affecter collectivement des heures supplémentaires sur un CET. L'utilisation collective de ces heures peut permettre à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité, évitant ainsi de recourir au chômage partiel.

(4) - Les accords mentionnant la modulation comme dispositif d'adaptation aux fluctuations de l'activité sont légèrement plus nombreux que ceux qui l'abordent comme une modalité de RTT en soi. Il peut s'agir de la mise en conformité d'une modulation existant au moment de la RTT (modulation de type II ou III, dispositifs abrogés par la loi du 19 janvier 2000 et remplacés par un dispositif unifié).

La loi fixe, en outre, une durée maximale hebdomadaire pour la période de haute activité (48 heures pour une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines). En

revanche, aucune exigence n'est imposée pour la durée minimale. Trois accords de modulation sur dix fixent une limite maximale, dont un tiers à 48 heures, un quart entre

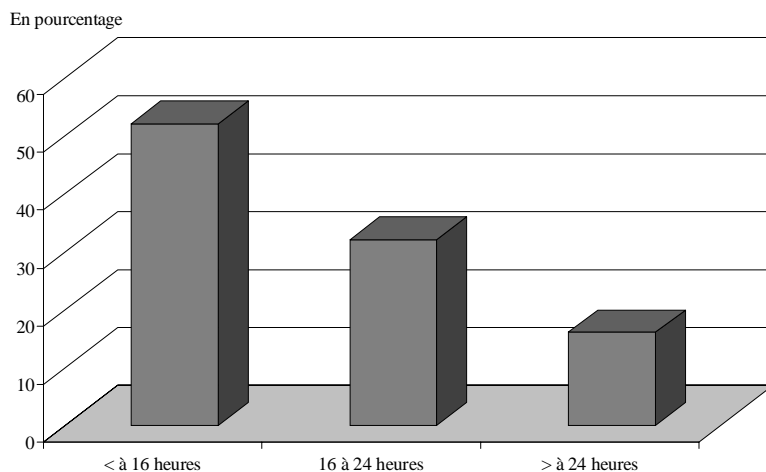
42 et moins de 45 heures, et un quart également entre 45 et moins de 48 heures.

Lorsqu'elle peut être calculée, soit pour un peu plus d'un accord sur dix, l'amplitude de la modulation est inférieure à 16 heures dans la moitié des cas, et comprise entre 16 et 24 heures pour un tiers des accords (graphique 5).

Quant aux dispositifs visant à augmenter la durée d'utilisation des équipements, 15 % de l'ensemble des accords traitent du travail en équipes, 10 % du travail par cycles, 7 % des astreintes.

Moins d'un accord sur cinq négocie des modalités d'organisation du temps partiel, et dans ce cas il s'agit trois fois sur dix de temps partiel modulé ou d'heures complémentaires. Par contre, les coupures journalières sont rarement évoquées.

Graphique 5  
Amplitude de la modulation  
(Accords de RTT signés au 1<sup>er</sup> semestre 2000)



Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise au 15/12/2000).

Encadré 2

**ACCORDS, ENTREPRISES, ÉTABLISSEMENTS, SALARIÉS PASSÉS À 35 HEURES**

Au cours du premier semestre 2000, environ 8 000 entreprises regroupant 22 700 établissements et employant 1 010 000 salariés sont passées à 35 heures à la suite d'un accord d'entreprise ou d'établissement. L'écart entre cette donnée et le nombre d'accords recensés par ailleurs provient du fait qu'une même entreprise peut passer un accord pour l'ensemble de ses établissements, pour une partie d'entre eux ou, qu'à l'inverse, un accord peut ne concerner qu'un seul établissement d'une entreprise qui en comporte plusieurs.

Dans le même temps 4 500 entreprises de moins de 50 salariés, réunissant 5 800 établissements et employant 99 000 personnes ont réduit leur durée du travail à 35 heures à la suite de l'application directe d'un accord de branche.

Au cours de l'année 2000, ce sont au total 11 600 entreprises, 28 800 établissements et 1 288 000 salariés qui ont été concernés par la conclusion d'un accord ; ces chiffres étaient respectivement de 8 400, 10 100 et 139 000 pour la procédure d'accès direct.

**Entreprises, établissements et salariés passés à 35 heures en 2000, selon le type d'accès**

	1 <sup>er</sup> semestre	2 <sup>ème</sup> semestre	Année 2000
<b>Accords</b>			
Entreprises .....	8 000	3 600	11 600
Établissements .....	22 700	6 100	28 800
Effectifs salariés .....	1 007 000	281 000	1 288 000
<b>Accès directs</b>			
Entreprises .....	4 500	3 900	8 400
Établissements .....	5 800	4 300	10 100
Effectifs salariés .....	99 000	40 000	139 000

Source : URSSAF/MES-DARES – Base des demandes d'allègement de cotisations sociales.

**La compensation des salaires suivie d'un gel est le cas le plus fréquent**

Sept accords sur dix prévoient une compensation salariale. Dans la quasi-totalité des cas, elle est intégrale pour l'ensemble des salariés. Peu la limitent à certaines catégories, envisagent une compensation partielle ou encore n'en prévoient explicitement aucune. Cependant, un quart des accords restent muets sur ce sujet. Un peu plus d'un texte sur dix prévoit une compensation salariale pour les nouveaux embauchés. Dans ce cas, comme pour les autres salariés, elle est intégrale dans la presque totalité des cas. Pour compenser effectivement l'effet de la RTT sur le salaire, la hausse du salaire horaire (51 % des cas de compensation) est un moyen un peu plus fréquent que l'octroi d'une prime (47 %). Ces deux formes se combinent rarement.

C'est lorsque les rémunérations sont compensées que sont pour

l'essentiel prévus modération ou gel des salaires. Près de trois accords sur dix prévoient l'évolution future des salaires, il s'agit alors sept fois sur dix d'un gel plutôt que d'une modération.

En cas de gel, les négociateurs précisent le plus souvent la période pendant laquelle les rémunérations seront bloquées : elle va, en général, de un à trois ans, et dans plus de la moitié des cas le gel est de deux ans.

### **L'incidence sur l'emploi : plutôt des embauches**

Deux tiers des textes précisent l'effet de la RTT sur l'emploi, et prévoient alors, dans sept cas sur dix, la création de nouveaux emplois, et dans deux sur dix la sauvegarde d'emplois menacés. Les autres se réfèrent à un texte antérieur ou à venir sur ce thème, à un accord de branche étendu, ou se limitent au maintien de l'effectif actuel. Rares sont ceux qui mentionnent explicitement un pourcentage d'embauches (10 %). Il est alors en moyenne de 8,7 % de l'effectif de l'unité signataire.

*Béatrice FOURNIER,  
en collaboration avec Olivier BARRAT  
et Catherine DANIEL  
(DARES).*

*Encadré 3*

### **RECUEIL DES DONNÉES DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

Les accords collectifs déposés par les entreprises dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), font l'objet d'un traitement statistique systématique de la part des services du ministère depuis 1990. Pour cela, un important travail de lecture des textes est réalisé dans les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) afin d'en extraire des informations préalablement déterminées.

Cette grille d'analyse a régulièrement évolué au cours de la période afin de rendre compte le mieux possible du contenu de la négociation collective. Récemment, elle a été profondément rénovée, de manière à appréhender la dynamique de négociation des entreprises impulsée par les lois d'incitation à la réduction du temps de travail et par l'abaissement de la durée hebdomadaire légale à 35 heures.

Les textes analysés ne sont pas toujours des accords initiaux de RTT : il peut s'agir d'avenants ou de nouveaux accords relatifs au temps de travail faisant suite à un premier accord de RTT pour en préciser ou en modifier certaines clauses.

Par ailleurs, les clauses négociées ne s'appliquent pas forcément toutes à l'ensemble du personnel de l'établissement ou de l'entreprise signataire. Il n'est pas non plus possible, lorsque plusieurs clauses se combinent (par exemple les modalités de RTT) de distinguer si une même catégorie de salariés est concernée simultanément par ces multiples clauses associées.

Les résultats présentés dans cet article ont été établis sur la base d'une analyse de 9 100 textes traitant de RTT, dont 90 % ont été signés au cours du premier semestre 2000. Ce processus de traitement de l'information est donc relativement long du fait des délais associés à ses différentes étapes. Ces données partielles apportent néanmoins un éclairage sur le contenu des accords déposés par les entreprises, notamment sur les modalités envisagées de réduction de la durée du travail.

**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES** sont éditées par le **Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.**

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>  
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.