

## ACCORDS D'ENTREPRISE AU PREMIER SEMESTRE 2001 : *les TPE passent aux 35 heures et les grandes entreprises renouent avec la négociation salariale*

**A**u premier semestre 2001, la négociation d'entreprise, toujours active, est caractérisée par un recul du thème de la réduction du temps de travail (RTT) au profit de celui des salaires.

Les accords de RTT sont souvent conclus par des très petites entreprises (TPE), bien que la majorité d'entre elles préfèrent passer aux 35 heures par application directe d'un accord de branche. Comme elles sont traditionnellement peu enclines à négocier de manière formelle, leur présence exceptionnelle parmi les signataires modifie la structure et le contenu de la négociation. Ainsi, la part des textes abordant une stricte réduction horaire, sans mention d'aménagement du temps de travail (ATT), augmente. Les possibilités d'organisations différentes sont en effet d'autant plus restreintes que la taille de l'unité diminue. De plus, c'est dans les entreprises plus importantes que la négociation s'étend habituellement à plusieurs thèmes (classifications, conditions de travail...) dans un même accord.

Mécaniquement, la part des salariés concernés par un accord de RTT est plus faible début 2001 : 23,6 % contre 39,3 % en 2000. À l'inverse, la part de salariés concernés par un accord salarial passe de 19,2 % en 2000 à 35,7 % en 2001 : ce sont de grandes entreprises qui reprennent le cours d'une négociation plus traditionnelle.

## Montée de la négociation dans les TPE

Avec plus de 8 000 textes signés au cours du premier semestre 2001, le rythme de l'activité conventionnelle reste soutenu. Si les entreprises de moins de cinquante salariés concluent toujours plus de 38 % des accords, le poids des TPE augmente : 16,4 % des accords sont conclus par des unités de moins de onze salariés en 2001 contre 12,6 % en 2000 (tableau 1). C'est dans le secteur des biens intermédiaires et le commerce que le nombre d'accords signés croît sensiblement tandis qu'il décline dans les biens d'équipement (tableau 2). Cette modification de structure reste très liée à la taille des unités dans les trois secteurs.

Autre changement par rapport à l'année 2000, la part des avenants diminue au profit des accords proprement dits, les dénonciations restant stables (tableau 3). L'arrivée des petites entreprises dans le champ de la RTT explique cette reprise des textes dits initiaux.

La part respective des délégués syndicaux et des salariés mandatés reste stable parmi les signataires d'accords (tableau 4). Ceci ne doit cependant pas masquer une remontée du mandatement parmi les seuls accords de RTT (cf. infra), due à la présence plus massive des très petites entreprises.

## La RTT reste le thème dominant

Abordée dans plus de la moitié des textes, la réduction du temps de travail reste le thème dominant de la négociation collective d'entreprise au cours du premier semestre 2001. Encore ne s'agit-il que d'une image partielle de la RTT dans les TPE : nombre de ces der-

Tableau 1  
Répartition des textes déposés selon la taille des unités signataires

En pourcentage

	Textes	
	2000 (*)	1 <sup>er</sup> semestre 2001
Nombre de textes déposés .....	35 146	8 305
10 salariés et moins .....	12,6	16,4
11 à moins de 20 salariés .....	6,2	7,0
20 à moins de 50 salariés .....	19,8	15,3
50 à moins de 100 salariés .....	15,9	14,4
100 à moins de 200 salariés .....	15,1	15,1
200 à moins de 500 salariés .....	13,5	15,3
500 salariés ou plus .....	12,4	11,6
Taille inconnue .....	4,6	4,8

(\*) - Ces données ont été actualisées depuis le bilan publié dans « La négociation collective en 2000 », MES et Éditions législatives, 2001, qui portait sur des résultats encore provisoires.

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise).

Tableau 2  
Répartition des textes déposés selon l'activité des unités signataires (NES.16)

En pourcentage

	Textes	
	2000	1 <sup>er</sup> semestre 2001
Agriculture, sylviculture, pêche .....	0,1	0,1
Industries agroalimentaires .....	3,6	4,9
Industrie des biens de consommation ...	5,6	5,7
Industrie automobile .....	1,5	1,4
Industrie des biens d'équipement .....	16,5	7,6
Industrie des biens intermédiaires .....	14,6	17,9
Industrie énergétique .....	1,6	0,8
Construction .....	4,3	4,6
Commerce .....	10,8	13,0
Transports .....	4,5	5,8
Activités financières .....	4,1	5,2
Activités immobilières .....	1,4	2,0
Services aux entreprises .....	10,7	11,4
Services aux particuliers .....	3,6	3,9
Éducation, santé, action sociale .....	9,6	9,7
Administrations .....	3,0	4,0
Activité inconnue .....	4,7	2,1
<b>Ensemble .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise).

Tableau 3  
Répartition des textes déposés selon leur nature

En pourcentage

	2000	1 <sup>er</sup> semestre 2001
Accord .....	74,4	78,2
Avenant .....	25,3	21,2
Dénonciation .....	0,4	0,6
<b>Ensemble .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise).

Tableau 4  
Répartition des textes déposés selon les signataires

En pourcentage

	2000	1 <sup>er</sup> semestre 2001
Délégués syndicaux .....	62,3	63,4
Salariés mandatés .....	33,2	32,0
DP désignés DS .....	0,7	0,4
Désaccord .....	2,0	2,5
Quasi-accord .....	1,8	1,7
<b>Ensemble .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise).

nières recourent, en effet, à la procédure de l'accès direct (encadré 1). Cependant on constate un fléchissement sensible par rapport à l'année 2000 durant laquelle plus de 60 % des accords ont traité de RTT. Cette tendance est encore plus nette en termes de salariés concernés : 22 % des salariés travaillent dans une entreprise ayant conclu un accord de RTT au premier semestre 2001 contre 39 % en 2000, du fait de l'afflux des unités de moins de onze salariés.

L'examen de l'ensemble des thèmes abordés par un même accord montre qu'en 2001, la RTT est rarement traitée isolément : 9,9 % des textes déposés portent exclusivement sur ce sujet. Ce cas est plus fréquent qu'en 2000 tout en restant peu important : il est lui aussi lié à la taille des entreprises nouvellement entrées dans le processus de dépôt d'accord, moins coutumières des négociations multi-thématiques que les négociatrices traditionnelles (tableau 5).

Les accords traitant de thèmes « autres » apparaissent très nombreux. On distingue cependant deux cas de figures. Soit le texte porte sur plusieurs thèmes dont le principal est la réduction ou l'aménagement du temps de travail, et il s'agit alors, en grande majorité, d'un accord initial. Dans ce cas, les sujets connexes sont souvent relatifs à l'égalité professionnelle ou à la mise en place d'une commission de suivi (de la RTT). Soit le texte mentionne uniquement un thème « autre » de négociation ; dans deux cas sur trois, il s'agit d'un avenant à un accord précédent portant très souvent sur la RTT. Les négociateurs se contentent de préciser ou d'adopter un point de détail, comme la question de la bonification des heures de RTT (paiement des heures supplémentaire entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heure).

Encadré 1

### LA PROCÉDURE D'ACCÈS DIRECT

La seconde loi de RTT du 19 janvier 2000 offre aux entreprises, sous certaines conditions, une aide sous la forme d'allègements de cotisations sociales. Le bénéfice de cette aide est subordonné à la négociation d'un accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement ou à l'application directe d'un accord de branche étendu (pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Les accords d'entreprise ne recensent donc pas la totalité des passages aux 35 heures.

Plus de deux entreprises sur cinq (42,3 %) passées à 35 heures ont réduit le temps de travail en vertu d'un accord de branche étendu prévoyant un « accès direct », les autres l'ont fait dans le cadre d'un accord d'entreprise. L'accès direct est naturellement beaucoup plus répandu parmi les petites entreprises, et notamment celles qui ont réduit leur temps de travail à partir de 2000 en bénéficiant de l'aide incitative, qui y ont eu recours dans la proportion de 76,2 %. Plus généralement, cette procédure est plus fréquente pour les passages à 35 heures opérés dans le cadre de la seconde loi de RTT (56,9 % des entreprises) que dans celui de la première (20,9 %).

Tableau 5

#### Les principales combinaisons de thèmes

En pourcentage

	Ensemble des textes	
	2000 (*)	1 <sup>er</sup> semestre 2001
Aménagement du temps de travail seul .	4,3	4,8
Salaires seuls .....	5,8	6,2
RTT seule .....	6,6	9,9
RTT-ATT-autres thèmes .....	10,4	10,3
Autres thèmes .....	15,8	15,0
RTT-ATT .....	33,5	27,0
Autres combinaisons .....	23,5	26,7
<b>Ensemble .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise).

La petite taille des unités signataires explique l'importance du recours au mandatement, procédure adaptée aux petites entreprises en l'absence d'un délégué syndical. La signature par des délégués syndicaux relève quant à elle plus souvent d'accords d'établissement que d'entreprise (1). Comme les années précédentes, la négociation est particulièrement active dans les services (six textes sur dix), notamment le commerce, les services aux entreprises et l'éducation-santé-action sociale, ainsi que dans les industries de biens intermédiaires.

Le processus de réduction négociée du temps de travail inclut dans la presque totalité des cas des catégories spécifiques telles que les cadres non dirigeants ou les salariés à temps partiel. Le plus souvent, les négociateurs n'envisagent qu'une ou deux modalités de RTT, et ce d'autant plus que l'unité signataire est de petite taille (graphique 1).

### Des jours de repos supplémentaires dans un cas sur deux...

Ces modalités consistent pour moitié en l'octroi de jours supplémentaires et pour près du tiers en modulation, modalités d'ailleurs associées dans le tiers des cas. La réduction quotidienne est visée dans près du quart des textes mais elle est moins fréquemment négociée dans les unités de 200 salariés et plus. La même proportion de textes retient l'alternance de semaines courtes et longues (voire la réduction hebdomadaire par journée ou demi-journée) ; c'est le cas en particulier dans les très petites unités ou dans les plus grandes.

Le compte épargne temps (CET) est envisagé dans un texte sur dix.

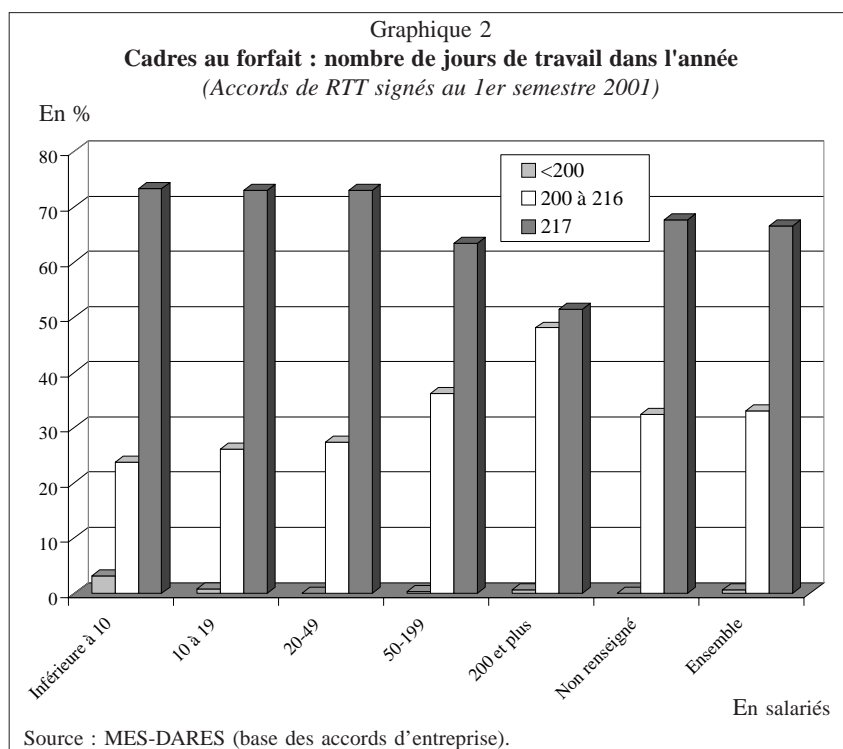
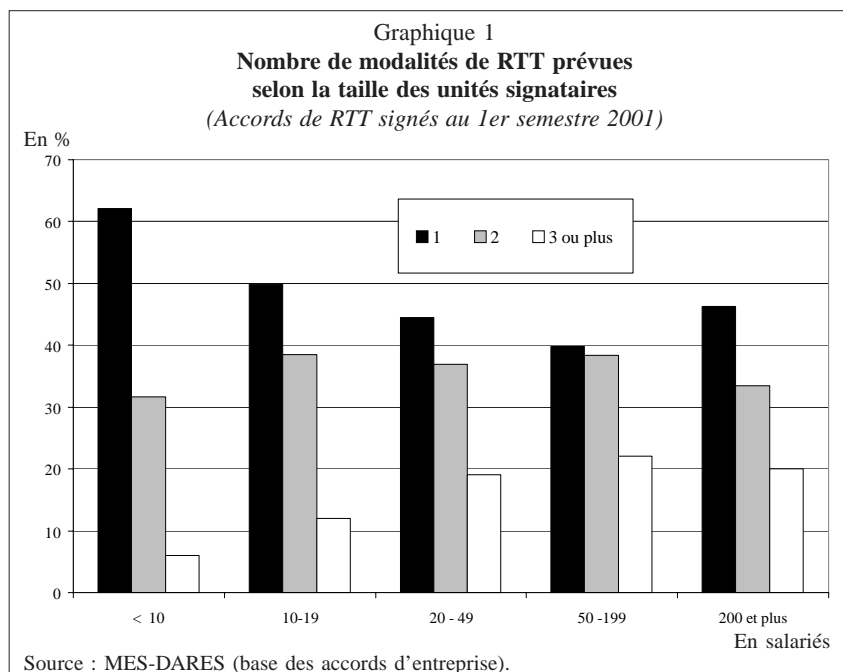
(1) - Les établissements signataires d'accords relèvent souvent d'entreprises multi-établissements, par définition plus grandes et donc pourvues d'une représentation syndicale.

Ce compte est le plus souvent abondé par des jours de RTT (sept cas sur dix) ou par des repos compensateurs de remplacement liés à des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal (quatre cas sur dix). Les sources d'alimentation financières (indemnités, primes) sont moins souvent envisagées.

### ...et pour les cadres, des jours de RTT ou un forfait fixé majoritairement à 217 jours

Quatre textes sur dix prévoient les modalités permettant d'abaisser la durée du travail des cadres. Une seule est le plus souvent spécifiée, l'octroi de jours supplémentaires de repos (neuf cas sur dix). Quand un système particulier de décompte du temps de travail est prévu, la fixation du nombre de jours travaillés dans l'année est plus fréquemment envisagée que le forfait horaire. Le nombre de jours travaillés se situe alors dans une fourchette comprise entre 200 et 217 jours, les deux tiers des forfaits étant fixés à 217, plafond maximal autorisé par la loi. Cependant, plus la taille de l'entreprise augmente, plus le nombre annuel de jours de travail des cadres diminue (graphique 2).

La diversité des modalités de réduction du temps de travail et de l'organisation des horaires au sein d'une même unité (ou pour des catégories de personnel différentes) a conduit dans 42 % des cas les négociateurs à adopter de nouveaux moyens de contrôle du temps de travail. En effet, parmi les textes qui n'envisagent qu'une seule modalité de RTT, 37 % prévoient la mise en place d'un nouveau dispositif de contrôle, contre 47 % lorsque plusieurs modalités sont prévues.



### Les dispositifs d'aménagement du temps de travail : prioritairement les heures supplémentaires

Conjointement à la RTT, les négociateurs retiennent un ou plusieurs dispositifs d'aménagement du temps de travail (graphique 3). Les heures supplémentaires sont les plus fréquentes, surtout dans les unités de moins de 50 salariés.

Quelques secteurs y recourent plus particulièrement : les biens intermédiaires, les transports, les activités immobilières (sept textes sur dix). Sept fois sur dix la négociation porte alors sur le repos compensateur de remplacement et, six fois sur dix, elle prévoit une majoration de salaire en lieu et place du repos. La fixation d'un plafond, du taux de majoration ou du seuil de déclenchement est moins fréquente.

La modulation est plus fréquente dans les industries agro-alimentaires ou de biens de consommation, ainsi que dans la construction. Trois quarts des textes qui la prévoient fixent des délais de prévenance. Lorsqu'ils sont « habituels », ceux-ci correspondent, dans 73 % des cas, au seuil légal de sept jours. Quant aux délais d'urgence, ils sont inférieurs à quatre jours dans 88 % des cas (graphique 4 et 4 bis).

60 % des dispositifs de modulation négociés comportent une limite maximale hebdomadaire pour la période de haute activité. Elle est alors, dans quatre cas sur dix, de 48 heures, maximum autorisé par la loi, et seul un texte sur dix fixe une limite inférieure ou égale à 42 heures. La loi ne mentionne, en revanche, aucune limite minimale à la période basse qui peut donc être égale à zéro, ce qui est le cas dans quatre textes sur dix.

L'amplitude de la modulation peut être calculée pour le tiers des textes. Elle est alors inférieure à 16 heures dans 50 % des cas (graphique 5)

18 % des textes prévoient des modalités d'organisation du temps partiel, et un peu plus fréquemment si l'unité signataire relève des services. Parmi eux, quatre sur dix traitent d'heures

complémentaires et/ou de temps partiel annualisé. Les coupures temporelles sont en revanche rarement abordées.

Quant aux dispositifs visant à augmenter la durée d'utilisation des équipements, 16 % de l'ensemble des accords traitent du travail en équipes, 9 % du travail par cycles, 8 % des astreintes.

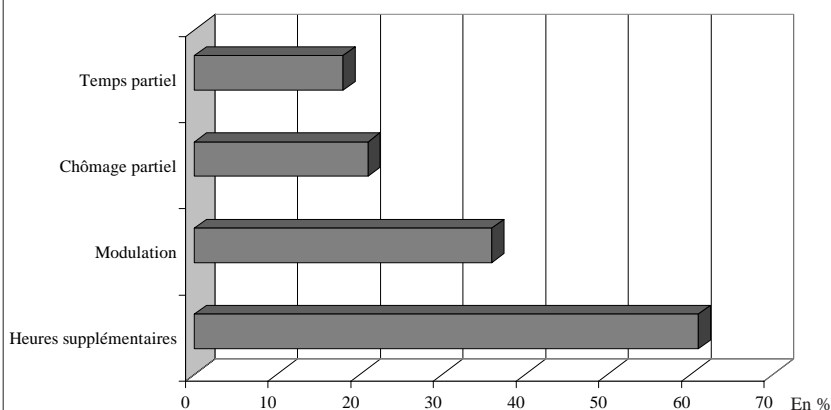
### Pas d'effet immédiat de la RTT sur les salaires

La réduction du temps de travail n'entraîne pas, dans l'immédiat, de baisse de salaire. En effet, 75 % des accords prévoient une compensation salariale inté-

grale pour tous dans la quasi-totalité des cas. Très peu la limitent à certaines catégories ou n'envisagent qu'une compensation salariale partielle. En revanche, seuls 17 % prévoient une compensation salariale pour les nouveaux embauchés, le plus souvent intégrale. La compensation s'opère dans près de six textes sur dix par une hausse du salaire horaire et dans quatre sur dix par l'octroi de primes.

Parmi les accords envisageant une compensation, seuls cinq sur dix précisent l'évolution ultérieure des salaires sous forme d'un gel (70 % des cas) ou d'une modération (30 %).

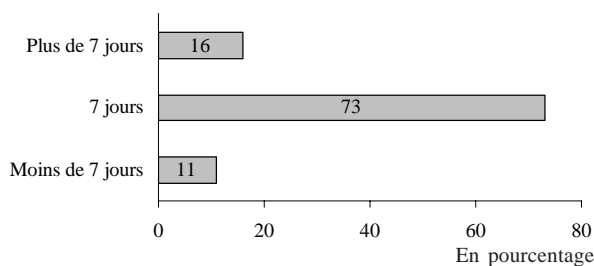
Graphique 3  
Fréquence des négociations sur les principaux dispositifs d'aménagement du temps de travail  
(Accords de RTT signés au 1<sup>er</sup> semestre 2001)



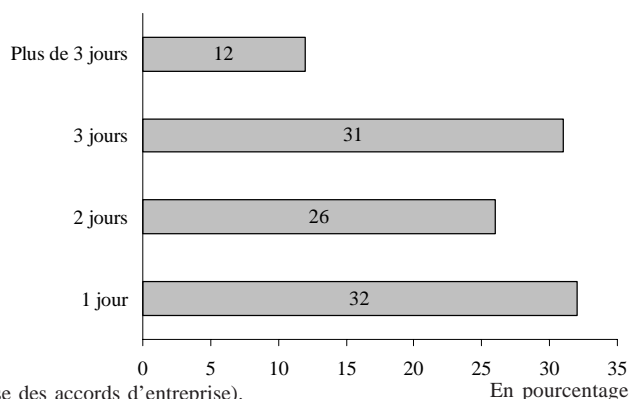
Un accord pouvant traiter simultanément plusieurs thèmes, les pourcentages ne peuvent s'additionner.

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise).

Graphique 4  
Délais de prévenance habituels  
(Accords de RTT signés au 1<sup>er</sup> semestre 2001)



Graphique 4 bis  
Délais de prévenance en cas d'urgence  
(Accords de RTT signés au 1<sup>er</sup> semestre 2001)



Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise).

## Le thème salarial gagne du terrain avec des hausses de salaires en progression, mais toujours modérées

Parallèlement au fléchissement du thème de la RTT, la progression des accords salariaux, déjà constatée au premier trimestre 2001, se poursuit (2), leur part passant de 13 à 22 % du total. Cette reprise de la négociation salariale laisse supposer que nombre d'entreprises déjà passées aux 35 heures reviennent à une négociation traditionnelle, le cas échéant après une période de modération ou de blocage.

Le taux moyen annuel des augmentations générales croît de 1,45 % en 2000 à 1,90 % au premier semestre 2001. Cette évolution s'explique essentiellement par l'évolution du rythme de l'inflation.

Le niveau des augmentations générales est plus faible lorsqu'elles ont été négociées conjointement à d'autres formes de revalorisation : à l'intérieur d'un taux global, s'établit un jeu de compensation (tableau 6).

Les taux d'augmentation évoluent également en fonction de la taille de l'entreprise, mais pas nécessairement de façon linéaire. Ce sont les unités de moins de 50 salariés ou de 200 salariés et plus qui accordent, en moyenne, les taux d'augmentation générale les plus élevés. Même si le niveau des salaires de base est souvent plus bas dans les TPE, les taux d'augmentation qu'elles accordent sont, en effet, voisins de la moyenne d'ensemble. Ce sont donc les entreprises de 50 à 199 salariés qui sont les moins généreuses.

Le blocage des rémunérations reste lié à la mise en œuvre de la RTT. 67,7 % des accords prévoyant un gel des salaires ont été signés dans des unités de moins de 50 salariés. C'est dans le com-

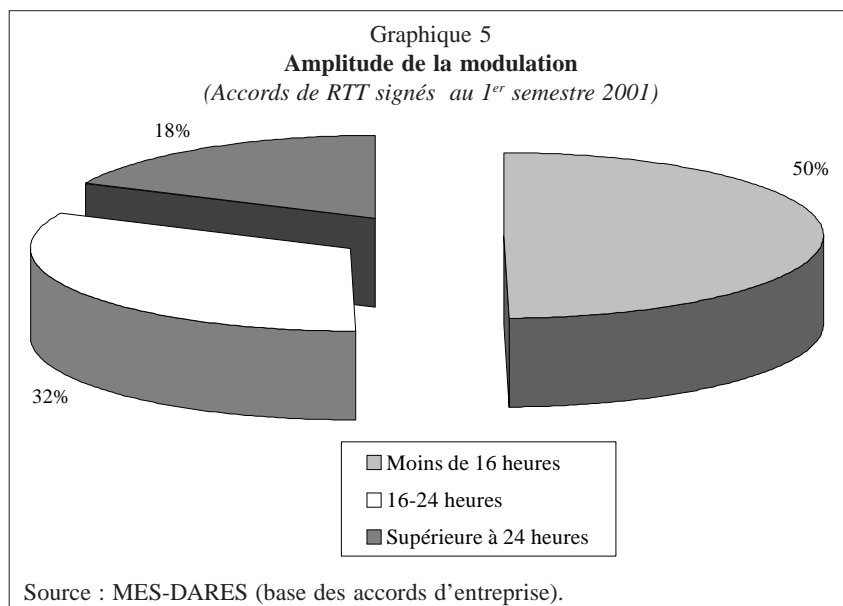


Tableau 6  
Taux moyen par accord des augmentations générales selon les formes d'augmentation

*En pourcentage*

	Taux des augmentations générales
Augmentations générales seules .....	2,07
Augmentations générales seules et primes .....	1,98
Augmentations générales seules et augmentations individuelles .....	1,65
Augmentations générales seules, augmentations individuelles et primes .....	1,61
<b>Ensemble .....</b>	<b>1,9</b>

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise).

merce, les services aux entreprises et l'industrie des biens intermédiaires, activités les plus représentées dans les accords de RTT, qu'il est le plus souvent pratiqué. Les entreprises de ce dernier secteur ont une propension moins marquée que dans les deux autres, à bloquer les salaires lors du passage aux 35 heures, sans doute parce que les unités de moins de 20 salariés y sont proportionnellement moins nombreuses. Très majoritairement, le blocage des salaires est prévu sur deux ans.

### Épargne salariale et formation sont négociées dans les entreprises de grande taille

Le thème de l'épargne salariale et de la prévoyance pro-

gresse également ; le mouvement reste modeste en nombre d'accords, mais est plus sensible en nombre de salariés concernés (14,6 % en 2001 contre 4,8 % en 2000).

Dans un mouvement similaire, sans même que la proportion de textes abordant la formation professionnelle n'augmente, la part de salariés couverts passe de 3,4 % en 2000 à 11,1 % en 2001 (tableau 7). Il semble que nombre d'unités de grande taille qui reviennent à la négociation sur les rémunérations l'étendent aussi à ces deux thèmes émergents.

(2) - Barrat O., Daniel C., « Reprise de la négociation salariale dans les entreprises au premier trimestre 2001 », Premières Informations, août 2001, N°34.1, MES-DARES.

Tableau 7  
Répartition des textes, des unités signataires et des effectifs selon le thème négocié

En pourcentage

	Textes		Entreprises-groupes		Effectifs des entreprises-groupes		Établissements		Effectifs des établissements	
	2000	1 <sup>er</sup> semestre 2001	2000	1 <sup>er</sup> semestre 2001	2000	1 <sup>er</sup> semestre 2001	2000	1 <sup>er</sup> semestre 2001	2000	1 <sup>er</sup> semestre 2001
RTT .....	62,9	52,3	72,8	59,9	39,3	22,6	70,2	53,0	36,5	23,6
ATT .....	60,5	53,2	68,0	59,0	42,7	27,8	66,6	53,7	42,1	36,9
Salaires .....	13,4	21,8	11,9	20,4	19,2	35,7	12,9	22,1	14,7	36,3
Emploi .....	7,0	4,6	7,7	5,5	7,4	3,1	7,9	2,8	5,1	5,6
Classification .....	1,5	2,3	1,3	2,2	2,2	2,4	1,2	1,9	3,5	4,5
Droit syndical/IRP .....	2,8	3,6	1,8	2,7	11,2	7,1	2,3	3,3	11,0	3,5
Conditions de travail .....	1,4	1,5	1,0	1,1	2,6	2,6	1,4	1,9	1,9	12,6
Droit d'expression .....	0,5	0,6	0,4	0,5	0,4	0,6	0,6	0,7	0,5	0,6
Formation professionnelle .....	2,9	2,8	2,8	2,9	3,4	11,1	3,5	2,9	3,3	1,0
Épargne salariale-prévoyance ....	2,7	4,2	2,0	4,4	4,8	14,6	1,9	2,6	2,4	3,3
Autres .....	35,7	40,3	34,3	40,9	37,8	40,6	32,2	36,5	43,0	33,7

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

Source : MES-DARES (base des accords d'entreprise).

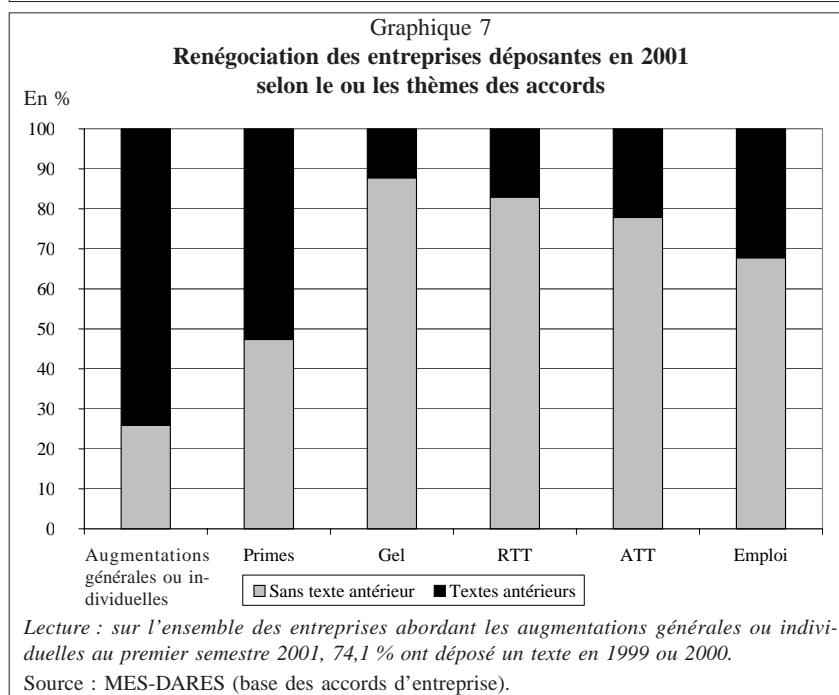
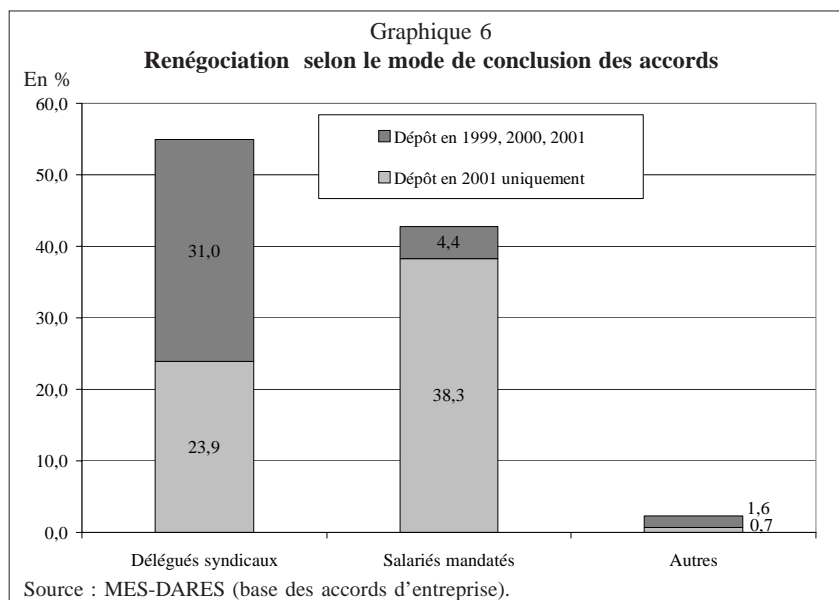
### La renégociation reste l'apanage des entreprises pourvues de délégués syndicaux

Une forte minorité d'entreprises négocient plusieurs années de suite. Parmi les entreprises qui ont déposé un accord en 2001, 37,7 % ont négocié en 1999 ou 2000 dont 59 % en 2000, 14,5 % en 1999 et 26,5 % en 1999 et 2000.

Ce sont très majoritairement des entreprises de plus de 50 salariés, pourvues de délégués syndicaux, qui négocient sur les salaires en 2001 : elles s'opposent ainsi à l'entreprise primo négociante type qui est plutôt de petite taille et conclut l'accord avec un salarié mandaté, principalement sur le thème de la RTT (graphique 6).

La renégociation porte principalement sur les revalorisations salariales et les primes, encore que l'emploi n'en soit pas absent. Suite d'accords de RTT négociés antérieurement ou retour à la négociation traditionnelle, cette négociation régulière est évidemment propre aux entreprises de grande taille (graphiques 7 et 8).

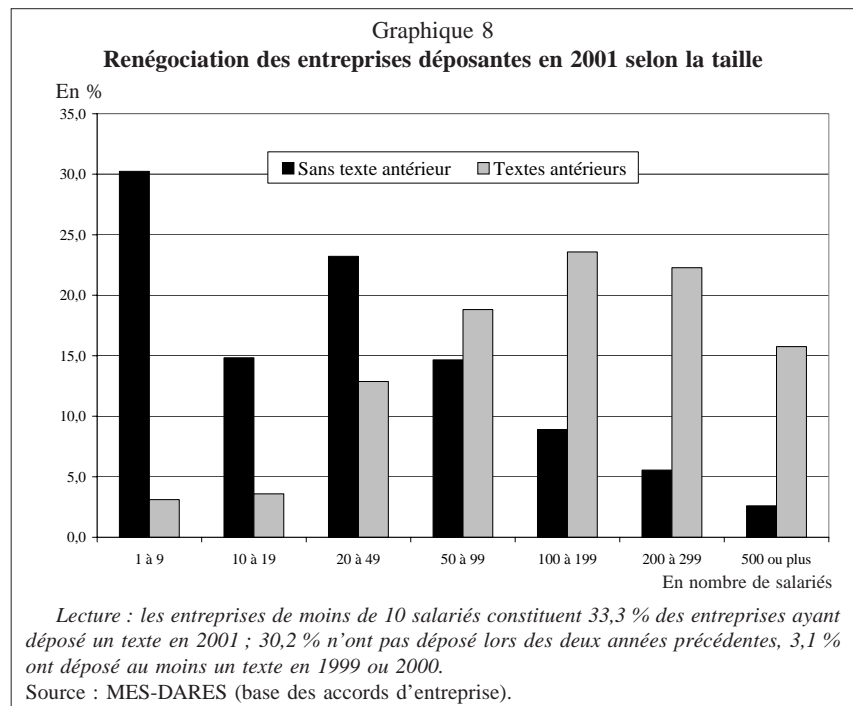
Au premier semestre 2001, 54,9 % des entreprises ont con-



clu un accord avec leurs délégués syndicaux, 42,8 % avec un salarié mandaté, 2,3 % avec un salarié élu (délégué du personnel, secrétaire de comité d'entreprise).

Lorsqu'un délégué syndical est présent, plus de la moitié des unités ont signé au moins un texte au cours des deux années précédentes alors qu'elles ne sont plus que 10 % en cas de mandatement. C'est le résultat direct des règles régissant le mandatement (loi du 13 juin 1998) : seule la RTT peut faire l'objet d'une négociation de ce type. L'écrasante majorité des entreprises déposant un accord contresigné par un salarié mandaté passe à 35 heures et n'a pas de passé en matière de négociation. On retrouve ici le poids des TPE.

Le statut des textes conclus avec des élus est plus paradoxal. Il s'agit de ce qui est communément nommé la quasi-négociation, traitée de manière différente selon les directions départementales du travail et de l'emploi : bien qu'ils ne soient soumis à aucune obligation de dépôt, puisqu'ils ne constituent pas un accord au strict sens juridique du terme (3), certaines direc-



tions départementales enregistrent ces textes, d'autres non. La mesure de cette partie de la négociation est donc dépendante d'une part de la volonté de publicité des entreprises concernées, d'autre part de l'attitude des services locaux du travail à son endroit. Elle montre cependant que la « quasi négociation » se situe plutôt du côté de la négociation régulière. En effet, un délégué du personnel ou un secrétaire

de CE est une instance pérenne et permet, certes sur des sujets limités, la signature répétée de textes.

*Olivier BARRAT,  
Catherine DANIEL,  
Béatrice FOURNIER (DARES).*

(3) - À l'exception des accords de participation et d'intéressement, ou de certains accords de RTT qui peuvent, sous certaines conditions, être conclus avec des élus du personnel.

### Les données utilisées

Cette analyse décrit les caractéristiques générales de la négociation collective d'entreprise au premier semestre 2001, à partir de 8 305 textes (accords, avenants...) analysés, dont plus de 4 000 traitent de RTT.

Les accords d'entreprise déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle font l'objet d'un traitement statistique de la part des services du ministère depuis 1990. Ce dispositif a régulièrement évolué afin de rendre compte le mieux possible du contenu de la négociation collective. Récemment, le système d'exploitation des accords d'entreprise a donc été profondément rénové, de manière à appréhender la dynamique de négociation des entreprises impulsée par les lois d'incitation à la réduction du temps de travail et l'abaissement de la durée hebdomadaire légale à 35 heures. Les résultats présentés sont encore partiels : tous les accords déposés au premier semestre 2001 n'ont pas encore été enregistrés dans la base de données en raison des délais nécessaires entre les différentes étapes de leur exploitation, notamment celle particulièrement complexe de l'analyse et de la codification des textes. En règle générale, on observe un décalage d'un trimestre entre le dépôt de l'accord et son enregistrement dans la base.

**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.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira, Ghislaine Payri et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-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) **110 Euros**. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.