

Première Synthèses

Informations

1999-2002 : DES HAUSSES DE SALAIRES DE MOINS EN MOINS INDIVIDUALISÉES

Dans les entreprises privées non agricoles de 10 salariés ou plus, huit salariés sur dix ont été augmentés en 2002. Les salaires ont augmenté en moyenne de 2,0 % par an entre 1999 et 2002. Les cadres ont bénéficié de revalorisations salariales plus élevées que les ouvriers et les employés.

Les salariés ayant bénéficié d'une augmentation individualisée sont moins nombreux en 2002 qu'en 1999. Par ailleurs, la part de l'individualisation ne représente plus que 44 % de la hausse globale moyenne en 2002, contre 57 % en 1999. Bien qu'également en recul, l'individualisation reste plus marquée chez les cadres.

Lorsqu'il n'y a pas eu négociation salariale dans une entreprise, les augmentations de salaire sont moins élevées. Dans les entreprises où la négociation a débouché sur un accord, l'individualisation a un poids plus faible qu'en l'absence d'accord. Ces accords salariaux concernent près de 60 % de l'ensemble des salariés dans les entreprises privées d'au moins 50 salariés.

Activité soutenue en 1999, ralentissement en 2000, retournement en 2001. À cette date, les créations d'emploi ralentissent et la courbe du chômage s'inverse. Avec la volatilité des prix du pétrole et des produits frais, l'inflation connaît plusieurs légers rebonds non anticipés. Le processus de réduction du temps de travail (RTT) s'achève. Il avait donné lieu à des négociations dont les salaires constituaient un des enjeux importants.

Des augmentations de salaire de plus en plus fortes entre 1999 et 2001

Entre 1999 et 2002, dans les entreprises privées non agricoles de 10 salariés ou plus, les salaires ont augmenté en moyenne de 2% par an pour tous les salariés (y compris pour ceux qui n'ont pas été augmentés). Ces hausses sont de plus en plus fortes : 1,5 % en 1999, 2,3 % en 2001. En 2002,

l'augmentation moyenne marque le pas. La part des salariés qui bénéficient d'une augmentation progresse jusqu'en 2001 puis plafonne en 2002 (tableau 1).

En 1999, l'augmentation annuelle moyenne avait été modérée, dans un contexte de faible dérive des prix. Des entreprises, employant près de 30 % des salariés, avaient anticipé l'échéance légale du passage à 35 heures. Le plus souvent, elles avaient prévu de maintenir la rémunération mensuelle, en contrepartie d'une modération salariale pour une durée estimée à deux ans en moyenne.

En 2000, malgré la modération salariale liée à la RTT, les salaires ont augmenté de 2 %. La hausse des prix entamée fin 1999 s'accélère, en particulier dans l'alimentation et pour les produits pétroliers. Elle pèse sur le pouvoir d'achat. Effet mécanique, le SMIC a été revalorisé au 1^{er} juillet 2000 de +3,2 %.

En 2001, les prix sont de nouveau à la hausse et la situation s'améliore nettement sur le marché du travail. Par voie de conséquence, les revendications salariales se font plus fortes et les minima légaux sont de nouveau revalorisés. Parallèlement, l'impact des modérations salariales liées à la RTT s'atténue. Les salaires augmentent de 2,3 %, c'est la hausse la plus importante au cours de la période. Une proportion record de salariés bénéficient d'une augmentation.

En 2002, les augmentations de salaires subissent l'effet de plusieurs facteurs contradictoires. L'inflation du premier semestre 2001 et l'atténuation de la modération salariale liées à la RTT pousseraient à des revalorisations. À l'inverse, la montée du chômage, la nécessité pour beaucoup d'entreprises de contenir leurs coûts, ainsi que les moindres revalorisations des minima légaux concourraient à freiner les salaires. Au total, l'augmentation

moyenne plafonne et moins de salariés bénéficient d'une augmentation (82 % contre 84 % en 2001).

Les entreprises industrielles accordent plus fréquemment des hausses de salaire que les autres : depuis 2000, neuf salariés sur dix en ont bénéficié chaque année (80 % dans le secteur tertiaire). Par ailleurs, dans l'industrie comme dans le secteur tertiaire, plus l'entreprise est grande, plus les salariés ont bénéficié d'augmentations : ainsi, entre 1999 et 2002, 95 % des salariés des entreprises d'au moins 2 000 salariés ont reçu une augmentation, contre 60 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

La part de l'individualisation diminue

La part de l'individualisation peut être examinée sous deux angles : l'importance des augmentations individualisées dans l'augmentation totale des salaires et la

proportion de salariés bénéficiant d'augmentations individualisées.

Les augmentations individualisées pèsent de moins en moins dans les augmentations de salaires : 57 % en 1999, 44 % en 2002. Les taux d'augmentations générales sont relevés progressivement (de 0,7 % en 1999 à 1,2 % en 2002), tandis que le taux des augmentations individualisées du salaire de base se stabilise autour de 1 % (tableau 2). Dans un contexte financier plus contraignant, les entreprises privilégieraient donc les augmentations générales.

Chaque année, ce sont les grandes entreprises qui recourent le plus à l'individualisation des salaires : dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, les augmentations individualisées représentent 52 % des augmentations totales de salaires en 2002, malgré une baisse de près de 18 points depuis 1999.

La proportion de salariés ayant bénéficié d'augmentations totales

Tableau 1
Évolutions des salaires et contexte macroéconomique entre 1999 et 2002

En pourcentage

	1999	2000	2001	2002
Augmentation annuelle moyenne par salarié	1,5	2,0	2,3	2,2
Pourcentage de salariés augmentés	75,8	81,6	84,1	82,0
Prix à la consommation (en glissement annuel) (1)	1,3	1,6	1,4	2,3
Évolution du PIB	3,2	3,8	2,1	1,2

(1) - Il s'agit de l'indice des prix à la consommation avec tabac, pour l'ensemble des ménages. Il est calculé en glissement en fin d'année.

Lecture : l'augmentation annuelle moyenne par salarié est calculée en incluant tous les salariés couverts par les enquêtes, y compris ceux qui n'ont pas été augmentés.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, du secteur marchand non-agricole.

Sources : Dares pour les enquêtes Individualisation 1999 à 2002, Insee pour le PIB et l'indice des prix à la consommation.

Tableau 2
Partage de l'augmentation totale de salaire

En pourcentage

	1999	2000	2001	2002
Augmentation totale	1,5	2,0	2,3	2,2
dont : augmentation générale	0,7	0,9	1,2	1,2
augmentation individualisée	0,9	1,1	1,1	1,0
Part d'individualisation	57,1	54,3	48,9	44,3

Lecture : l'augmentation totale est calculée en incluant tous les salariés couverts par les enquêtes, y compris ceux qui n'ont pas été augmentés. En 2002, l'ensemble des salariés ont reçu en moyenne une hausse de salaire de 2,2% dont 1,2% sous forme d'augmentation globale et 1% sous forme d'augmentation individualisée. Le poids de l'individualisation dans la hausse totale est donc de 44,3 %.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, du secteur marchand non-agricole.

Sources : Dares pour les enquêtes Individualisation 1999 à 2002.

ment individualisées a également baissé : un salarié sur six en 2002, un sur trois en 2000. Globalement, le recours à l'individualisation est moins fréquent, puisqu'en 2002, il a concerné moins de 70 % des salariés augmentés, contre 75 % en 1999 (tableau 3).

L'individualisation, totale ou partielle, demeure le fait des entreprises les plus grandes : tous les ans, plus de 90 % des salariés augmentés dans les entreprises de plus de 2 000 salariés ont perçu une augmentation au moins en partie individualisée, contre moins de la moitié dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

Les petites entreprises privilégient les augmentations générales (dans la moitié des cas) et, dans une moindre mesure, les augmentations totalement individualisées. Les plus grandes optent pour une politique salariale plus diversifiée. Elles privilégient les augmentations mixtes.

Lorsqu'un salarié est augmenté, il bénéficie d'une augmentation d'autant plus forte qu'elle associe augmentations générale et individualisée (tableau 4). À l'inverse, les taux d'augmentation (1) sont les plus faibles dans les entreprises qui n'accordent que des hausses générales.

Pratiques salariales, la marque des secteurs

Industries agroalimentaires, santé, construction, services aux particuliers, ces secteurs pratiquent essentiellement des augmentations générales. Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine de ce phénomène. D'une part, la proportion de salariés au salaire minimum y est plus élevée que la moyenne. Or, pour ces salariés, la revalorisation annuelle du salaire de base a lieu sous forme d'aug-

mentation générale. D'autre part, dans la construction et pour les services aux particuliers, le poids des petites entreprises est élevé. Or, celles-ci sont plus enclines à accorder des augmentations générales, peut-être par souci de maintenir la cohésion du groupe de leurs salariés. Enfin, dans le secteur de la santé, la rémunération est souvent calculée à partir d'un nombre de points, la valeur du point étant réévaluée périodiquement.

À l'inverse, l'industrie automobile comme l'énergie, secteurs très concentrés, ont une politique salariale plus diversifiée. En 2002, plus des trois quarts des salariés augmentés dans ces secteurs ont perçu une augmentation mixte : générale et individuelle.

De fortes augmentations individualisées pour les cadres

Entre 1999 et 2002, les employés ont été moins fréquemment augmentés que les autres salariés : chaque année, le salaire a stagné pour un quart d'entre eux. Ce constat s'explique en partie par le fait que, dans le secteur tertiaire, les employés sont proportionnellement plus nombreux. Or, ce secteur a créé plus d'emplois que le secteur industriel et, pour les nouveaux salariés, le salaire n'augmente qu'après plusieurs mois de présence dans l'entreprise.

Les disparités catégorielles se sont accrues sur la période. Pour les ouvriers et les employés, les salaires ont globalement moins augmenté : 1,8 % par an, alors que

Tableau 3
Répartition des salariés selon le type d'augmentation reçue

	En pourcentage			
	1999	2000	2001	2002
Salariés n'ayant pas reçu d'augmentation	24,2	18,4	15,9	18,0
Salariés augmentés	75,8	81,6	84,1	82,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Salariés augmentés ayant reçu :				
uniquement des augmentations générales	24,8	26,0	26,7	30,7
uniquement des augmentations individualisées	31,6	28,0	17,6	17,9
des augmentations mixtes	43,6	46,0	55,7	51,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : en 2002, 30,7% des salariés ayant été augmentés l'ont été sous forme d'une augmentation générale et 18% de l'ensemble des salariés n'ont pas été augmentés.
Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, du secteur marchand non-agricole.

Sources : Dares pour les enquêtes Individualisation 1999 à 2002.

Tableau 4
Augmentation des salaires selon le type d'augmentation accordée

	En pourcentage			
	1999	2000	2001	2002
Augmentation générale seule	1,9	2,0	2,3	2,1
Augmentation mixte	2,2	2,7	3,0	3,0
Augmentation individualisée seule	2,0	2,5	2,7	2,6

Lecture : on considère ici l'existence d'au moins une augmentation. On exclut les salariés des entreprises qui n'ont pas accordé d'augmentation.
En 2002, pour les salariés qui ont perçu seulement une augmentation générale, la rémunération a progressé de 2,1% en moyenne.
Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, du secteur marchand non-agricole.

Sources : Dares pour les enquêtes Individualisation 1999 à 2002.

(1) - Sous la notion de taux d'augmentation, on retient ici l'existence d'une augmentation. On exclut donc toutes les entreprises qui n'ont pas accordé d'augmentation à leurs salariés.

pour les cadres, ils ont augmenté de 2,4 %.

Entre 1999 et 2002, c'est pour les ouvriers et les employés que les augmentations générales ont été les plus fortes, suite à des revalorisations des minima légaux et notamment du SMIC. La part de l'individualisation s'est ainsi réduite pour ces catégories. À l'opposé, chez les cadres, les augmentations individualisées ont progressé plus rapidement que les augmentations générales. La part d'individualisation a atteint son maximum en 2000 : plus de 82 % de l'augmentation totale. Le poids des augmentations individuelles a néanmoins baissé entre 1999 et 2002 (-6 points), mais moins fortement que pour les ouvriers ou les salariés des professions intermédiaires : -13 points (tableau 5).

La négociation salariale, surtout dans les grandes entreprises

Entre 1999 et 2002, 85 % des salariés des entreprises d'au moins 50 salariés sont concernés par un processus de négociation salariale dans leur entreprise (encadré 1).

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, pour la très grande majorité des salariés, les augmentations de salaire ont fait l'objet de négociations par l'intermédiaire des délégués syndicaux. En revanche, lorsque la taille de l'entreprise diminue, la négociation salariale se fait moins fréquente. Dans les entreprises de 50 à moins de 100 salariés, moins d'un salarié sur trois en a bénéficié. Les augmentations, quand elles ont eu lieu, ont donc été soit décidées unilatéralement, soit appliquées en fonction de la convention collective de branche. Ceci est amplifié dans les entreprises de moins de 50 salariés où la négociation est facultative et concerne moins d'un salarié sur cinq.

Ces négociations n'ont pas nécessairement abouti à la signature d'un texte, même si les entreprises signent de plus en plus de

Tableau 5
Partage de l'augmentation totale de salaire par catégorie socio-professionnelle

En pourcentage

	1999	2000	2001	2002
Ouvriers				
Augmentation totale	1,5	1,8	2,2	2,1
dont : augmentation individualisée	0,7	0,7	0,7	0,6
Part d'individualisation	44,3	38,5	32,6	30,9
Employés				
Augmentation totale	1,3	1,8	2,1	2,1
dont augmentation individualisée	0,7	0,8	0,9	0,8
Part d'individualisation	49,6	45,4	41,4	39,6
Professions intermédiaires				
Augmentation totale	1,6	2,1	2,6	2,6
dont : augmentation individualisée	1,1	1,4	1,5	1,4
Part d'individualisation	69,0	67,3	58,5	55,9
Cadres				
Augmentation totale	2,0	2,6	2,7	2,4
dont : augmentation individualisée	1,6	2,1	2,0	1,8
Part d'individualisation	78,6	82,2	73,4	72,9

Lecture : en 2000, les ouvriers ont reçu en moyenne une hausse de salaire de 1,8% dont 0,7% sous forme d'augmentation individualisée. La part de l'individualisation est donc de 38,5%.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, du secteur marchand non-agricole.

Sources : Dares pour les enquêtes Individualisation 1999 à 2002.

Encadré 1

LA NÉGOCIATION SALARIALE

Le terme de négociation salariale inclut la négociation annuelle obligatoire avec les délégués syndicaux. Il englobe également toutes les négociations informelles qui peuvent se dérouler avec d'autres représentants des salariés (comités d'entreprise, délégués du personnel,...) en cas d'absence de délégué syndical.

Le code du travail facilite la présence d'un délégué syndical, et donc la négociation, dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Dans les faits, seules les plus grandes entreprises ont systématiquement au moins un délégué syndical.

Les accords déposés dans les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ne concernent en principe que des accords signés avec au moins un délégué syndical. Lorsque les négociations aboutissent à un texte signé avec des représentants du personnel, mais qu'elles se sont déroulées sans délégué syndical, on parle de quasi-accord.

tels accords : 55 % des salariés avaient été augmentés suite à un accord salarial en 1999, ils sont près de 60 % en 2002. Ce sont les entreprises qui pratiquent des augmentations générales qui signent le plus souvent ces accords salariaux, notamment les plus petites. En revanche, lorsque les entreprises pratiquent l'individualisation totale des hausses de salaires, les signatures d'accord sont beaucoup moins fréquentes. Globalement, dès lors qu'il y a négociation salariale, les chances d'aboutir à un accord sont maximales pour les entreprises employant entre 50 et 100 salariés. C'est dans les entreprises de plus de 2 000 salariés que la pro-

babilité de conclure un accord est la plus faible.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le niveau des augmentations totales de salaires est plus élevé lorsqu'il y a eu négociation salariale (tableau 6). En l'absence de négociation, les salaires sont moins fréquemment revalorisés. Ainsi, chaque année, en l'absence de négociation salariale, près de quatre salariés sur dix ne bénéficient d'aucune revalorisation de salaire, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'importance de l'augmentation totale ne paraît pas liée à l'existence d'un accord salarial. En revanche, la répartition entre augmenta-

Tableau 6
Taux de négociation et de signature des accords selon le type d'augmentation accordée

En pourcentage

	1999		2000		2001		2002	
	Taux de négociation	Taux de signature	Taux de négociation	Taux de signature	Taux de négociation	Taux de signature	Taux de négociation	Taux de signature
Entreprises ayant accordé :								
une augmentation générale seule . . .	75,6	61,2	76,3	59,6	75,7	63,6	76,3	63,0
une augmentation mixte	93,9	66,4	94,5	65,8	95,6	56,1	95,1	65,5
une augmentation individuelle seule	82,9	41,2	83,9	47,1	83,5	49,8	78,0	45,6
Ensemble (y compris aucune augmentation)	83,2	54,7	85,0	57,0	87,5	55,2	85,2	59,6

Lecture : en 2002, 76,3 % des salariés des entreprises de plus de 50 salariés ayant reçu une augmentation générale seule, ont été concernés par un processus de négociation, et 63 % ont été augmentés après signature d'un accord ou quasi-accord.
Champ : ensemble des salariés des entreprises de 50 salariés ou plus, du secteur marchand non-agricole.

Sources : Dares pour les enquêtes Individualisation 1999 à 2002.

tion générale et individualisée est différente selon que les négociations ont abouti ou non à un accord (tableau 7). En cas de désaccord, les augmentations individualisées sont nettement plus fortes, si bien que la part d'individualisation dans l'augmentation totale y est plus importante : 54 % en 2002, contre 44 % en cas d'accord.

Augmentations générales et réduction du temps de travail

En 2002, les hausses de salaires ont été plus importantes dans les entreprises ayant mis en œuvre la réduction du temps de travail (RTT). Ce résultat peut s'expliquer par trois facteurs :

- les entreprises qui ne sont pas, à cette date, engagées dans le processus de RTT sont plus fréquemment des petites entreprises qui, traditionnellement, attribuent des hausses de salaires de moindre ampleur à leurs salariés ;
- les entreprises ayant adopté la RTT avant juin 2001, ont, à taille et secteur identiques, attribué des hausses de salaires significativement plus fortes, notamment en raison de la fin de la période de modération salariale ;
- en revanche, les entreprises qui ont mis en œuvre la RTT après juin 2001, ont, à taille et secteur identiques, accordé, en 2002, des hausses de salaires significativement plus faibles.

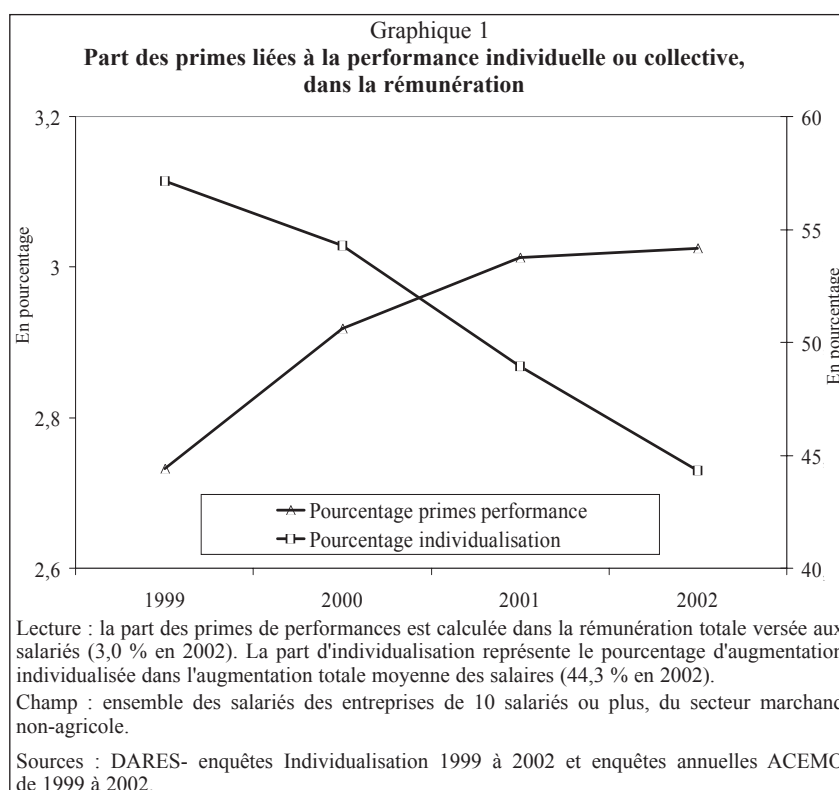
Tableau 7
Partage de l'augmentation totale de salaire selon l'existence de négociations et d'accords salariaux

En pourcentage

	1999	2000	2001	2002
Aucune négociation				
Augmentation totale	1,4	1,7	1,8	1,6
dont : augmentation générale	0,7	0,9	1,0	0,9
augmentation individualisée	0,7	0,8	0,8	0,7
Négociation salariale sans accord				
Augmentation totale	1,5	2,2	2,6	2,4
dont : augmentation générale	0,4	0,7	1,0	1,1
augmentation individualisée	1,1	1,5	1,6	1,3
Négociation salariale suivie d'un accord				
Augmentation totale	1,6	2,1	2,5	2,5
dont : augmentation générale	0,7	1,0	1,4	1,4
augmentation individualisée	0,9	1,1	1,1	1,1

Lecture : en 2002, pour les salariés des entreprises de plus de 50 salariés où il n'y a pas eu de négociation, l'augmentation moyenne accordée s'élève à 1,6 % dont 0,9 % d'augmentation générale et 0,7 % d'augmentation individualisée
Champ : ensemble des salariés des entreprises de 50 salariés ou plus, du secteur marchand non-agricole.

Sources : Dares pour les enquêtes Individualisation 1999 à 2002.



Par ailleurs, à compter de 2001, les augmentations générales sont plus importantes que les augmentations individualisées dans les entreprises ayant réduit le temps de travail. La part de l'individualisation recule : 62 % en 1999, 44 % en 2002. À court terme, la modération salariale liée à la RTT a vraisemblablement modéré l'individualisation des hausses de salaires.

Cependant, si les hausses de salaires sont de moins en moins individualisées, les primes liées à

la performance individuelle ou collective ont un poids croissant dans la rémunération totale (graphique 1). Il semble donc que les entreprises recourent davantage aux primes pour moduler la rémunération en fonction des résultats ou de la motivation de leurs salariés. En outre, dans les entreprises ayant mis en œuvre la RTT, les primes de performance représentaient 3,1 % de la rémunération moyenne d'un salarié en 2001, contre 2,1% dans les entreprises qui ne l'avaient pas mise en œuvre.

À taille d'entreprise et secteur d'activité identiques, la RTT a donc un effet significatif sur les primes de performances, puisqu'elle augmente leur poids dans l'ensemble des primes versées (primes fixes mensuelles, non mensuelles, primes d'ancienneté...). En quelque sorte, une manière de repenser la pratique d'individualisation, en la reportant du salaire de base sur d'autres composantes de la rémunération.

Agnès BRIZARD (Dares)

Encadré 2

L'ENQUÊTE SUR L'INDIVIDUALISATION DES HAUSSES DE SALAIRES

L'enquête annuelle sur l'individualisation des hausses de salaires existe depuis 1985. Elle est actuellement réalisée par voie postale auprès d'un échantillon d'entreprises de 10 salariés au moins, déjà interrogées par l'enquête trimestrielle ACEMO. Traditionnellement, la taille de l'échantillon tiré est de 4 000 unités. Avec 6 000 entreprises interrogées en 2002, l'échantillon a été renforcé. Toutes les entreprises de plus de 2 000 salariés en font partie.

Les questions portent sur l'évolution du seul salaire de base au cours de l'année, sans prendre en compte les rémunérations des heures supplémentaires (ou complémentaires), ni les primes. Pour chaque catégorie professionnelle, l'employeur indique le pourcentage d'augmentation globale et /ou individualisée. Un second volet du questionnaire porte sur les modalités de la négociation salariale. Depuis 1998, aucun chiffre n'avait été publié par manque de précision des résultats. Durant cette période, le système de pondérations a été redéfini. Il n'est donc pas légitime de comparer les données antérieures et postérieures à 1998.

Par ailleurs, les résultats présentés ici sont à prendre comme des estimations. Il est en effet difficile de mesurer précisément l'individualisation des salaires. En outre, comme l'échantillon est de faible taille, il n'est pas possible d'établir des résultats à un niveau très détaillé de l'activité économique.

Pour en savoir plus

Bangoura S., Dayan J.-L. (2001), « Négocier les salaires dans l'entreprise : une pratique courante mais souvent informelle », Dares - *Premières Synthèses*, n° 02-05.

Barrat O., Daniel C. (2001), « Dynamique de la négociation d'entreprise entre 1999 et 2000 : l'effet des lois de réduction du temps de travail », Dares - *Premières Synthèses*, n° 05-19.2.

Barrat O., Daniel C. (2001), « Reprise de la négociation salariale dans les entreprises au premier trimestre 2001 », Dares - *Premières Synthèses*, n° 08-34.1.

Barrat O., Daniel C. (2002), « Accords d'entreprise au premier semestre 2001 : les TPE passent aux 35 heures et les grandes entreprises renouent avec la négociation salariale », Dares - *Premières Synthèses*, n° 03-13.2.

Desplat R. et alii (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Revue Économie et Statistiques*, n°367.

Furjot D. (2000), « Où sont les délégués syndicaux ? », Dares - *Premières Synthèses*, n° 10-41.2.

Insee, (2003), « L'économie française, édition 2003-2004 », Le Livre de Poche, *Collection Références*, n°601.

Insee, (2002), « L'économie française, édition 2002-2003 », Le Livre de Poche, *Collection Références*, n°590.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.60 ou 61) - Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) - Télécopie : 01.44.38.23.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 €, CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.