

# BREFCENTRE Synthèses

Juillet 2014

La négociation collective permet, dans le respect des règles en vigueur, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et besoins de la branche ou de l'entreprise. En France, l'Etat ne détient pas le monopole de production des normes sociales. Les normes sociales peuvent être édictées également par les partenaires sociaux eux-mêmes comme c'est le cas dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

De nombreuses évolutions sont apparues depuis l'introduction de la négociation collective au début du XIX<sup>ème</sup> siècle. Peu à peu, la négociation collective se décentralise de la branche vers l'entreprise.

Les enjeux liés à la négociation collective sont nombreux. L'objectif principal étant de compléter et d'améliorer les conditions de travail des salariés. Elle offre la possibilité aux entreprises de mettre en œuvre des dispositions que les lois et règlements ne prévoient pas toujours (congrés supplémentaires...). La négociation collective peut de plus avoir pour objectif de résoudre, voire d'anticiper d'éventuels conflits collectifs.

En région Centre, le nombre de textes signés entre 2008 et 2012 s'élève à 17 600. Le nombre de textes signés depuis 2008 est en baisse (3120 textes signés en 2012 contre 4060 en 2008). Cette évolution est plus contrastée au niveau des départements. Le Loiret, l'Indre-et-Loire et l'Eure-et-Loir concentrent les ¾ des textes signés en région Centre.

Depuis 2008, les thèmes les plus négociés sont : les salaires et les primes, l'épargne salariale et le temps de travail. La fréquence des thèmes abordés traduit les préoccupations prioritaires dans les relations sociales.

Le rôle des organisations syndicales est essentiel dans le processus de négociation collective : dans près d'un texte sur deux, on retrouve la présence d'au moins un syndicat. Cette position résulte du contexte historique et juridique. Les différentes évolutions législatives ont néanmoins ouvert la faculté de négociation à davantage d'acteurs tels que les représentants du personnel... En outre, la loi du 20 août 2008 renforce la nécessité pour un syndicat d'être réellement représentatif.

## ➔ Négociation collective en région Centre de 2008 à 2012

### Un nombre de textes signés en légère baisse depuis 2008

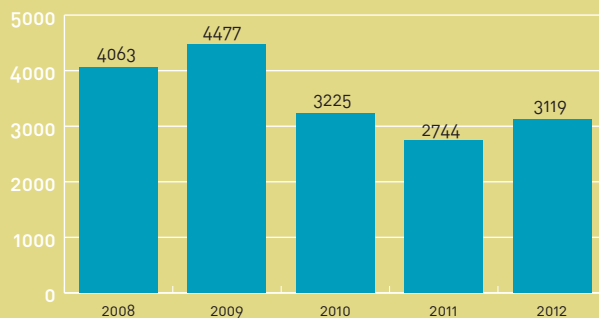
Le nombre de textes signés depuis 2008 est en légère baisse. L'année 2009 compte un nombre plus important de textes signés du fait de l'impact de la crise économique survenue en 2008 incitant à davantage de négociation. La négociation collective demeure un processus important de régulation sociale en période de crise.

Les départements du Loiret, d'Indre-et-Loire et d'Eure-et-Loir concentrent la majorité des textes signés, soit 72 % des textes signés en région Centre en 2012.

En 2012, le nombre de textes signés augmente nettement (+10 %). Le Loiret demeure le département où l'on retrouve le plus grand nombre de textes signés.

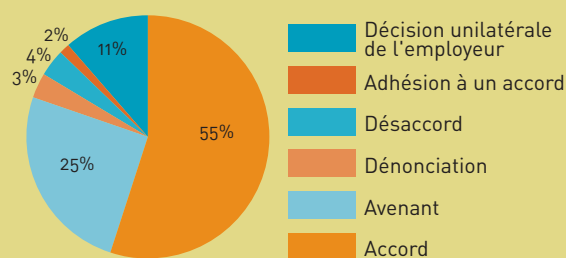
En 2012, plus de la moitié des textes conclus en région Centre sont des accords. Un quart des textes représente des avenants à des textes déjà conclus auparavant. Les autres types de textes demeurent minoritaires.

### Un nombre de textes signés en diminution depuis 2009



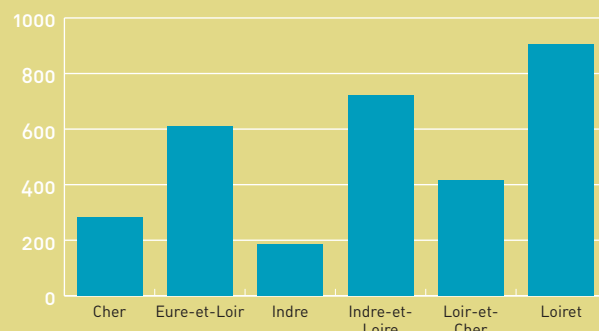
Source : Direccte, base des accords d'entreprise  
Traitement : Direccte Centre Sese

### En 2012 : plus d'un texte signé sur deux est un accord



Source : Direccte, base des accords d'entreprise  
Traitement : Direccte Centre Sese  
Données provisoires

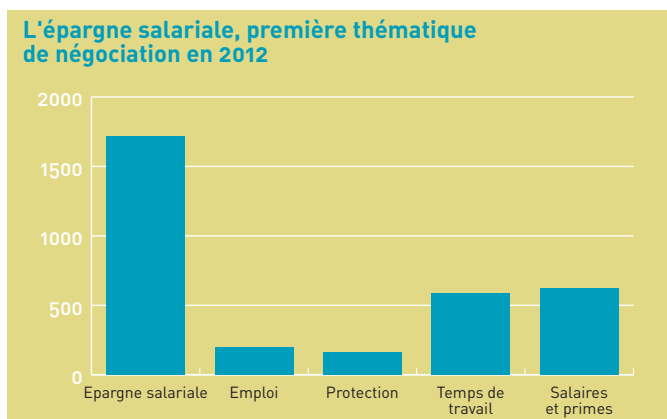
### Un volume de textes contrasté selon les départements en 2012



Source : Direccte, base des accords d'entreprise  
Traitement : Direccte Centre Sese  
Données provisoires

Le type de texte dépend également du thème traité et du contexte. Les décisions unilatérales de l'employeur sont plus présentes dans le thème de l'emploi. Cela tient en partie aux diverses obligations légales imposées (emploi des travailleurs handicapés, des seniors...) qui amènent davantage l'employeur à être à l'origine des textes.

## L'épargne salariale, première thématique de négociation en région Centre depuis 2009

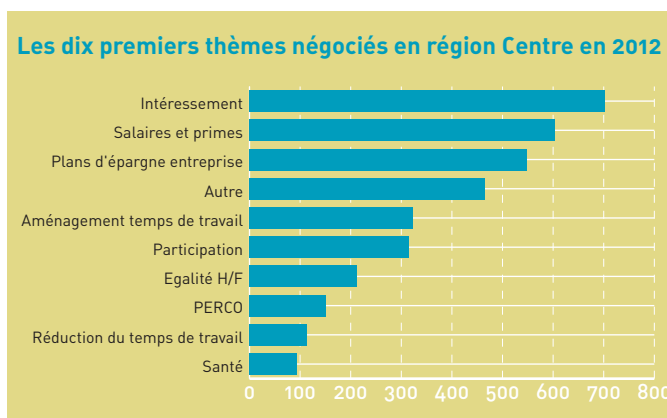


Source : Direccte, base des accords d'entreprise  
 Traitement : Direccte Centre Sese  
 Données provisoires

La négociation collective concerne de nombreuses thématiques. Certains thèmes font plus l'objet de négociation que d'autres. Les thèmes les plus fréquemment négociés font généralement état des préoccupations sociales prioritaires dans la vie des salariés tels que les salaires et primes.

En 2008, la thématique la plus abordée (près de la moitié des textes) est celle des salaires et primes. Depuis 2009, l'épargne salariale devient le thème principal de la négociation collective. Ainsi, en 2012, l'épargne salariale représente plus de la moitié des textes signés. Elle regroupe l'intéressement, la participation, le plan d'épargne d'entreprise (PEE) et le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO).

L'épargne salariale bénéficie de modalités dérogatoires de négociation dans la mesure où les textes ont la particularité de pouvoir être validés selon des procédures n'impliquant pas nécessairement les délégués syndicaux. Les textes relatifs à l'intéressement et aux PEE constituent toujours les deux principaux types de textes en région Centre. Les textes relatifs à la participation ont connu une importante augmentation en 2012 (plus 60 % en un an).



Source : Direccte, base des accords d'entreprise  
 Traitement : Direccte Centre Sese  
 Données provisoires

La majorité des textes conclus en matière d'épargne salariale prennent la forme d'avenants à des accords déjà conclus antérieurement.

Concernant l'intéressement et l'épargne d'entreprise, deux textes de lois ont contribué à stimuler la conclusion de ce dispositif:

- la loi du 4 août 2008 dite loi de modernisation de l'économie. Cette loi prévoit que tout règlement de PEE doit offrir la possibilité à ses bénéficiaires d'acquiescer des parts d'un fond commun de placement d'entreprise investi dans des entreprises dites solidaires. Les modifications de PEE existants devant avoir lieu avant le 31 décembre 2009 cela a abouti à une augmentation importante du nombre de texte en 2009.
- la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail qui instaure un crédit d'impôt pour toutes les entreprises mettant en place un dispositif d'intéressement ou améliorant les dispositifs existants.

## Salaires et primes

En 2008, le thème des salaires et primes était le premier thème de négociation en région. En 2009, le nombre de textes signés sur ce thème diminue de manière importante. En 2012, le thème des salaires et primes représente 20 % des textes signés. Plus des 3/4 des textes signés depuis 2008 prennent la forme d'accord.

## Temps de travail

Le thème du temps de travail est la troisième thématique la plus abordée, près de 18 % de textes signés en région en 2012. La loi du 20 août 2008 comprenait un volet « réforme du temps de travail » modifiant la hiérarchie des normes en matière de temps de travail en donnant la primauté à la négociation d'entreprise sur la négociation de branche. Cette modification n'a pas induit d'augmentation du nombre de textes. En effet, le nombre de textes signés sur le temps de travail reste stable depuis 2008. Ce thème regroupe celui des réductions du temps de travail (RTT), de l'aménagement du temps de travail, du compte épargne temps ainsi que de la modulation et de la fixation des congés. L'aspect aménagement du temps de travail reste le plus abordé. Plus de la moitié des textes conclus concerne ce point. L'aménagement du temps de travail regroupe l'organisation générale du temps de travail : temps partiel, congés... Les textes signés dans le cadre du temps de travail sont généralement des accords (67 % des textes signés depuis 2008).

## Emploi

Le thème emploi regroupe la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), les accords de méthodes PSE (plan de sauvegarde de l'emploi), l'accès et le maintien des salariés dans l'emploi ou encore les travailleurs handicapés. Dans 3 cas sur 4, les textes sur l'emploi concernent l'accès et le maintien des salariés dans l'emploi et les textes sur les travailleurs handicapés.

Du fait de ces dispositions réglementaires, les textes liés au maintien dans l'emploi des salariés âgés ont fortement augmenté tant en 2009 qu'en 2010.

Les textes sur la GPEC restent faibles (7,5 % en 2012). Ces textes font l'objet d'une obligation triennale de négocier pour les entreprises de plus de 300 salariés. Cette obligation concerne la mise en place d'un dispositif de GPEC ou toute mesure de formation associée à une GPEC (validation des acquis de l'expérience, bilans de compétence..).

La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés est en constante progression depuis 2008 : 88 textes en 2012 contre 20 textes en 2008. Depuis la loi du 11 février 2005, il y a une obligation de négocier annuellement. Ces négociations concernent notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

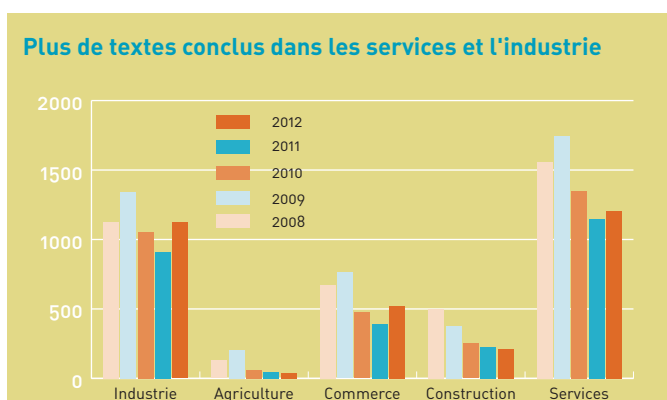
Depuis 2008, avec près de la moitié des textes conclus, la thématique de l'emploi prend davantage la forme de déclarations unilatérales de l'employeur.

Dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale de 2008, et du décret du 20 mai 2009, les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord de branche ou d'entreprise ont été incitées à conclure un accord en faveur de l'emploi des seniors ou, à défaut, à élaborer un plan d'action dans ce domaine sous peine d'être soumises à une pénalité, fixée à 1% des rémunérations, à compter du 1er janvier 2010.

## Protection

Le thème de la prévoyance concerne la prévoyance collective, la couverture complémentaire santé et la retraite supplémentaire. Les textes signés sur cette thématique sont relativement mineurs (près de 5% en 2012). Le nombre de textes signés sur cette thématique reste stable depuis 2008 et concernent en majorité des accords.

## Plus de négociation dans le secteur tertiaire



Source : Direccte, base des accords d'entreprise  
 Traitement : Direccte Centre Sese

Le secteur des services concentre la majorité des textes signés, 40 % de textes signés en 2012. Néanmoins, ce chiffre est en baisse depuis 2009. Dans le secteur tertiaire, ce sont dans les activités juridiques et comptables où l'on retrouve le plus de textes signés (20 %) suivi par la branche des transports et entreposage (13 %).

L'industrie totalise 36 % des textes. L'industrie détient une pratique ancienne de négociation notamment en raison du poids des syndicats relativement important dans ce secteur. La branche métallurgie et fabrication de produits métalliques est celle où l'on retrouve le plus de textes signés (16 %) suivi de fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (13 %). Le nombre de textes dans ce secteur est relativement stable depuis 2008. De plus, l'activité de négociation est plus importante dans l'industrie dans la

mesure où l'on y retrouve davantage de grandes entreprises, qui ont du fait de leur taille l'obligation de négocier (plus de 50 salariés).

Le secteur du commerce recouvre environ 17 % de textes en 2012.

Le nombre des textes conclus dans les secteurs de la construction et de l'agriculture est plus faible, avec 7% de textes signés en 2012 dans le secteur de la construction et moins de 2% dans le secteur de l'agriculture.

## Contrat de génération



Le contrat de génération, issu de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 (loi n°2013-185), a pour objectif d'encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors tout en permettant d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

La loi prévoit des mises en œuvre différentes selon la taille de l'entreprise.

Dans le cadre des dispositions relatives au contrat de génération, l'octroi de l'aide financière est conditionné à la conclusion d'un accord ou plan d'action. La loi institue une nouvelle obligation de négocier.

Pour les entreprises ou groupe de 300 salariés et plus, un accord doit être négocié ou, à défaut, un plan d'action établi.

Ces documents doivent contenir des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences. Ils sont transmis à la Direccte qui exerce un contrôle de conformité. L'accord peut aussi être négocié au niveau du groupe. Contrairement aux entreprises de 50 à 299 salariés, un accord de branche ne suffit pas.

Pour les autres entreprises (moins de 300 salariés), l'aide est désormais attribuée sans conditions d'accords d'entreprise ou de branches ou de de plan.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, le dispositif a été assoupli. En effet, l'accès à l'aide financière au contrat de génération est facilité pour les entreprises de 50 à 300 salariés. Toutefois, elles sont incitées à engager une négociation d'entreprise. De plus, cette nouvelle loi favorise la transmission de l'entreprise à un jeune.

## Négociation soumises à pénalité financière

En région Centre, sur plus de 1400 entreprises assujetties le taux de couverture par un accord ou plan d'action atteint 33%. Ce taux de couverture est nettement plus important pour les grandes entreprises, ainsi celles employant 1000 salariés et plus ont un taux de couverture avoisinant les 70%. Le nombre de mises en demeure adressées reste relativement faible. L'inexistence d'un accord ou plan d'action est le principal motif des mises en demeure.

Source : Pole T, Direccte Centre

## Les délégués syndicaux demeurent les principaux signataires

Les unités signataires dans le cadre de la négociation collective peuvent être nombreuses : délégués syndicaux, comités d'entreprise, ratification au 2/3, employeur, salariés mandatés, délégués du personnel ou délégation unique.

Néanmoins, depuis 2008, en région Centre, quatre formes de conclusion sont plus récurrentes que d'autres : délégués syndicaux (44 %), employeur (19 %), ratification au 2/3 (18,5 %) et comités d'entreprises (14,5 %).

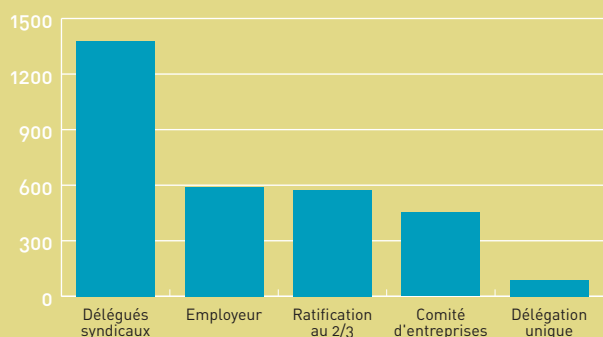
Les autres modes de conclusion restent plus exceptionnelles (salariés mandatés, délégation unique, délégués du personnel..).

Les résultats 2012 sont dans la continuité des résultats observés les années précédentes.

Les modes de conclusion peuvent être impactés par le contexte. Ainsi en 2009, le nombre d'employeurs à l'origine d'un texte augmente (1925 textes signés en 2009 contre 623 textes signés en 2008). Cette progression importante découle en partie des conséquences de la crise économique survenue en 2008. Parallèlement, on constate que la ratification au 2/3 a été moins utilisée (736 textes en 2009 contre 1851 en 2008). Ce mode de conclusion plus consensuel est moins utilisé en période de crise. En revanche, le nombre de textes du fait de l'employeur a connu une progression importante en 2009.

La Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail modifie le processus de négociation dans la mesure où cela ne repose plus sur le seul principe de la représentativité syndicale. Cette loi a permis d'étendre la négociation au sein des entreprises.

### Les délégués syndicaux, principaux signataires en 2012



Source : Direccte, base des accords d'entreprise  
 Traitement : Direccte Centre Sese  
 Données provisoires

## La CFDT demeure la première organisation syndicale signataire en région Centre

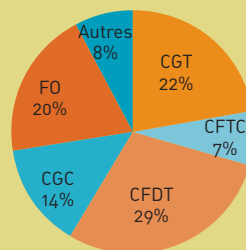
Le rôle des organisations syndicales est majeur dans le cadre de la négociation collective. La loi relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail du 11 février 1950 met en place le critère de représentativité syndicale (indépendance, effectifs, cotisations...). Depuis l'introduction de cette loi, les syndicats CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC bénéficient d'une présomption irréfragable de représentativité.

En région Centre, la part des textes signés par les organisations syndicales s'accroît depuis 2008 (+13 %). En 2012, près de 1400 textes ont été signés par au moins un syndicat.

En région Centre, la CFDT reste le principal syndicat signataire en 2012 (29 % des textes signés) suivie par la CGT (22 % des textes signés). La CFDT est également le premier syndicat signataire d'accords au niveau national. Dans le Centre, la représentativité des syndicats varie peu sur ces dernières années.

Depuis 2008, le nombre d'accords signés par la CFDT est en hausse de 12%, le seul syndicat à connaître une telle hausse contrairement aux autres plutôt concernés par une stagnation (CGT) ou une baisse (CFTC, CGC, FO...).

### Les principaux syndicats signataires en 2012

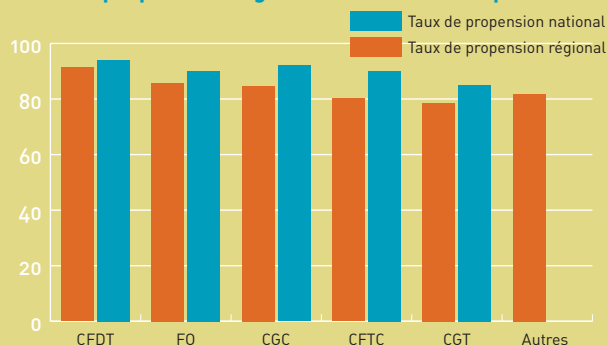


Source : Direccte, base des accords d'entreprise  
 Traitement : Direccte Centre Sese  
 Données provisoires

Le taux de propension à signer des organisations syndicales varie de 79 % à 91 % en région Centre. Ces chiffres s'inscrivent dans la lignée des taux constatés les années précédentes.

En moyenne depuis 2008, la CFDT connaît un ratio plus élevé autour de 91%. CGC et FO se situent autour de 87 %. Enfin, la CGT et la CFTC ont un taux de propension plus faible de 80%.

### Un taux de propension régional et national comparable



Source : Direccte, base des accords d'entreprise  
 Traitement : Direccte Centre Sese  
 Données provisoires

N.B. : Le taux de propension à signer correspond au rapport des textes signés par chaque organisation syndicale par rapport aux textes présentés à ces mêmes organisations.

## LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les institutions représentatives du personnel (IRP) assurent l'expression collective des salariés. Les IRP permettent de prendre en compte les intérêts des salariés dans l'entreprise.

L'enquête REPONSE est réalisée tous les six ans depuis 1993<sup>1</sup>. Elle a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles existant entre les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les salariés.

Le champ couvert par l'enquête est celui des établissements du secteur marchand non agricole en France métropolitaine (hors Corse). La dernière édition de l'enquête a été réalisée au premier semestre 2011. Par rapport aux deux précédentes éditions (REPONSE 1999 et 2005), en 2011, le champ de l'enquête a été étendu aux établissements de 11 à 19 salariés.

Le questionnement porte sur plusieurs points :

- le statut de l'établissement et de l'entreprise ;
- la présence et la nature des instances représentatives du personnel ;
- la tenue de négociations ou de discussions collectives sur différents thèmes (temps de travail, salaires...) ;

- les politiques de gestion des ressources humaines ;
- les modes d'organisation du travail ;
- les stratégies économiques ;
- l'existence de conflits et la perception du climat social.

D'après l'enquête REPONSE, la présence d'IRP varie selon la taille des établissements et le secteur d'activité.

Ainsi les IRP sont plus présentes dans les grandes entreprises ou les grands établissements appartenant à des entreprises multi-sites. Si 94% des établissements de plus de 50 salariés ont au moins une IRP, au-dessous de cette taille près d'1 établissement sur 2 est doté d'au moins un type de représentation du personnel.

L'implantation d'IRP est plus importante dans l'industrie (66% des établissements) et dans les services (65%), notamment dans les activités de « santé, enseignement et action sociale ». A l'inverse, leur présence est plus faible dans la construction et dans les établissements de l'« hébergement et restauration ».

<sup>1</sup>Pignoni M.T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », Dares Analyses N°26, avril

### Représentation du personnel selon la taille des établissements

En % d'établissements	Taille en nombre de salariés		
	de 11 à 19 salariés	de 20 à 49 salariés	50 salariés ou plus
Élus seuls	27	45	34
Élus et délégués syndicaux	9	20	59
Pas d'IRP	63	35	6

Source : DARES, enquête REPONSE 2010-2011 – Questionnaire « représentants des directions ».  
Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole

### Evolution de la présence d'IRP dans les établissements de 1999 à 2011

En % d'ETB	Au moins un DP ou DU			Au moins un CE ou DU			Au moins un CHSCT			Au moins un DS			Au moins une IRP		
	1999	2005	2011	1999	2005	2011	1999	2005	2011	1999	2005	2011	1999	2005	2011
20 salariés ou plus	65	72	71	44	46	41	34	37	35	33	38	35	74	77	76

Source : DARES, enquête REPONSE 2010-2011 – Questionnaire « représentants des directions ».  
Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Entre 2005 et 2011 la présence d'au moins une IRP s'est stabilisée : 3 établissements sur 4 disposent d'au moins une IRP. Il s'agit essentiellement de délégués du personnel dont l'élection est prévue dans les établissements et les entreprises à partir de 11 salariés. L'implantation des comités d'entreprises est en léger recul (-4 points par rapport à 2005) mais une tendance à la centralisation de cette institution au niveau de l'entreprise expliquerait en partie cette évolution.

La présence de délégués syndicaux dans les établissements de 20 salariés ou plus connaît une légère diminution en 2011 après avoir progressé fortement entre la fin des années 90 et le milieu des années 2000 : 33% en 1999, 38% en 2005 et 35% en 2011.

L'absence de toute instance élue s'expliquerait principalement par une carence des candidatures surtout dans le secteur de l'industrie, et par l'absence d'obligation d'assurer des élections professionnelles pour certains établissements.

### Évolution de la présence de délégués syndicaux selon la taille de l'établissement et la structure de l'entreprise

En % d'ETB	Entreprises mono-établissements			Entreprises multi-établissements					
	Présence dans l'établissement			Présence dans l'entreprise mais pas dans l'établissement			Présence dans l'établissement		
	1999	2005	2011	1999	2005	2011	1999	2005	2011
20 salariés ou plus	25	30	24	32	29	24	40	45	46
50 salariés ou plus	51	57	50	19	17	16	62	67	67

Source : DARES, enquête REPONSE 2010-2011 – Questionnaire « représentants des directions ».  
Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole

## Législation de la négociation collective

Les règles relatives à la négociation collective sont le résultat de plusieurs changements réglementaires intervenus depuis le XIX<sup>ème</sup> siècle

- Loi du 25.03.1919 : loi relative aux conventions collectives de travail. Cette loi instaure les conventions collectives
- Ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise
- Loi du 11.02.1950 « relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail », instaurant la libre négociation des salaires. Les critères de représentativité syndicale sont établis : (indépendance, effectifs, cotisations...). Les syndicats CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC bénéficient d'une présomption irréfragable de représentativité
- 25-25 mai 1968 : négociation et accords de Grenelle
- Lois Auroux : les lois Auroux créent l'obligation annuelle de négocier au niveau de l'entreprise sur les salaires, la durée et l'organisation du travail
- Loi du 4 mai 2004 : loi relative à la formation professionnelle et au dialogue social qui introduit une modification de la hiérarchie des accords collectifs. Les accords d'entreprises peuvent désormais être moins favorables que les accords de niveau supérieur
- Loi du 20 août 2008 : loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. L'accord d'entreprise devient la norme, les normes du niveau supérieur sont supplétives
- Articles L. 2211-1 à L. 2232-35, L. 2241-1 à L. 2243-2, D. 2231-2 à D. 2231-8, R. 2231-9, D. 2232-2 à D. 2232-9 et D. 2241-1 à D. 2241-8 du Code du travail

## Négociation annuelle obligatoire

La négociation annuelle obligatoire s'inscrit dans les dispositions du code du travail. Elle concerne les entreprises où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux. Chaque année, elle est notamment obligatoire sur les thèmes des salaires (article L 2242-8 du code du travail), la durée et l'organisation du temps de travail (L 2242-8 du code du travail), les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (article L 2242-13).

Depuis 2006, l'employeur doit également négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mettre en place des mesures concrètes pour atteindre ces objectifs. Cette obligation concerne les entreprises de 50 à moins de 300 salariés. Les entreprises de moins de 50 salariés devant «prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre » selon l'article L 1142-5 du code du travail.

Pour les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, il existe une négociation obligatoire tous les 3 ans (article L2242-15 du code du travail), négociation spécifique aux entreprises de grande taille ou groupe qui porte sur différents points tel que les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, la mise en place d'un dispositif de GPEC ou toute mesure de formation associée à une GPEC (VAE, bilans de compétence...). Le bénéfice de certains avantages (allègements de cotisations sociales) est conditionné au respect de la négociation annuelle obligatoire pour les entreprises concernées. Dans certains cas, elles peuvent faire l'objet de pénalités financières spécifiques (non conclusion d'un accord dans le cadre de l'égalité hommes/femmes...).

## Méthodologie :

Les données analysées dans cette étude sont issues de la base ACCORD. La base contient les informations enregistrées par les unités territoriales de la DIRECCTE lors du dépôt des textes par les entreprises. Le dépôt de ces textes donne lieu à la délivrance d'un récépissé par les unités territoriales.

Les données de la base permettent d'étudier diverses caractéristiques : thèmes, signataires...

Le champ couvre l'ensemble des textes déposés par les entreprises (accords, avenants...).



**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du Centre**

12, place de l'Etape - CS 85809 - 45058 ORLEANS  
CEDEX 1

Téléphone : 02 38 77 68 00 Fax : 02 38 77 68 01  
www.centre.travail.gouv.fr

**Directeur de la publication : Patrice GRELICHE**

Réalisation : Myriam RAUX (Service Etudes  
Statistiques Evaluation)

Mise en page : Sylvie GAILLOT