



## Commission EMPLOI, QUALIFICATION et REVENUS DU TRAVAIL

---

Réunion du 4 avril 2013

PROJET D'AVIS.....	<a href="#">2</a>
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....	<a href="#">5</a>
LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES.....	<a href="#">38</a>
AVIS D'OPPORTUNITÉ.....	<a href="#">39</a>

---

 PROJETS D'AVIS
 

---

*NB : ces projets d'avis ne cristallisent qu'une étape du processus de concertation : ils seront éventuellement amendés et complétés, au cours des commissions d'automne mais aussi à l'issue des trois « rencontres » de moyen terme (dont une dans le domaine social portant sur les parcours de vie organisée le 1<sup>er</sup> octobre 2013), puis examinés par le bureau et finalisés lors de l'assemblée plénière le 30 janvier 2014.*

**PROJETS D'AVIS DE MOYEN TERME 2014 2018**
**Avis transversaux**
**Avis n° 1**

Le Conseil se félicite des **évolutions significatives du dispositif d'information sur l'emploi et les revenus du travail** qui ont amélioré la connaissance des situations de chômage et d'emploi, ainsi que des disparités de salaires et de revenus d'activité.

Ce dispositif reste cependant **dispersé** et les efforts engagés dans la mise en relation des différentes sphères d'activité (publique, privée, salariée, non salariée...) doivent se poursuivre, afin de garantir les comparaisons et l'analyse des spécificités.

Face à une diversification croissante des situations individuelles en matière d'emploi, le Conseil note une forte attente des utilisateurs pour une connaissance détaillée et transversale du marché et de l'organisation du travail dans toutes ses dimensions. Il demande une attention particulière pour que les statistiques soient produites, autant que possible, **de façon cohérente sur tous secteurs (privé/public), tous statuts (salariés ou non), par territoires et par populations (jeunes, seniors, hommes, femmes, handicapés notamment).**

**Avis n°2**

Le Conseil prend note des évolutions importantes annoncées dans le cadre du moyen terme concernant **le système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité**, notamment du fait de la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN). Il souhaite que ces évolutions permettent de progresser encore en termes de transversalité et de cohérence des concepts entre les secteurs ainsi qu'en termes de délais pour la mise à disposition des données structurelles.

**Mutations de l'emploi et des professions**
**Avis n° 3**

Le Conseil souligne la nécessité d'une connaissance plus approfondie des **mutations de l'emploi et des professions**, à savoir :

- **Les transformations des métiers** : poursuivre l'identification d'un côté des métiers liés aux secteurs d'activité en perte de vitesse, de l'autre des métiers émergents.
- **L'évolution des conditions de travail**, liée notamment aux réglementations, aux changements organisationnels et à l'usage des nouvelles technologies dans la sphère du travail, en observant plus particulièrement : le temps de travail, l'absentéisme, les risques psycho-sociaux, la santé au travail.
- **Le développement de formes d'emploi particulières** : les contrats courts, la multi-activité, l'intérim, les différentes formes d'emploi non salarié, l'auto-entrepreneuriat....

*Sur ce dernier point, le Conseil demande qu'un **groupe de travail** précise le contour des formes d'emploi qu'il conviendrait de mesurer, avec une attention particulière aux formes émergentes, s'interroge sur la façon dont l'appareil statistique est aujourd'hui en mesure d'en rendre compte (en niveau comme en évolution) et identifie les pistes d'amélioration.*

## Insertion, formation, parcours

### Avis n° 4

Face à une grande diversification des **modalités d'insertion et de parcours professionnels**, le Conseil demande que la statistique publique :

- Renforce la description des **jalonnements de la vie active** par des périodes d'emploi, de chômage et de formation.
- Indique en quoi ces parcours sont porteurs **d'évolution de carrières**, en termes de métier, qualification, revenus d'activité et retraites.
- Mesure les **liens entre les formations** initiales et continues (y compris dans un cadre professionnel) **et les carrières**.
- S'attache plus particulièrement à suivre les **formations des demandeurs d'emploi et leurs suites** en matière d'activité.

### Avis n° 5

Le Conseil souhaite en particulier que soient poursuivis les travaux statistiques et les études permettant de décrire finement **les parcours d'insertion professionnelle des populations en difficulté** (une partie des jeunes, chômeurs de longue durée, licenciés des plans sociaux dans les secteurs en difficulté, personnes handicapées...).

Il souligne également l'intérêt des projets d'extension des panels, avec la création du panel non salariés et la perspective d'un panel portant sur l'ensemble des actifs, afin de cerner l'ensemble des trajectoires professionnelles.

## Evaluation des politiques publiques

### Avis n° 6

Le Conseil encourage la poursuite des travaux statistiques visant à évaluer **les politiques publiques** de l'emploi et de la formation professionnelle. Il souligne l'intérêt de l'utilisation des panels administratifs éventuellement couplés à des enquêtes à des fins d'évaluation.

## Rémunérations

### Avis n°7

Le Conseil demande que des travaux soient poursuivis pour mieux appréhender la diversité des modes de rémunérations par type d'entreprise et par secteur public/privé (primes, avantages en nature,...), avec un focus particulier sur les rémunérations **non salariales** (intéressement, participation, stock options, ...) et sur les indemnités de rupture.

Il souhaite que les caractéristiques des activités associées à de **faibles revenus du travail** soient étudiées.

Il encourage le développement des travaux relatifs aux inégalités de rémunération liées aux caractéristiques des personnes (sexe, origine, âge, handicap, ...).

## Emploi local

### Avis n°8

Le Conseil encourage la poursuite des travaux statistiques permettant une **connaissance fiable de l'emploi au niveau local**, en niveau et en évolution (à des niveaux géographiques à définir).

**Avis n°9**

En particulier, la modernisation de l'action publique et la réforme territoriale nécessitent une meilleure connaissance de **l'emploi public dans les territoires** : emploi dans les trois versants de la fonction publique et pour chaque niveau d'administration de l'Etat ou des collectivités territoriales ou hospitalières (évolution, restructurations et transferts).

**Négociation collective****Avis n°10**

Le Conseil salue **le développement du système d'information sur la négociation collective en entreprise** et notamment l'utilisation conjointe des accords et textes conventionnels et des informations issues des enquêtes statistiques auprès des entreprises.

Il encourage la statistique publique à **maintenir et développer ce système d'information**, à un moment où les incitations à négocier sont croissantes, à travailler sur un **champ élargi** (associations, particuliers-employeurs, agriculture, fonction publique...) et à une mise à disposition **plus rapide** des enseignements tirés de ces sources, dans des délais en phase avec les besoins du dialogue social.

Il souhaite que la SP apporte des éléments d'information sur **l'évolution du fonctionnement du dialogue social** : quels accords, quels contenus, quels impacts et à quels niveaux, territoriaux et professionnels (groupes, branches, entreprises ...)?

---

COMpte Rendu de la Réunion de la  
Commission « Emploi, Qualification et Revenus du Travail »  
- 4 avril 2013 -

---

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des ressources humaines France de SOLVAY

Rapporteurs : Nicole ROTH, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee-Dera)<sup>1</sup>  
Christel COLIN, Chef de service, adjointe au directeur de la Dares<sup>2</sup>

Responsable de la commission : Dominique ROUAULT (01 41 17 38 59)

**RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR**

Introduction.....	8
I. Examen pour avis d'opportunité de projets d'enquêtes.....	8
II. Préparation du moyen terme 2014-2018 du Cnis : quels besoins prioritaires en matière de statistiques publiques sur l'emploi, les qualifications et les revenus pour les cinq années à venir ?.....	11
1. Bilan de la période 2009-2013 et attentes des utilisateurs pour 2014-2018.....	11
2. Les orientations des producteurs de la statistique publique pour le moyen terme 2014-2018	14
3. Débat	18
4. Proposition d'avis.....	23
III. Thème d'échanges : la négociation collective.....	28
1. Présentation : Contexte, enjeux d'observation et dispositifs de suivi.....	28
2. Introduction à la discussion.....	31
3. Débat	33
4. Proposition d'avis.....	35
IV. Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951	37
.....	37
Conclusion.....	37

---

<sup>1</sup> Département de l'emploi et des revenus d'activité

<sup>2</sup> Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

## LISTE DES PARTICIPANTS

Nom	Prénom	Organisme
ALEXANDRE	Hélène	Association pour l'emploi des cadres
AUDIBERT	Pierre	Secrétaire général du Cnis
BAHRY	Jacques	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
BAHU	Marlène	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - Dares
BENOTEAU	Isabelle	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - Dares
BERSON	Clémence	Ministère de l'économie et des finances - DGT
BOVAR	Odile	Cnis
BRUN-SCHAMME	Amandine	COE Rexecode
CANEVET	Yves	Confédération française démocratique du travail
CAVARD	Pierre	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
CHALEIX	Mylène	Insee - Statistiques démographiques et sociales
CHAPTAL	Isabelle	Fédération nationale des travaux publics
COLIN	Christel	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - Dares
CONCIALDI	Pierre	Institut recherche économiques et sociales
DE MAULMONT	Agnès	Ministère des droits des femmes - Direction générale de la cohésion sociale
DELAHAIE	Noëlie	Institut recherche économiques et sociales
DELAIR	Joëlle	Confédération française démocratique du travail
DELOFFRE	Alexandre	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
DEPREZ-BOUDIER	Véronique	Centre d'analyse stratégique
DEROYON	Julien	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - Dares
DUCATEZ	Natacha	Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial
DUMARTIN	Sylvie	Insee - Méthodologie et coordination statistique et internationale
ELIARD	Éric	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
ERNST	Bernard	Pôle Emploi
GASNIER	Claudine	Autorité de la statistique publique
GILLES	Christel	Centre d'analyse stratégique
GONZALEZ DEMICHEL	Christine	Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique - DGAFF - DES
GOUYON	Marie	Ministère de la culture et de la communication - DEPS
GUGGEMOS	Fabien	Insee - Statistiques démographiques et sociales
GUILLAUMAT-TAILLIET	François	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - Dares
GUILLEMOT	Danièle	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
GUIMARD	Philippe	Confédération générale du travail - Force ouvrière
JANY-CATRICE	Florence	Université de Lille 1 - Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (Clersé)
KAHN	Elisabeth	Solidarité nouvelle face au chômage
LAMBLIN	Pierre	Association pour l'emploi des cadres
LE MAO	Clément	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
LE MINEZ	Sylvie	Insee - Statistiques démographiques et sociales
LE STIR	Anne-Gaëlle	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - DGEFP
LENZI	Christophe	Association pour l'emploi des cadres
MANDINAUD	Vincent	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
MATHIEU	Céline	Association pour la formation professionnelle des adultes
MAURICE	Benjamin	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - DGT
MERLIN	Laurence	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
MEURIC	Louis	Insee - Statistiques démographiques et sociales
NABOULET	Antoine	Centre d'analyse stratégique
NAOUAS	Amine	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - Dares
NGUYEN	Christine	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - DGT
NGUYEN HUU CHIEU	Elise	Union nationale des associations de professions libérales
PARIS	Hélène	Pôle Emploi
PLANTEVIGNES	Sylvie	Ministère de l'intérieur - DGCL - DESL

POMMIER	Patrick	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - Dares
PROKOVAS	Nicolas	CGT - Confédération générale du travail
PROVOST	Charlotte	Association nationale pour la formation automobile
RECOTILLET	Isabelle	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
REQUIER	Corinne	Cnis
RIOUX	Laurence	Insee - Statistiques démographiques et sociales
ROTH	Nicole	Insee - Statistiques démographiques et sociales
ROUAULT	Dominique	Cnis
ROUX	Sébastien	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - Dares
SAGLIETTI	Carla	Conseil économique social et environnemental
SANTELMANN	Paul	Association pour la formation professionnelle des adultes
SCHREIBER	Amandine	Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique - DGAFP - DES
SCIBERRAS	Jean-Christophe	Solvay
SUJOBERT	Bernard	CGT - Confédération générale du travail
VIENNE	Dalila	Cnis
ZOLOTOUKHINE	Erik	Centre Maurice Halbwachs

*Absents excusés :*

GAUVIN	Annie	Pôle emploi
GENG	Françoise	CGT - Confédération générale du travail- UGCT
GILLET	Eric	Conseil économique social et environnemental régional d'Ile de France
HAMON-CHOLLET	Sylvie	Centre d'études de l'emploi
LATOUR	Emmanuelle	Ministère de l'Economie et des Finances -DGCS
MARTIN	Laurence	Confédération générale du travail - Force ouvrière

*La séance est ouverte à 14 heures sous la présidence de Jean-Christophe SCIBERRAS.*

## **Introduction**

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Bonjour à toutes et à tous. Je vous remercie d'assister à cette réunion de notre commission dont l'ordre du jour se révèle tout à fait intéressant. En préambule, je tiens à saluer la présence de Christel Colin, nouveau rapporteur de notre commission aux côtés de Nicole Roth. Christel Colin est chef de service et adjointe au directeur de la Dares, en remplacement de Béatrice Sédillot appelée à de nouvelles fonctions.

## **I. Examen pour avis d'opportunité de projets d'enquêtes**

- a. *Enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés (contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir) – Dares*

### **François GUILLAUMAT-TAILLIET, Dares**

La Dares envisage d'interroger les employeurs de personnes en contrat aidé comme elle l'a fait par le passé depuis 1990, lorsque de nouvelles formes de contrat sont apparues. La dernière enquête, en 2007, portait sur les contrats de cohésion sociale. Cette nouvelle édition traitera des contrats uniques d'insertion en vigueur depuis 2010 en France métropolitaine et ses déclinaisons marchandes, à travers le contrat initiative emploi, et non marchandes, avec le contrat d'accompagnement dans l'emploi. L'enquête concernera enfin les emplois d'avenir dont les premiers contrats ont été signés en novembre dernier. Cette enquête vise à compléter d'une part l'information administrative existante recueillie *via* les conventions d'embauche et d'autre part les informations obtenues auprès des bénéficiaires sur leur parcours, afin de pouvoir étudier les pratiques de recours des employeurs aux contrats aidés, les canaux de recrutement et le rôle du service public de l'emploi. Outre le déroulement du recrutement, l'accent sera mis plus encore que lors des précédentes éditions sur l'accompagnement et la formation dont bénéficie le salarié durant son contrat aidé. Le questionnaire permettra aussi de déterminer si l'employeur aurait recruté en l'absence de contrat aidé, s'il aurait recruté le même profil, au même moment, et s'il a arbitré entre plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi, de façon à évaluer l'impact à court terme de ces dispositifs sur l'emploi. La Dares prévoit d'interroger 9 000 établissements ayant recruté en contrat aidé, selon une combinaison de deux modes de collecte, par internet et/ou par téléphone. Le choix du mode dominant sera réalisé après les tests. Le second mode n'interviendra qu'en dernier recours, auprès des non-répondants. Les critères qui présideront au choix du mode dominant consistent dans la maximisation du taux de réponse, la qualité de l'information collectée, la limitation de la charge des répondants et le coût global de l'enquête. La collecte est prévue en mars-avril 2014, sur deux mois, et portera sur l'ensemble des établissements ayant procédé, en septembre, octobre ou novembre 2013, à des recrutements en contrat aidé.

- b. *Panel 2014 de bénéficiaires de contrats aidés et d'une population témoin – Dares*

### **François GUILLAUMAT-TAILLIET**

Le Panel représente une façon de retracer d'une manière plus approfondie la trajectoire professionnelle des bénéficiaires de contrats aidés afin d'évaluer l'efficacité du passage en contrat aidé dans la réintégration dans l'emploi. La Dares mène des opérations de ce type tous les 5 à 7 ans, en fonction de l'émergence des dispositifs. Le dernier panel date de 2008. Il comportait deux vagues réalisées auprès de bénéficiaires des contrats aidés du plan de cohésion sociale à un an d'intervalle. Le projet actuel, comme les précédents, a pour objectif de compléter l'information disponible dans les fichiers administratifs en particulier dans le fichier historique de Pôle emploi et dans les fichiers des missions locales pour analyser les trajectoires professionnelles des bénéficiaires et mesurer l'impact du passage en contrat aidé sur ces trajectoires. Les principaux thèmes abordés seront le repérage des périodes d'emploi et d'inactivité entre l'inscription à Pôle emploi, en fin 2013, et la date de

l'enquête, la description des emplois occupés, le déroulement du contrat ainsi que l'accompagnement reçu et la formation mais aussi la situation personnelle et familiale à chaque date d'enquête. Ceci permettra de mesurer l'évolution et les conditions de vie à ces différentes dates. Le panel portera sur les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir suivant deux protocoles spécifiques, adaptés à ces deux dispositifs dont les durées diffèrent. Dans le volet relatif aux contrats uniques d'insertion, l'objectif consiste à recueillir 14 000 questionnaires complets dont un tiers sur une population témoin et deux tiers sur une population de bénéficiaires. La population témoin sera constituée de personnes éligibles également inscrites à Pôle emploi à la même date mais qui n'ont pas bénéficié d'un contrat aidé. Afin d'interroger une première fois les personnes à une date proche de leur entrée en contrat aidé, il est prévu 4 cohortes d'entrants, tous inscrits au chômage à la même date, fin 2013, mais entrés en contrat d'insertion à des semestres différents, séparés de six mois. Ces personnes seront ensuite enquêtées à nouveau 5 fois, une fois par semestre. Sur le volet relatif aux contrats d'avenir, 4 nouvelles interrogations sont prévues à 12 mois d'intervalle, avec pour objectif 9 000 questionnaires dont une moitié provenant de témoins et l'autre moitié de bénéficiaires de ces contrats. L'enquête devrait durer en moyenne 10 minutes pour chaque vague, 15 minutes à la première vague et plutôt 6-8 minutes pour les autres vagues. La collecte démarrerait au 2<sup>ème</sup> trimestre 2014 et s'étalerait sur 3 ans pour les contrats uniques d'insertion et 4 ans pour les contrats d'avenir. Des résultats seront disponibles avant la fin du processus, dès 2016.

- c. *Enquête Coût de la main d'œuvre et structure des salaires (ECMOSS) cycle quadriennal 2014-2017 – Insee, Dera*

### **Laurence RIOUX, Insee**

L'Insee demande l'avis d'opportunité pour l'enquête ECMOSS – enquête coût de la main d'œuvre et structure des salaires. Il s'agit de la reconduction d'un nouveau cycle quadriennal sur les années 2014-2017, après les deux précédents cycles de 2005-2009 et 2010-2013. Les deux premières années d'un cycle portent sur la structure des salaires (ESS) et les deux suivantes sur le coût de la main d'œuvre (ECMO). Ces deux enquêtes répondent à un règlement européen de 1999 sur la production de statistiques structurelles sur le coût de la main d'œuvre et les salaires. Nous avons livré à Eurostat les résultats ESS en 2010 et ECMO en 2012. Le champ couvert par l'enquête sera le même que pour les cycles précédents. Il recouvrira à la fois le champ privé et les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Seules les entreprises de dix salariés et plus sont interrogées. L'enquête touche 17 000 établissements et, au total, 150 000 salariés sont couverts chaque année par l'enquête. Les deux précédents cycles ont donné lieu à un certain nombre de publications et à la diffusion de fichiers d'enquête.

- d. *Enquête complémentaire à ECMOSS auprès des salariés de l'Etat en 2014*

### **Laurence RIOUX**

Nous demandons également un avis d'opportunité pour l'enquête complémentaire à ECMOSS auprès des salariés de la fonction publique d'Etat. Il s'agit là encore de la reconduction d'une enquête réalisée en 2011 portant sur la validité 2010. Cette enquête vise à recueillir des informations auprès des salariés de la fonction publique d'Etat afin de pouvoir répondre à Eurostat sur un champ complet comprenant également le versant Etat de la fonction publique sur la structure des salaires et de réaliser des études sur les déterminants des salaires. Elle porte sur 30 000 salariés de la fonction publique d'Etat tirés dans les fichiers de paie. Des informations sont recueillies sur les diplômes, la qualification du poste, la catégorie socioprofessionnelle des parents. Deux modes de collecte sont utilisés. Dans un premier temps, l'enquête s'effectue exclusivement par internet, les non répondants recevant ensuite un questionnaire papier.

### **Nicolas PROKOVAS, CGT**

Nous ne formulerons pas de critiques sur ces enquêtes mais la lecture des documents et la présentation ont soulevé quelques interrogations. S'agissant des enquêtes de l'Insee, le champ recouvre la France métropolitaine. Pourquoi cette enquête ne touche-t-elle pas également les DOM ? Par ailleurs, ce champ est limité aux établissements de plus de dix salariés et à la fonction publique d'Etat, pour le 2<sup>ème</sup> volet. Comme nous le défendons de manière constante, se limiter aux demandes d'Eurostat au détriment d'une capacité de production supérieure pourrait être rediscuté. Enfin, nous

sommes quelque peu courroucés par la lecture d'un terme qui revient régulièrement dans le texte relatif aux charges sociales patronales. Nous ne savons pas ce que recouvrent ces charges sociales patronales et aurions préféré l'emploi du terme officiel de cotisations sociales.

### **Laurence RIOUX**

Nous ne nous limitons pas aux cotisations sociales mais prenons en compte également d'autres composantes du coût du travail comme la taxe sur les salaires, la prévoyance, le versement transport, la FNAL, etc. C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas utilisé l'expression de cotisations sociales, lui préférant le terme de charges.

L'enquête est limitée aux entreprises de dix salariés et plus conformément à la demande européenne. Nous pourrions effectivement envisager d'aller au-delà à terme mais telle n'est pas la demande du règlement européen. En outre, cette enquête engendre un coût important pour les entreprises répondantes. La seconde enquête est limitée aux salariés de la fonction publique d'Etat car elle vient en complément de l'enquête ECMOSS, qui couvre tout le champ hors fonction publique d'Etat, y compris les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Nous récupérons un certain nombre d'informations dans les fichiers de paie de la fonction publique d'Etat et, pour compléter et recueillir certaines variables demandées par Eurostat, nous nous adressons directement aux salariés de la fonction publique d'Etat, en leur demandant des éléments que leur employeur ne connaît pas forcément.

### **Bernard SUJOBERT, CGT**

Le fait que les DOM ne soient pas inclus peut apparaître gênant, en particulier pour la fonction publique d'Etat car les coûts salariaux et les rémunérations présentent, dans ces zones, une particularité significative.

### **Laurence RIOUX**

Effectivement, l'enquête se limite pour l'instant à la France métropolitaine. Il pourrait être envisageable à terme de recouvrir la France entière mais probablement pas pour le prochain cycle 2014-2017.

### **Bernard SUJOBERT**

La Dares les inclut dans ses deux enquêtes.

### **Nicole ROTH**

Les informations sur les cotisations salariales dans les DOM figurent dans les DADS. D'autres sources permettent déjà de répondre à une partie de la question. Nous ne sommes donc pas totalement démunis pour cerner une partie des différences entre la métropole et les DOM s'agissant des cotisations salariales.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vous propose d'émettre un avis favorable à ces différentes enquêtes.

*La commission émet un avis d'opportunité favorable sur ces quatre projets d'enquêtes.*

## II. Préparation du moyen terme 2014-2018 du Cnis : quels besoins prioritaires en matière de statistiques publiques sur l'emploi, les qualifications et les revenus pour les cinq années à venir ?

**Pierre AUDIBERT**

La démarche que nous menons sur ce moyen terme est pilotée par Odile Bovar. Le processus est en cours. Le moyen terme du Cnis porte sur la période 2014-2018. Cette année, Odile Bovar a interrogé un certain nombre d'acteurs éminents sur les besoins qu'ils pensaient voir émerger en matière de statistiques sur la période 2014-2018. Après sa présentation, les producteurs de la statistique publique interviendront pour évoquer les premières pistes qu'ils envisagent, de leur point de vue, sur ce moyen terme. Après un débat, nous pourrions émettre des avis provisoires sur différents thèmes, ces avis constituant un premier jet qui sera complété par le processus de réflexion engagé en parallèle. Ce processus de réflexion consiste en trois rencontres organisées cette année sur les thèmes suivants : les facteurs de développement et la compétitivité (20 juin), l'attractivité et les territoires (27 juin) et les notions de trajectoire (1<sup>er</sup> octobre). Nous reviendrons ensuite vers vous lors de la commission du 26 novembre. La commission formulera à cette occasion des avis qui seront portés au Bureau du Cnis, qui actera le dispositif des avis de moyen terme discutés le 30 janvier 2014.

### 1. Bilan de la période 2009-2013 et attentes des utilisateurs pour 2014-2018

**Odile BOVAR, Cnis**

Pour certains d'entre vous, vous avez connu un exercice un peu similaire voilà cinq ans puisque le Cnis fonctionne par périodes quinquennales. L'exercice d'aujourd'hui présente des points communs et quelques nouveautés. Je vous rendrai compte en premier lieu d'un bilan de la période précédente mais je me ferai également le porte-parole des attentes que vous avez formulées au fil des commissions depuis 2009.

Le bilan vient retracer les avis formulés depuis 2009, qui, reformulés en objectifs, traduisent le bilan du Cnis. Je reviendrai dans un second temps sur les attentes, en synthèse des entretiens réalisés auprès d'une quarantaine d'interlocuteurs (membres du Cnis, représentants des administrations, représentants d'associations d'élus, chercheurs, etc.) et du travail réalisé en commission sur les cinq dernières années. Le bilan qui vous a été transmis et la présentation orale restent non exhaustifs mais le débat vous permettra d'intervenir sur les éléments qui vous semblent prioritaires ou trop elliptiques.

#### a. Bilan de la période 2009-2013

Les objectifs ont été reformulés en sept points, regroupant les quinze avis individuels. En 2008-2009, lorsque ces objectifs ont été élaborés, une forte demande s'était élevée au niveau européen pour évaluer les politiques publiques. Le contexte était marqué par le besoin de faire le point et ne plus se contenter d'un taux moyen du chômage, en lien avec le rapport de Jean-Baptiste de Foucauld qui a acté la feuille de route des services statistiques durant la période. Les rapports Freyssinet et Quinet ont également influé, dans une moindre mesure, sur les travaux. Deux éléments ont aussi été mis en avant lors de la définition de ces objectifs, à savoir la montée en puissance de la contribution de la statistique publique à l'évaluation des politiques publiques et la demande locale, dans la mesure où de nombreuses politiques publiques sont partagées entre l'Etat et les collectivités territoriales.

**Objectifs 1 & 2 : Améliorer l'observation statistique sur l'emploi et les rémunérations liées au travail tant privé que public ou non salarié & Fiabiliser le dispositif de mesure du chômage et rendre compte de la diversité et des inégalités de situations sur le marché du travail**

Les deux premiers objectifs tendaient à améliorer l'observation statistique sur l'emploi et les rémunérations liées au travail tant privé que public ou non salarié et à fiabiliser le dispositif de mesure du chômage et rendre compte de la diversité et des inégalités de situations sur le marché du travail. Ces objectifs ont nécessité de gros investissements. Le système de l'observation statistique est arrivé à maturité en 2010, avec la mise en cohérence d'un certain nombre de données issues de sources administratives, qui permettent de couvrir l'ensemble des salariés en données trimestrielles et l'ensemble de l'emploi en données annuelles. Ce système a également été enrichi et fiabilisé par un

travail important sur l'emploi et les rémunérations dans la fonction publique. L'objectif d'harmonisation entre les trois versants de la fonction publique et l'intégration de volets complémentaires concernant le secteur public dans les enquêtes permettent d'apporter des réponses sur l'ensemble du champ des salariés. S'agissant de la fiabilisation du dispositif de mesure du chômage, l'avancement de la mise en œuvre des recommandations du rapport de Foucauld vous a été présenté à plusieurs reprises durant la période. La refonte de l'enquête Emploi (EE), en fonction de ces préconisations, a permis de renforcer la fiabilité de la mesure du taux de chômage. Des exploitations systématiques portent désormais sur le « halo » du chômage. A partir de 2013, l'EE trimestrielle sera progressivement étendue aux départements d'outre-mer (hors Mayotte, pour lequel un dispositif particulier est en cours d'étude). Des efforts de communication et de pédagogie très importants ont été consentis dans les mises à disposition de statistiques. L'accompagnement souhaité par le groupe de travail est mis en œuvre. Progressivement, une réorganisation des présentations des statistiques s'est opérée et une articulation a été trouvée entre l'Insee, la Dares et Pôle emploi. L'une des recommandations du rapport de Jean-Baptiste de Foucauld reste cependant imparfaitement couverte, concernant la qualité de l'emploi, ce sujet restant par ailleurs à instruire au plan international.

**Objectif 3 : Mieux connaître la formation tout au long de la vie, évaluer les compétences des adultes et veiller à la qualité statistique des résultats de ces enquêtes internationales**

Trois autres objectifs correspondent à des travaux relativement importants. La connaissance de la formation tout au long de la vie constituait un projet phare de ce moyen terme avec l'évaluation des compétences des adultes et la qualité statistique des résultats des enquêtes internationales. La période a connu la conjonction de plusieurs demandes d'enquêtes européennes et des lois de 2004 et 2009 sur la formation tout au long de la vie du point de vue franco-français. Plusieurs dispositifs ont donc été mis en place et aboutissent aujourd'hui. Il s'agit notamment de l'enquête européenne sur la participation des adultes à la formation tout au long de la vie, menée en 2012, pour identifier les taux de participation des salariés, décrire les formations et leurs objectifs, de l'enquête sur la formation continue du CEREQ, de l'enquête européenne auprès des entreprises sur leur politique de formation et de l'enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP) préparée durant le moyen terme. A ces enquêtes se sont rajoutées deux enquêtes sur les compétences des adultes, Information et vie quotidienne en 2012 (réédition de l'enquête de 2004) et l'enquête PIAAC sous l'égide de l'OCDE. Cette enquête a fait l'objet d'échanges dans cette enceinte, la France ayant obtenu quelques aménagements du protocole d'enquête suite aux premiers tests. Ses résultats seront rendus publics par l'OCDE à l'automne 2013.

**Objectif 4 : Contribuer à la mise en œuvre des nouvelles nomenclatures internationales**

Les nomenclatures internationales avaient été discutées lors des débats de 2008 et présentées en 2009. La nomenclature internationale des professions ISCO-2008 a été intégrée dans les enquêtes européennes à partir de 2010, dans l'enquête sur la structure des salaires d'abord puis dans l'enquête Emploi. De cette nomenclature internationale a émergé un travail encore en cours au niveau européen. La France participe activement, conformément au souhait du Cnis, à un ESSnet relatif aux groupes socioéconomiques. Le suivi de ce groupe est d'ailleurs mentionné sur le site du Cnis. Enfin, une présentation vous avait été faite de la nouvelle nomenclature de certification professionnelle. Sur ces nomenclatures, l'Insee est resté à l'écoute de la Commission nationale des qualifications professionnelles, apportant un appui à cette dernière.

**Objectif 5 : Mieux observer les conditions de travail et les liens entre le travail et la santé**

Dans le domaine des conditions de travail et des liens entre le travail et la santé, une rencontre importante a eu lieu en 2011, portant largement sur les risques psychosociaux. Les recommandations du rapport Nasse-Légeron sur le stress au travail ont été mises en œuvre et plusieurs enquêtes ont évolué à la suite de ces réflexions, notamment l'enquête sur les conditions de travail qui a introduit des questions sur les risques psychosociaux, l'enquête SUMER et l'enquête Santé et itinéraires professionnels (SIP).

**Objectif 6 : Produire et diffuser de l'information statistique à des niveaux géographiques fins**

L'axe sur les données locales s'est révélé, sur la période, important, avec une production abondante. Je mentionnerai à cet égard le travail mené à partir des DADS pour fournir des données localisées couvrant l'ensemble des salariés du public et du privé et le projet d'estimations d'emploi localisées (Estel) qui fournit un socle d'emploi localisé à la zone d'emploi, en cohérence avec les définitions du

BIT et corrigé de la multiactivité. Enfin, sur ce thème de territorialisation, une enquête a été réalisée par la Dares et Pôle emploi sur les sortants de listes de Pôle emploi. L'échantillon a été accru pour pouvoir fournir des données au niveau régional.

### **Objectif 7 : Dégager de bonnes pratiques pour l'évaluation des politiques publiques de l'emploi**

La question des bonnes pratiques pour contribuer à l'évaluation des politiques publiques de l'emploi a suscité de fortes préoccupations dans la période 2008-2009. Certaines enquêtes ont permis d'appliquer des analyses d'impact pour contrôler le biais de sélection.

### **Travaux émergents sur la période 2009-2013**

Dans la période, la Cour des comptes a demandé de se pencher sur les services à la personne. Un travail inter-administratif a débouché sur un rapport présenté et discuté au sein de cette commission. Il a conduit l'Insee et la Dares à fournir des éléments à l'Agence nationale des services à la personne, afin que celle-ci dispose désormais de données relatives aux particuliers employeurs et aux salariés sur l'ensemble du champ des services à la personne. Ce travail débouche sur un autre sujet puisque ces services à la personne sont emblématiques d'une organisation du travail qui recouvre la multi-activité et d'un certain morcellement et éclatement du travail. J'ai cru comprendre que la Commission a demandé l'engagement d'une réflexion pour déterminer dans quelle mesure d'autres filières sont affectées et si cet éclatement du travail, qui paraissait plutôt exceptionnel à une certaine époque, ne risque pas de se généraliser à d'autres secteurs.

#### *b. Attentes des utilisateurs pour 2014-2018*

### **Mutations de l'emploi et conditions de travail**

S'agissant des mutations de l'emploi et des conditions de travail, un souhait a été émis de pouvoir analyser plus précisément les différentes formes d'emploi et l'évolution des métiers. Cette demande recouvre aussi bien les évolutions technologiques que les métiers émergents (économie verte par exemple) et les nouvelles formes d'emploi. La question de la précarité de l'emploi renvoie notamment à la question de la qualité souhaitée comme l'un des objectifs d'approfondissement dès 2008-2009 mais mis en attente de l'évolution des réflexions au plan international sur le sujet. Dans ce contexte, vous aviez souhaité une identification des filières particulièrement touchées et des questions de genre pour dégager des parcours particuliers, notamment pour les femmes. La question des emplois vacants est restée elle aussi un peu en suspens. D'autres questions doivent être étudiées comme les conditions de travail et l'évolution technologique, la prévention du suicide et les liens entre vie privée et vie active.

### **Insertion, parcours professionnels, formation**

Les questions d'insertion, de parcours professionnels et de formation restent un autre axe à poursuivre. Les gros investissements réalisés durant la période ont permis d'étudier ces thématiques. Aujourd'hui, la profondeur de la crise sollicite la recherche de suivi des populations les plus fragiles et exige de comprendre par quel type de parcours passent ces personnes, entre l'emploi et le chômage, y compris lors de périodes infra-annuelles. Nos interlocuteurs ont évoqué le fait que le chômage est suivi d'un côté et la protection sociale d'un autre côté mais que l'on ignore les revenus d'un chômeur qui passe d'une situation à l'autre et comment est assurée la continuité entre les deux. D'une manière générale, nos interlocuteurs ont demandé que la statistique publique cible davantage ses analyses par public cible (jeunes, seniors, etc.). Sur la formation tout au long de la vie et l'acquisition des compétences, de nombreux travaux ont déjà été accomplis mais des interrogations demeurent, en lien avec des contraintes réglementaires vis-à-vis de salariés qui souhaiteraient que les compétences acquises au cours de leur vie professionnelle soient reconnues comme des acquis de compétences. Concernant les seniors, vous aviez évoqué les situations de pré-retraite et de retraite d'office qui restent mal connues.

### **Rémunération**

S'agissant des rémunérations salariales et non salariales, je viens évoquer un exemple de trajectoire des individus sur le marché du travail mais il en existe d'autres. Quelques éléments ont été pointés dans les entretiens. Dans les revenus liés à l'activité, un certain nombre de zones d'ombre demeurent concernant les revenus non salariaux liés à l'activité salariée comme certains détails de l'épargne salariale. Malgré des avancées réalisées en ce domaine, les attentes restent fortes. Il en est de même

pour les questions de fiscalité qui touchent ces revenus. Enfin, deux aspects concernent plutôt les faibles revenus, dont les revenus des chômeurs en activité réduite. J'ai cru comprendre qu'il existe une proportion importante de chômeurs se trouvant en activité réduite pour lesquels nous ne savons pas très bien quelle est leur situation. En marge de cette commission, les revenus de certaines personnes se révèlent mal couverts par les enquêtes auprès des ménages, notamment les personnes en situation d'hébergement précaire. Ce point avait été souligné par le rapport Freyssinet, qui avait demandé qu'un effort soit consenti à ce sujet.

### **Méthodologie et évaluation des politiques publiques**

Le rapprochement entre les politiques publiques et la connaissance locale de l'emploi représente un autre axe de travail. La dimension locale va prendre encore plus d'ampleur avec les prochaines étapes de la décentralisation. Une interrogation a émergé sur la fiabilisation du taux d'indemnisation du chômage. Les interlocuteurs ont également souhaité une connaissance plus grande, recueillie auprès des conseils généraux, sur le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA, le devenir des chômeurs victimes de plans sociaux qui ont bénéficié de plans d'accompagnement. Se posent par ailleurs des questions sur l'équité de traitement, à travers le territoire, de certaines politiques publiques, qui renvoient à des interrogations sur le non recours à certains dispositifs. Des demandes ont également été formulées sur l'évolution de l'emploi public qui tient compte des restructurations des trois versants de la fonction publique et de la mobilité, y compris avec le secteur privé. Je mentionne également les DOM, pour lesquels de nombreux efforts ont déjà été consentis mais pour lesquels il existe encore des marges de progrès.

Enfin, la possibilité d'avancer sur une information territorialisée a été évoquée, par l'utilisation de méthodologies plus innovantes à partir d'enquêtes nationales. Cette réflexion pourrait être menée par les producteurs statistiques.

## **2. Les orientations des producteurs de la statistique publique pour le moyen terme 2014-2018**

### **Nicole ROTH**

Christel Colin et moi-même représentons la Dares et l'Insee mais nous essaierons d'effectuer une présentation plus large que le périmètre de nos deux institutions. Nous ne disposons pas, néanmoins, d'une connaissance parfaite des projets de moyen terme de l'ensemble des institutions. J'invite donc les autres services producteurs à compléter notre présentation pour insister, le cas échéant, sur des projets que nous n'aurions pas suffisamment développés.

Nous avons choisi de commencer cette présentation en évoquant les enquêtes à règlement européen, à savoir l'enquête Emploi et les modules *ad hoc*. L'enquête Emploi a fortement évolué dans la période récente suite au rapport de Foucauld. Des inflexions importantes ont été apportées à l'enquête. Nous sortons actuellement d'une phase de refonte significative puisque le nouveau projet d'enquête Emploi a atterri au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les propositions pour le prochain moyen terme s'incrinvent dans la continuité de cette refonte. Dans le cadre de cette refonte, nous avons opéré l'extension de l'enquête Emploi dans sa version continue aux départements d'outre-mer et modifié dans le questionnaire les questions sur la formation, qui ont été mises en cohérence avec les concepts de formation tout au long de la vie. Enfin, dans le processus de traitement, les codifications en nomenclature internationale ISCED et ISCO sont aujourd'hui mieux traitées. Depuis quelques années aussi, l'échantillon a fortement augmenté, ce qui offre plus de précision à l'enquête Emploi.

S'agissant des travaux qui nous attendent au cours du prochain moyen terme, Eurostat va cependant engager des réflexions sur la mesure de l'emploi et du chômage, en lien notamment avec la nouvelle résolution de la prochaine Conférence internationale des statisticiens du travail. Ces réflexions devraient conduire à une demande d'harmonisation plus poussée des questionnaires des différents Etats membres sur la mesure de l'emploi et du chômage. Nous devons donc nous attendre à des évolutions plus ou moins marginales du questionnaire sur les concepts clés de l'enquête Emploi. Autre point, encore invisible aujourd'hui puisque la refonte vient d'avoir lieu, nous visons un raccourcissement des délais de publication du taux de chômage trimestriel. Ce point vous sera précisé au cours des prochaines réunions. Enfin, le sujet de l'extension de l'enquête Emploi à Mayotte est en cours d'instruction. Jusqu'à présent, cette enquête était réalisée de manière aperiodique. La

dernière date de 2009 et une nouvelle enquête sera menée en 2013 mais des réflexions sont en cours pour mettre en place à terme une enquête annuelle, conformément à la demande européenne.

Les modules *ad hoc*, variables chaque année, portent sur des thèmes fixés par Eurostat et la Commission européenne jusqu'en 2018. En 2017, l'enquête sur les non-salariés présente un enjeu important puisqu'elle peut toucher les questions relatives à certaines formes particulières d'emploi. Je ne reviens pas sur l'autre enquête européenne sur le coût de la main d'œuvre, qui a été abordée en début de séance, avec son extension au champ de la fonction publique (demande d'avis d'opportunité).

### **Christel COLIN**

Les enquêtes sur la formation font également l'objet de règlements européens. Tel est le cas de l'enquête auprès des ménages sur la formation des adultes, enquête dite AES, réalisée pour la première fois dans l'ensemble des pays européens en 2011-2012. Elle a été menée en France en 2012. Un prochain cycle d'enquête est prévu par Eurostat en 2016. Eurostat mène également des réflexions sur la modularisation des enquêtes, qui pourraient engendrer une refonte plus profonde des enquêtes auprès des ménages sur la formation sur une période postérieure au moyen terme.

L'enquête CVTS menée auprès des entreprises sur leurs politiques de formation fait elle aussi l'objet d'un règlement européen, qui se trouve actuellement en cours de révision. Une *task force* a été mise en place et se réunit régulièrement sous l'égide d'Eurostat. La France y participe. Les évolutions envisagées dans ce cadre pourraient substituer à l'enquête obligatoire menée dans chaque pays européen une collecte de statistiques sur la formation professionnelle continue à partir de sources à définir par chaque pays. *A priori*, la France projette pour l'instant de maintenir une enquête CVTS pour le prochain cycle.

### **Nicole ROTH**

S'agissant de la connaissance de l'emploi à partir des sources administratives, le SIERA – système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité – devrait connaître de fortes évolutions avec la mise en place de l'Opérateur national de paie (ONP), qui va couvrir la fonction publique d'Etat et englober à la fois le volet paie et le volet ressources humaines des ministères, avec un projet de système d'information décisionnel piloté par la DGAFP et la direction du budget.

Autre événement important qui va toucher l'ensemble des déclarations sociales, la mise en place de la Déclaration sociale nominative (DSN), introduite par la loi Warsmann du 22 mars 2012. Actuellement, des déclarations sociales de différentes natures (DMMO, bordereaux récapitulatifs de cotisations, DADS, etc.) permettent d'alimenter le système d'information soit en données conjoncturelles, soit en données structurelles. La mise en place de la DSN offre la perspective d'une modalité déclarative simplifiée, qui comportera a priori moins de données que les déclarations actuelles mais qui sera assise et rythmée par l'acte de paie et se substituera progressivement aux différentes déclarations actuelles. Il s'agit d'une remise en cause systémique puisqu'elle affecte l'ensemble du système bâti jusqu'à présent. Elle offre des opportunités supplémentaires mais présente aussi un risque de perte d'information puisque ne seront transmises que les données qui servent véritablement à l'acte de paie. A terme, il est prévu dès 2016 que le système évolue vers une transmission mensuelle des données individuelles.

Pour l'Insee, les objectifs du programme d'évolution du SIERA visent à continuer d'assurer une vision transversale de l'emploi et des revenus d'activité en donnant un maximum de cohérence aux concepts entre les différents secteurs du privé et du public. Nous instruisons également un objectif de raccourcissement des délais de production des données structurelles, répondant à une demande formulée à plusieurs reprises. S'agissant du suivi conjoncturel de l'emploi, l'orientation tend à accroître la collaboration entre les différents services producteurs (Acos, Dares, Insee et Pôle emploi) afin de produire de façon harmonisée les données qui sont aujourd'hui publiées trimestriellement de manière dispersée. Il s'agit de mutualiser nos productions et publications. Une réflexion sera par ailleurs menée sur la fourniture de données locales fiables en niveau et en évolution. Enfin, indépendamment de cette vision transversale de l'emploi, nous nous attacherons à conserver des sources sectorielles spécifiques sur l'emploi public et les particuliers employeurs, notamment, pour tenir compte des spécificités de ces deux secteurs (en coopération avec la DGAFP-DES, la DGCL-DESL et la Drees pour le secteur public).

A partir de ces données administratives et de leur traitement statistique, sont bâtis un certain nombre de panels. Nous disposons d'ores et déjà d'un panel « tous salariés » qui couvre l'ensemble des salariés. Nous prévoyons, sur ce panel, de modifier les jours de naissance échantillonnés afin de permettre un rapprochement avec un autre panel Insee, le panel dit EDP – échantillon démographique permanent – qui rassemble des données de recensement, de l'état civil ainsi que des données d'origine fiscale dans sa version future. Ce rapprochement nous donnera une connaissance généraliste sur un ensemble de thématiques autres que l'emploi. Par ailleurs, le panel « non-salariés » pourrait voir le jour entre fin 2013 et début 2014. Il remontera aux années 2006. A terme, nous visons à disposer d'un panel global « tous actifs » qui permettra de connaître les trajectoires sur l'ensemble des actifs, salariés et non-salariés. Quant aux parcours, nous avons pour projet l'appariement du panel DADS avec le fichier historique des demandeurs d'emploi, un projet en cours entre la Dares, l'Insee et Pôle emploi.

### **Christel COLIN**

Toujours pour contribuer à cette connaissance des parcours professionnels, pointée comme un sujet d'intérêt important, les trajectoires peuvent également être étudiées grâce à des enquêtes, en panel ou à dimension longitudinale. Sur la période du moyen terme, il est ainsi prévu de poursuivre les enquêtes Génération pour connaître les trajectoires d'insertion des jeunes. Pour les années à venir, le Céreq devrait réinterroger la génération 2010 en 2015 et 2017 et interroger pour la première fois en 2016 la génération 2013. Des innovations méthodologiques seront mises en œuvre, dont l'appariement de l'enquête Génération 2004 avec le fichier historique des demandeurs d'emploi, afin de disposer d'une information plus précise et sur longue période sur les épisodes d'inscription à Pôle emploi.

Le dispositif d'enquête EVA – entrée dans la vie active – va également être reconduit. A partir de 2013, seront suivis les jeunes entrés en 6<sup>ème</sup> en 2007. Ces jeunes ont été suivis tout au long de leur parcours scolaire par la Depp. Le service statistique de l'enseignement supérieur prend ensuite le relais si ces jeunes poursuivent des études supérieures. Le dispositif EVA de l'Insee les suit au fur et à mesure de leur sortie du système éducatif et jusqu'à leurs 25 ans. Ces enquêtes EVA de suivi de la cohorte 2007 vont débiter cette année et se poursuivre durant le moyen terme et au-delà, jusqu'aux 25 ans de ces jeunes. Un certain nombre d'améliorations méthodologiques ont été apportées par rapport au précédent dispositif qui suivait les jeunes entrés en 6<sup>ème</sup> en 1995. Elles permettent notamment un meilleur suivi des jeunes sortis précocement du système scolaire, particulièrement important dans le cadre des préoccupations actuelles sur le décrochage scolaire, et un meilleur repérage des différentes situations.

Toujours en termes d'enquêtes longitudinales, une nouvelle édition de l'enquête FQP - formation et qualification professionnelles – aura lieu en 2014. Comme les précédentes éditions, elle permettra d'étudier la mobilité sociale et la mobilité professionnelle et surtout les liens entre formation et carrière sur moyenne période. Pour cette édition, des possibilités d'analyse enrichies devraient pouvoir émerger grâce à l'appariement prévu avec les déclarations annuelles de données sociales.

Les travaux d'évaluation des politiques d'emploi, de formation professionnelle et d'accompagnement vont également se poursuivre tout au long du prochain moyen terme, dans un contexte de besoin croissant d'évaluation des politiques publiques. Cette thématique rejoint assez largement la question de la connaissance des parcours individuels. Qu'il s'agisse de mesurer simplement le devenir des bénéficiaires d'un dispositif ou d'essayer de mesurer vraiment l'impact, l'effet propre du passage dans le dispositif en comparant les bénéficiaires à une population témoin, l'objectif d'évaluer tel ou tel dispositif suppose de suivre les trajectoires. Différents travaux d'évaluation seront menés au cours des prochaines années, notamment par la Dares. Ils s'appuieront autant que possible sur les données administratives, y compris par le biais d'appariements qui permettent d'enrichir la connaissance des trajectoires. Les données administratives, même appariées, ne suffisant pas toujours, l'analyse sera complétée par des enquêtes sur échantillons autant que de besoin.

Ces travaux d'évaluation soulèvent également des enjeux importants en matière de systèmes d'information puisque nous ne pouvons mener des travaux d'évaluation pertinents que si le système d'observation est déjà constitué et suffisamment solide. Parmi les sujets qui devraient faire l'objet d'efforts particuliers dans les prochaines années pour améliorer et enrichir le système d'information, nous pouvons citer l'apprentissage et l'alternance et plus généralement la formation professionnelle, notamment dans le contexte d'une nouvelle vague de décentralisation.

Sur ces questions d'évaluation, il s'avère toujours très difficile de dégager une vision à 4-5 ans car les dispositifs publics évoluent fréquemment. Nous ne pouvons donc définir l'intégralité du programme à moyen terme des évaluations de politiques publiques. Un certain nombre de besoins ont néanmoins déjà été identifiés. Outre les deux enquêtes présentées en début de séance sur les contrats aidés et les emplois d'avenir, des travaux sont prévus sur les dispositifs d'accompagnement des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que sur l'évaluation des contrats de sécurisation professionnelle et des contrats de génération.

De manière plus thématique, d'autres sujets devraient s'avérer importants dans les prochaines années. Je citerai, de façon non exhaustive, d'abord les conditions de travail et la santé au travail. Des travaux seront poursuivis pour consolider les données administratives sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le but de dégager une vision tous régimes, intégrant d'autres régimes que le régime général. Par ailleurs, suivant les recommandations du collège d'expertise sur les risques psychosociaux, la Dares prévoit de lancer une nouvelle enquête sur ce thème en 2015 avec une alternance tous les trois ans avec l'enquête Conditions de travail. Une réédition de cette dernière est ainsi prévue en 2018, en fin de moyen terme. Enfin, la grande enquête SUMER – Surveillance médicale des risques professionnels – devrait être reconduite en 2016-2017 suivant le cadencement des deux précédentes éditions.

S'agissant du thème des relations professionnelles et de la négociation d'entreprise, la réforme des règles de la représentativité syndicale et le développement des incitations à négocier en général continueront de susciter un important besoin de suivi à la fois de la négociation et des accords d'entreprise et de l'implantation et des activités des institutions représentatives du personnel. Au cours des prochaines années, il est prévu de pouvoir enrichir les statistiques grâce aux données du système d'information sur les accords d'entreprise aujourd'hui en cours de refonte. De même, le système d'information sur la représentativité des syndicats pourra donner lieu à des exploitations statistiques. Enfin, les enquêtes classiques sur les relations professionnelles REPONSE et l'enquête ACEMO – dialogue social en entreprise – seront largement exploitées. Il est prévu une reconduction de l'enquête REPONSE en 2017-2018.

En matière de compétences des adultes, aucune nouvelle enquête n'est a priori prévue mais de nombreux travaux d'exploitation seront menés sur les enquêtes IVQ – information et vie quotidienne – et sur l'enquête internationale de l'OCDE PIAAC pour laquelle les premières diffusions devraient intervenir à l'automne.

## **Nicole ROTH**

Parmi les questions transverses, j'évoquerai l'évolution des modes de collecte. La collecte multimodes sera de plus en plus utilisée, avec un recours à des questionnaires internet en complément de l'interrogation téléphonique ou en face à face. L'enquête Emploi fera l'objet d'expérimentations. L'enquête Génération du Cereq qui devrait être bientôt lancée mobilisera également ces techniques. Les enquêtes auprès des entreprises ou établissements ACEMO et ECMOSS utilisent aussi ce type d'interrogation.

L'évolution des nomenclatures constituera un autre axe important. Les nomenclatures internationales des professions ou les nomenclatures de formations se mettent en place progressivement, depuis 2010 pour les premières et à partir de 2013-2014 pour les secondes. Nous disposerons, grâce à cela, de données plus directement comparables au plan international et européen. Le projet de construction d'une nomenclature socioéconomique européenne dite ESEG – *European Socio Economic Groups* – construite sur la base de la nomenclature des professions ISCO et de certaines variables et tronc communs des enquêtes ménages est actuellement en gestation. Un groupe de travail piloté par la France doit rendre ses conclusions au 1<sup>er</sup> semestre 2014 et formuler des propositions pour une nomenclature de catégories sociales qui pourra être déployée au niveau européen. Ces travaux déboucheront sur des réflexions sur l'articulation à donner entre les nomenclatures française et européenne de catégories sociales ainsi qu'avec la PCS.

### 3. Débat

#### **Agnès de MAULMONT, Ministère des droits des femmes**

Le document dédié aux attentes des utilisateurs aborde largement les femmes. Un besoin s'est exprimé en faveur d'un renforcement des données statistiques et des études sur le parcours des femmes. Or la présentation n'a pas forcément mis en avant ce besoin. Par ailleurs, un Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité s'est tenu le 30 novembre dernier, sous la présidence du Premier ministre. Cette réunion a permis d'acter un certain nombre d'orientations et a fait émerger des besoins en termes de statistiques. Il a été demandé à l'Insee et à la Dares d'une part de progresser dans la publication de statistiques sexuées aussi bien dans le descriptif des situations que dans l'analyse et d'autre part d'investir quatre thèmes et, en premier lieu, la place des femmes dans les institutions représentatives du personnel, les dernières données disponibles provenant d'une enquête de 2000 exploitée en 2004. Dans le cadre de la négociation collective, le besoin s'est fait jour d'une étude sur le contenu des accords collectifs et des plans en faveur de l'égalité professionnelle. Il a également été demandé d'évaluer la contribution des femmes dans la performance économique, un sujet émergent au niveau européen et enfin de déterminer les secteurs dans lesquels il existe de forts enjeux en matière de stéréotype féminin/masculin et de discrimination.

#### **Paul SANTELMANN, AFPA**

Je souhaiterais souligner quatre points mentionnés dans le document sur les utilisateurs, qui me paraissent importants mais qui n'ont pas été repris par les producteurs, concernant globalement les interactions entre le système de formation, le système de travail et le système de production. Le lien entre la formation continue et les systèmes de classification et de certification professionnelle constitue quand même un point aveugle de la statistique et un élément important qui permettrait peut-être de mieux évaluer l'efficacité de la formation continue. Sur cette même question, il conviendrait d'évoquer non pas l'efficacité de la formation mais celle des opérateurs et prestataires de formation. Le questionnement en serait plus précis. Il me paraît également important d'étudier la façon dont le système de formation impacte l'évolution des compétences, en particulier des nouvelles compétences comme le développement durable, la façon dont les métiers se transforment et dont l'appareil de formation accompagne ce mouvement. Il serait intéressant de pouvoir le mesurer. Enfin, le lien entre l'appareil de formation et l'accompagnement de l'implantation des nouvelles technologies et des nouveaux process de travail reste encore peu abordé. Les évaluations sur les pôles de compétitivité, par exemple, comportent peu de mesures de la façon dont l'appareil de formation continue est mobilisé et influence ces évolutions.

#### **Clémence BERSON, Direction générale du Trésor**

Je tiens à attirer votre attention sur trois points. Le premier porte sur les flux présents sur le marché du travail, notamment tous les éléments liés aux ruptures du contrat de travail. Nous éprouvons des difficultés à mesurer le coût des ruptures, à suivre les indemnités versées aux salariés après la rupture du contrat ou après un contentieux. Connaître les coûts juridiques associés à un licenciement paraîtrait intéressant, si possible ventilés par type de rupture (motif économique ou personnel). S'agissant de l'enquête Emploi, nous souhaiterions travailler sur les flux entre trimestres. Seules des pondérations par trimestre sont disponibles. Enfin, sur l'évolution de la population active, nous désirerions obtenir des prévisions de la population active de court terme publiées, si possible, d'une manière trimestrielle.

#### **Laurence MERLIN, CNFPTLV**

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) constitue l'instance nationale de concertation multipartite sur la formation professionnelle. Nous avons pour missions de donner un avis sur les textes législatifs, d'animer le débat public, d'évaluer les politiques publiques et de faciliter des orientations pluriannuelles en matière de formation professionnelle. Dans le cadre du projet de loi de décentralisation, le CNFPTLV pourrait être transformé en Conseil national de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui couvrirait largement les compétences de cette Commission. Nous conduisons des travaux d'évaluation sur des thématiques jugées prioritaires et, avec l'aide de la Dares, des travaux quantitatifs sur le financement de la

formation professionnelle et de l'apprentissage. Nos débats nous permettent d'identifier un certain nombre de besoins en matière statistique. Dans la note des utilisateurs, nous retrouvons les axes importants des recommandations méthodologiques que nous émettons dans nos rapports, comme le renforcement des outils de suivi longitudinal, le suivi des parcours professionnels en intégrant la dimension formation pour identifier les effets de celle-ci sur les trajectoires des personnes, le renforcement des données régionales, un aspect particulièrement important eu égard au rôle confié aux conseils régionaux et au niveau de pilotage des politiques de formation ou, enfin, le croisement des sources statistiques, une difficulté sur laquelle nous butons très fortement.

Quatre aspects semblent importants à mentionner. En premier lieu, la question de la formation des demandeurs d'emploi. Alors que le renforcement de l'accès des demandeurs d'emploi à la formation a donné lieu à des réformes et constitue un objectif important des politiques publiques, on manque d'indicateurs complets couvrant par exemple à la fois les personnes ayant le statut de stagiaire de la formation et les personnes privées d'emploi qui entrent en formation par un contrat de travail. Ensuite, disposer d'une meilleure connaissance sur les dispositifs des partenaires sociaux revient souvent dans les discussions au sein de nos groupes de travail via notamment les états statistiques et financiers qui permettent de suivre la réforme de 2009, puisque le CNFPTLV doit accomplir une mission d'évaluation des fonds de la formation professionnelle et de la réforme des OPCA. Troisième aspect, l'orientation professionnelle, qui se constitue actuellement en politique homogène alors qu'elle relève pour l'instant de différentes politiques qui chacune a son propre langage. Il conviendrait sans doute de pouvoir mener une approche globale des différentes activités qui se placent sous cet angle de l'orientation professionnelle. Enfin, il serait sans doute difficile mais important, que des montants financiers soient davantage pris en considération et mis en face des statistiques relatives aux personnes et aux dispositifs. Les questions d'efficience dans l'évaluation nécessitent peut-être d'intégrer davantage l'aspect financier dans les travaux statistiques.

### **Carla SAGLIETTI, Conseil économique social et environnemental (CESE)**

Concernant le suivi des parcours de certaines populations, la Présidente de la section du travail du Conseil économique social et environnemental souhaitait que nous insistions sur la population des jeunes qui ne sont ni en emploi ni en formation et qui se situent dans un angle mort du point de vue statistique alors qu'ils représentent une part importante de la population.

### **Yves CANEVET, CFDT**

La CFDT se félicite de voir cités dans les besoins des utilisateurs certains axes importants comme l'amélioration de la connaissance des parcours professionnels individuels, l'accent sur la dimension territoriale ou encore la prise en compte des grandes conférences (sociale, environnementale et concernant la lutte contre la pauvreté). Les deux notes adressées en amont de la réunion s'avèrent très utiles et constituent des points d'appui exploitables pour contribuer à ces orientations de moyen terme. Dans la période récente, l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi représente pour nous une évolution marquante du droit social dont toute la portée devra être prise en compte par la statistique publique.

D'une manière générale, la CFDT souhaite renforcer la connaissance des trajectoires professionnelles, en continuant à améliorer la description du retour vers l'emploi durable grâce à une mesure plus précise de l'impact de la formation dans l'acquisition de compétences facilitant le retour en CDI. Certaines sources administratives nouvelles se révéleront utiles dans la période future pour compléter l'analyse des parcours. Tel est le cas de la DSN, la Déclaration sociale nominative. Le suivi longitudinal pourra également être utilement renforcé pour mieux décrire ces parcours.

Plus précisément, la CFDT souhaite :

- l'amélioration du suivi statistique des contrats courts, notamment les motifs des contrats à durée déterminée, le volume horaire en intérim et plus généralement les parcours professionnels des intérimaires ;
- la connaissance des demandeurs d'emploi en activité réduite pour mieux décrire les imbrications entre le travail et le chômage, ainsi que le parcours professionnel des salariés concernés ;
- le suivi de l'utilisation des droits rechargeables à l'assurance chômage, en référence à l'Accord national interprofessionnel, peut-être dans le cadre d'un travail collaboratif entre opérateurs ;
- la mesure de l'implication de l'encadrement strict des accords de maintien dans l'emploi prévus par le même ANI et de la possibilité de négocier ou de faire contrôler par l'administration les plans

de licenciement économique, dans leurs implications à la fois sur les dispositions des plans en question et sur la qualité du dialogue social ;

- le traitement de la question de l'emploi des seniors à articuler avec l'évaluation complète des contrats de génération ;
- le suivi des emplois d'avenir et des contrats uniques d'insertion tout au long de la prochaine période 2014-2018, notamment sur les questions de qualification des bénéficiaires, de formation, de tutorat et d'accompagnement des titulaires de ces contrats ;
- concernant l'identification des besoins de recrutement et les emplois vacants, la dernière enquête date de 2005. Une approche plus prospective serait utile sur les besoins prévisionnels des entreprises à moyen terme en ce qui concerne les compétences.

Enfin, pourriez-vous nous en dire plus sur la base de données publiques des accords d'entreprise et la refonte du système d'information concernant la négociation d'entreprise ?

### **Danièle GUILLEMOT, CEREQ**

Le suivi des trajectoires longues en emploi, chômage et formation représente une préoccupation qui existait déjà dans le précédent moyen terme et qui a fait l'objet de réflexions mais plus tournées vers l'insertion des jeunes, pour laquelle nous disposons d'un certain nombre d'outils permettant de suivre la trajectoire à la sortie de l'enseignement initial. Peut-être les trajectoires longues pour les adultes, y compris à l'approche de la retraite, devraient-elle être mieux éclairées. De ce point de vue, le CEREQ a aussi eu l'occasion d'échanger dernièrement avec les partenaires sociaux qui souhaitent évaluer les dispositifs de formation continue placés sous leur responsabilité. L'une des questions qui se pose porte sur l'articulation entre ces dimensions longitudinales des parcours des individus avec des connaissances et des contextes qu'ils traversent et qui peuvent déterminer leur accès aux formations et l'efficacité de ces formations pour construire les qualifications.

### **Jacques BAHRY, CGPME**

Je représente la CGPME mais je suis également vice-président de la Fédération de la formation professionnelle. Je reprends complètement les demandes formulées par Laurence Merlin. Nous serions par ailleurs très intéressés sur un renforcement de la connaissance sur ceux qui choisissent la formation. A un moment où toutes les réflexions des partenaires sociaux tournent autour de la concrétisation du compte formation, la question de l'autonomie du formé, qui renvoie aussi à la question de l'orientation, nous paraît en effet très importante. Autant le salarié d'une grande entreprise dispose de sources pour l'aider, tout comme le demandeur d'emploi, le salarié de la PME éprouve parfois quelque difficulté pour choisir. Un autre point touche à la mobilité liée à la formation, notamment la mobilité entre grandes et petites entreprises, son existence ou son insuffisance. Enfin, m'adressant à la Dares, nous souhaitons toujours une plus grande rapidité dans la publication des études et enquêtes de cette institution sur notre secteur, à partir des bilans pédagogiques et financiers aujourd'hui dématérialisés.

### **Vincent MANDINAUD, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)**

Je voudrais attirer votre attention sur l'intérêt de l'ANACT pour la réutilisation de données sexuées et géo-localisées pour affiner des dynamiques d'action au niveau territorial. Je n'ai par ailleurs pas vu trace, sur les documents mis à disposition, d'une réflexion sur l'ouverture des données et la facilitation de la réutilisation des données publiques dans le cadre du mouvement de l'*open data*.

### **Florence JANY-CATRICE, Université Lille 1**

Vos présentations ont mis en évidence le fait que de plus en plus d'enquêtes sont initiées par un règlement européen. Quelle est dès lors la marge de manœuvre du Cris sur de telles enquêtes ? L'Institution est-elle légitime à rendre un avis d'opportunité sur des enquêtes édictées par ailleurs ? Je me réjouis par ailleurs du fait qu'un groupe de travail puisse se mettre en place sur ce que nous avons longtemps appelé les formes particulières d'emploi et qui pourrait englober aussi la question de la qualité de l'emploi. Des rapports très marquants ont été publiés depuis une dizaine d'années en France (Rapport Freyssinet, rapport Quinet, rapport de Foucault). Il faut que dans cette mandature un

rapport sur ces questions voie le jour. Les travaux menés n'épuisent pas la question de la multi-activité et des travailleurs pauvres, ces salariés qui doivent multiplier les petits bouts d'emploi pour essayer de dépasser le seuil de pauvreté. Ce sujet dépasse la simple question sectorielle du champ des services à la personne sur lequel des efforts importants ont été consentis durant plusieurs années en termes de politique d'emploi. Nous retrouvons à cette occasion des questions de porosité entre emploi et chômage. La mise en place d'un grand groupe de travail sur le sujet rejoindra un certain nombre des problématiques évoquées par les uns et les autres. Vous avez indiqué, enfin, qu'Eurostat était engagé dans une réflexion sur les mesures d'emploi et du chômage à partir d'un colloque qui pourrait énoncer, par une proposition d'harmonisation, ce que serait aujourd'hui la mesure de l'emploi et du chômage. Qui sera invité à ce colloque ? L'équivalent du Cnis au niveau européen sera-t-il lui-même invité et pourra-t-il aider à énoncer la définition aujourd'hui très controversée de l'emploi ?

### **Nicolas PROKOVAS, CGT**

Je tiens à remercier à la fois le secrétariat du Cnis et les intervenants de leur esprit de synthèse et de la qualité des documents qui nous ont été présentés. Aujourd'hui, Alain Desrosières aurait été très heureux que nous nous préoccupions enfin concrètement du devenir de l'ESEG. Les rudiments du projet nous avaient été amplement présentés lors d'une journée spéciale du Cnis mais nous n'avons obtenu que peu d'information sur le sujet depuis lors. Nous avons donc attiré à maintes reprises l'attention de l'instance sur les besoins d'information en continu à la fois sur l'évolution du projet et sur ses retombées éventuelles sur les PCS. Nous nous réjouissons donc que ce point soit gravé sur le marbre. S'agissant de la formation professionnelle, des compétences et de leurs nomenclatures, nous nous réjouissons des travaux de la Commission nationale de la certification professionnelle. Ceci étant, l'état d'avancement des projets de la CNCP reste totalement inconnu de notre instance. Une présentation pourrait se révéler utile d'autant que cela faisait partie des objectifs fixés lors du précédent moyen terme, objectif qui n'a pas été intégralement atteint. Nous nous réjouissons de l'annonce de la constitution du groupe de travail sur la qualité de l'emploi et nous en profitons pour souligner une nouvelle fois l'importance de ces groupes qui structurent la réflexion et permettent aux participants de se réunir à des rythmes plus soutenus que la Commission, dont les séances restent très étalées dans le temps. Ces groupes présentent un dernier avantage en ce qu'ils offrent la possibilité de faire se rencontrer des représentants de différentes commissions. La question des frontières ténues voire floues entre les différentes formations est citée expressément dans les documents. Elle se révèle absolument structurante pour le fonctionnement du Cnis. Certains sujets sont présentés de manière transverse. Il est fait état du besoin d'un regard territorial sur les aspects sociaux. Autant, dès lors, élargir les commissions sociales et y inclure la commission territoires. Les groupes de travail permettent d'aborder des questions plus larges. Je terminerai par un aspect très particulier. Vous indiquez que « *le résultat des travaux s'inscrira dans le contexte de la perspective du transfert des postes relatifs à la collecte des mouvements de main d'œuvre au centre statistique de Metz* ». Or nous sommes alertés en permanence sur le fonctionnement du centre de Metz et les déversements en cours d'autres régions vers Metz, qui soulèvent des problèmes de déséquilibre.

### **Anne-Gaëlle LE STIR, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**

Sur la question du public des travailleurs en situation de handicap, public cible des politiques d'emploi au même titre que les seniors et les jeunes mais parfois oublié dans les enquêtes statistiques. Nous éprouvons donc un fort besoin de connaissances statistiques sur ce public. Des enquêtes spécifiques sont réalisées tous les cinq ans, notamment les modules Emploi complémentaires mais nous manquons de données annuelles plus réactives. Nous souhaitons souligner l'avancée de l'ouverture de l'enquête Emploi avec l'élargissement de l'échantillon, qui nous permettra très bientôt d'obtenir un taux de chômage annuel sur cette population. Au-delà, des enquêtes sur la formation professionnelle ou la négociation collective citent très rarement ce public. Nous avançons malgré tout sur le sujet et la convention nationale multipartite sur l'emploi des travailleurs handicapés qui sera signée dans les prochaines semaines par les partenaires comprend un axe sur la connaissance statistique et les systèmes d'information, dont le but consiste à améliorer l'interconnexion des systèmes des partenaires pour mieux suivre les parcours professionnels de ces personnes notamment à travers les systèmes d'information des MDPH et de Pôle Emploi. Dans ce cadre, nous mènerons également un travail sur la négociation collective, en lien avec la DGT et la DGAFP, pour analyser les accords spécifiques sur l'emploi des travailleurs handicapés, encore très peu connus et dont l'impact reste mal cerné.

**Pierre CONCIALDI, Institut de recherches économiques et sociales (IRES)**

Je partage tout à fait les remarques formulées par Florence Jany-Catrice, notamment sur l'intérêt du prochain groupe de travail. Le mandat de ce groupe se révélera déterminant. Est-il prévu d'organiser dans le cadre de cette commission une discussion où nous pourrions formuler des propositions sur le contenu de ce mandat et les questions abordées par le groupe de travail ?

**Elisabeth KAHN, Association « Solidarité nouvelle face au chômage » (SNC)**

Je m'associerai aux félicitations sur les excellentes notes de présentation qui nous ont été envoyées et rappellerai, comme d'autres intervenants, la priorité à donner aux nouvelles formes d'emploi et de chômage et tous les problèmes de récurrence du chômage. Concernant la formation professionnelle, nous souhaiterions que soit menée une étude sur la prise en compte des efforts de formation accomplis par les demandeurs d'emploi et l'effet de la formation sur la reconversion.

**Pierre AUDIBERT**

La marge de manœuvre vis-à-vis de l'Europe constitue une question difficile. 50 % des enquêtes résulteraient de demandes européennes. Nous conservons toutefois une marge de manœuvre dans ces enquêtes car seule une partie des questionnaires est fixée par les instances européennes, dans lesquelles nous sommes en outre présents. Par ailleurs, le Cnis a déjà demandé que le système statistique français s'implique dans les opérations européennes, en particulier en participant à des ESSnet. Nous sommes d'ailleurs bien plus actifs aujourd'hui au sein d'Eurostat que voilà dix ans. Autre manière d'agir et de défendre la spécificité de la demande française, nous disposons d'un représentant du Cnis, Denis Durand, au sein de l'ESAC, l'organisme qui regroupe au niveau européen nos homologues. Globalement, la France fait partie de l'Europe et peut exercer un pouvoir d'influence sur les décisions européennes, y compris pour les statistiques.

S'agissant des frontières entre les commissions, elles existent. Pour résoudre les problèmes, nous disposons d'un Bureau qui permet aux frontières de s'évanouir face à l'intérêt général et collectif. Par ailleurs, nous menons régulièrement des opérations réunissant différentes commissions sur certains sujets extrêmement importants. Nous avons ainsi réuni la commission Entreprises et la commission Développement durable sur la question de la responsabilité sociale des entreprises. Instaurer une telle démarche de manière permanente constituerait cependant une mauvaise méthode puisqu'elle nierait l'existence même de commissions thématiques, qui paraît tout de même positive.

La constitution du groupe de travail et son mandat seront bien sûr discutés au sein de la commission, dans la plus totale transparence. L'opération Metz, enfin, est en cours mais ses contours ne sont pas entièrement déterminés à ce jour.

**Nicole ROTH**

Sur les publications statistiques demandées par le Ministère des droits des femmes, il est certain qu'évaluer la place des femmes dans la performance économique constitue un enjeu d'étude important. Des efforts significatifs sont consentis pour que les données anonymisées soient mises à disposition sur différents sites ou *via* le centre d'accès sécurisé à distance notamment pour les chercheurs dans le cas de données plus sensibles. Nous n'avons pas présenté le détail des études qui seront menées durant les quatre ans à venir, mais nous avons mis l'accent sur les enquêtes et sources qui seront disponibles. Les aspects hommes/femmes s'avèrent largement présents dans ces sources. S'agissant des pondérations longitudinales de l'enquête Emploi, les travaux sont en cours et nous espérons les voir aboutir rapidement. Sur l'évolution de la population active de court terme, nous devons étudier la question. Nous réalisons déjà des projections de population active de très long terme, à l'horizon de 50 ans. Quant à la conférence des statisticiens du travail dans le cadre du BIT, il ne s'agit pas d'un colloque en tant que tel mais d'une instance internationale officielle. Les règles édictées au niveau international et discutées notamment dans les instances d'Eurostat pourront influencer sur l'élaboration des statistiques. Le souci d'harmoniser les enquêtes entre les Etats membres conduit aussi à se plier à certaines règles, parfois conventionnelles, afin d'assurer des comparaisons entre les pays, un objectif tout à fait défendable.

## **Christel COLIN**

Les enquêtes menées auprès des entreprises en 2011 ou l'enquête du CEREQ qui fait le lien entre les conditions de travail et la formation peuvent apporter des éléments de réponse un peu nouveaux à certaines questions sur la formation, de même que l'exploitation de l'enquête AES, qui n'est pas encore finalisée. Le dispositif reste imparfait et incomplet mais il vous apportera de premiers éléments sur certains sujets évoqués. Nous avons bien noté les besoins associés au suivi de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, qui structurera fortement les évolutions des systèmes d'information et des études en lien avec ces questions qui rejoignent d'autres questions plus larges sur les formes d'emploi notamment.

### **4. Proposition d'avis**

## **Bernard SUJOBERT**

Au moment d'ouvrir un débat sur un projet d'avis dont le plan apparaît sur l'écran et avant même de le découvrir en séance, donc en toute méconnaissance de ce qui va suivre, je crains qu'en exprimant un avis, déjà formalisé et construit sur la base préparée par le secrétariat du Cnis, on ne fige un peu trop prématurément les choses. Aujourd'hui, nous avons bénéficié d'une présentation assez large et mené un échange général. Nous n'avons pas atteint un niveau de maturité du débat pour émettre des avis très précis. Lors du précédent moyen terme, l'équipement de préparation se révélait très approfondi, avec nombre de rapports et documents (Freyssinet pour les inégalités sociales, de Foucauld pour l'emploi et le chômage etc.). Nous possédions la matière. Aujourd'hui, tel n'est pas le cas. Or certaines questions nécessitent un approfondissement. Nous pourrions imaginer par exemple que les responsables des rapports évoqués dressent un bilan des actions menées à la suite de leurs rapports, des points nouveaux à creuser afin que nous puissions réfléchir à un avis. En six mois, nous n'aurons pas le temps de conduire de grands travaux mais ce temps devrait nous permettre d'obtenir plus de substance. La réflexion qui se concrétise ici peut être portée à la connaissance des différents participants de ce groupe et nous pourrions discuter du projet d'avis à la prochaine commission.

## **Odile BOVAR**

Les entretiens que j'ai menés ont largement cité le fait que suite à ces rapports très structurants pour les investissements statistiques de la période, nous disposons maintenant d'un matériau tout à fait adapté pour analyser la complexité des situations engendrées notamment par la profondeur et l'ampleur de la crise. Les membres du bureau du Cnis, les experts comme les chercheurs ont souligné que ces rapports avaient été suffisamment bien pensés pour réaliser ces investissements et que la période à venir permettrait de continuer à progresser dans leur mise en œuvre et de répondre aux questions suscitées par ces rapports. S'agissant de la discussion d'aujourd'hui, il ne s'agit que du début d'un processus qui se poursuivra jusqu'à la fin de l'année.

## **Jean-Christophe SCIBERRAS**

D'ici notre prochaine rencontre interviendront des journées thématiques qui permettront aussi d'approfondir le sujet.

## **Dalila VIENNE**

Je confirme que ces avis se veulent généraux et de cadrage. Ils n'ont pas pour but de décliner des opérations précises.

## **Dalila VIENNE**

Nous avons organisé ce projet d'avis en grands chapitres : un chapitre général qui opère un constat sur les besoins transversaux à l'ensemble des thématiques proposées et des chapitres sur les mutations de l'emploi, sur la formation, l'insertion et les parcours, sur l'évaluation, sur les rémunérations et sur l'emploi local.

Je vous propose l'avis général suivant :

« Le Conseil se félicite des évolutions significatives du dispositif d'information sur l'emploi et les revenus du travail qui ont amélioré la connaissance des situations de chômage et d'emploi, ainsi que des disparités de salaires et de revenus d'activité.

Ce dispositif reste cependant dispersé et les efforts engagés dans la mise en relation des différentes sphères d'activité (publique, privée, salariée, non salariée...) doivent se poursuivre, afin de garantir les comparaisons et l'analyse des spécificités.

Face à une diversification croissante des situations individuelles en matière d'emploi, le Conseil note une forte attente des utilisateurs pour une connaissance détaillée et transversale du marché et de l'organisation du travail dans toutes ses dimensions. Il demande une attention particulière pour que les statistiques soient produites, autant que possible, de façon cohérente sur tous secteurs (privé/public), tous statuts (salariés ou non), par territoires et par populations (jeunes, seniors, hommes, femmes, handicapés notamment) ».

Le bilan de la période 2008-2013 se révèle très positif mais nous n'avons pas jugé utile de nous féliciter à chaque avis, préférant mettre l'accent sur les progrès à accomplir. Nous faisons ainsi le constat que l'information reste parfois dispersée et exige de nouveaux efforts de mise en cohérence entre les différentes sphères d'activité pour permettre des comparaisons transversales. Plutôt que de répéter dans chaque avis la nécessité de disposer d'une information territoriale et sexuée, nous avons souhaité vous proposer un avis un peu transversal soulignant les efforts à accomplir durant les cinq prochaines années pour mettre en cohérence l'ensemble du dispositif d'information statistique.

Cet avis est lié au 2<sup>ème</sup>, qui fait état des présentations réalisées par les producteurs :

« Le Conseil prend note des évolutions annoncées dans le cadre du moyen terme concernant le système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité. Il souhaite que ces évolutions permettent de progresser encore en termes de transversalité et de cohérence des concepts entre les secteurs ainsi qu'en termes de délais pour la mise à disposition des données structurelles ».

La DSN va fortement peser sur les actions et les moyens des producteurs. Nous proposons donc d'émettre le souhait que ce système d'information permette la mise à disposition d'informations transversales éclairantes.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Il s'agit d'avis en devenir. Compte tenu de l'heure et du sujet qui nous attend, je suggère que chacune et chacun transmette ses réactions ou propositions d'amendements.

### **Anne-Gaëlle LE STIR**

J'aurais ajouté les travailleurs handicapés dans les populations cibles.

### **Pierre CONCIALDI**

Je crois que nous ne pouvons indiquer qu'il s'est produit une amélioration fine des situations de chômage et d'emploi puisque cette affirmation vient en contradiction avec le bilan qui évoque en conclusion que les recommandations du groupe de Foucauld n'ont pu être mises en œuvre, en particulier celles portant sur la qualité de l'emploi. Cette formulation ne me semble pas refléter la réalité de l'état actuel des choses.

### **Dalila VIENNE**

Cette assertion fait référence aux travaux sur le halo du chômage.

### **Nicole ROTH**

Nous pouvons retirer le terme de « fine ».

## **Dalila VIENNE**

L'avis n°3 concerne trois sous-thématiques relatives aux mutations de l'emploi et des professions.

« Le Conseil souligne la nécessité d'une connaissance plus approfondie des mutations de l'emploi et des professions, à savoir :

- *Les transformations des métiers : poursuivre l'identification d'un côté des métiers liés aux secteurs d'activité en perte de vitesse, de l'autre des métiers émergents.*
- *L'évolution des conditions de travail, liée notamment aux réglementations, aux changements organisationnels et à l'usage des nouvelles technologies dans la sphère du travail, en observant plus particulièrement : le temps de travail, l'absentéisme, les risques psycho-sociaux, la santé au travail.*
- *Le développement de formes d'emploi particulières : les contrats courts, la multi-activité, l'intérim, les différentes formes d'emploi non salarié, le télétravail, auto-entreprenariat, etc.*

*Sur ce dernier point, le Conseil demande qu'un groupe de travail précise le contour des formes d'emploi qu'il conviendrait de mesurer, avec une attention particulière aux formes émergentes, s'interroge sur la façon dont l'appareil statistique est aujourd'hui en mesure d'en rendre compte (en niveau comme en évolution) et identifie les pistes d'amélioration ».*

Il est évident que les mandats des groupes de travail sont discutés en bureau et en commission avant le début de leurs travaux.

## **Bernard SUJOBERT**

J'imagine que vous reviendrez ultérieurement sur la qualité du travail et les changements liés. Vous ne pouvez dissocier les formes d'emploi et la qualité du travail. Je regrette que le représentant de la France au BIT sur ces questions ne soit pas présent. Nous savons que les travaux avancent mais nous manquons d'outils cognitifs en la matière. La dissociation emploi-travail pose en soi un problème et votre articulation s'avère discutable.

## **Dalila VIENNE**

L'article d'Olivier Marchand sur la qualité de l'emploi montre justement la complexité du concept. Je propose de traiter cette question dans le cadre de la détermination du mandat du groupe de travail.

## **Bernard SUJOBERT**

En ce cas, ne l'abordons pas.

## **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je propose que cette définition fasse effectivement partie du mandat du groupe de travail.

## **Florence JANY-CATRICE**

Il s'agit justement de l'une des grandes difficultés de l'état de nos marchés du travail et de l'emploi et donc forcément le problème de notre système statistique de ne pas réussir à capter ce qui relève de la qualité. Ce n'est pas parce que la démarche de quantification de la qualité est compliquée qu'il faut l'évacuer totalement, d'autant qu'il s'agit de l'une des recommandations qui n'ont pas été respectées. Je souligne un autre point. Les contours des services à la personne ont été définis par l'acteur public par un coup de force en 2005 alors même qu'ils n'apparaissaient dans aucune nomenclature. Une partie des travaux menés s'est épuisé à tenter d'appareiller ces notions durant de nombreuses années. Or je crains qu'à mettre en avant l'idée d'« emploi vert », rhétorique essentiellement politique, vous ne vous épuisiez de la même manière à débattre puis essayer de construire un périmètre autour de la notion. Je comprends qu'il existe des besoins en la matière mais je vous alerte sur le risque de se consacrer à une fausse question, alors que nous devrions nous interroger sur l'emploi, sa qualité et leur mesure.

**Jacques BAHRY**

Il paraît triste que seuls les emplois à la personne et les emplois verts soient cités comme métiers émergents. J'aurais ajouté au minimum les emplois liés aux technologies de l'information et cité, dans le développement des formes d'emploi particulières, l'auto-entrepreneuriat, qui constitue aujourd'hui un phénomène relativement massif du point de vue quantitatif.

**Nicolas PROKOVAS**

Il conviendrait, au-delà des formes d'emploi, de se pencher sur le contenu. Je partage largement la remarque de Mme Jany-Catrice sur les services à la personne. Par ailleurs, les emplois verts ne constituent pas des métiers. Autant ne citer aucun exemple.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je le répète, le projet d'avis vous sera adressé afin de vous laisser le temps d'émettre des propositions sur sa rédaction.

**Dalila VIENNE**

L'avis n°4 porte sur l'insertion, les parcours professionnels et les parcours de formation.

*« Face à une grande diversification des modalités d'insertion et de parcours professionnels, le Conseil demande que la statistique publique :*

- *Renforce la description des jalonnements de la vie active par des périodes d'emploi, de chômage et de formation.*
- *Indique en quoi ces parcours sont porteurs d'évolution de carrières, en termes de métier, qualification, revenus d'activité et retraites.*
- *Mesure les liens entre les formations initiales et continues (y compris dans un cadre professionnel) et les carrières.*
- *Poursuive les travaux d'analyse sur les compétences des adultes ».*

**Nicolas PROKOVAS**

Un élément me gêne : la question des compétences, de la connaissance et de la classification des compétences déborde le cadre de notre commission. Je propose que nous associions la commission Services aux publics sur ce sujet.

**Dalila VIENNE**

Sur la même thématique, l'avis n°5 fait un focus sur l'insertion des jeunes et des populations en difficulté.

*« Le Conseil souhaite en particulier que soient poursuivis les travaux statistiques et les études permettant de décrire finement les parcours d'insertion professionnelle des populations en difficulté (certains jeunes, chômeurs de longue durée, licenciés des plans sociaux dans les secteurs en difficulté, personnes handicapées...).*

*Il souligne également l'intérêt des projets d'extension des panels, avec la création du panel non-salariés et la perspective d'un panel portant sur l'ensemble des actifs, afin de cerner l'ensemble des trajectoires professionnelles ».*

**Isabelle RECOTILLET, CEREQ**

Il a été rappelé par Christel Colin que les enquêtes Génération décrivent les parcours professionnels des jeunes. Que recouvre donc cette amélioration de la connaissance des parcours d'insertion professionnelle ?

**Dalila VIENNE**

Il s'agissait d'opérer un zoom plus précis sur les jeunes en réelle difficulté d'insertion.

L'avis n°6 sur l'évaluation des politiques publiques est le suivant :

*« Le Conseil encourage la poursuite des travaux statistiques visant à évaluer les politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Il souligne l'intérêt de l'utilisation des panels administratifs éventuellement couplés à des enquêtes à des fins d'évaluation ».*

**Florence JANY-CATRICE**

Nous avons surtout besoin d'évaluations de politiques publiques pluralistes. L'un des documents soulignait la question de la déontologie sur certaines modalités d'enquête, ce que vous ne mentionnez pas. Je pense qu'il revient au Cnis de mettre en avant cette question.

**Dalila VIENNE**

Elle sera traitée dans le cadre de la rencontre sur les parcours et trajectoires du 1<sup>er</sup> octobre.

**Bernard SUJOBERT**

Tout dépend de la précision et de la focale sur l'objet que nous regardons. Par exemple, les évaluations du contrat de nouvelle embauche (le CNE en 2006) ont constitué un gâchis car ce contrat est heureusement sorti de l'actualité sans que l'évaluation menée en ait été responsable. Nous avons mis en place des moyens qui ont été gâchés, cela dit indépendamment de la qualité des travaux menés alors par la Dares. Prenons garde aux sujets que nous encourageons. Il faudrait dresser un bilan un peu honnête et complet des réalisations pour déterminer s'il convient de les encourager ou de prôner une orientation un peu différente. Cette proposition me paraît un peu aventureuse.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je suis heureux, même en tant que citoyen, que certains s'occupent d'évaluer les politiques publiques.

**Dalila VIENNE**

L'avis n°7 traite des rémunérations salariales et non salariales, des faibles revenus du travail et des inégalités de rémunération.

*« Le Conseil demande que des travaux soient poursuivis pour mieux appréhender la diversité des modes de rémunérations par type d'entreprise et par secteur public/privé (primes, avantages en nature,...), avec un focus particulier sur les rémunérations non salariales (intéressement, participation, stock-options, ...).*

*Il souhaite que les caractéristiques des activités associées à de faibles revenus du travail soient étudiées.*

*Il encourage le développement des travaux relatifs aux inégalités de rémunération liées aux caractéristiques des personnes (sexe, origine, âge, handicap, ...) ».*

**Bernard SUJOBERT**

Voilà quelques mois, nous aurions également mentionné les retraites chapeau. Elles ont disparu.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Les indemnités de rupture devraient également faire l'objet d'une étude.

## **Pierre CONCIALDI**

Dans les groupes de Foucauld et Freyssinet, une demande a été formulée en faveur d'indicateurs de bas salaires, demande qui n'a pas été reprise par le système statistique. Qu'entendez-vous par faible revenu du travail ? Pour l'instant, en effet, le système statistique n'a pas repris d'une façon régulière un ensemble d'indicateurs relatifs aux faibles revenus du travail.

## **Dalila VIENNE**

L'avis n°8 adresse l'emploi local.

*« Le Conseil encourage la poursuite des travaux statistiques permettant une connaissance fiable de l'emploi au niveau local, en niveau et en évolution (à des niveaux géographiques à définir) ».*

L'avis n°9, enfin, sur l'emploi public local reprend un avis formulé récemment par le Cnis, suite à une présentation des travaux menés par la DGAFP-DES.

*« En particulier, la modernisation de l'action publique et la réforme territoriale nécessitent une meilleure connaissance de l'emploi public dans les territoires : emploi dans les trois versants de la fonction publique et pour chaque niveau d'administration de l'Etat ou des collectivités territoriales ou hospitalières (évolution, restructurations et transferts) ».*

## **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Ce premier projet d'avis vous sera communiqué pour remarques et observations avec les quelques amendements que nous y avons apportés en séance.

### **III. Thème d'échanges : la négociation collective**

#### **1. Présentation : Contexte, enjeux d'observation et dispositifs de suivi**

##### **Julien DEROYON, Dares**

Au sein de la Dares, je suis en charge du département relations professionnelles et temps de travail, qui a pour mission de produire, exploiter et valoriser les différentes sources qui vont vous être présentées.

Qu'entend-on par négociation collective ? Nous pouvons retenir une définition plus ou moins étendue du processus de négociation collective, en particulier en fonction de son degré de formalisation. Comme il s'agit d'un processus, se pose également la question de l'étape que l'on entend spécifiquement suivre : son engagement, les étapes intermédiaires, son issue voire la production de ce processus par des accords écrits, des textes ou même des accords oraux. Ces deux points vont structurer les particularités des différentes sources.

En comparaison internationale, les systèmes de relations professionnelles sont généralement décrits par leur degré de centralisation ou décentralisation. Le système français est perçu comme un système intermédiaire puisqu'il conjugue trois niveaux : le niveau national interprofessionnel, un niveau intermédiaire avec des négociations au niveau des branches et le niveau décentralisé de la négociation dans les entreprises ou les établissements. Chaque année, des dizaines d'accords interprofessionnels sont signés. Plus de 1 000 accords ou textes sont signés dans les branches, résultant des conventions collectives et dans les entreprises et établissements, entre 80 000 et 90 000 textes ou accords sont enregistrés par l'administration. C'est ce dernier ensemble que je ciblerai dans ma présentation.

Le suivi statistique de la négociation collective revêt une grande importance car ce système connaît des mutations profondes. Elles s'organisent suivant trois mouvements. Le premier tient dans une décentralisation de plus en plus accélérée de la négociation vers le niveau de l'entreprise voire des établissements, sous l'effet des lois Auroux qui ont introduit les négociations annuelles obligatoires. Le thème du temps de travail a également servi de laboratoire à cette décentralisation de la négociation collective au sein des entreprises. De façon concomitante, les pouvoirs publics ont multiplié, par des incitations et des obligations, les thématiques de négociation (emploi des seniors, pénibilité, égalité

professionnelle, primes diverses, etc.) et, pour s'adapter aux réalités de la représentation du personnel dans les petites et moyennes entreprises et pour accompagner ces deux mouvements de décentralisation et de promotion de la négociation, diverses formes alternatives d'acteurs de négociation et de textes (plans d'action, décisions unilatérales, etc.) se sont développées.

Dans ce contexte, l'enjeu pour la statistique et les politiques publiques consiste à être capable de rendre compte de cette diversité des processus de négociation collective en termes de thématiques, de participants, de niveaux de négociation, d'étapes de processus et de degré de formalisation. Pour cela, nous mobilisons classiquement deux types de sources : les données administratives, en particulier la Base des accords d'entreprise, et des enquêtes, principalement l'enquête Réponse – Relations professionnelles en entreprise – et l'enquête ACEMO-DSE – Dialogue social en entreprise.

Première source disponible pour éclairer ce phénomène, les accords d'entreprise et textes conventionnels. Cette information découle de l'obligation de dépôt des textes signés dans les entreprises auprès des unités territoriales. A la faveur de ce dépôt sont renseignées un certain nombre de caractéristiques sur l'unité signataire du texte, les propriétés des participants et signataires ou le type de texte. Les limites de cet exercice sont inhérentes à sa production. Nous disposons d'une mesure à partir du moment où la négociation a abouti et s'est concrétisée par la production d'un texte. De fait, nous sommes mis en défaut sur les négociations annuelles obligatoires ou l'engagement d'un processus de négociation. Il existe une autre limite plus technique, dans la mesure où les textes font l'objet d'un dépôt par l'unité où ils ont été signés, sans homogénéité entre les unités déposantes (établissements, entreprises, groupes, etc.) ce qui fragilise la production de statistiques en termes de pourcentage d'entreprises couvertes par le processus ou de salariés potentiellement concernés. Pour pallier ces limites, nous nous attachons à documenter le processus de négociation en amont et, pour couvrir un champ homogène et cohérent, à développer des enquêtes.

L'enquête ACEMO s'inscrit dans le dispositif plus global d'enquête de la Dares. Elle couvre les entreprises de plus de dix salariés et recouvre un échantillon de 11 000 entreprises. Le dispositif comprend par ailleurs une enquête auprès des très petites entreprises (TPE) et, à la faveur de la refonte, le questionnaire de l'enquête ACEMO TPE inclura un module tournant qui portera, en 2012, sur les relations professionnelles dans les TPE. Les données y relatives devraient être mises à disposition en fin d'année 2013. L'objectif de cette enquête ACEMO-Dialogue social en entreprise consiste à fournir une photographie annuelle et capter une information synthétique des relations professionnelles dans les entreprises. Elle permet notamment de collecter des informations sur la tenue de négociations collectives. Nous nous intéressons plutôt aux négociations formalisées, interrogeant les entreprises sur les participants, la conclusion de ces négociations et les thématiques abordées dans les accords. Les entreprises sont par ailleurs interrogées sur l'existence de conflits et leur intensité à travers le nombre de journées non travaillées. Cette enquête permet de produire un certain nombre de statistiques simples témoignant du degré de diffusion de la négociation collective dans les entreprises ou unités légales et de documenter l'effectif salarié potentiellement concerné par le phénomène, le pourcentage d'entreprises ayant engagé une négociation, en particulier le pourcentage d'entreprises disposant de délégués syndicaux ayant engagé une négociation et, parmi elles, le pourcentage d'entreprises ayant conclu un accord et la répartition des thématiques de cet accord. Une évolution devrait intervenir prochainement. A la faveur de la refonte, ce questionnement a été décliné par thèmes. Pour l'ensemble des thématiques classiques (salaire, temps de travail, conditions de travail, emploi), nous allons d'emblée poser la question de l'engagement d'une négociation et de sa conclusion éventuelle pour diversifier cette information thème par thème.

Les limites de cette source sont inhérentes au rythme de production annuelle qui limite l'information mobilisable par une enquête postale menée auprès des entreprises. Essayer d'aller au-delà en termes de questionnement sur la représentation du personnel et les processus de négociation suppose d'introduire des nuances que n'autorise pas le questionnement par voie postale. Pour pallier ces manques et tenter de capter une information plus approfondie sur le système de relations professionnelles et en particulier sur la négociation, nous pouvons utiliser l'enquête Réponse, un dispositif nettement plus dense qui combine trois questionnaires : un questionnaire adressé aux représentants de la direction en face à face, un questionnaire similaire adressé aux représentants du personnel et, à titre complémentaire, l'interrogation par voie postale d'une dizaine de salariés. Cette enquête concerne les établissements et à la faveur de l'édition 2010, le champ a été étendu aux établissements de 11 salariés et plus, soit un échantillon de 4 000 établissements. Ce questionnaire étendu permet d'opposer les points de vue des représentants de la Direction et du personnel et offre une mise en contexte des pratiques de négociation par rapport à l'environnement économique de

l'entreprise, aux politiques de gestion du personnel mises en place ou aux politiques salariales. L'interrogation en face à face dure de 45 à 50 minutes.

Je citerai quelques illustrations. Avec la Base des accords d'entreprise, nous pouvons nous interroger sur un effet de saturation de la négociation collective avec la démultiplication des thématiques de négociation et en particulier sur la réaction de la négociation classique avec des délégués syndicaux. Au regard du volume d'accords enregistrés chaque année, la part des accords signés par les délégués syndicaux décroît mais sur des thématiques plus spécifiques (primes, épargne salariale, emploi des seniors, etc.) le corpus d'accords et de textes se caractérise par une relative stabilité de la part des accords signés par les délégués syndicaux. Grâce à cette source, l'approche générale peut être déclinée thème par thème et permet d'opérer un suivi infra-annuel. Je citerai le cas des textes relatifs à l'emploi des seniors. L'injonction à négocier se traduit par des délais relativement contraints, les partenaires sociaux devant produire un texte, accord ou plan d'action sous huit mois. Ce graphique montre la montée en charge du dispositif avec la répartition entre les accords d'entreprise et les plans d'action.

Le questionnement peut porter non plus sur la production de textes mais sur l'engagement même de négociations. Les pouvoirs publics ont récemment voulu renforcer les négociations annuelles obligatoires en assortissant leur non-respect de sanctions financières. Pour opérer un suivi sur le sujet, nous pouvons mobiliser les enquêtes ACEMO-Dialogue social en entreprise. Ce tableau vous présente le taux global de négociation dans les entreprises. Nous réalisons ensuite une distinction en ciblant les entreprises pourvues d'un délégué syndical et pouvons identifier une progression du taux de négociation dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical.

Nous pouvons examiner la déclinaison concrète dans les entreprises de la dernière évolution tendant à la diversification des possibilités de négocier avec d'autres acteurs, à défaut de délégué syndical. Nous pouvons en particulier apprécier le degré de formalisation de la négociation, selon que celle-ci s'opère avec des délégués syndicaux ou des élus seuls, suivant la taille des entreprises.

L'enquête Réponse réalisée depuis 1992 offre un recul temporel important et permet de suivre la négociation et la signature thème par thème sur une quinzaine d'années. Dans ce tableau, vous pouvez voir assez nettement le pic historique sur la négociation sur le temps de travail en lien avec la réduction du temps de travail. Nous pouvons également déceler des effets associés à la réforme de la formation professionnelle en 2004 ou 2008. De façon complémentaire, nous pouvons nous interroger sur les acteurs de ces négociations et poser, en particulier, la question de leur degré de formalisation, ce qu'autorise le questionnaire plus étendu de l'enquête Réponse. Des thématiques plus classiques et complexes comme le temps de travail sont plutôt négociées avec des délégués syndicaux alors que les thématiques comme la formation professionnelle peuvent autoriser des négociations avec des élus voire une délégation de salariés.

Pour conclure, au-delà de la mesure de l'activité, la question peut se poser des effets de la négociation collective. Les mêmes sources ACEMO et Réponse peuvent, mêlées à des sources complémentaires, permettre de confronter la négociation à des variables économiques et sociales.

## 2. Introduction à la discussion

### **Benjamin MAURICE, Direction générale du Travail**

Je vais exprimer le point de vue d'un utilisateur et d'un praticien de la négociation collective. La Direction générale du travail comprend une entité chargée des relations collectives du travail, qui suit l'ensemble du processus de la négociation collective, de l'établissement des règles et des principes juridiques qui gouvernent cette négociation et la désignation et le rôle des institutions représentatives du personnel. Elle traite aussi de la mesure de la représentativité qui a connu une actualité récente puisque les mesures d'audience nationales au niveau interprofessionnel et au niveau des branches ont été présentées au Conseil du dialogue social. Cette mesure fait également partie du champ de la négociation collective puisqu'elle détermine qui peut négocier et signer. L'aide à la négociation constitue une autre activité que nous menons. Nous suivons une centaine de branches au travers de commissions mixtes paritaires, avec un accompagnement de l'Etat à tous ceux qui souhaiteraient une intermédiation dans le cadre de négociations au niveau des branches. Nous travaillons sur les négociations, la conclusion de textes et le dépôt de conventions et accords collectifs au niveau des branches avec une procédure d'enregistrement et une diffusion de l'information conventionnelle. Les accords ne valent en effet que s'ils sont diffusés largement aux publics auxquels ils s'adressent. Il existe enfin une procédure d'extension des accords qui nous mobilise.

1 200 conventions et accords nous sont adressés par an, de même qu'environ 975 arrêtés d'extension. Tous s'articulent autour du processus de négociation collective. Nous constituons donc des acteurs de la négociation même si nous ne remplaçons pas les partenaires sociaux, premiers acteurs. Nous intervenons en soutien ou pour donner une force obligatoire aux éléments négociés et nous utilisons la statistique en matière de négociation collective. Notre activité suppose en effet une bonne connaissance des accords de branche. Une procédure de dépôt a été mise en place au niveau de la Direction générale du travail pour les accords de branche, avec des procédures particulières, ciblées sur les salaires. Nous disposons d'un comité de suivi de la négociation salariale au sein duquel siègent les partenaires sociaux en vue d'émettre des recommandations précises, adressées aux branches. Nous dressons également le Bilan de la négociation collective, une œuvre collective qui fait appel aux contributions des partenaires sociaux, à la Dares et à différentes réflexions sur le champ de la négociation collective. Cet ouvrage annuel, présenté à la Commission nationale de la négociation collective fin juin-début juillet, comprend une somme de données et d'analyses portant sur tous les champs et thèmes de la négociation collective. La gestion des accords d'entreprise constitue un autre point d'articulation avec la Dares.

La loi renvoie de plus en plus fréquemment et de manière de plus en plus systématique à la convention collective, qu'il s'agisse des lois Larcher de 2007 sur la modernisation du dialogue social, des lois de 2008 sur la démocratie sociale et le temps de travail, des lois de financement de la Sécurité sociale de 2009 sur les seniors, des lois de 2009 sur les OPCA ou des lois de 2010 sur les retraites. On parle même d'une négociation « administrée ». Dans la déclinaison de la politique publique, il est fait appel aux partenaires sociaux afin qu'ils reprennent et déclinent les dispositifs au niveau des branches et des entreprises. Le projet de loi sur la sécurisation d'emploi en cours de discussion à l'Assemblée nationale renvoie aussi à la négociation pour décliner un certain nombre de dispositifs sur la prévoyance ou le maintien de l'emploi.

Dans ce contexte d'incitations et d'obligations à négociation de plus en plus fréquentes tant au niveau des entreprises qu'au niveau des branches professionnelles, il existe clairement une volonté du législateur de légitimer la négociation collective et ses acteurs au travers de la représentativité et des conditions de validité des accords collectifs. Ceci nécessite une observation pérenne et continue de ce qui est négocié tant au niveau des entreprises que des branches professionnelles, notamment depuis 2009 et 2013, en lien avec l'entrée en vigueur des nouvelles règles de validité des dispositifs de la négociation collective découlant de la loi du 20 août 2008. Des étapes vont désormais jaloner l'observation. Tous les quatre ans, une mesure d'audience est réalisée au niveau des branches. S'ouvre une problématique sous-jacente d'articulation puisque le temps de la négociation est cadencé, notamment par l'intervention de mesures d'audience à échéance régulière.

Cette observation périodique sert à préparer la décision publique, notamment par le biais d'études d'impact systématiquement demandées avant la mise en place d'un dispositif afin de mesurer son effet potentiel. Il en est ainsi notamment du rapport du groupe d'experts sur le SMIC pour éclairer la commission nationale de la négociation collective et le Gouvernement avec des informations sur la mesure de la dispersion des salaires à partir de l'enquête ACEMO. Sur la sécurisation de l'emploi, une

étude d'impact a également été réalisée avec des données sur les liens entre durée hebdomadaire et salaire mensuel, par un traitement d'informations sur le recours au temps partiel dans les entreprises ou la part des salariés à temps partiel par branche. Au-delà de la préparation, l'évaluation *a posteriori* constitue un autre enjeu. Il existe de plus en plus un lien entre la négociation, la projection dans l'avenir et l'évaluation. Le législateur demande de façon croissante de dresser des bilans à date. Il s'avère dès lors nécessaire de disposer d'informations pour mesurer l'impact et l'effectivité de la décision publique. Des informations sont ainsi recueillies sur le suivi des accords et plans d'action seniors en entreprise. Il importe également de disposer de données sur la tenue des négociations collectives dans les entreprises et établissements, la conclusion d'accords et les thèmes abordés, comme le fait l'enquête annuelle ACEMO. Nous nous trouvons donc à la fois dans une vision prospective avec les études d'impact et une vision rétrospective de bilan.

Le champ des informations demandées recouvre les branches professionnelles, un champ où le travail d'analyse et l'interaction entre la Dares et la DGT joue. La branche professionnelle constitue le niveau particulier d'observation pour la Dares et d'action pour la DGT grâce à des outils mis en place et exploités par ces deux institutions, issus des DADS ou de nomenclatures d'activités et de regroupements d'activités (CRIS) qui permettent d'opérer des recoupements par famille. Il existe, en France, une grande diversité de branches, près de 1 000. La branche représente donc un niveau d'analyse et également un niveau de négociation qui exige de percevoir et de rassembler des informations. La Dares dispose de ce niveau d'analyse qui permet de mesurer *a posteriori* l'effectivité de tel ou tel renvoi à la négociation en matière de formation professionnelle, de salaire ou de prévoyance. Nous, utilisateurs de l'information statistique, portons une attention particulière à l'observation réalisée sur le champ des branches professionnelles.

Les sources d'information et données sont liées aux accords d'entreprises et complétées par l'information enregistrée au niveau des branches professionnelles, notamment sur la BDCC – Base de données des conventions collectives – que nous administrons au sein de la DGT et qui permet d'effectuer une analyse de l'activité de négociation collective sur un certain nombre de thématiques et donc d'opérer des comparaisons et articulations entre le niveau des branches et celui des entreprises. Les nomenclatures, notamment la nomenclature CRIS, constituent un outil d'analyse important. Nous utilisons également de manière assidue les enquêtes ACEMO, Réponse et SUMER qui permettent encore une fois de vérifier *a posteriori* l'effectivité et le contenu de la négociation collective sur différentes thématiques. Enfin, nous nous référons à des enquêtes récurrentes ou ponctuelles sur des thèmes précis (services à la personne, négociation collective, conflictualité dans les entreprises du secteur marchand, évolution des salaires de base par branche professionnelle, etc.).

Il est vrai que nous poursuivons parfois des logiques temporelles décalées. La DGT épouse le temps politique, un temps plutôt court qui peut parfois se contenter d'informations approximatives alors que le temps de l'observation statistique se révèle beaucoup plus long et permet des vérifications plus approfondies. L'exercice d'articulation entre les deux s'avère donc délicat. Nous développons une complémentarité entre notre pratique de la négociation collective et l'analyse statistique proposée par la Dares, grâce à des échanges permanents et très fructueux. En tant qu'utilisateurs, nous sommes très satisfaits de la pertinence de l'information fournie comme des échanges fréquents qui permettent d'ajuster cette information. La Dares est partie prenante des instances de concertation comme la Commission nationale de la négociation collective ou le Haut conseil du dialogue social, des instances au sein desquelles l'ensemble de ces problématiques sont discutées. En retour, ces échanges permettent aussi d'alimenter les travaux et réflexions de la Dares.

Quant au bilan que nous pouvons dresser, nous souhaitons l'extension du champ des enquêtes à certains secteurs qui se trouvent à la marge et pour lesquels nous sommes toujours en demande d'information. Il en est ainsi du secteur associatif, des particuliers employeurs, de l'agriculture ou de l'administration. De plus en plus, en effet, les dispositifs mis en place s'adressent à l'ensemble de la population salariée et il paraît nécessaire de recueillir des informations sur l'intégralité du champ. Concernant le calendrier, la question de l'accès aux données les plus récentes se pose fréquemment même si nous sommes conscients du temps d'analyse nécessaire. Nous demandons toujours l'information la plus à jour possible dans un contexte où, du fait des obligations de négocier et de la représentativité syndicale remise en cause tous les quatre ans, le calendrier reste court. Le dernier aspect, plus méthodologique, concerne le secret statistique et ce qu'il recouvre. Il arrive que sur certaines branches nous puissions identifier de manière très précise les entreprises concernées, ce qui pose quelques questions et freine pour l'instant l'observation. Il s'agit donc d'un aspect sur lequel il faudrait sans doute s'appesantir pour, sans lever totalement le secret statistique, obtenir les informations nécessaires sur le champ de la négociation collective.

Le temps de la négociation collective se contracte de plus en plus. Dans ce contexte, il peut s'avérer difficile d'obtenir des informations fiables et exploitables. La Dares y parvient parfaitement et doit continuer dans cette voie, qui sert tout le champ de la négociation collective.

### **3. Débat**

#### **Bernard SUJOBERT**

Je tiens à féliciter les deux intervenants pour la clarté et la qualité de leur présentation. Comment se positionne la statistique publique dans certaines négociations collectives ? Les règles sur le SMIC ont changé récemment. Les parties prenantes à la convention collective disposaient-elles de la connaissance nécessaire pour se positionner, notamment le premier quintile de l'indice des prix à la consommation ? Comment la Dares et l'Insee se sont-elles positionnées ? S'agissant de la représentativité des organisations syndicales ouvrières et patronales, quel est le rôle de la Dares ? Dans le dossier de presse du Ministre, les résultats 2006 proviennent de calculs de la Dares mais l'institution n'est pas mentionnée pour les résultats 2013.

#### **Julien DERUYON**

Avant le système MARS de mesure administrative de la représentativité, la Dares publiait les résultats des élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel. La dernière publication portait sur le cycle électoral 2005-2006, lorsque les mandats étaient d'une durée de deux ans. Désormais, les procès-verbaux et le recensement de cette information produisent des droits et la Dares n'est plus associée à la production des chiffres.

#### **Bernard SUJOBERT**

S'agit-il d'une évolution définitive ?

#### **Julien DERUYON**

Nous pouvons apporter des éléments de cadrage statistique pour objectiver les chiffres qui ressortent de la représentativité grâce au nombre d'entreprises couvertes par le dispositif ou aux effectifs salariés associés.

#### **Sébastien ROUX**

Notre apport essentiel sur la représentativité tient dans notre compétence à analyser les chiffres et les mettre en perspective les uns par rapport aux autres. Certains éléments remontaient effectivement des bilans d'activité présentés au cours du HCDS, issus du système d'exploitation MARS. Pris sans recul, ces éléments pouvaient paraître très surprenants mais confrontés aux sources statistiques, ils pouvaient soutenir le travail de la Direction générale du travail. Nous n'avons pas aidé à construire ces chiffres car nous n'avons pas accès aux données. Pour la préparation du communiqué de presse, nous avons fait état de notre expérience et cherché dans quelle mesure le résultat pouvait être comparé aux statistiques produites par le passé. Quant au positionnement de la statistique publique sur les travaux sur le SMIC, nous avons associé le plus tôt possible les partenaires sociaux aux travaux conduits. Suite à la conférence sociale de juillet, il a été décidé de la création d'un groupe de travail inter-administratif auquel participaient la Direction générale du travail, la Direction générale du Trésor et la Dares. Notre premier travail a consisté à déconstruire les règles de revalorisation du SMIC afin de les présenter de la manière la plus claire et complète possible, en distinguant les différentes sources d'évolution. C'est dans ce laps de temps que nous avons construit la série du SHBOE. Nous n'aurions pu la présenter avant cela aux partenaires sociaux. Le premier quintile de l'indice des prix était déjà disponible dans les publications de l'Insee. Nous avons mené des travaux préalables sur la base d'un indice trimestriel d'évolution pour identifier l'évolution des différentes séries et une fois la décision prise de s'appuyer sur cet indice des prix, l'Insee s'est attachée à construire l'indice des prix mensuel.

### **Joëlle DELAIR, CFDT**

Je tiens à saluer les deux interventions. La CFDT s'associe aux attentes exprimées par la DGT, sur l'extension des champs d'enquête notamment. Je poserai d'autres questions ayant trait à la négociation collective et, au-delà, au fonctionnement du dialogue social, et portant davantage sur la mesure même des évolutions de ce fonctionnement et de leurs conséquences sur la négociation collective aux différents niveaux où elle se produit. Vous avez mentionné la réforme importante de la représentativité et son impact sur la négociation dans les entreprises mais aussi dans les branches. Nous souhaiterions pouvoir apprécier l'articulation entre ces niveaux (branches et entreprises) au travers de données. Pourrions-nous tenir compte de cette mise en œuvre de la représentativité et de ses conséquences sur la façon de négocier ? Vous évoquiez les branches et leur nombre. Nous voudrions connaître les conséquences de la mesure de la représentativité sur les branches elles-mêmes : les résultats et l'émiettement qu'ils consacrent inciteront-ils à des regroupements ? La nomenclature CRIS et les 4 grands secteurs retenus pour le regroupement opérationnel des branches par le dispositif MARS influenceront-ils ces regroupements, ou y a-t-il d'autres logiques à l'œuvre ?

Allons-nous observer si du multi-professionnel se met davantage en place qu'avant la réforme de la représentativité ? Des changements structurels vont se produire qu'il serait intéressant de pouvoir suivre. Autre élément important, l'accord sur la sécurisation de l'emploi comprend le principe de la mise en place d'une base de données unique que j'espère voir mise à la disposition de l'ensemble des élus et mandataires dans les entreprises. Si elle se met en place concrètement et sous réserve de son contenu, qui n'a pas été totalement finalisé, cette base de données unique devrait couvrir un spectre qui va de l'année n-2 à l'année n+3, sur des sujets d'emploi et de compétences notamment. Pour la première fois, les négociateurs et les élus disposeront d'éléments pour appréhender l'avenir et mener une démarche prévisionnelle. L'accord prévoit la mise à disposition de cette base au profit des négociateurs. Encore faut-il que les gens s'en emparent. Nous serons donc intéressés par l'utilisation des données prévisionnelles, les changements dans les sujets discutés par les IRP et les sujets négociés, le nombre de bases de données uniques adaptées par accord (le type d'adaptation, les inférences qui permettraient de faire évoluer la base de données unique).

### **Antoine NABOULET, Centre d'analyse stratégique**

Depuis de nombreuses années, l'outil statistique s'est bien structuré autour des espaces traditionnels de la négociation. Peut-être conviendrait-il aussi s'interroger d'une façon plus prospective sur notre capacité à appréhender de nouveaux espaces du dialogue social qui sont susceptibles de se développer, notamment ce qui relève du groupe transnational, du réseau d'entreprises, des périmètres qui dépassent largement la notion traditionnelle de l'entreprise au sens juridique du SIREN ou du SIRET mais également ce qui renvoie à la négociation collective territoriale, les négociations de site ou de territoire, des espaces censés se développer en tant que lieux de production de normes. Possédons-nous aujourd'hui les outils permettant d'appréhender ces nouveaux espaces ? Il existe également un niveau européen et un droit conventionnel qui dépasse les frontières de nos territoires et dont nous ignorons la mesurabilité et la traduction sur le territoire français. La fonction publique a également connu une réforme de son dialogue social et devient potentiellement un nouveau territoire de la négociation collective qu'il conviendra d'analyser. Autre axe de réflexion, l'insertion des outils existants dans l'espace européen. Il n'existe en la matière aucune obligation européenne. La réalisation de comparaisons internationales ou du moins européennes des systèmes de relations professionnelles reste limitée, en particulier dans le cas de la France qui apparaît trop atypique et spécifique et donc forcément en dehors de toute comparaison. Les enquêtes Réponse et ACEMO ne se positionnent pour l'instant pas très clairement sur le sujet. Des réflexions pourraient donc être engagées sur la comparabilité des outils de mesure de la négociation collective entre la France et les autres pays européens.

### **Anne-Gaëlle LE STIR**

Je rappelle que depuis la loi du 11 février 2005 il existe une obligation légale de négocier sur l'emploi des travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés. Cinq modalités permettent de répondre à cette obligation, dont l'emploi direct et la conclusion d'un accord spécifique, qui exonère les entreprises à verser une contribution à l'Agefiph durant la durée de l'accord. Nous allons engager un travail d'analyse de ces accords et j'en profite pour lancer un appel à collaboration sur ce sujet sur lequel nous disposons, pour l'heure, d'informations très réduites.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Peut-être pourrions-nous exprimer un vœu sur le contenu des accords afin d'intégrer ce sujet des travailleurs handicapés. Sur la négociation sur les salaires, des catégories peuvent aisément être identifiées. La statistique publique, réceptacle obligatoire légal des accords, pourrait livrer à la connaissance des entreprises elles-mêmes des informations sur les négociations annuelles obligatoires. Nous possédons une fiabilité de la statistique sans nulle autre pareille. Or certains opérateurs privés, avec une qualité incertaine, occupent le terrain pour des raisons marchandes en bénéficiant d'un atout de rapidité. Dans mon souvenir, la statistique publique pratique des délais qui font que le praticien lui-même reçoit l'information en décalage avec sa pratique opérationnelle. Peut-être devrions-nous encourager ce socle dans l'avis et inviter à aller plus loin, de manière plus fine et plus rapide.

### **Julien DEROYON**

Les diverses sources mentionnées autorisent quelques comparaisons. Dans la base des accords, des sous-spécifications existent. Dans les enquêtes, cela suppose tout de même un questionnement plus approfondi. Cette démarche est menée pour les augmentations collectives, les primes à la performance individuelles et collectives ou le temps de travail où nous interrogeons sur les effets supposés de la négociation collective. S'agissant de l'extension aux nouvelles dimensions, en particulier aux groupes, appréhender ce niveau pose des difficultés techniques certaines. Pour l'instant, nous avons fait évoluer le questionnaire de l'enquête ACEMO pour connaître indirectement l'emprise sur une entreprise d'une négociation menée au niveau du groupe ou de l'unité économique et sociale. Cette question est également posée dans le cadre de l'enquête Réponse. Au-delà de la production statistique, le principe de l'évaluation a été posé par le législateur, qui a exigé un bilan pour la fin de l'année. Nous mobilisons actuellement nos sources afin de connaître les effets de la loi sur la représentativité à la fois sur les acteurs et la pratique de négociation, en particulier l'enquête REPONSE, qui est aujourd'hui exploitée à cette fin.

## **4. Proposition d'avis**

L'avis suivant est proposé en séance :

*« Le Conseil salue le développement du système d'information sur la négociation collective en entreprise et notamment l'utilisation conjointe des accords et textes conventionnels et des informations issues des enquêtes statistiques auprès des entreprises.*

*Il encourage la SP à maintenir et développer ce système d'information, à un moment où les incitations à négocier sont croissantes, à travailler sur un champ élargi (associations, particuliers-employeurs, agriculture, fonction publique...) et à une mise à disposition plus rapide des enseignements tirés de ces sources, dans des délais en phase avec les besoins du dialogue social.*

*Il souhaite que la SP apporte des éléments d'information sur l'évolution du fonctionnement du dialogue social : quels accords, quels contenus, quels impacts et à quels niveaux, territoriaux et professionnels (groupes, branches, entreprises ...) ».*

### **Christine GONZALEZ-DEMICHEL, DGAFP-DES**

Au regard de l'avis et par rapport aux interventions faisant mention d'un nouveau champ potentiel de négociation collective sur le périmètre de la fonction publique, je rappellerai que des accords sont intervenus dans la fonction publique, avant même la loi de juillet 2010 sur la refondation du dialogue social. Les élections professionnelles auront lieu simultanément dans les trois versants de la fonction publique pour la première fois en 2014. Les dernières élections ont été organisées en 2011 dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière : c'est le service statistique de la DGAFP qui a alors assuré la remontée des informations des Ministères et des employeurs hospitaliers (en coopération avec la DGOS) et le calcul de la représentativité syndicale dans les trois versants (avec simple reprise des résultats de 2010 dans la fonction publique territoriale). Des bases de données existent d'ores et déjà, dans le cadre des suivis au niveau ministériel ou interministériel. Je rejoins tout à fait la nécessité de travailler sur un champ élargi à la fonction publique mais ce type de suivi statistique incombe a priori au ministère en charge de la fonction publique, plutôt qu'à la Dares. La formulation initiale devrait donc être modulée.

**Sébastien ROUX**

Nous produisons déjà des statistiques qui décomptent les travailleurs handicapés. Par ailleurs, nous vous avons fourni les accords. Il existe cependant un grand nombre d'obligations de négocier. Nous sommes prêts à aider les acteurs à exploiter les sources et donnons d'ailleurs des cadres statistiques sur les différents domaines. Il apparaîtrait toutefois gênant de privilégier une thématique plutôt qu'une autre.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

En effet. La sagesse nous invite à ne pas citer un thème en particulier. La production statistique publique peut donner une meilleure connaissance de ce qui est produit par la négociation collective thème par thème. Aujourd'hui un pari est fait sur la négociation collective dans notre pays. Cela fait naître me semble-t-il un certain nombre d'obligations nouvelles pour la statistique publique.

**Bernard SUJOBERT**

Nous souhaitons que la statistique publique apporte des éléments d'informations sur la représentativité des organisations syndicales et patronales. La statistique publique rassurerait car elle offre une confiance sur laquelle il convient de capitaliser.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Les audiences électorales qui servent aujourd'hui à des mesures de validité d'accords ou de représentativité ne font pas partie du domaine de la statistique publique. Il s'agit de mesures électorales.

**Bernard SUJOBERT**

La Dares a toujours publié depuis qu'elle existe des données sur les résultats électoraux des organisations syndicales. Entendez au moins ce souhait.

**Christel COLIN**

La mesure publiée la semaine dernière ne relève pas de la statistique publique. Cela ne nous empêche pas de conduire ensuite une exploitation statistique et des analyses supplémentaires.

**Bernard SUJOBERT**

Espérons que les données qui étaient publiées par la statistique publique sur le sujet continueront de l'être, avec la qualification professionnelle et déontologique de la statistique publique.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

La statistique publique ne s'interdit pas d'utiliser des informations extérieures à la statistique publique.

**Bernard SUJOBERT**

Il ne s'agit pas de remplacer mais d'apporter des éléments d'information. Les publications passées étaient étudiées de près et utilisées. Ne nous retirez pas cet outil.

**Hélène ALEXANDRE, APEC**

Nous avons abordé la question des conditions de travail et de la qualité de travail. La question sur l'existence d'accords sur les risques psychosociaux ou la gestion des seniors est-elle prévue dans les interrogations des enquêtes Conditions de travail ?

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Toutes les thématiques de la négociation citées par les uns et les autres figurent dans le terme « contenu » et sont forcément étudiées. L'avis émet un vœu fort pour que les contenus correspondent effectivement à la pratique sociale et soient beaucoup mieux étudiés du point de vue statistique. J'insiste également sur le délai. Réaliser une enquête Réponse tous les six ans n'apparaît pas être un rythme adapté. Je pense que le Haut conseil du dialogue social ou une autre instance pourrait recevoir ce type d'avis et l'appuyer.

**Hélène ALEXANDRE**

Je partage votre intérêt de connaître les contenus mais je m'intéresse surtout à la perception de l'impact de ces accords dans les entreprises. Nous ne pouvons évacuer la dimension des entreprises qui ont signé des accords visant à améliorer les conditions de travail.

**Sébastien ROUX**

Dans l'enquête Réponse, nous recueillons le point de vue des salariés sur les conditions de travail et quelques éléments sur la tenue de négociations ou la conclusion d'accords sur ce thème. Par ailleurs, l'enquête Conditions de travail actuellement sur le terrain comporte un volet auprès des employeurs et il est possible, en l'appariant avec la Base des accords, d'identifier les entreprises qui ont signé de tels accords. L'enquête Risques psychosociaux de 2015 comprendra également un volet employeur encore en cours d'élaboration.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Votre intervention s'avère très importante car elle met l'accent sur le fait que nous étudions effectivement les accords mais pas suffisamment leurs impacts.

#### **IV. Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951**

**Pierre AUDIBERT**

Il s'agit d'une formalité. L'article 7bis de la loi de 1951 donne obligation à une administration de transmettre les données demandées par le service statistique. En l'occurrence, le bureau des études statistiques et fiscales de la DGFIP souhaite que l'Insee mette à disposition ses fichiers DADS.

*Le Cnis rend un avis favorable sur cette mise à disposition.*

**Conclusion****Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vous remercie tous pour votre participation.

*La séance est levée à 18 heures 05.*

---

**Adoption du compte rendu**

Le présent compte rendu sera modifié en fonction des observations que vous voudrez bien faire parvenir au Secrétariat général du CNIS avant le .....([cnis@insee.fr](mailto:cnis@insee.fr) - 01 41 17 52 62). Ces modifications seront prises en compte sur le site du Cnis.

---

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

---

- Fiches descriptives des enquêtes présentées
- Bilan de la période 2009-2013 au regard des avis adoptés par le Cnis en janvier 2009
- Attentes des utilisateurs pour la période 2014-2018 selon les entretiens réalisés par le Cnis au 2<sup>e</sup> semestre 2012
- Les orientations des producteurs de la statistique publique pour le moyen terme 2014-2018
- Fiches des demandes d'accès formulées au titre de l'article 7bis de la loi de 1951

---

AVIS FAVORABLES

---

**Avis d'opportunité pour les enquêtes présentées**

- Enquête coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS), cycle quadriennal 2014-2017 ..... [40](#)
- Enquête auprès des salariés de l'État en 2014 complémentaire à l'enquête ECMOSS..... [43](#)
- Enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés en 2013..... [45](#)
- Enquête auprès des bénéficiaires de contrats uniques d'insertion et d'emplois d'avenir et d'une population témoin..... [47](#)

**Avis du Cnis à une demande d'accès formulée  
au titre de l'article 7bis de la loi du 7 juin 1951 modifiée**

**Formulée par le Bureau des études statistiques et fiscales de la Direction générale  
des finances publiques :**

- Données issues des DADS détenues par l'Insee..... [49](#)

Paris, le 6 mai 2013 n°52 /H030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête sur le Coût de la main d'œuvre et la Structure des salaires (ECMOSS) cycle quadriennal 2014-2017

---

*Type d'opportunité* :reconduction d'enquête existante.

*Périodicité* :annuelle.

*Demandeur* : Insee, Direction des Statistiques Démographiques et Sociales (DSDS), Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité (DERA), en association avec la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Au cours de sa réunion du 4 avril 2013, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête sur le Coût de la main d'œuvre et la Structure des salaires (ECMOSS) cycle 2014-2017. Ce cycle quadriennal est le troisième après ceux de 2006-2009 et 2010-2013.

L'enquête ECMOSS a pour objectifs de fournir des informations sur :

- les différents éléments de la rémunération des salariés (salaire de base, compléments, primes variables, épargne salariale, avantages en nature), selon les caractéristiques des salariés et de l'employeur ;
- les charges assises sur les rémunérations, et plus généralement les dépenses engagées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés ;

et de calculer ainsi un coût salarial harmonisé (par activité, par région, par taille d'entreprise) à des fins de comparaison avec les niveaux de coût des autres pays de l'Union européenne.

L'enquête détaille les différentes composantes de la rémunération, les charges sociales patronales (légalles et conventionnelles), les compléments de salaire versés en cas de maladie ou au titre d'autres risques, ainsi que les autres éléments de coût (épargne salariale, taxes ou dépenses libératoires diverses, œuvres sociales, autres dépenses au bénéfice des salariés...). L'enquête s'intéresse également au volume de travail effectivement accompli, compte tenu des congés, des divers jours fériés et ponts, et des autres jours non travaillés.

ECMOSS est une enquête annuelle auprès des établissements, à format variable, comportant un volet établissement et un volet salarié selon un cycle quadriennal. La collecte de chacun des deux questionnements ESS (Structure des Salaires) et ECMO (Coût de la main d'œuvre) comprend les deux volets (établissement et salarié) et s'étale sur deux années consécutives (ESS les deux premières années du cycle et ECMO les deux années suivantes).

L'enquête s'inscrit dans le cadre du règlement européen n°530/1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre, complété par les règlements d'application n°1737/2005 pour le coût de la main-d'œuvre et n°1738/2005 pour la structure des salaires. Ces statistiques détaillées doivent être fournies à un rythme biennal (tous les quatre ans pour chacun des deux thèmes en alternance, mais avec un noyau conséquent de variables communes). En outre, dans le cadre d'un accord informel, des statistiques simplifiées sont fournies annuellement à Eurostat, lui permettant de calculer par exemple l'indicateur phare de la différence de salaire horaire par sexe. Enfin, plusieurs éléments entrant dans l'élaboration de l'indice européen du coût du travail défini par le règlement n°450/2003 sont calés sur les résultats de l'enquête.

La Dares utilise l'enquête ECMOSS pour répondre à de nombreuses demandes portant sur les différentes composantes de la rémunération et l'organisation du temps de travail (statistiques par conventions collectives, caractéristiques des salariés au SMIC, épargne salariale, heures supplémentaires, temps de travail...). Des informations provenant des enquêtes ECMOSS sont aussi mobilisées pour la comptabilité nationale à l'Insee ou les comptes de la protection sociale à la Drees, (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du Ministère de la santé).

Les chercheurs en sciences sociales utilisent cette source de données originales puisque portant à la fois sur les établissements et sur leurs salariés, pour étudier les pratiques salariales des entreprises, à travers des sujets aussi divers que la discrimination salariale ou le rôle des conventions collectives.

L'enquête couvre la France métropolitaine. Le champ européen actuel concerne l'ensemble des établissements employeurs appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus des secteurs B à S de la nomenclature économique NACE-Rev2. En pratique l'enquête ECMOSS proprement dite, pour laquelle l'unité enquêtée est l'établissement, n'est réalisée que dans les secteurs marchands et auprès de certaines unités non marchandes (collectivités locales pour le secteur O). Pour les secteurs non marchands on aura recours au fichier du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) associé, pour ESS 2014, à une enquête complémentaire à domicile auprès des salariés de la fonction publique de l'État et, pour ECMO 2016, aux données de la Comptabilité nationale.

Le tirage de l'échantillon ECMOSS est à deux degrés : on procède d'abord à un tirage d'établissements dans le répertoire SIRENE, puis à un tirage de salariés dans les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de ces établissements. Environ 17 000 établissements seront enquêtés chaque année et répondront pour une partie de leurs salariés (de 1 à 24 salariés par établissement) qui constitueront un échantillon d'environ 150 000 salariés.

La première collecte du nouveau cycle d'enquêtes est prévue pour 2014 sur l'exercice 2013 et débutera en mars pour finir au plus tard en décembre. Les questionnaires seront adressés par voie postale aux établissements, les grandes entreprises pour lesquelles plusieurs établissements sont interrogés pouvant fournir une réponse informatisée. Pour ESS le temps de réponse est de 30 minutes en moyenne pour le questionnaire établissement et de 20 à 25 minutes pour le questionnaire salarié. Pour ECMO il est en moyenne de 125 minutes pour le questionnaire établissement et de 10 à 15 minutes pour le questionnaire salarié.

Afin d'alléger la charge statistique et de s'appuyer au maximum sur les données administratives existantes, des appariements sont prévus, comme lors des cycles précédents, avec les DADS ou les fichiers SIASP selon les cas. Si le nouveau règlement européen en préparation devait élargir le champ aux entreprises de moins de 10 salariés, ECMOSS serait complétée par un appariement des DADS et de l'enquête annuelle ACEMO sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre auprès des très petites entreprises dont le questionnaire serait adapté à cet effet.

Les statistiques demandées par Eurostat lui seront transmises au plus tard à la fin du mois de juin suivant l'année de collecte. Au second semestre sera diffusé un premier ensemble de résultats pour la France (Insee-Première, Dares Premières Informations-Premières Synthèses). Chaque enquête donnera lieu à une publication plus détaillée dans la collection Insee-Résultats et des travaux d'études pourront être réalisés à partir des données individuelles préalablement anonymisées.

Les fichiers de diffusion annuels (fichiers établissements et fichiers salariés) seront mis à disposition des services statistiques ministériels et des chercheurs (après accord du Comité du Secret) au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année suivant l'année de collecte. Les fichiers de production et de recherche pour la version ESS seront accessibles aux chercheurs via le Centre Quetelet. Les données des Enquêtes ESS sur la structure des salaires de la France et des pays volontaires seront accessibles via Eurostat, aux fins de comparaisons européennes.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête y compris concernant les projets évoqués ci-dessus (appariements avec les données administratives existantes, extension possible aux entreprises de moins de 10 salariés).

L'opportunité est accordée pour cinq années à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

Paris, le 6 mai 2013 n°53 /H030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### **Enquête 2015 auprès des salariés de l'Etat en 2014, complémentaire à l'enquête sur le Coût de la main d'œuvre et la Structure des salaires (ECMOSS), cycle 2014-2017**

*Type d'opportunité* : réédition d'enquête déjà réalisée.

*Périodicité* : quadriennale.

*Demandeur* : Insee, Direction des Statistiques Démographiques et Sociales (DSDS), Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité (DERA).

Au cours de sa réunion du 4 avril 2013, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête 2015 auprès des salariés de l'Etat en 2014 complémentaire à l'enquête sur le Coût de la main d'œuvre et la Structure des salaires (ECMOSS). La version précédente de cette enquête a été réalisée en 2011 en complément de l'enquête ECMOSS sur l'année de référence 2010.

L'enquête complémentaire auprès des agents de l'État a pour objectif :

- de recueillir sur le champ de la fonction publique de l'Etat les informations homologues à celles du dispositif de l'enquête principale ECMOSS, non disponibles dans les fichiers du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) et nécessaires aux statistiques européennes structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre ;
- de permettre une analyse plus fine des déterminants du salaire et approfondir certains thèmes importants relatifs à la question salariale (les différences de rémunération par exemple entre les hommes et les femmes, la discrimination salariale dont pourraient être victimes les personnes issues de l'immigration...).

L'enquête ECMOSS détaille les différentes composantes de la rémunération, les charges sociales patronales (légales et conventionnelles), les compléments de salaire versés en cas de maladie ou au titre d'autres risques, ainsi que les autres éléments de coût (épargne salariale, taxes ou dépenses libératoires diverses, œuvres sociales, autres dépenses au bénéfice des salariés...). L'enquête s'intéresse également au volume de travail effectivement accompli, compte tenu des congés, des divers jours fériés et ponts, et des autres jours non travaillés.

L'enquête s'inscrit dans le cadre du règlement européen n°530/1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre, complété par les règlements d'application n°1737/2005 pour le coût de la main-d'œuvre et n°1738/2005 pour la structure des salaires.

L'enquête principale française ECMOSS est une enquête annuelle auprès des établissements, à format variable selon un cycle quadriennal, qui comporte un volet sur l'établissement et un volet concernant un échantillon de ses salariés. Mais elle ne couvre pas la fonction publique de l'Etat. Or celle-ci fait partie du champ défini par le règlement européen qui inclut de manière obligatoire la section P (éducation) de la nomenclature NAF rev2 et de manière non obligatoire la section O (administration publique).

L'enquête complémentaire à domicile auprès des salariés de la fonction publique de l'État permettra, associée au fichier du système d'information sur les agents des services publics (SIASP), de répondre de la façon la plus complète possible à la demande d'Eurostat en ce qui concerne l'Enquête sur la structure des salaires ESS 2014.

Elle permettra de surcroît de recueillir des caractéristiques individuelles importantes sur ces salariés qui ne sont pas disponibles dans les fichiers SIASP : niveau de formation, parcours professionnel, temps de travail, situation familiale....

Le questionnaire bénéficiera du bilan de l'opération et des premières exploitations de l'enquête complémentaire réalisée en 2011. Un groupe de préparation de l'opération sera constitué et consultera la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

L'enquête complémentaire couvre, comme l'enquête principale ECMOSS, la France métropolitaine. Son champ concerne l'ensemble des salariés de l'État. L'unité enquêtée est le salarié.

L'échantillon sera tiré dans le fichier du système d'information sur les agents des services publics (SIASP). Environ 30 000 salariés de la fonction publique de l'État en 2014 seront enquêtés. La collecte commencera après la rentrée scolaire fin septembre 2015 et s'achèvera en décembre 2015. Elle se fera dans un premier temps uniquement par internet, puis, en cas de relance, par internet ou courrier au choix de l'enquêté. Le temps moyen de remplissage du questionnaire est de 15 minutes environ.

Des statistiques détaillées seront transmises à Eurostat au plus tard à la fin du mois de juin 2016 dans le cadre du règlement européen sur la structure des salaires ESS 2014 en complément des données de l'enquête ECMOSS réalisée en 2015.

Les exploitations de cette enquête feront l'objet de diverses publications : *Insee Première*, dossier dans l'ouvrage annuel « Emploi et salaires » de la collection *Références* de l'Insee, complément à *l'Insee Résultats* sur l'enquête ECMOSS 2014.

Des fichiers de diffusion et des fichiers de production et de recherche spécifiques seront mis à disposition dans les mêmes conditions que pour l'enquête ECMOSS. Les données des Enquêtes ESS sur la structure des salaires de la France et des pays volontaires seront accessibles via Eurostat, aux fins de comparaisons européennes.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

L'opportunité est accordée pour cinq années à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés en 2013

---

*Type d'opportunité* : réédition d'enquête déjà réalisée

*Périodicité* : rééditée de manière irrégulière.

*Demandeur* : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Au cours de sa réunion du 4 avril 2013, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés en 2013. Cette enquête s'inscrit dans le prolongement d'enquêtes auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés réalisées par la Dares depuis les années 1990. Une réédition est rendue nécessaire par la mise en place de nouveaux contrats depuis la dernière enquête de 2007 : le contrat unique d'insertion (CUI), en vigueur depuis janvier 2010, et les emplois d'avenir, dont les premiers contrats ont été signés en novembre 2012.

L'enquête vise à étudier les pratiques de recours aux contrats aidés des employeurs et à mieux identifier le rôle d'intermédiation du Service public de l'emploi dans le recrutement en contrat aidé. Elle doit également permettre de recueillir l'opinion des employeurs utilisateurs sur ces contrats et d'approcher leur effet net sur l'emploi. Enfin, elle sera l'occasion de documenter l'accompagnement et la formation dont les salariés bénéficient lors de leur contrat.

Les principaux thèmes traités seront les suivants :

- la connaissance qu'ont les employeurs des contrats aidés et leurs motivations pour y recourir, en particulier avec la mise en place des emplois d'avenir ;
- le déroulement du recrutement : canal utilisé pour entrer en contact avec le salarié, rôle de Pôle emploi dans les recrutements en contrats aidés, rôle du prescripteur (notamment modalités du contrat qui font l'objet d'une discussion entre le prescripteur et l'employeur : durée du contrat, métier exercé, etc.) ;
- les estimations des différents effets (emploi, substitution, aubaine) des contrats aidés via des questions du type : l'embauche aurait-elle eu lieu en l'absence de l'aide ? sous quelle forme ? dans quel délai ? etc. ;
- les logiques de substitution entre les différents contrats aidés, les raisons sous-tendant le choix d'un contrat plutôt qu'un autre ;
- l'accompagnement et la formation du salarié pendant son contrat, l'organisation de son travail au sein de l'établissement ;
- les motifs d'éventuelles ruptures de contrat et les perspectives de maintien et d'évolution du salarié à l'issue du contrat aidé.

D'initiative purement nationale, cette enquête ne s'inscrit pas dans la réponse à un règlement européen. La Dares a mis en place un cadre d'évaluation des contrats aidés en réponse aux demandes d'évaluation des dispositifs de politiques de l'emploi émanant des cabinets ministériels, de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), des corps d'inspection

(Cour des Comptes, Inspection générale des affaires sociales notamment), ainsi que des partenaires sociaux. Il s'agit notamment d'en évaluer l'impact à court terme au niveau microéconomique et plus généralement d'alimenter la réflexion des acteurs sur les résultats et les évolutions souhaitables des politiques publiques de l'emploi.

Le comité de pilotage de l'enquête comprend notamment des représentants de la Dares, de la DGEFP, de l'Insee, de Pôle emploi, des missions locales, des Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du Ministère de la santé), de la Direction générale du Trésor ainsi que des chercheurs (des universités, du CEE ou Centre d'études de l'emploi et du Cereq ou Centre d'études et de recherches sur les qualifications). Une consultation des partenaires sociaux (syndicats d'employeurs et de salariés) est prévue en mai 2013.

L'enquête concerne tous les établissements (de métropole et des Dom) ayant réalisé un recrutement en contrats uniques d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), contrats uniques d'insertion-contrats initiative emploi (CUI-CIE) ou emploi d'avenir aux mois de septembre, octobre ou novembre 2013, et dans lesquels le salarié est resté au moins un mois sur son poste.

L'échantillon sera constitué à partir des fichiers administratifs des conventions individuelles d'embauche en contrat aidé de l'ASP (Agence de services et de paiement) mis à disposition de la Dares et recensant exhaustivement tous les établissements ayant recruté sous cette forme en 2013. L'objectif est d'obtenir les réponses complètes de 9 000 établissements utilisateurs de contrats aidés, dont 4 000 en CUI-CAE, 3 000 en emplois d'avenir non marchands et 2 000 en CUI-CIE. Il est également envisagé d'interroger 1 000 employeurs ayant eu recours à des emplois d'avenir marchands, si les volumes d'embauches sont suffisants.

L'interrogation, effectuée en une seule vague, aura lieu en mars-avril 2014. Elle sera assurée par un institut de sondage privé choisi selon la procédure officielle des marchés publics. L'enquête combinera deux modes de collecte : après une phase de contact par téléphone, chaque enquêté sera invité à répondre à la totalité du questionnaire par le mode dominant : téléphone ou internet. Le choix du mode dominant sera arrêté après les tests et le second mode n'interviendra qu'en dernier recours auprès des non-répondants. Le temps de réponse au questionnaire en ligne est estimé à environ 15 minutes, comme celui de la passation du questionnaire par téléphone.

Les données seront dans un premier temps exploitées par la Dares et feront l'objet de publications sous la forme de « *Dares Analyses* » à partir de la fin 2014 (niveau géographique de diffusion : France entière). Il n'est pas prévu de retours directs d'information aux employeurs enquêtés. Le fichier documenté de l'enquête sera mis ultérieurement à la disposition des chercheurs intéressés.

Des séminaires de présentation des résultats aux partenaires de la Dares seront organisés à partir de 2015.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

L'opportunité est accordée pour cinq années à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

Paris, le 6 mai 2013 n°55 /H030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête auprès des bénéficiaires de contrats uniques d'insertion et d'emplois d'avenir et d'une population témoin

*Type d'opportunité* : réédition d'enquête déjà réalisée.

*Périodicité* : rééditée de manière irrégulière.

*Demandeur* : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Au cours de sa réunion du 4 avril 2013, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête auprès des bénéficiaires de contrats uniques d'insertion et d'emplois d'avenir et d'une population témoin. L'enquête s'inscrit dans une longue tradition de panels menés par la Dares sur les bénéficiaires de contrats aidés. Une réédition est rendue nécessaire par la mise en place de nouveaux contrats depuis le dernier panel 2008 : le contrat unique d'insertion (CUI), en vigueur depuis janvier 2010, et les emplois d'avenir, dont les premiers contrats ont été signés en novembre 2012.

L'objectif de cette enquête est double :

- compléter les données disponibles dans les fichiers administratifs pour analyser les trajectoires professionnelles des bénéficiaires et mesurer l'impact du passage en contrat aidé sur celles-ci ;
- recueillir l'opinion des bénéficiaires de contrats aidés sur ces contrats.

Les principaux thèmes abordés par l'enquête seront les suivants :

- repérage des périodes d'emploi/formation/inactivité entre l'inscription à Pôle emploi/l'accueil en mission locale et la date de l'enquête ;
- description des emplois occupés (type de contrat, nombre d'heures travaillées, salaire...) ;
- pour les bénéficiaires de contrats aidés, déroulement du contrat (tutorat, accompagnement, formation, lien avec l'entreprise...) et, le cas échéant, raisons de la rupture du contrat ;
- situation personnelle et familiale ;
- conditions de vie (santé, logement, situation financière, etc.).

Cette opération est une réponse aux demandes d'évaluation des dispositifs de politiques de l'emploi émanant des cabinets ministériels, de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), des corps d'inspection (Cour des comptes, Inspection générale des affaires sociales notamment), des organismes d'expertise (Conseil d'orientation pour l'emploi, Centre d'analyse stratégique,...) ainsi que des partenaires sociaux.

Un comité de concertation associant les principaux partenaires de la Dares (DGEFP, Pôle emploi, Insee, Conseil national des missions locales, Direccte ou Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ...) sera mis en place au printemps 2013, notamment afin de définir le questionnaire détaillé. L'avis de chercheurs spécialistes de l'évaluation et un appui méthodologique de la part de la direction de la méthodologie à l'Insee sont également sollicités. Enfin est prévue une consultation des partenaires sociaux.

L'enquête sera menée auprès de deux catégories de résidents en France (métropole et Dom) :

- personnes inscrites à Pôle emploi fin 2013 dont une partie passées par un contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand ou par un contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand entre fin 2013 et fin 2015, et une autre (« témoins ») non bénéficiaires de ces contrats sur cette période ;
- jeunes inscrits en mission locale fin 2013 dont une partie entrés en emploi d'avenir à ce moment là<sup>3</sup> et une autre non bénéficiaire de ces contrats sur cette période (« témoins »).

La base de sondage pour le volet CUI est issue de l'appariement des fichiers exhaustifs de l'ASP (Agence de services et de paiement) relatifs aux bénéficiaires de contrats aidés et du Fichier historique administratif de Pôle emploi (FHA), l'échantillon étant tiré parmi les personnes qui sont inscrites à Pôle emploi fin 2013 et renouvelé tous les 6 mois pour constituer quatre cohortes de contrats aidés et de témoins pendant la fenêtre d'observation de deux ans. La base de sondage pour le volet « emploi d'avenir » est issue de l'appariement des fichiers de l'ASP relatifs aux bénéficiaires de contrats aidés et de la base des missions locales, l'échantillon étant tiré parmi les personnes qui sont inscrites en mission locale fin 2013.

En termes d'effectifs de répondants, on vise, pour le volet « contrat unique d'insertion », le recueil de 14 000 questionnaires complets, répartis entre bénéficiaires de CUI (CAE, CIE) pour deux tiers et population témoin pour un tiers, et, pour le volet « emploi d'avenir », celui de 9 000 questionnaires, répartis pour moitié entre bénéficiaires d'emploi d'avenir et témoins.

L'objectif est de pouvoir suivre la trajectoire professionnelle des bénéficiaires depuis leur entrée en dispositif et jusqu'à un an minimum après la sortie. La collecte est prévue en six vagues pour le volet CUI et cinq vagues pour le volet emploi d'avenir. La première vague aura lieu quelques mois après l'embauche en CUI ou en emploi d'avenir pour les bénéficiaires et pour leurs témoins. Dans le cas des CUI, cinq ré-interrogations sont donc prévues à 6 mois d'intervalle, et dans le cadre des emplois d'avenir, quatre ré-interrogations à 12 mois d'intervalle. Les témoins seront interrogés au même moment que les bénéficiaires.

La collecte sera assurée par un institut de sondage privé, sélectionné par la Dares dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre ouvert. Le mode de collecte utilisé sera le téléphone. Les données figurant dans la base de sondage seront récupérées par appariement, de manière à alléger le questionnaire. Ce questionnaire ne comporte pas de questions sensibles. Le temps de réponse est évalué à ce stade à 10 minutes en moyenne, avec des variations selon les vagues d'enquête et selon la situation des enquêtés.

De premiers résultats seront produits en 2016 sous forme de *Dares Analyses*. Les thèmes abordés porteront sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires, les déterminants de l'entrée en dispositif, les conditions de vie des bénéficiaires, le premier emploi après le contrat aidé. Par ailleurs des travaux d'évaluation de l'impact du passage en contrat unique d'insertion ou en emploi d'avenir donneront lieu à des publications dans les documents d'études de la Dares et dans des revues scientifiques ainsi qu'à des présentations dans des colloques.

Le fichier documenté de l'enquête sera mis ultérieurement à la disposition des chercheurs intéressés.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête, y compris s'agissant des réinterrogations.

L'opportunité est accordée pour cinq années à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

---

<sup>3</sup> Les jeunes en emplois d'avenir « professeur » ne seront pas concernés par l'enquête, compte tenu de la spécificité du dispositif.

Paris, le 6 mai 2013 n°56 /H030

**AVIS DU CNIS SUR DES DEMANDES D'ACCÈS À DES DONNÉES  
AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DU 7 JUIN 1951 MODIFIÉE**

---

Au cours de sa réunion du 4 avril 2013, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives formulées par les organismes suivants :

**Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951**

**Formulée par le Bureau des études statistiques et fiscales de la Direction générale des finances publiques :**

- Données issues des DADS détenues par l'Insee.....[50](#)

La commission émet un **avis favorable** à ces demandes d'accès.

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN  
1951 modifiée  
à des données issues des DADS détenues par l'Insee**

### 1. Service demandeur

Direction générale des Finances publiques (DGFIP)  
Service de la gestion fiscale  
Sous-direction des missions foncières, de la fiscalité du patrimoine et des statistiques

Bureau des études statistiques et fiscales (GF-3C)

86-92, allée de Bercy – Télédock 922  
75 572 - PARIS cedex 12

Il est précisé que le bureau des études statistiques et fiscales de la DGFIP a acquis le statut de service statistique ministériel par arrêté du 16 décembre 2011, joint à la présente demande.

### 2. Organisme détenteur des données demandées

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)  
Direction générale  
Direction des statistiques démographiques et sociales  
Département de l'emploi et des revenus d'activité

Division exploitation de fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus

18, boulevard Adolphe Pinard  
75 675 – PARIS Cedex 14

### 3. Nature des données demandées

- Fichier DADS grand format « Postes » à compter du millésime 2009
- Fichier DADS grand format « Salariés » à compter du millésime 2009

Source : Déclarations annuelles de données sociales (salariés du privé et fonctions publiques territoriales et hospitalières), fichiers de paye des agents de l'État et déclarations des particuliers employeurs.

Toutes les variables présentes au sein des fichiers sont susceptibles d'être utilisées.

Les grands groupes de variables demandées sont les suivants :

- données de localisation du travailleur et de l'employeur (commune...)
- domaine d'activité concerné
- montants des traitements et rémunérations ainsi que des indemnités ASSEDIC
- périodes d'emploi et durées
- caractéristiques des contrats de travail
- caractéristiques des conventions collectives appliquées
- etc.

### 4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Le bureau GF-3C dispose déjà de fichiers DADS nominatifs, mais il s'agit de fichiers bruts inadaptés aux études statistiques (salaires non redressés, absence des variables calculées etc.).

L'objectif général est de pouvoir réaliser des études d'impact en cas de réforme ou de création de certains dispositifs fiscaux basés sur des variables telles que le nombre d'heures travaillées ou le montant des rémunérations (exemple : prime pour l'emploi, retenue à la source).

### **5. Nature des travaux statistiques prévus**

Les travaux prévus seront réalisés soit à la demande du cabinet du Ministre de l'Économie et des Finances (par exemple le chiffrage du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi), soit dans le cadre de publications thématiques « grand public ».

### **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Le bureau GF-3C dispose déjà de bases de données fiscales, issues des déclarations des particuliers et des professionnels. La disponibilité des fichiers DADS exploitables vient compléter cet ensemble.

### **7. Périodicité de la transmission**

Annuelle

### **8. Diffusion des résultats**

Mise en ligne sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr) de publications thématiques dénommées « Cahiers de la DGFIP ».