



COMMISSION « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 4 mai 2017

ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION.....	2
LISTE DES PARTICIPANTS.....	3
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....	4
AVIS ÉMIS EN COMMISSION.....	34
LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES.....	35
AVIS D'OPPORTUNITÉ ET AVIS « 7BIS ».....	36

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE LA COMMISSION
EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL

- 4 mai 2017 -

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 (Dera, Insee)
Corinne PROST, Chef de service, adjointe au Directeur de la Dares (ministère du Travail,
de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

Responsable de la commission : Yara MAKDESSI (01 41 17 38 59)

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

.I INTRODUCTION.....	4
.II EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITÉ DES PROJETS D'ENQUÊTES STATISTIQUES.....	4
1. Dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO).....	4
2. Enquête sur l'Entrée dans la vie adulte (EVA).....	9
3. Enquête sur les Conditions de travail.....	10
4. Dispositif d'enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) et enquête complémentaire fonction publique d'État (FPE).....	12
.III POINT D'INFORMATION. PRÉSENTATION DU RAPPORT FINAL DU GROUPE DE TRAVAIL « LA MESURE DU TRAVAIL DISSIMULÉ ET SES IMPACTS SUR LES FINANCES PUBLIQUES ».....	15
1. Présentation générale.....	15
2. Méthodes.....	16
3. Recommandations.....	19
4. Proposition d'avis.....	24
.IV THÈME CENTRAL. LES DONNÉES STATISTIQUES SUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	25
1. Les statistiques sur les représentants et la représentation du personnel.....	25
2. Les données des bilans sociaux.....	29
3. Présentation par la DGT.....	30
4. Débat avec la salle.....	31
5. Proposition d'avis.....	32
.V DEMANDE D'ACCÈS A DES SOURCES ADMINISTRATIVES AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DE 1951.....	33
.VI CONCLUSION.....	33

Liste des participants

Participants	Organismes
Isabelle ANXIONNAZ	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Séverine ARNAULT	Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) Statistiques démographiques et sociales
Catherine BELLER	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Raphaëlle BERTHOLON	Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
Véronique BIARNAIX ROCHE	Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
Karine BOUTIER	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Sébastien CANCEL	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Philippe COUTEUX	Confédération française démocratique du travail (CFDT)
David DUPUY	Syndex
Patrice DURAN	École normale supérieure de Paris – Saclay. Président du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Karl EVEN	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Olivier FILATRIAU	Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique. Direction générale de l'administration et de la fonction publique
Mathilde GAINI	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Claudine GASNIER	Autorité de la statistique publique
Cathy GASPERMENT	Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
Mélanie GROMER	Fédération des particuliers employeurs
Alain GUBIAN	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
Danièle GUILLEMOT	Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)
Cyrille HAGNERÉ	Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos)
Cécile HIGOUNENC	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Nadia JOUBERT	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique. Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF)
Christine LAGARENNE	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Sylvie LE MINEZ	Haut conseil au financement de la protection sociale
David LE NINIVIN	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Sylvie LIZIARD	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)
Ronan MAHIEU	Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)
Yara MAKDESSI	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Françoise MAUREL	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Amélie MAUROUX	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de

	l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Antoine NABOULET	France Stratégie
Justine PIGNIER	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Christine PINEL	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Patrick POMMIER	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Élisabeth POTREAU	Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)
Nicolas PROKOVAS	Confédération générale du travail (CGT)
Corinne PROST	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Jean-Henri PYRONNET	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction générale du travail
Alexia RICARD	Réseau Quetelet
Christine RIGODANZO	Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF)
Fabrice ROMANS	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Nicole ROTH	Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Statistiques démographiques et sociales
Paul SANTELMANN	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp). Direction de l'ingénierie, de la formation et de la qualité
Jean-Christophe SCIBERRAS	Solvay
Stéphane TAGNANI	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Chloé TAVAN	Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Statistiques démographiques et sociales
Sandra ZILLONIZ	Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

La séance est ouverte à 9 heures 25 sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras.

.I INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Bonjour à toutes et à tous. Je salue d'abord la présence du nouveau président du CNIS, Patrice Duran, qui nous fait l'amitié d'assister à cette commission.

Patrice DURAN

Merci, Monsieur le Président. C'est avec plaisir que j'assiste à cette commission, comme j'ai assisté à l'ensemble des commissions qui se sont tenues depuis mon arrivée à la présidence du CNIS. C'est pour moi une manière d'examiner comment travaille concrètement le CNIS. Je suis d'ailleurs très impressionné par la qualité du travail effectué. Les rapports publiés attestent de cette qualité. L'assistance aux commissions est riche et donne lieu à chaque fois à des débats intéressants.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci, Monsieur le Président.

Nous accueillons également Isabelle Anxionnaz, Secrétaire générale adjointe du CNIS, qui remplace notre amie Dominique Alain, hélas disparue. Je lui souhaite la bienvenue. Nous avons commencé à travailler ensemble de manière très constructive.

Nicole Roth ne fera malheureusement plus partie de nos rapporteurs. Pourriez-vous nous dire un mot sur qui vous remplacera ?

Nicole ROTH

Après cinq ans et demi de travail au département de l'emploi et des revenus d'activité, je serai en effet remplacée au 1^{er} juillet par Vladimir Passeron, actuellement chef du département de la conjoncture à l'INSEE.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci pour ces années passées avec nous.

Je souhaiterais enfin rappeler que nous organisons à Bercy une rencontre le 22 juin au matin sur les discriminations dans le domaine de l'emploi. J'attends pour ma part cette rencontre depuis longtemps. Nous pourrions ainsi faire un point sur les statistiques dont nous disposons dans le domaine.

Nous allons commencer par l'examen des enquêtes soumises pour avis d'opportunité.

.II EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITÉ DES PROJETS D'ENQUÊTES STATISTIQUES

1. Dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo)

Karl EVEN, DARES

La demande d'avis d'opportunité que nous présentons porte sur l'ensemble des quatre enquêtes du dispositif Acemo, qui traite des thématiques de l'emploi, de la rémunération et des relations professionnelles. Il s'agit de la reconduction des enquêtes existantes, qui ont en commun un champ d'activités et couvrent l'ensemble des salariés hors intérimaires et stagiaires. Le questionnement des quatre enquêtes reste inchangé ou presque. En revanche, le champ qu'elles couvrent est élargi.

Au centre du dispositif Acemo se trouve l'enquête trimestrielle, à visée conjoncturelle, sur les entreprises de 10 salariés ou plus.

Deux enquêtes annuelles, plus structurelles, complètent le champ thématique couvert sur ces entreprises de 10 salariés ou plus : l'enquête Pipa, sur les dispositifs de participation, d'intéressement et les supports d'épargne en entreprise (les plans d'épargne entreprise et les plans d'épargne pour la retraite collective) ;

l'enquête sur le dialogue social en entreprise (DSE), qui concerne la négociation, la représentation et la formation professionnelle des salariés.

L'enquête sur les TPE à fréquence annuelle couvre le champ des entreprises de moins de 10 salariés, sur les mêmes thématiques que les trois autres.

- *L'enquête trimestrielle*

Elle permet d'assurer un suivi conjoncturel de l'évolution :

1. des salaires de base ;
2. de l'emploi salarié : elle constitue sur l'emploi la seule source disponible 45 jours après la fin d'un trimestre considéré en vue de la publication de l'estimateur flash de l'emploi ;
3. des différentes formes d'emploi salarié (CDD, forfait jour, temps partiel) ;
4. de la durée collective hebdomadaire de travail.

Cette enquête est enrichie chaque premier trimestre de l'année par un volet relatif aux effets de la revalorisation du Smic, qui prend effet chaque année au 1^{er} janvier. Des informations sont ainsi fournies sur :

1. la proportion de salariés bénéficiaires du Smic, avec une distinction entre hommes et femmes ;
2. les indicateurs utilisés par le ministère du Travail pour le calcul de la revalorisation annuelle du Smic : notamment le calcul de l'évolution du salaire horaire de base des ouvriers et des employés et de leur pouvoir d'achat.

L'enquête répond :

1. à plusieurs règlements, notamment européens, relativement aux volumes d'heures travaillées ou aux statistiques relatives aux emplois vacants ;
2. à des demandes d'administrations centrales, comme l'Insee, en fournissant de multiples données permettant de calculer l'indice du coût du travail, ou relatives à la durée du travail dans le cadre des comptes trimestriels, par exemple ;
3. aux besoins de partenaires sociaux, d'organisations professionnelles, et plus généralement aux besoins de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

L'échantillon de l'enquête est renouvelé annuellement par quart. Pour les unités nouvellement entrantes dans les statistiques, des informations sont demandées sur les conventions collectives qui couvrent les salariés concernés et sur la répartition de ces salariés par niveau de qualification au sein de ces conventions collectives de branche. L'enquête permet ainsi de recueillir des statistiques par convention collective, concernant par exemple l'évolution des salaires de base ou la proportion de salariés bénéficiaires du SMIC.

- *L'enquête PIPA*

Elle porte sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise, soit sur des éléments de rémunération non salariaux.

Le module central de l'enquête interroge chaque année l'accès des salariés à ces dispositifs et les montants qui leur sont versés à ce titre (primes de participation ou d'intéressement).

Au cours du précédent cycle du CNIS, des modules tournants s'ajoutaient à ce module central. Nous proposons de reconduire ce principe d'administration de modules triennaux. Comme lors du cycle précédent, ces modules tournants porteraient sur les thèmes suivants :

1. la retraite supplémentaire : montant versé, nombre de salariés concernés, types de régimes ;
2. la complémentaire santé, qui a été mise en vigueur au 1^{er} janvier 2016 suite à la loi du 14 juin 2013, laquelle oblige les employeurs du secteur privé à proposer une couverture en la matière ;
3. l'actionnariat des salariés, sur lequel la Dares a pour la première fois publié des éléments inédits en 2016 (sur l'existence ou non d'une telle opération d'actionnariat des salariés dans l'entreprise, le nombre de salariés bénéficiaires et les formes de cet actionnariat).

Les deux premiers modules tournants sont portés par une demande de la Direction de la Recherche, des Études, de l'évaluation et des Statistiques (Drees), avec laquelle nous fonctionnons en partenariat.

Les données issues de cette enquête, outre qu'elles accroissent nos connaissances sur ces éléments de rémunérations complémentaires aux salaires, viennent alimenter les travaux du Copiesas, le Conseil d'orientation en matière d'épargne salariale, pour lequel nous travaillons également.

- *L'enquête DSE (Dialogue social en entreprise)*

Elle permet de décrire annuellement l'activité de négociation, qu'elle ait ou non abouti, et les conflits dans les entreprises, en indiquant :

1. la part des entreprises qui ont négocié ;
2. la part des salariés concernés par ces négociations ;
3. les thèmes sur lesquels elles portent ;
4. les acteurs qu'elles impliquent (instances représentatives du personnel, organisations syndicales) ;
5. les niveaux sur lesquels elles portent (établissement, entreprise, groupe) ;
6. la part des entreprises qui ont connu des grèves, le nombre de jours de ces grèves et leurs motifs : ces dernières informations répondent à une résolution de l'Organisation internationale du travail.

Les résultats de cette enquête alimentent la Commission nationale de la négociation collective, la Dares, et la Direction générale du travail. Les partenaires sociaux sont particulièrement intéressés par les informations que nous retirons de cette enquête, d'autant plus que le centre de gravité de la négociation collective s'est déplacé ces dernières années vers les entreprises.

Depuis 2016, un module sur la formation professionnelle a été introduit dans cette enquête. Suite à la Loi du 5 mars 2014, qui a simplifié l'obligation fiscale des entreprises de participer au financement de la formation continue, la déclaration fiscale 24-83 a été supprimée. La Dares conserve toutefois un devoir de calculer la dépense nationale annuelle en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, qui alimente notamment le jaune budgétaire. Cette dépense annuelle fait aussi l'objet d'une publication annuelle de la Dares, qui est également reprise dans plusieurs publications récurrentes, de l'Insee ou de l'éducation nationale.

Nous proposons de reconduire ce module, qui ne contient que deux ou trois questions, sur le nombre de salariés formés, le nombre d'heures de formation, et les dépenses associées.

- *L'enquête TPE*

L'information relative à l'emploi demandée dans cette enquête est individuelle. En effet, dès lors qu'une entreprise comprend 9 salariés au plus, il lui est en effet assez facile de remplir un tableau de 9 lignes maximum, où lui sont demandées pour chaque salarié les informations suivantes :

1. type d'emploi : CDI, CDD, emploi aidé ;
2. quotité de travail : temps partiel, durée hebdomadaire, forfait jour ;
3. Smic ;
4. accès à l'épargne salariale ;
5. emplois vacants.

Les informations collectées dans cette enquête sur les deux derniers thèmes viennent compléter celles tirées de l'enquête Pipa et de l'enquête Acemo respectivement, afin de couvrir l'ensemble des tailles d'entreprises.

Cette enquête recourt également à quatre modules tournants, qui reviennent chacun tous les quatre ans. Comme depuis 2013, leurs thèmes seront les suivants :

1. les relations professionnelles et l'existence de dispositions propres à l'entreprise à cet égard (sur les salaires, la durée du travail, les conditions de travail, le type de concertation opéré au sein de l'entreprise), au-delà de celles prévues par la convention collective de branche ;
2. les montants de l'épargne salariale éventuellement versés aux salariés ;
3. la formation professionnelle : nombre de salariés, nombre d'heures, raisons qui favorisent ou limitent les efforts de formation au sein de ces TPE.

Le thème du quatrième module est laissé ouvert pour répondre aux besoins du moment. Le dernier en 2016 portait sur les dirigeants d'entreprises, afin d'examiner s'ils sont ou non salariés, et de recueillir certaines caractéristiques socio-démographiques les concernant.

- *Rénovation du dispositif ACEMO*

Cette rénovation a été lancée en 2010. De nouveaux questionnaires ont ainsi été proposés à partir de 2013, au début du dernier cycle CNIS. Ils ont depuis été reconduits à l'identique, à l'exception de l'ajout du module « formation professionnelle » à l'enquête DSE.

En 2014, l'application de correction de traitement utilisée par les gestionnaires pour la correction en continu de l'enquête trimestrielle a été refondue pour simplifier leur travail et limiter le temps passé au téléphone par

les entreprises avec ces gestionnaires, lorsqu'elles les appellent pour régler certains problèmes relatifs au remplissage de leurs questionnaires.

Depuis 2015, nous offrons aux entreprises la possibilité de répondre à l'enquête trimestrielle sur Internet, même si elles peuvent toujours choisir le papier. 20 % des répondants renseignent aujourd'hui par Internet.

A partir de fin mai 2017, elles pourront également répondre en ligne à l'enquête PIPA.

En 2018, nous parachèverons la rénovation de ce dispositif. Les deux dernières enquêtes DSE et TPE pourront également faire l'objet d'une collecte par Internet. Le champ des enquêtes sera élargi, à la fois géographiquement aux salariés des départements d'Outre-mer (hors Mayotte), et sectoriellement aux salariés des associations loi 1901 de l'action sociale, dont le nombre de salariés a augmenté au cours des dernières années, et aux salariés des syndicats de copropriétés, afin de couvrir le secteur « NZ » de la nomenclature. La taille de nos échantillons augmentera ainsi de 8 %.

Paul SANTELMANN, AFPA

Une répartition par catégorie socioprofessionnelle des dépenses de formation pourra-t-elle être établie à partir du volet sur la formation professionnelle de l'enquête DSE ? Nous n'avons jamais réussi à obtenir cette donnée.

Mathilde GAINI, Dares

Ce ne sera pas possible, car nous ne demandons aux entreprises que leurs dépenses totales. Nous ne disposons pas de la donnée par catégorie de salariés.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Quel obstacle empêcherait de recueillir cette donnée ?

Karl EVEN

Le nombre de questions posées aux entreprises deviendrait trop élevé pour elles, augmentant leur charge de réponse aux enquêtes statistiques.

Mathilde GAINI

Je ne sais pas non plus si les entreprises pourraient identifier clairement quelles dépenses relèvent de quelle catégorie sociale.

Danièle GUILLEMOT, CEREQ

L'enquête CVTS sur la formation professionnelle continue, menée tous les cinq ans auprès des entreprises, pour mesurer l'accès des salariés à la formation, les dépenses de formation des entreprises, mais aussi leurs politiques de formation, devrait éclairer au moins en partie ces questions, avec une répartition des salariés en formation par catégorie sociale. La collecte de la dernière édition a eu lieu fin 2016 et les premiers résultats seront disponibles en fin d'année 2017. Cette enquête devrait permettre d'établir une continuité entre les informations demandées par les anciennes déclarations fiscales 24-83 et les nouvelles informations livrées par ACEMO. La DARES et le CEREQ collaboreront pour exploiter ces enquêtes et cette question de l'accès différenciée par CS pourra être étudiée.

Paul SANTELMANN

La clé de répartition par catégories socio-professionnelles des entrées en formation est disponible, mais la répartition de la dépense ne l'est pas. Or, elle constitue un élément non négligeable d'appréciation de l'effort en matière de formation continue.

Nicole ROTH

Le dispositif comprend un autre outil complémentaire : l'enquête européenne « Adult Education Survey », qui interroge les personnes, et permet ainsi d'obtenir des renseignements sur les taux d'accès à la formation selon les catégories des personnes.

Jean-Christophe SCIBERRAS

La question posée est de savoir si certaines catégories, à taux d'accès équivalent, bénéficient davantage de l'effort de formation des entreprises que d'autres. Il vaudrait la peine de vérifier les idées que nous pouvons avoir à cet égard.

Paul SANTELMANN

Un écart important existe entre les tarifs des formations dédiées aux ingénieurs et aux cadres supérieurs, et des formations dédiées aux salariés de base. Toutefois, ces écarts ne sont pas toujours objectivables et il est important de bénéficier de cet éclairage.

Mathilde GAINI

Le système d'information du compte personnel de formation (CPF) permet dorénavant également de bénéficier d'informations individuelles sur les coûts des formations suivies, qui pourront ainsi être croisées avec les catégories sociales associées.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Ces informations se limiteront toutefois aux formations éligibles au CPF.

Philippe COUTEUX, CFTD

Je soutiens la demande de Paul Santelmann. La suppression de la déclaration 24-83 s'inscrivait en effet dans le cadre d'une réforme qui supprimait l'obligation fiscale et visait politiquement à améliorer, non seulement la dépense globale des entreprises, mais également la répartition de l'effort de formation entre les différentes catégories socioprofessionnelles et entre différents statuts : par exemple, entre les demandeurs d'emploi et les salariés. Demander si l'effort de formation est mieux réparti qu'à l'époque de la seule obligation de dépense fiscale a donc un sens. Cet effort doit désormais être destiné à l'ensemble des salariés.

Or, il ne se résume pas au 0,2 % CPF, ni même du 1 % légal : d'après le témoignage récent de certains grands groupes, il se situe chez eux entre 7 et 8 % de la masse salariale. Il serait donc intéressant de savoir vers quels types de salariés cet effort conséquent se dirige.

Corinne PROST

Cette problématique est assurément intéressante et importante. Dans le système statistique public, nous disposons pour l'instant d'approximations relativement correctes de ce coût par catégorie sociale, par l'intermédiaire du taux de recours et de la durée des formations. Le taux de recours est, comme vous le savez, plus élevé pour les cadres que pour les ouvriers et les employés. A l'inverse, les formations des ouvriers et des employés sont plus longues que celles des cadres. Ces approximations donnent donc des éléments de réponse même s'il ne s'agit pas directement d'informations sur les coûts des formations.

Les données administratives issues du CPF seront en revanche précieuses pour disposer d'informations comptables précises sur le coût des formations et leur variabilité selon les catégories sociales.

Elles seront plus utiles que des enquêtes auprès des entreprises. D'une part, les salariés n'ont pas conscience du coût des formations ; d'autre part, il est difficile de demander aux entreprises l'ensemble de leurs plans de formation, salarié par salarié.

La dernière réunion de la commission avait porté sur la formation professionnelle. La diffusion des résultats reste morcelée, du fait de la multiplicité des sources de données, qui doivent encore être mises en cohérence. Les indicateurs doivent également être davantage consolidés pour éclairer le débat sur la formation continue.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Dans l'immédiat, nous disposerons donc de l'accès aux informations liées au CPF, mais qui ne concerneront que certaines formations. Des sondages ne peuvent-ils pas être réalisés ?

Corinne PROST

Nous menons deux enquêtes à cette fin auprès des salariés des entreprises. Demander le coût de chaque formation par catégorie socioprofessionnelle représenterait toutefois un travail excessif.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je suis évidemment sensible à cet argument d'une complexité excessive pour les entreprises, les salariés ne connaissant pas le coût de ces formations. Une réflexion doit cependant être menée en vue de réaliser des sondages simples. Les entreprises cherchent à valoriser le coût des formations auprès des salariés, en leur envoyant notamment des bilans sociaux individualisés (BSI), qui permettent de valoriser ce qui a l'air gratuit. Certes, il s'agit surtout des grandes, voire des très grandes entreprises. Mais ces BSI permettraient

quand même d'avoir une idée des écarts de ces coûts selon les catégories. Connaître les taux d'accès ne suffit pas.

Mathilde GAINI

A plus long terme, un travail de réflexion est en cours pour construire d'ici 4 à 5 ans une base de données des entrées en formation et de leurs coûts, au moins pour les formations intermédiées par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). Il s'agit de passer par des flux d'informations, notamment des systèmes d'information des OPCA, plutôt que par des questions posées aux entreprises, afin de ne pas leur ajouter du travail. Des informations beaucoup plus précises devraient donc être disponibles d'ici 5 à 6 ans.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Je ne m'opposerai évidemment pas à ce dispositif. Je souhaiterais simplement que les producteurs de données des enquêtes proposées pour avis aujourd'hui fassent un effort pour intégrer de manière plus large, récurrente et régulière les associations des utilisateurs dans les instances de concertation, au moins dans la phase de conception, d'échange et de concertation, avant la mise en place de l'enquête.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci pour cette excellente remarque, qui s'adresse au Président du CNIS.

Le dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre recueille un avis d'opportunité favorable pour les cinq prochaines années.

2. Enquête sur l'Entrée dans la vie adulte (EVA)

Chloé TAVAN, INSEE

Nous demandons un renouvellement d'opportunité pour l'enquête EVA, composante du dispositif EVA.

Le dispositif EVA a pour objectif d'observer l'entrée dans la vie adulte et l'insertion professionnelle des jeunes, à travers :

- leur situation sur le marché du travail (conditions d'emploi, métiers exercés, chômage, moyens utilisés pour trouver un emploi, etc.) ;
- leurs conditions de vie (ressources, conditions de logement, situation familiale).

Ce dispositif est un panel multi-collecteurs adossé à la cohorte de jeunes recrutée par la DEPP pour constituer son panel de suivi dans le secondaire. Ce panel de la DEPP est constitué de 35 000 jeunes rentrés en sixième en septembre 2007. Ils sont suivis par la DEPP tout au long de leur scolarité secondaire, puis par le SIES lorsqu'ils intègrent l'enseignement supérieur, et par l'INSEE lorsqu'ils quittent le système éducatif. L'enquête EVA proprement dite ne concerne que cette partie collectée par l'INSEE. Seul le dispositif EVA dans sa globalité n'a de sens.

Chaque année, en mars, les jeunes sont interrogés sur leur situation, sur la base (depuis la collecte de 2015) d'un « questionnaire de tronc commun », qui permet de disposer d'informations de même nature quel que soit le collecteur. Les données d'EVA peuvent être enrichies par celles de la DEPP et du SIES (soit les SSM de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) sur le parcours de formation des jeunes.

La collecte du dispositif EVA vient de commencer pour 2017, avec un échantillon de 31 800 jeunes, soit 91 % de l'échantillon initial. La plupart sont désormais dans l'enseignement supérieur et la majorité des données sont donc collectées par le SIES. L'échantillon de l'INSEE a néanmoins vocation à augmenter au fil du temps, au fur et à mesure que les jeunes du panel sortiront de l'enseignement supérieur.

Le dispositif EVA s'insère dans un système d'information sur les jeunes, qui comprend plusieurs sources de référence.

La première est l'enquête Génération du CEREQ, dont le principe de constitution est légèrement différent, puisque le fait générateur de la cohorte de jeunes suivie est la fin des études. Cette enquête est produite à un rythme régulier. La dernière édition porte sur les jeunes sortis d'études en 2013 et a été collectée en 2016. Cette enquête permet de bénéficier d'un calendrier rétrospectif d'activité mensuelle relativement fin. Elle est en revanche moins détaillée que le dispositif EVA sur les parcours scolaires et universitaires.

La deuxième source est généraliste : l'enquête Emploi. Elle permet d'éclairer la situation des jeunes sur le marché du travail, mais par des analyses en coupe. Elle est donc beaucoup moins riche sur l'analyse des trajectoires et les conditions de vie que le dispositif EVA.

L'enquête ENRJ menée par l'INSEE et la DREES sur les ressources des jeunes constitue une troisième source, vaste et approfondie, mais ponctuelle.

Une première exploitation d'EVA, publiée en février 2017, sur la situation des jeunes en 2015 montre la diversité des situations des jeunes dès cet âge-là : en mars 2015, 45 % d'entre eux n'avaient pas redoublé et commençaient leurs études supérieures, 30 % étaient encore scolarisés dans le secondaire, 25 % avaient quitté l'école. Cette étude a aussi permis de faire un retour aux enquêtés. Dans un panel d'une aussi longue durée, un enjeu majeur est en effet de fidéliser ces jeunes et de les inciter à répondre chaque année à l'enquête.

Les possibilités d'exploitation du dispositif EVA seront bien plus riches avec davantage de recul, en exploitant davantage la dimension « panel » d'EVA.

Le dispositif EVA n'en est encore qu'à son début, car les jeunes commencent seulement à sortir du système éducatif. Il est prévu que l'enquête se poursuive jusqu'en 2023, date à laquelle les jeunes suivis auront majoritairement 26 à 27 ans, afin d'obtenir un panorama le plus complet possible de leurs trajectoires.

L'enquête EVA 2007 a obtenu l'avis d'opportunité en septembre 2011 pour la période 2013-2017. Nous menons actuellement la dernière collecte relevant de cet avis d'opportunité. Nous demandons donc aujourd'hui un renouvellement de cet avis d'opportunité pour mener cette enquête jusqu'à son terme. Le questionnaire n'a pas évolué depuis son lancement, afin de rendre possibles ensuite des exploitations longitudinales.

L'enquête sur l'Entrée dans la vie adulte recueille un avis d'opportunité favorable.

3. Enquête sur les Conditions de travail

Amélie MAUROUX, DARES

Nous demandons l'avis d'opportunité pour l'enquête Conditions de travail 2018-2019, qui est l'une des plus anciennes études de la DARES, puisque sa première édition date de 1978, soit avant même la création de la DARES. L'édition 2018-2019 sera la huitième de cette enquête. Elle permettra de bénéficier d'un recul de plus de 40 ans sur les conditions de travail en France. Depuis ses premières éditions, cette enquête a largement contribué au débat social en France sur l'évolution des conditions de travail, dont elle vise à décrire de nombreux aspects : l'organisation du temps de travail, la pénibilité, les risques, les accidents et leur prévention, l'organisation du travail (rythme, autonomie, etc.), l'usage de l'informatique, les risques psychosociaux, la santé, les parcours familiaux et professionnels, etc.

Cette enquête a largement permis de documenter, dans les années 1990 et 2000, le débat sur l'intensification du travail, en apportant des résultats nuancés sur l'impression qui pouvait prévaloir d'une baisse de cette intensification, et, plus récemment, sur les risques psychosociaux. Elle est très utilisée pour la préparation des Plans Santé travail, et par le monde de la recherche, pour, par exemple, décrire les conditions de travail dans certains secteurs spécifiques (comme le monde associatif notamment). Une étude de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sur les raisons de l'absentéisme en lien avec les conditions de travail permet par exemple de nuancer très fortement les a priori négatifs concernant l'absentéisme dans la fonction publique.

Cette enquête tire sa force de sa dimension historique. Nous souhaitons donc assurer sa continuité, en préservant non seulement son noyau dur de questions historiques, qui portent notamment sur le travail réel et non prescrit, mais aussi sa philosophie, qui est, en écartant une description de type ergonomique des postes, de s'interroger sur le ressenti du travail. Sans tomber dans des questions d'opinion, mais par des questions factuelles et précises, il s'agit de développer une approche relevant de la subjectivité assumée, mais « encadrée ». Les questions doivent rester aussi universelles que possible, afin que l'ensemble des actifs puissent y répondre et pour que le questionnaire soit ainsi aussi peu filtré que possible. Il s'agit de ne pas introduire d'a priori sur la nature des conditions de travail d'une catégorie socioprofessionnelle et de décrire dans la mesure du possible tous les aspects du travail.

Le dispositif d'enquête resterait comparable. Il s'agirait d'interroger en face à face l'ensemble des actifs occupés. L'enquête résultante serait ainsi la seule de cette ampleur à couvrir à la fois les salariés et les non-salariés, tous secteurs confondus.

Même aussi universelle que possible, l'enquête resterait statistique, avec des questions fermées et parfois précises. L'accent est donc mis sur un appel à projets de recherche incluant des travaux qualitatifs ou quantitatifs lors de post-enquêtes. En demandant aux équipes de recherche de retourner interroger les personnes ayant répondu au questionnaire, il s'agit ainsi de bénéficier d'un retour et d'une plus grande finesse d'analyse.

Malgré le caractère historique de cette enquête, son dispositif a évolué, notamment en 2013, où les bases du dispositif actuel ont été posées. Cette rénovation de 2013 tenait à plusieurs raisons :

- enquête devenue indépendante de l'Enquête Emploi ;
- une forte demande sociale sur la thématique des risques psychosociaux, la souffrance et l'insécurité au travail étant alors très évoquées, notamment suite aux problèmes rencontrés dans les télécoms ;
- la constitution fin 2008, par l'INSEE, d'un Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, présidé par Michel Gollac, composé par 21 experts dans les principales disciplines des sciences humaines, et qui a préconisé dans son rapport d'avril 2011 la création d'une nouvelle enquête sur les risques psychosociaux, mais adossée au dispositif des enquêtes sur les conditions de travail ;
- la création du Conseil d'orientation des conditions de travail, qui est en charge de l'élaboration des Plans Santé Travail.

La décision a donc été prise d'accélérer le rythme des enquêtes Conditions de travail, qui étaient auparavant menées tous les 7 ans, contre 3 ans désormais, avec une alternance entre une enquête très axée sur les conditions de travail et une enquête comportant un volet renforcé sur les risques psychosociaux (l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux). Les deux enquêtes comportent un large tronc commun afin de conserver une profondeur de champ historique et de pouvoir analyser comment conditions de travail et risques psychosociaux s'articulent.

La méthode de collecte a également complétée en 2013, avec l'introduction d'une partie auto-administrée, durant laquelle le face à face avec l'enquêteur s'interrompt et la personne répond directement sur ordinateur à des questions qui lui sont posées sous casque, ce qui permet de garantir une grande confidentialité et de poser des questions plus sensibles et plus personnelles.

En application des préconisations du Collège d'expertise toujours, un panel a également mis en place, interrogé pour la première fois en 2013, puis réinterrogé en 2016. Nous comptons le réinterroger en 2019. Ce suivi a été constitué initialement pour 9 ans, soit pour 4 interrogations. L'objectif est de réinterroger toutes les personnes du panel, y compris celles qui se sont éloignées de l'emploi. En effet, en 2013, le champ de l'enquête était limité aux actifs occupés, mais les personnes qui en 2016 étaient sorties de l'emploi ont été réinterrogées, afin de pouvoir analyser les dynamiques professionnelles en relation avec les conditions de travail et la santé.

Autre innovation, un volet auprès des employeurs a été ajouté en 2013, afin de compléter la connaissance des politiques de prévention au sein de l'entreprise. Ce volet employeur porte sur les changements organisationnels et technologiques, les relations entre les entreprises (relations de groupes et de sous-traitance), et les politiques de prévention des risques. Il s'agit de pouvoir comparer les points de vue entre les employeurs et les salariés, puisqu'une partie du panel d'employeurs a été constitué avec les employeurs des salariés du précédent panel. Nous leur avons en effet demandé lors de l'enquête les coordonnées de leurs employeurs, afin de constituer des fichiers couplés. Le volet employeur peut également être exploité de façon autonome car il est complété par un échantillon aléatoire tiré dans Sirène qui assure sa représentativité.

Le champ de l'enquête a été renforcé en 2013 sur la fonction publique et le secteur hospitalier, grâce à des partenariats avec la DREES et la DGAFP. Des études sectorielles sur la fonction publique ont ainsi été rendues possibles, ainsi que des comparaisons très intéressantes entre les secteurs privé et public.

En 2016, enfin, un appariement a été mis en place avec les données de l'Assurance maladie, ce qui permet de collecter des informations sur les consommations de soins et l'ensemble des données de l'Assurance maladie, afin de bénéficier de données en santé plus riches, sans augmenter la charge de l'enquête pour les individus. Suite à un décret en Conseil d'État, une collecte du NIR a ainsi été introduite dans l'enquête de 2016, dont nous envisageons de reconduire le protocole en 2019.

En 2013, le dispositif a été élargi aux quatre DOM historiques (Guadeloupe, Martinique, Guyane et la Réunion). Pour 2019, l'INSEE souhaite également intégrer Mayotte.

Les enquêtes proposées pour 2018-2019 se composent donc d'un volet individus, qui est le volet historique de l'enquête, et d'un volet employeurs, qui existe depuis 2013.

Le volet individus sera confié à l'INSEE, avec une collecte prévue entre fin 2018 et le premier semestre de l'année 2019. Il comprendra une partie en face à face avec un enquêteur de l'INSEE, et une partie auto-administrée pour les questions les plus sensibles. Deux modules sont prévus dans le questionnaire :

- l'un spécifique aux actifs occupés : y répondront les individus du panel et des individus entrants qui permettront de rafraîchir le panel ;
- l'autre spécifique aux individus du panel qui sont sortis de l'emploi, afin d'interroger leurs conditions de sortie de l'emploi, les conditions de travail et les contraintes psychosociales de leur dernier emploi occupé, et de leur poser des questions de santé.

Le volet employeurs portera pour partie sur les employeurs des salariés interrogés dans le volet individus, et pour partie sur un échantillon tiré directement de Sirene, afin d'assurer la représentativité de l'enquête.

Je vous remercie.

Paul SANTELMANN, AFPA

Cette enquête est extrêmement intéressante. Elle apporte beaucoup d'éclairages sur ce qui se passe dans l'entreprise. Peu de préconisations en résultent toutefois pour interpeller les systèmes de formation professionnelle, l'enseignement technique, l'enseignement professionnel, l'apprentissage. La dimension préventive relative à l'ensemble des facteurs de détérioration des conditions de travail est peu intégrée aux systèmes de formation professionnelle. De nombreux salariés exercent en effet des emplois qui ne correspondent pas à leur formation professionnelle, par exemple. Les accidents du travail sont nombreux chez les apprentis et les intérimaires et la formation professionnelle mériterait d'être davantage intégrée aux réflexions à tirer de ces enquêtes.

Amélie MAUROUX

Si je comprends bien, vous me suggérez d'associer davantage les organismes de formation à l'élaboration des politiques de prévention et à l'exploitation des résultats. Merci de cette suggestion.

Jean-Christophe SCIBERRAS

La question de la formation à la sécurité est en effet cruciale, par exemple.

L'enquête sur les Conditions de travail recueille un avis d'opportunité favorable.

4. Dispositif d'enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) et enquête complémentaire fonction publique d'État (FPE)

Séverine ARNAULT, INSEE

Nous demandons aujourd'hui un avis d'opportunité pour le cycle quadriennal à venir de ce dispositif d'enquêtes.

- *Le dispositif ECMOSS*

Ce dispositif ECMOSS permet d'évaluer le niveau du coût de la main-d'œuvre, c'est-à-dire l'ensemble des dépenses supportées par les employeurs, et de le décomposer en isolant les rémunérations des salariés, mais aussi les frais de formation, les impôts, les autres dépenses et les subventions dont l'employeur peut bénéficier (CICE, etc.). Les différentes composantes de la rémunération des salariés sont détaillées également (salaire, primes régulières ou non, épargne salariale, etc.), en cherchant à caractériser (par la profession, le diplôme, etc.) les salariés qui bénéficient ou non de ces différents éléments de rémunération.

Le dispositif mesure également les durées de travail, les temps rémunérés, mais aussi les temps travaillés, afin que soient comptabilisées les différentes absences, rémunérées ou non par l'employeur.

Toutes ces mesures sont effectuées dans le cadre de normes qui permettront d'effectuer des comparaisons entre les différents pays européens. Ce dispositif répond en effet à une demande européenne de statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre. Ces statistiques sont définies dans différents règlements et permettront d'alimenter pour Eurostat la *Business-Based Social Statistics* (BBSS).

Les règlements en question définissent précisément le champ des enquêtes, les concepts à retenir, les variables à fournir, la périodicité et la date de livraison à laquelle ces données doivent être fournies à Eurostat.

Le dispositif ECMOSS est composite. Il est d'abord constitué par les enquêtes ECMOSS, annuelles, qui portent sur le champ privé et les fonctions publiques territoriales et hospitalières, avec des formats portant alternativement sur la structure des salaires et le coût de la main-d'œuvre.

La seconde année de chaque cycle quadriennal, ces enquêtes ECMOSS sont complétées par une enquête Fonction Publique d'État (FPE).

Le cycle 2018-2021, pour lequel nous demandons l'opportunité, correspond aux années de collecte, et non aux millésimes de données. Il s'agira du quatrième cycle quadriennal depuis que le dispositif ECMOSS existe sous cette forme annualisée. Des enquêtes Coût de la main-d'œuvre et Structure des salaires existaient déjà depuis 1966, mais à des rythmes plus irréguliers et sur des champs sectoriels plus ou moins larges.

Les enquêtes ECMOSS du cycle porteront sur les millésimes 2017-2020 et se dérouleront de 2018 à 2021. Les deux premières années seront au format Structure des salaires et les suivantes au format Coût de la main d'œuvre.

L'enquête complémentaire FPE interviendra en 2019, en même temps que l'enquête Structure des salaires 2018.

Ces données d'enquêtes seront enrichies de données administratives en provenance de DADS, de SIASP et de la DSN.

L'ensemble de ce dispositif permettra de répondre à Eurostat, qui demande que des statistiques sur la structure des salaires 2018 lui soient fournies en mi-2020 et que des statistiques sur le coût de la main-d'œuvre (LCS) lui soient fournies à la mi-2022.

- *Les enquêtes ECMOSS*

Dans chacun de leurs deux formats, les enquêtes annuelles ECMOSS comprennent un questionnaire portant sur l'établissement et un ou plusieurs questionnaires portant sur certains salariés de l'établissement. Ces questionnaires diffèrent selon le format concerné, mais un tronc commun de questions conséquent permet d'assurer que le dispositif de gestion de collecte notamment reste annuel.

Les enquêtes ECMOSS sont enrichies avec les données administratives DADS grand format.

Ces enquêtes servent en premier lieu à alimenter les fichiers biannuels d'Eurostat sur les champs privé et de la fonction publique territoriale et hospitalière, mais elles servent aussi à constituer des fichiers annuels d'étude, qui sont utilisés par la DARES, qui est l'un des partenaires de l'enquête, mais aussi par la DREES, la DGAFP, la DGCL, entre autres. Les chercheurs et les producteurs des comptes utilisent également ces enquêtes.

Elles serviront également à alimenter d'autres indicateurs principalement européens : notamment le *Gender Pay Gap*, qui mesure l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes ou encore l'indice sur le coût du travail.

Ces enquêtes ECMOSS visent à interroger des établissements appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus. Leurs collectes annuelles se déroulent de mai à décembre. Les enquêtes portent chaque année sur les données de l'année n-1. En 2018, l'enquête portera donc sur les données de l'année 2017. Les informations seront collectées principalement par des questionnaires papier envoyés aux établissements. Les très grandes entreprises dont de nombreux établissements seront interrogés pourront répondre par fichiers informatiques, sous forme de dépôt-retrait. Une expérimentation permettra cette année à un sous-échantillon de petits établissements de répondre par internet via Coltrane. Elle sera prolongée sur le cycle à venir et éventuellement étendue en fonction des résultats obtenus.

Depuis le dernier cycle, nous interrogeons la France entière, y compris les DOM (hors Mayotte).

L'échantillon est constitué de 18 000 établissements et de 165 000 salariés chaque année. Il est à deux degrés et stratifié. Sa méthodologie est en cours de refonte, pour d'une part, le rendre plus en adéquation avec les strates de diffusion attendues par Eurostat et d'autre part, l'adapter à la modification de la nomenclature régionale des NUTS1. Eurostat demande en effet de diffuser des données régionales aux niveaux NUTS1, auparavant calés sur les ZEAT, et qui correspondent dorénavant aux nouvelles régions administratives, avec des modalités plus précises.

Il s'agit ensuite de s'adapter à l'arrivée de la déclaration sociale nominative (DSN), qui nous oblige à revoir l'articulation des enquêtes avec les bases administratives dont nous nous servons pour échantillonner et enrichir les données d'enquête. S'il s'avère que les informations collectées par la DSN sont de bonne qualité, les questionnaires de l'enquête seront simplifiés pour alléger la charge de réponse des entreprises.

- **L'enquête FPE**

L'enquête sur la fonction publique d'État couvre le secteur P de l'enseignement, qui est obligatoire pour Eurostat, et le secteur O de l'administration publique, qui est pour l'instant facultatif pour Eurostat, mais devrait devenir obligatoire prochainement.

L'enquête FPE permet également de compléter les informations issues des bases administratives de SIASP, le système d'information sur les agents de la fonction publique, grâce à des questions sur les caractéristiques des salariés (diplômes, etc.), sur la durée du travail (rémunérée et travaillée, en objectivant par exemple le détail des absences) et sur le parcours professionnel de ces agents de la fonction publique.

Cette enquête a pour particularité, contrairement aux enquêtes ECMOSS, de porter sur les ménages et non sur les entreprises. Elle sera donc menée directement auprès des salariés de la fonction publique d'État (les enseignants, notamment), dont l'employeur ne sera pas interrogé.

L'enquête 2018 sera la troisième édition de l'enquête FPE. Elle se déroulera en 2019, en parallèle de l'enquête ESS 2018, mais avec une période de collecte plus courte, qui sera concentrée sur le quatrième trimestre 2019. Elle reconduira le dispositif des enquêtes FPE 2014 et 2010. Elle se fera principalement par Internet, où les taux de réponse sont très bons s'agissant sur cette sous-population de salariés de la fonction publique. C'est seulement au moment des relances qu'un questionnaire papier pourra être envoyé. Le champ géographique est, comme pour ECMOSS, celui de la France entière hors Mayotte. L'échantillon comprendra environ 33 000 salariés. Il sera équilibré selon différentes caractéristiques et stratifié.

Cette enquête permettra de compléter ECMOSS pour alimenter la livraison à Eurostat, mais aussi pour réaliser des publications, notamment des INSEE Résultats, sur le champ complet du secteur privé et des trois fonctions publiques. Certaines publications des INSEE Références par exemple permettent également de suivre les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique d'État grâce à cette source.

L'enquête est également utilisée en propre. Les fichiers sont archivés et accessibles aux utilisateurs.

Merci de votre attention.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Pourquoi un avis commun nous est-il demandé pour les deux enquêtes ?

Séverine ARNAULT

Elles sont classiquement présentées simultanément, car elles forment un dispositif complet. Elles sont en revanche présentées devant deux commissions différentes au Comité du label pour l'obtention de l'avis de conformité : la commission 'Ménages' pour l'enquête FPE et la commission 'Entreprises' pour les enquêtes ECMOSS.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Les moyens humains mobilisés sont-ils importants, ou s'agit-il de personnes mobilisées ponctuellement ? Les autres enquêtes précisent mieux les besoins humains nécessaires. Le dossier transmis laisse penser que 21 personnes y travaillent à temps plein.

Séverine ARNAULT

La maîtrise d'œuvre est gérée au centre CSSL de Metz. De nombreux gestionnaires travaillent sur la collecte. En effet, les entreprises peuvent les contacter durant la collecte s'ils ont besoin d'aide mais les gestionnaires peuvent également contacter les établissements pendant la phase d'expertise, lorsque les questionnaires présentent de la non-réponse partielle ou des réponses aberrantes. Ils n'y travaillent toutefois pas à temps plein, même si l'enquête se déroule une bonne partie de l'année, de mai à décembre.

Le dispositif d'enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) et l'enquête complémentaire Fonction publique d'État (FPE) recueillent un avis d'opportunité favorable.

.III POINT D'INFORMATION. PRÉSENTATION DU RAPPORT FINAL DU GROUPE DE TRAVAIL « LA MESURE DU TRAVAIL DISSIMULÉ ET SES IMPACTS SUR LES FINANCES PUBLIQUES »

1. Présentation générale

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je souhaite la bienvenue à Alain Gubian et ses co-rapporteurs, Ronan Mahieu et Cyrille Hagneré, qui nous ont rejoint pour nous présenter le rapport de leur groupe de travail. Le CNIS les a sollicités à cet effet.

Nous découvrons ce rapport aujourd'hui. Il pourra donner lieu à un échange et à d'éventuelles contributions ou remarques écrites, en vue d'un bureau du CNIS qui se tiendra le 14 juin pour adopter ce document et en faire un rapport du CNIS.

Compte tenu de la période actuelle de deuxième tour de l'élection présidentielle, nous avons choisi de ne rendre ce rapport disponible qu'à partir du mardi 9 mai.

Alain GUBIAN, Président du Groupe de travail, ACOSS

Merci. Ce sujet n'est pas nouveau. Il est très souvent débattu, mais a fait l'objet de travaux économiques et d'évaluation disparates, qui n'ont pas permis de trouver un consensus sur la mesure du travail dissimulé. Nous ne disposons pas de comparaisons internationales très intéressantes. Lorsque le mandat a été écrit à l'été 2015, le débat avait été relancé, d'abord par les travaux en 2007 du Conseil des prélèvements obligatoires, qui avait cherché à disposer d'une évaluation sur la mesure de la fraude. Il est en effet beaucoup question de la fraude à travers les redressements suite au contrôle réalisé par les organismes de recouvrement, mais nous n'avons pas une idée claire des masses concernées et qu'il serait possible de recouvrer. La Cour des comptes a actualisé ces travaux du CPO dans son rapport sur les lois de financement 2014. Les montants qui y étaient évoqués avaient paru assez élevés pour mériter des politiques publiques très vigoureuses. L'ACOSS avait en conséquence alimenté le débat sur le sujet de la mesure, sans être pour autant en mesure de fournir d'autres chiffres.

Des clarifications étaient donc nécessaires et c'est dans ce contexte que le mandat a été rédigé, avec les objectifs suivants : préciser de quoi nous parlons ; améliorer la mesure ; s'intéresser aux prélèvements, où les effets directs de la fraude sont visibles, mais aussi à ses effets indirects sur les prestations liés aux déclarations de revenus non dissimulés ; passer en revue l'ensemble des méthodes pour aboutir à des recommandations.

L'ACOSS a publié la semaine dernière les chiffres de redressement et de lutte contre le travail dissimulé, qui ont été repris par Les Echos. La forte hausse des chiffres entre 2015 et 2016 pose la question de savoir si elle est due à une hausse de la fraude ou à une amélioration de la performance des Inspecteurs du fait de meilleurs ciblage. Nous espérons que la deuxième réponse soit la bonne, mais nous voyons que ce débat n'est pas alimenté correctement. Les journalistes en tout cas s'emparent de ces informations de manière rapide. Les Echos avaient tout de même mentionné qu'un rapport était à venir.

Le groupe de travail a été constitué de volontaires des organisations publiques, des entités de l'administration *stricto sensu* des établissements publics concernés, et de partenaires sociaux habitués à collaborer aux travaux du CNIS. Ce recours au volontariat a entraîné quelques absences regrettables, que nous avons toutefois pu pallier en menant des auditions, qui ont conduit à d'autres travaux en cours et à consulter d'autres organismes concernés par le sujet.

17 réunions de travail ont été réalisées, et 33 auditions. Nous avons été actifs. Les participants ont été volontaires et ont bien investi le sujet. Ce groupe a donc bien fonctionné selon moi.

A partir des travaux anciens et récents, nous souhaitons effectuer un point à date et proposer des pistes de progrès pour généraliser les analyses, car certains champs ne sont pas traités ou font l'objet de limitations très fortes, alors que des avancées y sont nécessaires. Nous avons rapidement décidé que nous ne pourrions pas viser une estimation globale sur le sujet, bien qu'elle soit attendue par les journalistes et même si la comptabilité nationale doit bénéficier d'un champ large. Se donner cet objectif aurait été dangereux, et irréaliste, au regard du manque de travaux réalisés sur certains sujets. Les travaux du CPO, de la Cour des comptes, de l'ACOSS, de la MSA, etc. ont été largement présentés, mais ils ne sont que partiels.

Pour les recommandations. Nous avons beaucoup travaillé, d'une part avec des organismes chargés de recouvrement qui ont le plus apporté d'informations à partir du contrôle des éléments, d'autre part sur des sujets d'enquêtes qui n'ont pas été portés directement par l'administration statistique. Nous avons eu la

chance de bénéficier à la fois des chiffres de l'ACOSS, qui ont été publiés pendant les travaux du groupe, et des chiffres de l'enquête montée par la DNLF et la DGE avec l'appui du CREDOC, qui a représenté une révolution pour la France (ces enquêtes sont habituelles ailleurs) et a apporté des informations nouvelles, qui peuvent être comparées avec les travaux issus du contrôle.

Les recommandations émises par le groupe de travail sur la base de ces sources pourront toutefois paraître originales au regard des rapports que j'ai pu consulter sur le site du CNIS, dans la mesure où elles ne concernent que rarement la statistique publique directement : nombre d'entre elles concernent l'ACOSS, la MSA, la CNAF, la CNAM, la DNLF si elle poursuit l'enquête, etc., mais peu concernent l'INSEE et la DARES, même si l'INSEE devra s'efforcer d'en tirer autant d'éléments utiles que possible pour la comptabilité nationale.

Nous avons essayé de faire en sorte que ces recommandations fassent autant que possible l'objet d'un consensus au sein du groupe. Le rapport n'est toutefois pas encore définitif et certaines formulations pourront encore être améliorées d'ici le bureau du CNIS, voire au-delà, si le bureau du CNIS le souhaite. Nous avons également proposé à certaines organisations patronales ou syndicales d'émettre des recommandations qui leur seraient propres en annexe au rapport, dès lors qu'elles ne seraient pas faciles à intégrer pour l'ensemble du groupe.

Le rapport comprend quatre parties. Les recommandations figurent dans les deux dernières parties, qui portent sur les travaux les plus récents et tous les domaines qui doivent encore être défrichés. En l'état, le rapport comprend 125 pages. Nous avons toutefois souhaité que de nombreuses annexes, qui portent l'ensemble à 292 pages, permettent de donner une vision complète du dossier à date. Elles sont sous la responsabilité des organismes et des organisations syndicales et patronales qui les ont écrites.

La question de la suite à donner à ces recommandations et de la nécessité de les mettre régulièrement à jour doit maintenant être posée. Selon la dynamique qui s'instaurera, il sera possible ou non d'avancer, et de vérifier si des progrès auront été réalisés depuis le rapport, en réduisant les incertitudes existantes.

2. Méthodes

Ronan MAHIEU, INSEE

Lorsque différentes administrations abordent les questions de chiffrage, elles emploient souvent des notions connexes, mais qui ne se recoupent pas totalement, et qu'il est donc nécessaire de commencer par bien préciser.

Au sens juridique, qui sert de référence pour de nombreux organismes de contrôle (l'Inspection du travail, l'ACOSS, etc.), le « travail dissimulé » est la « dissimulation intentionnelle d'une activité économique ou d'un emploi salarié, que cette dissimulation soit totale ou partielle » : le cas d'heures supplémentaires non déclarées relève donc bien de la dissimulation d'activité en ce sens.

La « fraude », quant à elle, se caractérise également par l'intentionnalité, mais n'est pas nécessairement liée à une dissimulation d'activité ou d'emploi. Par exemple, une entreprise peut choisir de majorer indûment des provisions comptables pour diminuer son bénéfice imposable et donc son impôt sur les sociétés : il ne s'agit pas de dissimulation d'activité ou de travail, même si l'entreprise agit bien d'une fraude fiscale.

Le « manque à gagner » pour les finances publiques, au sens donc de rentrées fiscales non produites ou de dépenses fiscales indues (dans le cas de prestations touchées sans y avoir droit), est également à distinguer du travail dissimulé, qui renvoie à une réalité tangible, même si elle est difficile par définition à mesurer, y compris statistiquement. Le manque à gagner correspond quant à lui aux montants d'impôt qui auraient été récupérés et de prestation qui auraient été payés en moins si toute l'activité avait été déclarée. Cette notion est plus théorique que l'activité dissimulée, car une partie de cette dernière ne se serait sans doute pas rentable et disparaîtrait donc avec des contrôles fiscaux plus efficaces.

« L'économie non observée » est une notion plus proprement statistique, notamment utilisée dans le domaine de la comptabilité nationale. Elle désigne toute la part de l'activité économique qui échappe spontanément aux statisticiens, soit du fait des fraudes fiscales, soit parce qu'une entreprise bénéficie légalement d'une franchise totale de cotisations qui conduira son activité à ne pas être déclarée, soit parce que les répertoires ne couvrent pas les entreprises récemment créées, etc. Cette notion dépend donc également de la complétude de l'appareil statistique.

Tout détachement au sein de l'Union Européenne ne relève pas de la fraude. Le travail détaché représente une faible part de l'emploi total, mais une part en forte croissance. Il focalise l'attention, notamment dans les secteurs d'activité à main-d'œuvre peu qualifiée, où des fraudes à l'établissement, au non respect du droit du travail, etc. peuvent être soupçonnées. Ces cas de « fraude au détachement » relèvent souvent du travail

dissimulé, mais présentent des spécificités du fait que les entreprises qui emploient des travailleurs détachés sont par définition étrangères et ne sont donc pas inscrites aux registres des URSSAF en France. Leur repérage et leur contrôle posent donc des difficultés propres et nécessitent des évaluations spécifiques qui ne sont pas suffisamment prises en compte dans les évaluations existantes.

Dans la littérature portant sur l'évaluation du travail dissimulé, les méthodes directes et indirectes d'évaluation sont distinguées. Les méthodes indirectes reposent sur la confrontation de données macro-économiques élaborées à partir de méthodes et de données indépendantes : les écarts qui seraient constatés peuvent alors faire soupçonner l'existence d'une fraude. En utilisant les différentes approches de comptabilité nationale, on peut par exemple estimer le PIB en fonction de la demande finale totale ou des revenus générés par les entreprises : si la première est supérieure aux seconds, une dissimulation des activités par les entreprises qui déclarent leurs activités peut être supposée. Il est également possible de confronter les transactions effectivement déclarées à la vitesse de circulation de la masse monétaire, ou à des inputs physiques comme la consommation d'électricité, etc. D'autres méthodes sont possibles, comme les méthodes « Mimic », qui nécessitent toutefois de nombreuses hypothèses très structurantes. Les résultats quantitatifs qui découlent de ces méthodes indirectes sont très variables d'un pays à l'autre, ou d'une méthode d'estimation à l'autre, et ne permettent donc pas d'appréhender clairement l'ampleur du phénomène.

Dans le rapport, nous avons donc privilégié les évaluations reposant sur des méthodes directes (communément appelées méthodes d'audit dans la littérature internationale). Elles consistent à inférer une estimation macro-économique et statistique du phénomène de la fraude à partir de données micro-économiques issues de contrôles de nature sociale ou fiscale (méthodes de post-stratification, économétriques, ou de contrôle aléatoire) ou d'enquêtes statistiques menées directement auprès des ménages, mais qui nécessitent de trouver comment faire révéler la fraude aux enquêtés. Les estimations des écarts TVA sont enfin plus propres à la comptabilité nationale et sont intermédiaires entre les méthodes directes et indirectes.

En théorie, les méthodes indirectes présentent l'avantage de pouvoir être répliquées d'un pays à l'autre parce qu'elles mobilisent des données macro-économiques. Pour un pays donné, selon qu'une méthode ou une autre est privilégiée, la fraude estimée en proportion du PIB peut toutefois varier d'entre 5 % et 30 %. Elle apparaîtra plus élevée en Allemagne qu'en Italie avec certaines méthodes, tandis qu'une autre méthode fournira le résultat contraire. Au-delà de l'intérêt théorique et intellectuel de ce genre d'approches, elles restent donc assez difficiles à exploiter opérationnellement.

Les méthodes directes ont donc été privilégiées dans le rapport.

Les principales utilisées en France (par la Mutualité Sociale Agricole, le Conseil des prélèvements obligatoires ou la Cour des comptes) sont les méthodes de post-stratification, qui partent des résultats de contrôles (sociaux par la MSA ou les URSSAF, fiscaux par les services fiscaux) pour constater des taux de fraude sur la population interrogée dans différents secteurs d'activité, et en déduire une estimation globale de la fraude compte-tenu du poids global de ces différents secteurs dans l'activité. Le problème de ces méthodes est que les personnes qui effectuent les contrôles sont soucieuses d'efficacité et privilégient les entreprises qu'elles jugent les plus susceptibles de frauder. Le phénomène de fraude est donc surestimé par un biais de sélection dans ce genre d'approches.

Une autre approche (utilisée par l'ACOSS et la CNAF) consiste à procéder à des contrôles aléatoires, afin de supprimer ce biais de sélection.

La DGFIP sur le champ de la TVA a développé des estimations par post-stratification. L'INSEE (comptabilité nationale) s'appuie sur ces résultats des contrôles de la DGFIP pour en inférer une estimation macroéconomique, mais modélise le processus de sélection afin de réduire le biais de sélection.

D'autres travaux ont été initiés, mais sans réels résultats quantitatifs pour l'instant, sur le champ des allocations chômage à Pôle Emploi, ou pour la couverture maladie universelle complémentaire.

Les enquêtes directes auprès des ménages (consistant à les interroger sur ce qu'ils pensent de la fraude, etc.) sont encore peu utilisées en France. Un Eurobaromètre mené par la Commission européenne est appliqué à la France, mais en interrogeant seulement 1 000 personnes (d'où une précision limitée). La DNLF et la DGE ont mené en 2015 une enquête expérimentale auprès de 2 000 personnes (par la méthode des quotas) pour appréhender le phénomène de fraude. Ses résultats sont globalement cohérents avec ceux de l'Eurobaromètre.

Selon une estimation de l'ACOSS fondée sur l'exploitation des contrôles aléatoires, les cotisations éludées s'élèveraient de 1,5 % à 1,9 % du total des cotisations dues, tandis que la comptabilité nationale évalue le travail dissimulé par des entreprises déclarées entre 2 % et 2,7 % de la masse salariale totale versée par les entreprises non financières et financières (y compris entrepreneurs individuels). Les ordres de grandeur

d'évaluation de la fraude résultant de ces différentes méthodes sont néanmoins cohérents, et convergent donc aux alentours de 2 %, surtout si l'on tient compte du fait qu'il est impossible de supprimer tout biais de surestimation dans la méthode de la comptabilité nationale, dès lors qu'il est impossible de connaître l'ensemble des critères qui décident les contrôleurs fiscaux à contrôler une entreprise plutôt qu'une autre. A l'inverse, des biais de sous-estimation sont possibles dans la méthode de l'ACOSS du fait que la dissimulation totale d'activité est probablement mieux appréhendée par les contrôles que la dissimulation partielle d'activité.

Ces estimations ne portent toutefois que sur le champ des entreprises légalement déclarées, et répertoriées auprès des services fiscaux (les URSSAF ou la MSA). Or, des cas de fraude existent également par des employeurs domestiques, plombiers, etc., qui n'auraient jamais été déclarés.

Selon les estimations de la comptabilité nationale, en intégrant tous ces cas de fraude supplémentaires (mais sur la base d'hypothèses très conventionnelles), 3 % de la masse salariale reçue par les ménages serait dissimulée au total. Ces chiffres sont toutefois à prendre avec précaution, car les redressements effectués par les comptables nationaux pour l'activité dissimulée des personnes qui ne sont déclarées nulle part restent très fragiles.

Interroger alors les ménages directement, comme le font la DNLF ou la DGE, peut alors permettre en principe de capter davantage de cas de fraude. Il est toutefois très difficile d'établir une comparaison entre les résultats de ces estimations et celles de la comptabilité nationale. L'enquête menée (qui n'a pas pour seule ambition de mesurer l'ampleur de la fraude, mais aussi le rapport à la fraude, la typologie des fraudeurs, etc.) évalue toutefois la proportion des fraudeurs à 3,9 % parmi l'ensemble des personnes de 18 ans et plus. La sincérité des réponses pose toutefois question dans ce type d'enquête. 4 % des personnes ont notamment refusé de répondre spécifiquement à la question de savoir si elles avaient déjà fraudé : il n'est pas exclu qu'une part importante d'entre elles aient déjà fraudé.

En prenant l'emploi en comptabilité nationale comme dénominateur pour ramener l'estimation au champ de personnes en activité (et notamment exclure les très nombreuses personnes âgées inactives), ces 3,9 % sont ramenés à 7,1 %. Mais cela dit peu de choses sur les masses financières en jeu. Une estimation macro-économique de ces masses est plus complexe à établir, car il faut disposer d'une idée des rémunérations liées (elles ont été estimées grâce à l'enquête à environ 10 euros de l'heure), mais surtout des heures fraudées, que l'enquête ne quantifie pas précisément. De manière très conventionnelle, ces heures ont été chiffrées en partant du fait que la moitié des 3,9 % de fraudeurs disent n'avoir aucune activité déclarée, et en supposant qu'ils travaillent néanmoins sur la base d'un temps complet (ce qui est peut-être élevé). L'activité fraudée de ceux qui disent en avoir une à côté d'une activité déclarée a quant à elle été supposée équivalente à un quart temps. Sur ces bases, la fraude s'élèverait à 2,3 % de la masse salariale totale reçue par les ménages.

En conclusion, il est préférable d'utiliser des données économétriques qui tentent d'inclure une correction même partielle des biais de sélection. Cette approche est notamment intéressante lorsque les critères de sélection sont parfaitement traçables. Si des contrôles issus de méthodes de *Data Mining* se développent, dans lesquelles les entreprises à cibler sont choisies par *Data Mining* (en excluant par exemple les contrôles effectués sur la base de dénonciations), alors les contrôles ciblés seront utilisables pour disposer d'estimations macros, car le processus de sélection pourra être inversé pour être corrigé.

Lorsqu'il n'est pas possible d'observer et de modéliser les critères de sélection, la meilleure approche est alors celle des contrôles aléatoires. Ils nécessitent toutefois un cadre opérationnel rigoureux, permettant d'exclure l'intervention d'autres critères. Ce travail est en effet contre nature pour les contrôleurs fiscaux et sociaux, car il débouche par nature sur des redressements plus faibles que les contrôles ciblés.

Les enquêtes auprès des ménages sont enfin intéressantes, même si les effectifs à interroger doivent être élargis, et si les protocoles de ces enquêtes restent à développer pour faciliter la confiance des enquêtés dans l'absence de risque qu'ils encourent à y révéler leurs fraudes.

La CNAF a par ailleurs été sollicitée pour effectuer des mesures d'impact du travail dissimulé sur les prestations familiales. Il lui a été demandé de calculer la masse de prestations versée en trop pour un montant par exemple de 5 milliards d'euros de travail dissimulé par ses allocataires. Ce calcul est complexe, car la quasi-totalité des prestations passe dorénavant par la CAF, notamment depuis que les allocations familiales sont modulées : presque toutes les prestations sont, soit attribuées sous condition de ressources, soit modulées de manière décroissante en fonction des ressources. Selon que la fraude est supposée également répartie sur l'ensemble des allocataires ou qu'elle est supposée ciblée sur les personnes qui y auraient particulièrement intérêt pour gagner davantage de prestations, les résultats seront donc très différents. La CNAF a donc effectué diverses micro-simulations correspondant à l'ensemble de ces hypothèses : pour 100 euros de travail dissimulé, elle a évalué qu'entre 4 et 11 euros de prestations sont

versées en trop par les CAF. Dans certaines configurations familiales (personne isolée sans revenu), ce ratio peut toutefois être beaucoup plus important.

3. Recommandations

Cyrille HAGNERE

Je précise que ces recommandations sont strictement statistiques. Nous aurions pu être tentés de donner des recommandations sur la lutte contre la fraude : nous ne l'avons pas fait.

- *Le suivi statistique et la valorisation*

La première recommandation, très structurante, à ce sujet est la création d'un Observatoire du suivi du travail dissimulé. Le groupe de travail a déjà constitué une sorte d'Observatoire, en compilant des travaux dans son rapport. Cet Observatoire, compte tenu de la transversalité du sujet, pourrait être rattaché au premier ministre, sur le modèle du Haut Conseil du financement de la protection sociale, qui ne se limite pas non plus aux strictes questions de protection sociale. Cet Observatoire serait composé des membres du groupe, mais élargi à des acteurs tels que les organisations professionnelles syndicales, le RSI, Pôle Emploi et la CNAV, car, si les retraites n'ont pas été évoquées jusqu'à présent, elles font également partie de la problématique. Il s'agit de poursuivre la dynamique engagée dans ce groupe et qui a donné lieu au rapport, et de garantir la mise en œuvre des recommandations de ce rapport.

Le principal objectif serait de mettre à jour régulièrement la mesure des masses financières en jeu, tant du côté des prélèvements obligatoires que des prestations impactées. Cet Observatoire pourrait chaque année établir un bilan qui serait remis aux instances compétentes en la matière, en particulier la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI) et le Comité national de lutte contre la fraude (CNLF). Il pourrait également réfléchir à l'opportunité d'élaborer un compte satellite sur le sujet, et à l'évaluation du rétablissement des droits sociaux sous-jacents au travail dissimulé.

La deuxième recommandation est connexe à la première. Chaque organisme concerné par le sujet, et notamment ceux qui effectuent des contrôles, doit pouvoir publier régulièrement des évaluations sur leur champ de compétence.

La communication doit être étendue de manière pédagogique au-delà du seul chiffrage du travail dissimulé, pour aborder la dispersion du phénomène, les profils concernés, etc.

Les travaux universitaires sur la question sont très peu nombreux. Les thèses se comptent sur les doigts d'une main. Il faut encourager à cette fin les collaborations entre les administrations (qui fournissent les données) et le milieu universitaire.

Les travaux doivent notamment être développés sur les domaines suivants :

- la dispersion du phénomène ;
- les niveaux de rémunération concernés : les simulations de la CNAF sont très liées, comme l'a montré Ronan, aux hypothèses prises sur les rémunérations en jeu et sur les profils des ménages concernés ;
- les conditions de travail des travailleurs dissimulés ;
- la requalification du travail indépendant en travail salarié ;
- le travail détaché : la carte BTP, qui se met en place et se généralise en 2017, mérite un suivi statistique particulier.

- *La méthodologie statistique*

Nous recommandons de développer les différentes approches d'évaluation de la fraude, même si nous recommandons principalement les approches directes, s'appuyant sur les données issues des contrôles et des enquêtes statistiques. Nous recommandons également aux organismes qui réalisent des contrôles d'exploiter au maximum leurs données, pour effectuer une évaluation du travail dissimulé ou de la fraude en général.

Sur le champ de Pôle Emploi, un travail statistique de croisement des fichiers nous semble nécessaire et facile à développer, pourvu qu'on s'en donne les moyens. Il n'existe pas par exemple de rapprochement systématique entre les attestations de Pôle Emploi et les déclarations sociales.

- *La mise en œuvre des méthodes*

La démarche de l'enquête DNLF DGE, originale en France, nous semble prometteuse. Elle permet de répondre à certaines questions auxquelles les contrôles ne permettent pas nécessairement de répondre. Nous recommandons donc de la systématiser, et de réaliser des enquêtes régulièrement, pour mesurer le travail dissimulé, mais aussi pour connaître la perception qu'ont les personnes des risques encourus et en général de la fraude.

La comptabilité nationale s'appuie sur les travaux des autres organismes, notamment sur le champ fiscal, et sera particulièrement attentive à ceux qui portent sur les entreprises non immatriculées, et qui permettent de mieux estimer le travail clandestin.

Sur le travail détaché, la question du croisement des données se pose également. Le rapport montre qu'il existe trois bases de données en la matière, qui portent respectivement sur ses aspects de travail, ses aspects sociaux et ses aspects fiscaux. Une première étude pourrait porter sur les taux de couverture de chacune de ces bases.

L'économie collaborative fait également partie des champs encore assez peu documentés. Nous avons repris à ce sujet des recommandations émises dans le cadre du CNIS : ajouter à l'enquête SINE sur les micro-entrepreneurs une question sur l'utilisation des plateformes d'emploi ; examiner les données qui transitent par les opérateurs de plateformes d'économie collaborative.

Une bonne part de l'évaluation repose sur les informations issues des contrôles. Des progrès sont possibles à cet égard également, notamment sur le travail non salarié, les entreprises non immatriculées et la sous-déclaration. Les contrôles aléatoires menés par les URSSAF appréhendent en revanche assez bien l'emploi dissimulé total.

Sur le champ des prestations sous conditions de revenus, nous encourageons tous les organismes concernés par les fraudes aux revenus à poursuivre les travaux engagés par la CNAF dans le cadre du groupe de travail, en s'appuyant sur des hypothèses qu'il faudra documenter.

Sur le champ des services à la personne et des particuliers employeurs, les contrôles sont difficiles à mettre en œuvre du fait des contraintes légales sur le contrôle au domicile, etc. La méthodologie par enquête peut alors être une solution. L'expertise des partenaires sociaux et des organisations professionnelles pourrait être utile à l'élaboration de ces enquêtes.

- *Les systèmes d'information*

Les données disponibles sur le nombre d'heures restent limitées. Il faudrait y remédier.

Ajouter l'activité exercée par le salarié dans la déclaration CESU permettrait d'améliorer les mesures sur le champ des particuliers employeurs, car les comportements de fraude ne sont pas les mêmes selon le type d'activité.

Concernant le travail détaché, il existe plusieurs sources d'information. Les opérateurs du champ social ne peuvent pas exploiter les déclarations préalables de détachement, qui passent par le canal du travail. Les faire passer par la DSN, comme c'est actuellement le cas pour les attestations de Pôle Emploi, permettrait aux opérateurs d'accéder à l'information plus facilement. Un identifiant unique du travailleur détaché pourrait alors être intégré, sur le modèle du système belge Limosa, qui a fait ses preuves.

La dernière recommandation sur le sujet est connexe et structurante également. Nous ne disposons pas aujourd'hui d'informations sur les heures de travail ou la rémunération des travailleurs détachés. Par définition, ils cotisent dans leur pays d'origine, et ces informations n'ont pas de raison d'être collectées sur le champ social. En revanche, dans le champ du droit du travail, il serait pertinent de bénéficier de ces informations pour vérifier la bonne application du salaire minimum.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci à tous les trois pour cette restitution synthétique du rapport. Les mesures sont-elles dorénavant adaptées aux formes d'emploi nouvelles (particuliers employeurs, détachement, économie collaborative, etc.) ou cette évolution entraîne-t-elle une course sans fin d'adaptation des mesures ?

Alain GUBIAN

Des progrès sont réalisés, mais les mesures ne permettent toujours pas de dresser un état clair de l'évolution de la situation. Les travaux qui ont porté sur les contrôles ont fait ressortir l'importance du ciblage et la nécessité de recourir au contrôle aléatoire. L'ACOSS y recourt depuis 10 ans, mais a mis du temps à mettre au point sa méthode, de sorte que les résultats obtenus ne sont réellement comparables que pour

très peu d'années. Pour des raisons budgétaires, de choix, etc., il est impossible d'observer l'ensemble des entreprises tous les ans. Certaines recommandations visent à rationaliser et homogénéiser les mesures, afin de réduire l'incertitude, d'accroître la précision et de pouvoir analyser des observations à des dates différentes.

Les chiffres des enquêtes Eurobaromètre de 2007 et 2013 sont imprécis et ne permettent pas de constater une évolution. La seule évolution clairement constatée concerne l'amélioration du contrôle. Nous avons identifié des points nouveaux à prendre en compte dans les méthodes de suivi, etc., pour vérifier si des évolutions sont en germe, notamment dans le champ de l'économie collaborative. Même si celle-ci reste encore relativement marginale, ce sujet est émergent et il faudra le suivre. Nous nous sommes appuyés récemment sur un travail de l'INSEE à ce propos, dans le domaine de l'hôtellerie.

Christine RIGODANZO, Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF)

Les travaux de ce groupe, auquel j'ai participé, ont montré qu'il fallait combiner les différentes approches pour caractériser le travail dissimulé et ses conséquences financières et sociales. Certaines approches permettent de les quantifier (à partir des résultats des contrôles et à l'aide de différentes méthodes), d'autres permettent d'analyser les comportements de fraude en matière de travail non déclaré, au regard d'un certain nombre de déterminants (les coûts du travail pour l'employeur, la législation du travail, le dumping social, etc.).

Il ne faut pas se limiter à l'analyse des manques à gagner, même s'il faut accroître les travaux à ce sujet. Les partenaires sociaux ont souligné l'impact du travail non déclaré sur les conditions de travail. La question de son impact sur les politiques de formation ou d'évaluation des compétences se pose également. Les travaux d'évaluation des politiques publiques doivent mieux intégrer la problématique du travail non déclaré, du fait de ses conséquences sociales.

La direction générale du Trésor a publié une note qui montre, en comparant les coûts du travail de certains pays d'origine des travailleurs détachés, que l'avantage économique à recourir au travail détaché « légal » est limité. En revanche, ses impacts négatifs sur les conditions de travail notamment en termes de formation, de sécurité et de la santé sont constatés à l'occasion des contrôles. Les travailleurs détachés travaillent souvent au-delà de la durée légale de travail.

C'est ce qui explique l'intérêt qu'ont certains employeurs à recourir au travail non déclaré et au faux détachement.

Nadia JOUBERT, ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF)

J'ai également participé au groupe de travail.

Afin d'améliorer les connaissances des conditions de travail des travailleurs non déclarés, nous pourrions réfléchir à la possibilité d'inclure un volet sur le travail non déclaré à l'enquête Conditions de travail.

Corinne PROST

Ronan a évoqué le fait que la statistique publique n'était probablement pas à même de porter des enquêtes sur le travail dissimulé, car les enquêtés verraient un risque trop élevé à y révéler s'ils travaillent au noir ou non.

Cette enquête porte avant tout sur le travail non dissimulé. Mieux vaut que des enquêtes spécifiques portent sur le travail dissimulé, afin que les questions à ce sujet ne nuisent pas aux enquêtes déjà existantes.

Nadia JOUBERT

J'envisageais surtout le développement d'enquêtes ad hoc. La question est ouverte de savoir si les services ministériels doivent les porter.

Corinne PROST

Le risque est pour l'INSEE que porter des enquêtes sur du travail non déclaré nuise à sa réputation. Ce risque n'est pas facile à mesurer, mais on imagine assez mal les enquêteurs de l'INSEE demander aux particuliers s'ils emploient leur baby-sitter ou leur plombier. Je ne porte cependant pas la parole de l'INSEE.

Amélie MAUROUX

J'irai dans le sens de ma supérieure hiérarchique. L'enquête Conditions de travail est portée par le ministère du Travail. Lors des réunions de bilan, les enquêteurs de l'INSEE nous font part du fait que les personnes

enquêtées, notamment lorsqu'elles travaillent dans des conditions très difficiles, craignent souvent que leurs réponses à l'enquête ne parviennent à leurs employeurs. Les enjeux d'image sont donc très importants. Une enquête du ministère du Travail auprès des personnes en situation irrégulière risque d'être confrontée à un problème de sous-déclaration.

Dans la logique des enquêtes ménages de l'INSEE, il s'agit de plus d'interroger les « logements ordinaires ». Les personnes qui ne vivent pas dans de tels logements de recensement échapperont donc au champ de l'enquête. Il sera donc très difficile de capter les travailleurs détachés. Les personnes qui n'ont pas été déclarées par leur employeur sont généralement en situation de précarité dans l'emploi. Certains indicateurs que nous co-construisons, s'ils ne permettent pas d'identifier ces personnes, peuvent évaluer l'impact de cette absence de déclaration sur leurs conditions de travail.

Françoise MAUREL

Au titre de directrice de la diffusion à l'INSEE, je rappellerai que l'INSEE communique auprès de ses enquêtés sur son indépendance vis-à-vis du contrôle. Lui faire porter des enquêtes sur le travail non déclaré pourrait toutefois entraîner un risque de confusion dans l'esprit des enquêtés.

Nicolas PROKOVAS

Je remercie le groupe de travail pour la masse d'informations qu'ils nous ont transmises, et pour la rapidité et la qualité de leur production. Ce sujet délicat ne se laisse pas approcher facilement. Le débat actuel permet de le mesurer. Ce sujet fait également remonter de nombreux fantasmes, sur les chômeurs fraudeurs, etc., qui sont délicats à aborder dans la période actuelle.

Il serait intéressant à terme d'établir une relation entre l'ampleur du travail dissimulé et le cycle conjoncturel. La CGT regrette que le groupe de travail ait choisi de privilégier, dans l'approche du travail dissimulé, la dimension de manque à gagner ou de trop-perçu, au détriment de la dimension des conditions de travail impliquées.

Par ailleurs, je ne crois pas avoir entendu de recommandations concernant l'exercice de l'activité des contrôleurs du travail, qui sont par excellence la source d'informations concernant les contrôles aléatoires.

Alain GUBIAN

Une recommandation assez précise porte sur le fait que les contrôles aléatoires pourraient couvrir l'ensemble des secteurs tous les 4 ou 5 ans, avec trois années par exemple consacrées aux secteurs à risque et deux années consacrées à tous les autres secteurs, afin que les mesures relèvent toutes de la même méthodologie et soient toutes assurées par le même organisme, de manière transparente, etc. L'évolution de la situation pourrait ainsi être mieux connue.

De manière plus générale, la question se posera de savoir comment mettre en œuvre ces recommandations. Il ne faudra pas par exemple que les mesures prévues cessent au bout de quatre ans. Nous n'avons pas développé certaines recommandations plus précises du groupe de travail, comme l'inscription dans les conventions d'objectifs et de gestion (COG) entre l'administration et les organismes de recouvrement a par exemple été évoquée avec la Direction des Ressources sociales. La COG de l'ACOSS prévoit déjà cette inscription, et nous avons vérifié avec la MSA que sa COG la prévoyait également.

Le coût de cette mise en œuvre des recommandations est élevé. Une mobilisation, des échanges et une communication sont nécessaires à cet égard, notamment avec le CNIS. La première recommandation sur l'Observatoire aurait l'avantage de créer une obligation de rendez-vous annuel, sous l'autorité fédératrice par exemple du Haut Conseil (ce n'est qu'une hypothèse, même si nous l'avons envisagée avec la présidente et le vice-président), ce qui obligerait les personnes présentes à se justifier sur l'évolution des méthodes qu'ils auront décidées. Le lien avec la conjoncture sera également abordé, car la mesure de l'évolution ne pourra pas en être séparée. Les travaux sur les particuliers employeurs montrent leur grande sensibilité à la politique d'aide à leur égard, mais aussi à la conjoncture. Une telle mesure régulière par des personnes réunies afin de bénéficier d'une vision globale du champ devrait donc permettre d'établir l'amélioration des mesures et son lien avec la conjoncture. Nous avons également souligné l'importance de la date des enquêtes, du fait de la saisonnalité des comportements : la fraude dans les restaurants par exemple est forcément plus importante dans les périodes où ils embauchent le plus.

Nous avons discuté de la question posée par Nadia Joubert en interne dans le groupe. De nombreuses recommandations ne concernent pas la statistique publique, dans la mesure où l'INSEE et la DARES nous avaient déjà dit qu'elles n'étaient pas applicables à leurs enquêtes. Il était important de le redire ici. Davantage de place doit alors être donnée aux enquêtes du type de celles menées par la DNLF, ce qui signifie que des organismes doivent porter ce type de préoccupations dans la durée, conformément à un souhait commun.

Je reconnais que nous n'avons pas pris en charge le sujet des conditions de travail des contrôleurs en tant que tel, car nous ne l'avons pas identifié comme faisant partie de notre cible directe. Néanmoins, les organisations syndicales l'ont évoqué et nous ne l'oublions pas. Des blocages de remontées d'informations existent, qui traduisent des problèmes d'organisation et d'intensification du travail.

Cyrille HAGNERÉ

Je suis passé un peu rapidement sur la recommandation d'inscrire dans les COG des organismes les contrôles dédiés à l'évaluation du travail dissimulé ou de la fraude. Cette mission serait ainsi identifiée parmi celles des contrôleurs. Lancer à l'ACOSS des contrôles aléatoires a permis de discuter sur les manières d'intégrer la comptabilisation de ces contrôles dans les indicateurs habituels de performance du contrôle. Le contrôle aléatoire n'a pas un objectif de rendement. Ces contrôles doivent donc être neutralisés dans les indicateurs que nous suivons habituellement. L'inscrire dans la COG permet d'en discuter ouvertement avec l'État.

Nicole ROTH

Indépendamment des précautions nécessaires liées à ce type de questionnement dans les statistiques publiques, je rappelle que nous participons ici à une commission emploi. Or, certaines dimensions de l'économie collaborative concernent les sujets de revenu et de consommation et n'ont pas forcément un lien direct avec l'emploi et le travail (à voir dans le cadre des enquêtes sur les budgets des ménages).

Par ailleurs, le travail dissimulé évolue forcément avec la législation. Si des mesures fiscales y incitent, le travail à domicile devient moins dissimulé. Les formes de travail dissimulé évoluent également avec la législation.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Les définitions légales ont également leur importance. Intégrer les heures de travail supplémentaires non déclarées au travail dissimulé en 1997 a presque doublé son périmètre.

Les questions supplémentaires pourront être communiquées avant le bureau du 14 juin aux auteurs du rapport. Elles pourront être annexées ou servir à modifier le rapport, même si le travail est déjà bien avancé.

Pôle Emploi faisait-il partie du groupe ?

Alain GUBIAN

Il n'en faisait pas partie, mais ses représentants ont été auditionnés. Ils sont notamment d'accord avec l'idée selon laquelle l'attestation d'emploi qui aujourd'hui permet d'ouvrir les droits au chômage doit être mise en lien avec la DNS pour vérifier que l'entreprise a effectué le paiement. Ce sujet de lutte contre la fraude ne relève pas du groupe, qui doit toutefois envisager comment mesurer le phénomène, ce qui n'a pas encore été réalisé. Pôle Emploi devra être fortement associé à cette réflexion.

Jean-Christophe SCIBERRAS

La mise en place d'un bonus-malus devrait accélérer ce développement.

Il ne faut pas en rester là. Je retiens la première proposition de créer un Observatoire de la mesure du travail dissimulé pour que la question reste portée par une institution, qui pourrait être le Haut Conseil du financement de la protection sociale.

Alain GUBIAN

D'autres lieux de synthèse sont envisageables : France Stratégie, etc.

Nous présentons les éléments du rapport mardi à la réunion du HCFIPS, qui travaille actuellement sur les entreprises et le recouvrement.

Sylvie LE MINEZ, Secrétaire générale adjointe du Haut Conseil au financement de la protection sociale

Je ne me prononcerai pas sur la création de l'Observatoire à ce stade. Au Haut Conseil, nous avons travaillé sur le sujet du travail illégal, mais plutôt du point de vue de l'actualité juridique. Nous avons fait un premier point à ce sujet en 2014 et nous le renouvelons cette année à l'occasion d'un rapport qui sera publié à l'été 2017 sur les relations des organismes de protection sociale avec les entreprises. Nous traitons notamment du travail dissimulé et du détachement, du point de vue juridique, des politiques de lutte contre le travail illégal mises en œuvre. Mais nous abordons aussi des questions statistiques, en particulier l'évaluation des

prélèvements sociaux éludés et les outils de scoring permettant de mieux cibler les contrôles, en nous appuyant sur les travaux réalisés dans le cadre du groupe du CNIS et en sollicitant également directement l'ACOSS. Par ailleurs, l'état des lieux que nous publions annuellement sur le financement de la protection sociale pourrait inclure à l'avenir un suivi juridique de ce sujet, mais aussi un point sur les avancées statistiques à son propos. Des discussions plus approfondies seraient nécessaires pour aller plus loin, mais ce sujet est important et nous intéresse.

Jean-Christophe SCIBERRAS

La présentation du rapport auprès du Haut Conseil la semaine prochaine pourrait donc être l'occasion d'envisager les contours de ce suivi.

Alain GUBIAN

C'est une possibilité, mais d'autres propositions pourront être émises d'ici la remise du rapport le 14 juin. Nous les entendrons.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Ce rapport s'adresse en effet aux administrations au sens large, qui auront l'occasion de s'exprimer suite à sa présentation aujourd'hui.

4. Proposition d'avis

Isabelle ANXIONNAZ, CNIS

A partir de ce qui a été présenté et discuté, nous proposons de formuler l'avis suivant.

« La Commission a pris connaissance des travaux du groupe de travail sur la mesure du travail dissimulé. Elle salue la grande qualité et la richesse de ces travaux, notamment en termes de clarification des définitions pertinentes et d'analyse des différentes méthodes de quantification utilisées ou utilisables pour estimer le travail dissimulé et ses impacts sur les finances publiques.

Le groupe de travail fait des propositions en vue d'améliorer la mesure du travail dissimulé qui s'adressent tant aux statisticiens qu'aux administrations concernées.

Constatant la faisabilité des travaux de synthèse malgré la diversité des sources et des approches, il recommande la production régulière d'une synthèse qualitative et quantitative, sur le modèle du travail produit par le groupe de travail.

La Commission appuie fortement cette proposition. Elle fait remarquer que cette production pourrait être réalisée par une structure préexistante plutôt que par un observatoire ad hoc. Le Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale pourrait abriter de tels travaux de synthèse.

Plus généralement, la Commission a fait part de ses réactions aux travaux et a proposé que d'ultimes échanges puissent avoir lieu jusqu'à l'approbation du rapport du groupe de travail par le bureau du Cnis du 14 juin prochain. »

Alain GUBIAN

Il faudrait préciser que le « Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale pourrait *par exemple* abriter de tels travaux » pour ne pas donner l'impression que cette proposition est la seule possible.

Nicolas PROKOVAS

Je souhaiterais également que la fin du premier paragraphe soit reformulée comme suit : « pour estimer le travail dissimulé et *notamment* ses impacts sur les finances publiques ».

Jean-Christophe SCIBERRAS

Le CNIS souhaite qu'une publicité importante soit donnée à ces travaux et à ce rapport en particulier. Ce point pourrait être ajouté à la fin du texte. Nous pourrions toutefois en reparler au bureau.

L'avis est adopté à l'unanimité sous la forme finale suivante.

« La Commission a pris connaissance des travaux du groupe de travail sur la mesure du travail dissimulé. Elle salue la grande qualité et la richesse de ces travaux, notamment en termes de clarification des

définitions pertinentes et d'analyse des différentes méthodes de quantification utilisées ou utilisables pour estimer le travail dissimulé et notamment ses impacts sur les finances publiques.

Le groupe de travail fait des propositions en vue d'améliorer la mesure du travail dissimulé qui s'adressent tant aux statisticiens qu'aux administrations concernées.

Constatant la faisabilité des travaux de synthèse malgré la diversité des sources et des approches, il recommande la production régulière d'une synthèse qualitative et quantitative, sur le modèle du travail produit par le groupe de travail.

La Commission appuie fortement cette proposition. Elle fait remarquer que cette production pourrait être réalisée par une structure préexistante plutôt que par un observatoire ad hoc. Le Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale pourrait notamment, parmi d'autres organismes, abriter de tels travaux de synthèse.

Plus généralement, la Commission a fait part de ses réactions aux travaux et a proposé que d'ultimes échanges puissent avoir lieu jusqu'à l'approbation du rapport du groupe de travail par le bureau du Cnis du 14 juin prochain. »

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je remercie Alain Gubian, ses deux collègues, et l'ensemble des personnes qui auront participé aux 19 réunions du groupe de travail. Nous avons passé une commande : elle a été très bien honorée, et le sera encore mieux si la dynamique que vous avez proposée est respectée. Ces recommandations devront faire l'objet d'un suivi. Merci infiniment.

.IV THÈME CENTRAL. LES DONNÉES STATISTIQUES SUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

1. Les statistiques sur les représentants et la représentation du personnel

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il s'agit à présent de dresser un état des lieux des statistiques disponibles sur les représentants et la représentation du personnel.

Patrick POMMIER, DARES

Dans le champ du travail et de l'emploi, les sources sur les représentants et la représentation du personnel sont hétérogènes : enquêtes *ad hoc*, enquêtes en population générale, données administratives. Elles portent sur des champs eux-mêmes hétérogènes : certaines sources portent sur le secteur privé, d'autres concernent tous les salariés. Nous parlerons alternativement des institutions, les « instances représentatives du personnel » (IRP) et des individus, les « représentants du personnel » (RP).

- *L'enquête REPONSE*

Fabrice ROMANS, DARES

L'enquête REPONSE est une source structurelle portant sur les représentants du personnel et plus largement sur la négociation en entreprise. Elle permet de dresser un état des lieux tous les six ans depuis 1993. Une enquête est en cours en 2017, dont les résultats seront connus en fin d'année ou en début d'année prochaine. Elle dispose du Label d'intérêt général et de qualité statistique, avec le caractère obligatoire. Elle porte sur un échantillon d'établissements, représentatif des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors fonction publique).

Elle est construite en trois volets couplés et appariés. Dans chaque établissement, les personnes suivantes sont interrogées :

- un représentant de la direction, en charge des relations sociales dans l'établissement, par un entretien en face à face de 1 heure 15 ;
- un représentant du personnel, relevant de la liste majoritaire aux dernières élections professionnelles ;

- un échantillon de salariés, qui pourront d'abord répondre par Internet et seront sinon relancés par l'envoi d'un questionnaire papier.

L'échantillon cible 4 000 représentants de la direction ; 2 500 représentants du personnel et 20 000 salariés.

Les questionnaires comportent des parties communes et des parties spécifiques aux personnes interrogées. Ils portent sur des questions factuelles (la présence de représentants du personnel au sein de l'établissement), mais aussi sur des questions d'opinion, par exemple sur les syndicats.

A partir de 11 salariés pour les délégués du personnel et de 50 salariés pour les comités d'établissement et d'entreprise, le responsable de l'établissement est tenu d'organiser des élections de représentants du personnel.

L'enquête REPONSE permet de mesurer l'effectivité de la présence des IRP dans les établissements :

- IRP « désignées » : délégués syndicaux, représentants de sections syndicales ;
- IRP « élues » : comités d'établissement et d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et de conditions travail, et la délégation unique du personnel, qui permet de regrouper ces précédentes instances.

Malgré l'obligation d'organiser des élections à partir de 11 salariés, 63 % des établissements de 11 à 19 salariés n'ont pas de représentant du personnel dans leur établissement, pour diverses raisons (absence de candidat, de demande des salariés d'organiser une élection, etc.).

Les évolutions prévues au questionnaire de 2017 permettront :

- de mesurer l'importance des regroupements d'IRP (délégués du personnel, comité d'établissement, comité d'hygiène de sécurité et de conditions de travail, CHSCT) en une délégation unique du personnel (DUP), conformément à la loi relative au dialogue social et à l'emploi (« Rebsamen ») de 2015 ;
- de mieux évaluer la couverture des salariés par des instances situées ailleurs que dans l'établissement, et donc la proximité de ces instances à l'égard des salariés qu'elles représentent : les enquêtes qualitatives ont permis d'observer une tendance à la concentration des IRP, non pas au niveau de l'entreprise, mais à celui des entreprises et des regroupements d'entreprises (nommés « unités économiques et sociales ») ;
- d'appréhender l'implication respective des acteurs (désignés, élus, autres salariés) dans les négociations et dans les discussions informelles ;
- d'évaluer les progrès en termes de parité femme / homme dans les IRP, suite aux nouvelles dispositions introduites par la loi Rebsamen.

L'enquête REPONSE permet de dénombrer et de cerner les caractéristiques des salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel. En 2011, on dénombrait ainsi 600 000 représentants du personnel (6 % des salariés du champ). Parmi eux :

- 37 % sont des femmes (contre 41 % pour les autres salariés du champ) ;
- 62 % ont 40 ans ou plus (contre 54 % pour les autres salariés du champ) ;
- 56 % sont syndiqués (contre 8 % pour les autres salariés du champ).

Cette enquête permet également d'évaluer les droits et l'usage des droits : elle montre que 89 % des représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures alloué spécifiquement à leur activité de représentant du personnel. 21 % d'entre eux déclarent dépasser ce crédit d'heures dans le cadre de cette activité.

L'enquête REPONSE interroge également les moyens et les pratiques des représentants du personnel. Par exemple, dans 67 % des établissements, les représentants du personnel disposent d'un local syndical ou d'un local du comité d'entreprise. L'enquête interroge les échanges des représentants du personnel avec les salariés, leur écoute et les conseils qu'ils donnent, leur représentation des salariés devant la hiérarchie, leur diffusion de tracts, leur animation de conflits, etc.

Nous disposons également du point de vue des représentants du personnel en tant qu'acteurs de la négociation. Lorsqu'on interroge des représentants de la direction et des représentants du personnel sur un même sujet (y compris factuel), les réponses peuvent varier : par exemple, les représentants du personnel affirment, moins souvent que la direction, que des négociations salariales ont eu lieu. Les raisons de l'absence d'une négociation et les appréciations des résultats de la négociation varient également. Ce type de croisement des points de vue est donc important, notamment pour les chercheurs.

Des questions d'opinion sont posées aux salariés, aux représentants de la direction et aux représentants du personnel, sur ce qu'ils pensent des représentants du personnel en général. Par exemple, nous demandons s'ils traduisent bien les aspirations des salariés. 63 % des salariés et 83 % des représentants de la direction sont tout à fait ou plutôt d'accord avec cette affirmation. Un grand nombre de ces questions d'opinion permettent ainsi de mesurer les niveaux d'interaction et de confiance entre les différents acteurs.

L'enquête REPONSE permet des travaux, souvent pluridisciplinaires, de chercheurs universitaires, sociologues, économistes, etc. Par exemple, Jérôme Bourdieu et Thomas Bréda, à l'aide d'un appariement des données de REPONSE et des DADS, ont mis en évidence une discrimination salariale envers les délégués syndicaux. Il en sera peut-être question le 22 juin lors de la journée sur la discrimination.

Des comparaisons internationales sont possibles avec une enquête qui suit un protocole légèrement différent, mais qui pose presque les mêmes questions : l'enquête WERS au Royaume-Uni. Une équipe de recherche a édité un ouvrage sur cette base.

L'enquête REPONSE ouvre ainsi les possibilités suivantes :

- des publications qui s'adressent à tous, en particulier aux acteurs du dialogue social ;
 - des travaux qualitatifs et quantitatifs suscités par la DARES (y compris des post-enquêtes permettant d'approfondir certains points) ;
 - une mise à disposition des données pour les chercheurs, notamment au CASD, par l'intermédiaire du Comité du secret.
- *Les données sur les ruptures de contrats de travail des salariés protégés.*

L'emploi des représentants du personnel est protégé durant leur mandat. A ce titre, leur licenciement ou rupture conventionnelle doit être soumis à l'Inspection du travail pour autorisation. Cette procédure s'ajoute aux procédures de licenciement pour éviter la discrimination.

Pour évaluer ces ruptures de contrats de travail, nous disposons des données administratives de l'Inspection du travail, avec la source CAP SITERE qui fournit le nombre annuel de demandes de licenciements et de ruptures conventionnelles des salariés protégés, et le taux d'autorisation de ces demandes. Sur la dernière période disponible (2010-2014), 20 000 demandes par an ont été enregistrées, pour 13 100 licenciements en 2014 et 6 800 ruptures conventionnelles. 95 % des ruptures conventionnelles sont autorisées par l'Inspection du travail, contre 75 % des licenciements. Même si l'évolution d'une année sur l'autre peut être perturbée par des aléas administratifs, ces données permettent une bonne étude du phénomène.

L'enquête REPONSE pose également des questions sur les salariés protégés, qui ont permis par exemple d'établir que le risque de rupture des contrats de travail pour les salariés protégés est plus élevé dans les établissements de petite taille. La dernière publication sur ce sujet est le Dares-Résultats n° 18 de mars 2017.

- *Enquête ACEMO – Dialogue social en entreprise*

Patrick POMMIER

Cette enquête est mobilisée pour alimenter des indicateurs sur la négociation d'entreprise et les conflits du travail. Elle comporte des informations sur la présence d'instances de représentation et leur rôle dans la négociation.

Nous constatons par exemple en 2014 qu'en présence de délégués syndicaux, 84 % des entreprises de 10 salariés et plus avaient négocié au moins une fois, contre 7 % seulement en l'absence de délégué syndical.

6 % des entreprises de 10 à 49 salariés sont dotées de délégués syndicaux. 66 % de celles qui disposent d'un délégué syndical ont entamé une négociation, contre 3 % pour celles qui disposent seulement d'un délégué élu, et presque aucune négociation en l'absence de représentant du personnel en général.

La probabilité de déclaration de grève est beaucoup plus élevée en présence de délégués syndicaux. Il ne s'agit toutefois que d'une concomitance.

Cette enquête existe depuis 2006 et a été intégralement déposée au CASD depuis 2016, car certains chercheurs souhaitaient pouvoir l'apparier avec d'autres types de sources. Chaque année, la dernière enquête disponible sera donc déposée.

- *Enquêtes permettant d'appréhender l'adhésion et l'activité syndicale*

Deux enquêtes ménages ont permis d'appréhender l'adhésion et l'activité syndicale.

La première enquête est l'enquête Conditions de travail. Son édition 2013 interrogeait plus de 30 000 salariés. Sa variable sur l'adhésion syndicale a permis de calculer les taux de syndicalisation sur l'ensemble des salariés de France entière hors Mayotte :

- 11 % des salariés se disaient adhérents à une organisation syndicale (20 % dans la fonction publique et 9 % dans le secteur privé) ;
- 18 % des salariés dans le secteur des transports sont syndiqués ;
- 2 % des salariés en CDD et 8 % des salariés en temps partiel sont syndiqués.

Grâce à la future enquête Conditions de travail 2019, nous essaierons de repérer les personnes disposant d'un mandat représentatif, qu'ils soient ou non syndiqués.

Jean-Christophe SCIBERRAS quitte la réunion à 12 heures 30 comme annoncé en début de séance. Françoise MAUREL préside la séance.

La deuxième enquête portant sur l'activité syndicale est l'enquête de l'INSEE SRCV (Statistiques sur les ressources et les conditions de vie), qui interroge l'ensemble de la population de 18 à 65 ans et comporte des questions sur la participation sociale, syndicale, politique et sur la participation à des associations.

Dans une publication très récente, nous avons constaté que les salariés syndiqués participent davantage à la vie associative et au bénévolat. 30 % des adhérents syndicaux participent activement aux activités de leur syndicat (contre 50 % en 1983). 50 % n'y participent pas du tout. Très souvent, les syndiqués actifs sont amenés à exercer des activités par le biais de mandats de représentation.

- *Les élections professionnelles*

Elles sont examinées à partir de sources administratives.

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, et dans leurs établissements, des élections de représentants du personnel doivent être organisées, pour désigner les élus au Comité d'entreprise (entreprises de 50 salariés et plus), des délégués du personnel, ou des représentants dans une délégation unique.

Ces élections professionnelles ont fait l'objet d'une réforme très importante en 2008. La représentativité des organisations de salariés s'appuie désormais sur les résultats à ces élections professionnelles.

Un système d'information MARS (Mesure de l'Audience et de la Représentativité Syndicale) fait remonter tous les procès-verbaux des entreprises ayant la possibilité d'organiser des élections. Ces procès-verbaux sont saisis dans le système d'information. Ils fournissent une mosaïque de données ne permettant pas réellement d'établir des statistiques, mais plutôt les résultats de représentativité. L'unité d'observation est alors le procès-verbal correspondant à un tour de scrutin relatif à un collègue (ouvrier, cadre, etc.) élu pour une instance. L'unité d'observation n'est donc ni l'entreprise, ni l'instance, ni le candidat.

Nous avons pu mettre en évidence, à partir du cycle électoral 2009-2012 (nous disposerons bientôt des données relatives au cycle 2013-2016), que près de 28 000 entreprises de 50 salariés et plus, correspondant à 36 700 établissements et à 71 000 collègues, avaient élu un Comité d'entreprise ou une DUP. Le plus souvent, une seule élection a eu lieu (on peut être élu pour 4 ans ou 2 ans), notamment lorsqu'il s'agissait d'une DUP. 53 % des collègues élus l'avaient été dès le premier tour du scrutin. Au premier tour, seuls les candidats appartenant à des organisations syndicales peuvent se présenter.

Une étude est en cours sur la parité dans les élections professionnelles.

- *Les accords d'entreprise*

Une autre source, plus marginale s'il s'agit de traiter des représentants du personnel, porte sur les accords d'entreprise et les autres textes générateurs de droit conventionnel : ils sont déposés auprès de l'administration du travail, ce qui représente 80 000 textes par an et 50 000 accords d'entreprise par an.

Les informations qui nous remontent ainsi sont d'une double nature :

- une base statistique avec des variables codant quelques caractéristiques de ces textes ;
- les textes eux-mêmes.

Sur 10 textes, 5 textes sont signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés ; 1 par des élus du personnel ; 2 sont adoptés par référendum et 2 par décision unilatérale de l'employeur.

Les droits syndicaux constituent l'un des thèmes de négociation répertoriés et des travaux qualitatifs sur le droit syndical peuvent donc être menés par l'étude de ces accords.

Cette base statistique a été déposée au CASD pour la première fois en 2016 et sera enrichie chaque année des nouvelles observations.

- *Conclusion*

Aucune approche longitudinale n'est possible dans les sources évoquées jusqu'à présent.

Nous ne disposons pas de données relatives à l'adhésion syndicale des personnes sans emploi.

Si les enquêtes « ménages » portent sur la France entière, la couverture des DOM peut poser problème dans les enquêtes « entreprises », car le dialogue social, le fait syndical, les rapports sociaux et les relations professionnelles sont particuliers dans les départements d'outre-mer.

Merci pour votre attention.

2. Les données des bilans sociaux

Olivier FILATRIAU, DGAFP

Les données sur les représentants du personnel dans la fonction publique sont peu nombreuses.

Elles sont issues des enquêtes Conditions de travail et SRCV, que la DGAFP exploite peu sur cette thématique en particulier. La DARES en revanche mène des études spécifiques sur la fonction publique, par exemple dans le DARES Analyses de mars 2017 sur les évolutions dans l'engagement des salariés.

Nous disposons également de deux sources administratives :

- la collecte des résultats des élections professionnelles, assurée par la DGAFP : les données (sur les inscrits, les votants, les suffrages exprimés répartis par organisation syndicale) sont disponibles depuis 1953 pour les Comités techniques et les commissions administratives paritaires, et sont ventilées par département, par versant (ministères et établissements publics pour la fonction publique d'État) et par corps ou cadre d'emploi pour les commissions administratives paritaires ;
- les bilans sociaux, qui constituent un outil contributif au dialogue social interne, donc une source administrative plutôt qu'un outil statistique à proprement parler : s'y retrouvent des indicateurs sur les caractéristiques du personnel et leurs conditions de travail.

Dans la fonction publique hospitalière, des bilans sociaux existent depuis 1988. Ils sont établis tous les ans dans les établissements de plus de 300 agents. Ils ont été allégés et modifiés en 2012.

Dans la fonction publique territoriale, un rapport biennal est élaboré depuis 1997.

Dans la fonction publique d'État, les bilans sont élaborés annuellement au niveau de l'établissement ou du service depuis 2011, pour permettre un débat en comité technique.

L'arrêté du 23 décembre 2013 détermine les indicateurs contenus dans les bilans sociaux de la fonction publique d'État. Ils incluent par exemple :

- la représentation par genre des représentants du personnel par type d'instance ;
- le nombre de réunions de concertation ;
- le nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à des réunions de travail convoquées par l'administration, par exemple ;
- la surface des locaux syndicaux mis à disposition et leur valeur locative ;
- les effectifs syndicaux ;
- le crédit de temps syndical en ETP.

La consultation de ces bilans sociaux montre que les ministères s'efforcent globalement de répondre à l'ensemble des indicateurs relatifs aux relations professionnelles, même si les données relatives aux services déconcentrés sont souvent absentes des bilans ministériels. Aucun indicateur relatif aux

représentants du personnel n'est toutefois disponible dans les bilans sociaux du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les indicateurs contenus dans les bilans sociaux de la fonction publique territoriale sont fixés par l'arrêté du 28 septembre 2015. La DGCL centralise ces indicateurs, mais ne les exploite pas, car ils ne font pas l'objet d'une demande importante et parce que leur qualité est jugée insuffisante par la DGCL.

Pour la fonction publique hospitalière, c'est la DGOS qui centralise les bilans sociaux, mais elle ne réalise pas de synthèse des éléments qui y figurent, et qui sont fixés par l'arrêté du 5 décembre 2012.

Les fonctions publiques territoriale et hospitalière récupèrent les bilans sociaux sous forme électronique, avec des fichiers Excel, ce qui permet d'en faire une synthèse. Ce n'est pas le cas dans la fonction publique d'État, où aucune consolidation des bilans sociaux n'est possible : ils constituent des outils de dialogue social centralisés uniquement au niveau des ministères.

Les pistes d'amélioration envisagées sont donc les suivantes :

- renforcer la collecte au moment des élections professionnelles (par exemple en collectant les sièges, et leur répartition hommes femmes) ;
- renforcer la collecte des bilans sociaux, en modifiant les indicateurs qui y figurent, par modification donc des arrêtés ;
- assurer au niveau de l'État une centralisation systématique des bilans sociaux à des fins d'exploitation statistique, ce qui devrait avoir lieu suite à la réorganisation qui fait de la DGAFP la DRH de l'État.

Je vous remercie.

3. Présentation par la DGT

Jean-Henri PYRONNET, DG Travail

Je travaille à la DGT, qui n'est pas une direction statistique, contrairement à la DARES.

Un procès-verbal d'élection comporte un recto et un verso, présentant respectivement des indications relatives aux premier et deuxième tours. Il sert à mesurer l'audience des organisations syndicales, mais une case « IDCC » (identifiant de convention collective) nous concerne particulièrement. Elle est souvent remplie de manière inattentive, car dans une entreprise, chacun connaît quelle est la convention collective. L'essentiel de notre traitement de ces procès-verbaux consiste alors à affecter les voix obtenues par les organisations syndicales à la bonne convention collective. Nous avons à traiter 500 000 procès-verbaux de premier et de deuxième tour, que nous transmettons à la DARES pour qu'elle puisse mener des études sur les élus du deuxième tour. Le premier tour est réservé aux organisations syndicales. Il est indispensable pour permettre de mesurer les organisations syndicales. Nous sommes ainsi parvenus à fiabiliser et à retenir 95 % des procès-verbaux reçus, en vue d'une publication des résultats de l'audience le mois dernier.

Il a été exclu avec la CNIL que le système d'information de centralisation des résultats établisse un lien entre les noms fournis des candidats et leurs organisations syndicales. La partie statistique de la DARES dispose en revanche des informations et a été habilitée à les traiter.

Une deuxième base de données dont dispose le ministère du Travail suscite de nombreux espoirs : la base des accords d'entreprise. Or, seuls la DARES, les DIRECCTE, les services du ministère du Travail et les chercheurs qui se conventionnent avec la DARES y ont actuellement accès. C'est pourquoi, à l'occasion de la réception des Assises européennes du numérique, la ministre du Travail a décidé d'ouvrir cette base de données, afin de faire preuve d'innovation. De nombreuses personnes souhaitent savoir ce qui se passe chez Bouygues, au Printemps, ou chez Lafarge. Or, il s'agit d'actes privés. Le dispositif doit être ouvert à l'automne 2017. Il risque de décevoir car tous les accords ne pourront être immédiatement accessibles. Les noms des négociateurs et signataires seront anonymisés. De plus les partenaires sociaux peuvent convenir que certaines dispositions de l'accord, qu'ils déterminent, ne seront pas publiées. Enfin, Par ailleurs, les accords nouvellement conclus flux seront publiés, mais pas les stocks des accords existants : la base comprend plus d'un million d'accords. Seules des modifications renvoyant aux accords initiaux seront donc publiées, mais pas les accords initiaux, ce qui rendra ces modifications publiées difficilement compréhensibles dans un premier temps.

D'autres accords, très intéressants, portent sur le financement du paritarisme : ils indiquent comment les taxations seront établies et comment les ressources seront partagées. Toutefois, le législateur a accepté que les négociateurs puissent conserver secrets certains résultats de la négociation, qui seront donc exclus

des dossiers complets déposés au ministère du Travail, et que nous transmettrons à la DARES, avec l'accord de la CNIL. Il sera sans doute intéressant de constater qui estime devoir ne pas publier quoi. L'Open Data sur les accords d'entreprise de l'automne 2017 sera donc limité par la volonté des partenaires sociaux et sera progressif.

4. Débat avec la salle

Antoine NABOULET, France Stratégie

Les enquêtes de la fondation de Dublin documentent également, quoique certainement de manière moins riche, les processus du dialogue social, ce qui permet d'établir des comparaisons internationales.

Patrick POMMIER

Je précise que la DARES n'est pas destinataire des noms des candidats et élus qui figurent sur les procès-verbaux d'élections professionnelles (précision supplémentaire hors réunion : ils ne sont d'ailleurs pas saisis dans le système d'information).

Nicolas PROKOVAS

Merci pour ces présentations, qui ont été à la fois très riches et très pauvres. Les sources de données ont été détaillées à l'envi. Toutefois, ce que nous cherchons ne s'y trouve pas. L'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicale avait demandé au CNIS il y a deux ans la création d'un groupe de travail sur la répression et la discrimination syndicale. Des rencontres bilatérales avaient été organisées entre le secrétariat du CNIS et cet Observatoire, mais la question a été renvoyée de bureau en bureau. La commission emploi avait une charge trop lourde pour suivre les différents groupes de travail, qui d'ailleurs produisent des rapports excellents. Dans le cadre de cette commission, la question est abordée par la présentation des sources existantes sur les représentants du personnel.

Finalement, à part quelques informations qui figurent dans l'enquête REPONSE, la question de la discrimination syndicale n'est guère traitée que dans la publication de Messieurs Breda et Bourdieu, dont l'introduction nous a été diffusée parmi les documents préparatoires. Pourquoi donc Monsieur Breda n'a-t-il donc pas été invité directement pour nous expliquer comment il a exploité l'enquête REPONSE ? Et pourquoi l'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicale n'est-il pas présent à cette auguste séance ?

D'autre part, il n'est pas acceptable de prévoir des séances aussi lourdes, pour lesquelles les documents préparatoires ne parviennent que deux jours plus tôt. Nonobstant la qualité des présentations, la question reste non traitée. Nous demandons donc expressément l'organisation d'une session spécifique de la commission ou d'une journée ou d'une demi-journée de travail sur cette question.

Françoise MAUREL

Nous ne pouvons pas répondre aujourd'hui à tous vos points.

Je regrette que l'Observatoire de la répression et de la discrimination syndical ne soit pas présent, mais il était invité et inscrit.

Le bureau de juin 2016 a examiné les différentes manières de répondre à la demande de l'Observatoire. Il a souhaité que la discrimination, considérée dans l'ensemble de ses critères, fasse l'objet de la rencontre du 22 juin, tandis que la représentation syndicale devait d'abord être traitée sous l'angle de sa connaissance statistique. A l'issue de cette commission et de la journée du 22 juin, le CNIS devrait disposer de suffisamment d'éléments pour émettre des recommandations sur le thème précis de la discrimination syndicale.

Jusqu'à présent, nous avons toujours organisé deux commissions par an. Les ordres du jour sont désormais très chargés avec ce rythme, du fait de l'ensemble des sujets qui nous sont proposés. Le Président aura entendu votre message, et le bureau pourra décider d'éventuelles modifications à apporter à cette organisation.

Nicolas PROKOVAS

Certaines commissions pourraient se dérouler sur une journée complète, plutôt que sur une demi-journée.

Françoise MAUREL

Cette solution présente également des inconvénients, car il sera difficile de faire rester l'ensemble des participants à une journée entière. Nous pourrions toutefois examiner ces sujets au prochain bureau.

5. Proposition d'avis

Isabelle ANXIONNAZ

Nous avons rédigé l'avis suivant, qui est relatif, d'une part, aux outils de mesure statistique, d'autre part, aux données administratives.

« La commission a pris connaissance des diverses sources de données sur les instances représentatives du personnel (IRP), relevant d'enquêtes statistiques et de données administratives, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Ces données demeurent toutefois dispersées et des améliorations sont possibles.

Les outils de mesure statistique existants et notamment les enquêtes de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère en charge du Travail et de l'Emploi permettent de recenser et de caractériser les représentants du personnel ainsi que les ressources et les pratiques. Cela a récemment donné lieu notamment à un recueil d'articles dans la revue de la Dares issus de travaux de recherche dédiés à la discrimination syndicale en France. La commission souligne l'intérêt des évolutions prévues qui compléteront les données déjà existantes.

Les données administratives présentées, notamment celles portant sur le résultat des élections professionnelles, sont diffusées de façon dispersée, ce qui en limite la portée et la lisibilité. La commission insiste sur l'intérêt de leur consolidation, afin qu'elle permette des traitements statistiques complémentaires et réguliers. »

Cathy GASPERMENT, CFTC

La DARES, dans sa présentation, parlait d'« animation de conflit » : qu'entendez-vous par là ?

Fabrice ROMANS

Il s'agit de l'animation des grèves, des manifestations, etc. dans l'entreprise par les représentants du personnel. Elle est distincte de la résolution des conflits par la négociation.

Cathy GASPERMENT

Je ne suis pas certaine que le public aura la même lecture de cette notion s'il prend connaissance de ces textes.

Fabrice ROMANS

Cette notion est chaque fois contextualisée. Il s'agissait seulement de décliner l'ensemble des pratiques recensées à travers l'enquête REPONSE. Les conflits (leur organisation, mais aussi leur résolution) constituent une part importante du questionnaire.

Françoise MAUREL

Ce vocabulaire peut en effet sembler connoté. La DARES peut veiller à sa plus grande neutralité.

Olivier FILATRIAU

Le dernier paragraphe de l'avis doit être précisé. Les données de la DGAFP sont bien consolidées. Vous semblez en tout cas attendre qu'une consolidation des résultats des élections professionnelles soit réalisée pour le secteur privé comme pour la fonction publique.

Françoise MAUREL

Le mot de « consolidation » est peut-être un peu fort. Mieux vaut peut-être parler d'une « synthèse régulière » de ces données.

L'avis est adopté à l'unanimité sous la forme finale suivante.

« La commission a pris connaissance des diverses sources de données sur les instances représentatives du personnel (IRP), relevant d'enquêtes statistiques et de données administratives, tant dans le secteur

privé que dans le secteur public. Ces données demeurent toutefois dispersées et des améliorations sont possibles.

Les outils de mesure statistique existants et notamment les enquêtes de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère en charge du Travail et de l'Emploi permettent de recenser et de caractériser les représentants du personnel ainsi que les ressources et les pratiques. Cela a récemment donné lieu notamment à un recueil d'articles dans la revue de la Dares issus de travaux de recherche dédiés à la discrimination syndicale en France. La commission souligne l'intérêt des évolutions prévues qui compléteront les données déjà existantes.

Les données administratives présentées, notamment celles portant sur le résultat des élections professionnelles, sont diffusées de façon dispersée, ce qui en limite la portée et la lisibilité. La commission insiste sur l'intérêt d'une synthèse régulière de ces données. »

.V DEMANDE D'ACCÈS A DES SOURCES ADMINISTRATIVES AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DE 1951

Françoise MAUREL, CNIS

Cet accès est de droit pour les services statistiques. Il s'agit donc d'un simple point d'information.

La DARES souhaite avoir accès à un système d'information détenu par l'INSEE. Constitué de plusieurs sources administratives, issues de l'ACOSS, de la MSA, des DADS et de SIRENE, il vise à caractériser les non-salariés, leurs revenus et leurs activités. L'objectif est de réaliser des traitements statistiques, mais surtout des études sur les formes d'emploi indépendantes du salariat et les nouvelles formes d'emploi. Les travaux statistiques qui en résulteront feront l'objet de publications dans les collections usuelles de la DARES

.VI CONCLUSION

Françoise MAUREL, CNIS

Je vous remercie pour votre contribution et votre patience, en m'excusant pour notre retard.

Merci beaucoup.

La séance est levée à 13 heures 15.

AVIS ÉMIS EN COMMISSION

Avis n° 1

La Commission a pris connaissance des travaux du groupe de travail sur la mesure du travail dissimulé. Elle salue la grande qualité et la richesse de ces travaux, notamment en termes de clarification des définitions pertinentes et d'analyse des différentes méthodes de quantification utilisées ou utilisables pour estimer le travail dissimulé et notamment ses impacts sur les finances publiques.

Le groupe de travail fait des propositions en vue d'améliorer la mesure du travail dissimulé qui s'adressent tant aux statisticiens qu'aux administrations concernées.

Constatant la faisabilité des travaux de synthèse malgré la diversité des sources et des approches, il recommande la production régulière d'une synthèse qualitative et quantitative, sur le modèle du travail produit par le groupe de travail.

La Commission appuie fortement cette proposition. Elle fait remarquer que cette production pourrait être réalisée par une structure préexistante plutôt que par un observatoire ad hoc. Le Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale pourrait notamment, parmi d'autres organismes, abriter de tels travaux de synthèse.

Plus généralement, la Commission a fait part de ses réactions aux travaux et a proposé que d'ultimes échanges puissent avoir lieu jusqu'à l'approbation du rapport du groupe de travail par le bureau du Cnis du 14 juin prochain.

Avis n° 2

La commission a pris connaissance des diverses sources de données sur les instances représentatives du personnel (IRP), relevant d'enquêtes statistiques et de données administratives, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Ces données demeurent toutefois dispersées et des améliorations sont possibles.

Les outils de mesure statistique existants et notamment les enquêtes de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère en charge du Travail et de l'Emploi permettent de recenser et de caractériser les représentants du personnel ainsi que les ressources et les pratiques. Cela a récemment donné lieu notamment à un recueil d'articles dans la revue de la Dares issus de travaux de recherche dédiés à la discrimination syndicale en France. La commission souligne l'intérêt des évolutions prévues qui complèteront les données déjà existantes.

Les données administratives présentées, notamment celles portant sur le résultat des élections professionnelles, sont diffusées de façon dispersée, ce qui en limite la portée et la lisibilité. La commission insiste sur l'intérêt d'une synthèse régulière de ces données.

LISTE DES DOCUMENTS

Documents préparatoires

- [Groupe de travail du Cnis : Mesure du travail dissimulé](#)
- [Projets d'enquêtes pour avis d'opportunité](#)
- [Travail et Emploi n°146](#)
- [Travail et Emploi n°145](#)
- [Demande d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951](#)

Documents complémentaires

- [Rapport provisoire du groupe de travail Mesure du travail dissimulé](#)
- [Enquête Entrée dans la vie adulte EVA de l'Insee - Diaporama](#)
- [Enquêtes Ecmoss et Fpe de l'Insee - Diaporama](#)
- [Enquête Conditions de travail de la Dares - Diaporama](#)
- [Statistiques sur les représentants et la représentation du personnel_Dares - Diaporama](#)
- [Présentation du rapport du groupe de travail sur la mesure du travail dissimulé - Diaporama](#)
- [Présentation de la Dgafp - Diaporama](#)

AVIS D'OPPORTUNITÉ ET AVIS « 7BIS »

Avis d'opportunité d'enquête

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) Enquête annuelle sur les petites entreprises

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) Enquête annuelle sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Pipa)

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) Enquête annuelle sur le Dialogue Social en Entreprise (DSE)

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) Enquête trimestrielle

Enquête Entrée dans la vie adulte (EVA)

Enquête Conditions de travail (CT)

Dispositif Coût de la main-d'œuvre et structure des salaires Enquêtes Ecmo et ESS, Cycle quadriennal « 2018-2021 »

Enquête auprès des salariés de l'État en 2018 (FPE 2018), complémentaire aux enquêtes coût de la main-d'œuvre et structure des salaires – Cycle quadriennal 2018-2021

Avis sur les demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951

Formulée par 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 :

- données concernant la base « non-salariés » détenue par l'INSEE



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête annuelle sur les petites entreprises

Type d'opportunité : Reconduction d'enquête existante

Périodicité : annuelle

Demandeurs : Département Salaires et Conventions Salariales. Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Ministère du Travail.

Au cours de sa réunion du 4 mai 2017, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête annuelle sur les petites entreprises du dispositif sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO-TPE).

En couvrant le champ des entreprises de moins de dix salariés, l'enquête annuelle sur les petites entreprises permet de compléter les autres enquêtes du dispositif ACEMO (enquête trimestrielle ; enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA) ; enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE)) centrées sur les entreprises de dix salariés ou plus. Les autres enquêtes du dispositif ACEMO font chacune l'objet d'une demande d'opportunité spécifique.

L'enquête TPE, sous sa forme actuelle, est collectée depuis 2006. Depuis 2013, l'enquête contient un tronc commun et un module dont le thème est tournant sur un cycle de quatre ans. Les thèmes de ce module sont : les relations professionnelles, l'épargne salariale, la formation professionnelle et un quatrième ouvert qui permet de répondre aux besoins du moment.

L'enquête ACEMO-TPE a plusieurs objectifs. Elle permet :

de mesurer le nombre, et de caractériser, les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1^{er} janvier de l'année ;

d'estimer la proportion et le nombre d'emplois vacants et d'obtenir des données socio-démographiques des salariés (sexe, catégorie socio-professionnelle). Elle fournit aussi les proportions de salariés employés en contrat à durée déterminée (CDD), et de salariés ayant un emploi aidé dans les très petites entreprises ;

de connaître les TPE n'appliquant aucune convention collective ;

de fournir la proportion de salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps complet d'une part, à temps partiel d'autre part. Ces données sont notamment utilisées pour le calcul du volume d'heures travaillées et pour compléter les informations obtenues à partir des entreprises de plus de 10 salariés dans l'enquête ACEMO-TRIM ;

d'estimer l'existence des dispositifs d'épargne salariale ;
de recueillir de l'information sur différentes thématiques avec l'instauration de modules tournants selon un rythme quadriennal.

Ces objectifs répondent aux besoins de plusieurs utilisateurs : la comptabilité nationale à l'Insee, ainsi que le département Relations professionnelles et temps de travail et la mission analyse économique de la Dares, utilisent les données en matière de volume de travail. Le gouvernement doit connaître le nombre et la situation des salariés potentiellement bénéficiaires d'une revalorisation du Smic pour préparer la consultation annuelle de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC). Les informations sur les conventions collectives ou l'épargne salariale sont nécessaires à la Dares et à la Direction générale du travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, pour répondre aux attentes très fortes des partenaires sociaux sur ces thèmes. L'enquête permet aussi de compléter les données de l'enquête trimestrielle Acemo pour transmettre à Eurostat les indicateurs demandés par le règlement européen n°453/2008 relatif aux statistiques sur les emplois vacants.

L'enquête couvre les entreprises de 1 à 9 salariés. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires. L'ensemble des secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture (codes APE 01 à 03) ; les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ; les activités extraterritoriales (code APE 99) ; l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

Les activités principales et catégories juridiques suivantes sont également exclues, mais seront incluses dans le champ à partir de 2018 : les associations de type loi 1901 de l'action sociale (codes APE 87 et 88 avec catégorie juridique débutant par 92, "association loi 1901") ; les syndicats de copropriété (catégorie juridique 9110, "syndicats de propriétaires").

L'unité enquêtée est l'établissement siège de l'entreprise. Au 31/12/2016, l'enquête ACÉMO-TPE avait couvert 3 millions de salariés de l'ensemble de l'économie en France métropolitaine. L'extension du champ aux deux secteurs cités ci-dessus permettra de couvrir 85 000 salariés supplémentaires.

L'enquête est postale avec la possibilité de répondre par internet (via COLTRANE) à partir de 2018. Le questionnaire est limité à un recto verso. Le temps de réponse à l'enquête est en moyenne de 32 minutes. La collecte commence fin mars-début avril et porte sur le mois de décembre de l'année précédente. Une relance des établissements non répondants est réalisée en mai. L'enquête couvre les entreprises situées en France métropolitaine. A compter de 2018, elle couvrira également les entreprises du champ situées dans les DOM hors Mayotte.

N'ayant pas fait l'objet d'une refonte depuis 2012, l'enquête ne repose pas sur une comitologie ad hoc. Des réunions trimestrielles permettent aux responsables des différentes enquêtes Acemo de se concerter et d'assurer un suivi continu du déroulement de ces enquêtes et de leur exploitation.

Les résultats de l'enquête sont diffusés dans les supports de publications de la Dares et alimente également d'autres canaux de diffusion comme Eurostat. Les données sont mises à disposition sur le centre d'accès sécurisé aux données (CASD). Enfin, des retours d'information sur le module fixe (emploi salarié, temps de travail, etc.) sont envoyés chaque année aux entreprises lors du routage de l'enquête de l'année suivante.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de cinq ans (de 2018 à 2022).



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête annuelle sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (PIPA)

Type d'opportunité : Reconduction d'enquête existante

Périodicité : annuelle

Demandeurs : Département Salaires et Conventions Salariales. Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Ministère du Travail.

Au cours de sa réunion du 4 mai 2017, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête annuelle sur la Participation, l'Intéressement et l'épargne d'entreprise (PIPA) du dispositif sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO).

Le ministère en charge du Travail – les cabinets ministériels et la direction générale du Travail – le ministère des Affaires sociales et de la Santé – la direction de la Sécurité sociale et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) - et les partenaires sociaux souhaitent disposer d'informations nationales sur les bénéficiaires de l'épargne salariale.

L'enquête ACEMO-PIPA est une des rares sources d'information disponibles sur l'épargne salariale. Elle est la seule fournissant des informations détaillées par secteurs d'activité, en particulier sur l'affectation de la participation et de l'intéressement et sur l'origine des fonds déposés dans les plans d'épargne au niveau des entreprises. Elle seule permet de déterminer les montants correspondant à l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale une année donnée.

L'enquête ACEMO-PIPA a plusieurs objectifs :

- fournir un ensemble d'informations sur la participation et l'intéressement, comme la part des entreprises et des salariés couverts par des accords, ainsi que les montants annuels concernés ;
- renseigner sur le nombre d'entreprises et de salariés ayant accès à des plans d'épargne (PEE, PEI et PEG d'une part et PERCO, PERCO-I et PERCO-G d'autre part¹), et sur la provenance des sommes versées sur ces plans ;
- accroître la connaissance dans trois domaines complémentaires du salaire via les modules tournants tri-annuels : le nombre d'entreprises et de salariés ayant accès à une assurance maladie complémentaire avec la part de la prime prise en charge par l'entreprise ; le nombre d'entreprises et de salariés ayant accès à un dispositif de retraite supplémentaire facultative ainsi que les montants versés ; la part des sociétés par actions ayant mis en place des opérations d'actionnariat salarié.

L'enquête aborde ainsi quatre thèmes fixes chaque année : la participation ; l'intéressement ; les plans d'épargne entreprise ; et les plans d'épargne retraite collectif. Et elle collecte des données sur trois autres

¹ PEE : Plan d'Epargne Entreprise, PEI : Plan d'Epargne Inter-entreprises, PEG : Plan d'Epargne de Groupe, Perco : Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif, PERCO-I : Plan d'Epargne Retraite Collectif Inter-entreprises, PERCO-G : Plan d'Epargne Retraite Collectif de Groupe.

thèmes, en alternance sur trois ans : l'actionnariat salarié ; l'assurance complémentaire santé ; et la retraite supplémentaire facultative.

L'unité enquêtée est l'entreprise. Cependant, certains accords et plans sont mis en place au niveau d'un groupe d'entreprises. Dans ce cas, si l'entreprise interrogée n'est pas celle qui est tête de groupe pour l'accord, elle doit préciser l'identifiant SIREN de l'entreprise signataire pour permettre une consolidation des résultats au niveau des entreprises interrogées du groupe.

L'enquête porte sur les entreprises du champ situées en France métropolitaine. A partir de 2018, elle intégrera également les entreprises du champ situées dans les départements d'Outre-mer, hors Mayotte.

L'enquête vise les entreprises de 10 salariés ou plus. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires. L'ensemble des secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture (codes APE 01 à 03) ; les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ; les activités extraterritoriales (code APE 99) ; l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

Les activités principales et catégories juridiques suivantes sont également exclues, mais seront dans le champ à partir de 2018 : les associations de type loi 1901 de l'action sociale (codes APE 87 et 88 avec catégorie juridique débutant par 92, "association loi 1901") ; les syndicats de copropriété (catégorie juridique 9110, "syndicats de propriétaires").

L'enquête touche au final 13 millions de salariés sur les 24 millions de l'ensemble de l'économie en France métropolitaine au 31/12/2014. L'extension du champ aux deux secteurs cités ci-dessus permettra d'inclure 855 000 salariés supplémentaires.

La collecte est prévue par voie postale et par Internet (via COLTRANE) à partir de 2017.

Elle démarre chaque année fin mai/début juin, soit généralement quelques semaines après la clôture des comptes de l'entreprise, ce qui permet à l'entreprise de disposer aisément des informations sur lesquelles elle est interrogée. Une relance des entreprises non répondantes est réalisée à la fin du mois d'août. Le temps de réponse à l'enquête a été évalué en moyenne à près d'une heure.

N'ayant pas fait l'objet de refonte depuis 2013, l'enquête ne repose pas sur une comitologie *ad hoc*. Des réunions trimestrielles permettent aux responsables des différentes enquêtes ACEMO de se concerter et d'assurer un suivi continu du déroulement de ces enquêtes et de leur exploitation.

Des retours d'information sont envoyés chaque année aux entreprises lors du routage de l'enquête de l'année suivante.

Les résultats sont mis à disposition environ 14 mois après le début de la collecte des données, c'est-à-dire en début de troisième trimestre de l'année suivant l'enquête, sous la forme d'une publication dans la collection « DARES Résultats ».

Les données des enquêtes 2006 à 2015 sont accessibles aux chercheurs via le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD).

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de cinq ans (de 2018 à 2022).



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête annuelle sur le Dialogue Social en Entreprise (DSE)

Type d'opportunité : Reconduction d'enquête existante

Périodicité : annuelle

Demandeurs : Département Salaires et Conventions Salariales. Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Ministère du Travail.

Au cours de sa réunion du 4 mai 2017, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête sur le Dialogue Social en Entreprise (DSE) du dispositif sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO).

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise complète les autres enquêtes du dispositif ACEMO sur le champ particulier de la négociation. Chaque enquête du dispositif fait l'objet d'une demande d'opportunité spécifique.

L'enquête DSE permet de décrire l'intensité du dialogue social, ses thèmes et la participation au processus de négociation des différentes institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales. Ses résultats alimentent le *Bilan de la négociation collective* présenté annuellement par le ministre chargé du travail à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et complètent les informations issues du décompte des accords conclus et déposés dans les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte).

A partir de l'information sur la convention collective principale appliquée dans l'entreprise, des statistiques par grands champs conventionnels sont publiées. La DARES, la Direction Générale du Travail (DGT) et les partenaires sociaux sont particulièrement intéressés par cette information, d'autant que les développements de la législation depuis une vingtaine d'années, en déplaçant progressivement le centre de gravité de la négociation collective vers l'entreprise, ont rendu centrale l'articulation entre négociation de branche et d'entreprise. Tous les ans, deux publications spécifiques dans la collection *Dares Résultats* sont réalisées pour présenter les grands résultats de l'enquête.

L'enquête permet également de produire les statistiques annuelles pour le rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT), conformément à la *Résolution concernant les statistiques des conflits du travail : grèves, lock-out et autres actions de revendication*, résolution adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 1993). La comptabilité nationale est également utilisatrice de ces données.

La loi du 5 mars 2014 ayant simplifié l'obligation fiscale des entreprises de participer au financement de la formation continue, et supprimé la déclaration fiscale 24-83 correspondante, la DARES ne disposait plus de source annuelle « entreprises » sur les dépenses de formation et les effectifs formés. Plusieurs pistes ont été envisagées pour se substituer aux informations figurant dans la déclaration fiscale 24-83. La solution retenue a été d'ajouter un module de 5 questions sur la formation professionnelle à l'enquête ACEMO sur le dialogue social.

Le montant de la dépense des entreprises pour la formation professionnelle est une donnée indispensable au calcul de la dépense nationale annuelle pour la formation professionnelle et l'apprentissage, qui alimente notamment le « Jaune budgétaire » (annexe *Formation professionnelle* au projet de loi de finances), fait l'objet d'une publication annuelle sous forme de « Dares Résultats », et est reprise dans plusieurs publications récurrentes (*Insee références sur les entreprises*, *Repères et références statistiques* de l'Éducation nationale), ainsi que dans de nombreux rapports sur la formation professionnelle.

L'enquête permet de décrire chaque année de manière synthétique l'activité de négociation et les conflits dans les entreprises avec comme principaux indicateurs :

- le pourcentage d'entreprises ayant négocié et le pourcentage de salariés potentiellement concernés par ces négociations. Ces grands indicateurs sont complétés par une information sur les thèmes, les acteurs (institutions représentatives du personnel, organisations syndicales), les niveaux (entreprises, l'un de ces établissements, le groupe ou l'unité économique et sociale) et la proportion de négociations ayant abouties ;
- le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève et le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, les motifs de ces grèves et l'existence de modalités conflictuelles alternatives à l'arrêt de travail (rassemblement, pétition...).

L'unité enquêtée est l'entreprise, définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro SIREN. Cependant, pour consolider l'analyse, des thématiques sont également appréhendées aux niveaux groupe ou unité économique et sociale : la présence d'institutions représentatives du personnel et la négociation collective. Dans ces questions, plusieurs niveaux sont évoqués dans la mesure où il importe de savoir si les salariés de l'entreprise sont couverts par des représentants du personnel et par d'éventuelles négociations collectives.

L'enquête couvre les entreprises de 10 salariés ou plus. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires. Tous les secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture (codes APE 01 à 03) ; les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ; les activités extraterritoriales (code APE 99) ; l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

Les codes APE et catégories juridiques suivants seront inclus dans le champ à partir de 2018 : les associations de type loi 1901 de l'action sociale (codes APE 87 et 88 avec catégorie juridique débutant par 92, "association loi 1901") ; les syndicats de copropriété (catégorie juridique 9110, "syndicats de propriétaires").

En 2016, l'enquête a couvert au final 13 millions de salariés sur les 24 millions de l'ensemble de l'économie en France métropolitaine au 31/12/2014. L'extension du champ aux deux secteurs cités ci-dessus permettra de couvrir 850 000 salariés supplémentaires.

Elle est administrée en France métropolitaine et à partir de 2018, elle couvrira les entreprises du champ situées en France hors Mayotte (soit 275 000 salariés supplémentaires).

La collecte s'effectue par voie postale. Dès 2018, les entreprises enquêtées auront la possibilité de répondre au questionnaire sur Internet via l'application COLTRANE.

N'ayant pas fait l'objet d'une refonte depuis 2013, l'enquête n'a pas mis en place de comitologie *ad hoc*. Des réunions trimestrielles permettent aux responsables des enquêtes ACEMO de se concerter et d'assurer un suivi continu du déroulement de ces enquêtes et de leur exploitation.

Les principaux résultats de l'enquête de l'année N-2 sont envoyés aux entreprises répondantes avec le questionnaire (les résultats de l'année N-1 n'étant pas publiés avant le routage de l'enquête). La lettre-avis qui accompagne le questionnaire indiquera l'adresse du site pour accéder aux publications issues de l'enquête ACEMO-DSE.

Les données des enquêtes 2006 à 2015 sont accessibles aux chercheurs via le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD).

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de cinq ans (de 2018 à 2022).



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête trimestrielle

Type d'opportunité : Reconduction d'enquête existante

Périodicité : trimestrielle

Demandeurs : Département Salaires et Conventions Salariales. Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Ministère du travail.

Au cours de sa réunion du 4 mai 2017, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête trimestrielle du dispositif sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO).

L'enquête trimestrielle est au centre du dispositif d'enquêtes ACEMO. Sur le champ des entreprises de dix salariés ou plus, elle est complétée par deux enquêtes structurelles : l'enquête sur la participation, l'intéressement, et l'épargne d'entreprise (PIPA) et l'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE). Par ailleurs, une enquête ACEMO porte sur les entreprises de 1 à 9 salariés (TPE). Ces autres enquêtes font chacune l'objet d'une demande d'opportunité spécifique.

L'enquête trimestrielle fournit des indicateurs conjoncturels sur l'emploi salarié, la durée hebdomadaire de travail et l'évolution des salaires. A ce titre, elle répond à de nombreuses demandes émanant des institutions européennes, des ministères, des partenaires sociaux, des organisations professionnelles, des collectivités territoriales, et plus généralement de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

Concernant les indicateurs fournis à l'Union Européenne, l'enquête trimestrielle ACEMO répond au règlement n°1165/98 du 19 mai 1998 concernant les statistiques conjoncturelles, qui prévoit notamment la fourniture par les États membres d'un certain nombre de statistiques trimestrielles, dont le volume d'heures de travail effectuées. Depuis 2002, elle permet aussi de transmettre des taux d'emplois vacants, demandés d'abord dans le cadre d'un accord informel (*Gentlemen's Agreement*), puis par le règlement n°453/2008 du 23 avril 2008 relatif aux statistiques trimestrielles sur les emplois vacants. L'Insee utilise en outre les informations de l'enquête sur la durée du travail pour calculer les indices du coût de la main-d'œuvre, dont l'élaboration est définie par le règlement communautaire n°450/2003 du 27 février 2003.

Les résultats servent aussi à l'Insee pour mesurer un volume d'heures travaillées dans le cadre des comptes trimestriels.

Sur le thème des salaires, l'aspect longitudinal de l'enquête est également exploité, pour suivre sur plusieurs trimestres le salaire de base de postes prédéfinis (par exemple : analyser la diffusion d'une hausse du SMIC).

L'enquête trimestrielle répond à plusieurs objectifs. Elle fournit l'évolution des salaires de base - salaire mensuel de base (SMB) et salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) -, utile au suivi de la conjoncture salariale, à l'indexation du Smic et au calcul d'indices de prix du travail. Elle sert à mesurer

la durée hebdomadaire du travail offert et ses fluctuations de court terme. En matière d'emploi salarié, elle est une des sources utilisées pour le calcul des estimations trimestrielles d'emploi et fournit une proportion de salariés à temps partiel ou au forfait et en contrat à durée déterminée. Elle permet d'estimer (une fois par an), la proportion de salariés touchés par la revalorisation de SMIC. Elle permet de publier des statistiques par grandes catégories de conventions collectives : indices d'évolution de salaire de base, proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC. Enfin, elle permet de répondre au règlement européen d'envoi trimestriel des taux d'emplois vacants à Eurostat.

L'enquête couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, situées en France métropolitaine. A compter de 2018, elle couvrira également les entreprises du champ situées dans les départements d'Outre-mer, hors Mayotte.

Tous les secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture (codes APE 01 à 03) ; les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ; les activités extraterritoriales (code APE 99) ; l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

Les activités principales et catégories juridiques suivantes sont également exclues, mais seront incluses dans le champ à partir de 2018 : les associations de type loi 1901 de l'action sociale (codes APE 87 et 88 avec catégorie juridique débutant par 92, "association loi 1901") ; les syndicats de copropriété (catégorie juridique 9110, "syndicats de propriétaires").

L'enquête couvre au final 13 millions de salariés sur les 24 millions de l'ensemble de l'économie en France métropolitaine au 31/12/2014. L'extension du champ aux deux secteurs cités ci-dessus permettra de couvrir 850 000 salariés supplémentaires. Sont exclus du champ les intérimaires et les stagiaires.

La base de sondage est une base d'établissements employeurs constituée à partir d'un extrait de SIRUS, complétée des informations issues des collectes ACEMO antérieures et conservées dans la base de gestion des enquêtes ACEMO.

La collecte s'effectue par voie postale et par Internet (via COLTRANE) depuis 2015. Chaque trimestre, la collecte débute la dernière semaine du trimestre sur lequel porte l'enquête. Le temps de réponse est évalué à une demi-heure en moyenne.

N'ayant pas fait l'objet d'une refonte depuis 2012, l'enquête ne repose pas sur une comitologie *ad hoc*. Des réunions trimestrielles permettent aux responsables des différentes enquêtes ACEMO de se concerter et d'assurer un suivi continu du déroulement de ces enquêtes et de leur exploitation.

Les résultats provisoires sont publiés à 45 jours. Les résultats définitifs sont publiés à 80 jours. Des retours d'information aux établissements enquêtés sont réalisés sous forme de pastilles indiquant les résultats agrégés du trimestre *t-1* sur le questionnaire de l'enquête portant sur le trimestre *t*. Un retour plus complet des principaux résultats issus de l'enquête au 31 décembre est adressé chaque année aux unités enquêtées lors du routage des questionnaires du 2^e trimestre.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de cinq ans (de 2018 à 2022).



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Entrée dans la vie adulte (EVA)

Type d'opportunité : Reconstitution d'enquête existante

Périodicité : annuelle

Demandeurs : Insee - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS) - Département de l'emploi et des revenus d'activité (Dera), Division Emploi.

Au cours de sa réunion du 4 mai 2017, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête Entrée dans la vie adulte (EVA).

Les thématiques de l'insertion des jeunes et de leurs conditions de vie font l'objet d'une forte demande sociale. Une première série d'enquêtes EVA avait été menée de 2005 à 2012 auprès des jeunes du panel d'élèves du second degré entrés en 6^e en 1995 « EVA 1995 » (panel de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance – Depp – du ministère de l'Éducation nationale). Cette nouvelle série d'enquêtes EVA (« EVA 2007 ») s'appuie sur l'édition suivante du panel de la Depp, celle des entrants en 6^e en 2007. L'Insee a déjà collecté quatre vagues : deux enquêtes légères en 2013 et 2014, puis une enquête dite de tronc commun en 2015 et en 2016 ; la collecte 2017 est en cours. L'enquête « EVA 2007 » a obtenu l'avis d'opportunité le 19 septembre 2011 et l'avis de conformité avec caractère obligatoire le 23 mai 2012, pour la période 2013-2017. Il est prévu que l'enquête se poursuive jusqu'en 2023, date à laquelle les jeunes auront majoritairement 26-27 ans, afin d'obtenir un panorama le plus complet possible de l'insertion des jeunes de la cohorte. L'enquête EVA 2007 n'a pas connu d'évolution majeure depuis son lancement, mais la validité du label arrive à expiration fin 2017. C'est dans ce contexte qu'une nouvelle demande d'opportunité est formulée.

L'enquête EVA s'inscrit dans un dispositif également alimenté par des données collectées par la Depp et la sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Sies) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, ce qui permet d'obtenir un grand nombre d'informations sur les parcours des jeunes en formation initiale.

L'objectif du dispositif EVA est d'observer l'entrée dans la vie adulte et l'insertion professionnelle des jeunes, au regard de leurs études.

Les principaux thèmes du tronc commun portent sur la situation des jeunes sur le marché du travail (conditions d'emploi, métiers exercés, chômage, moyens utilisés pour trouver un emploi...), leurs conditions de vie (ressources, conditions de logement, situation familiale...). Les données de l'enquête peuvent être enrichies par appariement avec les données du panel de la Depp (notamment les enquêtes Familles) et du Sies qui offrent une description fine du parcours de formation des jeunes (redoublement, choix d'orientation, filières suivies, aspirations des familles...).

Le dispositif EVA permet de mettre en regard les informations sur les débuts de carrière et l'insertion professionnelle avec les cursus scolaires et universitaires détaillés et les projets formés pendant

l'adolescence ou la jeunesse. Le lien avec l'enquête Familles de la Depp permet d'enrichir les analyses avec des informations précises sur le milieu familial du jeune.

Les unités statistiques sont les jeunes entrés en 6^e (primo-entrants) en 2007 et appartenant au panel de la Depp.

L'échantillon du dispositif EVA est celui du panel d'élèves du second degré recrutés en 2007, soit 35 000 élèves entrés en 6^e en 2007 dans un établissement public ou privé de France métropolitaine ou des départements d'Outre-mer (Dom). Les individus dans le champ de l'enquête EVA à proprement parler sont ceux qui ne sont plus en études.

L'enquête est collectée chaque année, de mars à juillet, sur la situation au 1^{er} mars. La collecte Internet démarre en mars, la collecte papier en avril et la collecte téléphonique en mai pour se terminer début juillet. Le temps de réponse est de 9 minutes en moyenne.

Un comité de pilotage, réunissant Depp, Sies et Insee, définit les grandes orientations du projet. Des comités techniques réguliers permettent aux trois services statistiques collecteurs de travailler en concertation sur le dispositif EVA. Un comité de suivi, interne à l'Insee, se réunit tous les 2 mois environ pour veiller au bon déroulement de l'enquête (organisation des tests, formation des gestionnaires et des enquêteurs, suivi du déroulement de la collecte...).

Les fichiers pondérés et anonymisés du dispositif EVA seront mis à disposition *via Quetelet* et dans une forme enrichie de quelques variables indirectement nominatives au CASD. Une première mise à disposition aura lieu lorsque la scolarité dans le secondaire sera achevée, dans la suite de la mise à disposition du panel Depp 2007.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de six ans (de 2018 à 2023).



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Conditions de travail (CT)

Type d'opportunité : Reconstitution d'enquête existante

Périodicité : tous les 3 ans

Demandeurs : 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. La direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère de la Santé. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Au cours de sa réunion du 4 mai 2017, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête « Conditions de Travail » (CT 2019).

CT 2019 constituera le huitième point d'une série d'enquêtes. Elle est désormais menée en panel tous les trois ans, avec une alternance entre une dominante « conditions de travail » (2013 et 2019) et une dominante « risques psychosociaux » (CT-RPS dont la première édition s'est déroulée en 2015-2016).

La demande sociale d'informations sur les conditions de travail et les risques professionnels est vive compte tenu de leur impact sur la santé des travailleurs et le bon fonctionnement des entreprises. Les préoccupations actuelles portent sur les questions de pénibilité et de soutenabilité du travail mais aussi des questions de stress au travail et de prévention des risques psychosociaux.

Le lancement du plan Santé au travail 3 et les travaux du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) et du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux montrent l'importance sociale et politique de ces questions. L'enquête Conditions de travail se nourrira des réflexions et attentes formulées par ces instances et apportera de nouveaux éléments de réponse en vue d'améliorer les politiques publiques et privées de prévention.

Depuis la mise en place du volet employeur en 2013, les représentants des employeurs ont également affirmé l'intérêt d'une enquête auprès des employeurs pour recueillir leur point de vue sur les conditions de travail et les risques psychosociaux afin de mieux connaître leurs pratiques et initiatives en matière de prévention des risques professionnels.

Cette enquête d'initiative nationale ne s'inscrit pas dans la réponse à un règlement européen.

L'enquête Conditions de travail est un élément clé du dispositif de connaissance des conditions de travail : la profondeur temporelle du dispositif et la couverture de l'ensemble des actifs occupés constituent ses principaux atouts. Elle a permis de documenter l'évolution du travail depuis 40 ans et elle a accompagné l'émergence de nouvelles questions de recherche sur le travail.

L'enquête comprend deux volets : un volet « Individus » dont la maîtrise d'œuvre est assurée par l'Insee et un volet « Employeurs » dont la collecte sera confiée à un prestataire sélectionné par appel d'offres.

Le volet « Individus » vise à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par le travailleur, à la différence du travail tel qu'il peut être prescrit par l'entreprise ou l'employeur. Les principaux thèmes abordés dans le volet « Individus » de l'enquête seront : l'activité professionnelle, les horaires et l'organisation du temps de travail, l'organisation, les rythmes et les moyens de travail, les risques, les contraintes physiques et leur

prévention, les contraintes psychosociales, les relations avec le public, la violence au travail, le parcours professionnel et familial, la santé physique et mentale.

Un auto-questionnaire, rempli par l'enquêté, permettra de mesurer l'exposition aux risques psycho-sociaux selon les grilles d'analyse internationalement reconnues, et en cohérence avec les recommandations du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail.

Depuis 2013, un panel a été mis en place pour permettre un suivi tous les trois ans sur un grand nombre de questions communes aux deux enquêtes et l'étude des trajectoires individuelles. Tous les répondants à l'enquête CT-RPS 2016 seront réinterrogés, y compris les personnes inactives pour qui le questionnaire sera allégé et adapté. Le panel sera rafraîchi par des entrants pour garantir la représentativité de l'échantillon. Ce dispositif permettra donc à la fois une analyse en coupe des conditions de travail des actifs occupés en 2019, et une analyse en panel, pour approfondir la compréhension des interactions entre conditions de travail, santé et trajectoires professionnelles.

Les unités statistiques enquêtées seront les individus. Il s'agit de l'ensemble des personnes ayant un emploi indépendant ou salarié, des secteurs public et privé, en contrat à durée indéterminée ou temporaire, âgées de 15 ans ou plus. Pour le volet panel, l'enquête Conditions de travail 2019 réinterrogera les répondants de CT-RPS 2016 quelle que soit leur situation vis-à-vis du marché du travail au moment de l'enquête (c'est-à-dire actifs occupés, au chômage ou inactifs, retraités ou non). Les personnes qui se sont éloignées de l'emploi depuis 2016 seront suivies tout au long du dispositif, les retraités seront interrogés une seule fois (sauf s'ils exercent encore une activité). Pour le volet en coupe, un échantillon complémentaire incluant notamment des jeunes sera tiré pour compenser l'attrition liée au panel et conserver la représentativité de l'échantillon.

L'échantillon du volet « Employeurs » est constitué à partir de deux sources : les employeurs des salariés interrogés lors du volet « Individus », et le fichier SIRUS pour un échantillon aléatoire complémentaire. L'enquête sera adressée aux établissements pour une description au plus près de l'organisation du travail des salariés, même s'il est possible que certaines informations à collecter relèvent du niveau de l'entreprise lorsqu'elle comporte plusieurs établissements. Le questionnaire sera décliné en trois modèles : secteur marchand et associatif, secteur hospitalier, reste de la fonction publique (État et collectivités locales). Un socle commun de questions sera posé à tous les établissements, suivi de modules spécifiques aux trois secteurs.

Le champ géographique de l'enquête est la métropole et quatre départements d'Outre-mer (Martinique, Guadeloupe, Réunion, Guyane). Il sera étendu à Mayotte pour le volet individu.

Le volet « Individus » sera réalisé en face-à-face. En fin d'entretien, une partie auto-remplie par l'enquêté avec un casque audio (en « audio-casi ») sera proposée pour les questions les plus sensibles. Le temps de réponse pour un individu sera d'une heure au maximum (une heure quarante-cinq au maximum pour deux individus du même ménage).

Le volet « Employeurs » sera réalisé par voie postale, avec des relances téléphoniques et/ou mail et la possibilité pour les entreprises de répondre sur internet. L'enquête auprès des employeurs comportera au maximum 8 pages (une soixantaine de questions, environs 45 minutes).

La collecte du volet « Individus » est prévue pour durer huit à neuf mois d'octobre 2018 à mai-juin 2019. Le volet « Employeurs » sera réalisé à la suite, dans le délai le plus bref possible.

La comitologie s'appuie sur : un comité scientifique (Anact, Ceet, Clerse, Coct, Dares, Dgafp, Dgt, Drees, Inrs, Insee, DR-IDF, Groupe Alpha, Pse Cepremap, Sciences Po, Université de Lille, Université Paris Dauphine) et un comité de concertation (Cfdt, Cftc, Cfe-Cgc, Cgt, CPME, Coct, Fnath, Fnsea, Fo, Medef, U2p, Unsa).

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour deux ans, soit les années 2018 et 2019.



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Dispositif Coût de la main-d'œuvre et structure des salaires Enquêtes Ecmo et ESS. Cycle quadriennal « 2018-2021 »

Type d'opportunité : Reconduction d'enquête existante

Périodicité : annuelle

Demandeurs : Direction générale de l'INSEE. Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité. Division Salaires et Revenus d'Activité.

Au cours de sa réunion du 4 mai 2017, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss), pour le cycle « 2018-2021 ».

Le dispositif Ecmoss est constitué d'enquêtes annuelles menées auprès des établissements lors de cycles quadriennaux. Chaque cycle de quatre ans se décompose en deux formats d'enquête : deux années au format "structure des salaires (ESS)" et deux années au format "coût de la main-d'œuvre (Ecmo)".

Le cycle à venir pour lequel l'examen d'opportunité est sollicité est le cycle « Ecmoss 2018-2021 » qui se déroulera comme suit : enquêtes ESS 2017 et 2018, portant sur les années 2017 et 2018 et collectées en 2018 et 2019 et enquêtes Ecmo 2019 et 2020 portant sur les années 2019 et 2020, collectées en 2020 et 2021.

Une enquête auprès de la fonction publique d'État complète le champ ; elle aura lieu en 2019 et portera sur les données relatives à l'année 2018 (FPE 2018). Cette enquête complémentaire fait l'objet d'un passage en opportunité distinct.

La production de statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre et les salaires est régie par le règlement-cadre européen n°530/1999 du 9 mars 1999 complété par les règlements d'application « Coût de la main-d'œuvre » n°1737/2005 du 21 octobre 2005 et « Structure des salaires » n°1738/2005 du 21 octobre 2005.

L'enquête Ecmoss est conçue comme complémentaire aux sources administratives sur les salaires (Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS) puis Déclaration Sociale Nominative (DSN) sur le secteur privé², SIASP sur le secteur public). Elle utilise les informations de ces sources administratives et les complète sur les données non disponibles.

Cette enquête a plusieurs objectifs :

- Elle permet tout d'abord de détailler les différents éléments de la rémunération des salariés (salaire de base, compléments, primes variables, épargne salariale, avantages en nature), selon les caractéristiques des salariés (diplômes, professions...) et de l'employeur.
- Elle permet également d'évaluer les charges assises sur les rémunérations, et plus généralement les dépenses engagées par l'entreprise au titre 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.

²La mise en place et la montée en charge de la DSN pour le secteur public sera postérieure aux quatre enquêtes annuelles du cycle concerné par cet avis d'opportunité.

- L'enquête détaille les différentes composantes de la rémunération, les cotisations 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, dépenses de formation, autres dépenses au bénéfice des salariés...) et les subventions perçues par l'entreprise (crédits d'impôts comme le CICE par exemple). 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'unité enquêtée est l'établissement. Environ 18 000 établissements de 10 salariés ou plus des secteurs B à S hors O (administration publique) sont enquêtés chaque année. Ils répondent pour une partie de leurs salariés (de 1 à 24), ce qui représente un échantillon d'environ 165 000 salariés par année. L'enquête couvre la France, à l'exception de Mayotte qui ne peut pour l'instant être intégré à l'enquête en raison de bases de sondage de qualité insuffisante.

Traditionnellement, les établissements peuvent répondre à l'enquête via un questionnaire adressé par voie postale ou via un fichier informatique. Un mode supplémentaire de collecte par Internet, via le portail Coltrane (COLlecte TRANsversale d'Enquêtes) est expérimenté sur l'Ecmo 2016 (collectée en 2017). Cette expérimentation a été réalisée sur un sous-échantillon d'établissements (entreprises mono-établissement, pour lesquelles on interroge au maximum cinq salariés). Ce sous échantillon a été scindé en deux parties équilibrées afin de mesurer les effets du mode de collecte. En fonction des résultats obtenus et sous réserve des adaptations nécessaires, ce mode de collecte sera reconduit pour l'enquête ESS 2017 et potentiellement étendu à un échantillon plus conséquent.

La première collecte du nouveau cycle est prévue pour 2018 sur l'exercice 2017, au format "structure des salaires". La collecte débutera en mars pour finir en décembre. Elle sera réalisée par le centre de statistiques sociales et locales (CSSL) de Metz, avec l'appui du réseau d'enquêteurs d'entreprises, et supervisée par la division Salaires et revenus d'activité. Les enquêtes annuelles suivantes suivront le même calendrier de collecte. La collecte de l'enquête complémentaire FPE 2018 devrait se dérouler en 2019, conjointement à l'ESS 2018.

Les années au format "ESS", le questionnaire « établissement » recueille des données qualitatives sur les politiques salariales, accords collectifs et représentation du personnel. Les établissements enquêtés y répondent en moyenne en 15 mn, cette durée pouvant aller jusqu'à 25 mn. Les années au format "Ecmo", le questionnaire « établissement » permet d'établir poste par poste les montants versés en rapport avec le coût du travail. Son remplissage est nettement plus long, 150 mn en moyenne.

Le temps de réponse moyen au questionnaire « salarié » au format ESS est en général compris entre 15 et 20 minutes. Les années Ecmo, le questionnaire « salarié » est une version allégée du questionnaire ESS. La durée de réponse est sensiblement inférieure, s'établissant à environ 7 mn par questionnaire.

Un comité de pilotage stratégique a été mis en place courant 2016, afin d'acter les grandes modifications à implémenter pour l'enquête.

Un comité de suivi bi-mensuel réunissant la maîtrise d'ouvrage à la Direction Générale et les maîtrises d'œuvre au CSSL de Metz assure le pilotage opérationnel de l'enquête.

Un comité de maintenance de l'application avec les maîtrises d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre et les responsables de développement et de production informatique se tient annuellement pour fixer les maintenances informatiques de l'année suivante.

Tous les deux ans, les données sont transmises à Eurostat au plus tard à la fin du mois de juin suivant la deuxième année de collecte (juin 2020 pour SES 2018 et juin 2022 pour LCS 2020).

Les données des « SES » et « LCS » françaises et européennes (pays volontaires) seront accessibles via Eurostat, permettant des comparaisons européennes.

Les enquêtes Ecmo et ESS font également l'objet de publications nationales, notamment par l'Insee ou la Dares.

Enfin, les données d'enquêtes de type ESS, ainsi que le volet salarié des enquêtes Ecmo, seront accessibles aux chercheurs via le centre Quetelet, tandis que le volet établissement de l'Ecmo sera accessible via le CASD après accord du comité du secret statistique.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de quatre ans (de 2018 à 2021).



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête 2019 auprès des salariés de l'État en 2018 (FPE 2018), complémentaire aux enquêtes coût de la main-d'œuvre et structure des salaires (2018-2021)

Type d'opportunité : Reconduction d'enquête existante

Périodicité : tous les 4 ans

Demandeurs : Direction générale de l'INSEE. Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité. Division Salaires et Revenus d'Activité.

Au cours de sa réunion du 4 mai 2017, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête auprès des salariés de l'État menée en 2019 et relative aux données 2018 (FPE 2018), complémentaire aux enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) du cycle quadriennal 2018-2021.

L'enquête FPE complète le dispositif Ecmoss qui répond à un règlement européen de 1999 sur la production de statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre et les salaires (cf. point 7 et la fiche de présentation du dispositif Ecmoss pour plus de détails).

Afin de répondre à ce règlement sur le champ complet, une enquête complémentaire est menée auprès des salariés de la fonction publique d'État ; cette enquête est complémentaire aux enquêtes du dispositif Ecmoss, qui couvrent le secteur privé et la fonction publique hospitalière et territoriale.

Jusqu'en 2010, le champ des enquêtes annuelles Ecmoss ne couvrait en effet pas l'ensemble des secteurs non marchands. Pour pouvoir répondre au règlement sur la fonction publique de l'État, le dispositif Ecmoss a été complété en 2011 et 2015 par les enquêtes FPE 2010 et FPE 2014, réalisées auprès d'un échantillon de salariés de l'État et couplées à l'utilisation des données des fichiers de paie (SIASP).

L'enquête complémentaire auprès des salariés de l'État a un double objectif :

- recueillir des informations concernant les salariés, non disponibles dans le système d'information des agents du secteur public (SIASP) : diplôme, temps effectif de travail par exemple... ;
- approfondir certains thèmes comme l'étude des parcours professionnels (avant et après l'entrée dans la fonction publique), la durée du travail (rémunéré et travaillé), etc.

L'unité enquêtée est le salarié. Le champ de l'enquête FPE concerne les salariés rémunérés par la fonction publique d'État y compris ceux exerçant leurs fonctions dans des établissements publics administratifs (EPA), qu'ils soient fonctionnaires ou non, en France (hors Mayotte). Sont exclus les militaires, les élus et les salariés de moins de 15 ans.

L'échantillon a une taille d'environ 33 000 salariés. Cet échantillon représente environ 1,5 % de l'ensemble des salariés de la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics administratifs nationaux hors militaires).

Comme pour FPE 2014, la collecte se fait dans un premier temps uniquement par Internet. La lettre de relance est accompagnée d'un questionnaire postal et d'une enveloppe T pré-affranchie. L'enquêté peut alors choisir de répondre par Internet ou par questionnaire papier envoyé par courrier.

La collecte de l'enquête complémentaire au domicile des salariés de l'État se déroulera en 2019. La collecte commencera après la rentrée scolaire : ouverture du site Internet et envoi des « lettres annonce » fin septembre 2019 et fermeture du site Internet en décembre 2019.

Le temps moyen de remplissage du questionnaire est estimé à environ 15 minutes.

La comitologie comprendra :

- un comité de pilotage pour acter les grandes modifications à implémenter pour l'enquête ;
- un groupe de travail constitué d'experts thématiques ;
- des réunions de suivi régulières afin de suivre la préparation et la mise en œuvre de l'enquête.

En complément des données des enquêtes Ecmoss, des statistiques détaillées issues de FPE 2018 sont transmises à Eurostat au plus tard à la fin du mois de juin 2020 dans le cadre de la réponse au règlement européen de type structure des salaires (SES 2018), et au plus tard à la fin du mois de juin 2022 dans le cadre de celui de type coût de la main-d'œuvre (LCS 2020).

Les données des « SES » et « LCS » françaises et européennes (pays volontaires) seront accessibles via Eurostat, permettant des comparaisons européennes.

Les exploitations nationales de cette enquête feront également l'objet de publications à l'Insee.

Deux fichiers seront également mis à disposition, un à destination des chargés d'études de l'Insee et un autre à destination des chercheurs (fichier de production et de recherche, FPR).

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de quatre ans (de 2018 à 2021).



Conseil national
de l'information statistique

Paris, le 22 mai 2017 n°51 /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 8 novembre 2016, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné la demande suivante :

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

Formulée par 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 :

- données concernant la base « non-salariés » détenue par l'INSEE

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

FICHE DE PRÉSENTATION D'UNE DEMANDE D'ACCÈS A DES DONNÉES AU TITRE DE L'ARTICLE 7 BIS DE LA LOI N° 51-7111 DU 7 JUIN 1951 MODIFIÉE

1. Service 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.

2. Organisme détenteur des données demandées

INSEE

3. Nature des données demandées

L'INSEE a constitué un système d'informations sur les effectifs et les revenus des non-salariés (base « Non-salariés ») à partir de données administratives issues principalement de l'Acoss, de la MSA, des DADS et de SIRENE. Les variables de cette base comprennent :

- Des caractéristiques personnelles du non-salarié (mois et année de naissance, sexe, département de naissance)
- Des caractéristiques de l'établissement (date de création, catégorie juridique, code APE, indicateur d'exercice d'une activité salariée, date éventuelle de fin d'activité)
- Des caractéristiques de l'exercice (exercice d'une activité salariée, nombre d'heures salariées, durée d'exercice sur l'année)
- Les revenus d'activité et le salaire éventuel.

Ces données individuelles sont anonymisées.

A partir de cette base, l'INSEE projette de construire un panel permettant de suivre les individus sur 5 ans. La DARES sera également intéressée par cet appariement lorsqu'il sera disponible.

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

L'emploi non salarié est difficile à appréhender d'un point de vue statistique. Il recouvre en effet des personnes ne percevant pas de salaire en échange de leur travail, donc exclus des dispositifs usuels de déclarations sociales, et partant, des données administratives auxquelles a accès la Dares (DADS, DSN). Pourtant, cette forme d'emploi s'est considérablement développée ces dernières années, en particulier par le biais du statut d'autoentrepreneur. Dans le même temps, la question de la frontière entre salariat et travail indépendant a pris une nouvelle ampleur. De fait, la frontière entre emploi salarié et non salarié est sans doute plus ténue qu'elle ne l'a été par le passé, lorsque l'emploi non salarié correspondait avant tout à quelques situations clairement identifiées (emploi agricole, artisanat, commerce, professions libérales...) dont certaines ont nettement reculé. Non seulement certains métiers auparavant principalement exercés dans le cadre du salariat peuvent l'être de plus en plus par des non-salariés, mais en outre, salariat et non-salariat peuvent s'articuler de façon plus complexe pour un même individu, qui peut être salariée à mi-temps, mais travailler à son compte le reste du temps.

L'objectif poursuivi par la Dares est d'analyser les formes d'emplois indépendants « proches du salariat » et les nouvelles formes d'emploi, en étudiant particulièrement le cas de la multiactivité. Par ailleurs, la Dares souhaiterait caractériser les non-salariés travaillant dans le secteur des services à la personne afin d'étudier l'évolution de leurs conditions d'emploi.

5. Nature des travaux statistiques prévus

- Étude sur la multiactivité et sur la frontière entre le salariat et le non-salariat, menée conjointement par la division « Salaires et revenus d'activités » de l'Insee et le département Emploi de la Dares ;
- Étude sur les caractéristiques des non-salariés et de l'évolution de leurs conditions d'emploi dans le secteur des services à la personne.

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

La base Non-salariés est la seule source administrative détaillée portant sur le non-salariat. La seule source alternative permettant d'étudier à la fois le salariat et le non-salariat est l'enquête Emploi, à laquelle la DARES a déjà accès. En revanche, s'agissant de l'étude de phénomènes en développement, l'exploitation d'une enquête ne peut pas remplacer des données administratives exhaustives. Pour les études envisagées, il est donc nécessaire d'accéder aux données constituées par l'Insee, en complément de celles de l'enquête Emploi.

7. Périodicité de la transmission

La transmission de l'INSEE à la DARES s'effectuerait une fois par an.

8. Diffusion des résultats

L'étude sur la multiactivité pourra donner lieu à une publication sous la forme d'un Insee Première ou d'un Dares Analyses.

L'étude sur les caractéristiques des intervenants du secteur des SAP pourra donner lieu à une publication sous la forme d'un Dares Analyses.