



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE



Paris, le 13 octobre 2011

Sous-direction
de l'information et de la
légalistique

Bureau des statistiques, des
études et de l'évaluation
B3

Dossier suivi par

Christine Gonzalez-Demichel
Téléphone
01 55 07 41 54
Télécopie
01 55 07 42 92
Mél
Christine.gonzalez-demichel
@finances.gouv.fr

Adresse
139, rue de Bercy
Paris 12^{ème}

Références
B3/ 11-067

**Groupe de travail sur l'évolution du questionnaire
du recensement de la population
CNIS**

**Audition du SSM Fonction publique
Christine Gonzalez-Demichel
(version provisoire)**

Mercredi 12 octobre 2011

Le service statistique ministériel Fonction publique au sein de la DGAFP

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique est une direction interministérielle : créée en 1945 au sein des services du premier ministre, elle a été rattachée en 2008 au ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP). La DGAFP reste néanmoins également sous la tutelle du premier ministre. Depuis le 29 juin 2011, et la nomination de François Sauvadet, le ministère de la Fonction publique constitue un ministère de plein exercice. Dans ce cadre, la DGAFP dispose d'une relation fonctionnelle, formalisée dans le cadre d'un guichet unique, avec le ministère en charge du budget et de la réforme de l'Etat.

La DGAFP a pour mission de veiller à la cohérence statutaire des agents de la fonction publique dans un contexte de profonde mutation du service public. Elle anime le dialogue social interministériel et intervient notamment dans l'élaboration de la politique salariale des salariés de l'Etat, des réglementations relatives aux régimes de retraite et de protection sociale de la fonction publique, des modalités de recrutement et de formation des agents de l'Etat et de leurs statuts, des politiques de gestion des ressources humaines (mobilités, évolution des compétences, égalité professionnelle, lutte contre les discriminations,...) et des politiques d'hygiène, de sécurité et de santé au travail. Depuis 2008, le périmètre d'intervention de la DGAFP couvre les trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière).

Le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP a statut de service statistique ministériel (SSM) de la Fonction publique. Le SSM (15 personnes dont 7 Insee) a pour missions : la construction d'un système d'information statistique sur la fonction publique (ensemble des thématiques liées à l'emploi public et aux ressources humaines), grâce à l'exploitation de sources administratives (fichiers de paye des agents de l'État, déclarations annuelles de données sociales, procès-verbaux d'élections professionnelles,...) et d'enquêtes auprès des administrations et employeurs publics, mais également auprès des salariés ; la réalisation d'analyses et d'études relatives à la fonction publique, et notamment à l'évaluation des politiques interministérielles de gestion des ressources humaines du secteur public ; la maîtrise d'ouvrage (avec la direction du budget) d'un système d'information décisionnel Paye-RH sur la fonction publique à la faveur de la mise en place de l'Opérateur national de paye. Le SSM avait élargi son champ de compétences aux rémunérations et aux retraites en 2007.

Les missions (et le positionnement) du SSM Fonction publique sont encore en cours d'évolution (réorganisation de la DGAFP en cours), notamment dans le cadre de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 sur la refondation du dialogue social dans la fonction publique. Celle-ci entérine la création du conseil commun de la fonction publique, instance de concertation commune aux trois versants de la fonction publique qui sera mise en place fin 2011 (après les élections professionnelles du 20 octobre 2011). Au-delà des thèmes transversaux de nature juridique et réglementaire, y seront abordés : le dialogue social trois fonctions publiques ; des questions transversales telles que l'observation, notamment statistique (emploi public sous tous les angles, santé et sécurité au travail, ...), avec en particulier la présentation du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Le SSM travaille en étroite collaboration avec ses partenaires du système statistique public (en priorité Insee, Drees, Département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), mais également Dares, Depp, Défense, etc), avec des organismes de recherche (CEE, Céreq, Ined, etc.) et, en interne, avec les bureaux opérationnels de la DGAFP mais également avec ceux de la direction du budget.

1- Qu'est-ce que l'emploi public ?

1-1 Les définitions de l'emploi public

Les définitions de l'emploi public sont désormais clarifiées et les critères de dénombrement dans la fonction publique sont bien établis (voir document 1 joint « Tableau de synthèse de l'emploi public 2010 ») :

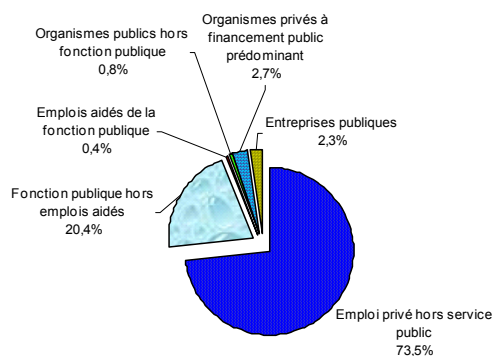
- **dans une approche juridique, 5,298 millions d'agents travaillent fin 2009 dans la fonction publique stricto sensu en métropole, dans les DOM, les COM et à l'étranger, auxquels s'ajoutent 114 700 bénéficiaires de contrats aidés.**
- **dans une approche économique**, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 6,081 millions de personnes en métropole et dans les départements d'Outre-mer fin 2009.

L'identification des salariés de la fonction publique s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur (CJ = 7 avec néanmoins quelques particularités) et sur le statut de droit commun du salarié (droit public voire droit public particulier). Le critère juridique prime sur le critère du financement. Le secteur d'activité économique est inopérant ici.

1-2 Les effectifs de la fonction publique : 5,3 millions d'agents dénombrés au 31 décembre 2009, soit 20,4 % de l'emploi total (salariés + non salariés) en France

La fonction publique représente 20,4 % de l'emploi total (salariés et non salariés) en France, hors emplois aidés, et 20,8 % si l'on inclut les emplois aidés. Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les maisons de retraite et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Graphique 1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2009 (en %)



Source : FTL.1-8 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011 ; FGE, SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Métropole et Dom. Com et étranger compris pour les services de l'État

1-3 À côté de la fonction publique, des missions de service public sont assurées par certains organismes publics, des organismes privés financés par les collectivités publiques et par des entreprises publiques

Certains organismes publics recrutent des agents de droit privé ou en dehors du droit de la fonction publique : salariés des caisses nationales du régime général de la sécurité sociale, des organismes consulaires, des groupements d'intérêt public, des associations syndicales autorisées et des établissements publics à caractère industriel ou commercial, mais également personnels des Autorités constitutionnelles (Sénat et Assemblée nationale principalement).

À ces organismes publics hors fonction publique, s'ajoutent des organismes privés financés par les collectivités publiques, ainsi que des entreprises publiques (La Poste, la SNCF, la RATP, EDF, GDF, Aéroports de Paris, etc.) exerçant des missions de service public.

L'ensemble de ce périmètre hors fonction publique représente 5,8 % de l'emploi total.

2- Le système d'information statistique sur les agents des trois versants de la fonction publique

Le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP mène désormais son activité à partir de trois types de sources : mobilisation de sources administratives (fichier de paye des agents de l'État, déclarations annuelles de données sociales, procès-verbaux d'élections professionnelles,...) ; mobilisation de données de gestion (exploitation de fichiers de gestion, réalisation d'enquêtes dématérialisées de nature exhaustive auprès des administrations) ; extension ou mobilisation sur le champ de la fonction publique de grandes enquêtes statistiques par sondage, aussi bien auprès des salariés que des employeurs.

Le programme statistique à moyen terme 2009-2013 du SSM Fonction publique consacre la nécessité d'adapter le système d'information existant aux besoins d'anticipation et d'évaluation induits par les profondes mutations – en cours et à venir - de l'Etat, des administrations publiques et de la fonction publique (trois versants), tout en veillant à assurer la pérennité des outils.

En particulier, garantir la transparence de l'emploi public y compris sous l'angle dynamique (flux et parcours), assurer le suivi des rémunérations, améliorer la connaissance des situations et conditions de travail, tout en visant la comparabilité des données entre les trois composantes de la fonction publique et avec le secteur privé, constituent des orientations prioritaires pour le service statistique.

En matière d'emploi et de rémunérations, les sources administratives constituent une source essentielle pour les études, y compris sous l'angle de la comparabilité entre les trois versants de la fonction publique et le secteur privé. La montée en charge (et progressivement en qualité) de ces sources administratives sur l'emploi et les rémunérations, que ce soit autour des déclarations annuelles de données sociales (DADS via l'Insee) ou autour de l'Opérateur national de Paye (déploiement exhaustif sur la FPE prévu en 2017), constitue une cible de proche ou moyen terme.

En revanche, l'harmonisation et l'interconnexion des systèmes d'information sur l'ensemble des politiques de RH, avec couverture du périmètre des trois versants de la fonction publique, semble difficile à atteindre, malgré l'importance des besoins (harmonisation des politiques sociales, plan santé et sécurité au travail de novembre 2009 par exemple). Le SSM cherche donc à mobiliser, sur le champ de la fonction publique (20 % de l'emploi national), de grandes enquêtes statistiques par sondage, réalisées aussi bien auprès des salariés ou des ménages que des employeurs, dans le cadre de multi-partenariats.

Dans ce domaine, les investissements déjà réalisés par le SSM reposent d'une part sur le repérage des agents des trois fonctions publiques dans les enquêtes ménages de l'Insee ou/et des SSM (avec une première étape consacrée à l'enquête Emploi) et d'autre part, sur la réalisation/le financement d'extensions à des enquêtes statistiques réalisées aussi bien auprès des salariés que des employeurs.

A ce stade, les investissements déjà réalisés par le SSM sont : extension expérimentale à la FPE de l'enquête COI (Changements Organisationnels et Informatisation) 2006-2007 ; extension expérimentale à la FPE de l'enquête SUMER 2009-2010 ; extension aux écoles de formation initiale de la fonction publique de l'enquête Génération 2007 à 3 ans (Cereq) ; réalisation d'un volet trois fonctions publiques de l'enquête SaLSa en 2011 ; participation à l'enquête Famille et logements 2011 ; enfin projet d'extension expérimentale à la fonction publique de l'enquête CVTS-4 2011 qui rencontre des difficultés particulières dans le contexte de la RGPP. De nouveaux investissements seront réalisés ou préparés en 2012 : extension de l'enquête Conditions de Travail 2012 ; extension de l'enquête Génération 2010 à 3 ans ; extension envisagée de l'enquête Logement 2013.

2-1 Des progrès sont accomplis progressivement pour un meilleur tracé des frontières entre les différents versants de la fonction publique et une meilleure caractérisation des emplois et des rémunérations, à la faveur de l'introduction du nouveau système d'information harmonisé (SIASP) produit par l'Insee

Conformément aux recommandations d'Eurostat, le système d'information statistique sur l'emploi et les rémunérations repose sur la mobilisation de sources administratives, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Le nouveau Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP), conçu et produit par l'Insee à partir de l'exercice 2009, s'inscrit dans le Système d'Information sur l'Emploi et les Revenus d'Activité de l'Insee. Il constitue l'équivalent pour le secteur public des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent ou à son mode de rémunération (grade, échelon, indice, etc.). Il vise à assurer la meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois versants de la fonction publique, tout en permettant des comparaisons public-privé.

Auparavant, les informations sur les agents des fonctions publiques reposaient sur des sources disparates : fichier annuel de paye des agents de l'Etat (FGE) depuis 1976 pour la fonction publique de l'Etat (FPE), enquêtes Colter depuis 1980 et bilans sociaux pour la fonction publique territoriale (FPT), enquête SAE et enquête auprès des établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) de la Drees pour la fonction publique hospitalière (FPH), ainsi que les déclarations annuelles de données sociales (DADS) depuis 1993 pour les données sur les rémunérations des fonctions publiques territoriale et hospitalière. La disparité de ces sources rendait difficile la comparaison des données entre les trois versants de la fonction publique et avec le secteur privé.

Lancée en 2004, la refonte du système d'information sur les fonctions publiques est quasiment aboutie à ce jour. Le nouveau système d'information contient un volet conjoncturel, qui permet de suivre les évolutions de l'emploi dans la Fonction publique de l'Etat (complétion du champ des déclarations URSSAF), et un volet structurel, alimenté par les fichiers mensuels de paye de l'Etat pour les agents relevant de la FPE, et par les DADS pour ceux relevant de la FPT et de la FPH. La première phase d'expertise de SIASP (Insee) menée en 2011 en collaboration avec l'Insee et les autres SSM impliqués (DESL-DGCL et Drees) devrait déboucher sur une production mieux stabilisée de SIASP en 2012, avec des informations harmonisées (s'appuyant sur la norme DADS-U) sur les trois fonctions publiques. Le passage à la norme 4DS (effective pour les employeurs à partir de la validité 2011) est porteur (à horizon non immédiat) de nouvelles améliorations pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans le secteur public, mais constituera une nouvelle étape d'adaptation pour le processus de production de l'Insee.

Les informations consolidées, issues de données individuelles d'un salarié déclarées par l'établissement employeur, permettent une meilleure comptabilisation des salariés (pas de double compte, possibilité de repérer les personnes exerçant plusieurs emplois salariés dans les fonctions publiques), une caractérisation plus précise de(s) emploi(s) occupé(s) et une évaluation de l'ensemble des rémunérations du salarié dans les trois fonctions publiques.

Les enjeux sont majeurs en termes de comparabilité entre les trois fonctions publiques et de comparabilité entre le secteur public et le secteur privé. Les questions suivantes pourront enfin être traitées de manière exhaustive et homogène sur l'ensemble du périmètre de la fonction publique :

- analyse des frontières et des transferts entre les trois fonctions publiques
- caractéristiques des agents des trois fonctions publiques et de leurs parcours professionnels, avec des focus prioritaires sur les non-titulaires, les disparités entre hommes et femmes, la gestion des âges, l'encadrement supérieur et dirigeant

- rémunérations des agents selon leurs différentes composantes, en niveau, en évolution, en moyenne et en distribution, pour l'ensemble et pour diverses populations (entrants, sortants, non titulaires, hommes-femmes,...) en relation avec le cahier des charges statistique validé en 2008 dans le cadre du dialogue social (et le rendez-vous salarial annuel)
- entrées et sorties dont les départs à la retraite (estimations annuelles et analyses)
- suivi des parcours professionnels (dont les mobilités et les promotions)

De manière spécifique, la mesure de l'emploi non titulaire (en lien avec le protocole d'accord signé le 31 mars 2011 dans la fonction publique) et l'analyse des disparités entre hommes et femmes (dans le cadre de l'agenda social 2011) devront connaître de réelles avancées.

Au-delà de la phase d'introduction du nouveau système SIASP dans les travaux du SSM et de la montée progressive en qualité qui devrait en découler, des difficultés particulières se font jour pour ce qui concerne : le suivi des salariés au lieu de travail, en particulier du fait des problèmes d'immatriculation des employeurs publics dans le répertoire SIRENE (notamment pour l'Etat) ; le suivi de leur statut et de leur catégorie socioprofessionnelle (mauvaise qualité de remplissage par les employeurs publics avec hétérogénéité du remplissage des variables de corps et de grades) ; le suivi du temps et de la quotité de travail des salariés (variables mal renseignées) avec des difficultés particulières pour les assistantes maternelles. Le document « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information SIASP (Insee) », sera transmis ultérieurement : il doit paraître lors de la présentation du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2010-2011 (CSFPE du 4 novembre 2011).

2-2 Des progrès sont à accomplir progressivement pour un meilleur repérage des agents des trois fonctions publiques dans les enquêtes ménages de l'Insee et du SSP

• Exemple de l'enquête Emploi (Insee)

Le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation a procédé, en collaboration avec la division Emploi de l'Insee, au paramétrage de variables adaptées au repérage dans l'enquête Emploi du périmètre de la fonction publique. Ce travail pourra être utilisé pour les modules complémentaires de l'enquête Emploi, mais pourra également être transposé aux autres enquêtes auprès des ménages : l'expertise réalisée sur l'enquête emploi a notamment déjà permis une exploitation de l'enquête Revenus Fiscaux et Sociaux de l'Insee sur le champ de la FPE.

Depuis le 1^{er} trimestre 2006, et l'introduction d'une nouvelle variable renseignant sur la nature de l'employeur, il était possible de distinguer dans l'enquête Emploi de l'Insee, les agents des trois fonctions publiques. La variable PUBOEP diffusée depuis cette date, permettait de distinguer parmi les employeurs, l'Etat, les collectivités locales, les hôpitaux publics et le secteur privé. Cette variable souffrait toutefois de notables imperfections. Une collaboration entre l'Insee et la DGAFP a abouti à la construction d'une nouvelle variable (PUB3FP) permettant d'affiner la délimitation des champs public/privé, et, au sein de la fonction publique, de mieux délimiter les frontières entre ses trois versants (Etat, Territoriale, Hospitalière).

Ce *Document et méthodes joint (juin 2011)* expose les principes qui ont conduit à la construction de cette nouvelle variable, et donne quelques résultats de comparaisons entre l'enquête Emploi et les sources administratives traditionnellement utilisées par la DGAFP. Il expose enfin les progrès qu'il reste à accomplir pour notamment mieux appréhender, à partir de l'enquête Emploi, les statuts des agents des trois fonctions publiques.

Ce *Document et méthodes* constitue la première version d'un document de travail qui gagnera à être enrichi. Un important travail d'expertise reste notamment à fournir sur la question de la définition, pour les agents des trois versants de la fonction publique, de leur catégorie socioprofessionnelle, en lien notamment avec les variables de corps et de grades disponibles dans les sources administratives.

3- La place du RP dans le système d'information statistique sur les agents des trois versants de la fonction publique

3-1 Quid du repérage des salariés des trois versants de la fonction publique dans le RP ?

- Nécessité de repérer au mieux les agents de la fonction publique à partir des informations sur l'employeur et sur le salarié cf. besoin de connaissance au niveau local des agents et financement d'enquêtes thématiques adossées au RP (Famille et logements 2011).

=> Q18, 19, 20, 22, 27, 28, 29.

- Nécessité de repérer au mieux les ménages comportant au moins un agent de la fonction publique (État, Territoriale et Hospitalière) : composition des ménages, suivi particulier des familles monoparentales, conditions de logement cf. harmonisation des politiques sociales menées par les employeurs publics en faveur des agents (articulation avec les revenus), conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

- Difficultés d'immatriculation des employeurs publics (en particulier Etat) dans le répertoire SIRENE et repérage des salariés au lieu de travail cf. approche complémentaire à la vision de l'employeur via SIASP et appréciation des conditions de vie et de trajet des agents

=> Q20.

- Suivi des situations d'emploi au regard de la quotité de travail cf. temps complet, temps incomplet, temps partiel => Q22.

- Approximation quant au repérage du statut des salariés => CDI et fonctionnaire/CDD dans Q27 ; agent par catégorie dans Q28.

- Utilisation de la PCS à 4 chiffres (cohérence avec la nomenclature des corps et grades de la fonction publique) notamment pour la diffusion de travaux sur les disparités de rémunérations entre salariés de la fonction publique ou des travaux de prospective sur l'emploi public => Q29.

- Articulation entre la PCS française et la nomenclature internationale ISCO => Q29.

3-2 La connaissance au niveau local des situations des agents des 3 FP

- Nécessité de repérer des disparités ou/et des inégalités entre les salariés de la fonction publique en fonction de leur type d'employeur (Etat/Territoriale/Hospitalière) et de leur localisation (lieu de travail/lieu de résidence), compte tenu notamment des difficultés d'immatriculation du secteur public dans SIRENE.

- Montée en puissance des analyses sur la localisation de l'emploi public (en collaboration notamment avec la Datar), en relation avec la RGPP sous l'angle notamment de la réorganisation de l'administration territoriale de l'État (Réate) et de la décentralisation.

3.3 L'utilisation des nomenclatures françaises et internationales d'occupation (PCS et ISCO)

- **Pour mémoire** : pas de définition harmonisée de la fonction publique au niveau international (ni européen). Les règlements européens sont assis sur les nomenclatures de secteurs d'activité, inopérantes ici.
- La PCS à 4 chiffres se veut cohérente avec la nomenclature des corps et grades de la fonction publique : elle est utilisée pour des travaux de prospective sur l'emploi public ; son utilisation pour la diffusion de travaux sur les disparités de rémunérations entre salariés de la fonction publique est essentielle pour garantir la transparence sur ce type d'analyses (voir rapport annuel sur l'état de la fonction publique et dossier statistique de référence pour le rendez-vous salarial annuel dans la fonction publique).
- La nécessité pour le SSM de répondre à des questionnaires internationaux sur le champ des trois fonctions publiques impose d'établir une correspondance entre les variables de classification disponible dans les sources administratives et les nomenclatures définies par les organismes commanditaires. La nomenclature suivante issue d'une enquête de l'OCDE donne un exemple de nomenclature (inspirée d'ISCO) que le SSM doit à moyen terme parvenir à transposer au cas français.

OCDE Box 1. Classification of occupations

Top managers

D1 Managers (ISCO-08 1112) are top public servants *below* the Minister or Secretary of State. It could also be a member of the senior civil service and/or appointed by the government or head of government. They advise government on policy matters, oversee the interpretation and implementation of government policies and, in some countries, have executive powers. D1 managers may be entitled to attend some cabinet meetings. They provide overall direction and management to the ministry/secretary of state or a particular administrative area. In countries with a system of autonomous agencies, decentralized powers, flatter organizations and empowered managers, D1 Managers will correspond to Director Generals.

D2 Managers (ISCO-08 11 and 112) formulate and review the policies and plan, direct, co-ordinate and evaluate the overall activities of the ministry or special directorate/unit with the support of other managers. They may be part of the senior civil service. They provide guidance in the co-ordination and management of the programme of work and leadership to professional teams in different policy areas. They determine the objectives, strategies, and programmes for the particular administrative unit / department under their supervision.

Middle managers

D3 Managers (ISCO-08 12) plan, direct and co-ordinate the general functioning of a specific directorate/administrative unit within the ministry with the support of other managers usually within the guidelines established by a board of directors or a governing body. They provide leadership and management to teams of professionals within their particular area. These officials develop and manage the work programme and staff of units, divisions or policy areas. They establish and manage budgets, control expenditure and ensure the efficient use of resources. They monitor and evaluate performance of the different professional teams.

D4 Managers (ISCO-08 121) formulate and administer policy advice, and strategic and financial planning. They establish and direct operational and administrative procedures, and provide advice to senior managers. They control selection, training and performance of staff; prepare budgets and oversee financial operations, control expenditure and ensure the efficient use of resources. They provide leadership to specific professional teams within a unit.

D5 Managers (optional) (ISCO-08 1211, 1212, and 1213) may be senior professionals whose main responsibility is to lead the execution of the work programme and supervise the work of other professionals and young professionals.

D6 Managers (optional) (ISCO-08 1211, 1212, and 1213) may be professionals whose main responsibility is to lead the execution of the work programme and supervise the work of other professionals or young professionals.

Professionals

□ **Economist / Policy Analyst** (*ISCO-08 242 and 2422*) develops and analyses policies guiding the design, implementation and modification of government operations and programmes. These professionals review existing policies and legislation in order to identify anomalies and put-of-day provisions. They analyse and formulate policy options, prepare briefing papers and recommendations for policy changes. Moreover, they assess the impact, financial implications and political and administrative feasibility of public policies. Staff in this group has the possibility of becoming a manager through career progression. Their areas of expertise may vary from law, economics, politics, public administration, international relations, to engineering, environment, pedagogy, health economics etc. This is a large occupational category and differences in weight between junior and senior staff may be very significant. Thus, countries are asked to provide information on the senior staff (i.e. senior economist) rather than on all economists.

□ **Statisticians** (*ISCO-08 2120*) conduct research and improve or develop statistical concepts or engage in their practical application to support government's operations. They plan and organise surveys and other statistical collections and design questionnaires. They evaluate, process, analyse and interpret statistical data and prepare them for publication. They advise on or apply various data collection methods and statistical methods and techniques to determine the reliability of findings.

Secretarial positions

□ **Administrative executive secretaries** (*ISCO-08 3343*) perform liaison, co-ordination and organisational tasks in support of managers and professionals and prepare correspondence, reports and records of proceedings and other specialised documentation. They draft administrative correspondence; assist in the preparation of budgets, monitoring of expenditures, drafting of contracts and purchasing or acquisition orders. Supervise the work of clerical support workers.

□ **Secretaries (general office clerks)** (*ISCO-08 411 and 4110*) perform a range of clerical and administrative tasks in connection with money-handling operations, travel arrangements, requests for information, and appointments. Record, prepare, sort, classify and fill information; sort, open and send mail; prepare reports and correspondence of a routine nature; record issue of equipment to staff; respond to telephone or electronic enquiries or forwarding to appropriate person; check figures, prepare invoices and record details of financial transactions made; transcribe information onto computers, and proof read and correct copy.

Technical support

□ **Building and maintenance staff (builders, electricians, etc)** (*ISCO-08 71, 711 and 7413*) construct, maintain and repair government buildings. They repair and join electrical transmission and supply cables and related equipment. These staff follows safety practices and procedures such as checking equipment regularly and erecting barriers around work areas.

□ **Drivers** (*ISCO-08 832 and 8322*) operate vehicles to transport passengers and goods, inspect vehicle components to identify wear and damage, and maintains vehicle making minor repairs and installing replacement parts.