



**Conseil national  
de l'information statistique**

PARIS, le 15 octobre 2012 - N°143/H030

## Commission EMPLOI, QUALIFICATION et REVENUS DU TRAVAIL

---

Réunion du 17 septembre 2012

PROJET D'AVIS.....	<a href="#">2</a>
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....	<a href="#">3</a>
LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES.....	<a href="#">27</a>
AVIS D'OPPORTUNITÉ.....	<a href="#">28</a>

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Secrétariat général du Cnis : Timbre H030 - 18, Bd. A. Pinard 75675 PARIS Cedex 14 – Tél. : 01 41 17 52 62 – Fax : 01 41 17 55 41 – [secretariat-general@cnis.fr](mailto:secretariat-general@cnis.fr) – [www.cnis.fr](http://www.cnis.fr)

---

PROJET D'AVIS

---

**Commission Emploi, Qualification et Revenus du Travail**  
**17 septembre 2012**

**Avis 1**

Le Conseil soutient la démarche du Cereq visant à expérimenter le mode **collecte par Internet des enquêtes « Génération »**, qui sont au cœur du dispositif de connaissance de l'insertion professionnelle. Il souhaite que le Céreq lui présente les résultats des travaux d'expertise qui seront menés dans le cadre de la collecte de l'enquête de 2013 afin de mesurer la pertinence et la qualité de ce nouveau mode de collecte.

**Avis 2**

Le Conseil salue l'aboutissement des travaux de refonte de l'**enquête emploi** permettant de couvrir l'**ensemble du territoire français** (hors Mayotte), ainsi que les travaux méthodologiques menés dans le but de produire une mesure du chômage au sens du BIT **à un rythme mensuel**.  
Le Conseil prend note avec satisfaction des efforts faits afin de raccourcir les délais de mise à disposition de l'enquête emploi annuelle et souhaite que ces délais soient maintenus lors du passage à la nouvelle enquête Emploi en 2013.

**Avis 3**

Le Conseil salue les efforts réalisés en matière de **statistiques sur les revenus d'activité**.  
Il souhaite que la commission fasse le point sur l'état de la connaissance des **revenus non salariaux liés à l'activité** (stock options, participations, intéressements...).

**Avis 4**

Le Conseil salue l'important travail accompli pour mettre en place un **dispositif unique sur l'emploi dans les trois versants de la fonction publique**, permettant ainsi le décompte des effectifs selon une approche homogène sans doubles comptes.

Il suivra avec attention les travaux permettant d'approfondir l'analyse de certains aspects des **emplois et rémunérations** au sein de la fonction publique : diplôme et qualification, régimes indemnitaires, catégorie d'emplois et de statuts (CDD, CDI, non-titulaires...), niveau hiérarchique..., par ministère (y compris déconcentré), types d'établissement ou de collectivité territoriale.

Il recommande la poursuite des **analyses de carrières salariales** selon différents critères.

Il souhaite que les **trajectoires** puissent être analysées entre les différents types d'employeurs publics (ministères, établissements publics, collectivités territoriales, établissements publics de santé) et entre fonction publique et sphère privée.

Il encourage la poursuite des travaux engagés par la DGAFP en matière de **dispositifs d'enquêtes** afin de favoriser les comparaisons entre salariés du secteur public et du secteur privé.

---

COMpte RENDU DE LA RÉUNION DE LA  
COMMISSION « Emploi, Qualification et Revenus du Travail »  
- 17 septembre 2012 -

---

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

**Rapporteurs :** Nicole ROTH, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (INSEE)  
Béatrice SEDILLOT, Che de service, adjointe au directeur de la DARES

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

**Adoption du compte rendu**

*En l'absence d'observations sur ce compte rendu, celui-ci est adopté dans le mois qui suit sa date de diffusion.*

**RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR**

Introduction.....	6
I. Examen des programmes de travail de la statistique publique.....	6
1. Aspects européens et locaux.....	6
2. Les autres enquêtes et travaux d'évaluation.....	7
3. Débat.....	9
4. Proposition d'avis.....	11
II. Examen pour avis d'opportunité de projets d'enquêtes.....	14
1. Module complémentaire à l'Enquête emploi 2014 sur la situation professionnelle des personnes nées à l'étranger et leurs descendants – Insee.....	14
2. Point d'information sur l'enquête internet qualité de la vie au travail (QVT) – Dares.....	15
III. Emploi, rémunérations et conditions de travail dans le secteur public.....	17
1. Enjeux et avancées en matière de connaissance statistique sur la fonction publique....	17
2. Le système d'information sur l'emploi et les rémunérations des agents des services publics (SIASP).....	19
3. Introduction à la discussion.....	21
4. Débat.....	22
5. Proposition d'avis.....	25
Conclusion.....	26

## LISTE DES PARTICIPANTS

ALEXANDRE	Hélène	Association pour l'emploi des cadres
AMAR	Michel	Insee - Statistiques démographiques et sociales
AUDIBERT	Pierre	Cnis - Conseil national de l'information statistique
AUDIER	Florence	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
BELLOC	Brigitte	Ministère de l'intérieur - DGCL
BESNARD	Jean-Louis	Union nationale des syndicats autonomes
BESSON	Ludovic	Ministère de l'intérieur
BOULTE	Patrick	Solidarité nouvelle face au chômage
BOVAR	Odile	Cnis - Conseil national de l'information statistique
BREEM	Yves	Ministère de l'intérieur - DSED
CHENU	Alain	Sciences-Po
COHAIN	François	SNUipp-FSU
DAVIE	Emma	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DUMARTIN	Sylvie	Insee - Coordination statistique et relation internationales
ERNST	Emilie	Insee
FRANCESCHI	Paul	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
GAUDE	Fabienne	Insee Univ. Paris 1
GAUTIÉ	Jérôme	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
GELY	Alain	CGT – Confédération générale du travail
GILLET	Eric	Conseil économique, social et environnemental régional d'Ile de France
GONZALEZ DEMICHEL	Christine	Ministère de l'économie et des finances – DGAFP – BSEV
GRESSET	Monique	Association 4D
GUGGEMOS	Fabien	Insee
GUILLAUMAT-TAILLIET	François	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. Et du dialogue social – Dares
HAMON-CHOLET	Sylvie	Centre d'Etudes de l'Emploi
HENNINGER	Loïc	Insee
HECQUET	Pierre-Malo	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
HERBAL	Samira	DG Trésor
JACOD	Claire	Insee
JACQUOT	Mylène	CFDT – Fonction publique
LANTIN	Henriette	Cnis - Conseil national de l'information statistique
LE MAO	Clément	fnsea
LE MINEZ	Sylvie	Insee
LENZI	Christophe	Association pour l'emploi des cadres
LIXI	Clotilde	Insee - Statistiques démographiques et sociales
LOUM	Aïssatou	Office français d'accueil et d'intégration en France
MAURICE	Bénédicte	OFII
MEURIC	Louis	Insee - Statistiques démographiques et sociales
NUTTE	Ouarda	Ministère des droits des femmes
PIOT	Franck	Insee - Statistiques démographiques et sociales
PLANTEVIGNES	Sylvie	Ministère de l'intérieur - DGCL
PROKOVAS	Nicolas	CGT
RECOTILLET	Isabelle	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
ROTH	Nicole	Insee - Statistiques démographiques et sociales
ROUAULT	Dominique	Cnis - Conseil national de l'information statistique
ROUSSEZ	Vivien	Datar

## RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SANTINON	Clément	Union des industries des métiers de la métallurgie
SCHREIBER	Amandine	Ministère de l'économie et des finances - DGAFF - BSEV
SEDILLOT	Béatrice	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation prof. et du dialogue social - Dares
SIMENEL	Yves	Fédération Interco - CFDT
TALLET	Frédéric	Insee - Statistiques démographiques et sociales
TASQUÉ	Sophie	Confédération générale du travail - Force ouvrière
THIESSET	Christine	Cnis - Conseil national de l'information statistique
TOUTLEMONDE	Fabien	Insee - Études et synthèses économiques
VIENNE	Dalila	Cnis - Conseil national de l'information statistique

*Absents excusés :*

SCIBERRAS	Jean- Christophe	Cnis - Conseil national de l'information statistique Président de la Commission
-----------	---------------------	--

La séance est ouverte à 14 heures 30 sous la présidence de Pierre AUDIBERT.

## Introduction

Pierre AUDIBERT

Bonjour à tous. Je souhaiterais présenter les excuses de M. SCIBERRAS, qui ne peut être présent ce jour et m'a demandé de le remplacer pour présider cette séance.

### I. Examen des programmes de travail de la statistique publique

#### 1. Aspects européens et locaux

Nicole ROTH, Insee

Nous avons fait évoluer notre présentation. J'évoquerai les aspects européens et locaux tandis que Béatrice Sédillot abordera les autres enquêtes et travaux d'évaluation.

##### a. Les enquêtes à dimension européenne

S'agissant des enquêtes à dimension européenne, notre programme de travail 2013 comprend, en premier lieu, un projet de refonte de l'enquête Emploi, dit « Reflee », qui aboutira en 2013. Ce projet a pour objectifs d'améliorer la qualité, de mieux répondre au règlement européen, de rénover le processus de collecte et les applications informatiques concernant la maîtrise d'œuvre. L'enquête voit son champ étendu aux quatre DOM à partir de 2013, avec une montée en charge progressive tout au long de l'année. Seule Mayotte ne sera pas couverte par l'enquête Emploi en continu mais connaîtra une enquête annuelle ponctuelle durant l'année 2013 (périodicité à définir pour la suite). A l'enquête Emploi se rattachent des modules *ad hoc*. En 2013, nous étudierons les accidents de travail et les problèmes de santé au travail, une enquête réalisée dans le cadre du règlement européen. Un avis d'opportunité a été examiné, sur le sujet, par cette commission. En 2014, nous aborderons le volet de l'insertion professionnelle des personnes nées à l'étranger avant de traiter de l'organisation et du temps de travail en 2015. Par ailleurs, le projet ESSnet, piloté par la France *via* l'Insee, vise à produire une nomenclature sociale européenne. Les travaux sont en cours pilotés par Monique Meron et Michel Amar. Ils doivent aboutir d'ici 2014. Relève également d'un règlement européen l'enquête CVTS – *Continuing Vocational Training Survey* – sur la formation continue, réalisée en 2011 par le CEREQ et pilotée par la DARES. Cette enquête s'adresse aux entreprises qui comptent plus de dix salariés et les questionne sur la formation professionnelle continue qu'elles financent. C'est la 4<sup>ème</sup> édition de cette enquête à laquelle a été couplée une enquête DIFES sur les modalités concrètes de mise en œuvre de la formation professionnelle continue en fonction du contexte productif ou des modes de gestion des carrières. Ces deux enquêtes feront l'objet de publications en 2013. Elles permettront également d'évaluer les différentes réformes de la formation professionnelle mises en œuvre en France durant les dernières années. L'enquête AES – *Adult Education Survey* – porte sur la participation des adultes à la formation tout au long de la vie et non uniquement dans le cadre de l'entreprise. Cette enquête a été réalisée en 2012. Ses données seront fournies à Eurostat fin 2012 et publiées en 2013 pour la partie française.

Parmi les enquêtes à dimension plus internationale figure l'enquête PIAAC sur l'évaluation des compétences des adultes, pilotée par l'OCDE. Cette enquête vient de démarrer sur le terrain en France après avoir été réalisée dans d'autres pays. Elle donnera lieu à des résultats diffusés au cours de l'année 2013. Cette enquête trouve son pendant en France à travers l'enquête IVQ – Information et Vie Quotidienne – qui a eu lieu en 2011 et dont les résultats seront publiés fin 2012 ou début 2013. Enfin, l'enquête sur le coût de la main d'œuvre réalisée tous les quatre ans comprend un volet sur la structure des salaires et un volet relatif au coût de la main d'œuvre. Pour les années 2012-2013, c'est ce dernier volet qui sera traité. Les données seront fournies à Eurostat en 2014.

##### b. Les enquêtes et travaux à dimension locale

S'agissant des aspects de dimension locale, l'exploitation des données administratives constitue un chantier de long terme, avec des évolutions plus que des nouveautés. Concernant les estimations trimestrielles d'emploi, l'Insee a pour projet d'étendre ces estimations trimestrielles au-delà du secteur marchand non agricole, à l'ensemble du champ salarié. Ce projet devrait aboutir mi-2013. Quant à la

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

synthèse de sources administratives sur l'emploi, l'Insee conduit le projet « Estel », qui vise à obtenir des estimations d'emploi à un niveau géographique fin. Ce dispositif, en place depuis 2009, fera l'objet de travaux d'expertise complémentaires et d'améliorations. Je signalerai enfin, pour mémoire, les évolutions en cours sur les données administratives. En 2012, la norme des DADS a changé. Nous sommes ainsi entrés dans la nouvelle norme dite « 4DS ». Cette évolution est en cours de prise en compte dans les systèmes d'information de l'Insee. En 2012, nous avons travaillé sur la validité 2011 en prenant en compte les avancées de la nouvelle norme. Les potentialités ouvertes par celles-ci ne seront réellement intégrées qu'à partir des données produites en 2014.

Le secteur des services à la personne a fait l'objet d'une présentation lors de la dernière séance de cette commission, au printemps. Un rapport vous avait été présenté avec l'exploitation des données administratives extraites de l'extranet de l'agence des services à la personne NOVA et les possibilités accrues offertes par les DADS grand format, en vue de connaître l'ensemble des revenus d'activité des personnes de ce secteur, employées par des particuliers employeurs ou des organismes prestataires. Concernant les non-salariés, les projets de collecte sur l'ensemble du champ se développent et la base de données porte désormais sur les années 2006 à 2010. Pour 2013, l'Insee mettra en place un panel de non-salariés sur une période débutant en 2006 et étoffée au fil des années.

## 2. Les autres enquêtes et travaux d'évaluation

### Béatrice SEDILLOT, DARES

Je vais achever cette présentation en évoquant les autres opérations statistiques et enquêtes à finalité évaluative ou de connaissance. Je ne détaillerai pas les éléments relatifs à la fonction publique que nous aborderons en 2<sup>ème</sup> partie de séance.

#### a. *Le chômage et la demande d'emploi*

S'agissant du chômage et de la demande d'emploi, dans le cadre du projet de refonte de l'enquête Emploi, des travaux méthodologiques sur la mesure du chômage au sens du BIT sont en cours au sein de l'Insee. Sont notamment analysés les biais de réponse à l'enquête qui résultent de l'appariement entre l'enquête Emploi et certains fichiers administratifs. Ces travaux devraient donner lieu à publication en 2013. En parallèle seront lancés des travaux exploratoires qui visent à disposer d'une estimation mensuelle du taux de chômage au sens du BIT. Aujourd'hui les données disponibles mensuellement concernent les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi alors que le taux de chômage au sens du BIT n'est publié qu'une fois par trimestre.

Pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, à partir de l'année 2013, sera retenu le concept d'âge en fin de mois et non plus en fin d'année, un concept plus pertinent pour l'analyse et plus cohérent par rapport au concept désormais pris en compte pour les données BIT. La bascule s'effectuera début 2013, ce qui implique des changements en termes de volumétrie et un accompagnement du changement. Sur ce fichier des demandeurs d'emploi, après un premier travail expérimental, la DARES, l'Insee et Pôle emploi vont continuer à travailler sur la relance d'un fichier apparié FHS-DADS. Pôle emploi a également reconduit son enquête sur les besoins de main d'œuvre et mènera une enquête sur le panel des demandeurs d'emploi entrés à Pôle emploi en décembre 2012.

#### b. *L'insertion professionnelle*

Dans le champ de l'insertion professionnelle, plusieurs enquêtes importantes seront menées en 2013. En premier lieu, l'enquête Génération du CEREQ sera conduite auprès de la génération 2010. L'avis d'opportunité de cette enquête a été examiné lors de la Commission du printemps. Ces enquêtes importantes nous offrent des informations sur l'insertion au cours des trois premières années de vie active, en suivant les parcours de manière relativement fine avec les niveaux de diplômes et les spécialités. Cette enquête 2013 permettra aussi d'expérimenter un nouveau mode d'enquête, avec une interrogation classique par téléphone et, en parallèle, une interrogation par internet. Des efforts méthodologiques seront menés pour comparer ces deux méthodes. L'enjeu consiste à déterminer si les résultats de ces deux méthodes, dont l'une s'avère moins coûteuse que l'autre, présentent une qualité équivalente.

## **Isabelle RECOTILLET, chef du département entrée et évolution dans la vie active, CEREQ**

Je pilote le dispositif d'enquête Génération. Depuis quinze ans que ce dispositif existe, l'interrogation s'effectue uniquement par téléphone, ce qui nous a garanti jusqu'à présent des réponses de qualité. Le CEREQ a cependant été soumis à d'importantes restrictions budgétaires durant les deux dernières années. A ce titre, nous avons conduit une réflexion méthodologique en vue de réduire le coût financier de telles enquêtes. C'est la raison pour laquelle nous nous orientons vers une interrogation par internet. Pour la prochaine génération interrogée en 2013, nous conduirons donc deux enquêtes en parallèle, l'une de manière tout à fait traditionnelle par téléphone sur un échantillon calibré comme de coutume et la seconde sur un échantillon tiré de manière équivalente, qui sera uniquement interrogé par internet. Suivront des travaux méthodologiques pour lesquels l'avis du Cnis nous sera très utile, afin de comparer ces deux modes d'interrogation. La démarche présente pour nous un enjeu de financement à la fois pour les enquêtes à trois ans et pour les enquêtes à 5, 7 voire 10 ans.

### **Béatrice SEDILLOT**

Une 2<sup>ème</sup> enquête vise à éclairer les conditions d'entrée dans la vie adulte, l'enquête EVA. Ces enquêtes sont adossées au panel d'entrants en 6<sup>ème</sup> du Ministère de l'éducation nationale. Une première enquête EVA avait déjà été conduite en 2007, adossée au panel des entrées en 6<sup>ème</sup> de 1995. Au printemps 2013, nous lancerons une nouvelle série sur le panel des élèves entrés en 6<sup>ème</sup> en 2007. Des publications et appels à contributions sont prévus sur ce sujet. L'année 2013, nous continuerons nos réflexions sur l'élaboration de la prochaine enquête FQP – Formation Qualité professionnelle – qui se déroulera en 2014 afin d'obtenir des informations rétrospectives sur les trajectoires. S'agissant de l'insertion des travailleurs handicapés, l'année 2013 sera consacrée à l'exploitation de l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi 2011 conduite notamment à la DARES.

#### *c. Les aides à l'emploi*

Les travaux, sur le sujet, présentent une finalité plutôt évaluative. En cette période de l'année, il ne nous est pas forcément simple de prévoir l'ensemble des travaux qui seront menés par la DARES en ce domaine, compte tenu des changements importants liés aux élections et aux nouveaux projets dans le domaine des politiques d'emploi qui pourraient nous mobiliser en 2013.

S'agissant des travaux d'ores et déjà engagés au titre des dispositifs antérieurs, l'année 2013 permettra la valorisation d'une enquête effectuée auprès des structures de l'insertion par l'activité économique, dont la collecte s'est terminée à l'été 2012 et dont l'exploitation s'effectuera en 2013. L'an prochain, nous exploiterons et valoriserons les travaux sur l'insertion à six mois des sortants de contrat de professionnalisation. Nous continuerons également nos travaux sur l'analyse d'impact et les effets sur les trajectoires professionnelles d'un grand nombre de dispositifs de politique d'emploi comme les contrats aidés datant de la loi de cohésion sociale de 2005, les exonérations données ou les dispositifs d'accompagnement des jeunes en difficulté dans le cadre du CIVIS. D'autres travaux devront être précisés sur des dispositifs plus récents, comme le contrat de sécurisation professionnelle qui vise à accompagner de façon renforcée les licenciés économiques ainsi que sur de nouveaux dispositifs en cours d'examen au Parlement, tels les emplois d'avenir ou les contrats de génération. Une refonte du zonage des politiques de la ville a également été annoncée, qui pourrait nous mobiliser. Nous devrions pouvoir préciser dans les prochaines semaines les travaux que nous mènerons en 2013.

#### *d. Les rémunérations*

En 2013-2014, les divers panels gérés par l'Insee, portant sur les salaires et les revenus d'activité (DADS, fonction publique et tous salariés), seront reformatés pour être mis en cohérence avec le futur échantillon démographique permanent. Ceci permettra de bénéficier pleinement de l'élargissement de l'EDP. Il est également envisagé de rapprocher le panel des non-salariés du panel des tous salariés afin d'examiner la façon dont les trajectoires salariales antérieures des créateurs d'entreprise permettent de comprendre leur dynamique. Tout ceci fera l'objet de demandes auprès de la CNIL. L'année 2013 sera également consacrée à la refonte de l'enquête ACEMO dont l'avis d'opportunité vous a été présenté lors de la précédente séance.

Comme les années passées, nous continuerons de produire de nombreuses études relatives au suivi des rémunérations, notamment sur les niveaux et variations salariales, les inégalités salariales, la caractérisation des salariés au SMIC, l'impact de la négociation de branche sur les rémunérations ou les dispositifs d'épargne salariale.

### **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**



### e. *Les relations professionnelles et les conditions de travail*

Cette année encore, d'importantes collectes sont intervenues en ce domaine. De fait, l'année 2013 sera plutôt consacrée à l'exploitation des travaux. Il en est ainsi notamment de l'enquête SUMER 2010 sur les risques professionnels. Une première publication a eu lieu en début d'année. Une autre sortira prochainement, d'ici quelques semaines. D'autres travaux sur un ensemble de thématiques couvertes par l'enquête seront publiés en 2013. L'année verra également la valorisation de plusieurs études sur l'enquête Réponse sur les relations professionnelles. Cette enquête permet de suivre la négociation au sein des entreprises, la conflictualité et l'ensemble des relations professionnelles. Elle fournira les premiers éléments sur la loi portant modification de la représentativité. Enfin, la collecte de l'enquête Conditions de travail s'achèvera début 2013. Elle donnera lieu à des publications en 2013 et 2014. En matière de temps de travail, nous continuerons d'exploiter les enquêtes ECMOSS comme tous les ans.

Depuis un certain nombre de mois, la DARES a donné plus d'importance dans ses travaux à la négociation collective, en étudiant davantage toutes les bases de données administratives sur les accords. Ce sujet demeurera une priorité importante en 2013. Le contrat de génération qui a été présenté aux partenaires sociaux implique en effet des négociations sur l'emploi des seniors et l'embauche de jeunes dans les entreprises de plus de 300 salariés. La mesure et le suivi statistique de l'activité de négociation constituera donc un pan important des travaux de la DARES l'an prochain.

## 3. Débat

### Pierre AUDIBERT

Je vous propose d'ouvrir la discussion. M. Lamy, représentant le Conseil économique, social et environnemental (CESE) au sein de cette Commission, a manifesté son grand intérêt pour l'enquête Emploi et demandé que tous les efforts soient entrepris pour que les résultats de cette enquête soient disponibles plus rapidement.

### Nicole ROTH

Nous avons commencé à raccourcir les délais de publication cette année puisque nous devrions pouvoir mettre à disposition les résultats de l'enquête Emploi 2011 dans les prochains jours. Une marge d'amélioration demeure mais nous devons prendre en compte, en 2013, le projet de refonte.

### Sylvie LE MINEZ, Division emploi, Insee

L'an dernier, nous avons connu beaucoup de retard mais nous allons publier les résultats de l'enquête 2011 à la fin du mois de septembre. Nous allons tenter de conserver ce rythme malgré la refonte, en publiant en septembre 2013 les résultats de l'enquête 2012.

### Nicolas PROKOVAS, CGT

Sur la forme, dans l'avant-projet de programme statistique, chaque SSM présentait jusqu'à aujourd'hui une liste des travaux qu'il avait déjà effectués. Or tel n'a pas été le cas dans le présent exercice, à l'exception notable de la DGAFP. Ces retours s'avèrent extrêmement importants pour nous et nous permettent de vérifier que nous n'avons omis aucune publication.

Sur le fond, au-delà des SSM, il serait utile que la Commission soit informée des projets de travail des services statistiques qui ne constituent pas à proprement parler des SSM. Je citerai par exemple l'ACOSS, dont les travaux, qui intéressent l'ensemble des participants, ont déjà fait l'objet de présentations au sein de notre instance. Des centres de recherche travaillent aussi directement sur des sujets liés à nos travaux, dont le CEE. J'ignore dans quelle mesure nous pourrions être informés de leurs études.

Comme l'a souligné M. Lamy, l'enquête Emploi s'étoffe et nous en remercions les services. Plusieurs années durant, un débat très vif s'était noué au sein du Cnis. Le service statistique s'est amélioré et continuera, je n'en doute pas, d'améliorer la qualité et la rapidité de publication des résultats. Le chantier sur la faisabilité de l'indication d'un taux de chômage mensuel se révèle extrêmement intéressant. Il pourrait d'ailleurs dépassionner le débat.

## RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Dans ses premières pages, le programme de travail de la DARES intègre une phrase, « *en fonction de la charge et des priorités* », qui ne manque pas de raviver nos craintes, déjà exprimées ici même. Cela s'inscrit dans un contexte très particulier. A trois reprises, la DARES fait référence au reclassement d'un certain nombre de services à Metz. Nous avions émis quelques inquiétudes sur la possibilité d'assurer un service de qualité. La DARES s'est montrée claire en donnant systématiquement une réponse positive mais nous souhaiterions obtenir un retour sur l'état du projet près de 3 ou 4 ans après son lancement.

Sur les nomenclatures, trois groupes de travail sont en cours aujourd'hui. Est-il prévu un retour à la Commission et à quelle échéance ? Une demande avait également été exprimée concernant la nomenclature de certification professionnelle, un sujet qui dépasse le cadre français. Je n'ai pas connaissance d'évolutions en la matière depuis que le sujet a été évoqué au sein de cette instance.

La présentation du suivi des avis 2012 sur l'enquête PIAAC rappelle l'interrogation du Conseil sur la fiabilité du protocole de l'enquête. Il est annoncé que l'enquête est en cours pour une publication des résultats en 2013. Avez-vous apporté des modifications sur le protocole après l'avis favorable accordé par le Comité du label ?

Je rappellerai enfin une longue revendication de la CGT sur les revenus d'activité. De nombreux progrès ont été réalisés concernant l'information statistique sur les revenus non-salariés, un domaine relativement opaque mais nous demandons encore fortement des informations sur les revenus non salariaux des salariés, en particulier les revenus financiers liés à la participation.

### **Béatrice SEDILLOT**

Nous nous trouvons comme toutes les administrations, dans un environnement financier contraint. L'élaboration de cet avant-projet de programme statistique intervient relativement tôt dans l'année. Nous avons donc pris l'habitude d'évoquer le fait qu'il existe une charge et des priorités, même si nous avons plutôt le sentiment que nous sommes arrivés durant les dernières années à répondre plutôt favorablement aux demandes qui nous ont été adressées. Nous avons plus particulièrement insisté cette année sur la thématique des priorités compte tenu des échéances électorales importantes. Nous avons anticipé le fait que des projets pourraient être amenés à changer. Nous souhaitons donc nous réserver la possibilité d'infléchir notre programme de travail en 2013 en fonction des priorités du moment, surtout pour les enquêtes de nature ponctuelle. Certaines enquêtes sont prévues de longue date. Nous avons ainsi mené, en 2012, des enquêtes relativement coûteuses, notamment dans le champ du travail. En 2013, l'enquête Conditions de travail arrivera à son terme. Nous pourrions donc conduire quelques enquêtes plus ponctuelles sur certaines thématiques que nous pourrions être amenés à modifier en fonction de leur caractère prioritaire, un caractère établi dans le cadre de nos débats au sein de cette Commission mais également lors de nos rencontres bilatérales avec des partenaires et organisations professionnelles. Nous avons ainsi prévu une enquête sur les ruptures conventionnelles, sachant que des résultats seront prochainement publiés sur une enquête menée auprès des salariés.

Deux dispositifs de la DARES ont vocation à rejoindre le centre statistique de Metz, le dispositif des enquêtes ACEMO et les dispositifs sur les mouvements de main d'œuvre. Le projet implique aussi très fortement l'Insee. Sa mise en œuvre s'opère de manière progressive pour l'Institut. Il a été, pour la DARES, différé compte tenu des problématiques immobilières, relativement complexes. Une cible a été définie sur la gare SNCF de Metz, qui implique des travaux conséquents pour rendre le lieu accessible. Le principe même n'est pas remis en cause mais, a priori, les opérations concernées pour la DARES devraient sans doute rejoindre le bâtiment dans un second temps, après le transfert de certaines opérations de l'Insee, étant précisé que le système d'information sur les mouvements de main d'œuvre est par ailleurs fortement touché par la mise en œuvre annoncée de la déclaration sociale nominative.

### **Nicole ROTH**

Quelques productions statistiques de l'Insee commencent à être transférées à Metz. Quelques directions régionales ont ainsi vu leurs travaux sur la statistique conjoncturelle de l'emploi transférés. Les résultats fournis sont produits dans les délais souhaités et suivant des indicateurs qualité satisfaisants. Nous suivons le sujet pour aménager l'organisation mais, a priori, le bilan s'avère tout à fait positif en termes d'organisation et de qualité des travaux.

Les travaux de l'ESSnet sur l'ESEC ont démarré. Des séminaires d'échange avec les chercheurs français et internationaux se sont tenus. Nous sommes freinés par l'indisponibilité de certaines codifications en nomenclature ISCO 2008, ce qui laisse présager un petit retard dans les travaux en cours. Eurostat a validé ce report de quelques mois, afin de laisser aux équipes le temps de travailler sur ces données et en obtenir une meilleure évaluation. Ces travaux donneront lieu à des échanges et restitutions le temps venu. Cela reste, pour l'heure, prématuré.

L'enquête PIAAC a obtenu le label en mai dernier. Une information a été portée à la Commission dans le suivi des avis. Nous nous organiserons pour dégager des capacités d'analyse et d'expertise des données du côté français, afin de pouvoir expertiser les données et redressements effectués et éventuellement en proposer d'autres que ceux effectués par l'OCDE, l'enquête française IVQ pouvant servir de base de comparaison.

Nous avons accompli des progrès dans le suivi des revenus d'activité des non-salariés. Les revenus complets, issus du patrimoine ou de la propriété de ces catégories, relèvent cependant d'une autre dimension qui exige de s'appuyer sur une autre source, en particulier les revenus fiscaux des ménages. Ce sujet déborde le cadre de la Commission.

#### **Pierre AUDIBERT**

Sur la forme, vous pouvez avoir accès à la liste des travaux déjà effectués par les SSM sur le portail de la statistique publique et sur les sites de ces institutions. S'agissant de l'information sur les projets des services extérieurs à la statistique publique, le CEREQ a présenté ces travaux à la Commission. Peut-être M. Franceschi voudrait-il intervenir pour l'ACOSS ? Nous avons sollicité l'Agence pour le Centre d'études de l'emploi et elle nous avait répondu qu'elle n'était pas productrice.

#### **Paul FRANCESCHI, ACOSS**

L'ACOSS est en retard et aurait dû transmettre un programme de travail pour cette séance. Je vous présente donc nos excuses. Nous sommes aussi confrontés à une difficulté puisque nous ne sommes pas assujettis au même calendrier que les autres SSM. Nous ne conduisons pas d'enquête ni de grande étude évaluative. En revanche, l'ACOSS intervient sur les nouveaux dispositifs, le ciblage, le suivi conjoncturel ou l'analyse sectorielle. Nous participons également à des opérations communes avec l'Insee, qui n'en sont qu'à leurs balbutiements. Je tiens néanmoins à vous dire que les partenaires sociaux sont présents au Conseil d'administration de l'ACOSS et que nous les rencontrons mensuellement dans notre commission financière et statistique. Je pourrais donc me faire le relais de vos interrogations et préoccupations dans ces enceintes.

#### **Sylvie HAMON-CHOLET, Centre d'Etudes de l'Emploi**

Le Centre n'est pas producteur de données mais il est prêt à communiquer l'ensemble des recherches de son programme de travail, menées sur l'année ou de manière pluriannuelle, sachant que les temporalités de production du Centre diffèrent de celles des SSM.

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

#### **Dalila VIENNE, CNIS**

Ces avis seront présentés au Conseil, qui se réunit en assemblée plénière en janvier 2013 et seront suivis durant l'année 2013.

##### *a. Avis relatif au CEREQ*

*« Le Conseil soutient la démarche du CEREQ visant à expérimenter un mode de collecte par internet des enquêtes « Génération », qui sont au cœur du dispositif de connaissance de l'insertion professionnelle.*

*Il souhaite que le CEREQ lui présente les résultats des travaux d'expertise qui seront menés dans le cadre de la collecte des enquêtes 2013 afin de mesurer la pertinence et la qualité de ce nouveau mode de collecte ».*

*L'avis est approuvé à l'unanimité.*

#### **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

b. *Avis relatif à l'enquête Emploi*

*« Le Conseil salue l'aboutissement des travaux de refonte de l'enquête Emploi permettant de couvrir l'ensemble du territoire français hors Mayotte ainsi que les travaux méthodologiques menés dans le but de produire un chômage au sens du BIT à un rythme mensuel.*

*Il souhaite que tous les efforts soient faits afin de raccourcir les délais de mise à disposition de l'enquête Emploi annuelle ».*

**Nicole ROTH**

Des efforts ont déjà été entrepris pour raccourcir ces délais. Le Conseil économique, social et environnemental a réagi par rapport au retard ponctuel qui s'est produit l'an dernier.

**Pierre AUDIBERT**

Je vous propose d'adopter l'avis tel qu'il est rédigé, sous réserve de l'approbation de M. Lamy.

*L'avis est approuvé sous réserve.*

c. *Avis sur les autres revenus*

*« Le Conseil salue les efforts réalisés en matière de connaissance des revenus d'activité. Il souhaite une connaissance plus approfondie des autres revenus (patrimoine, participations, gains financiers...) ».*

**Nicolas PROKOVAS, CGT**

Il s'agissait de viser certains revenus liés à l'activité comme le sont les stock-options et les revenus que perçoivent certains cadres de l'entreprise, pour lesquels il n'existe quasiment aucune information statistique.

**Nicole ROTH**

Le terme de patrimoine me gêne car il dépasse le cadre strict de l'activité professionnelle. J'ignore comment nous pourrions obtenir de telles données avec nos dispositifs de données administratives. Il faudrait réduire le champ aux différentes formes de rémunérations perçues dans le cadre de l'emploi.

**Béatrice SEDILLOT**

Il est vrai que nous ne connaissons pas bien les stock-options mais les enquêtes PIPA et ECMOSS nous fournissent des éléments sur l'intéressement et la participation. Certaines composantes s'avèrent difficiles à connaître mais je doute que les éléments cités soient représentatifs des carences de la connaissance.

**Brigitte BELLOC, DGCL, Ministère de l'Intérieur**

Revient-il à cette commission Emploi, qualifications et revenus du travail d'émettre un tel avis ?

**Nicolas PROKOVAS**

Notre proposition visait à cibler les revenus d'activité non salariaux. Je pense que cela entre totalement dans les prérogatives de cette Commission.

**Patrick BOULTE, Solidarité nouvelle face au chômage**

Visons-nous seulement la population salariée ou également la population non salariée ? Peut-être faudrait-il évoquer les autres revenus connexes, liés à l'activité, pour englober les stock-options ou autres.

**Nicolas PROKOVAS**

Je ne peux imposer à la Commission un point de vue qu'elle ne souhaite pas adopter. De notre point de vue, les revenus d'activité dépassent la seule rémunération du travail. Nous souhaiterions qu'une information statistique se mette en place afin d'éclairer les pans du revenu aujourd'hui non renseignés, quand bien même il existerait des informations éparses et pas très suivies. Comme nous l'avions évoqué lors de la précédente Commission, il se produit parfois des ruptures de séries qui empêchent de suivre l'évolution du revenu sur le long terme. Nous saluons l'effort réalisé pour éclairer notre information sur les revenus non-salariés. Nous désirons qu'il en soit fait de même pour les revenus d'activité non salariaux.

L'avis est modifié comme suit : « *il souhaite une connaissance plus approfondie des revenus non salariaux liés à l'activité (stock-options, participations, intéressement)* ».

**Patrick BOULTE**

Quid du RSA chapeau ? Entre-t-il dans la catégorie des revenus non salariaux liés à l'activité ? Ce dispositif a été institué pour lutter contre la pauvreté au travail et pourrait, de fait, s'analyser comme un complément salarial.

**Pierre AUDIBERT**

Je ne pense pas qu'il soit inclus. Tel n'est pas l'esprit de cet avis.

**Béatrice SEDILLOT**

Le terme de revenus non salariaux liés à l'activité ouvre la porte, en effet, à diverses notions. Mieux vaut centrer l'avis sur les revenus liés à la performance de l'entreprise. Il existe différents dispositifs sur l'intéressement et la participation mais ils restent perfectibles.

**Hélène ALEXANDRE, APEC**

Le débat révèle le manque de clarté sur le périmètre à étudier et sur l'existence de sources d'informations. Peut-être faudrait-il faire un point sur le sujet afin de nous faciliter la compréhension.

**Béatrice SEDILLOT**

Une présentation avait été réalisée au printemps sur les différents éléments de rémunération, notamment dans le cadre des enquêtes ACEMO et PIPA.

**Paul FRANCESCHI**

Ces revenus donnent lieu à CSG, ce qui nous permet d'identifier les revenus liés à l'intéressement ou l'épargne salariale. La DARES dispose d'informations sur le sujet depuis une dizaine d'années. Ces informations se retrouvent également dans les DADS. Pour les stock-options, en revanche, les phénomènes de valorisation compliquent l'analyse. Tous les éléments liés à l'activité professionnelle se révèlent relativement bien connus, y compris les indemnités de licenciement dont une partie est soumise à cotisations. Pour les salariés, je vous invite à prendre connaissance de nos publications sur les écarts entre l'assiette déplafonnée et l'assiette CSG. Pour les non-salariés, nous connaissons parfaitement le revenu d'exploitation d'un travailleur indépendant personne physique mais cela s'avère bien plus compliqué pour le gérant de société qui détient des participations dans plusieurs SARL et nous disposons uniquement d'une source fiscale attachée au revenu.

**Pierre AUDIBERT**

Je vous propose de faire un point lors d'une prochaine Commission sur les revenus non salariaux liés à l'activité et examiner les zones où il demeure des besoins d'informations complémentaires.

L'avis est modifié comme suit : « *Il souhaite que la commission fasse le point sur l'état de la connaissance des revenus non salariaux liés à l'activité* ».

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Eric GILLET, Conseil économique, social et environnemental régional d'Ile de France

Ne serait-il pas plus simple de reprendre la définition que donne l'OIT des revenus non salariaux ?

Pierre AUDIBERT

Tout à fait.

*L'avis est approuvé à l'unanimité.*

Pierre AUDIBERT

Le dossier comprend aussi des suivis d'avis 2012. Avez-vous des remarques sur ceux-ci ?

*Les suivis d'avis n'appellent aucun commentaire des membres de la Commission.*

## II. Examen pour avis d'opportunité de projets d'enquêtes

### 1. Module complémentaire à l'Enquête emploi 2014 sur la situation professionnelle des personnes nées à l'étranger et leurs descendants – Insee

Yves BREEM, DSED, Ministère de l'intérieur

Ce module *ad hoc* 2014 dont le nom provisoire est « Emploi, origines et qualifications » constitue un module complémentaire à l'enquête Emploi 2014 sur la situation professionnelle des personnes nées à l'étranger et de leurs descendants, sachant qu'une personne née à l'étranger représente un immigré au sens international. Il s'agit d'une enquête européenne obligatoire pour laquelle le DSED et l'Insee (DERA) doivent réaliser un test pour la fin de l'année. Ce module complémentaire doit être encadré par un *ESS Agreement* ou un règlement européen. Nous ignorons encore le choix définitif de la Commission sur le sujet. Il fait directement suite au module *ad hoc* de l'enquête Emploi 2008 sur le même sujet. Il s'agit d'une enquête de courte durée. Le questionnaire lui-même exige 15 minutes au maximum.

Du point de vue européen, ce module vise à mieux connaître l'intégration dans le marché du travail des immigrés et de leurs descendants, en particulier les facteurs qui affectent l'insertion professionnelle de ces personnes (motivation de l'installation en France, compétences linguistiques, etc.). Il comprend une nouveauté avec des questions précises sur le déclassement, c'est-à-dire la surqualification dans l'emploi. Le Conseil européen a souligné depuis de nombreuses années la nécessité de posséder de telles informations pour les immigrés et d'effectuer une approche comparative avec les autres populations natives.

Pour améliorer la comparabilité entre les pays, problématique en 2008, Eurostat a fortement incité les Etats à l'utilisation d'un questionnaire harmonisé développé en collaboration entre Eurostat et un groupe de travail dont la France a fait partie. Nous avons établi le questionnaire final sur ce questionnaire harmonisé, réalisé en anglais. Ce questionnaire permet d'obtenir les 11 variables obligatoires à fournir à Eurostat ainsi que des questions plus spécifiques que nous avons ajoutées comme Eurostat nous en laissait la possibilité. Ces questions supplémentaires sont en partie reprises du module *ad hoc* 2008 et portent sur la reconnaissance des qualifications, les compétences linguistiques, avec un nouveau volet sur les compétences linguistiques à l'arrivée en France, les sentiments de discrimination à l'embauche et au cours de la recherche d'emploi, le premier emploi occupé en France et la participation au système éducatif national. La principale nouveauté tient au fait que nous avons l'obligation d'interroger tout le monde et pas seulement les personnes nées à l'étranger.

Quant aux apports par rapport aux sources existantes, ce module vise en particulier à obtenir une comparaison européenne sur ces questions et réaliser une analyse complémentaire aux autres enquêtes comme l'enquête Trajectoires et Origines (TeO), qui comprend un volet de questions sur l'insertion professionnelle.

**Nicolas PROKOVAS**

J'éprouve quelques difficultés à identifier les variables à partir desquelles vous approcherez les sentiments de discrimination à l'embauche.

**Hélène ALEXANDRE**

Je partage cette interrogation. Le sentiment de discrimination peut naître de différentes causes possibles. Cibleriez-vous l'origine ?

**Ouarda NUTTE, Ministère des droits des femmes**

Ces enquêtes comporte-t-elle une analyse différenciée femme/homme ? Quelles variables allez-vous étudier ?

**Isabelle RECOTILLET, CEREQ**

L'objectif est porté sur le sentiment de discrimination à l'embauche. Pourquoi ne pas l'avoir étendu au sentiment de discrimination dans l'emploi pour les personnes qui ont accédé à un emploi ?

**Yves BREEM**

Je peux vous citer quelques questions posées sur le sentiment de discrimination. Elles sont axées sur le ressenti des personnes et ne sont posées qu'aux personnes nées à l'étranger ou dont l'un des parents est né à l'étranger.

- *Lorsque vous avez cherché du travail en France, au cours de vos recherches d'emploi, avez-vous eu le sentiment que l'on ne vous faisait pas confiance ? Que l'on vous posait des questions déplacées ?*
- *Est-ce que, lorsque vous avez cherché du travail en France, on vous a déjà refusé un emploi ? Est-ce que l'on vous a déjà refusé un emploi de façon injuste ?*
- *A votre avis, on vous a refusé un emploi à cause de votre origine étrangère, du lieu où vous habitez, du fait d'être une femme/un homme, de votre âge, etc. ?*

Le questionnement est *a priori* plus ciblé sur l'origine mais il est possible d'établir une corrélation origine-homme/femme. Ces questions ont été en grande partie reprises du module *ad hoc* 2008. S'agissant de la discrimination à l'embauche plutôt que dans l'emploi, le module *ad hoc* a pour volonté première d'analyser l'insertion professionnelle. Aucune question n'est posée sur la discrimination pendant l'emploi mais un groupe de travail continue de réfléchir à des questions qui pourraient être ajoutées à la fin.

**Pierre AUDIBERT**

Ce dossier passe aussi devant la commission Démographie le 9 novembre prochain. Les questions qui ont été posées vous seront transmises et vous pourrez faire état au Comité du label, dans le cadre de l'avis d'opportunité, des questions complémentaires posées par les deux commissions.

*La Commission émet un avis d'opportunité favorable au module complémentaire à l'enquête emploi 2014 sur la situation professionnelle des personnes nées à l'étranger et de leurs descendants.*

**2. Point d'information sur l'enquête internet qualité de la vie au travail (QVT) – Dares****Nicole ROTH**

Je parle au nom de Daniel Verger, qui n'a pu être présent ce jour. L'enquête Qualité de la vie au travail (QVT) s'inscrit dans la mouvance de l'enquête Conditions de travail 2012, qui avait obtenu un avis d'opportunité à l'automne 2010. Cette nouvelle enquête Qualité de vie au travail poursuit l'objectif avant tout méthodologique de tester la collecte sur internet, de façon séparée de l'enquête en vraie grandeur. Il s'agit de tester la sensibilité des réponses aux deux modes de questionnement, par

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

collecte en face à face pour l'enquête Conditions de travail et, pour l'enquête QVT, à la fois par internet et sous format papier. Le questionnaire internet a été réduit mais il reste conséquent puisqu'il est prévu pour durer 20 minutes. Il comprend des questions sur l'organisation du travail, les rythmes du travail, les risques et les pénibilités ou les contraintes psychosociales, comme dans l'enquête Conditions de travail. L'échantillon se révèle relativement important puisque l'opération méthodologique aura lieu auprès de 20 000 individus, afin de repérer et étudier des effets relativement fins. L'enquête sera lancée en novembre 2012 et durera jusqu'au début de l'année 2013. Elle sera principalement exploitée par les méthodologues de l'Insee dans le cadre de la nouvelle Direction de la méthodologie et de la coordination statistique et internationale. Cette démarche s'inscrit dans une stratégie aujourd'hui affichée par l'Insee : pour toutes les nouvelles enquêtes présentées devant les commissions du CNIS, il sera en effet prévu un volet multi-mode à vocation méthodologique, afin d'acquérir une connaissance des effets d'interrogation multi-mode pour différents types d'enquêtes, avant de se lancer dans des enquêtes multi-mode en vraie grandeur.

### **Nicolas PROKOVAS**

Ma remarque ne portera pas directement sur l'enquête internet ni sur les conditions de travail mais, par ricochet, sur la qualité de l'emploi. Il était prévu dans les avis de l'an dernier la mise en place d'un groupe de travail sur la qualité de l'emploi. La réflexion s'oriente plutôt sur l'institution d'un groupe de travail sur les formes d'emploi. Or je n'ai pas connaissance de suites données à ce sujet.

### **Béatrice SEDILLOT**

Qualité et formes de l'emploi constituent des sujets un peu différents. Olivier Marchand était intervenu lors de la commission de l'automne dernier pour présenter l'état des réflexions au niveau européen sur la qualité de l'emploi. Dans mon souvenir, le CNIS avait demandé, à l'issue de cette présentation, d'être tenu informé de l'avancement de ces réflexions, sachant qu'à ce stade, nous ignorions ce que nous pouvions spécifier sur le sujet. Je ne crois pas que les travaux européens aient suffisamment avancé pour que l'on y voie beaucoup plus clair. Par ailleurs, le Conseil avait évoqué l'opportunité de revisiter les nouvelles formes d'emploi et de réaliser un travail spécifique sur le sujet. Une discussion devrait se tenir dans le cadre de cette instance, peut-être lors de la prochaine Commission, pour déterminer s'il convient de travailler sur l'évolution des formes d'emploi, par le biais d'un groupe de travail *ad hoc* ou suivant une autre forme. Nous pourrions ouvrir ce sujet à la prochaine commission, sur la base d'une présentation de l'existant. Les formes d'emploi plutôt traditionnelles (CDI, CDD, intérim) sont déjà plutôt bien mesurées mais il existe certaines formes d'emploi que nous parvenons moins bien à cerner dans les statistiques. Sur la qualité de l'emploi, nous n'avons pas eu le sentiment que les travaux européens soient suffisamment précis pour déterminer le mandat et l'objet du groupe de travail.

### **Nicole ROTH**

Le suivi des travaux internationaux sur la qualité de l'emploi est assuré par Olivier Marchand à l'Insee. Ces travaux avancent très lentement, ralentis du fait des événements liés à la crise économique qui ont fait évoluer certaines priorités. Nous n'avons pas identifié au niveau de l'Europe ou du BIT, d'évolutions dans les travaux envisagés jusqu'en 2015. Il ne semble pas non plus que la prochaine conférence internationale des statisticiens du travail aborde les questions de ce type.

### **Pierre AUDIBERT**

Je vous propose de faire un point à la prochaine commission.

### **Sylvie HAMON-CHOLET**

Un groupe de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) de Lyon travaille depuis un an et demi sur les nouvelles formes d'emploi et ses travaux ne sont pas loin d'aboutir à des conclusions et recommandations. Peut-être conviendrait-il de se rapprocher de cette équipe.



### III. Emploi, rémunérations et conditions de travail dans le secteur public

#### 1. Enjeux et avancées en matière de connaissance statistique sur la fonction publique

Christine GONZALEZ-DEMICHEL, DGAFP

Cette intervention a pour but de vous présenter les évolutions institutionnelles, politiques et statistiques au sein de la fonction publique, ainsi qu'un état d'avancement des travaux que nous avons menés depuis le début des années 2000 (au départ dans le cadre particulier de la mise en place de l'Observatoire de l'emploi public-OEP), avec des travaux notamment sur les définitions et les périmètres, mais également vous présenter l'articulation entre les avancées statistiques et le dialogue social au sein des trois versants de la fonction publique. Nicole Roth évoquera par ailleurs la constitution du système d'information des agents des services publics pour le suivi de l'emploi et des salaires de manière harmonisée et comparable dans les trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière). Nous vous présenterons ensuite les travaux que nous menons depuis trois ans au sein de la DGAFP sur l'identification des agents de la fonction publique par versant dans les enquêtes du système statistique public.

##### a. Contexte global

Les sujets de fond et les besoins de connaissance restent inchangés même s'ils sont abordés politiquement de manière différente, dans un contexte de forte réorganisation tant au niveau national que local. Nous nous trouvons dans un contexte budgétaire et financier de maîtrise des dépenses publiques. Quant au contexte administratif, il a beaucoup évolué depuis 2008. En premier lieu, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a compétence sur les trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière) et collabore de manière très étroite avec la Direction générale des collectivités locales (DGCL qui exerce la tutelle sur les collectivités locales) et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS qui exerce la tutelle sur la fonction publique hospitalière). Depuis mai 2012, Marylise Lebranchu, Ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, a autorité sur la DGAFP, en partage avec le Premier ministre et sur la DGCL, en partage avec le Ministre de l'intérieur. Du point de vue social, la loi de juillet 2010 sur la refondation du dialogue social dans la fonction publique a entraîné la création d'un conseil commun de la fonction publique, au côté des instances paritaires que sont les conseils supérieurs de la fonction publique de chaque versant. Ce conseil commun dispose d'une formation spécialisée consacrée aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions de retraite des agents des trois fonctions publiques : elle réunit les représentants des organisations syndicales, les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, l'Etat et les principaux producteurs de données. Au-delà des trois SSM de base (DGAFP-DES, DGCL-DESL et Drees) et de l'Insee, elle inclut aussi désormais la DEPP et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Cette formation qui s'est réunie pour la première fois le 13 juin dernier, est placée sous la présidence partagée de la DGAFP et de l'Insee.

##### b. L'organisation statistique

En matière statistique, cette organisation induit une coopération renforcée entre les SSM cités, le CNFPT et l'Insee, qui, de par son rôle historique sur le fichier général de l'Etat, exploite les fichiers de paie des agents de l'Etat. Un objectif de transparence a présidé à la mise en place de cette organisation en 2012, dans le prolongement de l'OEP créé en 2000. Un partage des définitions avait été réalisé pour repérer les agents de la fonction publique au sein de l'emploi salarié et définir l'emploi public (à partir de la catégorie juridique de l'employeur et du statut de recrutement du salarié (droit public/privé). Depuis 2008, les programmes de travail statistiques sont intégrés dans l'agenda social de la fonction publique. La formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique examine la partie statistique du rapport annuel sur l'état de la fonction publique et discute des priorités. Des données de référence sont également publiées depuis 2008, avec un rapport annuel en deux parties : l'une présentant les politiques et pratiques en matière de ressources humaines dans la fonction publique ; l'autre, statistique, est coordonnée par le SSM fonction publique et j'en suis la rédactrice en chef. Des fichiers Excel de plus en plus détaillés sont désormais publiés sur internet, à la grande satisfaction des utilisateurs.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Nous sommes toutefois collectivement confrontés à plusieurs difficultés, au premier rang desquels figure un système d'information sur les trois fonctions publiques récent ou en cours de construction. Même si l'Insee a consenti de lourds investissements sur le sujet, les systèmes d'information et de gestion de base existants se révèlent très hétérogènes et les approches sont multiples et divergentes, ce qui a fortement ralenti les travaux de définition et d'harmonisation. Par ailleurs, il n'existe pas de directive statistique européenne définissant la fonction publique, une prérogative souveraine de chaque Etat. Nous devons également faire face à des difficultés non négligeables d'accès à certaines données : sur le thème des salaires, il faut noter que la DGAFP n'a eu connaissance des taux de prime des salariés qu'à partir de 2008. Enfin, nous sommes tous conscients que les délais de mise à disposition des données doivent être réduits : nous avons besoin de travailler sur des versions provisoires des fichiers, afin de calculer, *a minima*, des indicateurs agrégés et précoces d'évolution de l'emploi et des salaires.

#### c. *Les travaux sur les définitions*

Dans le cadre de l'Observatoire de l'emploi public, nous avons défini deux approches de l'emploi public. La première de nature économique, suivant la comptabilité nationale, recouvre tout agent travaillant dans une administration publique, soit un contingent de 6 millions de salariés en 2009. La seconde, proposant une approche juridique plus restrictive et centrée sur les ressources humaines, prend en compte, en tant qu'agent de la fonction publique, tout agent travaillant pour un organisme dans lequel le recrutement de droit commun relève du statut général de la fonction publique, soit un contingent de 5,3 millions de personnes en 2009. La Poste ne constitue plus, par exemple, un employeur de la fonction publique même si des fonctionnaires continuent à y travailler.

Depuis 2000, la DGAFP et l'Insee publient annuellement dans le rapport sur la fonction publique des travaux consistant à articuler l'approche juridique avec l'approche économique en matière d'emploi salarié, en s'appuyant sur la catégorie juridique de l'employeur et le statut de recrutement du salarié (droit public/privé) ainsi que sur le caractère marchand/non marchand de l'activité (cf. comptabilité nationale). De fait, ce tableau de synthèse Insee-DGAFP permet ainsi de décompter précisément les 5,3 millions de salariés de la fonction publique parmi les 24 millions de salariés en France, afin de mesurer le poids de l'emploi public en France.

Enfin, les évolutions doivent être également observées à l'aune de perturbations récentes, comme les transferts de personnel entre les versants de la fonction publique, dans le cadre de la décentralisation ou par exemple la création des agences régionales de santé. Les travaux annuels conduisent à constater une forte évolution de l'emploi public dans la fonction publique territoriale (+ 480 000 emplois créés depuis 2000), à corréliser avec le transfert de 135 000 salariés de l'Etat entre 2006 et 2010.

#### d. *Les travaux en cours*

Après les travaux sur l'emploi, dans le cadre de notre programme de travail, nous étudions l'évolution des rémunérations dans les trois fonctions publiques, dans le prolongement d'un protocole d'accord signé entre les organisations syndicales et l'Etat en février 2008. Depuis cette date, nous nous sommes attachés à opérer une harmonisation des concepts et des méthodes de travail et de calcul dans le cadre d'une collaboration entre l'Insee, la DGAFP, la DGCL et la DREES. Dans un premier temps, nous avons tenté de publier tous les résultats existants à la même date mais ceux-ci n'étaient pas réellement comparables. Progressivement, nous avons cherché à mieux suivre les salaires en tenant compte des structures d'effectifs des différents employeurs dans les trois versants de la fonction publique. Nous allons ainsi présenter pour la première fois dans le rapport annuel - qui sera présenté par la Ministre aux organisations syndicales en octobre prochain - des salaires calculés en équivalent temps plein annualisés. Nous avons également étendu notre analyse aux départements d'outre-mer et souhaiterions, à l'avenir, couvrir l'ensemble de la fonction publique, en étendant notre suivi aux salaires des militaires, des agents des établissements publics de l'Etat, des personnels employés en dehors des hôpitaux publics (maisons de retraite et établissements sociaux et médico-sociaux). Nous nous intéressons également à l'impact sur le salaire des changements de statut, d'état, de catégorie et d'employeur, etc, et tout particulièrement à la question spécifique de la rémunération des non-titulaires.

S'agissant du volet statistique du plan Santé et sécurité au travail de novembre 2009, nous avons réussi, en finançant un certain nombre de travaux, à systématiser la couverture de la fonction publique dans les enquêtes. Les données relatives aux congés pour raisons de santé restent néanmoins difficiles à obtenir, que ce soit dans le public ou dans le privé. Or la mise en place d'un jour de carence

en début d'année dans les trois versants de la fonction publique, nécessite que cette question soit désormais mieux documentée.

Je citerai enfin d'autres travaux plus récents. Concernant l'amélioration de la connaissance des non-titulaires dans la fonction publique, réalisée selon un protocole d'accord de mars 2011, nous visons à produire le même détail d'information que pour les titulaires, en cherchant aussi à collecter des données sur la récurrence de l'emploi, le devenir au sein de la fonction publique et les flux d'entrée et de sortie, ce qui nécessite de conduire des approches dynamiques et non plus statiques, au 31 décembre. Quant aux travaux menés en matière d'égalité professionnelle homme-femme, sur la base d'un relevé de conclusions de mars 2012 (dans le contexte du lancement d'une négociation avec les organisations syndicales à partir du 20 septembre), nous nous attachons par exemple à étudier les écarts de rémunération homme-femme, par type d'employeur et l'accès des femmes à l'encadrement supérieur et dirigeant.

Pour tout cela, le SSM Fonction publique a dû, à la fois, financer des sur-échantillonnages dans des enquêtes existantes (SUMER, Conditions de travail 2012) mais également chercher à obtenir des informations inconnues des sources administratives (niveaux de diplôme par exemple) en réalisant des travaux d'identification précise des agents de la fonction publique dans les enquêtes réalisées auprès des ménages, ceci dans tous les domaines où nous ne disposons d'aucune source administrative. Nous avons publié des documents et méthodes depuis 2011 sur ces sujets. En particulier, dès 2006, nous avons tenté d'approcher les salariés de la fonction publique dans l'enquête Emploi, mais avons rencontré des difficultés importantes. Depuis, nous avons poursuivi nos travaux avec l'Insee et publié un document méthodologique qui permet d'identifier les salariés de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dans l'enquête Emploi. De même, dans le Recensement de la population, nous avons travaillé avec l'Insee à repérer les salariés de la fonction publique. C'est le cas également avec le financement d'une extension de l'enquête INED-Insee Famille et Logement de 2011. Enfin, nous avons travaillé avec l'Insee (DSDS) à modifier le tronc commun des enquêtes auprès des ménages. Désormais, dans toutes les enquêtes ménages qui utilisent une partie du tronc commun, il est possible de distinguer les salariés de chacun des trois versants de la fonction publique, car ils présentent de grandes différences. Des améliorations sont encore attendues, notamment sur la distinction entre les titulaires et les non-titulaires. Enfin, une question n'a pas encore été réglée sur l'articulation entre, d'une part les catégories hiérarchiques et les corps/grades ou cadres d'emploi de la fonction publique et d'autre part, la PCS de l'Insee, qui ne convient pas en l'état à nos travaux spécifiques en matière de salaires, de conditions d'emploi comme de conditions de travail.

## **2. Le système d'information sur l'emploi et les rémunérations des agents des services publics (SIASP)**

Nicole ROTH

### *a. Organisation générale*

Notre système d'information sur l'emploi et les revenus de l'activité repose de façon prioritaire sur la mobilisation de sources administratives lorsque celles-ci existent, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Il présente plusieurs avantages, dont un coût relativement faible, un allègement de la charge, l'exhaustivité des données administratives sur leur champ et la possibilité de décliner les résultats au niveau territorial ou local, la possibilité, aussi, de mobiliser ces informations en structurel comme en conjoncturel et d'opérer un suivi longitudinal à partir de données individuelles. Néanmoins, la qualité des sources administratives n'est assurée que sur les variables utiles en gestion. Pour obtenir les données que les fichiers administratifs ne contiennent pas, nous devons donc procéder par enquête. Il en est ainsi de l'enquête Emploi en continu, des modules *ad hoc* et des enquêtes auprès des entreprises sur le coût de la main d'œuvre ou la structure des salaires. Les enquêtes présentent l'intérêt d'aborder, outre la dimension de l'individu, la dimension du ménage, pour l'étude des personnes vivant avec des agents du service public. En contrepartie, ces enquêtes sont réalisées par sondage et sont, de fait, soumises au risque d'erreurs de sondage ou de déclaration. La refonte du système d'information sur les agents du service public poursuit différents objectifs. Notre dispositif sur les sources administratives vise à mesurer les évolutions de l'emploi salarié total en trimestriel et de l'emploi total (yc non salariés) en annuel. Nous produisons actuellement des estimations trimestrielles sur le secteur marchand non agricole et avons l'ambition d'étendre ces analyses sur l'ensemble du champ salarié, par département et secteur activité, au sens de la nomenclature des activités économiques. Sur un plan plus structurel, la refonte du système d'information vise à établir une vision

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

unifiée des concepts pour permettre une mesure homogène de l'emploi ou des revenus d'activité et comparer les secteurs et les salaires, par l'utilisation privilégiée du concept d'équivalent temps plein ou du revenu salarial qui recouvre l'ensemble des revenus salariaux perçus par une personne sur une année. Cette refonte s'inscrit également dans une dimension nationale et localisée à un niveau fin ainsi que dans une dimension longitudinale en vue de faire l'analyse des carrières à partir de panels. Depuis deux ans, nous produisons la source « DADS grand format » qui comprend l'ensemble des salariés et nous conservons des applications et sources de données spécialisées afin de répondre aux besoins plus spécifiques de certaines populations (emploi public, non-salariés, etc.).

*b. Les travaux entrepris dans le cadre de la mise en place de SIASP*

Par le passé, nous avions une connaissance segmentée de la fonction publique grâce au fichier général de l'Etat, aux enquêtes Colter dans la fonction publique territoriale et, pour la fonction publique hospitalière, aux enquêtes SAE de la DREES et des enquêtes réalisées auprès des établissements d'hébergement de personnes âgées ou de personnes en difficulté sociale. Nous étions également en capacité d'exploiter les DADS pour les rémunérations de la fonction publique territoriale ou hospitalière. Ce système ne simplifiait pas notre travail compte tenu de la grande hétérogénéité des concepts, des possibilités de double compte, de l'impossibilité de suivre les mobilités, une partie du champ seulement étant renseignée en données individuelles, l'autre partie comportant des données agrégées.

La mise en place de SIASP a cherché à pallier ces différents défauts. La première étape a consisté à délimiter plus clairement qu'auparavant le périmètre de la fonction publique et, au sein de la fonction publique, le périmètre de chacun de ses trois versants. Nous avons aussi cherché à définir le concept d'emploi de manière harmonisée pour opérer des comparaisons entre les trois versants et avec le secteur privé ainsi que la mesure des concepts de salaires. Enfin, nous avons souhaité obtenir des données de trajectoires sur l'ensemble du champ salarié. Les catégories des trois versants de la fonction publique sont définies à partir des codes de catégorie juridique. Un document vous a été fourni dans le dossier préparatoire à la Commission, qui vous donne le détail sur la délimitation du champ de la fonction publique. Dans le rapport annuel de la fonction publique, piloté par la DGAFP, nous cherchons à décompter les emplois qui contribuent à l'appareil productif, en excluant les périodes inactives et les périodes annexes. Nous passons ensuite de la notion de période à la notion de poste, en distinguant les postes actifs ou inactifs et annexes ou non annexes en fonction des périodes qui les composent. Le rapport annuel de la fonction publique prend en compte les emplois en poste principal actif non annexe au 31 décembre.

Ce système s'avère complexe. Il a nécessité une phase de transition durant laquelle nous avons travaillé de manière conjointe avec la DGAFP, la DGCL et la DREES, dans le cadre d'un groupe de travail inter-administratif, afin d'expertiser ces données, définir les effectifs retenus, réaliser les rétroprojections nécessaires pour analyser les données. Nous continuons à apporter des améliorations sur un certain nombre de sujets, notamment sur les éléments de statut, les non-titulaires et les questions de cohérence entre les grades, les statuts et la PCS. Le prochain rapport de la fonction publique publié en octobre sera entièrement établi à partir des données de SIASP.

Autre intérêt du système, il permet de construire des panels. Le panel DADS existe depuis 1976 et comprend un échantillon au 12<sup>ème</sup> (au 24<sup>ème</sup> jusqu'en 2001) des personnes nées en octobre. A celui-ci s'ajoutent un panel fonction publique d'Etat depuis 1978 et un panel tous salariés disponible à partir de 1988 qui couvre l'ensemble des salariés, toujours au 12<sup>ème</sup>.

S'agissant de la diffusion, les fichiers dits « postes » et les panels sont mis à la disposition des services statistiques ministériels et peuvent être communiqués à des chercheurs ou d'autres administrations, sous réserve d'une demande au comité du secret, l'accès étant assuré *via* le centre d'accès sécurisé à distance, compte tenu de la sensibilité des données. Est à ce jour disponible la fiche DADS grand format, qui inclut les agents de la fonction publique. Dans un deuxième temps, après un travail de finalisation et de stabilisation des données, nous mettrons à disposition les fichiers SIASP. Les fichiers établissements sont également disponibles auprès des SSM. Ils ont été fournis au CNFPT en remplacement des fichiers Colter (données sur les effectifs des établissements de la fonction publique territoriale). Enfin, nous définissons actuellement des produits de diffusion standards insérés sur insee.fr d'ici la fin de l'année.

*c. Les perspectives*

Pour les estimations trimestrielles d'emploi, nous visons une extension du champ de la publication à l'ensemble des salariés, incluant notamment le secteur public, l'agriculture et les salariés des

particuliers employeurs pour le milieu de l'année 2013. Quant aux données structurelles SIASP, nous poursuivons un objectif de raccourcissement des délais de production afin de publier nos premiers résultats de l'année n en fin d'année n+1 et des analyses plus approfondies sous un format *Insee Première* au premier trimestre de l'année n+2. Ceci devrait nous conduire à modifier notre format de diffusion, en nous organisant conjointement pour assurer une diffusion sur l'ensemble du champ coté Insee, chaque service statistique ministériel ayant vocation à diffuser sur son propre champ de compétence. Enfin, les données administratives sont désormais collectées suivant la nouvelle norme N4DS, qui offre une richesse nouvelle en termes de collecte des données et permettra d'apporter des informations supplémentaires. Les données sont en cours de traitement mais sans prise en compte de toutes les nouveautés de cette norme, qui seront intégrées dans le système d'information en 2014 pour la validité des données 2013, notamment sur la partie des non-titulaires.

### 3. Introduction à la discussion

Jérôme GAUTHIE, Université de Paris 1 - CEPREMAP

Je voudrais en préambule souligner la qualité des présentations et des documents mis à notre disposition préalablement à cette séance. Je débiterai mon propos par un étonnement, portant sur l'ampleur du déficit de connaissance sur la fonction publique et mentionnerai des pistes autour de quatre thématiques, qui font l'objet de projets en cours ou à venir.

#### a. *La connaissance des salariés et l'articulation diplôme-qualifications*

Pour obtenir des données sur les diplômes, il faut passer par l'enquête Emploi mais cette dernière pose des difficultés dès lors qu'on veut la recouper avec des variables comme les statuts d'emploi ou les qualifications (saisies à travers la nomenclature des PCS). Suivant les données de la note méthodologique, la comparaison de la structure par qualifications à partir du fichier administratif ou de l'enquête Emploi présente un écart de 20 points sur la proportion des cadres et professions supérieures entre les deux sources. Cet écart est identifié comme provenant principalement des enseignants dont la moitié est intégrée dans les professions intermédiaires et l'autre moitié dans les cadres supérieurs pour l'enquête Emploi tandis qu'ils figurent dans les classes supérieures des fichiers administratifs. Il est néanmoins inquiétant qu'une fois les enseignants retirés, l'écart demeure de 15 points entre les ouvriers et employés de l'enquête Emploi et les catégories C de la fonction publique dans les fichiers administratifs, un écart encore inexplicé. Or l'articulation diplôme/qualification constitue un enjeu de gestion des marchés internes pour l'Etat et un enjeu de connaissance plus générale. Des mouvements d'élévation du niveau de formation des agents de la fonction publique très importants se sont produits mais il n'existe pas, pour l'heure, de tableau complet permettant de mesurer, par exemple, les phénomènes de déclassement.

#### b. *La connaissance de l'emploi*

La connaissance de l'emploi public a bénéficié d'immenses progrès. Désormais, le repérage de ce dernier repose sur le critère du statut juridique de l'employeur - dans un environnement où d'ailleurs ces statuts juridiques des employeurs publics peuvent changer. Le problème tient au fait qu'à statut juridique de l'employeur donné, les statuts d'emploi des salariés vont de plus en plus se diversifier. Nous avons assisté durant les dernières années à une augmentation relativement forte du nombre de non-titulaires et la dernière loi de 2012 va dans le sens d'une certaine titularisation, mais aussi et peut-être surtout d'une « CDIisation » des salariés, et en particulier dans la fonction publique territoriale. Or, pour l'instant, il n'existe aucune donnée sur la ventilation entre CDD et CDI. Dans une note sont évoqués des problèmes méthodologiques mais cette absence va constituer un manque criant lors de la mise en œuvre de cette loi. Par ailleurs, à une époque, il n'existait aucune donnée sur les non-titulaires sur ressources propres des établissements, est-ce toujours le cas ? Autre problème : l'enquête Emploi sous-estime de 27 % le nombre de non-titulaires dans la fonction publique et l'origine du problème reste mal identifiée. Enfin, se pose le problème des vacataires (i.e. des personnes payées à l'heure). Dans l'éducation nationale, avec la baisse des postes, les heures supplémentaires ont très fortement augmenté de même que le nombre de non-titulaires en CDD entre 2007 et 2012 et les organisations syndicales remontent aussi une très forte augmentation du nombre de vacations, parfois même à la limite de la légalité. Or il n'existe en la matière aucune donnée.

### c. *La connaissance des salaires*

Sur les salaires, là encore, des progrès très sensibles ont été réalisés depuis 2008 dans le cadre du dialogue social et la mise en place d'indicateurs dont la rémunération mensuelle des personnes en place. Ces indicateurs montrent que la rémunération mensuelle des personnes en place a augmenté de façon très sensible, de l'ordre de 3-4 % et avec l'effondrement de l'inflation au cours de la crise, les gains s'avèrent non négligeables alors que suivant une enquête réalisée en 2011 sur un échantillon représentatif de la fonction publique, entre 60 et 69 % des salariés (selon la branche de la FP) estimaient que leur pouvoir d'achat avait baissé au cours des cinq dernières années. Plusieurs facteurs contribuent sans doute à expliquer cet écart entre perception et réalité. Pour l'expliquer plus précisément, il conviendrait de commencer par affiner les constats objectifs. Or le régime indemnitaire reste encore trop méconnu. Il semblerait pourtant que les évolutions du régime indemnitaire aient en partie compensé la stagnation de la rémunération indiciaire mais il manque des éléments statiques et dynamiques sur le sujet. Une cartographie des régimes indemnitaires plus précise que celle existante se révélerait donc fort utile, d'autant que nous nous orientons vers une autonomie croissante des entités publiques dans la gestion des régimes indemnitaires et que l'on constate déjà aujourd'hui une grande variabilité entre administrations. Les indicateurs de dispersion revêtiront, sur ce plan, une grande importance. Il existe déjà de tels indicateurs sur l'évolution de la RMPP, qui montrent que moins de 10 % des salariés auraient connu une véritable baisse de pouvoir d'achat sur 5 ans.

### d. *La trajectoire, les carrières et les mobilités*

Plusieurs éléments importants peuvent être étudiés sur les carrières. La fonction publique d'Etat ne souffre pas d'un manque de données puisqu'il existe un panel depuis 1978 (ce qui n'est malheureusement pas le cas pour la FPT et la FPH) et l'étude de Pouget réalisée sur les cohortes entrées en 1983, 1990 et 1997 afin d'analyser les mobilités promotionnelles entre les catégories C, B et A, réaliser un appariement avec l'échantillon démographique permanent pour fournir des données sur les diplômes et étudier les salaires. Cette étude faisait ressortir que sur la cohorte des titulaires de la fonction publique d'Etat entrée en 1983, 29 % étaient sortis en 2005, sans pour autant identifier vers quel secteur ceux-ci s'étaient ensuite orientés, sachant que les transferts vers d'autres fonctions publiques n'expliquent pas l'intégralité des flux. Les mobilités se révèlent sans doute bien plus conséquentes qu'on ne le pense. Or il n'existe aucune donnée précise sur le sujet.

La mise en place du DADS Grand format permettra de mieux suivre les individus, notamment dans leur passage du privé au public et inversement. Ceci présente un enjeu important non seulement en termes de gestion (cela permettra notamment de mieux étudier l'attractivité de la fonction publique) mais plus largement pour connaître la place du secteur public dans le fonctionnement du marché du travail français. Concernant plus particulièrement les flux d'entrée, hormis quelques données sur les concours, nous ignorons encore les structures de diplôme dans chaque catégorie ou l'âge d'entrée, qui peut aussi fournir des informations sur l'évolution des motivations de l'entrée dans la fonction publique et sur l'évolution des attentes en termes d'évolution de carrière ou de salaire de ces nouveaux entrants dans la fonction publique. Enfin, il conviendrait de se pencher sur les non-titulaires dont une partie relativement importante pourrait désormais être intégrée en CDI et rester, de ce fait, dans la fonction publique.

## 4. Débat

### **Mylène JACQUOT, CFDT Fonction publique**

Vous avez évoqué toutes les imperfections des données statistiques mais la consultation régulière des différentes versions du rapport annuel nous permet aussi d'apprécier les améliorations notables apportées au fil du temps. S'agissant des délais de mise à disposition des données, nous demandons régulièrement une diffusion plus rapide et notons positivement les annonces sur le raccourcissement de ces délais.

Quant aux diplômes, il conviendrait d'obtenir non seulement des informations sur les niveaux de diplôme et de qualification des agents de la fonction publique mais aussi des éléments permettant d'apprécier le lien entre le niveau de diplôme et la catégorie hiérarchique de l'emploi occupé, quel que soit le niveau statutaire de l'emploi et de données qui différencient la catégorie hiérarchique et le type d'emploi occupé. Je pense que les mois ou années à venir devraient nous permettre de disposer d'une connaissance plus fine sur les contractuels. Nous avons déjà eu l'occasion de faire part de nos attentes en la matière lors des premières réunions de travail, afin de mieux appréhender le « flux ».

### RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Sur les rémunérations, nous avons noté des éléments d'évolution au travers du rapport annuel ainsi qu'avec les documents mis à notre disposition lors des « rendez-vous salariaux ». La Ministre a présenté l'agenda social le 4 septembre dernier. Fin 2012, devrait intervenir une phase de bilan approfondi sur tous les aspects de la rémunération, aspects aussi multiples que complexes. Il serait utile d'obtenir des éléments encore plus fins qu'aujourd'hui. Au-delà d'éléments versant par versant, sur la partie Etat, nous souhaiterions disposer de données ministère par ministère en opérant, si possible, une différenciation entre administration centrale et services déconcentrés. Cette comparaison devrait porter aussi bien sur les rémunérations indiciaires que sur les parties indemnitaires, avec, à ce sujet, une distinction entre les indemnités liées à l'emploi et les indemnités liées à la rémunération d'un travail supplémentaire. Enfin, il convient de pouvoir identifier les gros utilisateurs de travail supplémentaire. Sur le versant territorial, nous souhaiterions disposer de données plus détaillées permettant de différencier les collectivités suivant leur type et leur taille. Quant au versant hospitalier, il conviendrait d'obtenir des éléments de rémunération sur les établissements médicaux et médico-sociaux. En lien avec les mobilités, comme cela a été mentionné dans le cadre d'un dialogue social rénové, il se révélerait intéressant de pouvoir disposer de ces données sur l'ensemble des trois versants, en même temps, avec des données de flux.

Je terminerai par une remarque. Dans un contexte de développement durable, il serait pratique d'avoir un accès réseau pour consulter les documents mis à disposition pour la séance, en version dématérialisée.

#### **François COCHAIN, SNUipp-FSU**

Nous apprécierons toutes les avancées qui permettront d'améliorer la connaissance du recours aux contractuels dans la fonction publique, notamment l'identification des zones où ce recours se multiplie. Le recours aux vacataires aurait également besoin d'être étudié selon les lieux géographiques et les degrés d'enseignement. Or la donnée disponible en masse ne permet pas de situer le problème. Nous craignons notamment que les vacataires se multiplient dans le premier degré en Ile de France, un phénomène qui a démarré et que les statistiques cernent encore avec difficulté.

#### **Alain CHENU, Directeur de l'Observatoire sociologique du changement (CNRS-Sciences Po)**

Il s'avère intéressant d'étudier les mobilités de la fonction publique vers le privé et vice versa mais il existe aussi des situations dans lesquelles une même personne cumule durablement des rémunérations du public et du privé. C'était classiquement le cas d'un certain nombre de médecins ou de juristes mais ce phénomène se développe aussi aujourd'hui dans l'enseignement supérieur, à travers notamment la création de fondations ou par le cumul de rémunérations de vacations dans la fonction publique et de CDD dans le privé. Or l'existence de fichiers DADS Grand format ou d'autres dispositifs de ce type devrait permettre de mieux cerner ces phénomènes.

#### **Florence AUDIER, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne**

Il s'opère constamment des changements de périmètre dans la fonction publique. Aujourd'hui est publiée la liste des établissements de l'Etat dont les frontières restent mal connues. Cette porosité accrue dans la dernière période a engendré des difficultés pour articuler un discours fiable sur les comparaisons des salaires et des salaires moyens dans le temps et avec le privé. J'ignore si cette réflexion doit nous conduire à abandonner la notion de salaire moyen, qui recoupe avec difficulté le problème des diplômés et à produire des évolutions de salaires par grand type de profession, afin de ne pas focaliser le dialogue social sur le problème des salaires moyens. A cela s'ajoute le problème de l'autonomie de plus en plus grande accordée par la loi à un certain nombre d'établissements dont on sait que les données statistiques ne remontent pas. Il s'avère par exemple impossible de connaître le nombre de contractuels dans les universités, dès lors que ces personnels sont payés par les établissements eux-mêmes. Ces données ne sont disponibles que par le biais d'enquêtes réalisées auprès des individus mais avec moins de fiabilité que sur les données administratives, d'autant que les individus ignorent précisément quel est leur statut.

Quant au problème de la comparaison public-privé, paraissent aujourd'hui des comparaisons de l'évolution des salaires dans le public et le privé qui, de mon point de vue, ne sont que très peu fiables et se révèlent presque inutilisables dans un dialogue social qui devient un « dialogue de sourds », puisque chacun sait quelles sont les transformations de la fonction publique et que les diplômés ne sont pas pris en compte. Mes remarques ne mettent pas en cause les grands progrès réalisés en la matière depuis quelques années, des progrès que j'apprécie à leur grande valeur. Je m'interroge

#### **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

toutefois sur l'exploitation et la publication de ces données et surtout sur les interprétations trop rapides qui en sont faites.

### **Patrick BOULTE**

Il n'a pas été question de la durée de la carrière professionnelle. Or cet élément me paraît insuffisamment analysé aujourd'hui. Quelques données sont parues dans le rapport européen sur l'emploi voilà quelques années, mentionnant la durée d'emploi chez un même employeur. Le poids des fonctions publiques en France présente une influence forte sur cette durée d'emploi et je pense que plus l'on prendra en compte la segmentation du marché du travail, plus cette donnée apportera des indications. Il serait donc intéressant de relever ses évolutions.

### **Christine GONZALEZ-DEMICHEL**

La nécessité d'une approche diplôme-qualification nous a conduits dès le début à travailler sur l'enquête Emploi. Nous ne disposons pas d'information sur ce sujet dans les sources administratives et les fichiers de paie. Le fichier général de l'Etat était fondé sur des systèmes de gestion de paie et de ressources humaines hétérogènes entre les ministères. Des améliorations sont actuellement en cours en amont de ces systèmes d'information. Par exemple, dans le cadre du programme de l'opérateur national de paie, la direction du budget et la DGAFP se sont lancés dans un lourd projet de mise en place d'un infocentre à horizon 2017, lequel s'appuiera sur des concepts/variables/modalités harmonisés au sein de l'Etat. De la même façon, il existe encore aujourd'hui différentes acceptions de la notion de titulaire entre les versants de la fonction publique : ces hétérogénéités sont en voie d'harmonisation (exemple des médecins de la fonction publique hospitalière).

La fonction publique constitue certes un ensemble complexe mais il existe de très nombreuses informations dans les sources de gestion. Sur le régime indemnitaire par exemple, le SSM Fonction publique a la possibilité d'utiliser les fichiers bruts mensuels de paie de la Direction générale des finances publiques qui alimentent l'Insee. Ces fichiers comprennent des données sur les 1 800 régimes indemnitaires de la fonction publique. Or le fichier de l'Insee ne sera pas en capacité de détailler chacune de ces 1 800 variables de prime. Il a donc été proposé dans le cadre de la norme N4DS, de regrouper les régimes indemnitaires, sur la base de travaux d'harmonisation et de convergence entre les employeurs publics. Point n'est besoin d'obtenir des données extrêmement détaillées sur les régimes indemnitaires dès lors que les informations équivalentes n'existent pas dans la sphère privée. Il semble suffisant, comme proposé dans la norme 4DS, d'opérer 25 regroupements. Par exemple, depuis deux ans déjà, l'Insee a isolé dans ses fichiers les heures supplémentaires au sein des primes et indemnités globales.

Ces avancées sont progressives à l'Insee et nous sommes dépendants des chaînes de production de l'Insee. Nous assumons ensemble les calendriers même si, à l'instar de nos commanditaires dans le cadre du dialogue social fonction publique, nous exprimons des exigences vis-à-vis de nos collègues Insee : par exemple, la variable CDI-CDD pour les non-titulaires ne figure pas encore dans SIASP alors qu'elle est déjà renseignée par les employeurs dans la DADS suivant la norme N4DS..

S'agissant des indicateurs de suivi des rémunérations, il faut de plus en plus utiliser, aux côtés du salaire moyen, l'indicateur RMPP, soit la rémunération moyenne des personnes en place : nous analysons désormais les personnes qui, durant 24 mois consécutifs, travaillent pour le même employeur avec la même quotité de travail et cet indicateur est calculé depuis cette année de la même façon dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé. Une question essentielle en terme de suivi des rémunérations est aussi celle de la dynamique d'emploi, de la trajectoire des agents, laquelle n'est pas simple à suivre entre les employeurs publics (quel niveau de détail ?). Par exemple, il faut repérer les personnes qui changent d'employeur dans un fichier administratif, ce dernier approchant l'agent uniquement via sa rémunération. Or les mobilités peuvent s'accompagner de changements statutaires : par exemple, un fonctionnaire qui va travailler dans un établissement public peut se trouver détaché sur un poste de contractuel et, à ce titre, est renseigné comme non-titulaire dans la DADS. Ces mouvements posent actuellement des problèmes de qualité de remplissage de la déclaration annuelle de données sociales, souvent moins bien remplie par les gestionnaires lorsque les variables ne sont pas obligatoires pour le calcul/recouvrement des cotisations sociales. Autre exemple, le chiffre des 29 % cité tout à l'heure par Jérôme Gautié concerne les personnes qui ne sont plus rémunérées dans le fichier : parmi celles-ci, on va trouver des personnes qui partent en disponibilité, par exemple pour élever leurs jeunes enfants. Ces départs sont considérés comme des sorties alors qu'elles n'en sont pas véritablement. Pour les trois versants de la

### **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**



fonction publique, l'harmonisation des concepts en amont et l'introduction de la norme 4DS dans SIASP nous permettra, par l'obtention d'éléments sur la position statutaire des fonctionnaires, de suivre plus aisément les entrées et sorties ou les mobilités.

Sur les questions de salaires par professions, nous publions déjà dans le rapport annuel, des taux de prime détaillés pour la fonction publique de l'Etat et, à l'avenir, nous ferons de même pour les deux autres versants de la fonction publique. L'édition publiée en octobre prochain comprendra aussi, pour la première fois, une évaluation de la mobilité entre les trois versants de la fonction publique, de même que des données sur les recrutements par concours dans la fonction publique territoriale. Je voulais également attirer votre attention sur les enseignants et les salariés de l'éducation nationale. Nous souhaitons enrichir rapidement la connaissance statistique de ces professions. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé au service statistique de la DEPP d'intégrer le conseil commun de la fonction publique dans sa formation spécialisée statistique. Ceci nous permettra d'opérer un rapprochement de concepts, de méthodes de calculs avec le système de gestion de ce ministère.

S'agissant, enfin, de la question d'Alain Chenu, nous nous intéressons avec l'Insee au revenu salarial des personnes. La Drees a publié l'an dernier un encadré spécifique dans le rapport annuel présentant les salaires des praticiens hospitaliers-professeurs d'université, payés à la fois par l'Education nationale et les hôpitaux. Il faut rappeler que par le passé, lors du rendez-vous salarial avec les organisations syndicales, seule l'évolution de la rémunération versée par l'Education nationale pouvait être suivie.

## Nicole ROTH

De nombreuses questions ont été posées sur le lien entre diplôme et carrière. Ce sujet reste un point difficile car les variables de diplôme ne servent pas directement au gestionnaire de la paie, qui n'a pas de raison de suivre précisément le diplôme de la personne. Les progrès qui vous ont été présentés dans le cadre de ce nouveau système n'ont pas entièrement réglé ce problème. Des pistes existent cependant qui consistent notamment à réaliser une enquête complémentaire en enrichissant les données administratives par des données collectées auprès des personnes. Ainsi, une enquête Structure des salaires menée l'an dernier auprès des salariés de la fonction publique d'Etat a permis de recueillir des informations sur les diplômes. Ses résultats devraient faire l'objet d'une publication dans le prochain Insee Référence Emploi-Salaires. Nous sommes conscients qu'il nous faut encore progresser sur cette question et le système actuel n'y répond pas encore entièrement. Nous réfléchissons aussi à des appariements avec d'autres sources, dont l'échantillon démographique permanent issu du recensement mais cet exercice reste coûteux et lourd. Nous avons plus globalement engagé une réflexion sur une meilleure utilisation des sources administratives par la voie d'appariements de données.

Je voudrais par ailleurs soulever une difficulté importante. Les fichiers de paie ne précisent pas toujours clairement la notion d'employeur et il nous faut parfois dégrouper les données et réaffecter celles-ci au niveau de l'établissement. Or cet exercice s'avère coûteux et les questions qui se posent à ce niveau ne sont pas simples. Le revenu salarial constitue un concept intéressant pour connaître l'ensemble des revenus perçus par une personne. Nous devons donc poursuivre nos études sur ce plan. Enfin, pour le raccourcissement des délais, je vous ai présenté nos objectifs de moyen terme. Nous ne pourrons tout traiter instantanément et devons nous fixer des priorités.

## 5. Proposition d'avis

### Dalila VIENNE

Je vous propose l'avis suivant :

*« Le Conseil salue l'important travail accompli pour mettre en place un dispositif unique sur l'emploi dans les trois versants de la fonction publique permettant ainsi le décompte des effectifs selon une approche homogène sans doubles comptes.*

*Il suivra avec attention les travaux permettant d'approfondir l'analyse de certains aspects des emplois et des rémunérations au sein de la fonction publique : diplôme et qualification, régimes indemnitaires, catégorie d'emplois et de statuts (CDD, CDI, non-titulaires...), niveau hiérarchique, par ministère (y compris déconcentré), types d'établissement ou de collectivités territoriales.*

*Il recommande la poursuite des analyses de carrières salariales selon différents critères.*

### RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

*Il souhaite que les trajectoires puissent être analysées entre les différents types d'employeurs publics (ministères, établissements publics, collectivités territoriales, établissements publics de santé) et entre fonction publique et sphère privée.*

*Il encourage la poursuite de travaux engagés par la DGAFP en matière de dispositifs d'enquêtes afin de favoriser les comparaisons entre salariés du secteur public et du secteur privé ».*

L'avis est approuvé à l'unanimité.

## **Conclusion**

**Pierre AUDIBERT**

Je vous remercie tous pour votre participation. La prochaine réunion se tiendra au printemps.

*La séance est levée à 17 heures 45.*

---

## **Adoption du compte rendu**

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

---

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

---

- Avant-projet de programme statistique 2013- Emploi, qualification et revenus du travail
- Suivi des avis 2012- Emploi, qualification et revenus du travail
- Fiches descriptives des enquêtes présentées
- Synthèse de l'emploi public 2011
- Décompte de l'emploi public et évolution des salaires
- Les agents de la fonction publique dans l'enquête emploi

---

AVIS FAVORABLES

---

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

- Enquête sur la situation professionnelle des personnes nées à l'étranger et leurs descendants (module complémentaire à l'enquête Emploi 2014 – Insee.....[29](#))

Paris, le 15 octobre 2012 n°142 /H030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### **Enquête sur la situation professionnelle des personnes nées à l'étranger et leurs descendants (module complémentaire à l'enquête Emploi 2014)**

---

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

*Périodicité* : ponctuelle.

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

Au cours de sa réunion du 17 septembre 2012, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête sur la situation professionnelle des personnes nées à l'étranger et leurs descendants (module complémentaire à l'enquête Emploi 2014).

L'objectif de ce module *ad hoc* complémentaire à l'enquête européenne 2014 sur les Forces de travail (enquête Emploi en France) est de fournir des informations sur l'intégration actuelle des personnes nées à l'étranger et de leurs enfants sur le marché du travail français, ainsi que sur les facteurs déterminant la qualité de cette insertion. Il s'agit en particulier :

- d'identifier le mieux possible les personnes nées à l'étranger et leurs enfants ;
- de décrire leur situation sur le marché du travail ;
- d'analyser certains facteurs qui sont susceptibles d'affecter leur intégration sur le marché du travail : motivations de l'installation sur le territoire français, compétences linguistiques, reconnaissance des diplômes, etc.

Par rapport à l'enquête européenne de 2008 sur laquelle était greffé un module *ad hoc* complémentaire sur le même sujet, l'enquête européenne de 2014 introduit notamment le thème de l'inadéquation entre l'emploi et les qualifications (déclassement).

L'enquête européenne sur les Forces de travail sera ainsi complétée par des questions portant sur :

- la reconnaissance des qualifications ;
- les compétences linguistiques (actuellement et lors de l'arrivée en France) ;
- le sentiment de discrimination à l'embauche et lors de la recherche d'emploi ;
- le premier emploi occupé après l'arrivée en France (date d'obtention et adéquation avec les qualifications) ;
- la participation au système éducatif national et le sentiment d'avoir été suffisamment renseigné ou non sur les débouchés professionnels des études suivies, ou sur l'existence de certaines filières.

L'enquête s'inscrit dans le cadre du règlement européen 577/98 du Conseil relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté et du règlement 220/2010 de la Commission adoptant le programme triennal des modules *ad hoc* 2012 à 2015.

La partie européenne du questionnaire a été préparée au sein d'un groupe de travail du service statistique de la Commission (Eurostat), auquel ont participé l'Insee (institut national des statistiques et des études économiques) et le DSED (département des statistiques, des études et de la documentation du Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration, ministère de l'Intérieur).

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La conception de la version française, enrichie par rapport au modèle de questionnaire d'Eurostat, est de la responsabilité de l'Insee et du DSED. Elle fait l'objet d'une concertation organisée avec des partenaires institutionnels et sociaux, notamment la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail), l'Ined (Institut national des études démographiques), le HCI (Haut Conseil à l'Intégration) et l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques).

L'enquête principale (enquête Emploi ou volet français de l'enquête européenne sur les Forces de travail) porte sur les ménages résidant en France (y compris DOM) et à l'intérieur de ces ménages, les personnes âgées de 15 à 64 ans au moment de l'enquête.

L'enquête sur la situation professionnelle des personnes nées à l'étranger et leurs descendants (module complémentaire) sera réalisée auprès des ménages interrogés pour la sixième et dernière fois à l'enquête Emploi (logements dits du « sixième sortant »), dans la limite de deux individus par ménage. La plupart des questions ne seront posées qu'aux personnes nées à l'étranger ainsi qu'à leurs descendants. La taille de l'échantillon répondant devrait être d'environ 18 000 individus, dont 6 000 personnes nées à l'étranger, 5 000 descendants et 7 000 personnes nées en France de parents nés en France.

Le module fera l'objet d'une déclaration auprès de la Commission nationale Informatique et Libertés (Cnil). La collecte aura lieu en continu, tout au long de l'année 2014. Elle sera réalisée en face-à-face, la durée de l'interrogation du module complémentaire étant estimée à 15 minutes au maximum. La réponse indirecte (par une autre personne) n'est autorisée que de manière très restrictive : en cas d'absence de longue durée ou d'injoignabilité de l'enquêté après plusieurs essais de contact, ou si l'état de santé de la personne ne lui permet pas de répondre seul.

L'envoi des données à Eurostat se fera au plus tard le 31 mars 2015. Les premiers résultats seront publiés sous la forme d'un *Insee Première* de l'Insee et d'un *Infos migrations* du DSED vers la fin de l'année 2015. Le fichier national de l'enquête sera mis à disposition des chercheurs qui en feront la demande, par l'intermédiaire du Centre Maurice Halbwachs.

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

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