

Paris, le 10 novembre 2000 - n° 586/D130

## Formation EMPLOI, REVENUS

---

Réunion du 27 septembre 2000

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION

LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

AVIS D'OPPORTUNITÉ

-----  
COMPTRE-RENDU DE LA RÉUNION DE LA  
FORMATION EMPLOI, REVENUS  
- 27 septembre 2000 -  
-----

Président : Jacques FREYSSINET, Directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales

Rapporteur : Didier BLANCHET, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (INSEE)

*RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR*

I - Introduction générale (Jacques FREYSSINET)

II - Thème particulier :

Le suivi statistique de la réduction du temps de travail (Jean-Louis DAYAN - DARES ; Didier BLANCHET - INSEE)

III - Examen des projets d'enquêtes pour avis d'opportunité :

- enquête Les modalités de passage aux 35 heures en 2000 (Jean-Louis DAYAN, Lionel DOISNEAU - DARES)
- enquête spécifique ACEMO 2001 sur la garantie de rémunération mensuelle au niveau du salaire minimum (Jean-Louis DAYAN, Valérie ULRICH, Déra RAMANDRAIVONONA - DARES)
- enquête complémentaire à l'enquête Emploi sur la durée du travail (Pascale POLLET - INSEE)
- enquête européenne Coût de la main d'œuvre (Véronique SANDOVAL - INSEE)
- enquête sur les personnels des collectivités locales et des services publics locaux (Marie-Hélène KEROUANTON - INSEE)

IV - Présentation du projet d'utilisation à des fins régionales et locales des fichiers « Missions d'intérim » (Jean-François ROYER - INSEE)

## LISTE DES PARTICIPANTS

Mme	AMIEL Marie-Hélène	Secrétaire général adjoint du CNIS
Mme	ARTIGUEBIELLE Jacqueline	CES
M.	BACHMAN Pierre	CGT
Mme	BELLOC Brigitte	DGAFP
M.	BERTRAND Max	DGCL/SETL
M.	BESNARD Jean-Louis	FEN
M.	CHAIGNAU Yves	
M.	DAYAN Jean-Louis	DARES
M.	de JOUVENCEL Tanneguy	INSEE
M.	de MARTEL Jean-François	CICS
M.	FRANCESCHI Paul	DARES
M.	GABARET Pascal	MEDEF
Mme	GONZALEZ-DEMICHEL Christine	INSEE
Mme	GRAVE Nathanaël	ACOSS
M.	GRESSEL Reinhard	INRETS
Mme	JOURDAIN	DARES
Mme	KAGAN Claudine	INSEE
Mme	KEROUANTON Marie-Hélène	INSEE
Mme	LAUREAT Marie-Andrée	Secrétariat général du CNIS
M.	LHERITIER Jean-Louis	INSEE
M.	LUBINEAU Christian	ENIM
Mme	MENNETEAU Odile	MEDEF
Mme	MERON Monique	INED
Mme	PAPIERNIK Emmanuelle	APEC
Mme	PAVARD Christiane	Comité du label
M.	RENARD Yvonick	MEDEF
M.	ROSE José	Université Nancy 2
M.	ROSSIGNOL Christian	GIM
M.	ROYER Jean-François	INSEE
Mme	SANDOVAL Véronique	INSEE
M.	SANTELMANN Paul	AFPA
Mme	SORET Sophie	Secrétariat général du CNIS
Mme	ULRICH Valérie	DARES
M.	VENNAT Francis	DARES
Mme	ZUCKER Elisabeth	DIV

*Absents excusés :*

M.	BLONDET Daniel	Ministère de l'éducation nationale
Mme	DURAND Michelle	CNRS
Mme	FILPA Catherine	Observatoire régional de Lorraine
M.	LEFEBVRE Jean	CGT-FO
M.	SIDHOUM Nadir	ANPE

---

## I - Introduction

Ouvrant la séance, M. FREYSSINET souhaite la bienvenue au sein de la formation à M. BACHMAN, remplaçant désormais M. ROGER en tant que représentant de la CGT. Il signale l'ajout à l'ordre du jour de deux points : le premier concerne l'examen en opportunité de l'enquête sur les personnels des collectivités locales et des services publics locaux, pour lequel un document a été envoyé aux membres de la formation ; le second est relatif à l'élargissement à des fins nationales de l'utilisation des fichiers « Missions d'intérim », initialement proposée à des fins régionales, et pour lequel un document sera remis en séance.

A ce dernier sujet, M. RENARD regrette que le délai de réception des documents préparatoires, ramené à deux semaines environ pour la présente réunion, soit trop bref pour pouvoir organiser les consultations qui s'imposent. Mme AMIEL répond que la programmation avancée de cette formation dans le calendrier d'une part, des changements au sein de l'équipe du secrétariat du CNIS d'autre part, ont effectivement contraint la préparation de cette réunion. M. FREYSSINET suggérant que soit établie la règle d'un mois de délai entre transmission des documents préparatoires et tenue de la réunion, Mme AMIEL fait savoir qu'il en sera tenu compte, et que les services producteurs notamment y seront sensibilisés.

## II - Thème particulier : le suivi statistique de la réduction du temps de travail

### 1. Exposé

M. DAYAN propose de donner une vue d'ensemble des travaux de la DARES sur le sujet, en présentant à la fois les enquêtes régulières, et le dispositif statistique spécifique au suivi de l'impact des deux lois sur la réduction du temps de travail.

Le suivi statistique du développement du processus de réduction négociée du temps de travail passe pour l'essentiel par l'exploitation de remontées administratives, et a été refondu avec le passage de la première loi sur la réduction du temps de travail en juin 1998, à la seconde loi de janvier 2000.

En effet, le système d'accès aux aides sous forme d'allègement de charges sociales a profondément changé, et a entraîné de ce fait une adaptation du suivi statistique assis jusqu'à ce moment sur le traitement des conventions de réduction du temps de travail. A partir de la seconde loi, les conventions proprement dites disparaissent au profit d'un système déclaratif. Les entreprises passées à 35 heures ont accès à l'allègement structurel de réduction dégressive de charges patronales, ceci donnant lieu à une déclaration à l'organisme de recouvrement.

Cette déclaration représente la première source administrative que la DARES exploite à des fins statistiques, pour connaître le nombre de passages à 35 heures et les caractéristiques élémentaires des entreprises ou des établissements concernés : taille, secteur, date de passage, effet sur l'emploi prévu le cas échéant.

Les entreprises passées aux 35 heures dans le cadre des dispositifs antérieurs - c'est-à-dire la loi Robien à partir de 1996, puis la première loi Aubry jusqu'à la fin 1999 - ont également accédé à cette aide, et ont établi une déclaration rétrospective. Cela perturbe le suivi statistique, puisque ces entreprises-là avaient déjà été considérées antérieurement. Cependant, des informations pourront bientôt être diffusées sur les entreprises nouvellement passées aux 35 heures, à partir de janvier 2000 dans le cadre de la seconde loi Aubry.

La seconde source administrative, donnant lieu à une exploitation statistique et permettant d'avoir des informations plus qualitatives ou structurelles, est constituée par les accords. La réduction du temps de travail devant passer dans la majorité des cas par un accord d'entreprise, celui-ci est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, et fait l'objet d'une exploitation par la DARES.

Cette exploitation est plus complexe et plus lourde que la première, puisqu'il s'agit d'un texte non normé, dont le contenu et la longueur sont très variables. Un processus de codification a été mis au point pour traduire l'accord en données normalisées exploitables, à l'aide d'une grille relevant l'essentiel des modalités sur la réduction du temps de travail. Il s'agit par exemple des implications sur les salaires, des degrés et formes de compensation, des effets sur l'emploi, des effets sur certaines catégories comme les cadres ou les salariés à temps partiel, éventuellement de certaines réorganisations, d'une façon générale de tout type d'information dont on disposait dans le cadre de la première loi Aubry à partir des conventions.

Ces deux sources administratives principales permettent d'avoir un cadrage statistique global, avec d'abord un suivi élémentaire passant par le dénombrement des événements, des types et du nombre d'entreprises, ainsi que des salariés concernés, et ensuite des données plus fines sur le contenu des accords.

M. DAYAN ajoute qu'une exploitation secondaire de ces données a été entreprise par la DARES et donné lieu à publication pour ce qui concerne les accords relevant de la première loi. Elle consiste à apparier ces données établissement par établissement avec d'autres sources statistiques. Cela permet d'observer non seulement ce qui est inscrit dans les accords, en quelque sorte déclarations d'intention des négociateurs, mais aussi ce qui se passe réellement dans les entreprises signataires de l'accord, observées à travers des enquêtes régulières.

On a ainsi rapproché ces sources administratives de l'enquête trimestrielle ACEMO, qui suit pour un échantillon de 40 000 établissements l'évolution des taux horaire et mensuel de salaire, de la durée collective du travail, et de l'effectif salarié. En comparant les signataires et les non signataires d'un accord, on a constaté que les effets immédiats étaient très différents en matière d'emploi, de durée et de salaire. La question se complique ensuite néanmoins, lorsqu'on cherche à savoir si ces différences apparaîtraient également ou non sans aucun passage à 35 heures. C'est une question classique de l'évaluation d'une politique publique. Quelques publications ont déjà apporté des éléments sur ce point, mentionnées en annexe du document de présentation.

Pour terminer sur le suivi statistique immédiat, M. DAYAN rappelle que les deux lois de réduction du temps de travail ont entraîné une légère modification du questionnaire de l'enquête trimestrielle ACEMO sur deux points : le premier est l'introduction d'un questionnement sur les primes éventuelles liées à la réduction du temps de travail, puisque la compensation salariale prend souvent cette forme ; le second, à venir, vise à une mesure des salariés concernés par un décompte de leur durée de travail en jours, et non plus en heures. Il s'agit de certaines catégories de cadres, et cet aménagement du questionnaire passera par l'introduction d'un item permettant de savoir combien de salariés sont concernés, et de combien de jours est la durée annuelle de travail prévue par l'accord. Sans cet aménagement, le suivi de la durée collective du travail mesurée en termes hebdomadaires par l'enquête serait perturbé par les salariés ayant un décompte en jours et non en heures.

Concernant les enquêtes et études distinctes des exploitations de sources administratives, M. DAYAN précise que ce sont surtout des travaux spécifiquement engagés pour le suivi et l'évaluation des lois de réduction du temps de travail, et qu'il n'évoquera que les travaux engagés par le ministère de l'emploi, à charge pour l'INSEE notamment de compléter l'exposé. Il s'agit d'une part d'enquêtes statistiques proprement dites, portant sur de petits échantillons avec des questionnaires importants, et ayant une vocation complémentaire des sources administratives précédemment évoquées. D'autre part sont pratiqués des exercices qualitatifs, dont des études monographiques, qui offrent une certaine complémentarité avec les premiers, et portent sur 30 à 50 entreprises ou salariés choisis pour représenter une certaine diversité mais ne se situant pas dans une représentativité statistique.

On sait par exemple que la modulation sur l'année de la durée du travail est prévue dans pratiquement la moitié des accords. Certaines indications cependant montrent que l'usage effectif de la modulation est beaucoup plus réduit. Un accord peut prévoir une modulation du temps de travail de 0 à 48 heures selon les semaines, alors que la modulation constatée se situe plutôt entre 30 et 39 heures, ou 30 et 42 heures. Cette modulation n'est qu'un dispositif potentiel dans beaucoup d'accords, dont on ne mobilise pas toutes les possibilités. Seules des études de type monographique, revenant sur l'application qui a été faite des accords, permettent de connaître l'utilisation de ces marges.

En toile de fond à ce dispositif de suivi, prévaut la mobilisation des grandes sources statistiques régulières. Au premier rang figurent l'enquête « Emploi » annuelle de l'INSEE, mais aussi l'enquête « Emploi du temps », ainsi que l'enquête « Conditions de travail », qui peuvent fournir des compléments utiles, y compris par rapprochement avec les sources spécifiques à la réduction du temps de travail.

La liste des différentes opérations prévues, aussi bien du côté des entreprises que du côté des salariés, distinguant les enquêtes des études monographiques, est diffusée dans le document préparatoire. Du côté des enquêtes statistiques, l'objectif essentiel est double : d'une part compléter l'exploitation des données administratives ; d'autre part, entrer rétrospectivement dans le détail d'application de l'accord.

Ce dernier objectif est en particulier celui de l'enquête dite « 1 000 entreprises », qui a été présentée en mai 2000 à la formation. Elle permet de connaître en détail la façon dont l'accord a été négocié et

dont il est mis en oeuvre, ainsi que de recueillir les opinions des chefs d'entreprises par rapport au processus. Son échantillon comprend à la fois des entreprises passées aux 35 heures et des entreprises non passées aux 35 heures, ce qui fournit des indications sur les logiques de passage ou de non passage. Cette enquête s'adressant aux entreprises de 20 salariés et plus, aura lieu sous peu, à mi-parcours de l'échéance prévue de transition à la durée légale à 35 heures.

S'ajoutent deux enquêtes spécifiques ACEMO. La première, sur la flexibilité, a été présentée en 1999 à la formation et a eu lieu. Elle vise cette forme de flexibilité qu'est la modulation du temps de travail. La deuxième est une enquête du même type prévue pour l'année prochaine, et est présentée ce jour en examen d'opportunité. Elle s'intéresse à la question de la garantie mensuelle, c'est-à-dire à cette garantie de maintien du salaire mensuel dont bénéficient dans la seconde loi les salariés au SMIC.

On citera également un certain nombre de monographies, et notamment une étude en commun avec l'ANACT ayant une préoccupation d'approche territoriale, et un intérêt pour les cas particuliers des très petites entreprises de moins de 10 salariés.

Du côté des salariés, il existe essentiellement une enquête statistique, présentée en mars à la formation, appelée « Réduction du temps de travail, modes de vie ». Elle a pour but de recueillir des informations sur les modifications apportées par les 35 heures dans la vie professionnelle, mais aussi la vie extra-professionnelle des salariés. La collecte aura lieu prochainement, auprès de salariés qui auront eu au moins un an de recul par rapport à la mise en oeuvre de la RTT dans leur entreprise. Pour cette enquête, a été constitué un échantillon de 1 600 salariés choisis au hasard dans des entreprises passées aux 35 heures, elles-mêmes tirées dans les DADS.

Cette enquête auprès des salariés sera complétée par des études monographiques, dont l'une s'attachera à la mesure de la durée effective du travail par l'interrogation de salariés. Dans un cadre où la période de référence n'est plus la semaine, et avec des difficultés de mémoire, la reconstitution du nombre d'heures effectuées par le salarié sur l'année qui vient de s'écouler est en effet délicate. Pour essayer de trouver des solutions à ces problèmes ardues de mesure, l'idée est d'observer un certain nombre de salariés aux horaires complexes et atypiques, de façon à évaluer dans quelle mesure on peut faire appel à la mémoire ou non, ou imaginer d'autres techniques pour obtenir la mesure telle que les salariés la déclarent.

En complément, le commissariat général au Plan a lui-même engagé quelques études, dont une monographie sur le thème des liens entre la réduction du temps de travail et la sous-traitance.

Le document diffusé est complété par le rappel de ce qui a été fait dans le cadre de la première loi d'une part, et une liste de publications de la DARES d'autre part.

M. BLANCHET, pour l'INSEE, prend la suite en précisant préalablement que si le suivi de la RTT est effectivement une préoccupation centrale pour les travaux de conjoncture économique, l'INSEE ne se situe pas en première ligne pour les travaux de production statistique. C'est bien en effet la DARES qui est le point d'entrée des remontées administratives sur le sujet. Par ailleurs, le principal projet de l'INSEE lié au suivi de la RTT est un projet d'enquête complémentaire à l'enquête « Emploi » 2001 sur la durée du travail, qui fera l'objet d'une présentation pour avis d'opportunité au cours de la présente réunion.

Il propose de présenter ce que l'on peut attendre sur le sujet à partir du système des enquêtes « Emploi », avec quelques remarques générales sur le projet d'enquête complémentaire et son positionnement par rapport aux travaux de la DARES, puis d'évoquer également une autre production de l'Institut sur laquelle la RTT a une incidence, et qui est le suivi du coût du travail.

S'agissant des enquêtes « Emploi », il n'y a pas eu d'adaptation importante de l'enquête annuelle qui continue de poser les mêmes questions sur la durée habituelle du travail et la durée effectivement travaillée au cours de la semaine de référence. Les résultats de l'enquête 2000 ont fait état d'une légère baisse de la durée hebdomadaire habituelle moyenne d'environ 0,7 heure, ce qui est plus faible que ce que l'on peut obtenir par les sources ACEMO, mais se réconcilie finalement assez bien avec ces sources une fois opérées les corrections de champ nécessaires, à savoir le fait que l'enquête « Emploi » porte sur l'ensemble des actifs occupés, y compris de larges catégories qui ne sont pas encore concernées par la RTT.

L'enquête « Emploi » permettra ensuite, soit à l'INSEE soit à la DARES, d'opérer des ventilations de l'incidence de la RTT selon d'autres critères que le secteur d'activité que l'on obtient par ACEMO, et notamment l'extension de la RTT par famille professionnelle. L'enquête « Emploi » sous sa forme actuelle reste néanmoins insuffisante sous deux aspects : d'une part les questions posées sont très

succinctes, d'autre part s'agissant d'une enquête ponctuelle en mars, elle ne fournit pas d'informations sur la durée annuelle du travail.

Sur la mesure complète de la durée annuelle, la piste principale est essentiellement le passage à l'enquête en continu, à partir de 2001 seulement et plutôt 2002 en année pleine, dans la mesure où elle permettra d'observer des durées effectives sur un ensemble de semaines couvrant toute l'année. Elle devrait permettre une mesure de la durée moyenne du travail sur l'ensemble de l'année, y compris pour des salariés travaillant sous un régime d'annualisation.

Dans le cadre de l'enquête continue de base, le questionnement restera malgré tout très succinct. La majeure partie du questionnement s'effectue en effet par téléphone, ce qui ne permet pas de poser des questions très détaillées. Si on veut arriver à une mesure plus détaillée de la durée annuelle par le biais de l'enquête continue, cela relèvera du dispositif des enquêtes complémentaires qui n'est pas encore complètement arrêté.

Dans l'attente c'est la raison pour laquelle, et même si c'est un outil qui reste peu adapté pour les travailleurs à horaires annualisés, il a paru opportun de réaliser une dernière enquête complémentaire « Durée du travail » de type annuel, reproduisant celles qui avaient été menées sur le même thème en 1988 et 1995. Cela complètera le dispositif DARES, qui est plutôt orienté « entreprises », par le point de vue du salarié. La DARES, certes, conduit aussi des travaux du point de vue du salarié, mais ils ont plutôt un caractère monographique ou s'intéressent à des salariés qui ont effectivement eu l'expérience de la RTT. Le champ de l'enquête complémentaire « Emploi », en revanche, permettra d'analyser l'évolution de la durée du travail pour l'ensemble des salariés, qu'ils aient déjà connu ou non le processus de réduction du temps de travail.

Une autre raison pour avoir programmé cette enquête en 2001 est le fait qu'Eurostat proposait pour 2001 un module ad hoc sur le thème de la durée du travail. Cela permettait de répondre positivement à cette invitation d'Eurostat.

Sur le coût du travail, les indices de coût horaire du travail tous salariés sont publiés trimestriellement pour quatre secteurs. Ces indices sont produits de la façon suivante : pour ce qui est de la composante salaire brut, ils reposent sur une base ACEMO, à laquelle on ajoute des indices de charges patronales calculés par imputation des taux légaux qui sont appliqués à des distributions de salaires issues essentiellement des DADS. Avec la RTT, ces calculs d'indices de charges sont devenus plus complexes et tributaires des remontées sur les accords et conventions, et leurs implications sur les charges pour les différentes catégories de salariés. Dans le cadre des lois Robien et Aubry 1, le calendrier des remontées était à peu près stabilisé. Avec la transition à la deuxième loi Aubry et les problèmes qu'elle pose pour l'adaptation du suivi, des retards risquaient d'apparaître, et c'est ce qui explique le décalage récent de la sortie des indices de coût du travail. Ce retard devrait être résorbé au cours des mois à venir.

Actuellement, peu de projets d'études sont prévus à très court terme. L'essentiel sera programmé à partir des résultats de l'enquête complémentaire 2001, et fera écho à la série d'études assez consistante qui avaient été produites à partir de l'enquête de 1995. Quelques travaux à caractère conjoncturel sont envisagés, dans le cadre notamment de la commission sur la réduction du temps de travail en place au Plan. On signale aussi que le groupe de Paris, city-group des Nations unies, portant sur l'emploi et la rémunération et animé par la France, avait déjà placé le thème de la mesure de la durée du travail dans ses réflexions, et a décidé d'en faire le thème unique de sa prochaine réunion en novembre prochain. L'idée est de parvenir à un document qui puisse faire référence et alimenter les réflexions de la 17<sup>ème</sup> conférence internationale des statisticiens du travail en 2003 à ce sujet.

## **2. Débat**

M. BACHMAN demande si dans les études qui seront menées, est prévue une approche à la fois quantitative et qualitative des questions de densité du travail. Ce sujet lui paraît d'autant plus important qu'on diminue le temps de travail en période de croissance c'est-à-dire d'intensité du travail. Il exprime le même intérêt pour la question de l'état des rapports sociaux dans l'entreprise, qui lui semblent avoir évolué depuis une dizaine d'années. Il ajoute qu'ayant bien conscience des limites de l'exercice, sachant qu'il s'agit d'enquêtes statistiques et non d'un suivi régulier, il pense d'abord à une réflexion sur des indicateurs, avec une dimension qualitative. Cette réflexion pourrait englober éventuellement d'autres organismes et d'autres types d'enquêtes que ceux qui sont étudiés ici, pour répondre au besoin de suivi régulier sur la question, et avec une généralisation de l'interrogation des salariés en complément du questionnement des employeurs.

M. CHAIGNEAU souhaite savoir s'il existe un bilan des travaux de recherche et universitaires sur le même thème.

M. ROSSIGNOL souligne le fait que ce qui vient d'être présenté en matière de durée annuelle du temps de travail est principalement à l'état de projet. Or, il y a quelques années, des informations assez précises étaient effectivement publiées. Est-il possible de se procurer aujourd'hui des informations sur ce thème ?

Sur l'intensification du travail en corollaire de la réduction de sa durée, M. DAYAN fait savoir que des éléments de réponse devraient être fournis par l'enquête « Réduction du temps de travail et modes de vie », la question y ayant été intégrée. S'y ajoute une étude monographique sur le même thème menée par le centre d'étude de l'emploi, pour des compléments qualitatifs sur la question. Une troisième source est susceptible d'apporter des éléments de réponse, s'agissant de l'enquête SUMER - surveillance médicale des risques professionnels - prévue en 2001 après avoir eu lieu en 1994, jusqu'à présent réalisée par des médecins du travail. Elle pourrait fournir des informations sur l'évolution de la charge de travail telle qu'elle est perçue par les salariés. Il est vrai que cette question est assez difficile à mesurer en termes statistiques, et les résultats des premières enquêtes auprès des salariés concernés montrent un sentiment assez répandu de faire le même travail en moins de temps, sans pour autant que ce soit un sentiment d'insatisfaction. Une majorité de salariés semblent faire un arbitrage pour le temps libre supplémentaire qui vaudrait bien une charge plus élevée.

Sur l'état des rapports sociaux, l'enquête dite « 1 000 », après l'enquête « 500 », fournit des réponses sur la façon dont la RTT s'est négociée lorsque cela a été le cas, et plus largement sur le climat, la dynamique des relations sociales dans l'entreprise. Les résultats seront connus dans le courant de l'année 2001. Il existe également une étude monographique sur le mandatement, dont la première phase a eu lieu en 1999, et dont la deuxième phase s'achève. Elle consiste à retourner un an après dans les entreprises ayant signé un accord avec un salarié mandaté, pour voir ce que deviennent le mandatement et le mandaté un an après. Les résultats sont imminents.

En revanche, des innovations importantes dans la seconde loi Aubry sur le mode de formation des accords - accord majoritaire, référendum - mériteraient un suivi à l'avenir. Pour l'instant, d'après les informations issues de l'analyse des accords, il semble que ces paramètres soient peu ou mal renseignés cependant. Ce sont donc plutôt des compléments des données administratives, qu'on ne pourra obtenir qu'à partir de monographies ou d'enquêtes ex post.

M. DAYAN ajoute qu'il n'a pas connaissance d'un bilan des travaux universitaires sur le sujet, mais que la commission de concertation en place au Plan traite de façon systématique beaucoup d'aspects du processus de RTT, et a de ce fait l'occasion sur le terrain de faire ce bilan. A priori, il paraît à M. DAYAN qu'il existe en réalité assez peu de travaux sur le sujet. Des travaux macro-économiques ex post existent, et de nouveaux travaux de simulation ou d'analyse ex ante auront peut-être lieu sur les effets et les cheminements de réduction du temps de travail. M. DAYAN observe cependant une certaine difficulté à mobiliser le milieu de la recherche sur ces questions, en tout cas de façon diversifiée, les organismes qui se proposent étant souvent les mêmes.

Sur la durée annuelle du travail, depuis 1998 une enquête annuelle ACEMO fournit cette mesure. Les résultats 1999 seront publiés à la fin de l'année. Des modifications ont été apportées à cette enquête annuelle pour tenir compte des changements du droit et des pratiques. Mme ULRICH précise que l'enquête permet la mesure de la durée annuelle offerte. En 1998 existait la possibilité de porter directement la durée annuelle pour les salariés qui travaillent en cycles ou pour ceux qui ont une durée annualisée. Pour l'année 2000, le questionnaire a été modifié, puisqu'on va tenir compte des catégories au forfait-jours comme dans l'enquête trimestrielle. A été amélioré aussi le cadre qui portait sur les salariés ayant une durée du travail basée sur la semaine, avec le nombre de jours travaillés par semaine, la durée hebdomadaire collective, le nombre de jours fériés, le nombre de jours de réduction du temps de travail le cas échéant. C'est à partir de toutes ces informations qu'on calcule la durée annuelle.

Sur la question de l'évolution de la densité du travail, M. BLANCHET indique que l'enquête complémentaire de 2001 fournira des éléments indirects, relatifs à l'organisation du temps de travail et son évolution par rapport à 1995.. Sur la durée annuelle du travail, il existe effectivement déjà des sources, et l'enquête en continu ne viendra pas combler un vide. Outre ACEMO, on dispose de séries sur la durée moyenne annuelle du travail produites par synthèse de sources par les Comptes nationaux. Les apports de l'enquête « Emploi » seront relatifs à la durée effective du travail d'une part, et à sa disponibilité dans la plupart des pays permettant une comparabilité internationale d'autre part.



M. FREYSSINET remarque que les services producteurs ont un effort pédagogique à réaliser, puisqu'il apparaît ici comment la mise en place successive de dispositifs ou de changements législatifs entraîne à chaque fois des réactions, soit en terme d'adaptation des dispositifs existants soit en terme de création de dispositifs nouveaux. On dispose maintenant d'une panoplie assez riche d'outils d'évaluation de mesures, mais particulièrement difficile à maîtriser pour qui n'est pas constamment au suivi du dossier. On voit bien que les non spécialistes éprouvent des difficultés à mettre en cohérence des informations qui ont des méthodes différentes, des périodicités différentes, des champs différents. Les numéros spéciaux de *Travail et Emploi*, ou antérieurement le volume 2 de l'évaluation de la première loi Aubry, étaient des publications d'ensemble mais déjà marquées par l'hétérogénéité. Il semble qu'on continue à accumuler tout une série d'informations, sous des angles différents, et il est difficile d'en donner un panorama cohérent et simplifié.

Sur les travaux universitaires, M. FREYSSINET rappelle qu'il existe un fichier des thèses permettant de savoir s'il existe des recherches lourdes sur le sujet. Pour le reste, compte tenu du financement des recherches universitaires, cela passe par des appels d'offres et des conventions, et on peut avoir l'information par l'intermédiaire des organismes générateurs d'appels d'offres. Il n'y a pas de centralisation des commandes, mais l'essentiel doit provenir du ministère de l'emploi, ainsi que pour une plus faible part du commissariat général au Plan, voire du ministère de la recherche. Se demandant à qui on peut confier la mission de regrouper tout ce qui relève des appels d'offres sur la durée du travail, M. FREYSSINET suggère que la DARES est peut-être la mieux placée.

M. DAYAN confirme que la DARES possède une base de données « recherches » qui fait l'inventaire de toutes les recherches passées ou en cours commandées par la DARES, voire par d'autres organismes. Cette base de données pourrait être mise à disposition des membres de la formation. Effectivement, des appels d'offres ont été lancés par le ministère de la recherche l'année dernière, l'un sur un thème « travail » au sens large qui incluait les aspects réduction du temps, et plus récemment un autre sur les temps de travail et les temps sociaux. Des projets ont été retenus dans le cadre de ces deux appels. Cela signifie que, du côté des animateurs de la recherche, il y a bien eu une perception de la nécessité d'activer ou de susciter des travaux sur ces thèmes.

M. RENARD pense qu'il pourrait être intéressant, en liaison avec l'évolution des modes de vie, d'observer ce qui se passe sur un certain nombre de consommations qui servent à abonder le FOREC, à savoir boissons, tabacs et carburants.

M. DAYAN rappelle que le FOREC est le fonds constitué pour financer les allègements de charges sociales associés aux 35 heures. Il prévoyait initialement de recueillir des ressources des organismes sociaux dont l'UNEDIC en particulier, et est alimenté aujourd'hui par une série de ressources différentes dont des taxes et prélèvements sur le tabac, l'alcool et les carburants. Plus généralement, il semble que les implications larges de la réduction du temps de travail, comme cette question du financement des allègements, mais aussi des implications micro ou macro-économiques sur l'évolution des coûts ou de la compétitivité, sont des points effectivement absents des programmes de travail. Le raisonnement reste classique, et s'intéresse avant tout aux impacts sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, la durée, mais moins sur ces aspects-là. La DARES est prête à contribuer avec ses données à toute étude qui élargirait aux aspects financiers ou d'impact macro-économique, sachant que la priorité est cependant ce qui se passe dans le champ du travail.

M. FREYSSINET conclut en demandant à la DARES si elle accepte de préparer un bref document descriptif de l'ensemble des études statistiques spécifiques ou enquêtes monographiques effectuées par des chercheurs ou universitaires à l'initiative des administrations, c'est-à-dire principalement le ministère de l'emploi, le ministère de la recherche et le Plan. Le regroupement de ces informations est à la limite de l'information statistique, mais beaucoup de ces travaux ont une partie statistique.

### III - Examen des projets d'enquêtes pour avis d'opportunité

#### Enquête « Les modalités de passage aux 35 heures en 2000 »

M. DAYAN précise qu'il s'agit de l'un des projets qu'il a évoqués lors de son exposé précédent, et qu'il témoigne de la nécessité de compléter les données administratives disponibles. En effet, toutes les entreprises ne passant pas par un accord, l'enquête permettra de couvrir néanmoins ces dernières, ayant choisi l'accès direct ou étant des entreprises nouvelles. Ensuite, il convient de compléter les informations de base issues de l'exploitation des accords.

Cette enquête porterait sur un échantillon de 2 000 à 3 000 établissements couvrant l'ensemble du champ. Elle serait postale dans un premier temps, suivie d'une relance par téléphone pour les non répondants. Le temps de réponse serait de 15 à 20 minutes. La collecte aurait lieu à la fin de l'année 2000 ou au tout début de l'année 2001, et serait réalisée par une société recrutée par un appel d'offres en cours.

Pour l'essentiel, son questionnaire viserait à compléter les données administratives sur les questions des effets prévus en termes d'emploi, de rémunération, de réorganisation, des modalités et d'amplitude de la réduction, et des dispositions appliquées aux temps partiels. La redondance existant par rapport à ce qui figure dans la grille de codification des accords permet de dépasser les limites de ces derniers.

Par ailleurs, il est prévu de coordonner l'échantillon avec celui de l'enquête « 1 000 » de façon à ne pas interroger les mêmes entreprises.

#### Débat

M. de MARTEL souhaite savoir si l'enquête permettra d'apprécier dans quelle mesure la réorganisation des postes de travail a été prévue à l'avance ou imposée par les circonstances, c'est-à-dire par les changements des horaires.

M. DAYAN répond que, le questionnaire étant volontairement court et factuel, seul sera dressé un inventaire sommaire des différents types de réorganisation associée à la réduction du temps de travail, à partir d'une liste pré-établie : durée d'utilisation des équipements, amplitude d'ouverture, fluctuation des horaires, pyramide des âges, qualifications, répartition des fonctions dans l'entreprise, etc. La question de la préparation pourrait éventuellement être appréhendée par le biais de l'enquête « 1000 », sous réserve de vérification.

M. ROSSIGNOL fait part de sa réserve sur l'opportunité de l'enquête, compte tenu de l'abondance des informations déjà sollicitées auprès des entreprises, à des fins administratives avant tout, et sans utilité réelle pour l'activité économique. Il lui semble que l'enquête présentée ici aurait pour objectif de surveiller l'application de la loi, créant une gêne supplémentaire pour les entreprises déjà contraintes par les difficultés de mise en place de la réduction du temps de travail.

M. FREYSSINET objecte que, cet avis s'exprimant dans des termes généraux, il apparaît comme un jugement global sur l'opportunité de mettre en place un dispositif de suivi statistique d'une loi, mais ne saurait s'appliquer en particulier à l'enquête faisant l'objet de l'examen en cours.

M. ROSSIGNOL précise que, par rapport à l'ensemble des éléments présentés, dont certains sont la contrepartie d'une formalité administrative, et d'autres déjà organisés sous forme d'enquêtes, il considère que l'enquête examinée, avec un questionnaire relativement léger mais un échantillon important, est excessive.

M. RENARD ajoute que se pose ici le problème des politiques menées et de leurs indicateurs de suivi. Il rappelle qu'il propose de longue date que les indicateurs de suivi soient prévus dès la naissance de toute politique. Il est positif, mais insuffisant, d'indiquer en termes généraux dans la loi qu'un suivi est nécessaire ; il serait plus judicieux de concevoir dès le départ tous les instruments de ce suivi, plutôt que de devoir les créer ultérieurement.

M. FREYSSINET considère que ce dernier avis a également une portée générale, s'agissant de la nécessité d'une information statistique pour le suivi de dispositions légales nouvelles. Cette opinion « de fond » ne peut être considérée dans le cadre d'un débat sur l'opportunité d'une enquête donnée, même si elle est pertinente.

Sur cette question, M. PUIG fait part de sa crainte quant au risque de faire de l'innovation statistique dans chacune des lois élémentaires. On pourrait s'apercevoir après adoption de la loi, que l'information statistique pré-existante ne suffirait pas à répondre à ses dispositions, et ceci

paradoxalement générerait de la production statistique nouvelle et augmenterait la charge pesant sur les entreprises.

M. RENARD répond qu'il lui semble essentiel que les statisticiens soient associés au moment de la genèse d'une loi, dans la conception de la batterie d'indicateurs de suivi. Ce n'est pas à la loi de préciser la technique ou les variables, mais on gagnerait en transparence pour pouvoir juger des politiques.

M. FREYSSINET pense qu'il ne saurait y avoir d'opposition sur le principe énoncé, à partir du moment où il est ainsi précisé que ce n'est pas à la loi d'indiquer quels sont les indicateurs. C'est bien au statisticien de rechercher, compte tenu du contenu de la loi, quel est l'indicateur pertinent.

M. DAYAN rappelle que les statisticiens sont d'ores et déjà associés, sous la forme de leur participation à l'élaboration des documents qui vont servir à l'exploitation statistique des données administratives, aux fiches statistiques, aux annexes, aux conventions, etc. Cette enquête-ci provient du souci d'assurer la continuité, sachant que des informations qui étaient collectées sur la base des conventions dans la première phase de réduction du temps de travail, sont maintenant recherchées sous forme d'enquête puisque les conventions ne sont plus là, sauf pour les petites entreprises de moins de 20 salariés. Il s'agit de continuer à faire vivre ces indicateurs, et le projet de questionnaire est très proche de ce qu'était la grille statistique annexée aux conventions de réduction du temps de travail. Les statisticiens sont donc bien associés en amont sous une forme interne, c'est-à-dire en temps que service statistique du ministère et au moment de la préparation des textes d'application.

En revanche, pour associer le CNIS à ce type de préparation, on se heurte à des problèmes de différence de rythme. Il est vrai que le processus « restreint » est un peu risqué, notamment parce qu'on peut faire des erreurs techniques quand on conçoit ainsi des questionnaires ou des fiches statistiques, souvent a priori sur un processus qu'on ne connaît pas encore puisqu'il débute. M. DAYAN souhaiterait pouvoir appliquer aux formulaires ou aux annexes statistiques des formulaires administratifs les mêmes types de procédure que celles qu'on peut appliquer aux enquêtes au sein du CNIS, mais il y a bien un problème de temporalité.

M. FREYSSINET retient que l'appareil statistique public mobilise un certain nombre de sources existantes, type enquête « Emploi », type ACEMO, moyennant le cas échéant des modifications marginales, comme on l'a vu pour ACEMO, qui permettent de mieux suivre le phénomène, ou bien à terme, l'enquête « Emploi » en continu qui offrira des possibilités importantes par exemple pour la durée annuelle. Deuxièmement, il signale l'exploitation de sources administratives, et ces deux ensembles laissant un certain nombre de zones d'ombre ou d'incertitude, il cite des enquêtes statistiques ou des monographies complémentaires qui vont être commandées par des problèmes d'urgence.

Cela peut effectivement donner l'impression qu'on ajoute des morceaux, voire des « rustines », à une information incomplète, et on peut regretter que cela ne forme pas un ensemble cohérent et ordonné. Ce sont les domaines où l'insuffisance de l'information est la plus criante qui sont explorés par des « coups de projecteur » très spécifiques. Mais dans la situation actuelle, M. FREYSSINET considère que ces coups de projecteur additionnels sont importants, même s'ils sont ciblés et qu'ils ne sont pas destinés à être répétés régulièrement pour suivre une phase de transformation sociale d'envergure et peu prévisible. Toute information de ce type, à condition de ne pas être superfétatoire, est importante pour les acteurs sociaux qui vont tirer des enseignements, assurer des négociations et des suivis. Chaque opération en particulier peut naturellement faire l'objet d'une discussion critique, mais la mise en place de ce dispositif, même s'il entraîne des charges supplémentaires pour les entreprises, est utile pour tous les acteurs. Les entreprises, et a fortiori leurs organisations, reçoivent ainsi des éléments objectifs dans leur travail d'évaluation.

M. ROSE répète que sur des dispositifs un peu expérimentaux, et qui fournissent un cadre légal très ouvert, les entreprises peuvent tirer un très grand bénéfice de la connaissance de l'expérience des autres entreprises. Très souvent, et c'est ce que l'on observe quand on fait des travaux monographiques en entreprise, les décisions de l'employeur sont relativement peu informées. Cela est logique puisqu'il y a une grande variété de possibilités. On devrait donc attirer l'attention sur ce point, de façon que les entreprises ne perçoivent pas exclusivement l'aspect « coût » d'un dispositif d'information, mais ressentent peut-être plus qu'aujourd'hui le retour, quant à la prise de décision face à un dispositif nouveau et ouvert. La diffusion des résultats est l'occasion de sensibiliser les entreprises à ce sujet, et les producteurs devraient s'attacher à montrer aux responsables d'entreprises, ainsi qu'aux autres partenaires, quelle est l'opérationnalité de ces productions. Elle semble en effet aller de soi pour les chercheurs, mais elle va peut-être moins de soi pour les autres acteurs, et il y a peut-être un effort à faire pour convaincre.

M. BACHMAN déclare qu'en tant que représentant de la CGT, il représente également les entreprises, publiques et privées. Un syndicaliste ou d'autres acteurs peuvent intervenir au nom des entreprises, à la fois dans l'intérêt du travail, du développement et de la croissance, avec une vision de l'intérêt collectif. En tant que représentant des acteurs du travail dans les entreprises, et en tant qu'organisation syndicale, M. BACHMAN a effectivement besoin d'un certain nombre d'informations que lui donne la statistique publique.

En l'occurrence, il aimerait savoir si la démarche de réduction du temps de travail est utilisée par les employeurs, et vécue par les salariés, comme une démarche d'innovation organisationnelle, ou bien vécue et appliquée comme un processus de restauration de démarches ou de processus de travail antérieurs à la loi. Il est un peu réservé sur l'idée d'évaluation de politiques, sachant que l'interaction des facteurs est telle que « toute chose n'est pas égale par ailleurs », mais il lui semble qu'il y a des exigences de comptes rendus et d'enquêtes qui ne peuvent être éludées.

M. FREYSSINET clôt ce débat d'ensemble sur le rôle de l'appareil public dans la production d'information, soulignant son intérêt malgré l'écart de l'ordre du jour.

Un **avis d'opportunité favorable** est accordé à l'enquête, retenant les réserves de M. ROSSIGNOL qui seront mentionnées.

### **Enquête spécifique ACEMO 2001 sur la garantie de rémunération mensuelle au niveau du salaire minimum**

M. FRANCESCHI rappelle en préambule que le ministère de l'emploi mène une enquête chaque année sur l'impact de la revalorisation du SMIC au mois de juillet. Jusqu'à un passé récent, il s'agissait de personnes bénéficiant du relèvement du taux horaire du SMIC. Depuis cette année, apparaissent des salariés qui bénéficient de la garantie mensuelle, et cette proportion prendra de plus en plus d'importance à l'avenir. Il était donc nécessaire de concevoir un dispositif à même d'appréhender l'ensemble des bénéficiaires des relèvements des SMIC.

Le suivi qui est mis en place n'a pas seulement pour objectif de poursuivre les séries existant depuis une dizaine d'années, mais aussi parce que le législateur avait prévu un rapport au Parlement à la fin 2002 sur l'impact de la garantie mensuelle dans les entreprises. La loi a prévu un dispositif pour la période 2000-2005 et la période suivante reste ouverte, ceci impliquant à mi-parcours un bilan d'étape permettant de connaître les différentes cohortes de salariés, puisqu'il existe un seul SMIC horaire, mais autant de niveaux de garantie mensuelle qu'il y a de dates de passage aux 35 heures.

En conséquence, la DARES propose une enquête qui permette d'une part de connaître les bénéficiaires du relèvement du SMIC horaire et ceux de la garantie mensuelle, d'autre part de voir comment s'est passée la compensation salariale lors du passage aux 35 heures, et ceci notamment pour les salariés à temps partiel. C'est un questionnaire relativement modeste, qui traite simultanément de ces deux aspects.

Il s'agit d'une enquête ACEMO, ces dernières ayant été refondues au 1er janvier 1999 avec un passage de 720 000 questionnaires par an à 300 000. L'enquête SMIC a notamment disparu, et son questionnement est repris succinctement dans d'autres formulaires. Les enquêtes spécifiques ACEMO consistent à poser chaque année sur un thème différent des questions à une partie de l'échantillon ACEMO, et on ne pose que des questions sur la problématique étudiée. Cette année, le thème était la flexibilité du travail, les institutions représentatives du personnel l'année précédente, et l'année prochaine la garantie de rémunération mensuelle. Grâce à des appariements avec les réponses aux autres enquêtes du panel, on dispose d'un référentiel de données sur ces entreprises.

L'échantillon des enquêtes ACEMO est d'environ 40 000 unités, entreprises ou établissements. L'enquête proposée s'adressera à 10 000 entreprises tirées davantage dans les secteurs à bas salaires que dans les autres. Elle serait conduite par voie postale en juillet 2001.

Un premier questionnaire vient d'être présenté aux partenaires sociaux, et va être testé par une junior entreprise qui mènera 50 entretiens en vis-à-vis et 400 enquêtes postales. Le bilan sera présenté au comité de suivi, puis l'enquête sera lancée en vraie grandeur en juillet.

Compte tenu du caractère particulièrement important de l'enquête pour la production du rapport au Parlement, il sera demandé au Comité du label que cette enquête ait un caractère obligatoire, ce qui n'était pas le cas dans les enquêtes précédentes, et contrairement à ce qui était indiqué par erreur dans la fiche de présentation.

### **Débat**

M. RENARD souligne ce qu'il considère comme une ambiguïté, à savoir s'agit-il d'une enquête administrative de contrôle ou d'une enquête statistique. Il avait relevé une forte contradiction entre l'importance du sujet et le fait que la DARES ne demandait pas le caractère obligatoire, tel que cela apparaissait dans la fiche de présentation. Il s'agirait donc là d'un instrument un peu bâtard. Le fait qu'il ne porte que sur le quart des établissements n'est pas de nature à amadouer les représentants des entreprises, car soit le bilan est complet, ce qui renforcerait la voie administrative, soit il ne l'est pas.

M. ROSSIGNOL ajoute que les salariés au SMIC correspondent à des positions tout à fait particulières dans les entreprises, qui ont un rôle là où elles sont, mais qui peuvent ne pas être généralisées. Il demande une précision sur la diffusion : le *Premières informations, premières synthèses* étant annoncé pour la fin 2002, alors que l'enquête aurait lieu en juin 2001, les résultats auront-ils alors un quelconque intérêt ?

M. GABARET demande une précision des objectifs de l'enquête. En effet, les objectifs généraux sont bien compréhensibles vis-à-vis du rapport prévu par la loi en 2002. Cependant, il devrait aussi faire partie des objectifs de l'enquête, que d'essayer de déterminer à partir de ce qui se passe réellement comment on peut faire en sorte que cette garantie mensuelle s'éteigne d'elle-même après 2002. Au vu du questionnaire, il n'apparaît pas que ce problème sera appréhendé. Par ailleurs, il semble qu'il n'est pas envisagé de poursuivre en 2002 cette enquête programmée en 2001, afin de mesurer l'évolution des bénéficiaires de la garantie mensuelle. Pourquoi a-t-on fait le choix d'une enquête spécifique, plutôt que d'intégrer le questionnement à l'enquête SMIC par exemple ? Enfin, la question concernant la revalorisation de la garantie mensuelle telle qu'elle est posée ne permet pas a priori de cerner précisément non seulement le montant de la garantie, mais aussi sa forme : est-ce en terme de taux horaires, de compléments différentiels de salaire ?

M. de JOUVENCEL, intervenant au titre du Comité du label, souligne l'ambiguïté sur le caractère non obligatoire demandé par la DARES dans le dossier de présentation. M. FRANCESCHI dans sa présentation orale vient de demander l'obligation. Par rapport au débat « enquête statistique » ou « enquête administrative », le projet de questionnaire présenté comporte bien deux parties : une première plutôt statistique, et une deuxième comportant des informations sur les bas salaires qui serait plutôt administrative. Cela renforce l'ambiguïté, tant au niveau de l'obligation de réponse, que du caractère administratif ou statistique de l'enquête.

M. DAYAN confirme qu'il s'agit bien d'une enquête statistique, et qu'en aucune façon les données recueillies ne peuvent servir au service de contrôle du ministère. D'une part le système de collecte est totalement indépendant de ces services de contrôle - il s'agit d'une enquête postale gérée entièrement à la DARES - et d'autre part les résultats sont strictement anonymes et couverts par le secret. Les utilisations à des fins individuelles de contrôle sont, par construction, exclues et impossibles.

M. FRANCESCHI dit ne pas saisir pourquoi le suivi des bas salaires relèverait d'une logique administrative, alors que le suivi du SMIC relèverait d'une logique statistique, et demande des précisions au Comité du label.

Sur le sous-sondage au quart - 40 000 unités interrogées sur 160 000 entreprises employeurs de plus de 10 salariés - M. FRANCESCHI reconnaît que moins le taux de sondage est élevé, plus la précision est faible, et plus les croisements à des niveaux fins sont difficiles. L'objectif de cette enquête est de permettre au législateur de savoir combien de personnes sont concernées par tel et tel phénomène, et d'esquisser des tendances au niveau des grands secteurs industriels. Dans les enquêtes ACEMO, avec un échantillon de 40 000, on garantit 36 secteurs d'activité, 6 tranches de taille, et parfois on parvient à croiser les deux pour certains indicateurs. Cependant, le niveau de précision ici ne sera pas le même que dans l'enquête SMIC, pour laquelle on publie actuellement des tableaux au niveau dit 36 de la nomenclature, et qu'on en restera à des niveaux plus agrégés.

Concernant la date de parution des résultats, l'échéance de fin 2002 a été avancée par prudence. Il faut un certain délai pour réaliser des appariements avec d'autres sources. Néanmoins, comme le rapport au Parlement sera présenté avant fin 2002, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux disposeront avant l'été de premiers résultats.

Pour appréhender la question de la disparition des bénéficiaires de la garantie mensuelle, faudrait-il poursuivre une interrogation à partir de 2002 ? Sans doute faudra-t-il réitérer l'enquête, puisqu'en juillet 2001 il n'y aura pas d'enquête sur les effets de la revalorisation du SMIC. On a remplacé le petit questionnaire qui se limitait à quatre lignes dans l'enquête trimestrielle, par un questionnaire ad hoc plus complet. Peut-être donc en juillet 2002 faudra-t-il revenir à un questionnement sur les bénéficiaires du relèvement du SMIC, mais sans doute en associant bénéficiaires du relèvement du SMIC horaire, et bénéficiaires de la garantie mensuelle.

M. FREYSSINET pense qu'en ce qui concerne le suivi au-delà de 2001, celui-ci sera lié également à l'évolution éventuelle des textes. En effet, s'il est clair qu'on est entré dans un dispositif qui ne pourra probablement pas rester en l'état, il est tout aussi clair que l'information statistique ne pourra pas se limiter à l'année 2001 sur cette question.

M. GABARET s'interroge cependant sur l'interprétation par l'entreprise de la question posée sur les bénéficiaires de la garantie de rémunération mensuelle. En effet, cela paraît relativement simple lorsqu'il s'agit du SMIC : un salarié payé au SMIC horaire est directement affecté par un relèvement du SMIC. Par contre, sur la garantie de rémunération mensuelle, l'effet d'une revalorisation prend des formes multiples : soit le salaire est revalorisé et cette revalorisation est normalement supérieure à celle de la garantie mensuelle, soit le salaire est revalorisé en fonction de celle de la garantie mensuelle. L'impact n'est pas tout à fait le même ; or la question est posée de façon elliptique et on ne sait pas comment l'entreprise y répondra.

M. FRANCESCHI répond qu'il y a dans le questionnaire à la fois des questions sur le dénombrement des personnes qui vont percevoir cette garantie mensuelle, et des questions sur ce qui s'est passé au moment du passage aux 35 heures : cela s'est-il fait par le biais d'une prime spécifique, par une augmentation du taux horaire, etc. On pose la question sous la forme « combien de salariés sont concernés par la hausse au 1er juillet de la garantie mensuelle ». Cette question étant précise, elle amène une réponse précise.

M. RENARD insiste sur le fait que le sondage important qui est envisagé gagnerait en précision et en représentativité en tenant compte de la densité de population en bas salaire suivant les secteurs, plutôt qu'un tirage au quart simple.

M. FRANCESCHI répond qu'il s'agit d'un tirage où sont sur-pondérés les secteurs à bas salaires. La métallurgie par exemple devrait avoir un taux de sondage plus faible, tandis que le secteur du nettoyage ou des hôtels-café-restaurants sera sur-interrogé.

M. FREYSSINET résume en rappelant que le contexte est celui de la production d'un rapport pour le Parlement, qui est une contrainte légale impliquant un appareil d'information statistique et non un appareil de contrôle administratif. Les problèmes subsistant sur la formulation des questions, pour tenir compte de l'objection qui a été faite, devront faire l'objet de mises au point techniques. La formation n'étant cependant pas le lieu approprié pour en discuter, il est demandé à la DARES de faire le nécessaire soit dans le cadre du groupe de pilotage, soit dans le cadre d'échanges bilatéraux, afin de régler ces questions avant de passer en Comité du label.

A ce dernier sujet, M. DAYAN fait savoir qu'il y a eu une première réunion du comité de pilotage relativement au questionnaire, et qu'une seconde est prévue après le test. Il y sera tenu compte des remarques techniques sur la formulation des questions.

M. FREYSSINET reprend l'ensemble des remarques faites, s'agissant d'abord de la nécessité de mises au point techniques à régler dans le cadre du groupe de pilotage préalablement à la présentation au Comité du label, sachant ensuite qu'il s'agit d'une enquête statistique et non d'un outil de contrôle, qu'un taux de sondage sera pondéré selon l'importance du SMIC dans les différentes branches, et enfin que contrairement à ce qui était indiqué dans la fiche l'obligation de réponse sera demandée (ce sur quoi le Comité du label prendra position, comme rappelé par M. de JOUVENCEL).

Un **avis d'opportunité favorable** est donné, sous réserve de mise au point finale du questionnement dans le cadre du comité de pilotage avant présentation au Comité du label.

### **Enquête complémentaire à l'enquête « Emploi » de 2001 sur la durée du travail**

M. BLANCHET qualifie d'abord l'enquête de semi-répétitive, puisqu'elle a déjà eu lieu sur ce même thème en 1988 et en 1995. L'édition 2001 correspond à une période de transition vis-à-vis de la mise en place des 35 heures, mais c'était la dernière occasion d'avoir une enquête comparable à celle de 1995, puisqu'en 2002 à l'occasion de la dernière enquête annuelle « Emploi », il n'y aura pas d'enquête complémentaire.

L'originalité de cette enquête est de proposer des informations du côté des actifs occupés, et non pas du côté des employeurs, avec l'objectif particulier de fournir une information sur la durée du travail des différentes catégories d'actifs, de manière plus détaillée que par l'enquête « Emploi ». Par ailleurs, un second objectif consiste à comparer avec l'enquête de 1995.

La mise au point du questionnaire a dû prendre en compte trois contraintes.

La première contrainte était l'objectif de maximiser la comparabilité avec 1995, d'où la conservation de nombreuses questions notamment sur la classification des actifs selon le type d'horaire - régulier, cyclique, irrégulier. La même méthode a été reprise pour la description de la journée de référence, avec des horaires en fonction des heures de début et de fin et des différentes occupations liées à l'activité professionnelle, et pour la description de la semaine habituelle dans le cas des réguliers. L'aspect propre aux irréguliers ou cycliques s'était révélé peu productif en 1995, aussi des questions sur ce thème ont-elles été conservées mais sans approfondissement. Le même type de questionnement a été conservé également concernant l'organisation de l'année, notamment en matière de congés, jours fériés et absentéisme.

La deuxième contrainte était la nécessité de s'adapter aux caractéristiques de la période 2001. A donc été revue la partie sur la réduction du temps de travail, ainsi que la partie finale d'opinion sur les questions d'arbitrage entre temps de travail et revenu.

La troisième contrainte était l'intégration du module ad hoc européen pour 2001.

En résumé, le questionnaire comporte sept parties : organisation du temps de travail ; le travail au cours de la journée de référence ; le travail au cours de la semaine ; éléments particuliers pour la semaine - heures supplémentaires, astreintes, formation professionnelle, etc. ; variation sur l'année du temps de travail - congés, congés effectifs, jours fériés, etc. ; réduction du temps de travail, avec modulation et annualisation ; opinion sur les horaires de travail, avec arbitrage temps de travail et revenu.

Comme toutes les enquêtes complémentaires, cette opération concernera le tiers sortant de l'échantillon 2001, et portera uniquement sur les actifs occupés, soit 23 000 personnes environ. La collecte aura lieu en mars, les tests ayant montré que l'enquête était bien accueillie et que le temps moyen de passation du questionnaire était de 20 à 25 minutes.

Pour la mise au point du questionnaire, il n'y a pas eu de comité de pilotage du fait du caractère semi-répétitif de l'enquête, mais il y a eu un groupe de suivi associant l'INSEE, la DARES, le commissariat au Plan, le conseil d'analyse économique, la DP, et le centre d'étude de l'emploi.

Outre les projets de publication mentionnés dans la fiche de présentation, des projets d'études feront écho à la série d'études réalisées à l'occasion de l'enquête de 1995.

## **Débat**

M. CHAIGNEAU voudrait savoir quelles instructions sont prévues concernant les cadres qui n'ont pas de réduction de la durée du travail autrement que par des jours de congé supplémentaires.

M. RENARD se dit choqué d'apprendre que l'enquête étant une opération semi-répétitive, il n'y a pas eu de mise en place d'un comité de pilotage. Il lui semble qu'il convient de ne pas bâtir une jurisprudence dans ce sens, et les partenaires sociaux et membres du CNIS peuvent participer à un comité de pilotage pour assurer la concertation préalable.

M. BLANCHET répond qu'il n'y a pas eu de comité de pilotage au sens que lui donnerait la démarche de projet interne à l'INSEE, mais le groupe de suivi mis en place a tenu ce rôle. Sur la question concernant les cadres, des rubriques sont prévues permettant de saisir les modalités particulières de réduction du temps de travail pour les cadres, puisqu'il y a des questions sur les congés. Dans le module RTT, la question est posée sur la façon dont la RTT est mise en place.

M. FREYSSINET pense que l'intervention de M. RENARD portait sur la composition du groupe de suivi, qui ne comporte en effet que des organismes administratifs, mais non les représentants des acteurs sociaux. Il retient de la réponse de M. BLANCHET que l'on s'est efforcé de se tenir au plus près du questionnaire précédent pour des raisons de comparabilité, cela ne nécessitant pas de débat

a priori. Cependant, cela ne doit pas constituer jurisprudence, c'est-à-dire qu'il ne doit pas être établi que dès lors qu'une enquête a un caractère répétitif, de ce fait les partenaires sociaux ne sont pas associés. Au contraire, cela peut toujours être évidemment pour eux une occasion de poser des questions qui sont à leurs yeux importantes ou nouvelles.

Un **avis d'opportunité favorable** à l'enquête est accordé.

### **Enquête sur le coût de la main d'œuvre en 2000**

Mme SANDOVAL précise que cette enquête n'est pas nouvelle, puisqu'elle a lieu tous les quatre ans depuis 1966. Elle vise à obtenir le niveau et la structure du coût horaire du travail pour des comparaisons sectorielles, inter-régionales et internationales. Par ailleurs, ses résultats sont utilisés pour le calage des indices du coût horaire du travail d'une part, pour les comptes nationaux annuels d'autre part. Ils devront enfin servir à la construction d'un indice du coût du travail à structure constante, en alternative à la proposition actuelle d'Eurostat.

Cette enquête, à caractère obligatoire, est régie par un règlement communautaire. Outre Eurostat et la banque centrale européenne qui sont à l'origine de la demande, les entreprises utilisent l'ICHT-CS pour la révision de leurs contrats.

Les principaux thèmes abordés sont le volume de travail, la rémunération, et les charges patronales légales et conventionnelles, ainsi que les différents autres éléments entrant dans le coût du travail. Car si les DADS permettent de connaître le niveau et la distribution des salaires bruts au sein de chaque établissement, aucune source n'évalue l'importance des charges patronales supportées par les entreprises, ni les autres éléments du coût.

Cette enquête ayant un tronc commun avec l'enquête « Structure des salaires », elle fournira les données nécessaires non seulement pour le recalage de l'indice du coût horaire du travail à structure constante, mais aussi selon la catégorie socioprofessionnelle, ceci compte tenu des politiques d'allègement de charges sociales sur le coût du travail non qualifié.

S'agissant de produire des enseignements au niveau régional, l'unité enquêtée est l'établissement. Le champ de l'enquête concerne l'ensemble des établissements mais les questionnaires sont adressés au siège de l'entreprise. Ils comporteront un volet « salarié », ce qui représente une innovation par rapport aux enquêtes précédentes. Cela permettra d'atteindre les objectifs du « labour price index » et de cerner les différences selon la catégorie socioprofessionnelle. L'échantillon de salariés sera restreint cependant, et on demandera à l'employeur de répondre à un petit nombre de questions pour 8 à 32 salariés.

La collecte aura lieu en juin et juillet 2001, et sera close en décembre 2001. Cette enquête est présumée difficile, avec un temps de réponse de 2 à 5 heures d'après les tests.

Les partenaires sociaux seront réunis dans un groupe de travail après le test du questionnaire qui permettra d'évaluer les difficultés présentées. En effet, les variables imposées par la Commission européenne n'ont pour l'instant pas changé. Le test sera réalisé par voie postale auprès de 300 établissements, dont 100 feront l'objet d'entretiens approfondis sur les difficultés rencontrées pour mobiliser l'information ou pour comprendre telle ou telle question. Les partenaires sociaux seront également sollicités sur les questions de diffusion, et en particulier sur les retours à prévoir vers les entreprises.

### **Débat**

Remerciant Mme SANDOVAL, M. FREYSSINET ajoute que les précisions finales sont importantes, pour éclairer la formule « en tant que de besoin » qui figure sur la fiche de présentation relativement à la consultation des partenaires sociaux. Il s'agit bien de consulter les partenaires sociaux au moment utile, sur des questions pertinentes.

M. RENARD fait savoir qu'à son sens, cette enquête combine deux aspects. Elle présente en effet non seulement un aspect de reproduction de l'enquête quadriennale, mais aussi un aspect pilote concernant l'indice du coût du travail au niveau européen. A ce dernier sujet notamment, le rapprochement avec les partenaires sociaux est important pour déterminer comment l'opération française peut s'articuler avec le projet concurrent d'Eurostat. Sur le plan technique, M. RENARD note qu'il s'agit d'échantillons de salariés et non de postes de travail. Enfin, il émet une remarque sur un point de sémantique : traditionnellement l'emploi du terme « volet » renvoie à des interrogations respectives d'entreprises et de salariés. Ici, seule l'entreprise est sollicitée.



M. BACHMAN demande si cette enquête permettra d'obtenir des éléments de comparaison avec d'autres pays, s'agissant des valeurs nettes disponibles pour les salariés après déduction des charges de cotisation ou autres obligations. En effet, les systèmes de protection sociale présentant une telle diversité d'un pays à l'autre, il serait intéressant d'obtenir des informations sur ce qui revient aux salariés.

M. CHAIGNEAU évoque la référence à l'épargne salariale, et voudrait savoir si cela couvre l'intéressement, la participation et les stock-options.

Mme SANDOVAL répond d'abord que l'enquête pilote concerne bien la « partie » salariés ou partie individualisée, plutôt que le « volet » salariés. En ce qui concerne les valeurs nettes disponibles pour les salariés, l'enquête n'a pas pour finalité de répondre à cette préoccupation. D'autres sources permettent d'appréhender ce sujet. Par ailleurs, des enquêtes de la DARES portent sur l'intéressement et la participation.

M. BACHMAN insiste sur le fait qu'on se trouve ici dans une optique de comparaison internationale selon les vœux de la banque centrale européenne en particulier, et sachant qu'on dispose effectivement par ailleurs d'éléments pour le cas français par le biais d'autres sources. Il précise son intérêt dans le cadre d'un débat social européen, à partir d'une connaissance des différences de niveau de rémunération, à confronter à des différences de mode de vie, de niveau de vie, ou de compétitivité.

M. FREYSSINET reprend en définissant le revenu disponible des salariés, net de transferts et prélèvements. Cette mesure étant surtout concevable au niveau des ménages, elle paraît difficilement accessible par les sources évoquées ici.

Mme SANDOVAL confirme que ce n'est pas l'objet de l'opération. L'enquête sur la structure des salaires pourrait permettre de répondre à cette préoccupation, mais elle aura lieu deux ans plus tard. Concernant l'épargne salariale, elle ajoute que l'enquête s'intéresse effectivement à l'intéressement, la participation et les stock-options au niveau global, ainsi qu'au total au niveau du salarié. Elle attend notamment les conclusions du test sur la réponse aux stock-options qui paraît difficile.

M. RENARD demandant s'il est prévu la double codification ancienne et nouvelle PCS, Mme SANDOVAL répond que la PCS sera celle qui est codée par l'INSEE à partir des DADS, et que ce ne sera pas à l'entreprise de la donner.

En conclusion, M. FREYSSINET note en particulier que l'enquête « Coût » ne contient pas les informations nécessaires pour répondre à la question posée sur les revenus disponibles des salariés après transferts, cela relevant plutôt de l'enquête « Structure des salaires », éventuellement complétée par d'autres sources.

Sans réserve, un **avis d'opportunité favorable** est accordé à cette enquête.

### **Enquête sur les personnels des collectivités locales et des services publics locaux**

Mme KEROUANTON rappelle que cette enquête est réalisée tous les ans depuis 1983, et vise à fournir sur le champ des collectivités locales et des services publics locaux, des informations sur le niveau de l'emploi et sa structure. Elle a fait l'objet de deux modifications essentielles qui sont présentées ici : la première concerne le champ de l'enquête, et la seconde le questionnaire.

Ces modifications ont été faites dans le cadre d'un projet de rénovation de l'enquête, rendue nécessaire par l'obsolescence de l'outil informatique qui engendrait des délais de parution des résultats extrêmement longs. Un comité de pilotage a été mis en place à cette occasion.

La première décision a été de réduire le champ de l'enquête, qui couvrait jusqu'alors les collectivités locales, les établissements publics locaux hors éducation et hôpitaux, et les organismes privés d'action locale, c'est-à-dire essentiellement des associations financées ou contrôlées majoritairement par des collectivités locales. Cette dernière partie ne sera plus enquêtée, 20 000 organismes disparaissant ainsi du champ de l'enquête.

La principale raison à cette réduction est liée à l'absence sur ce champ d'informations spécifiques relevées pour les collectivités locales. En effet, les principales informations demandées sont les répartitions par statut, sexe, temps de travail, et par cadre d'emploi. Or, les notions de statut - titulaire, non titulaire - et de cadre d'emploi - l'équivalent des corps de la fonction publique d'Etat - ne concernent pas les associations, organismes de droit privé qui emploient des personnels sur des contrats de droit privé même s'il s'agit de fonctionnaires détachés.

La deuxième modification concerne le questionnaire. La phase d'expression des besoins du projet a fait émerger en effet une inadéquation du questionnaire aux spécificités de la fonction publique territo-

riale. Dans la fonction publique d'Etat ou la fonction publique hospitalière, un fonctionnaire est recruté systématiquement sur un temps complet. Cela n'est pas le cas dans la fonction publique territoriale, où demeurent des recrutements sur des temps non complets. Or, l'enquête ne faisait pas de distinction entre le temps partiel, qui est choisi, et le temps non complet, qui est imposé. Ce concept a donc été introduit dans l'enquête, distinguant désormais les fonctionnaires recrutés sur un temps complet et travaillant à temps partiel, des fonctionnaires recrutés sur un temps non complet.

L'élaboration de ce nouveau questionnaire a été réalisée par un groupe entre début 1999 et début 2000. Ce groupe incluait notamment des membres du groupe des utilisateurs des statistiques sur les personnels des collectivités locales, dont la présidence est assurée par le conseil supérieur de la fonction publique territoriale, et le secrétariat par la direction générale des collectivités locales. Une maquette du questionnaire a été testée en juin et juillet 2000 auprès d'une centaine de collectivités locales de quatre régions, en considérant des types et des tailles d'organismes différents.

Sur le fond, les modifications apportées au questionnaire ont été plutôt bien perçues, dans le sens où elles correspondaient mieux aux spécificités des organismes interrogés. En revanche, le travail se poursuit sur la forme, pour rendre le questionnaire plus lisible.

Les produits de diffusion pour le moment n'ont pas été modifiés. Un groupe de travail s'attachera à cette question début 2001.

### Débat

M. ROSSIGNOL demande quelle validité de résultats est actuellement disponible, et pour quand est prévue la validité 1999 ?

Mme KEROUANTON fait savoir que la validité actuellement disponible, et imminemment publiée, est celle arrêtée au 31 décembre 1998. Les résultats 1999 seront diffusés dans le courant du deuxième trimestre 2001.

M. GODINOT intervient pour exposer la question du statut juridique qui se pose pour cette opération. En effet, il apparaît que l'on peut hésiter entre la voie de l'enquête statistique, placée sous le couvert de la loi de 1951, et la voie d'une collecte administrative, les conséquences de droit n'étant pas les mêmes. A priori, il paraît raisonnable de considérer pour le moment qu'on est bien en présence d'une enquête statistique au sens de la loi de 1951, mais cela a pour conséquence une grande attention aux questions du secret statistique.

Le service enquêteur est en l'occurrence l'INSEE, et les données individuelles concernant les enquêtes, à savoir les collectivités locales, sont en principe non communicables et conservées par le seul INSEE. Or, pour des questions d'utilisation statistique, cette enquête intéresse notamment le service statistique de la direction générale des collectivités locales, ainsi que d'autres administrations directement concernées par le fonctionnement des collectivités locales.

Il est nécessaire alors de mener une réflexion approfondie sur le statut de données collectées auprès de collectivités territoriales : s'agit-il d'informations qui doivent impérativement être couvertes par le secret statistique ? Formellement, sous le couvert de la loi de 1951, la réponse est oui, mais cette réponse peut être gênante. On peut se demander alors si ce sont des informations qui, parce qu'elles concernent des collectivités publiques, mériteraient dans l'absolu d'être plus accessibles ?

Se pose ainsi une série de questions difficiles. C'est pourquoi, M. GODINOT souhaite que soit réuni dans l'année à venir un groupe de travail rassemblant les principaux acteurs utilisant ces informations, afin d'essayer de mettre au point la bonne manière de procéder. Dans l'immédiat, M. GODINOT propose que l'on considère cette opération comme opportune certes, que pendant un an ou deux on continue de la gérer comme un objet « loi de 1951 », mais que parallèlement on s'interroge sur l'avenir en fonction des utilisations faites des résultats individuels.

Dans le prolongement de la réflexion de M. GODINOT, M. RENARD évoque l'installation de l'Observatoire de l'emploi public. Il propose que la formation prenne connaissance de son programme lors de la prochaine réunion.

Mme BELLOC, précisant qu'elle intervient en tant que représentante du ministère de la fonction publique, mais qu'elle n'est pas en charge de l'Observatoire de l'emploi public, fait savoir que le conseil d'orientation de l'Observatoire s'est récemment réuni. M. SAPIN, ministre de la fonction publique, a annoncé la tenue de réunions du comité technique de l'Observatoire de l'emploi public, institué dans le décret de création de l'Observatoire et associant un certain nombre de services statistiques ministériels. Un secrétaire de l'Observatoire va être désigné, qui établira avec le comité technique un programme de travail pour l'année 2001.

M. FREYSSINET suppose que l'information statistique dont la production sera suscitée ou coordonnée par cet Observatoire relève de la compétence de la formation « Emploi, revenus », qu'il s'agisse d'une information originale, ou simplement d'un travail de rassemblement de sources. Il lui semble que cela devrait faire partie des programmes statistiques annuels que la formation approuve. Mme BELLOC propose donc de signaler au directeur général de la fonction publique tout l'intérêt que trouve la formation à connaître le programme de travail de l'Observatoire.

M. BERTRAND, de la DGCL, utilisateur important de l'enquête sur les personnels des collectivités locales, signale qu'à sa connaissance n'existent que des utilisations de type statistique, à savoir des données de cadrage en tant que population mère, ou exploitées pour répondre aux questions parlementaires. N'est pratiquée aucune extraction de données individuelles.

M. FREYSSINET considère qu'il s'agit d'une garantie, le problème ne se posant donc bien qu'en terme de source statistique. M. GODINOT confirme que continuer pendant un an ou deux sous le couvert de la loi de 1951 ne devrait pas présenter de problèmes dans les relations avec les partenaires, puisque ces partenaires ne font a priori qu'une utilisation statistique des données de l'enquête, sous bénéfice d'inventaire.

Les termes de la décision lui paraissant clairement précisés, M. FREYSSINET conclut qu'est maintenu le cadre d'une enquête statistique, tenant compte du fait que dans l'avenir le problème sera posé à nouveau dans des termes différents.

C'est dans ce cadre qu'un **avis d'opportunité favorable** est accordé.

#### **IV - Présentation du projet d'utilisation à des fins régionales, locales et nationales des fichiers « Missions d'intérim »**

En préambule, M. ROYER précise qu'il ne présente pas une quelconque enquête ou collecte nouvelle, mais une utilisation nouvelle d'un fichier existant à la DARES, et provenant de l'UNEDIC. Il s'agit du fichier des missions d'intérim qui, comportant un article pour chaque mission, est extrêmement détaillé et individuel.

Les besoins auxquels répondrait cette nouvelle utilisation sont des besoins régionaux et locaux d'abord, un premier besoin étant lié à l'appréciation de l'évolution du stock des effectifs d'emplois au niveau régional et local par secteur d'activité, un deuxième besoin étant lié à la caractérisation du fonctionnement des marchés du travail au niveau local.

Concernant le premier cas, il existe une très forte demande aux niveaux régional et local de la part des autorités, des partenaires sociaux et de l'ensemble du public, pour la fourniture d'une bonne description des évolutions d'effectifs employés sur le marché du travail. L'émergence et le développement de l'intérim provoquent une certaine perturbation de cette situation. Ainsi, les estimations d'emploi étant fondées sur les déclarations annuelles de données sociales ou de l'URSSAF, elles ne permettent pas en particulier de reclasser les missions d'intérim dans les secteurs bénéficiaires.

Dans le deuxième cas, la demande pour les estimations d'emploi par zones se situe principalement au niveau régional, et descend parfois au niveau départemental, voire au niveau des grandes agglomérations. Il s'agirait donc déjà au niveau régional de pouvoir comparer les différentes zones, du point de vue de l'impact du recours à l'intérim.

Pourquoi ces objectifs nécessitent-ils un travail complémentaire par rapport à ce qui est déjà fait à la DARES ? Les raisons sont liées essentiellement à la localisation fine des phénomènes.

D'une part, comme toujours en matière géographique régionale et locale, le niveau d'approfondissement nécessaire des aléas est plus grand que lorsqu'on appréhende une source nationale. On peut en effet admettre des aléas ou des écarts avec un niveau de qualité donnée au niveau national, parce que ces aléas se compensent, mais ils deviennent inacceptables pour un niveau de publication régional ou local.

D'autre part, les problèmes de groupement sont tels que l'affectation des déclarations à une région peut convenir à l'information ; mais l'affectation à un département est déjà plus risquée, et l'est encore davantage l'affectation à une agglomération. Il faut donc traiter les fichiers de manière à pouvoir correctement localiser ce que l'on veut ajouter aux estimations d'emploi par exemple, et éviter des erreurs de localisation due au groupement au siège de la région des déclarations de ces missions par les établissements.

Ce sont là les deux raisons techniques pour lesquelles les équipes régionales de l'INSEE ont besoin d'ajouter un traitement spécifique à ceux que la DARES opère sur ces fichiers. Ces équipes pour le moment se sont constituées en un groupe de travail qui étudie la faisabilité et les caractéristiques, en coopération avec la DARES. Le passage à une exploitation régulière et généralisée à toutes les régions nécessite une consultation formalisée sur la transmission de ces données, et c'est la raison de la présentation du projet à la formation.

Mme GONZALEZ-DEMICHEL complète la demande qui vient d'être présentée par celle de l'utilisation du fichier à des fins nationales. Il s'agit de la mise à disposition des mêmes fichiers sous les mêmes conditions que précédemment, avec des objectifs similaires.

A l'objectif de la connaissance de l'emploi intérimaire pour des estimations annuelles et infra-annuelles d'emploi, et dans un souci d'harmonisation des méthodes avec les travaux menés au niveau régional, s'ajoute l'objectif d'une connaissance plus détaillée au niveau sectoriel des établissements utilisateurs. Mme GONZALEZ-DEMICHEL souhaite réaffecter l'emploi intérimaire dans les secteurs utilisateurs, selon deux directions : la première vise à des travaux sectoriels sur la productivité ; la seconde consistera à fournir à Eurostat des indicateurs d'emplois occupés par secteur et non pas seulement d'emplois salariés par secteur.

### Débat

M. DAYAN confirme l'intérêt de la DARES pour un travail approfondi sur ces sujets, qui renvoient à des problèmes connus de qualité de fichiers.

M. FREYSSINET estime qu'il s'agit d'un progrès important, puisque les statistiques d'emploi par secteur sont de plus en plus biaisées par l'importance du travail intérimaire, et qu'on dispose là d'une source d'amélioration qualitative forte.

M. BACHMAN confirme que, de son point de vue, les statistiques d'emploi sont effectivement biaisées par l'emploi intérimaire mais aussi par l'usage des CDD. L'enquête « Emploi » révèle ainsi qu'il y aurait davantage de contrats à durée déterminée que de missions d'intérim au mois de mars, soit environ 500 000 intérimaires en fin de mois pour 1 200 000 contrats à durée déterminée. Aussi M. BACHMAN recherche-t-il une vision à la fois nationale et territoriale, sur laquelle existe une forte demande, de l'ensemble du mouvement de l'emploi temporaire, et des rapports entre l'emploi temporaire et le reste de l'emploi. En effet, des faits nouveaux apparaissent peut-être aujourd'hui sur ces questions.

M. ROSSIGNOL souhaite que soit précisée la nature de la demande. Actuellement, il semble en effet que les informations issues des opérations des entreprises de travail temporaire sont transmises par l'UNEDIC à la DARES uniquement. La demande qui est présentée ici serait donc double en réalité, puisqu'elle viserait d'une part à autoriser le transfert à l'INSEE, et d'autre part à autoriser l'éclatement dans les directions régionales à l'INSEE.

M. RENARD objecte que l'information d'origine n'est pas statistique mais administrative, et que l'on est en train de parler de fichiers « re-traités » statistiquement qui se mettraient à circuler. Il s'agirait même d'un fichier à caractère commercial des entreprises d'intérim, cela ne militant pas en faveur d'une communication. Par ailleurs, il s'interroge sur la question « l'intérim biaise-t-il les statistiques d'emploi », et n'est pas sûr que « biaiser » soit le mot approprié, sachant que l'intérim est bien un emploi. Enfin, constatant plusieurs mentions de codes « erreur qualité », M. RENARD s'inquiète de l'identification dans ces fichiers. En conséquence, M. RENARD doute que le CNIS soit compétent pour émettre un avis quelconque sur une telle circulation d'information administrative.

Sur la circulation d'information administrative, M. GODINOT répond qu'il n'y a pas d'autorisation à recueillir, compte tenu de l'article 7 bis de la loi de 1951 qui prévoit que les administrations peuvent céder à l'INSEE et aux services statistiques des ministères pour des utilisations statistiques, des données collectées dans le cadre de leur activité administrative. Dans le cas présent, la DARES recueille les données de l'UNEDIC pour avoir un fichier national. Aussi M. GODINOT considère-t-il que c'est à la DARES qu'il appartient d'apprécier si elle peut, dans le cadre de l'article 7 bis de la loi de 1951, céder le droit d'usage d'un tel fichier à l'INSEE, voire à d'autres SSM.

Dans le cas de l'INSEE, il apparaît que cette décision est d'ores et déjà prise. Il est bien entendu que l'INSEE et ses directions régionales ne feront qu'un usage strictement statistique de ces fichiers. S'agissant des intérimaires et de leurs missions, ces données individuelles sont manifestement identifiables ou indirectement nominatives. En conséquence, tous les traitements de ces données ont été ou seront soumis à la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

En conséquence, il semble qu'on se trouve plutôt pour ce qui est de la circulation des fichiers, dans le domaine d'une simple information de cette formation. En revanche, quant à l'utilité de faire ces travaux statistiques, la formation peut, voire doit avoir une opinion.

M. FREYSSINET confirme que cette opinion est d'autant plus utile que la CNIL lorsqu'elle sera consultée demandera quelle est la position du CNIS. C'est donc bien sur le bien-fondé d'une utilisation à des fins statistiques de cette information que la formation est consultée.

M. RENARD demande à M. GODINOT si cependant ce n'est pas à l'UNEDIC de donner le feu vert à la transmission, et plutôt qu'à la DARES. M. GODINOT répond que s'il est prévu par les textes que le ministère recueille ces informations, alors c'est bien à ce ministère de s'exprimer sur la retransmission à l'appareil statistique, et la DARES en constitue le porte-parole.

Mme BELLOC intervient, au titre de ses anciennes fonctions à la DARES, pour préciser que les missions d'intérim doivent être déclarées à chaque direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans le passé, c'était la DARES elle-même qui saisissait les données fournies sur papier. A partir de 1994 l'UNEDIC a agi en tant que sous-traitant en quelque sorte de la DARES, car elle était aussi intéressée par ces informations. En effet, la loi contraint les établissements intérimaires à déclarer les missions de leurs salariés systématiquement.

M. FREYSSINET en conclut que l'obligation est à l'égard du ministère du travail, et que l'UNEDIC est l'opérateur du recueil de l'information. Ces aspects, même s'ils ne relèvent pas directement de la compétence de la formation, méritent d'être clarifiés afin que la formation puisse donner son avis sur le fond.

Quel que soit le statut de la discussion en cours, M. ROSSIGNOL pense que le syndicat du travail temporaire n'ayant pas été associé à ces réflexions, la formation prendrait une bonne décision en recommandant que l'on s'enquière de sa position, même s'il ne s'agit que d'un avis consultatif.

M. FREYSSINET pense qu'effectivement recueillir un avis est toujours positif, d'autant plus que ce syndicat est intéressé à cette affaire.

Il précise par ailleurs que le terme de « biais » qu'il a employé correspondait à un biais sur la ventilation sectorielle, et n'était pas lié aux jugements que l'on peut porter sur la qualité de ces emplois. Ces emplois sont en effet globalement affectés à la branche « service aux entreprises » alors que la dépense de temps de travail se fait chez les clients. Le problème ne se pose pas pour les CDD puisque ceux-ci sont normalement affectés à l'entreprise qui les emploie, et donc se trouvent dans la branche où ils s'exercent. En revanche, la non-ventilation des emplois intérimaires pose des problèmes difficiles pour interpréter les évolutions à court terme de l'emploi, surtout parce que ce sont des emplois très sensibles à la conjoncture.

M. ROYER précise que l'étude éventuelle de la variation géographique territoriale des recours aux CDD est aussi un souci pour l'INSEE. Cependant, il existe actuellement peu de pistes, sachant que la principale source pour la ventilation territoriale de l'emploi reste les déclarations annuelles de données sociales, et que l'information n'y figure pas. Pour l'avenir, il espère qu'un jour elle y figurera, permettant de ce fait une analyse de la répartition territoriale. Par ailleurs, il confirme les propos de M. GODINOT quant à l'usage des fichiers, à savoir aucun autre usage du SIRET en particulier que du contrôle statistique permettant de mieux asseoir l'affectation des missions d'intérim à un secteur d'activité donné dans des estimations d'emploi régional global.

M. FREYSSINET en conclut que l'on se situe bien dans la logique d'une utilisation statistique d'une source administrative, puisqu'il y a bien obligation de déclarer auprès du ministère du travail. La source n'est pas propre à l'UNEDIC, puisqu'elle est issue d'une obligation de déclaration auprès du ministère du travail gérée par l'UNEDIC pour des raisons historiques. M. FREYSSINET note l'intérêt de consulter les syndicats, qui tireraient tout avantage à une amélioration de l'information statistique sur leur champ d'activité.

M. FREYSSINET considère que la formation manifeste son intérêt pour cette information. Sous réserve de recueillir l'avis du syndicat professionnel compétent, cet intérêt paraît indiscutable, s'agissant d'un problème majeur dans l'analyse conjoncturelle localisée des marchés du travail.

La prochaine réunion de la formation est fixée au mercredi 28 février 2001 au matin.

La séance est levée.



**Adoption du compte rendu**

Rédactrice : Sophie SORET

Le présent compte rendu sera modifié en fonction des observations que vous voudrez bien faire parvenir au Secrétariat du CNIS **avant le 1er décembre 2000 (fax 01 41 17 55 41)**. Ces modifications seront prises en compte dans le rapport d'activité 2000.

---

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES OU DISTRIBUÉS EN SÉANCE

---

- Point II : Note JLD/DM/G-07/N°34/2000 du 4 septembre 2000 sur les travaux menés et prévus par la DARES pour le suivi de la réduction du temps de travail
- Point III : Fiches de présentation des enquêtes
- Point IV : Fiches de présentation des projets « à des fins régionales et locales » et « à des fins nationales »



## AVIS D'OPPORTUNITÉ



Paris le 19 octobre 2000 n°557/D130

## AVIS D'OPPORTUNITE

### Enquête spécifique ACEMO 2001 (activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre) sur la garantie de rémunération mensuelle au niveau du salaire minimum

---

*Programme* : 2001

*Emetteur* : ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES

Au cours de sa réunion du 27 septembre 2000, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête en référence.

Cette opération a pour objectif de connaître les bénéficiaires du relèvement du SMIC et ceux de la revalorisation de la garantie mensuelle de rémunération au 1er juillet 2001. Ses résultats feront partie du rapport sur la garantie mensuelle de rémunération instaurée par la seconde loi Aubry, présenté par le gouvernement au Parlement d'ici le 31 décembre 2002.

Parmi les thèmes abordés, et en dehors des données de cadrage concernant l'entreprise, et des données relatives aux entreprises ayant réduit la durée du travail, l'enquête s'intéressera à la répartition des bénéficiaires du relèvement du SMIC, et à la répartition des bénéficiaires de la revalorisation de la garantie mensuelle de rémunération pour les bas salaires au 1er juillet 2001.

L'enquête aura lieu en juin 2001 auprès du quart de l'échantillon ACEMO, soit 10 000 entreprises représentatives de l'ensemble des activités économiques, excepté l'agriculture, les administrations, les entreprises d'intérim et une grande partie des services du secteur sanitaire et social. La collecte sera réalisée par voie postale, et la relance des non-répondants par téléphone, avec une durée de questionnement de 15 minutes environ.

Le comité de pilotage est composé de partenaires sociaux membres du CNIS, de représentants de la direction des relations du travail (DRT), de l'INSEE et de la DARES.

Les résultats seront publiés à la fin de l'année 2002 par la DARES.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête, sous réserve de mises au point techniques par le comité de pilotage de la formulation du questionnaire, préalablement à l'examen par le Comité du label.

Paris le 19 octobre 2000 n° 556/D130

## AVIS D'OPPORTUNITE

### Enquête complémentaire à l'enquête « Emploi » de 2001 sur la durée du travail

---

*Programme* : 2001

*Emetteur* : INSEE, division Emploi

Au cours de sa réunion du 27 septembre 2000, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête en référence.

Cette enquête a pour objectifs de fournir une information détaillée sur la durée du travail des différentes catégories d'actifs occupés, et d'analyser l'évolution de cette durée par rapport aux résultats de l'enquête équivalente de 1995. Le choix du thème est lié à la mise en place de la réduction du temps de travail, et correspond au module proposé en 2001 par Eurostat pour les enquêtes communautaires sur la force de travail.

Parmi les thèmes abordés, on peut citer : organisation du temps de travail, travail au cours de la journée de référence, travail au cours de la semaine, éléments particuliers sur la semaine (heures supplémentaires, jours d'astreinte, formation professionnelle), variations du temps de travail sur l'année (congrés, congés effectifs, jours fériés, heures supplémentaires, chômage partiel, absentéisme), réduction du temps de travail (modulation, annualisation), opinions sur les horaires de travail (arbitrage temps de travail et revenus).

L'enquête s'adresse aux ménages. Elle aura lieu en mars 2001, auprès de 23 000 actifs occupés. La collecte sera réalisée en face à face, avec une durée de questionnement de 25 à 30 minutes.

Un groupe de suivi a assuré l'adaptation du questionnaire utilisé en 1995. Il est composé de représentants de l'INSEE, de la DARES, du Commissariat général au Plan, du Conseil d'analyse économique, de la direction de la prévision et du Centre d'étude de l'emploi.

Les résultats seront publiés au cours de l'année 2002, sous forme d'un à deux numéros d'*INSEE Première* pour les premiers résultats, et d'un dossier d'*Economie et Statistique* pour un approfondissement du sujet.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris le 19 octobre 2000 n° 555/D130

## AVIS D'OPPORTUNITE

### Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre en 2000

---

*Programme* : 2001

*Emetteur* : INSEE, division Salaires et revenus d'activité

Au cours de sa réunion du 27 septembre 2000, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête en référence.

Cette enquête a pour objectif d'obtenir le niveau et la structure du coût horaire du travail, pour des comparaisons sectorielles, régionales et internationales. Ses résultats seront utilisés pour le calage des indices de coût horaire du travail (ICHT-TS), et par les Comptes nationaux. Ils serviront à la construction d'un indice du coût du travail à structure constante (Labour price index). L'enquête est régie par le règlement européen cadre n° 530/1999 de mars 1999.

Parmi les thèmes abordés, on peut citer : volume de travail sur l'ensemble de l'année 2000 dans l'établissement, différentes composantes de la rémunération brute totale, charges patronales légales et conventionnelles, autres éléments (épargne salariale, taxes et versements à l'administration des impôts).

L'enquête aura lieu en juin et juillet 2001 auprès de 25 000 établissements. La collecte sera réalisée par voie postale. Le questionnaire sera pré-rempli à partir des DADS, et comportera une partie « salarié » à compléter par l'entreprise pour 8 à 32 de ses employés, soit 250 à 300 000 individus. La durée de questionnement est de 5 heures au plus.

Le comité de pilotage est composé de représentants de l'INSEE, y compris du réseau d'enquêteurs auprès des entreprises, et de la DARES. Le contenu du questionnaire donnera lieu à consultation auprès des employeurs.

Les résultats seront transmis à Eurostat d'ici juin 2002. Ils donneront lieu à publication dans *INSEE Résultats* et sous forme d'une comparaison avec l'Allemagne dans *INSEE Première*. Des retours personnalisés aux entreprises sont envisagés.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris le 19 octobre 2000 n° 553/D130

## AVIS D'OPPORTUNITE

### Enquête « Les modalités de passage aux 35 heures en 2000 »

---

*Programme* : 2000

*Emetteur* : ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES

Au cours de sa réunion du 27 septembre 2000, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête en référence.

Cette opération a pour objectif d'alimenter le suivi de la seconde loi de réduction négociée du temps de travail, en complément des autres sources existant sur les modalités de passage des entreprises aux 35 heures.

Parmi les thèmes abordés, on peut citer : les modalités d'application de la réduction du temps de travail, l'ampleur de la réduction effective, les engagements en terme de type d'emplois, les réorganisations des postes de travail, le bénéfice du dispositif d'appui conseil, l'impact sur les rémunérations, l'application aux temps partiels.

L'enquête aura lieu au 4ème trimestre 2000, auprès de 2 000 à 3 000 établissements ayant déclaré être passés aux 35 heures en 2000. La collecte sera réalisée par voie postale, et la relance des non-répondants par téléphone, avec une durée de questionnement de 15 à 20 minutes. L'échantillon sera représentatif des trois catégories d'établissements possibles : établissements de 20 salariés ou moins bénéficiant de l'aide incitative, établissements d'entreprises créées après le 31 janvier 2000, et établissements bénéficiant seulement de l'allègement structurel.

Le comité de pilotage est composé de représentants des organisations syndicales et patronales, de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), de la direction des relations du travail (DRT), de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), de la direction de la sécurité sociale (DSS) et de la DARES.

Les résultats seront disponibles à partir du début de l'année 2001. Ils donneront lieu à différentes publications de la DARES, et seront disponibles pour les chercheurs qui en feront la demande.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. Est notée la réserve du représentant du Groupement des industries métallurgiques, au motif que cette sollicitation des entreprises est une charge supplémentaire et une contrainte excessive compte tenu de l'ensemble du dispositif statistique existant sur le sujet.

Paris le 19 octobre 2000 n° 554/D130

## AVIS D'OPPORTUNITE

### Enquête sur les personnels des collectivités locales et des services publics locaux

---

*Programme* : 2000

*Emetteur* : INSEE, division Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus

Au cours de sa réunion du 27 septembre 2000, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête en référence.

Cette opération a pour objectif de mesurer le niveau et les évolutions de l'emploi dans les collectivités locales et les services publics locaux. Mise en place à la suite de la promulgation des lois de décentralisation, elle fait suite aux recensements individuels des agents des services publics locaux réalisés depuis 1946. Elle permet d'assurer une couverture exhaustive du champ de l'emploi public, en complément de l'exploitation statistique des fichiers de paye des agents de l'Etat.

Le questionnaire distingue deux parties : répartition des effectifs par sexe, statut et temps de travail d'une part, et répartition des effectifs par statut et cadre d'emplois d'autre part.

L'enquête a lieu chaque année de janvier à mai, auprès de 80 000 organismes, sièges ou établissements principaux des collectivités locales, établissements publics administratifs locaux et établissements publics industriels et commerciaux locaux. La collecte est réalisée par voie postale, et la relance des non-répondants par téléphone.

Le comité de pilotage, mis en place à l'occasion de la rénovation de l'enquête, est composé de représentants des différentes unités intéressées de l'INSEE, ainsi que de la direction générale des collectivités locales (DGCL). La rénovation du questionnaire a été suivie par un groupe de travail associant des représentants de la DGCL, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFTP), du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), de collectivités locales, de l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités (IRCANTEC) et de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Les modalités et produits de diffusion des résultats sont à l'étude, un retour aux enquêtés étant d'ores et déjà décidé.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.