

Paris, le 19 avril 2001 - N° 132/D130

Formation EMPLOI, REVENUS

Réunion du 28 février 2001

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION

LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

AVIS D'OPPORTUNITÉ

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DE LA
FORMATION EMPLOI, REVENUS
- 28 février 2001 -

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 dispositif statistique sur la fonction publique
 - Premier rapport de synthèse issu des recommandations de la mission « Le dispositif statistique sur les trois fonctions publiques » (Jean-François PONSOT - INSEE)
 - Présentation de l'observatoire de l'emploi territorial du CNFPT (Mohamed AMINE - Observatoire de la fonction publique territoriale)
 - Programme de l'observatoire de l'emploi public (Catherine ZAIDMAN - Observatoire de l'emploi public)

- III - Le dispositif statistique sur les relations professionnelles (Jean-Louis DAYAN - DARES)

- IV - Rapport du groupe de travail du CNIS sur l'observation statistique du développement des technologies de l'information et de la communication et de leur impact sur l'économie (Patrice ROUSSEL - INSEE)

- V - Examen d'un projet d'enquête pour avis d'opportunité :
 - enquête sur les difficultés de recrutement (Francis VENNAT - DARES)

LISTE DES PARTICIPANTS

Mme	ALEXANDRE Hélène	APEC
M.	AMAR Michel	DARES
Mme	AMIEL Marie-Hélène	Secrétaire général adjoint du CNIS
M.	AMINE Mohamed	Observatoire de l'emploi territorial
M.	ANTOINE Philippe	CFDT
Mme	ARTIGUEBIEILLE Jacqueline	Comité du label
Mme	AUDIER Florence	Université Paris 1
M.	BERTRAND Max	DGCL/SETL
M.	BESNARD Jean-Louis	
M.	BESSY Christian	CEE
M.	BLONDET Daniel	Ministère de l'éducation nationale - DESCO
M.	BRUNET François	DARES
M.	CHAIGNEAU Yves	
M.	COUTROT Thomas	DARES
M.	DAYAN Jean-Louis	DARES
M.	de MARTEL Jean-François	CICS
M.	DIOGO François	Région Alsace
M.	DOMERGUE Philippe	INSEE
Mme	FIELD Marie	OREF Poitou-Charentes
M.	GABRET Pascal	MEDEF
Mme	GRIZEAU Fabienne	Service des droits des femmes
Mme	KAGAN Claudine	INSEE
M.	LEFEBVRE Jean	FO
M.	LHERITIER Jean-Louis	INSEE
Mme	MALADAIN Josette	ONISEP
Mme	MARCHAND Sylvie	DGAFP
Mme	MERON Monique	INED
Mme	PAPIERNICK Emmanuelle	APEC
M.	PONSOT Jean-François	INSEE
M.	PUIG Jean-Pierre	Secrétaire général du CNIS
M.	RENARD Yvonick	MEDEF
M.	ROSSIGNOL Christian	GIM
M.	SANTELMANN Paul	AFPA
M.	STRAUSS Jean-Paul	Ministère de la Culture - DEP
M.	TAHAR Gabriel	CNRS-UT1
M.	VENNAT Francis	DARES
Mme	ZAIDMAN Catherine	DGAFP

Absents excusés :

M.	BACHMAN Pierre	CGT
M.	DESHAYES Gilles	Comptabilité publique
M.	LOPEZ Alberto	CEREQ
M.	PAUL Jean-Jacques	CNRS-IREDU Bourgogne

Introduction

M. FREYSSINET ouvre la séance en proposant une modification de l'ordre du jour, à savoir un passage en premier lieu du point IV relatif à la présentation du rapport sur l'observation statistique du développement des technologies de l'information et de la communication. Cet aménagement est motivé par une forte contrainte de l'intervenant, M. ROUSSEL, qui doit quitter la réunion prématurément.

L'ordre du jour est ainsi approuvé.

I - Rapport du groupe de travail du CNIS sur l'observation statistique du développement des technologies de l'information et de la communication et de leur impact sur l'économie

Avant de passer la parole à M. ROUSSEL, M. FREYSSINET rappelle qu'il s'agit d'examiner ici les seuls aspects du sujet qui intéressent la formation. Le rapport ayant une portée plus générale, quels enseignements peuvent-ils en être tirés en matière d'emploi et de revenus ?

- Présentation du rapport (M. ROUSSEL) :

C'est pour donner suite à une recommandation de l'assemblée plénière, que M. ROUSSEL va s'attacher à répercuter l'attente du groupe formé par le CNIS sur l'observation statistique du développement des technologies de l'information et de la communication et de leur impact sur l'économie, sur les aspects emploi et revenus.

Le groupe a été voulu par les formations Système productif et Démographie, conditions de vie. De fait, il avait une assise partielle par rapport à l'étendue de son domaine de réflexion possible. Réuni pour la première fois en septembre 1999, il a travaillé pendant plus d'une année, associant essentiellement des représentants du système productif, ainsi que quelques représentants des aspects emploi. Mais la perspective principale du groupe était d'étudier l'impact des nouvelles technologies sur l'appareil productif en tant qu'appareil, c'est-à-dire production et capital davantage qu'emploi.

En conséquence, le rapport qui en est issu et en voie de diffusion, comporte un certain nombre de propositions dont l'une dit expressément « le groupe recommande que les différentes formations du CNIS veillent à ce que les projets de programmes tiennent effectivement compte de la demande d'indicateurs TIC pour eux-mêmes et en cohérence avec le système statistique dans son ensemble. »

Par ailleurs, la proposition 3 concerne plus spécifiquement l'emploi : « le groupe de travail attache la plus grande importance à la connaissance de l'impact des TIC sur la structure des emplois par métier. Il regrette que la nomenclature PCS rénovée en 2000 ne donne encore aucun moyen de repérage des emplois publics liés à l'informatique. Il recommande la recherche de solutions permettant d'atténuer les inconvénients de cette situation, notamment par le biais des enquêtes Emploi. »

Cela n'est qu'un aspect, cette dimension essentielle ayant été perçue. Mais il a manqué de toute évidence l'exploration d'autres aspects qui sont du domaine de compétence de cette formation.

M. ROUSSEL considère donc que son intervention, telle qu'il la comprend, consiste à passer le relais aux membres de la formation. Il y a en effet un impact manifeste sur les métiers, sur la structure des emplois, que le groupe n'a pas suffisamment abordé.

S'agissant du système productif, une suite est engagée : dès cette année, des indicateurs seront mis en place permettant d'en savoir un peu plus sur l'impact des nouvelles technologies sur l'appareil productif et la production. Mais le groupe est partiellement satisfait du fait que le volet emploi n'a pas été couvert.

- Débat :

M. BLANCHET fait savoir que la recommandation sur l'enquête Emploi a bien été enregistrée. La contrainte à court terme de la mise en place de l'enquête Emploi en continu, opération assez lourde, ne rend pas le moment opportun pour des enrichissements de questionnaire. Mais cette orientation de travail est retenue, notamment pour remédier au problème relatif à la fonction publique. Cela étant, M. BLANCHET partage la perplexité des auteurs du rapport sur la nature des questions envisagées pour cerner les catégories d'emploi intéressées par ces nouvelles technologies.

M. FREYSSINET pense que l'on se trouve là à la limite de la statistique, pour ce qui concerne les emplois. Quelques travaux de type monographique commencent à se réaliser, qui mettent bien en évidence l'instabilité des frontières dans la définition des postes, et le caractère très dépendant des structures d'organisation de la production.

Il est cependant difficile d'en rester à des monographies, sans en traduire les premiers enseignements dans l'appareil statistique. C'est important pour les nomenclatures : le problème soulevé est majeur, et avait vraisemblablement échappé aux discussions sur le projet de PCS rénovée. Du côté de ROME également, et plus largement des nomenclatures employées par les intermédiaires sur le marché du travail, l'exercice reste à faire.

M. FREYSSINET s'interroge par ailleurs sur le contenu de la proposition 4, qui fait valoir l'intérêt d'enquêtes croisant approche des entreprises et approche des salariés. On en a bien vu la performance dans d'autres domaines, mais cela est coûteux. Or, l'objection du coût a-t-elle un caractère décisif en l'occurrence ?

M. RENARD évoque l'enquête sur les changements organisationnels et l'informatisation. On attend toujours de cette opération réalisée avec l'aval du CNIS des enseignements, non pas sur le fond mais sur la méthodologie et l'amélioration potentielle des outils statistiques. Cela rejoint la préoccupation exprimée ici, et il serait intéressant pour la formation d'entendre un bilan.

M. FREYSSINET sollicite la DARES, sur la possible mise en place d'un dispositif qui permettrait de saisir les transformations de structures d'emploi dans les TIC. Des enquêtes exploratoires menées dès maintenant auraient-elles un sens ?

M. DAYAN fait savoir que la DARES a mené un certain nombre de travaux à partir de l'enquête REPONSE de 1998-1999, enquête présentant un double volet employeurs-représentants du personnel, ainsi qu'un volet salariés. On a tenté de faire le lien entre les changements organisationnels et le recours à l'informatique, et les transformations d'emploi. Quant à l'enquête sur les changements organisationnels et l'informatisation, elle a fait l'objet d'exploitations et de premières publications. Cette année, en liaison avec le Centre d'étude de l'emploi, un séminaire est prévu pour faire la synthèse des travaux en cours. Une présentation à la formation Emploi, revenus pourra éventuellement avoir lieu. Sur le sujet du lien entre structure d'emploi et usage de l'informatique, on ne peut pas faire état aujourd'hui de résultats précis.

M. FREYSSINET demande si ce sont des problèmes de coût ou d'indéfinition des catégories qui empêcheraient aujourd'hui la mise en place d'un dispositif spécifique.

M. COUTROT fait savoir qu'un article méthodologique a été rédigé par la DARES à partir de l'enquête sur les changements organisationnels et l'informatisation, tirant un bilan assez positif de la double interrogation entreprises et salariés. Il établit notamment que le fait de n'interroger qu'un seul salarié pour chaque entreprise ne pose pas de problème de précision dans les estimations qu'on peut faire à partir des réponses de salariés. Cela constitue un acquis méthodologique important, montrant que ce type de démarche est tout à fait fécond, pour un coût relativement limité.

En écho à ces réactions, M. ROUSSEL fait savoir que la rédaction compliquée de la proposition reflète la complexité du problème. C'est un dispositif complexe dans la mesure où il associe des services différents, une coordination sur deux champs d'enquêtes qui n'est pas courante, et de fait les résultats de l'enquête tardent un peu. Cela semblait donc être une intéressante voie de recherche, mais pas une voie « industrielle », dans la mesure où on ne peut pas garantir un court délai de production.

Il ajoute qu'on ressent là un certain malaise. En effet, parlant de nouvelles technologies, on se situe dans une échelle de temps brève, avec une évolution manifestement rapide. De toute évidence, le marché de l'emploi est très fortement affecté par l'émergence de ces technologies : quelles compétences sont maintenant rendues nécessaires dans une grande majorité de postes, comment les décrire ? On constate que les entreprises s'organisent différemment, certaines fonctions n'étant plus assurées en interne mais sous-traitées.

C'est à un bouleversement important et rapide qu'on assiste ainsi. Il est par conséquent difficile d'envisager une réponse par des enquêtes dont le délai serait disproportionné par rapport à la rapidité de cette évolution.

En conclusion de ce premier échange, M. FREYSSINET rappelle qu'il est important que la formation Emploi, revenus prenne acte de ce rapport et des besoins qu'il exprime. La traduction se fera dans les programmes statistiques, cela constituant une priorité affirmée. Mais la réponse est probablement multiple, des études monographiques fines en représentant une partie.

Dans le domaine de la statistique proprement dite, est révélé un problème d'indicateurs rapides de suivi de ces transformations permanentes. Peut-on par exemple mobiliser des sources ANPE, assez différentes des études croisées entreprises-salariés qui, certes, permettent de suivre de façon plus fine des mouvements structurels plus lourds, mais offrent des délais de réponse inadaptés aux besoins des décideurs ?

M. FREYSSINET retient la proposition de la DARES de présenter les résultats de son travail, car en dehors de son intérêt direct, il serait plus fondamentalement question de savoir comment on peut suivre statistiquement des phénomènes émergents, en transformation rapide, pour lesquels il n'existe pas encore de catégorie statistique stable.

M. RENARD pense que la base des offres d'emploi de l'ANPE pourrait être soumise à des logiciels d'exploitation sémantique de façon profitable. Il existe en effet des outils très puissants.

M. ROSSIGNOL rappelle l'existence du système américain de détection des métiers nouveaux, simple et sans équivalent en France. Il repose sur l'enquête du bureau des statistiques du travail, avec une interrogation des entreprises sur les métiers connus - combien d'individus dans la ligne considérée, les questionnaires étant adaptés en fonction des secteurs. Le questionnaire se termine par des cases vierges destinées à recevoir l'indication des métiers ne correspondant à aucune des descriptions précédentes. La mention de ces métiers nouveaux déclenche une analyse du travail, pour savoir de quoi sont faits les postes, et comment on prévoit d'assurer des formations et l'intégration dans les nomenclatures. Ce système est de surcroît extrêmement déconcentré, puisqu'il est géré au niveau du comté, et que les résultats sont disponibles au niveau des circonscriptions élémentaires.

Mme PAPIERNIK signale que l'APEC dispose d'un outil qui permet des analyses sémantiques sur les offres d'emploi, mis à jour chaque année. Celui qui existe actuellement contient plus de 100 000 offres d'emploi, et permet des analyses en texte. Il ne porte évidemment que sur les offres d'emploi qui s'adressent aux cadres. Cela permet de pratiquer des analyses assez fines sur ce qui relève réellement d'un nouveau métier, et sur ce qui relève d'évolution de contenu technique dans les métiers traditionnels, introduisant la question d'une nécessaire adaptation des nomenclatures ou non.

Approuvé par M. BLANCHET, M. FREYSSINET se déclare très intéressé et propose de poursuivre le débat à l'occasion d'une prochaine réunion. Le sujet pourrait être inscrit à l'ordre du jour de la réunion de rentrée, avec ses aspects méthodologiques lourds, un inventaire des instruments d'analyse possibles, et le cas échéant les premiers résultats disponibles.

M. ROUSSEL ajoute que le rapport du groupe de travail a également insisté sur les difficultés liées à la grande dispersion des services statistiques et à leur coordination. Le fait de privilégier une approche en rend plus ardue une autre. Le système productif est désireux de pouvoir inscrire dans son dispositif d'enquêtes des indicateurs permettant de favoriser une meilleure connaissance de l'emploi. A ce sujet, les propositions faites à la rentrée par la formation Emploi, revenus pourraient présenter un volet d'interpellation des enquêtes du système productif.

II - Thème particulier : le dispositif statistique sur la fonction publique

En introduction, M. BLANCHET rappelle que ce point est motivé par la mise en place de l'observatoire de l'emploi public en septembre dernier, dont le programme de travail va être présenté par Mme ZAIDMAN, secrétaire générale de l'observatoire.

C'est aussi l'occasion de revenir sur le projet de Cahier de synthèses sur les trois fonctions publiques, évoqué à l'automne 1999, et issu des recommandations de la mission du CNIS sur le même thème. M. PONSOT présentera l'avancement de ce travail, qui s'est avéré plus long que prévu mais approche de son aboutissement pour une publication prochaine. Il s'agit d'un travail collectif dont M. PONSOT est l'organisateur.

Est également adjointe à ce point la présentation de l'observatoire de l'emploi territorial du CNFPT, qui sera assurée par son responsable, M. AMINE.

- Premier rapport de synthèse issus des recommandations de la mission « Le dispositif statistique sur les trois fonctions publiques » (M. PONSOT) :

M. PONSOT formule trois observations en préambule à sa présentation. La première s'intéresse aux conditions d'élaboration du document, en liaison avec le bureau FP9 de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Celui-ci a notamment rédigé la partie portant sur le champ, ce qui concerne les évolutions et les données relatives proprement à l'Etat dans la troisième partie, et une publication sur les séries longues d'emploi dans la fonction publique depuis 1980. C'est cependant un document élaboré de manière assez centralisée, que ce soit côté DGAFP ou côté INSEE ; cela signifie que morceau par morceau, aucune contribution n'a été demandée à chaque fonction publique séparément (excepté de la part de la défense pour quelques éléments).

Sa deuxième observation concerne la forme du document, qui se situe dans celle des Cahiers de synthèses. Le document est court, puisqu'il représentera environ 120 pages dans sa forme définitive. Par rapport à la version provisoire qui est présentée à la formation, des modifications de format seront apportées, les graphiques seront réduits et leurs notes d'illustration enrichies, des chapeaux seront ajoutés aux chapitres ainsi qu'une bibliographie en fin de document.

La troisième observation est relative à deux caractéristiques : un fort développement de la partie historique d'une part, et un certain effort pour réintégrer le champ des trois fonctions publiques dans l'ensemble de l'économie d'autre part. Le développement de la partie historique peut s'expliquer d'abord par son importance - car les prochains retraités sont des agents recrutés bien avant 1980 - ensuite parce qu'il existait des données longues, dont l'enquête Emploi utilisée sur la période couverte de manière homogène, c'est-à-dire depuis 1982. L'effort d'intégration des données dans l'ensemble de l'économie est facilité par l'utilisation de l'enquête Emploi, source couvrant l'ensemble des actifs.

Le plan du document comprend cinq parties, listées en sommaire. La première présente le champ et les sources. Ces dernières sont de deux types : d'une part des sources spécifiques, essentielles pour le suivi des effectifs, mais qui, à l'exception des fichiers de paie de la fonction publique, ne couvrent pas énormément d'aspects ; d'autre part, des sources de nature plus générale, qui peuvent être les DADS ou l'enquête Emploi, permettant de couvrir de manière homogène l'ensemble des trois fonctions publiques.

La deuxième partie se veut une vision à grands traits, dont le niveau ne descend pratiquement pas en-dessous de la décomposition en trois fonctions publiques (excepté parfois pour le ministère de la défense ou le ministère de l'éducation). Elle cherche à donner des idées synthétiques, à partir des sources spécifiques - évolutions des effectifs sur longue période - ainsi que donner en termes actuels la structure des effectifs des trois fonctions publiques, avec croisement d'une optique du type niveau - grandes catégories socioprofessionnelles - et d'une optique du type filière - ce que font les gens. A partir de l'enquête Emploi, des études sont réalisées sur les évolutions par âge et par niveau de formation, cette source étant la seule réellement adaptée.

La troisième partie vise à reprendre l'indice des fonctions publiques par composantes en détaillant son contenu. C'est ce qui est fait pour l'Etat, où une analyse porte sur la période 1980 à 1998. Cela va être fait également pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, où des difficultés surgissent cependant, sinon sur la définition de la structure et des organismes, tout au moins pour une rétrospective. Il faut reprendre l'enquête Emploi pour avoir une idée de l'évolution par âge dans les collectivités locales depuis 20 ans. Cette troisième partie contient une annexe analysant l'évolution des effectifs des enseignants de 1988 à 1996, avec l'impact des réformes ayant remplacé progressivement les instituteurs par les « professeurs des écoles », mais aussi un glissement des PEGC (professeur d'enseignement général de collège) vers des professeurs certifiés.

La quatrième partie porte sur les flux de recrutement et de sortie. Il ne s'agit pas d'une analyse du marché interne du travail de la fonction publique, mais plutôt des relations entre la fonction publique et le monde extérieur, c'est-à-dire les actifs occupés dans les entreprises et les non occupés. Ces flux sont analysés à partir de l'enquête Emploi, avec des flux importants dans les trois fonctions publiques, y compris contrats aidés, sans commune mesure avec les seuls flux de recrutement et de départ en retraite des seuls titulaires. L'aspect concours de recrutement et candidats reste à venir. Il existe des données sur les postes offerts, le nombre de candidats depuis trente ans, évolution d'amplitude importante. L'origine des candidats est intéressante, et leurs caractéristiques peuvent être effectivement appréhendées à partir de l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi « jeunes et carrières » de 1997. Enfin, on analysera plus finement ce qui s'est passé plus récemment en matière de concours.

Le troisième chapitre de cette quatrième partie concerne les titulaires civils, les militaires étant distingués, sachant qu'on a de plus en plus de militaires sous contrat par opposition aux militaires de carrière. Sur les titulaires civils, on examine l'équilibre sur sept ans des entrées et des sorties.

La cinquième partie, sur les rémunérations, ne figure pas dans la version provisoire présentée ici. Un premier chapitre évoquera le système de la grille et de l'indice, et insistera sur le fait que ce système assure une certaine homogénéité entre les trois fonctions publiques. Un attaché de la fonction publique d'Etat et un attaché territorial ont en principe le même déroulement de carrière, au moins en termes de textes. Ce chapitre analysera par ailleurs de façon plus fine les catégories hiérarchiques, consistant par exemple à constater que dans la fonction publique territoriale, deux tiers d'agents de catégorie C sont en-dessous de l'échelle 4 alors que dans la fonction publique d'Etat, les deux tiers sont à l'échelle 4 ou au-dessus. Ces différences de structure interne contribuent à expliquer, à l'intérieur même d'une catégorie C plus abondante dans la fonction publique territoriale que dans la fonction publique d'Etat, le fait que les rémunérations apparaissent comme nettement plus faibles dans la fonction publique territoriale que dans la fonction publique d'Etat.

Le deuxième chapitre donnera quelques résultats très agrégés de l'année 1998, issus des DADS pour la fonction publique territoriale et les hôpitaux. Or les DADS ne permettent pas beaucoup de détails dans les classements, et ceux-ci se limitent donc à « cadres », « professions intermédiaires », « employés + ouvriers », conjugués à la distinction des enseignants. Quelques données figureront, distribuées par sexe et catégorie socioprofessionnelle. Un troisième chapitre, bref, s'appuiera sur l'enquête Emploi, pour expliquer que depuis 1983 l'évolution du salaire moyen dans les trois fonctions publiques se ressemble.

M. FREYSSINET remercie M. PONSOT, et rappelle que la formation Emploi, revenus avait effectivement suivi il y a quelques années les travaux méthodologiques lourds et complexes que M. PONSOT avait réalisés. Il apparaît donc d'autant plus important aujourd'hui de voir arriver pour la première fois un ensemble synthétique de résultats.

- Présentation de l'observatoire de l'emploi territorial du CNFPT (M. AMINE) :

En préambule à la présentation de l'observatoire et de son programme, M. AMINE cite quelques chiffres sur l'emploi territorial.

Ce sont 1 650 000 agents territoriaux qui ont été recensés par l'INSEE au 31 décembre 1998. Ces agents sont titulaires pour 60 % d'entre eux, non titulaires et contractuels pour 30 %, et emplois aidés pour 10 % - CES, CEC, emplois jeunes. Ces agents territoriaux sont employés par plus de 65 000 employeurs, collectivités et établissements territoriaux, 55 % de ces personnels étant communaux, 10 % d'entre eux travaillant dans les conseils généraux, 7 % dans des structures intercommunales.

Ils représentent 8 % environ de la population active salariée, et un peu plus du quart de la fonction publique en général. Ils occupent un peu plus de 300 métiers types, répartis en 59 cadres d'emploi et 8 filières d'emploi - administrative, technique, culturelle, sportive, sanitaire et sociale, animation, police municipale, sapeurs pompiers - cela reflétant la diversité des domaines d'intervention des collectivités locales.

M. AMINE passe ensuite à une présentation du CNFPT. Le centre national de la fonction publique territoriale est un établissement public à caractère administratif créé par la loi. Il est présidé par un élu, M. Michel DELEBARRE. Ses ressources financières sont constituées par les cotisations obligatoires versées par les collectivités et établissements territoriaux, qui correspondent à 1 % de leur masse salariale, soit un budget de 3,1 milliards de francs. Le CNFPT emploie 1 800 agents permanents, et fait intervenir plus de 12 000 formateurs et jurys de concours.

Le CNFPT se caractérise par une organisation à la fois paritaire et déconcentrée. Il est dirigé par des instances politiques nationales et régionales, composées à égalité de représentants des collectivités employeurs et de représentants de leurs personnels. Ces instances déterminent les priorités nationales et régionales en matière de formation, d'emploi et de carrière des agents territoriaux. Ce sont près de 1 800 élus représentants d'agents qui participent à la vie et à l'évolution du CNFPT via son conseil d'administration, son conseil national d'orientation et ses conseils régionaux d'orientation. C'est un établissement implanté sur l'ensemble du territoire, avec 28 délégations régionales et une centaine d'antennes départementales, 4 écoles nationales d'application des cadres territoriaux et un institut national des études territoriales à Strasbourg, qui forme la haute fonction publique territoriale.

Une des principales missions du CNFPT est l'organisation des formations initiales post-concours, des préparations aux concours et de la formation continue des agents territoriaux. En 1999, le CNFPT a réalisé un peu plus de 125 000 journées de formation. La deuxième principale mission du CNFPT est la régulation des carrières et de l'emploi, en organisant les concours et examens des agents de catégories A et B. La catégorie C et une partie de la catégorie B sont prises en charge par des établissements décentralisés, qui sont les centres départementaux de gestion, autonomes par rapport au centre national.

Le CNFPT est chargé d'animer une bourse nationale de l'emploi des agents territoriaux des catégories A et B. Il aide au reclassement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, une spécificité de la territoriale. Il aide enfin à la mobilité des fonctionnaires territoriaux, en leur proposant des services de conseil, orientation, bilans professionnels. Chaque année, environ 60 000 personnes s'inscrivent aux différents concours du CNFPT pour 6 400 offres d'emploi.

M. AMINE passe enfin à l'observatoire de l'emploi territorial. Celui-ci est un service interne du CNFPT créé en 1991, sous la dénomination d'observatoire de la fonction publique territoriale à l'époque. Il est actuellement composé de 5 cadres statisticiens permanents, dont M. AMINE anime les travaux. Le rôle et les missions de l'observatoire sont de satisfaire les besoins en information statistique sur l'emploi territorial, les métiers et la formation.

Il est d'abord au service du CNFPT pour la conduite de ses missions de gestion de l'emploi et de la professionnalisation des territoriaux. Il est aussi au service du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, puisque celui-ci dans le cadre de ses prérogatives de tenue des statistiques sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel et des administrations territoriales, commande des travaux d'études statistiques à l'observatoire conformément à l'article 11 de la loi de 1984. L'observatoire est aussi au service des collectivités territoriales qui le sollicitent fortement pour leur fournir des repères et des références statistiques pour mieux se connaître et se comparer.

Les missions de l'observatoire sont centrées depuis près de trois ans sur la production de statistiques. Pour nourrir ses travaux, il s'appuie sur plusieurs sources : d'abord la réalisation directe d'enquêtes et de recensements ; ensuite l'exploitation de données administratives, tant internes comme celles émanant de la bourse nationale de l'emploi du CNFPT, qu'externes, celles émanant d'un certain nombre de ministères qui lui confient leurs fichiers, comme la DARES par exemple. Enfin, le CNFPT exploite de manière secondaire les enquêtes réalisées par l'INSEE, comme par exemple l'enquête annuelle sur les effectifs des collectivités locales. L'observatoire est donc chargé de collecter, traiter et rendre accessibles les informations sur l'emploi territorial et leur lien à la formation.

Concernant le programme des travaux de l'observatoire, celui-ci a été approuvé par le conseil national d'orientation et le conseil d'administration du CNFPT au mois de décembre dernier. Quatre grands champs d'études et d'enquêtes sont privilégiés. A commencer par une veille conjoncturelle sur l'emploi territorial : l'observatoire a mis en place depuis près de trois ans une enquête de conjoncture qui se fonde sur l'interrogation d'un panel des DRH de collectivités territoriales, sur la situation et les grandes tendances que traverse l'emploi territorial.

Le deuxième champ d'étude est le suivi de repères statistiques. Parmi ceux-ci, et sous l'égide du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, l'exploitation et la synthèse de bilans sociaux élaborés par les collectivités territoriales sont réalisées en partenariat avec la direction générale des collectivités locales (DGCL) au ministère de l'intérieur. Il s'agit de produire un certain nombre de fiches statistiques récapitulant l'information disponible sur l'emploi territorial au CNFPT, à l'INSEE, dans les caisses de retraite, à la DGCL. Ces fiches sont présentées soit par cadre d'emploi, soit par département ou région. Il s'agit également d'exploiter un certain nombre de sources telles que les fichiers DARES CNASEA sur les emplois jeunes, les emplois aidés, CES, CEC.

Le troisième champ d'étude est représenté par une série d'études démographiques sur les personnels territoriaux. La première de ces enquêtes date de l'année dernière. Il s'agissait d'un recensement des titulaires et stagiaires territoriaux auprès de leur employeur. Les résultats provisoires ont pris la forme de pyramides des âges par grade de la fonction publique territoriale, et de projections de départs à la retraite à horizon de vingt ans. Les résultats définitifs et régionalisés seront disponibles dès le mois d'avril prochain. Cela constitue un premier pas vers la gestion prévisionnelle des effectifs de la fonction publique territoriale. Une enquête comparable sera engagée dans les deux mois concernant les non titulaires territoriaux de droit public. Elle permettra de dresser un état des lieux démographique, et d'étudier l'impact de la loi Sapin sur la résorption de l'emploi précaire.

Le quatrième champ d'étude est plus expérimental. Il s'agit d'appuyer techniquement et méthodologiquement les structures déconcentrées qui réalisent un certain nombre d'études sectorielles. Sont investigués quatre secteurs pour l'année 2001 : l'intercommunalité et le développement des territoires avec leur impact sur l'emploi territorial ; les métiers et les emplois des laboratoires, vétérinaires et d'analyse des milieux ; les métiers et les emplois du développement social urbain et de la politique de la ville ; les métiers et les emplois du secteur funéraire.

L'observatoire publie périodiquement et assure la diffusion de ses travaux directement à travers ses notes de conjoncture sur l'emploi territorial. D'une fréquence semestrielle, cette publication passe à une fréquence annuelle. Il publie par ailleurs des synthèses des bilans sociaux, en partenariat avec la DGCL, des tableaux de bord par cadre d'emploi, et d'autres publications sous forme de rapports d'études et de repères statistiques en 4 pages. Ces publications sont disponibles sur papier ou sur le site du CNFPT.

Le CNFPT et l'observatoire attachent beaucoup d'importance aux travaux de l'observatoire de l'emploi public qu'anime Mme ZAIDMAN. La mise à plat des nomenclatures, des répertoires, des méthodes statistiques concernant les fonctions publiques les intéressent au plus haut point, et l'observatoire de l'emploi territorial et le CNFPT entendent y participer activement.

M. FREYSSINET remercie M. AMINE, et souligne l'intérêt pour la formation Emploi, revenus d'être tenue au courant de l'activité de ce secteur, dans la mesure où il y a quelques années encore ce domaine était réservé aux seuls initiés.

- Programme de l'observatoire de l'emploi public (Mme ZAIDMAN) :

Créé par un décret du 13 juillet 2000, l'observatoire de l'emploi public a été mis en place récemment, et vient d'établir son programme de travail. Son conseil d'orientation est présidé par le ministre de la fonction publique, M. SAPIN. Il est composé d'élus - un représentant de l'assemblée nationale, et un représentant du sénat - composé de directeurs de l'administration centrale pour leur fonction d'études et de recherche statistiques - le directeur de l'INSEE, la directrice de la DARES, la directrice du budget, etc. - composé de directeurs de la gestion du personnel des dix grands ministères, de représentants des associations d'élus, de représentants des différents organismes des collectivités territoriales - dont le CNFPT, et le conseil supérieur de la fonction publique territoriale - de représentants des organisations syndicales de la fonction publique. Il s'agit donc d'une instance d'orientation et de discussion.

Pour préparer les travaux qui sont présentés aux réunions de l'observatoire, il existe un comité technique restreint, auquel participent les services des grandes administrations de statistiques et d'études - dont l'INSEE ou la DARES par exemple. Enfin, vient d'être mis en place au sein de l'observatoire un groupe de travail composé de ministères et d'organisations syndicales, dont la création avait été décidée dans le protocole d'accord de lutte contre la précarité dans la fonction publique, et qui va travailler sur la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans la fonction publique de l'Etat.

Mme ZAIDMAN a été nommée secrétaire générale de l'observatoire. Elle dépend de la direction générale de l'administration et de la fonction publique de l'Etat (DGAFP), et travaille en réseau avec les bureaux statistiques et les bureaux de l'emploi public de la DGAFP ainsi qu'avec l'ensemble des administrations pouvant apporter leur concours à cet exercice compliqué.

Celui-ci pourrait se résumer en trois points : faire la transparence sur les effectifs de l'emploi public ; favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; commander des études plus globales et macro-économiques sur la prospective en termes d'emploi public. Ces trois axes de travail concernent les trois fonctions publiques, l'idée étant de traiter ensemble Etat, collectivités territoriales et hospitalière.

Il ne s'agit pas cependant de les aborder toujours de la même façon, puisqu'il existe des spécificités dont on doit tenir compte quand on travaille sur ces trois fonctions publiques. Il y a des sujets qui sont communs, et sur lesquels on peut avancer en même temps sur les trois fonctions ; il y a d'autres sujets qui sont différenciés en fonction des objectifs que l'on peut se fixer pour les trois fonctions.

Un premier objectif commun est celui de la transparence. A ce sujet, le CNIS a réalisé des avancées il y a quelques années avec le rapport de MM. NEYRET et PONSOT. Le travail engagé par l'INSEE et présenté à l'instant par M. PONSOT va dans le même sens. Ces travaux du CNIS et de l'INSEE constituent un point d'appui très important pour l'observatoire.

En effet, on voit qu'il existe beaucoup de données sur l'emploi public, mais que les concepts ne sont pas toujours les mêmes suivant qu'on parle de l'emploi public d'Etat, de l'emploi public territorial et de l'emploi public hospitalier. Jusqu'à présent, on avait donc des publications différentes pour ces trois fonctions publiques, mais les cadres de cohérence n'étaient pas toujours les mêmes ; quand on les globalisait, on pouvait avoir une impression de flou et de non connaissance de l'emploi public, liée à des méthodologies statistiques différentes.

On va donc essayer dans le cadre de l'observatoire de l'emploi public, en lien avec l'INSEE, d'apporter de la cohérence à cela, avec l'objectif de présenter un tableau de synthèse qui replace l'emploi public dans l'emploi général, et de façon que les concepts soient clarifiés. Le problème qu'on rencontre dans ce genre d'exercice, est que le statut juridique de l'employeur et celui de l'agent ne sont pas toujours en correspondance, et lorsqu'on veut définir le champ de l'emploi public, on se heurte à une difficulté statistique - comment classe-t-on les différentes entités ? - et à des divergences d'approche, selon comment on considère l'emploi public : l'emploi public est-il l'emploi qui répond à une mission de service public ? se limite-t-il aux « fonctionnaires » ? rassemble-t-il les établissements de statut public ?

Un premier axe vise donc à la définition du contour même de ce qu'on étudie. Et pour clarifier cette définition, on s'efforcera de repositionner dans une nomenclature croisant statut de l'agent et statut de l'employeur les différentes entités. L'observatoire va mener cette réflexion de façon rapprochée avec l'INSEE, de façon à ce que dans le rapport de l'observatoire de l'emploi public figure le même tableau que dans le Cahier de synthèses dont le projet vient d'être présenté par M. PONSOT.

Un deuxième axe pour la transparence, mis en œuvre avec les directions du personnel des différents ministères, consiste à présenter le passage entre les emplois budgétaires, les emplois réels, les emplois payés et les emplois gérés, à l'instar du rapport sur la fonction publique de l'Etat de la Cour des comptes paru l'année dernière. Celui-ci visait de même à une clarification de l'emploi public dans la transparence, y compris concernant le contrôle exercé par le Parlement, entre l'emploi budgétaire et l'emploi réel. Il s'agit ici d'une démarche portant uniquement sur la fonction publique d'Etat, et la façon de gérer l'emploi au niveau territorial n'étant pas la même, l'observatoire se rapprochera du CNFPT et du conseil supérieur de la fonction publique territoriale comme l'a dit précédemment M. AMINE, pour étudier les moyens d'avancer dans la même direction.

L'objectif de ces travaux est aussi d'apprécier la précarité. L'observatoire de l'emploi public a en effet été créé dans le contexte particulier de la négociation du protocole d'accord de lutte contre la précarité. La transparence doit être faite aussi sur ce sujet.

Côté hospitalier, va être mis en place un observatoire de l'emploi public hospitalier, qui travaillera directement en lien avec l'observatoire de l'emploi public de façon à maintenir une même approche globale pour une vision générale de l'emploi public, et des démarches communes sur la clarification sur les emplois autorisés et les emplois effectifs. Cet observatoire établira son programme de travail.

Le second objectif est l'amélioration de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Les approches seront là aussi diversifiées. Un groupe associant ministères et organisations syndicales a été mis en place sur l'Etat à ce sujet. Concernant l'hospitalier, c'est l'observatoire de l'emploi public hospitalier qui se chargera de la question. Enfin, du côté de la fonction publique territoriale, cela sera traité avec les organismes suivant cette partie de la fonction publique.

Le troisième objectif consistera à tenter la jonction entre le suivi des personnels par ministère ou par fonction publique, et une approche plus générale et plus macro-économique des situations sur le marché du travail. Aujourd'hui, on sait que les départs massifs en retraite dans la fonction publique vont poser un problème de recrutement dans certains métiers et pour certaines qualifications. C'est pourquoi on aurait besoin de pouvoir anticiper les éventuels points de tension qui émergeraient dans certains secteurs d'activité, liés aux départs à la retraite mais aussi liés aux mutations technologiques.

En effet, l'introduction et le développement des NTIC, dont le thème a été évoqué au premier point de cette réunion, modifient fortement les conditions de travail dans la fonction publique. Sur cette question, des analyses macro-économiques seront nécessaires. On envisage ainsi de travailler avec le Plan, qui traite des structures de qualification à moyen terme, et avec des organismes d'études et de recherches, afin d'engager des travaux sur l'impact des mutations technologiques sur l'organisation du travail et les métiers à venir dans la fonction publique.

A signaler que l'observatoire a des contraintes légales de production d'un rapport au Parlement chaque année dans le cadre des lois de programme. Le premier rapport paraîtra en juin.

M. FREYSSINET remercie Mme ZAIDMAN. Il remarque que, si ces exposés ont parfois des aspects un peu austères, ils permettent néanmoins de mesurer l'importance de la mise en place d'un dispositif de connaissance de l'emploi public, qui soit non seulement unifié entre les différentes fonctions publiques mais qui puisse aussi être resitué dans les analyses générales de l'emploi. C'est un progrès majeur qui reste à accomplir. Grâce aux institutions et aux travaux qui viennent d'être évoqués, on a déjà des résultats importants et des perspectives positives. Il propose aux participants un échange de vues, après quoi les intervenants pourront répondre aux questions qui leur seraient posées.

- Débat :

Mme FIELD voudrait savoir quelle est la prise en compte de la dimension régionale, voire infra-régionale dans les divers travaux qui ont été présentés. Plusieurs enquêtes ont été évoquées, mais elles n'ont aucune représentativité au niveau régional. Dans la région Poitou-Charentes par exemple, la pyramide des âges globale n'a rien à voir avec la moyenne nationale. Pour reprendre l'exemple des emplois jeunes, si on veut comptabiliser de manière précise et localisée ces emplois, on a actuellement neuf interlocuteurs, à savoir un dans chaque département pour la police, un dans chaque département pour l'éducation nationale, et un au niveau régional pour le reste. C'est ingérable, compte tenu du nombre de statuts. A-t-on prévu une information disponible et homogène au niveau régional voire infra-régional, au-delà d'un simple comptage ?

M. RENARD salue l'effort de transparence, notant que le nombre d'observatoires concernés devrait effectivement la favoriser. Il souhaite que le travail puisse se faire à effectif constant à court terme. Il s'est montré particulièrement intéressé par les études prospectives évoquées Mme ZAIDMAN, mais sachant que dans son acception courante, le terme de prospective dépasse l'annualité budgétaire, il s'interroge sur le degré de liberté qu'aura l'observatoire pour faire varier la fiscalité, en particulier dans le sens de la baisse.

Mme AUDIER insiste sur la nécessité de clarifier les concepts, sous l'aspect particulier des comparaisons internationales. Dans le débat public, les comparaisons internationales de volume de la fonction publique sont très souvent mises en avant. Ce que publie l'OCDE notamment à ce sujet n'est pas convaincant. Le périmètre des activités prises en charge par la fonction publique d'Etat ou locale varie considérablement d'un pays à l'autre, et les données qui sont produites actuellement ne conviennent pas. Au-delà donc de l'intérêt national, ces clarifications devraient porter également sur les capacités à réaliser des comparaisons internationales fiables, en considérant les grandes fonctions qui sont prises ici ou là différemment selon les traditions des pays.

Mme AUDIER évoque par ailleurs l'évaluation des effectifs dans les trois fonctions publiques. Dans les données fournies ici ainsi que dans celles fournies par le ministère de la fonction publique, il existe une notion de fonction publique au sens large, qui est vraisemblablement trompeuse parce que floue. Les effectifs qui ressortissent de France Télécom et de La Poste sont par exemple inclus dans la fonction publique, ainsi que les enseignants de l'enseignement privé. Cela est une notion peut-être parfaitement définie au point de vue technique, mais trop extensive au niveau de l'information générale. On rejoint la question posée, à savoir quels sont les objectifs de ces filtrages. L'ensemble de la démarche de l'observatoire apparaît en conséquence utile, fondée et nécessaire.

M. ROSSIGNOL se déclare extrêmement intéressé de voir apparaître ces informations, et s'interroge en particulier sur le développement à leur donner en termes de fraîcheur. M. AMINE a cité des chiffres rapportés au 31 décembre 1998. Sur d'autres secteurs de l'emploi, il existe des chiffres plus récents. Quelles sont donc dans ces différents travaux les parts prévues d'information à périodicité conjoncturelle ?

En réponse, M. PONSOT fait savoir que dans le projet de rapport de synthèse, la dimension régionale est délibérément exclue pour en éviter les complications. Il serait néanmoins possible de faire un certain nombre d'analyses régionales, mais seuls deux aspects sont mentionnés. Il s'agit d'une part des mutations de région à région, fortement différenciées selon que l'on appartient aux cadres ou aux employés, et d'autre part de l'écart des salaires entre Paris et la province, plus important pour les entreprises que pour les fonctions publiques. Cet écart est dû aussi à des différences de structure, puisque dans le cas particulier de la fonction publique d'Etat, les cadres hors enseignants sont plus nombreux en Ile-de-France.

En ce qui concerne la pyramide des âges, l'appréciation dépend des sources. Concernant l'Etat, les mêmes sources existent au niveau régional qu'au niveau national. L'enquête Emploi ne permet pas d'établir des pyramides des âges régionales, mais la solution pourrait être le recours aux DADS pour les autres fonctions publiques. Il est vrai que la mise à disposition d'un fichier de fusion du fichier de paie de l'Etat et du fichier DADS pourrait couvrir à peu près tous les salariés, si on met à part les salariés agricoles et les gens de maison.

Mme FIELD confirme que l'enquête Emploi apporte des éléments d'information très riches, comme par exemple le niveau de formation, qui ne sont disponibles ni dans les DADS ni dans les fichiers de paie. Il n'est donc pas possible de caractériser l'atypisme d'une région, sauf à réaliser une enquête spécifique régionale qui par ailleurs ne permettrait pas de comparaisons inter-régionales.

Sur l'aspect des comparaisons internationales, M. PONSOT se déclare tout à fait sensible à la difficulté de l'exercice. Le projet de Cahier fait très brièvement mention du rôle des statistiques de l'OCDE et de la référence aux administrations publiques de la comptabilité nationale.

Sur la notion de fonction publique au sens large, M. PONSOT pense qu'on peut soutenir que La Poste et France Télécom, qui n'ont jamais fait partie des administrations dans les comptes nationaux puisque la nature de leurs ressources courantes repose sur le marché, n'ont par conséquent pas vocation à être dans la fonction publique. Cependant, 150 000 postiers sur 300 000 sont des titulaires, et la proportion est encore plus grande sur les 150 000 agents de France Télécom. Alors, comment les considérer ? Et de même, comment considérer les enseignants de l'enseignement privé sous contrat, qu'on ne connaît que dans les fichiers de paie et non dans les DADS parce qu'ils sont payés par les Trésoriers payeurs généraux, et qui ne sont pas titulaires mais classifiés de façon analogue aux titulaires, avec des indices en particulier ?

En revanche, il est vrai qu'en comptabilité nationale et dans l'enquête sur les effectifs des collectivités territoriales, on va considérer comme relevant des administrations des personnels de statut privé appartenant à des associations dont le financement majoritaire est public. Ces personnels ne présentent pas les caractéristiques de statut ni de classification ni de rémunération des fonctionnaires.

M. AMINE fait valoir un effort particulier par l'observatoire de l'emploi territorial et le CNFPT pour régionaliser systématiquement toutes les productions de l'observatoire, sous la pression des collectivités qui souhaitent se comparer au niveau régional et au niveau local. Les délégations régionales du CNFPT demandent des informations sur leurs clients potentiels au niveau régional, même si quelquefois les régions au sens du CNFPT ne correspondent pas toujours aux régions administratives.

En ce qui concerne les emplois jeunes, les délégations régionales sont sollicitées pour des formations à l'attention de ces publics particuliers au niveau régional. C'est pourquoi la DARES a communiqué son fichier, qui est traité au niveau régional mais relativement aux collectivités territoriales uniquement.

Sur la question de la fraîcheur des données, M. AMINE évoque l'enquête de conjoncture qui suit les grandes tendances de l'emploi territorial. Jusqu'à une date récente, les résultats étaient connus semestre par semestre. Cette enquête est passée à un rythme annuel parce que le panel de collectivités interrogées a été élargi, de façon à pouvoir publier des notes de conjonctures région par région.

S'agissant des périmètres, M. AMINE fait savoir que les problèmes de définition évoqués par plusieurs participants sont également rencontrés par l'observatoire de l'emploi territorial. Il cite le cas de la ville de Paris, qui est parfois considérée dans le cadre de la fonction publique territoriale, alors qu'elle a un statut particulier ; elle est parfois exclue, alors qu'elle concerne des dizaines de milliers d'emplois. Une multitude d'établissements gravitent ainsi à la marge.

Cela pose notamment des problèmes de comparabilité avec d'autres fonctions publiques. C'est le cas des maisons de retraite, qui figurent parfois dans la fonction publique territoriale, et parfois dans la fonction publique hospitalière. Plus généralement, la comparabilité au niveau européen fait l'objet de travaux exploratoires de la part de la direction « Europe international » du CNFPT. Très peu d'études statistiques sont réalisées parce que trop complexes, mais des travaux juridiques sont d'ores et déjà disponibles pour comparer les systèmes de gouvernement local au niveau européen.

Pour répondre à la question de la périodicité, Mme ZAIDMAN rappelle que l'objectif de l'observatoire de l'emploi public dans un premier temps est bien de clarifier les concepts, de stabiliser les nomenclatures, de parvenir à une approche identique pour les trois fonctions publiques, et pour l'Etat d'analyser le passage entre les différentes notions d'effectifs. A court terme, il n'est pas envisagé de dépasser la périodicité annuelle et d'obtenir des données conjoncturelles. Compte tenu des missions qui lui ont été assignées, ce n'est pas forcément à l'observatoire de l'emploi public de traiter ce point.

Sur la fraîcheur, Mme ZAIDMAN objecte que les travaux de l'observatoire de l'emploi public sont contingents des enquêtes réalisés par les services, y compris celles de l'INSEE. Les données couramment disponibles, en particulier celles fournies par le ministère de la fonction publique, sont définitives pour la période n - 2, plus rarement n - 1. Cependant, la clarification recherchée, passant par exemple par un « nettoyage » des doubles comptes ou la détection de manques dans les sources, ne saurait aboutir dans l'immédiat.

Sur la dimension régionale, Mme ZAIDMAN confirme que cet aspect fait partie des préoccupations de l'observatoire de l'emploi public. Effectivement, si l'on veut aborder la question des emplois jeunes par exemple, on peut ne réunir que les données de l'emploi territorial, mais pas celles de la police nationale. Pour pouvoir observer notamment les effets de tension sur le marché du travail, il faudrait parvenir à une dimension régionale. Cependant, l'observatoire s'attachera en priorité au niveau national avant de passer au régional. Des travaux ont été conduits par le ministère de la fonction publique, qui sont des projections régionales d'évolution des effectifs, non définitifs, mais qui seront publiés dans le cadre de l'observatoire de l'emploi public. Ainsi, dès que cela sera possible, l'observatoire s'efforcera d'intégrer la dimension régionale qui est tout à fait importante.

Sur l'annualité budgétaire, Mme ZAIDMAN rappelle que des discussions sont en cours sur la réforme de l'ordonnance 59-2. Quelles que soient les modalités de vote des lois de finances cependant, il est clair que la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences signifie des exercices à horizon de dix ans. Il n'y a pas d'incompatibilité entre une annualité budgétaire telle qu'elle existe aujourd'hui et une analyse prospective permettant d'anticiper l'avenir.

Concernant les dépenses de l'observatoire, seul un poste - celui de Mme ZAIDMAN - a été créé. L'observatoire a été envisagé avec un redéploiement d'effectifs de la fonction publique, et dans l'idée de travailler en réseau, c'est-à-dire de faire travailler des organismes qui existent déjà avec les effectifs qui existent déjà pour parvenir à la transparence. Ce n'est pas une structure qui deviendra un monstre technocratique avec des effectifs démesurés.

S'agissant des comparaisons internationales et de la clarification des concepts, l'exercice sera tenté dès le mois de juin, pour la publication du premier rapport, de construire un tableau de synthèse qui replace l'emploi public dans l'emploi total, selon différents critères : statut de l'agent, statut de l'employeur, marchand, non marchand. Mme ZAIDMAN travaille actuellement avec l'INSEE à ce tableau. Cette clarification des concepts devrait permettre à chacun, en fonction de l'approche qu'il a de la fonction publique, de dire quels en sont ses contours.

En effet, il n'y a pas une seule fonction publique, mais plusieurs possibilités d'approche. On raisonne actuellement sur la notion du statut de l'agent, et il est vrai qu'actuellement à France Télécom par exemple, beaucoup d'agents ont le statut de fonctionnaire. Néanmoins, France Télécom aujourd'hui est aussi une société anonyme, qui n'est pas financée sur fonds publics, ses fonctionnaires n'étant pas financés par prélèvements obligatoires. Donc si on retient une notion de la fonction publique au sens « international », c'est-à-dire à financement sur prélèvements obligatoires, alors France Télécom n'en fait pas partie. En revanche, on va y intégrer des organismes de droit privé, les associations de droit privé par exemple au niveau territorial, sans agent public donc sans statut de fonction publique, et pourtant financés par subventions des collectivités territoriales. C'est l'approche qu'on a actuellement au niveau international, où on raisonne couramment sur la notion de financement public.

C'est aussi là aujourd'hui un des problèmes des concepts retenus dans les trois fonctions publiques. Ces entités qui sont des associations de droit privé, avec des employés de droit privé mais financés sur fonds publics, sont dans le champ de l'enquête de l'INSEE sur les collectivités territoriales. En revanche, côté Etat, il existe des associations de droit privé avec des financements publics, qui ne sont pas dans les données de l'INSEE sur l'Etat parce que ces personnels ne sont pas dans les fichiers de paie de l'Etat. Ainsi, on n'a pas toujours clarifié l'approche que l'on voulait privilégier. Le projet de tableau de synthèse vise à clarifier ces questions, et de permettre à chacun de faire sa somme, partant du même tableau d'origine.

L'INSEE doit pouvoir faire cet exercice avec l'observatoire de l'emploi public dès le mois de juin, cela constituant une avancée manifeste, et permettant vraisemblablement d'aller vers des comparaisons internationales sensées.

Mme MARCHAND, en poste en région avant d'être récemment affectée au service statistique de la fonction publique, rappelle qu'une des sources privilégiées pour avoir des données régionales structurées sur l'emploi est le recensement de la population qui donnera à partir de la rentrée des informations sur l'activité économique, la profession et le niveau de diplôme. Pour des données plus localisées, l'INSEE a progressé avec les dégroupements dans les DADS qui permettent de connaître plus finement l'emploi privé et l'emploi dans les collectivités territoriales, et avec l'introduction des codes SIRET dans les fichiers de paie de l'Etat qui permettent aussi d'avoir connaissance des emplois à un niveau très fin.

M. BLANCHET confirme cette opération en cours de « sirementisation » des fichiers de paie de l'Etat, en partenariat avec les trésoreries générales. De manière générale, l'amélioration de la localisation de l'emploi dans les sources sur l'emploi public fait partie des axes de développement de l'INSEE. C'est aussi un des aspects de la refonte de l'enquête sur les collectivités territoriales, qui a été présentée pour avis d'opportunité à la précédente réunion de la formation. Ce même projet, pour ce qui concerne les délais, vise aussi à rattraper le retard accumulé au cours des années écoulées sur la production des résultats.

Mme PAPIERNIK interroge sur la distinction entre privé et public. A l'APEC, le champ UNEDIC est utilisé couramment. Or, dans les notes méthodologiques de l'UNEDIC, concernant les statistiques d'effectifs salariés, il est expliqué qu'une partie des personnels des établissements publics relève du champ UNEDIC mais ne figure pas dans les statistiques de l'UNEDIC officielles. Des travaux sont-ils prévus avec l'UNEDIC pour comptabiliser ces salariés des établissements publics ? C'est aussi le cas pour une partie des emplois jeunes, dont certains ont été rattachés au champ UNEDIC surtout dans les collectivités territoriales.

M. PONSOT, déclarant qu'il n'est pas en mesure de répondre exactement à cette question, évoque cependant le cas des collectivités territoriales. Pour une partie de leur personnel non titulaire, les collectivités territoriales sont affiliées à l'UNEDIC, et tous les ans on voit apparaître des informations dans la publication de l'UNEDIC. Ceci dit, il ne considère pas que c'est une source statistique parce que précisément c'est une partie variable, donc il n'y a pas de couverture réelle de suivi des effectifs de non titulaires des collectivités territoriales. Il en va vraisemblablement de même en ce qui concerne les établissements publics dont une partie peut être affiliée auprès de l'UNEDIC pour son personnel non titulaire, qui représente une part très différente selon le type d'établissement public. Dans certains cas, les établissements publics fonctionnent essentiellement avec du personnel non titulaire, et dans d'autres cas, les établissements publics fonctionnent essentiellement avec du personnel titulaire.

M. AMINE ajoute qu'il y a obligation d'affiliation pour les emplois jeunes pour les collectivités territoriales. Mais pour les personnels non titulaires de droit public, la plupart des collectivités s'auto-assurent et ne passent donc pas par l'UNEDIC.

M. FREYSSINET conclut le débat. Du point de vue du rôle de la formation, c'est-à-dire le dialogue entre producteurs et utilisateurs de statistiques, il apparaît que les échanges ont été significatifs.

Certains points ont rappelé des débats antérieurs, relativement à la nature régionale et infra-régionale de l'information par exemple, avec cette plainte des utilisateurs qui doivent « faire eux-mêmes leur shopping ». L'information existe, on sait où elle est disponible et quelles sont les difficultés de manipulation ; cette revendication était la même sur les relations emploi et qualification, où l'information existait mais était dispersée, si bien que l'utilisateur n'était pas en mesure de la maîtriser à moins de faire un travail qui n'était pas de sa responsabilité. La question est donc d'offrir à l'utilisateur un lieu où l'information est non seulement centralisée mais aussi mise en forme de façon cohérente et exploitable.

Sur le problème des délimitations, l'analogie était frappante avec des débats passés sur la définition respective du chômage, de l'emploi, de l'inactivité. La réponse proposée par Mme ZAIDMAN est exactement celle que la formation avait elle-même donnée à l'époque : il ne s'agit pas de mettre au point une bonne définition, mais plutôt de bien identifier les différentes intersections possibles et leur nature. Cela permet de fournir aux usagers une gamme cohérente de passages entre les différentes définitions, de façon à ce que selon les problèmes ils choisissent le type de délimitation approprié, le tout dans un espace cadré par rapport à des logiques de statuts, de fonctions ou d'autres. L'effort engagé et qui aboutira dès le mois de juin, est tout à fait essentiel, et la formation en prend acte.

Le troisième aspect à retenir est le débat sur les comparaisons internationales, qui ne sont pas seulement scientifiques mais aussi politiques. Dans ce domaine, il n'est bien entendu pas question de s'engager dans un débat politique, mais il est important que l'appareil statistique fournisse les bases d'un débat statistique non pollué par la manipulation des chiffres. Le travail permettant de fournir pour comparaison internationale des données diverses le cas échéant, et cohérentes, est tout à fait important, et il entre dans les attributions du CNIS de mettre l'accent sur ce point.

III - Le dispositif statistique sur les relations professionnelles

A l'attention des membres de la formation ne participant pas à l'assemblée plénière, M. FREYSSINET retrace les circonstances dans lesquelles ce point a été inscrit à l'ordre du jour de l'actuelle réunion.

Le secrétariat général du CNIS présente à l'occasion de l'assemblée plénière les documents de programme des formations, sous une forme faisant apparaître les changements des services producteurs intervenus entre l'avant-projet et le programme définitif. Cela a fait apparaître en particulier des corrections du programme de la DARES, semblant aller dans le sens d'un moindre engagement dans une démarche de recherche sur les relations professionnelles. Or, pour des raisons accidentelles la DARES n'était pas représentée à l'assemblée plénière du CNIS, et aucun débat n'a donc pu avoir lieu pour comprendre la signification de ces modifications.

Deux types d'interrogation émergeaient. D'abord, si l'on sait bien que le comptage des journées perdues pour arrêt de travail par exemple est un indicateur assez grossier et peu fiable, et sachant qu'il se passe des choses significatives sur la nature des conflits du travail, que peut-on imaginer en matière de suivi statistique dans ce domaine ? Ensuite, les débats sur la représentativité vont évidemment prendre une ampleur importante dans l'agenda social. Quelles que soient les positions que les acteurs économiques, sociaux et politiques prendront sur ce sujet, nous savons à quel point elles seront contrastées. Il est important qu'il y ait un minimum d'information de référence, et notamment qu'il n'y ait pas de mise en cause de la pertinence des informations qui seraient utilisées.

Or, sur les délégués du personnel, sur les délégués syndicaux, on ne sait plus grand chose depuis assez longtemps ; sur les comités d'entreprise, il y avait une source qui était réputée exhaustive mais qui semble souffrir de quelques difficultés de remontées, ce qui oblige la DARES à des recadrages statistiques, qui méthodologiquement sont rigoureux, mais qui posent question sur la performance de la remontée des statistiques au sein des ministères. La question était donc de savoir, en dehors des informations particulièrement intéressantes apportées par l'enquête REPOSE ou par des travaux de ce genre mais qui portent sur des échantillons nécessairement limités, s'il était possible de revitaliser et dans quelles conditions l'information sur les différentes instances de représentation du personnel dans l'entreprise.

A la suite d'une lettre du vice-président du CNIS qui informait la directrice de la DARES de ce débat, il a été convenu de présenter le dossier devant la formation, de façon qu'il apparaisse bien que ces corrections énigmatiques ne résultaient pas d'un désengagement de la DARES sur ce point, mais de la volonté de reprendre le dossier de façon un peu plus systématique.

- Exposé (M. DAYAN, M. COUTROT) :

M. DAYAN rappelle le contenu du dispositif statistique existant sur le champ des relations professionnelles. Il en dénombre quatre sous-domaines : celui des institutions représentatives prévues par la loi - comités d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux, comités d'hygiène et de sécurité... - qu'il s'agit essentiellement de recenser ; celui de la négociation collective, où on s'attache à recenser les accords conclus par les partenaires sociaux à différents échelons - entreprises, branches, national - et à analyser leur contenu ; celui des conflits du travail ; celui de la mesure de l'audience et de l'importance numérique des différentes organisations représentatives, syndicales en particulier.

Sur ces quatre sous-domaines, on s'intéresse surtout aux organisations représentatives légales et aux conflits. Dans le dispositif actuel, on exploite deux types de sources : les données administratives d'une part, et l'enquête d'autre part.

Les sources administratives sont issues d'abord des obligations faites aux entreprises d'informer les sections d'inspection du travail, par transmission des procès verbaux d'élection des institutions représentatives. Cela fournit matière à recenser les élections aux comités d'entreprise, et à établir les résultats obtenus par les différentes organisations. Cela pourrait aussi être fait pour les délégués du personnel, dont l'élection est obligatoire à partir de 10 salariés ; mais cette exploitation n'est pas réalisée pour l'instant.

Une autre source administrative potentielle est propre aux conflits. Il n'y a pas à ce sujet d'obligation d'information de l'administration du travail, mais les sections de l'inspection du travail sont tenues de recenser de leur propre initiative les conflits, dans la mesure où elles peuvent les observer. Cela donne lieu au décompte du nombre de conflits, et du nombre de journées non travaillées du fait de ces conflits, avec une agrégation au plan national réalisée par la DARES.

En dehors de ces sources administratives, sont menées ponctuellement voire périodiquement différentes enquêtes par sondage, qui permettent d'avoir une vue d'ensemble du champ. En particulier, l'enquête REPOSE, portant sur un échantillon relativement réduit et donnant de ce fait des résultats peu précis à un niveau fin, a l'avantage de couvrir l'ensemble des institutions représentatives des établissements enquêtés, et d'analyser les conflits de façon plus détaillée que par simple décompte des journées non travaillées. En 1999, une enquête spécifique ACEMO a été consacrée aux institutions représentatives du personnel.

La modification intervenue sur le programme de travail de la DARES pour 2001, ayant appelé l'attention du CNIS, est motivée par une question de « stratégie statistique ». Comme beaucoup d'acteurs intéressés, la DARES ressent la nécessité d'améliorer la connaissance sur ce champ, et notamment sur les institutions représentatives. Aujourd'hui, le ministère n'est en mesure de fournir des données assez complètes et annuelles que sur les comités d'entreprise, mais non sur les délégués du personnel, les délégués syndicaux, les comités d'hygiène et de sécurité. Cela constitue une lacune réelle, d'autant plus que les dispositions récentes, dont la seconde loi Aubry, vont peut-être à terme « modifier la donne » en matière de représentation. Un principe majoritaire a en effet été introduit, cette majorité s'appréciant sur la base des résultats obtenus aux élections de représentants du personnel.

Pour répondre au souci d'améliorer le système, il existe une alternative : soit procéder à des enquêtes par sondage, avec un échantillon à la fois suffisamment réduit pour ne pas imposer une charge trop importante aux entreprises, et suffisamment nombreux pour obtenir des résultats détaillés au niveau sectoriel ou par taille d'entreprise ; soit mobiliser plus largement les données administratives, sachant que l'investissement est lourd entre l'existence d'une formalité administrative et la constitution d'une source statistique fiable et représentative fondée sur cette formalité. Cette dernière option était le choix retenu par le ministère et la DARES ces dernières années, avec des projets ambitieux d'amélioration des systèmes d'information dans les sections d'inspection du travail qui auraient notamment permis une exploitation statistique, pour les délégués du personnel, les délégués syndicaux, et les comités d'hygiène et de sécurité.

Aujourd'hui, compte tenu de l'état d'avancement des projets de refonte des systèmes d'information au sein du ministère, il y a peu de chances pour qu'on puisse parvenir à court terme à une amélioration significative de la connaissance statistique à partir de ces sources administratives. La DARES a donc pensé qu'il n'était pas utile d'inscrire à son programme, comme les années précédentes, sa volonté d'améliorer la connaissance à partir de ces données. Il a semblé plus fondé de faire à court terme le choix suivant : d'une part donner la priorité à l'amélioration de la connaissance des conflits, en essayant d'explorer des voies alternatives au dénombrement administratif des journées non travaillées ; d'autre part envisager la réédition d'ici deux ans d'une enquête comparable à celle de 1999 pour obtenir une photographie relativement précise de l'état de l'ensemble des institutions représentatives à partir d'un échantillon de l'ordre de 10 000 établissements, et dans le cadre des enquêtes ACEMO.

Ce dernier choix n'est pas définitif en faveur d'une enquête tri ou quadriennale et qui se substituerait une fois pour toutes aux projets d'exploitation des données administratives, mais il semble plus sage de procéder ainsi à horizon de quatre ans, en attendant qu'une éventuelle refonte du système d'information du ministère au niveau des sections d'inspection du travail permette une exploitation plus satisfaisante des données administratives.

M. COUTROT complète l'exposé en précisant qu'il existe deux types de remontées administratives, inégalement fiables et utilisables d'un point de vue statistique. Les premières sont des actes administratifs précis, dont par exemple les procès verbaux d'élections aux comités d'entreprise qui doivent être enregistrés par les sections d'inspection des directions départementales du travail. Cela constitue une source d'alimentation régulière, dont la qualité est constante depuis la refonte du système en 1997.

Les secondes sont des remontées d'information depuis les sections d'inspection mais non liées à des actes administratifs précis : c'est le cas des conflits du travail qui sont recensés par les sections d'inspection de façon systématique mais sans le support d'une obligation. C'est également le cas des désignations des délégués syndicaux, que les sections syndicales ont l'obligation de déclarer aux directions départementales du travail, tandis que la disparition d'un délégué dans un établissement ne fait pas l'objet d'une déclaration comparable. Il n'est donc pas possible de considérer ces déclarations comme une source statistique intéressante, puisqu'elle ne pourrait considérer que les flux d'entrée de délégués syndicaux dans les établissements, sans information sur les flux de sortie.

Pour mesurer l'implantation syndicale, on est donc tenu de passer par des enquêtes. La DARES avait tenté de mener des enquêtes via l'inspection du travail en 1989 et en 1993, les inspecteurs du travail conduisant eux-mêmes l'enquête auprès de tous les établissements relevant de leur compétence. Des résultats ont été publiés, mais force a été de constater a posteriori que les informations issues de l'enquête étaient fragiles et lacunaires, et que le redressement du taux de non réponse notamment était impossible.

Pour les délégués syndicaux, une enquête statistique classique semble donc incontournable. Il serait de ce fait peu coûteux d'ajouter au questionnaire postal des demandes d'information sur les délégués du personnel et sur les comités d'hygiène et de sécurité, qui dispenseraient du coup de la mise au point d'une procédure complexe d'exploitation des dizaines de milliers de procès verbaux d'élection des délégués du personnel. Une enquête relativement légère, comparable à celle réalisée en 1999 pourrait ainsi être menée auprès de 10 à 12 000 établissements.

Sur les conflits du travail, la remontée administrative actuellement exploitée serait maintenue, fournissant un indicateur conjoncturel utile et utilisé par le ministre pour appréhender l'évolution du climat social. On sait cependant que cet indicateur est lacunaire, comme évoqué plus tôt, puisqu'il ne repose pas sur un véritable acte administratif obligatoire. C'est pourquoi on compléterait à terme ce dispositif par une analyse des coupures de presse régionale et locale. Cela se pratique à l'étranger, où on dispose parfois de ce seul outil de mesure de la conflictualité. On envisage une expérimentation en 2002.

- Débat :

M. CHAIGNEAU souligne l'intérêt des différentes enquêtes traditionnelles, dont un des objectifs est de mesurer le poids et la différence entre les organisations syndicales. Il manque cependant le secteur public, dont certaines administrations où l'on sait que les pondérations ne sont pas les mêmes. Est-il envisagé une exploitation commune des résultats ? Cela paraît très important à deux titres : premièrement parce que les poids des organisations ne sont pas les mêmes, et deuxièmement, parce que dans le fonctionnement des organisations confédérales, locales, régionales et nationales, les agents de l'Etat pèsent d'un poids excessif.

M. ANTOINE est favorable à une enquête s'intéressant aux institutions représentatives du personnel. Le dispositif concernant les comités d'entreprise étant maintenu, il reste le problème majeur des entreprises ayant des délégués du personnel mais pas de comité d'entreprise, s'agissant de la mesure de l'audience des organisations syndicales. En élargissant l'enquête REPONSE aux délégués du personnel, on pourra savoir qui sont ces délégués, et par quelles organisations ils ont été présentés, mais on n'aura pas d'information sur l'audience. Il semble donc que l'élaboration de statistiques à partir des informations administratives sur l'audience dans les entreprises de 10 à 50 salariés reste à mener, d'autant plus que l'enquête REPONSE ne permet pas d'avoir l'information par branche ou par région.

M. ROSSIGNOL évoque son intervention deux ans plus tôt relativement à la surabondance de documents administratifs, lorsqu'il avait été proposé une enquête supplémentaire ACEMO. Il déclare apprécier de ce fait le travail présenté par M. COUTROT dans son document de présentation, qui apparaît comme une réponse à son argumentaire. Cependant, il lui semble que la légèreté de l'échantillon n'allège aucunement la charge des entreprises, celle-ci devant être considérée individuellement et non en moyenne sur l'ensemble des entreprises.

Par ailleurs, l'orientation de la DARES favorisant les enquêtes lui paraît prématurée, étant donné que l'on n'a pas encore pu apprécier l'intérêt des résultats de la première expérience faite en ce sens. Il aurait mieux valu attendre quelques mois, ou bien que les résultats fussent publiés plus rapidement. On apprend qu'il existe des difficultés de traitement, de redressement notamment. Cela rappelle le souvenir d'enquêtes passées, dont les résultats étaient différents selon les différentes méthodes de résolution appliquées aux problèmes rencontrés.

Une troisième question se pose : l'administration dispose d'une information potentielle, et connaît les entreprises assujetties. Ne peut-on trouver le moyen d'obtenir l'information sans pour autant se lancer dans des opérations nouvelles ; n'est-il pas admissible, par exemple, de tirer des échantillons parmi les établissements déjà assujettis, en veillant à ce que ces établissements fournissent effectivement leur réponse, et quitte à prévoir un échantillon de taille importante ? Evitant ainsi un dispositif lourd et complexe, on pourrait tout de même utiliser les canaux existants de communication sur ces sujets entre l'administration et les entreprises assujetties.

Concernant les mesures de l'audience, M. ROSSIGNOL s'interroge sur la validité pour l'action de telles mesures assurées à partir d'échantillons. Dans quelle mesure en effet peuvent-elles être utilisées au niveau national ou régional ou infra-régional s'il y en a besoin ? La réflexion devrait être poursuivie.

Sur l'évaluation des conflits du travail, les difficultés pour parvenir à une statistique valable sont indéniables, bien qu'on n'ait pas le sentiment que les statistiques qui sont données aujourd'hui sont en contradiction avec la réalité, ni sectoriellement ni nationalement. Le projet de recensement des coupures de presse gagnerait cependant à être confié à un organisme privé spécialisé dans le traitement de la presse, fournissant quotidiennement certaines entreprises en revues de presse fondées sur un mot donné, qu'il s'agisse du nom de l'entreprise par exemple ou du mot « grève ».

M. RENARD fait remarquer que le document de présentation et l'intervention de la DARES passent d'un souhait d'orientation à un futur déterministe. Il pense qu'il vaudrait mieux que l'administration assure intégralement sa fonction en interne, plutôt que de faire dévier une charge de connaissance vers des acteurs qui ont de moins en moins de temps à consacrer aux enquêtes.

Pour ce qui relève de la connaissance de l'audience, qu'il considère comme un problème « sociétal » majeur, le dilemme est le même que face à la mesure d'autres forces : il y a une énorme différence entre sondages et élections, c'est-à-dire entre échantillon et connaissance exhaustive.

M. RENARD ajoute qu'il ne connaît pas la NAF 16 évoquée dans le document préparé par la DARES, et qu'il pense plutôt à la NES 16. Ce n'est pas une simple différence de terme, puisque cela rejoint le problème de la définition des branches, fondamental dans le cadre des mesures d'audience.

Mme MARCHAND fait savoir que le ministère de la fonction publique dispose du même type d'information sur son champ de compétence. Concernant les élections professionnelles, les différents ministères sont en effet tenus de communiquer les résultats. Le ministère publiera prochainement les résultats sur une période triennale jusqu'à l'année 2000. S'agissant des conflits du travail, le ministère a également mis en place un dispositif statistique. Peut-être effectivement serait-il intéressant que la DGAFP se rapprochât de la DARES pour examiner les possibilités d'une production d'informations d'ensemble.

Sur le sujet de la « consolidation » fonction publique-secteur privé, M. ANTOINE souligne une difficulté quant au secteur privé, pour lequel on ne dispose que de données partielles. En effet, seules sont concernées les entreprises de plus de 50 salariés. En revanche, on dispose de la totalité des informations pour la fonction publique. De ce fait, la consolidation conduit nécessairement à une survalorisation du poids de la fonction publique dans les données globales. Le problème à résoudre aujourd'hui est celui des entreprises de moins de 50 salariés.

M. GABARET souhaite connaître l'état actuel des données sur les conflits du travail. En effet, il semble que rien n'ait été publié pour le moment relativement à l'année 2000, alors que les informations sont connues d'habitude à un rythme mensuel. Cela traduit-il effectivement un réel problème de recueil des données, qui nécessiterait un engagement rapide sur un nouveau dispositif d'observation, ou bien est-on toujours en mesure de suivre ce type de conflits ?

Sur la question d'un rapprochement des informations s'intéressant respectivement aux secteurs privé et public, M. DAYAN se déclare tout à fait favorable à une présentation d'ensemble qui tiendrait compte de l'hétérogénéité des situations, en particulier concernant la taille, et sachant que le système de représentation n'est pas le même. En terme de mesures d'audience notamment, cela semble très intéressant. Les différentes présentations qui ont été faites au point précédent de l'ordre du jour sur l'emploi public lui ont donné à penser qu'un rapprochement avec ces structures, dont le programme fait apparaître le sujet de l'évolution de l'organisation du travail dans la fonction publique, permettrait effectivement de rendre une vision d'ensemble, des résultats d'élection en particulier. Cela est déjà réalisé s'agissant des conflits, puisqu'une statistique annuelle est publiée, agrégeant données publiques et privées.

Concernant les délégués du personnel, M. DAYAN reconnaît que l'appareil statistique actuel présente une lacune gênante. Le problème est celui du volume, puisqu'il est plus facile de traiter les données administratives relatives aux comités d'entreprise, intéressant par définition les entreprises de plus de 50 salariés, c'est-à-dire un nombre assez faible d'établissements assujettis. Des tentatives ont eu lieu, y compris par sondage de la part des sections d'inspection pour la tranche 10 à 49 salariés. Mais, comme évoqué plus tôt, cela a donné des résultats de fiabilité incertaine, avec des taux de non-réponses importants, et impossibles à redresser faute de références.

A propos du projet d'exploitation des coupures de presse pour appréhender le sujet des conflits du travail, M. DAYAN confirme que l'intention est de recourir effectivement à une société spécialisée. D'ailleurs, les sections d'inspection elles-mêmes ont connaissance parfois des conflits par la presse. Ce projet représente une réelle chance de mieux couvrir le domaine. Une étude de faisabilité pourrait être menée l'année prochaine.

Répondant à la remarque de M. RENARD, M. DAYAN convient que le travail est à faire avant tout en interne à l'administration. Il s'agit cependant d'un travail complexe, qui n'a pas uniquement ni prioritairement un aspect statistique. Une importante réflexion a lieu, visant à mieux « outiller » les sections d'inspection, par exemple en introduisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Mais force est de constater pour l'instant qu'il n'y a pas véritablement d'instrument qui se prête à une exploitation statistique satisfaisante, sauf pour ce qui a pu être difficilement et chèrement mis sur pied en matière de comités d'entreprise.

M. COUTROT fait savoir que la statistique sur les conflits du travail est en cours d'élaboration, et sa validité 2000 sera publiée au printemps. Elle montre une poursuite de la tendance à l'augmentation de la conflictualité par rapport à l'année 1999, qui était déjà elle-même en nette hausse.

Pour répondre à la remarque portant sur les différences de résultats entre sondages et élections, M. COUTROT pense qu'il convient de clarifier ses attentes en matière de mesures d'audience des différentes organisations syndicales, telles qu'on peut les mener au ministère. Il ne s'agira jamais en effet de chiffres qui auront une valeur juridique conduisant à sanctionner la valeur d'un accord. Pour cela, il faudrait avoir recours à d'autres procédures, si la règle de l'accord majoritaire devait s'appliquer au niveau des branches par exemple et non plus seulement au niveau des entreprises. Les données actuellement disponibles n'ont pas l'objectif de donner des évaluations de représentativité à l'unité près, et ne permettraient donc pas de trancher. Seule une concertation des partenaires sociaux au niveau des branches pourrait aboutir à la mise au point d'un dispositif de mesure paritaire de leur audience respective.

Il semble par conséquent nécessaire de mener une enquête, car c'est bien le seul outil qui permettra de connaître l'implantation syndicale. Cela ne représenterait pas une charge supplémentaire pour les entreprises, puisqu'il s'agirait d'une enquête spécifique ACEMO régulièrement programmée et non une nouvelle enquête supplémentaire. Le problème de l'audience syndicale dans la tranche 10 à 49 salariés resterait néanmoins posé. La réflexion à son sujet s'attachera aux questions suivantes : a-t-on besoin d'une mesure précise et à court terme de cette évolution, ou peut-on se caler sur des enquêtes à périodicité plus espacée, comme l'enquête REPONSE, et actualiser ces résultats à la lumière des évolutions conjoncturelles qu'on peut observer dans les « 50 et plus » ?

M. FREYSSINET en conclusion rappelle que ce débat n'est pas une initiative de la DARES qui viendrait proposer des projets nouveaux, mais qu'il est venu de l'assemblée plénière du CNIS en termes de demande d'information. S'il y avait des initiatives nouvelles, elles relèveraient plutôt de la procédure habituelle d'examen des programmes annuels. L'important était d'avoir cet échange, qui n'avait jamais eu lieu précédemment, afin de saisir les options possibles. La nature des difficultés et les voies de progression sont à présent mieux identifiées, et il n'y a pas d'autre enseignement à en tirer a priori. Il faudra cependant revoir ce que l'on a pu tirer de l'enquête ACEMO réalisée, et discuter

sur les précautions de présentation d'un éventuel texte de synthèse sur les élections « public, privé ». Des chercheurs ont déjà tenté cet exercice, mais si un document public est diffusé, une vérification préalable s'impose, compte tenu notamment de la non-couverture des entreprises de moins de 50 salariés.

IV - Examen d'un projet d'enquête pour avis d'opportunité : enquête sur les difficultés de recrutement (DARES)

- Exposé (M. VENNAT) :

M. VENNAT précise que cette demande d'avis provient de l'initiative prise par la DARES pour des travaux sur ce sujet dès 1999, avec le sentiment de répondre mieux, bien que non complètement, à un sujet de plus en plus préoccupant.

A l'état des lieux de la connaissance donnée par le dispositif statistique figurent les enquêtes trimestrielles de conjoncture de l'INSEE, qui comportent un volet de questions sur les difficultés de recrutement. Ces enquêtes néanmoins couvrent partiellement les secteurs, puisqu'elles ne s'intéressent qu'à l'industrie et au bâtiment, et leurs résultats sont difficilement interprétables. Elles font apparaître par exemple qu'il y aurait aujourd'hui des difficultés de recrutement plus élevées qu'en 1990, pour un même taux de chômage. De plus, le lien qu'on a vu en 1990 entre ces difficultés et l'évolution des salaires n'est plus observé de la même manière aujourd'hui.

Une autre partie du dispositif statistique concerne les travaux de la DARES, qui donnent lieu à des résultats trimestriels et annuels, mais davantage en termes d'indicateurs de tension par familles professionnelles à partir des statistiques existantes sur évolution de l'emploi et embauche dans l'enquête Emploi, ou demandes et offres de travail à partir des données de l'ANPE.

Sur le sujet, des travaux ont été entrepris en partie par d'autres institutions, dont l'ANPE, le MEDEF, la DARES avec des prolongements monographiques locaux des travaux cités plus haut, ainsi qu'EUROSTAT qui annonce son intention de travailler sur les emplois vacants.

Aujourd'hui, l'appareil statistique ne permet pas de répondre à la question de la nature de ces difficultés de recrutement - s'agit-il de pénuries, ou de difficultés ? - ni à la question de leur durée - sont-elles passagères, durables, et quelles en sont les conséquences sur l'économie ? Les hypothèses qui sont avancées sont les suivantes : est-ce la rémanence d'habitudes d'embauche dans le contexte du passage d'une période faste à une période difficile, avec un déclassement qui continue ; est-ce mécaniquement plus élevé, du fait de flux plus importants, dans une période où l'emploi augmente et les embauches sont amplifiées. Sont méconnues par ailleurs les hypothèses visant à dire que la mobilité géographiques des salariés est trop faible, que l'appareil de formation est peu adaptable et ne répond pas assez rapidement aux quantités ni aux nouveaux contenus d'emplois, que les nouvelles conditions d'emploi, dont l'augmentation de la flexibilité et du nombre de contrats courts, génèrent elles-mêmes des difficultés de recrutement.

Malgré ces efforts et ces difficultés d'interprétation des résultats, des rapports d'études ont été faits, qui s'appuient sur les résultats des enquêtes de conjoncture de l'INSEE pour faire des propositions de réorientation des politiques économiques. En dehors du fait qu'on utilise les données dans un contexte pas forcément très clair et assuré, ces questions renvoient à de lourdes questions de fond, qui sont la formation, la mobilité et l'immigration, ainsi qu'à la question en général de l'effort de lutte contre le chômage. Si on considère en effet qu'on est proche d'un niveau de chômage d'équilibre, on peut avoir intérêt à lutter moins contre le chômage pour le faire baisser.

L'enquête elle-même devrait avoir lieu cette année. Elle s'appuiera sur le dispositif ACEMO, fournissant en fin d'année des résultats pour 3 à 4 000 entreprises. L'enquête sera légère, effectuée par voie postale, avec un temps de réponse de 4 à 5 minutes pour un questionnaire de deux pages à cocher. Elle abordera les thèmes des effectifs, des embauches, des canaux utilisés pour les embauches en 2000, ainsi que de l'opinion des représentants des entreprises sur les causes de leurs difficultés de recrutement : est-ce que l'image de l'entreprise, les conditions de travail, les salaires, et d'autres modalités, sont des éléments de cause d'après eux ; quelles sont les conséquences en termes de limitation d'embauches et limitation d'activités, ainsi qu'en termes de changement de comportement - par exemple l'utilisation d'autres canaux d'embauche, d'autres conditions d'embauche, salaires ou profils des emplois.

- Débat :

M. CHAIGNEAU fait référence aux conditions de travail pénibles que connaissent beaucoup des métiers en cause dans les situations de difficultés de recrutement : durée du travail, rémunération, instabilité, accidents de travail... Ce sont des phénomènes très importants. Par conséquent, il lui semble que l'on ne peut pas se contenter de faire une simple analyse de flux entrant-sortant, mais qu'il faut essayer de comprendre les raisons pour lesquelles cela fonctionne ainsi. Il souhaiterait qu'au comité de pilotage participe un représentant de l'ANACT. Par ailleurs, il interroge sur la possibilité de mener en même temps une enquête auprès de l'ANPE sur les raisons pour lesquelles certains emplois sont rejetés par les demandeurs d'emploi. On ne peut en effet se limiter à appliquer le principe de la loi du marché - l'offre et la demande. Pour faire une analyse complète du sujet, il convient de distinguer les métiers dont on parle, et appréhender les conditions de travail qui sont proposées.

M. ROSSIGNOL soutient qu'il s'agit déjà de la création d'une enquête nouvelle, méritant un véritable débat, et regrette l'absence de détails sur le contenu du questionnaire. Il s'étonne que la composition du comité de pilotage annoncée ne prévoit pas la participation des organismes qui ont déjà travaillé sur le sujet. Les difficultés de recrutement en effet ne sont pas nouvelles, puisque les mêmes avaient eu lieu en 1990 ; leur disparition rapide entre 1990 et 1993 avaient mis fin aux intentions d'étude à l'époque.

On ne sait pas en particulier si l'enquête présentée ici apportera des informations seulement qualitatives ou également quantitatives. Aussi M. ROSSIGNOL souhaiterait-il que soit précisé comment ces informations vont pouvoir être utilisées, car rejoignant en ce point M. CHAIGNEAU, il pense que les difficultés de recrutement sont des phénomènes extrêmement localisés géographiquement mais aussi sur des entreprises, des petits secteurs de formation. Quel sera l'apport de connaissance d'une enquête nationale sur des questions dont les réponses se trouvent au niveau local et au niveau de l'entreprise ?

M. GABARET pense que sur un tel sujet se pose un problème sémantique. Les réponses faites par les entreprises en effet, concernant les difficultés de recrutement, seront vraisemblablement classiques et n'apporteront pas véritablement de connaissance nouvelle. S'agissant de la périodicité, on peut également s'interroger sur une approche qualitative : est-ce qu'on verra réellement évoluer dans le temps l'opinion des chefs d'entreprise sur les causes des difficultés de recrutement ? Aujourd'hui en effet on observe les mêmes causes aux difficultés que celles connues dans les années 1990. S'agissant enfin de l'opérationnalité d'une telle enquête, c'est effectivement plutôt au niveau local qu'il est intéressant d'approfondir les difficultés et de mettre en réseau l'ensemble des acteurs pour résoudre ces difficultés. Une approche strictement macro-économique non ventilée par métier et par bassin d'emploi, ne saurait avoir de conséquence en terme de résolution des problèmes. Elle constituera une approche purement politique, qui n'apportera aucun élément supplémentaire à ceux dont on dispose déjà.

M. ANTOINE estime que l'enquête est assez bienvenue. Bien que portant sur des questions dites locales, le débat est posé de façon générale. On a donc besoin d'appréciations sur la perception par les entreprises de la situation. Compte tenu des enjeux de cette opération cependant, il semble que la composition du comité de pilotage devrait être précisée. La description présentée par la DARES, avec « un représentant du monde des chefs d'entreprises » et « un représentant du monde des salariés », est un peu rapide. Le comité de pilotage gagnerait à être élargi à toutes les compétences.

M. BLANCHET intervient pour informer sur le contexte européen auquel M. VENNAT avait fait allusion. EUROSTAT souhaite parvenir à un suivi trimestriel du nombre d'emplois vacants, ce qui conduit l'INSEE à appuyer le projet s'il est confirmé qu'il aboutira bien en partie à un chiffrage numérique de ces emplois vacants. A terme, EUROSTAT envisage un règlement qui impose cette enquête régulière, sur la base d'opérations trimestrielles existant déjà dans cinq pays et une enquête annuelle dans un sixième pays. Des enquêtes pilotes ont par ailleurs été mises en place en 2000 et 2001 dans la plupart des autres pays. La France est un des derniers pays à répondre à la demande, et c'est l'initiative de la DARES qui le permet.

M. ROSSIGNOL appelle l'attention sur la distinction fondamentale à faire entre difficultés de recrutement et besoins de recrutement. La difficulté prête en effet à s'interroger sur les causes et les conséquences ; lorsqu'on parle de besoin, alors on s'oriente davantage vers le pilotage d'au moins certains éléments de l'appareil de formation.

Sur la composition et le fonctionnement du comité de pilotage, M. VENNAT répond que seules deux réunions ont été tenues jusqu'à présent, avec un contenu purement technique. Des réunions élargies sont prévues, en particulier pour préparer le passage au Comité du Label. C'est dans ce but que la DARES s'apprêtait à contacter les membres pressentis du comité de pilotage, et elle étendra donc ses invitations, en particulier à l'ANACT, pour répondre à la demande de la présente formation.

La question des conditions de travail est intégrée au projet de questionnaire, mais il ne sera pas possible de la détailler en raison de la légèreté recherchée de l'enquête. L'enquête est ponctuelle, mais sera probablement suivie par d'autres enquêtes qui n'auront pas cependant vocation à aborder dans le détail les thèmes qui seront abordés en résumé ici.

S'agissant de la localisation des résultats, il est clair que les sources actuellement disponibles sont incomplètes de ce point de vue, et que l'objectif premier du projet est d'apporter des éléments plus riches au débat national.

Reprenant la question de la localisation des résultats contre l'option macro-économique, M. AMAR précise que cette enquête n'est pas la seule réponse de la DARES aux préoccupations sur les difficultés de recrutement. Il existe par ailleurs d'autres travaux, monographiques, ou de métiers, ou régionaux, qui apportent des éléments d'information sur le thème. L'enquête présentée ici n'a pas pour but de fournir de l'information régionale.

Sur l'aspect des conditions de travail, M. AMAR fait valoir que la DARES s'efforce d'être complémentaire des autres acteurs intéressés. L'ANPE a engagé elle-même des travaux, dont une enquête auprès des agents placiers de l'Agence.

Concernant le caractère quantitatif ou qualitatif de l'opération, M. AMAR spécifie que l'enquête sera essentiellement qualitative, mais abordera cependant deux aspects quantitatifs, à savoir d'une part une rétrospective sur les embauches dans la dernière période, et d'autre part les emplois vacants tels que définis par EUROSTAT. Cette dernière question est délicate, les concepts paraissant parfois un peu flous. Dans les tests actuellement réalisés, la plupart des entreprises cependant parviennent à fournir un chiffre, dont l'expérience dira la valeur.

M. AMAR confirme que l'enquête est effectivement présentée pour le moment comme une opération ponctuelle, mais que l'idée qu'elle sera peut-être prolongée est sous-jacente, compte tenu de la volonté d'EUROSTAT comme de la possible permanence de la conjoncture.

Enfin, M. AMAR ajoute que la consultation des partenaires sociaux est indéniablement prévue, et que la logistique de l'opération sera celle du dispositif ACEMO.

M. FREYSSINET rapporte qu'en 1991 déjà il avait été chargé par le ministère du travail de présider un groupe de travail sur le thème des difficultés de recrutement. Dix ans plus tard, on retrouve le même diagnostic d'une information partielle et fractionnée, difficile à mettre en cohérence, avec notamment le poids invraisemblable qu'exerce par défaut l'enquête de conjoncture alors qu'elle porte sur un tiers ou un quart de l'emploi seulement. Des études fines sont donc indispensables, mais on a évidemment besoin d'un indicateur synthétique, qui puisse être désagrégé aux niveaux des branches, familles d'emplois ou régions, et qui serve de cadrage à des travaux plus détaillés ou des approches locales.

Par ailleurs, si on tient compte de la perspective d'un dispositif européen, on peut considérer qu'il s'agit ici d'une opération expérimentale pour s'y préparer.

Ceci étant, M. FREYSSINET note bien la réticence due au fait que jusqu'à présent les acteurs sociaux n'ont pas été associés. Il suggère donc une formule déjà employée dans le passé, à savoir de retenir que la formation manifeste un intérêt positif pour l'opération. Néanmoins, elle conditionne son approbation formelle à la mise au point du questionnaire dans le cadre d'un comité de pilotage élargi, étant entendu que « le monde des chefs d'entreprises » et « le monde des salariés » signifie la participation des organisations d'employeurs et des organisations syndicales représentées à la formation. L'association de l'ANACT est également intéressante. La formation pourrait donner mandat au comité de pilotage ainsi élargi pour examiner plus en détail le projet. En cas de conflit majeur, ce projet reviendrait devant la formation en mai ; mais si un accord pouvait être trouvé, l'approbation de la formation serait confirmée.

Mme ARTIGUEBIEILLE objecte que le calendrier de l'opération ne permet pas un nouvel examen en mai - la collecte devant avoir en juin et le passage en Comité du Label étant programmé en avril. Mme AMIEL propose que la formation délègue à son président le soin de constater les événements, plutôt que d'organiser des échanges de courrier de type consultation écrite qui contraindraient fortement le calendrier.

M. FREYSSINET demande à la DARES si une réunion du comité de pilotage élargi peut avoir lieu d'ici avril. Elle permettrait à la formation de constater l'accord et donner un avis d'opportunité sans se réunir, ou de constater un blocage et réexaminer le sujet lors de sa prochaine réunion. Il résume ainsi l'alternative : un représentant au moins des organisations d'employeurs et un représentant au moins des organisations de salariés, en particulier ceux qui sont présents et sont intervenus, sont associés au comité de pilotage, examinant les possibilités de trouver une solution satisfaisante. Si tel est le cas, M. FREYSSINET confirme un avis d'opportunité positif de la formation. Si tel n'est pas le cas, le sujet revient devant la formation en mai.

M. ROSSIGNOL oppose une réelle difficulté à ses yeux maintenue. Le type d'information que l'on peut obtenir à partir d'un tel questionnaire, même si l'on prévoit des ventilations par secteur, ne dépassera pas le niveau de la connaissance non chiffrée que l'on a aujourd'hui. Il s'agira d'indications qui certes permettront de se donner l'impression d'une connaissance parce qu'on aura hiérarchisé certains concepts, mais dont on ne pourra pas tirer de traduction pratique pour essayer de lever les difficultés de recrutement. C'est pourquoi il n'est pas tenté de donner un avis favorable. M. ROSSIGNOL reconnaît que le problème examiné est intéressant du point de vue de la conduite des politiques publiques et du débat social, et même qu'il est important pour chaque entreprise confrontée à un problème d'insuffisance de personnel par rapport à sa charge de travail, mais il ne trouve pas qu'une enquête de ce type puisse faire avancer de quelque façon que ce soit vers des réponses adaptées. La principale de ses objections est qu'on ne peut considérer un problème de niveau national pour apporter des réponses aux entreprises.

M. VENNAT répète que l'objectif de l'enquête n'est pas de donner des outils au niveau local ou au niveau de l'entreprise pour résoudre ses propres difficultés, mais d'avoir une photographie nationale de ce que recouvrent ces difficultés. Le projet représentera un progrès dans la connaissance du problème, sans toutefois aller dans le détail. Cela ne saurait cependant lui être reproché, sauf à chercher un développement de chacun des thèmes en projet dans l'éclairage des causes et solutions pratiquées ou prévues. On ne peut juger inadaptée une enquête parce qu'elle ne répond pas à des objectifs qu'elle n'a pas. Cela ne signifie pas pour autant que l'information qu'elle apportera sera inutile.

M. AMAR complète en récapitulant l'information qu'apportera l'enquête : elle couvrira tous les secteurs, et non uniquement l'industrie et le BTP ; elle s'attachera à quantifier les emplois vacants par rapport aux embauches ; elle permettra de mesurer le pourcentage d'entreprises, parmi celles qui déclarent des difficultés de recrutement, qui in fine renoncent au recrutement. Enfin, elle essaiera d'identifier les métiers pour lesquels ces problèmes se posent. Ce ne sera pas un outil d'aide à la politique locale en matière de difficultés de recrutement, mais cela apportera un complément important au niveau macro-économique sur la dimension de ces problèmes.

M. GABARET pense que le problème revient à se demander si l'on veut en rester à une approche purement politique, ou bien si l'on veut mener des actions en conséquence. Il lui apparaît que toutes les actions actuellement conduites le sont au niveau local : l'association « Développement et emploi » favorise la concertation des acteurs locaux ; l'ANPE engage des actions locales également, en rencontrant chaque entreprise confrontée à des difficultés de recrutement. Une enquête nationale se placerait en contradiction avec ces types d'actions locales. Les enseignements qualitatifs qu'on tirerait de l'opération ne pourraient être exploités que politiquement et non de façon opérationnelle.

M. FREYSSINET déclare bien saisir les besoins prioritaires d'information exprimés par les représentants des chefs d'entreprises, à savoir une information locale et précise qui permettrait d'orienter des interventions. Mais ce n'est manifestement pas à ces besoins que l'enquête peut répondre. Ce qui est proposé ici est modeste et léger ; c'est une substitution du « baromètre » couramment employé qu'est l'enquête de conjoncture de l'INSEE, couvrant un champ restreint et difficile à interpréter, par un outil couvrant l'ensemble du secteur concurrentiel non agricole et dont les questions seraient plus clairement formulées. Cela constitue un progrès sensible.

Par ailleurs, il existe une série d'instruments analogues sur les comportements et les appréciations des chefs d'entreprises qui utilisent ces techniques, s'efforçant par des questions simples de caractériser les comportements des entreprises, les explications qu'elles donnent en cas de tensions ou déséquilibres, les choix qu'elles adoptent dans ces contextes. Etant entendu que le projet présenté ici ne permet pas de répondre aux besoins exprimés par les représentants des chefs d'entreprises, M. FREYSSINET ne voit pas de raison de penser que cette enquête, relevant d'un type d'enquêtes de conjoncture de pratique courante, soit inutile. S'il s'agit d'améliorer la qualité de l'information, un comité de pilotage élargi est pertinent. S'il s'agit de considérer que dans ce domaine, des sondages de caractère national auprès des chefs d'entreprises n'ont pas d'intérêt, la formation prend acte de la position des représentants des chefs d'entreprises, mais la discussion ne peut se poursuivre.

M. GABARET précise qu'il n'a pas d'a priori par rapport à cette question. Il veut savoir ce qui soutient cette enquête, à quoi elle va aboutir, et comment cela va-t-il être exploité. Il veut bien voir, mais reste réservé sur un avis d'opportunité.

M. FREYSSINET revient à sa précédente proposition, recueillant les points de vue. Il prend acte de la forte interrogation des représentants des chefs d'entreprise, et note qu'elle est susceptible d'être levée si les travaux du comité de pilotage élargi apportent des réponses satisfaisantes. Il demande donc au responsable de ce comité de pilotage de le tenir informé en temps utile, c'est-à-dire avant la réunion du Comité du Label, de l'obtention ou non d'un accord sur cette enquête. Si tel n'était pas le cas, l'avis de la formation resterait pour ses autres membres un avis positif, mais ferait explicitement référence aux désaccords, aux réserves ou aux inquiétudes, le terme approprié restant à déterminer, des représentants des organisations d'employeurs. M. FREYSSINET remercie les intervenants pour cette mise au point finale¹.

V - Question diverse

M. GABARET interroge sur l'entrée en application de la PCS rénovée, présentée en début d'année 2000.

M. BLANCHET répond que le calendrier prévu est maintenu pour ce qui concerne les sources administratives, c'est-à-dire validité 2002 ou 2003. En revanche, du retard a été pris s'agissant de l'enquête Emploi. En effet, la transition vers l'enquête en continu est prioritaire, et plus fortement contrainte par EUROSTAT. Le basculement de la PCS rénovée dans l'enquête Emploi n'aura probablement pas lieu avec la mise en place de l'enquête en continu, mais plutôt simultanément au basculement dans les sources administratives. Après examen détaillé par la division Emploi de l'INSEE, il s'avère que la mise en place de cette PCS 2000, beaucoup plus riche que la précédente, pose un certain nombre de problèmes techniques.

M. FREYSSINET propose que des compléments d'information soient, le cas échéant, apportés en direct à la formation.

Mme AMIEL rappelle que la prochaine réunion de la formation est fixée au 11 mai 2001, à 9 heures 30, dans la salle 0064, pour l'examen des avant-projets de programmes 2002.

M. FREYSSINET remercie les participants et lève la séance.

¹ Le 4 avril 2001, M. FREYSSINET a confirmé la levée des réserves des représentants des organisations d'employeur. Compte tenu de l'accord intervenu lors de la réunion par la DARES le 26 mars 2001 du comité de pilotage élargi, suivant les recommandations de la formation Emploi, revenus, un avis d'opportunité favorable est attribué à l'enquête. Cet avis est joint au présent compte rendu.

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 16 mai 2001 (fax 01 41 17 55 41)**. Ces modifications seront prises en compte dans le rapport d'activité 2001.

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES OU DISTRIBUÉS EN SÉANCE

- Point II - Extrait du projet de Cahier de synthèses sur les trois fonctions publiques - Programme des études statistiques 2001 de l'Observatoire de l'emploi territorial du CNFPT - Programme de travail de l'Observatoire de l'emploi public
 - Point III - Note du 25/01/01 de la DARES, sur l'évolution des statistiques concernant les relations professionnelles
 - Point IV - Extrait du rapport du groupe de travail du CNIS sur l'observation statistique du développement des technologies de l'information et de la communication et de leur impact sur l'économie (propositions)
 - Point V - Fiche de présentation de l'enquête sur les difficultés de recrutement
-

AVIS D'OPPORTUNITÉ



Paris le 19 avril 2001 - N° 131/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Difficultés de recrutement

Programme : 2001

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

Au cours de sa réunion du 28 février 2001, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête en référence.

Cette enquête a pour objectif de comprendre, par grand secteur, ce qu'ont signifié les difficultés de recrutement grandissantes rencontrées par les établissements dès 1997, ceci renvoyant à de nombreux débats : déficit de sortie de certaines filières de formation, émergence de nouveaux métiers, mobilité géographique des salariés, difficultés des chefs d'entreprises à s'adapter à la croissance en emploi retrouvée, contrainte sur les capacités de production et frein sur l'évolution de l'emploi. Compte tenu des implications nombreuses, notamment en matière de politique d'emploi, le diagnostic conjoncturel doit être précisé.

Parmi les thèmes abordés, on peut citer les difficultés elles-mêmes, s'agissant de leurs nature, causes et conséquences, les embauches passées (volume et intermédiaires utilisés), les goulots d'étranglement, les emplois vacants, les solutions aux problèmes rencontrés, le moyen terme.

S'appuyant sur le dispositif ACEMO, la collecte aura lieu de juin à août 2001 par voie postale auprès de 5 000 établissements, avec une durée de questionnement de 4 à 5 minutes.

Pour répondre aux recommandations de la formation Emploi, revenus, le comité de pilotage du 26 mars 2001 a été élargi aux partenaires sociaux siégeant au CNIS - CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, MEDEF, UPA - ainsi qu'à l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail). Leurs représentants, associés à ceux des organismes publics concernés par le projet - ANPE, DARES, DGEFP, Direction de la prévision, INSEE, SESSI - se sont concertés pour la mise au point du questionnaire. Au vu de la discussion, l'ensemble des participants a reconnu l'intérêt de l'enquête et les représentants des organisations d'employeurs ont levé les réserves qu'ils avaient exprimées à la formation Emploi, revenus. L'accord a été constaté par le président de la formation.

Les résultats feront l'objet d'une première exploitation à l'automne et seront rendus sur les supports habituels de diffusion rapide de la DARES. Celle-ci s'engage à réunir le comité de pilotage dans sa configuration du 26 mars 2001 pour lui présenter les résultats, et étudier la meilleure façon de restituer l'information auprès des entreprises.

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