

PARIS, le 21 mars 2005 - N° 45/D130

Formation EMPLOI, REVENUS

Réunion du 14 février 2005

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION	2
LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES	24
AVIS D'OPPORTUNITÉ	25

COMpte Rendu de la Réunion de la
FORMATION Emploi, revenus
- 14 février 2005 -

Président : Joël MAURICE, Directeur du Centre d'enseignement et de recherche en analyse socio-économique (CERAS)

Rapporteur : Olivier MARCHAND, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee)

Responsable de la formation : Marie-Christine CHAMBET-ROSSET (01 41 17 52 65)

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

I. Les évolutions du système d'information sur les rémunérations et les revenus d'activité dans le secteur privé	4
1. Le projet d'annualisation des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et sur la structure des salaires (Écmoss)	4
2. Le projet de refonte du dispositif des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)	6
3. Le Labour Cost Index (LCI).....	6
4. Intervention de Yannick L'HORTY, Université Evry-Val-d'Essonne	12
5. Débat.....	13
II. NOSTRA (Nouvelles statistiques de marché du travail)	19
1. Présentation	19
2. Débat.....	20
III. Examen d'enquêtes pour avis d'opportunité	22
Enquêtes Coût de la main-d'œuvre et Structure des salaires annualisées (Insee)	22

LISTE DES PARTICIPANTS

M.	AMAR Michel	Insee DSDDS
M.	AMINE Mohamed	CNFPT
M.	BALSAN Didier	CFDT
Mme	BODILIS Coralie	GIM
M.	BOISSONNAT Michel	FAFIH
M.	BOURGES Benoit	Insee DSDDS
M.	BOURHANE Abdallah	Préfecture de Paris - Direction de l'action économique
M.	CAMUS Benjamin	Insee DSE
Mme	CHAMBET-ROSSET Marie-Christine	CNIS
Mme	DADOY Mireille	CNRS
M.	DEBEYER Aurélien	CDCF
M.	De MARTEL Jean-François	MIN. ECONOMIE, FINANCES, INDUSTRIE - CICS
M.	DETAPE Yves	Insee DCSRI
M.	DIOGO François	Conseil régional Alsace
Mme	DUCOURNAU Maryse	CNIS
M.	DURAND Denis	CGT
Mme	DUSSERT Françoise	DGAFP
M.	ERNST Bernard	Unedic
M.	FAUR Jean-Paul	Dares
M.	FAYOLLE Jacky	IRES
M.	GROSBRAS Jean-Marie	CNIS
M.	KYCH Alexandre	CNRS LASMAS
M.	LABANI Pierre-David	LIAISONS SOCIALES MAGAZINE
M.	LE GLEAU Jean-Pierre	Insee DCSRI
M.	LHORTY Yannick	UNIVERSITE EVRY-VAL-D'ESSONNE
M.	LOMONACO Jean-Christophe	DECAPL
M.	MARCHAND Olivier	Insee DSDDS
M.	MARCUS Vincent	Insee DSDDS
M.	MAURICE Joël	CERAS
M.	MONTEIL Michel	CGT-FO
Mme	MORIN Anne-Catherine	Insee DDAR
Mme	OUVRE Brigitte	CNIS
M.	POUGET Julien	Insee DSDDS
M.	PROKOVAS Nicolas	UNAS CGT ANPE
M.	PUIG Jean-Pierre	Secrétaire général du CNIS
M.	RAMANDRAIVONONA Dera	Dares
M.	ROSSIGNOL Christian	GIM
Mme	SAGLIETTI Carla	Secrétaire générale adjointe du CNIS
M.	SANTELMANN Paul	AFPA
Mme	SEIGNOUREL Danielle	CNIDFF
Mme	SEROUSSI Géraldine	Dares
M.	VILLENEUVE Robert	EUREXCTER

Absents excusés :

M.	BICHOT Jacques	Professeur des universités
M.	BLONDET Daniel	Ministère de l'éducation, Direction de l'enseignement secondaire
Mme	CHAZAL Joëlle	ANPE
Mme	FILPA Catherine	OREFQ
M	GARMIRIAN Bernard	Professeur
M.	PAUL Jean-Jacques	Professeur à l'IREDU
Mme	PROUZET Emilie	Conseil du commerce de France

INTRODUCTION

La séance est ouverte à 14h30 sous la présidence de Joël MAURICE.

Joël MAURICE, Président

Bonjour à tous. Si vous avez des observations à formuler sur les séances précédentes, veuillez en faire part au Secrétariat du CNIS, qui les intégrera dans la version finale, publiée avec le rapport annuel. La séance d'aujourd'hui concerne l'évolution du système d'information sur les rémunérations et les revenus d'activité dans le secteur privé. Nous avons évoqué cette question à plusieurs reprises au cours des réunions précédentes. Un échange approfondi sur la question semblait utile.

Je vais passer la parole à Michel Amar pour l'exposé du projet d'annualisation des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires.

I. Les évolutions du système d'information sur les rémunérations et les revenus d'activité dans le secteur privé

1. Le projet d'annualisation des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et sur la structure des salaires (Ecmoss)

Michel AMAR, Insee

a. Description du système actuel

Le dispositif de suivi des salaires en France s'est construit progressivement pour répondre aux demandes exprimées, soit au niveau français, par exemple par l'intermédiaire du CNIS, soit au niveau européen. Aujourd'hui, avec le projet d'annualisation et celui de la refonte des enquêtes Acemo, nous franchissons une nouvelle étape dans la construction de ce système. Je parlerai peu du dispositif Acemo, sachant que Jean-Paul Faur le présentera.

Le dispositif de suivi des salaires repose actuellement sur un ensemble d'enquêtes :

- les enquêtes Acemo de la Dares comportent les enquêtes Acemo trimestrielles, principal outil conjoncturel de connaissance des salaires et de l'emploi, et des enquêtes annuelles à destination des entreprises portant sur des thèmes spécifiques ;
- les indices conjoncturels de coût du travail produits par l'Insee ;
- des données détaillées sur l'évolution des revenus produites grâce aux DADS et des fichiers de paye des agents de l'Etat.

Les enquêtes européennes sur le coût de la main-d'œuvre (Ecmo) et la structure des salaires (ESS) existent depuis près de 40 ans et visent les deux objectifs suivants :

- pour l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre, bien connaître le coût du travail pour assurer la comparabilité entre les pays membres. Pour cela il faut disposer du volume de travail et des coûts donc aussi bien les salaires et les charges sociales que les coûts assis sur la masse salariale, les frais de formation par exemple ;
- pour l'enquête sur la structure des salaires, comparer, toujours entre pays membres, le salaire et ses composantes à un volume de travail donné.

Ce dispositif est donc marqué par une succession d'opérations d'origines diverses, relativement indépendantes, dont l'Insee et la Dares sont co-gestionnaires. Les enquêtes européennes sont assez anciennes mais étaient restées aperiodiques jusqu'à récemment. Je vais les présenter plus en détail.

Les enquêtes européennes

Les deux enquêtes européennes portent sur des échantillons de taille similaire (20 000 à 25 000 établissements), avec un mode de tirage équivalent (tirage dans SIRENE d'établissements de 10 salariés ou plus, puis tirage de salariés dans la DADS de l'établissement), mais leurs objectifs sont différents. L'enquête Ecmo est destinée à connaître les coûts et les volumes effectifs de travail au niveau de l'établissement. Les différents types de congés, les heures supplémentaires et le chômage partiel sont pris en compte pour déterminer le temps de travail de la façon la plus précise possible. Les coûts incluent la masse salariale, les charges sociales et toutes les charges assises sur les salaires (formation professionnelle, versement transports, contribution AGEFIPH, etc.). Depuis l'enquête 2000, un volet salarié a été ajouté pour connaître l'impact de la structure des qualifications sur le coût du travail. Selon la taille de l'établissement, on tire dans les DADS entre 4 et 24 salariés et on demande une décomposition légère du coût du travail attaché à l'individu (le salaire, les charges sociales et les heures supplémentaires).

L'enquête ESS comporte à l'inverse un volet très léger sur l'établissement, visant simplement à s'enquérir de la politique salariale de l'entreprise. Le volet salarié est en revanche plus complet : le volume de travail est apprécié aussi bien que la décomposition du salaire, et ses déterminants (la profession, l'ancienneté dans l'entreprise, etc.).

Depuis quelques années, Eurostat demande davantage d'informations sur les salaires et le coût du travail avec un nouvel indice sur le coût du travail (J Pouget vous en parlera après moi) et la production tous les ans d'une estimation des principaux résultats de l'enquête sur le coût de la main d'œuvre et de l'enquête sur la structure des salaires, selon un *gentlemen agreement*.

De plus un règlement de 1999 définit le nouveau cadre commun de ces 2 enquêtes. Il s'est déjà appliqué aux enquêtes Ecmo 2000 et 2004 et ESS 2002. Il a permis de rapprocher le champ et les concepts des deux enquêtes et surtout il en a fixé la périodicité (une enquête tous les 2 ans). On doit souligner que la plupart de nos partenaires européens, placés dans le même contexte, ont eux aussi fait évoluer leur système (cf. l'annexe de la [note n°25/F204](#) du 3 février 2005).

b. Description du projet de nouveau dispositif

Le point de départ de l'annualisation des enquêtes Ecmo et ESS est donc ce cadre européen : une périodicité définie, une meilleure harmonisation des concepts, une demande de données annuelles et la nécessité de produire un indice de coût du travail calé sur les concepts de l'Ecmo. S'y ajoute la nécessité de mieux gérer la contrainte que représentaient les enquêtes Ecmo et ESS dans le planning de l'Insee. Il fallait en effet tous les quatre ans dégager les moyens nécessaires, soit une quarantaine de personnes pendant huit mois dans les directions régionales pour l'enquête (Ecmo ou ESS). Cette contrainte est plus facile à gérer dès lors que ces enquêtes sont organisées régulièrement. Enfin, la Dares envisageant de refondre son propre dispositif, nous avons réfléchi à d'éventuelles synergies entre les deux refontes.

Nous avons d'abord pensé lisser la charge de travail en organisant une demi-enquête tous les ans. Le plan de sondage des enquêtes Ecmo et ESS étant similaire, leurs concepts proches et leur champ identique, nous avons construit un questionnaire variable avec un noyau commun que nous administrerons tous les ans à un demi-échantillon. Le noyau commun nous permettra de retrouver des résultats proches de ceux de l'enquête Acemo annuelle sur les établissements de plus de 10 salariés.

Le projet est donc d'organiser une enquête sur un cycle de quatre ans, deux années consécutives pour répondre à la demande d'Eurostat sur la structure des salaires puis les deux années suivantes pour répondre à la demande sur le coût de la main d'œuvre. L'enquête sera réalisée tous les ans sur la moitié de l'échantillon. Le questionnaire « salarié » de chaque enquête comportera un noyau commun qui répondra aux besoins actuellement couverts par l'enquête Acemo annuelle.

Le nouveau dispositif est articulé aux DADS d'une part pour l'échantillonnage des salariés et d'autre part pour réduire la charge d'enquête pesant sur les entreprises. Nous utiliserons également d'autres sources administratives pour alléger au maximum le volet « établissement » de l'Ecmo. C'est la partie la plus

lourde de l'enquête, car l'employeur doit calculer des agrégats au niveau de l'établissement pour un certain nombre de rubriques (nombre d'heures travaillées, heures supplémentaires, charges sociales,...). Nous pourrions utiliser des sources administratives, le formulaire 2483 sur les dépenses de formation professionnelle par exemple, des fichiers de la DGI pour d'autres postes. Une autre piste, testée dans l'Ecmo 2004, serait de recueillir plutôt que certains agrégats, par exemple le nombre d'heures supplémentaires dans l'établissement, les données équivalentes pour quelques salariés de l'établissement. Nous pourrions ainsi reconstituer l'agrégat, non pas au niveau de l'établissement, mais au niveau de la strate demandée par Eurostat, c'est à dire le croisement entre le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la région.

Le dispositif Ecmoss est articulé avec les enquêtes Acemo non seulement pour les plus de 10 salariés mais aussi pour les moins de 10 salariés. Eurostat nous demande en effet de couvrir le champ des entreprises de moins de 10 salariés pour les deux enquêtes Ecmo et ESS. En nous appuyant sur l'enquête Acemo renouvelée (adressée aux moins de 10 salariés) et sur les sources administratives (les DADS essentiellement), nous comptons répondre à la demande d'Eurostat sans enquêter directement les entreprises en question.

Le dispositif devrait être opérationnel en 2006. Nous adresserons pour l'ESS un questionnaire « établissement » assez léger et un questionnaire « salarié » plus conséquent. Avec ce demi-échantillon, nous devrions pouvoir produire des statistiques plus détaillées que l'enquête Acemo annuelle, et donner la ventilation du salaire et ses composantes en primes par secteur, CS, âge et sexe. En 2007, nous interrogerons l'autre moitié de l'échantillon sur les mêmes questionnaires. Les deux collectes seront réunies afin de fournir à Eurostat en juillet 2008 un fichier de données individuelles. En 2008 nous commencerons un nouveau demi-cycle centré sur le coût de la main-d'œuvre.

Nous devrions ainsi :

- mieux répondre à une demande européenne plus exigeante ;
- rationaliser le dispositif d'ensemble du suivi des salaires, en s'appuyant davantage sur les DADS et mieux articuler notre dispositif avec celui de la Dares ;
- alléger la charge d'enquête pesant sur les entreprises par la suppression de l'enquête Acemo annuelle, et un questionnement Ecmoss substituant des données « salarié » issues quasi automatiquement du système de gestion de la paie des entreprises aux agrégats « établissement » complexes à calculer ;
- rationaliser les moyens au sein de l'Insee par la répétition de l'opération tous les ans.

2. Le projet de refonte du dispositif des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)

Jean-Paul FAUR, Dares

a. Description du dispositif existant

L'enquête trimestrielle Acemo, socle du dispositif, existe depuis 1946. Les modifications que nous proposons aujourd'hui relèvent plus d'une rénovation que d'une refonte. La refonte précédente, datant de 1998, avait bien évidemment associé le Cnis et donné lieu à un vaste chantier. Des moyens considérables avaient été mobilisés pour rationaliser le dispositif. Nous étions passés de quelque 700 000 à 300 000 questionnaires. Nous avons allégé considérablement la charge des entreprises : les questions portaient désormais sur des informations facilement accessibles dans leur système de gestion, le nombre de renseignements recueillis avait été réduit et les concepts harmonisés avec ceux des autres organismes collecteurs de données. D'où un système qui globalement fonctionne bien et dont nous sommes satisfaits.

L'objectif de la rénovation est d'actualiser les questions posées et d'améliorer le lien avec les autres sources existantes (les DADS ou les travaux de l'Insee). Nous disposons, autour du socle que constitue l'enquête trimestrielle, de six enquêtes :

- une enquête, dite « complémentaire » sur la répartition des salariés et les conventions collectives ;
- quatre enquêtes structurelles ;
- une enquête spécifique dont le thème varie chaque année en fonction des besoins.

Nous envoyons tous les ans 287 000 questionnaires. L'enquête trimestrielle en représente la grande majorité, avec 38 000 questionnaires envoyés chaque trimestre.

L'enquête Acemo trimestrielle

Cette enquête concerne donc chaque trimestre 38 000 établissements de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole situés en métropole. Elle est exhaustive pour les entreprises de plus de 100 salariés et s'effectue par sondage en deçà (une entreprise sur 5 pour 50 à 100 salariés, une sur 16 pour 20 à 49 salariés et une sur 18 pour 10 à 19 salariés). La stratification en Naf 700*taille d'entreprise permet de répondre à la quasi totalité des demandes. L'enquête trimestrielle permet de recueillir le nombre de salariés, dont ceux qui sont en CDD et à temps partiel. Ces données alimentent l'estimation trimestrielle d'emploi de l'Insee. Dans ce délai, Acemo trimestrielle est la seule source qui permet de fournir ces données. Nous recueillons également la durée du temps de travail. Concernant les salaires, nous suivons pour douze postes le salaire mensuel de base et la durée mensuelle correspondante. Nous recueillons également la masse salariale du trimestre (somme des trois déclarations mensuelles aux Urssaf), le nombre d'heures rémunérées du trimestre, et quelques autres informations.

Les résultats provisoires sont disponibles après 45 jours. Nous disposons alors de 15 000 à 18 000 questionnaires exploitables selon les trimestres. Nous pouvons ainsi fournir des résultats au niveau NES 4 qui ne sont que très rarement révisés par la suite. Nous publions une évolution de l'emploi salarié, de la durée du travail, du salaire mensuel de base (SMB) et du salaire horaire de base ouvrier (SHBO). Ce dernier servait notamment à l'indexation du SMIC avant le gel de cette disposition il y a trois ans et il sert toujours à revaloriser les salaires de certaines catégories de salariés, comme les ouvriers d'Etat par exemple.

Les résultats définitifs publiés à 80 jours sont beaucoup plus détaillés. Nous disposons alors de 25 000 à 27 000 questionnaires exploitables. Nous fournissons par taille d'entreprise et par secteur d'activité l'évolution de la durée hebdomadaire du travail, ainsi que des proportions de salariés à temps partiel ou en CDD. Pour ce qui concerne les salaires, nous calculons l'évolution du SMB par grands secteurs d'activité et catégorie socioprofessionnelle (en quatre postes), et du SHBO (salaire horaire de base ouvrier) par activité économique détaillée en NES36. Nous publions également des séries en NES114 sur Internet. La proportion de cadres au forfait-jours est diffusée par taille d'entreprise. Nous disposons également de données sur les emplois vacants : nous avons ajouté cette question à la fin de 2002 pour répondre à une demande d'Eurostat qui en publie aujourd'hui le résultat sous forme d'un agrégat européen. Nous ne diffusons pas pour l'instant ces données car nous attendons pour ce faire d'avoir une série suffisamment longue au niveau national. Avec huit points disponibles, nous envisageons de publier les résultats au deuxième semestre 2005. Enfin, nous communiquons à Eurostat le volume d'heures travaillées.

L'enquête complémentaire sur la répartition des salariés par convention collective.

Cette enquête permet de déterminer les douze libellés de postes dont le salaire et la durée sont suivis dans l'enquête trimestrielle, ainsi que de calculer les pondérations utilisées dans cette dernière : pour chacune des quatre catégories socioprofessionnelles et pour trois niveaux de poste, on demande les effectifs concernés.

A chaque refonte, nous conduisons cette enquête complémentaire sur l'ensemble de la population, puis nous mettons à jour tous les ans le quart de l'échantillon. Nous préimprimons sur le questionnaire la convention collective de l'entreprise enquêtée si elle nous est connue. A défaut nous proposons une liste de conventions collectives, présumées en fonction de l'APE, charge à l'entreprise d'indiquer la convention

qu'elle applique. Nous fournissons également une grille de correspondance entre chacun des coefficients de la convention collective la plus probable (150 grilles permettent de couvrir l'ensemble du champ) et la CS à quatre positions (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres). En procédant ainsi, nous espérons améliorer la qualité de la réponse de l'entreprise tout en simplifiant sa tâche. Elle fournit aussi des effectifs de salariés par convention collective. Nous comptons publier dans l'avenir des indices d'évolution de salaire, de l'emploi et du nombre de salariés au SMIC par convention collective, plus précisément par grands champs conventionnels.

Les enquêtes structurelles

La première enquête structurelle, l'enquête annuelle, porte sur un sous-échantillon de l'enquête trimestrielle et concerne 21 000 établissements. Elle est exhaustive pour les entreprises de 250 salariés ou plus. Les entreprises répondent à partir du début du mois de janvier. Le questionnaire comporte deux volets : l'un sur l'organisation du temps de travail et l'autre sur les salaires. On demande la structure de la masse salariale, décomposée en salaire de base, heures supplémentaires ou complémentaires et primes, par sexe et par catégorie socio professionnelle. La charge, très lourde pour les entreprises, a peut-être été sous-estimée lors des tests de la dernière refonte. C'est une des raisons pour lesquelles nous nous sommes tournés vers l'annualisation du dispositif Ecmoss. Nous demandons également, mais pour l'ensemble de salariés, la structure des primes selon leur nature : primes d'ancienneté, primes liées au salaire de base, primes de performance individuelle ou collective et primes exceptionnelles. Ces calculs sont relativement difficiles pour les entreprises, ce qui explique certainement que le taux de réponse est le plus faible des enquêtes Acemo, de l'ordre de 60 à 65 %. La tâche des entreprises sera largement simplifiée par l'utilisation du dispositif Ecmoss. Ces informations seront recueillies auprès de l'établissement pour un nombre limité de salariés. Nous pourrions ainsi plus facilement obtenir des informations sur la structure des primes par sexe et par catégorie socioprofessionnelle, informations non disponibles dans l'enquête annuelle.

L'enquête « individualisation », réalisée sur un autre sous-échantillon de l'enquête trimestrielle de 4 000 entreprises de 10 salariés ou plus, exhaustive au-delà de 2 000 salariés, est lancée un mois après l'enquête annuelle. Elle permet de recueillir les augmentations du salaire de base par catégorie socioprofessionnelle en distinguant les augmentations générales et les augmentations individualisées. Les entreprises ne rencontrent pas de difficulté particulière pour remplir ces questionnaires. L'interrogation porte également sur la présence de délégués syndicaux, l'existence d'une discussion sur le thème des salaires et sur la conclusion d'un accord. Cela permet d'étudier l'individualisation des hausses de salaire selon la présence ou non de délégués syndicaux et l'existence ou non d'un accord. Cette enquête conduite sur un faible échantillon ne permet pas d'obtenir de résultats détaillés et nous proposons de l'abandonner au profit d'une enquête sur la négociation.

L'enquête sur les très petites entreprises est conduite auprès de 60 000 entreprises de 1 à 9 salariés. L'analyse de la feuille de paye de juin suffit à remplir le questionnaire. Nous demandons le sexe, l'année de naissance, la durée du travail et la rémunération brute totale, et le type de contrat (CDI, CDD et les contrats aidés). Le taux de réponse est assez bon. Cette enquête, seule source pour les très petites entreprises, sera conservée.

L'enquête PIPA (participation, intéressement, plan d'épargne, actionnariat salarié) est la seule enquête sur ces thèmes. Nous interrogeons 23 000 entreprises, dont une partie de l'échantillon de l'enquête Acemo trimestrielle et une partie de l'échantillon de l'enquête sur les très petites entreprises. Les sociétés cotées sont interrogées, y compris si elles n'ont pas de salarié. Cette enquête est compliquée, certainement pour satisfaire un trop grand nombre de demandes. Le taux de réponse est malgré tout assez bon (16 000 à 17 000 questionnaires exploités par an) mais bon nombre de questions sont mal ou non renseignées. Nous pourrions certainement obtenir de meilleurs résultats avec des questions plus simples. Nous pensons réviser notablement le questionnaire.

L'enquête spécifique

Le thème de l'enquête spécifique est variable. Nous avons réalisé par le passé des enquêtes sur les CDD, sur les modes de représentation du personnel, sur les pratiques de flexibilité ou encore sur les

garanties mensuelles de rémunération et le SMIC (en 2001, puis de 2003 à 2005, afin de suivre l'évaluation de la loi Fillon et la convergence des GMR vers un SMIC unique).

b. Description du futur dispositif

L'enquête trimestrielle et l'enquête complémentaire

J'ai déjà partiellement décrit le dispositif à venir. L'enquête trimestrielle et l'enquête complémentaire devraient très peu changer. Nous allons simplement éliminer les questions devenues obsolètes dans l'enquête trimestrielle (primes compensatoires pour la RTT par exemple). La question sur les écarts de durée du travail entre la semaine de référence et la durée collective moyenne ne paraît pas correspondre à la réalité des entreprises, qui répondent mal à la question, en rendant l'exploitation difficile. Elle pourrait être supprimée. Nous allons certainement essayer d'améliorer le questionnement et les contrôles sur les heures supplémentaires. Nous savons en effet suite à une enquête de la junior-entreprise de l'Ensaë commanditée par la Dares, que les heures supplémentaires sont assez mal saisies à travers l'enquête trimestrielle Acemo.

Les autres enquêtes

Nous ajoutons une question sur les cotisations patronales dans l'enquête sur les TPE, en réponse à une demande d'Eurostat et de l'Insee. Cela ne devrait pas modifier la charge globale d'enquête car une question sera supprimée.

Nous supprimons l'enquête annuelle, soit 21 000 questionnaires complexes de moins pour les entreprises, au profit du dispositif Ecmoss annualisé. Le délai de publication sera augmenté dans un premier temps mais les informations seront plus riches.

Nous substituons une enquête « négociation » à l'enquête « individualisation ». Elle portera sur différentes catégories de négociations. Actuellement, nos seules informations sur les négociations sont les remontées des accords, lorsqu'ils sont déposés. On ne sait donc rien sur les entreprises qui ne déposent pas d'accord. Une première enquête sera vraisemblablement lancée au deuxième trimestre de 2006.

L'enquête PIPA sera fortement remaniée. Nous allons supprimer plusieurs questions et en rajouter une ou deux, sur le nombre de salariés concernés par l'abondement par exemple. Nous conserverons les questions auxquelles le système de gestion de l'entreprise permet de répondre de manière assez simple.

L'outil de suivi des salariés au SMIC reste à définir. Nous devons choisir entre deux options : soit poursuivre l'enquête SMIC actuelle, qui est très légère (six informations demandées), soit rajouter une question à l'enquête trimestrielle du deuxième trimestre. Cette seconde solution tendrait à compliquer le travail des entreprises, qui sont plus à l'aise avec des questionnaires identiques chaque trimestre. Le comité de pilotage statuera.

Les enquêtes spécifiques conservent leur place actuelle. Nous les effectuons en fonction de nos moyens. Nous avons d'ores et déjà prévu une enquête sur l'organisation du temps de travail en 2007. L'enquête annuelle Acemo comportait une analyse précise des modes d'organisation du temps de travail. Nous ne retrouverons pas la finesse des résultats dans les enquêtes Ecmoss et c'est pourquoi nous envisageons une enquête spécifique, que nous renouvellerions tous les quatre ou cinq ans. Pour 2008 et les années suivantes, nous n'avons pas déterminé de thème particulier, même si l'abandon de l'enquête « individualisation » induira sans doute une enquête sur les pratiques salariales. Le thème de la prévention des risques professionnels a été évoqué. D'autres sujets pourront être retenus pour répondre aux besoins qui seront exprimés.

Evolution de la méthodologie

Nous profiterons de la rénovation pour faire évoluer la méthodologie et notamment le plan de sondage. Nous pourrions abaisser le taux de sondage dans les strates très concentrées. Le but est d'améliorer la

précision, de pouvoir éventuellement fournir plus d'informations à un niveau plus fin, tout en maintenant ou même en réduisant le volume de questionnaires routés actuellement.

Nous réfléchissons à un processus de réponse par Internet pour les entreprises qui le souhaiteraient, pas dès la première année mais certainement les années suivantes. Nous avons par ailleurs une demande d'extension du champ de l'enquête à la santé et à l'action sociale non marchande. Un groupe de travail va commencer à étudier le sujet. Nous travaillerons avec la Drees. Nos collègues de l'Insee ont une demande analogue d'Eurostat pour l'enquête Ecmoss.

En conclusion, nous devrions ainsi :

- mieux répondre aux demandes européennes et nationales ;
- améliorer la mise à disposition et la documentation des données (peu utilisées aujourd'hui, y compris en interne) en particulier pour les chercheurs ;
- rationaliser le dispositif d'ensemble de suivi des salaires ;
- alléger la charge statistique.

Joël MAURICE

Merci pour ces exposés. Le fait d'avoir fourni les questionnaires Acemo actuels a été très utile. Le troisième exposé concerne le LCI (*labour cost index*). Il sera présenté par Julien Pouget, de l'Insee, puis nous ouvrirons le débat.

3. Le Labour Cost Index (LCI)

Julien POUGET, Insee

a. Description de l'indice

Le LCI, avec les enquêtes structurelles quadriennales et les données annuelles (publiées le plus souvent selon un *gentlemen agreement* avec Eurostat), est le troisième élément du dispositif statistique européen sur les salaires et le coût du travail. L'indice trimestriel résulte essentiellement d'une demande de la Banque Centrale Européenne. Grâce à sa comparabilité européenne, le LCI autorisera des analyses macroéconomiques approfondies au niveau européen comme au niveau français. Cet indice pourra aussi être utilisé pour l'indexation de contrats.

Le LCI est un indice de Laspeyres chaîné, trimestriel, qui vise à refléter l'évolution trimestrielle du coût horaire de la main-d'œuvre. Cet indice comporte trois parties : l'indice de coût total de la main-d'œuvre, et ses deux composantes les salaires et traitements d'une part, et les cotisations sociales à la charge de l'employeur, de l'autre¹. Nous devons calculer cet indice pour chacune des sections C à K de la NACE dans un délai de 70 jours, Eurostat se réservant 5 jours pour agréger les indices nationaux et effectuer des vérifications avant la publication à 75 jours. Le premier indice, pour le 1^{er} trimestre 2005, doit être transmis en juin 2005.

b. Projet de dispositif de production de l'indice

Pour obéir à nos obligations européennes, nous avons en premier lieu revu la chaîne de production informatique. Benoît Bourges s'est chargé de l'essentiel du travail statistique. La différence majeure par rapport aux indices du coût du travail produits jusqu'alors réside dans l'utilisation accrue de données constatées et de données administratives. L'ICHT-TS (indice du coût horaire du travail tous salariés) se fonde principalement sur le salaire horaire brut tiré des enquêtes trimestrielles Acemo et sur des estimations de charge à partir d'un suivi de la législation sociale. Nous souhaitons profiter du développement du système d'information de l'Acoss, qui comporte des informations assez riches sur la masse salariale, les effectifs, les exonérations de charges, etc. Nous utiliserons les données de l'Arcco,

¹ les salaires et traitements d'une part, les cotisations sociales à la charge de l'employeur (plus les taxes, moins les subventions) d'autre part, sont définis de façon harmonisée en s'appuyant sur les définitions des variables de l'enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre.

l'Agirc pour les cotisations retraite et de l'Unedic pour les cotisations chômage. Pour les heures travaillées, nous étudions l'utilisation des informations provenant des enquêtes trimestrielles Acemo, et aussi les nouvelles séries disponibles grâce aux enquêtes emploi en continu. Les variables sont définies au niveau européen de façon harmonisée : les règlements régissant le LCI et les enquêtes quadriennales comportent les mêmes définitions. Nous devrions donc pouvoir utiliser les enquêtes Ecmoss annualisées pour caler les valeurs que nous ne pourrions pas obtenir différemment, notamment les charges.

Notre travail a nécessité de nombreux échanges avec Eurostat. Nous recherchons la comparabilité, sachant que les systèmes institutionnels de suivi du coût du travail varient beaucoup d'un pays à l'autre. D'où notre participation à des groupes de travail méthodologiques sur tous ces aspects.

c. Les innovations introduites

La Commission européenne et la BCE nous demandent quelques évolutions. Nous devons envisager le calcul d'un indice hors primes : certains économistes de la BCE estiment que les salariés anticipent le versement de primes importantes à certaines périodes de l'année, ce qui peut avoir une influence sur d'autres grandeurs macroéconomiques. Une extension aux sections L à O de la NACE (comprenant notamment le secteur public) est également prévue. Cette demande nous pose des problèmes de nature conceptuelle : comment définir le coût du travail et des charges sociales dans le secteur public comparables à celles que l'on utilise dans le privé et comment assurer la comparabilité européenne ? Cela soulève également des problèmes méthodologiques importants car nous ne disposons pas de statistiques aussi détaillées pour le secteur public que pour le secteur privé. Au total, cette demande d'extension au secteur public vient sans doute trop tôt, eu égard à la disponibilité des sources statistiques pouvant servir au calcul de l'indice. Nous souhaitons donc faire placer ces demandes d'Eurostat au rang de « priorités négatives » du système statistique européen, pour reprendre les termes utilisés par Eurostat.

Le changement de nomenclature d'activité, prévu en 2008, aura également une incidence.

Nous devons organiser avec les utilisateurs la transition entre l'ICHT et l'indice de coût du travail. Nous rencontrerons les utilisateurs dans les prochains mois pour examiner avec eux les modalités de cette transition.

Les différences fondamentales entre les deux indices sont les suivantes :

- L'ICHT est un indice à structure constante et ne traduit pas les évolutions de qualification, c'est donc plutôt un indice de prix du travail. Le LCI sera un véritable indice de coût horaire du travail.
- Le LCI sera calculé pour chacune des sections de la NACE alors que l'ICHT était seulement calculé pour quatre secteurs d'activité.
- L'ICHT est calculé 90 jours après la fin du trimestre de référence, contre 70 pour le LCI.
- Nous passons d'une fréquence trimestrielle avec des estimations mensuelles à une fréquence purement trimestrielle, sans estimation.
- Nous nous interrogeons actuellement sur la révisabilité de l'indice ; certaines utilisations de l'indice sont relativement incompatibles avec cette notion, comme l'indexation de contrats.
- Nous utilisons des sources très différentes, avec moins d'estimation à partir de taux légaux suivis dans la législation sociale.
- La précision sera accrue grâce à l'utilisation de données administratives et notamment du système mis en place par l'Acoss.

Nous profitons en somme de l'opportunité européenne pour faire évoluer les indices de coût du travail et en améliorer la précision en articulant le dispositif avec des systèmes d'information développés par ailleurs (Acoss, annualisation des enquêtes Ecmoss). Nous devons gérer la transition entre l'ICHT et le LCI avec les utilisateurs.

Joël MAURICE

Je remercie les trois intervenants pour la clarté de leurs notes et de leurs exposés. Nous avons invité un discutant à nous faire part de ses impressions sur ces évolutions assez sensibles du système statistique. J'invite donc Yannick L'Horty à nous présenter ses réflexions.

4. Intervention de Yannick L'HORTY, Université Evry-Val-d'Essonne

Etant universitaire, je me place en qualité d'utilisateur indépendant de la statistique. J'ai travaillé sur la base d'un dossier très complet qui m'a été transmis par l'Insee et la Dares.

a. Les attentes envers le système statistique public en matière de connaissance des gains salariaux et de coût du travail

Ces attentes sont de trois ordres. La première est la demande permanente d'indicateurs pour alimenter les débats sur les inégalités et leur évolution, et aussi sur la compétitivité de notre économie, au niveau européen mais également au niveau mondial. Sur ces deux aspects, on aimerait disposer d'indicateurs à la fois spatiaux et temporels.

Deuxième enjeu, autour des études et des recherches effectuées sur les gains et le coût du travail qui s'orientent, entre autres, vers la mesure des relations entre coût du travail et emploi (test de modèles économiques expliquant la demande de travail par le coût du travail). Voici une quinzaine d'années, l'on s'interrogeait seulement sur le lien entre le coût du travail moyen et l'emploi moyen. A présent, l'on souhaite étudier cette relation par secteur d'activité et/ou par niveau de qualification à des niveaux de plus en plus fins. De même, la question de la relation entre salaires et NTIC soulève de nombreuses questions : les salariés qui utilisent les NTIC bénéficient-ils d'une « prime » salariale ? De nombreuses études ont été menées en France, sous l'égide de l'Insee, mais également aux Etats-Unis ou en Allemagne, à partir de données d'entreprises. Avec un questionnaire commun à plusieurs pays, la comparabilité des pays européens serait plus facile à appréhender. Les études et les recherches réclament une analyse plus fine par rapport à la qualification et la dimension sectorielle et parallèlement, une comparabilité plus grande est exigée.

Le troisième type d'attente porte sur la politique macroéconomique et la politique structurelle. L'écart entre les gains salariaux et le coût du travail, donc l'ensemble des prélèvements sociaux, est devenu un outil de politique pour l'emploi, depuis juillet 1993 (premières mesures d'exonération générale sur les bas salaires). Il existe aujourd'hui 28 dispositifs d'exonérations de cotisations sociales pour un coût budgétaire global de 19,5 milliards d'euros. C'est un enjeu majeur de politique économique en terme de masse budgétaire et en terme d'effectifs concernés. Ces différentes mesures pour l'emploi soulèvent de nouvelles questions. Il faut en analyser l'impact sur l'emploi, la structure des emplois, la formation des salaires, les trajectoires de retour à l'emploi, etc. De même nous pourrions évoquer la politique de lutte contre l'inflation et la politique monétaire de la BCE, qui suscitent des besoins accrus d'indicateurs harmonisés au niveau européen. Le coût du travail ou l'évolution des salaires sont un des déterminants importants de l'inflation.

Il me semble que ces attentes, hétérogènes, supposent une nouvelle répartition entre les dimensions temporelle et structurelle des informations statistiques. J'aimerais introduire trois idées d'évolution.

b. Quelques idées d'évolution

Auparavant, l'on trouvait d'une part des enquêtes lourdes Ecmo et ESS sans dimension temporelle et même à périodicité irrégulière avant 1999, et d'autre part, l'Acemo annuelle. Cette enquête, si elle est régulière, peut poser des difficultés d'exploitation structurelle car son taux de réponse est l'un des plus faibles du dispositif Acemo. La nouvelle configuration des enquêtes proposée aujourd'hui paraît mieux répondre aux exigences précédemment évoquées. Il existera davantage de questions répétées tous les ans tandis que des volets complémentaires seront administrés par demi cycle (ESS deux ans de suite, puis Ecmo les deux années suivantes, puis de nouveau ESS pendant deux ans, etc.). Ce nouvel instrument permet de produire de nouvelles séries chronologiques et de gagner ainsi à la fois en dimension structurelle et temporelle.

Une meilleure exploitation des sources administratives nous est proposée. C'est le cas d'Ecmoss qui exploitera davantage la DADS-U, et surtout du nouvel indice conjoncturel de coût du travail, le LCI, qui va tirer un meilleur parti du système d'information de l'Acoss. Il semblait effectivement dommageable que le système statistique public n'utilise pas davantage les données de l'Urssaf. De même, les données de l'Unedic, de l'Agirc et de l'Arrco seront mobilisées. Dès lors que ces caractéristiques seront réunies, les coûts de collecte deviendront plus faibles et la charge des entreprises devrait se réduire.

J'ignore si les questionnaires d'Ecmoss pour les salariés seront plus nombreux, c'est-à-dire si la charge d'enquête sera reportée vers les ménages.

c. Des changements d'ampleur somme toute limitée

Malgré tout, l'ampleur des changements présentés me semble assez limitée. L'ancien système Acemo comportait sept enquêtes et 287 000 questionnaires par an. Les mesures annoncées s'apparentent plutôt à un « toilettage », c'est d'ailleurs un terme tiré du dossier. J'ai entendu Michel Amar parler d'une « nouvelle étape », et de deux « refontes », et Jean-Paul Faur, de « rénovation » et de « refonte ». Ces termes me semblent exagérés. Si le changement est sensible, l'évolution n'est pas radicale. Je ne suis pas en mesure d'apprécier l'ampleur du remaniement de l'enquête PIPA.

Le changement semble également limité pour l'Insee, avec le système Ecmo plus ESS. Il y avait 400 000 questionnaires tous les deux ans, je ne sais pas combien il y en aura à l'avenir. J'ai l'impression que l'opération consiste simplement à annualiser une enquête bi-annuelle.

L'entrée de l'Urssaf parmi les fournisseurs d'indicateurs de conjoncture me paraît quant à elle un changement notable.

Ces changements étant limités, ne fallait-il pas aller plus loin ? Même en l'absence de « l'aiguillon européen », il aurait fallu tôt ou tard remédier à la redondance partielle des questionnements.

d. Comment prendre en compte la qualité du travail et la productivité ?

Pour autant, le problème structurel de la qualité du travail demeure. Il faudrait pouvoir exprimer les gains ou les coûts relativement à la qualité du travail en introduisant des éléments de performance (productivité, qualification). Pour comparer entre eux des secteurs, des professions ou des pays, il faut connaître la performance et la qualité des salariés et pas seulement le coût de leur travail.

Le LCI répond à une demande de la BCE et sera utilisé comme indicateur avancé de tensions inflationnistes. Si cet indicateur n'est pas croisé à un indicateur reflétant la productivité, nous risquons de mal en interpréter les évolutions. Si la qualité de la main-d'œuvre venait à augmenter subitement, le coût du travail s'en trouverait probablement renchéri. La BCE pourrait alors prendre la décision, au vu d'une possible tension inflationniste, de relever ses taux directeurs, ce qui viendrait finalement « sanctionner » le gain de productivité initial.

Nous devons toujours relativiser les comparaisons de coût du travail au niveau européen. Une différence de coûts ne correspond-elle pas à une différence de productivité ? Il vaudrait mieux, même pour des professions homogènes, comparer des coûts salariaux unitaires. Il faudrait pouvoir contrôler la qualification et la productivité.

e. Comment intéresser les chercheurs aux données produites ?

Que peut-on faire face à la sous-utilisation de ces sources par les chercheurs ? J'ai réalisé une enquête auprès de quelques collègues chercheurs et j'ai constaté qu'elles sont méconnues y compris des utilisateurs de statistiques. Les attentes que j'évoquais tout à l'heure sont assez largement satisfaites par d'autres sources. L'enquête sur la structure des salaires ou l'enquête Ecmo ne sont pas— ou trop peu—utilisées, par exemple pour étudier l'incidence des exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires. Deux études sur trois utilisent l'enquête emploi. Je l'ai d'ailleurs moi-même employée à cet usage. Cette enquête présente une dimension temporelle. Les chargés d'études s'en servent pour reconstituer des coûts du travail, en appliquant les taux légaux aux salaires déclarés dans l'enquête emploi. Cette méthode n'est pas idéale mais faute de dimension annuelle dans les sources existantes, il est impossible de procéder autrement. A défaut de changement, les besoins seront donc satisfaits par d'autres sources, ce qui ne sert pas nécessairement la qualité des travaux. La qualité des chercheurs est-elle seule responsable de cette situation, ou bien la qualité et/ou l'information sur les sources sont-elles aussi en cause ?

5. Débat

Joël MAURICE

Cet exposé était très pertinent. Yannick l'Horty a trouvé les propositions globalement constructives, et a également appelé à mesurer l'évolution des salaires à l'aune de l'évolution de la productivité. Mais il y a là un problème car les statistiques relatives à la productivité sortent du champ de la formation emploi-revenus.. Je sais cependant qu'un groupe de travail y réfléchit au sein de l'OCDE. Ce sujet revient

périodiquement. Je remercie Yannick l'Horty de l'avoir signalé une nouvelle fois. Parmi les enjeux, l'on pourrait citer, outre ceux qui l'ont été, l'utilisation des données par les partenaires sociaux lors de négociations d'accords de branche ou d'entreprise.

Je donne à présent la parole à Jean-François de Martel, qui voudrait porter quelques critiques au système actuel et demander si les évolutions présentées y répondent.

Jean-François DE MARTEL, Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

J'ai été frappé que Monsieur l'Horty ne cite pas dans les attentes celles des DRH et des partenaires sociaux, alors que ce sont eux qui produisent l'information. En tant que président de la CICS, commission interministérielle chargée de contrôler les évolutions de salaires dans les entreprises publiques, je me suis rendu compte de dysfonctionnements en 1999. Tout d'abord, notre outil de contrôle, fondé sur la notion de salaire de base, ne rendait pas compte de l'intégralité des augmentations salariales : il se passait des choses, parfois importantes, en dehors. Par ailleurs, l'outil ne permettait pas de raccorder les augmentations de salaire et l'évolution de la masse salariale à effectifs constants, c'est à dire les coûts salariaux. Nous avons souhaité lever cette difficulté et mettre au point un outil reposant sur une définition rigoureuse des augmentations de salaire et permettant, en ajoutant la variation d'effectif, d'arriver à la masse salariale comptable. Pour cela nous avons travaillé en continu avec la petite centaine de directeurs des ressources humaines qui sont nos interlocuteurs, avec des cabinets spécialisés en matière salariale (essentiellement Hays et la Cegos) et plus récemment avec l'Association Nationale des Directeurs et Cadres de la fonction Personnel dont la réaction est positive. L'ANDCP regroupe pratiquement 4 000 directeurs des ressources humaines. Nous avons le sentiment d'une compréhension mutuelle avec eux.

Je passe sur toutes les étapes qui sont décrites dans ma note. La conclusion est que dans un nombre croissant d'entreprises, la politique salariale ne se structure plus du tout sur la distinction entre salaire de base et prime, mais en fonction de la rémunération globale (part fixe, part variable et compléments de salaire). Un exemple pour illustrer le complément de salaire : nous voyons apparaître à l'issue de négociations salariales des accord portant sur la réduction de la part salariale de la cotisation aux mutuelles, donc pour le maintien du salaire net sans augmentation du salaire brut. Le changement est neutre pour les salariés tandis que l'entreprise ne supporte pas de charges sociales sur cette évolution. Les pratiques salariales se diversifient continûment. La difficulté est de les prendre en compte.

Pour être sûr que nous ne nous trompions pas dans le diagnostic, nous avons posé trois questions à un échantillon de 94 entreprises, dont une quinzaine de plus de 1 000 salariés et les autres de 100 à 1 000 salariés. Ces entreprises sont très diverses en termes d'activité, de statut des salariés, etc. Certaines ont des comportements administratifs des plus classiques et d'autres, en cours de privatisation, ont des comportements plus proches de ceux des entreprises privées. Ce n'est pas un échantillon représentatif mais cela donne une image de la réalité.

A la question « *Dans votre organisme, l'expression « salaire de base » ou « traitement de base » figure-t-elle sur les bulletins de salaire ?* » 48 entreprises ont répondu « oui » et 10 ont répondu « non ». Cela signifie que pour 15 % des répondants, la notion même de salaire de base a disparu du bulletin de salaire. Dans ces entreprises, les statistiques construites sur la notion de salaire de base portent sur une réalité qui n'existe plus.

A la deuxième question « *Considérez-vous que dans votre organisme, l'évolution du salaire de base est équivalente à l'augmentation de la rémunération globale du personnel ?* », 13 des DRH contactés ont répondu « oui » et 45 ont répondu « non ». Plus des trois quarts des DRH interrogés considèrent que l'évolution du salaire de base n'est pas représentative de l'évolution de la rémunération globale.

Enfin, à la question suivante : « *Utilisez-vous les statistiques salariales du Ministère du travail et de l'Insee ?* », 18 entreprises ont répondu par l'affirmative et 40 par la négative, soit plus des deux tiers.

Probablement que toutes les améliorations que vous proposez sont techniquement souhaitables. Mais elles ne suffiront pas à redonner à la statistique salariale publique une capacité de refléter ce qui se passe réellement dans les entreprises et dans les négociations salariales.

Je vous invite à réfléchir à deux questions :

- Comment améliorer la connaissance conjoncturelle de l'évolution des rémunérations globales, et pas seulement du salaire de base ?
- Face à la diversification que j'évoquais tout à l'heure, comment améliorer la compréhension des évolutions salariales à partir d'une meilleure connaissance des pratiques concrètes des entreprises ?

De notre point de vue, c'est d'abord à ces questions qu'il faudra répondre, ce qui ne nous empêche pas d'améliorer nos outils.

Robert VILLENEUVE, Eurexcter

Je représente les entreprises à participation publique, aux niveaux national et européen dans les aspects de dialogue social. J'ai particulièrement apprécié la qualité des exposés et l'analyse critique de Monsieur l'Horty, ainsi que l'intervention de Monsieur de Martel. Il est très difficile de prendre la mesure du sujet qui nous est présenté dans toute sa complexité. Il m'est apparu très fortement que la présentation des dossiers et le travail sous-jacent reposait beaucoup sur une fonction logistique et technique absolument nécessaire. Des idées simples mais fortes ont été citées : participer à la convergence européenne des systèmes statistiques et à leur comparabilité, ou faciliter par la répétitivité l'apprentissage des fonctionnaires ou encore mieux répondre à la demande.

En tant que partenaire social, je vous demande si vous pouvez compléter brièvement vos exposés par la réflexion que vous avez dû conduire sur la signification politique, c'est à dire le sens et les effets induits, des orientations techniques que vous avez décidées ? Monsieur Pouget a montré, sur un exemple concret, à quel point un aspect technique pouvait prendre une signification politique lorsqu'il a parlé de priorité négative souhaitée par l'Insee à propos de l'extension du champ du LCI au secteur public. C'est un choix technique qui recouvre indubitablement un choix politique considérable. Cela rejoint d'ailleurs l'intervention de Monsieur de Martel. Le choix technique n'est pas dénué de signification politique. Ma question est donc : comment réfléchissez-vous à cette dimension du sens politique de ce que vous proposez dans les choix techniques ?

Christian ROSSIGNOL, GIM

Ma question sera très pragmatique. A propos du LCI, je rappelle que l'aspect indexation des contrats est essentiel pour les entreprises ainsi que nous le soulignons depuis plusieurs années. Deux points me gênent dans ce projet. Tout d'abord, le champ de l'industrie manufacturière n'y est pas subdivisé. Or, on a actuellement un indice des industries électriques et mécaniques qui couvre seulement la moitié de l'industrie ; en élargissant l'indice à l'ensemble de l'industrie manufacturière on ajoute des activités très diverses. Ceci est d'autant plus paradoxal que l'on évoque par ailleurs la possibilité de produire des statistiques par convention collective, ce qui est le cas des données sur les industries électriques et mécaniques. Deuxième point, les entreprises ne veulent pas d'un indice révisable pour les révisions de prix. Nous l'avons rappelé dans les groupes de travail. Je sais que le projet ne dépend pas que de l'Insee. J'ai été préoccupé par le fait que, pour certaines valeurs du LCI, vous pensiez avoir recours à l'enquête emploi alors que l'indice s'applique au travail salarié. Je ne comprends pas pourquoi vous auriez besoin de l'enquête emploi, alors qu'on explique par ailleurs que l'on utilise cette enquête pour compléter la partie sur les salaires.

La livraison de l'*Insee Première* sur la comparaison entre les salaires en France et en Allemagne a fait scandale, notamment dans les industries métallurgiques. Les écarts du coût du travail entre la France et l'Allemagne ont paru pour le moins étonnants aux industriels qui possèdent des établissements dans les deux pays.

A propos de l'enquête Acemo, j'ai eu l'impression que Monsieur Faur jouait sur les mots. Vous supprimez l'enquête Acemo annuelle, ce qui est une bonne nouvelle, car elle est difficile à remplir, mais vous la réintroduisez en partie sous forme d'enquêtes spécifiques.

Je représente les entreprises de la métallurgie en région parisienne. Je ne vois aucune perspective de disposer un jour prochain de statistiques régionalisées et sectorielles alors que le besoin existe. Nous n'en aurions pas nécessairement besoin à un grand degré de finesse. Voilà des années que nous attendons que l'exploitation des DADS permette d'obtenir des informations assez fines. J'ai eu la surprise de ne pas retrouver, sur le cédérom des DADS 2002, les tableaux sur les salariés à temps complet au niveau régional. Comment ne peut-on pas avoir une information de ce type après tant d'efforts ?

Tout cela peut paraître très critique, mais c'est pour essayer de faire avancer les choses.

Didier BALSAN, CFDT

Si la structure des qualifications se déforme vers le haut, même à salaires et cotisations inchangés, on constaterait une augmentation du LCI, ce qui n'était pas le cas avec l'ICHT-TS. Cela revêt une importance particulière, dans un contexte où l'insistance à faire baisser le coût du travail s'est traduite par une relégation au second plan des objectifs de formation professionnelle. Cet indice LCI est dangereux dans ce contexte.

Michel AMAR

Notre exposé est certes centré sur les aspects logistiques. En effet en tant que statisticiens et comme nous devons faire évoluer le système avec des contraintes de moyens plus fortes que par le passé, les dimensions techniques et logistiques nous occupent beaucoup. Mais pour ce qui est de l'annualisation, si nous devons la justifier en termes politiques, l'on pourrait dire qu'il s'agit de répondre du mieux possible aux exigences européennes afin de diffuser une information aussi comparable que possible.

Nous devons établir des priorités parmi les demandes qui nous sont adressées. C'est à cela que correspondait la référence à la priorité négative associée à certaines d'entre elles, comme la production de l'indice LCI pour le secteur public. Les systèmes de suivi des salaires et du coût du travail étant disjointes entre le secteur privé et le secteur public, il vaut mieux commencer par améliorer notre connaissance structurelle des salaires du secteur public avant de se lancer dans un LCI pour ce secteur. Ainsi les enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre ont vocation à être étendues au secteur public. L'enquête 2004 couvrira la santé publique ; celle de 2006 couvrira probablement en plus les collectivités locales ; en 2008, la couverture sera encore plus large. Nous mettrons en cohérence notre système d'observation de l'emploi et des salaires publics avec celui du secteur privé. Notre priorité est donc de mieux couvrir le champ de l'emploi public et privé, pour améliorer la comparabilité avec les autres pays européens, en donnant la priorité à la statistique structurelle plutôt qu'à la statistique conjoncturelle du LCI. C'est sous cet angle que doit s'interpréter la priorité négative évoquée tout à l'heure. En 2006, nous fournirons des données sur la structure des salaires dans le domaine de la santé et dans le secteur éducatif à Eurostat, sous une forme qui reste à déterminer. Nous nous appuyerons de plus en plus sur des données individuelles pour tenir compte du caractère de plus en plus hétérogène des salaires et des situations d'emploi. Nous recueillons de plus en plus souvent des données individuelles plutôt que des données agrégées au niveau des entreprises et plutôt que des données quadriennales, nous produirons des données annuelles.

Yannick l'Horty a évoqué la productivité. Ce n'est pas dans notre champ, mais pour pouvoir mieux relier le coût du travail au niveau de qualification nous avons introduit dès l'enquête 2000 sur le coût de la main-d'œuvre un questionnaire individuel. Nous cherchons à qualifier le travail de manière plus précise que par son coût global.

L'Insee a des progrès à faire dans le domaine de la mise à disposition des données aux chercheurs. La demande est plus importante lorsqu'il s'agit d'une enquête périodique. Le fait que les enquêtes Ecmo et ESS n'étaient pas toujours comparables par le passé et paraissaient selon une périodicité irrégulière peut expliquer la méconnaissance des chercheurs à leur égard. Potentiellement donc la demande devrait être plus forte avec l'annualisation. La question des autorisations de la CNIL sera, je pense, résolue.

Nous devons livrer à Eurostat le 10 juin 2005 un indice LCI selon des modalités très précises. Nous devons donc être prêts à cette échéance. Il paraît logique de faire converger cet indice et l'indice ICHT mais avant toute modification portée à l'ICHT, nous consulterons les utilisateurs. Nous aurons potentiellement une déclinaison plus fine du LCI que de l'ICHT. Nous nous interrogeons fortement sur la révisabilité du LCI et sommes prêts à trouver des convergences avec les utilisateurs.

Julien POUGET

Dans un premier temps, l'indice LCI ne sera diffusé que par Eurostat et l'indice ICHT actuel continuera d'être produit pendant au moins un an. C'est seulement lorsque nous aurons fini de débattre avec les utilisateurs que nous arrêterons les modalités de diffusion du nouvel indice en France.

Michel AMAR

Julien Pouget a évoqué l'enquête emploi pour le LCI car nous avons besoin de connaître les volumes de travail trimestriels pour déterminer les coûts horaires, y compris dans le secteur non marchand, que nous n'enquêtons pas directement. Nous réfléchissons à toutes les sources qui nous permettent d'obtenir le volume de travail sur tous ces champs. L'enquête emploi est une source possible parmi d'autres. Nous nous orientons peut-être vers d'autres possibilités, surtout dans l'optique où nous ne serions pas obligés de couvrir, dans un premier temps, les secteurs non marchand.

Les DADS, vu leur caractère exhaustif, peuvent potentiellement donner lieu à des statistiques régionales. Je ne peux pas répondre à la question précise de M. Rossignol que je transmettrai à l'unité en charge de la diffusion des DADS. L'enquête Ecmoss permet également de fournir des données régionales sur le coût de la main-d'œuvre, nous en avons publié dans l'Insee Résultat sur l'Ecmo 2000. S'il est possible d'obtenir de tels résultats avec une enquête par sondage, c'est *a fortiori* possible avec les DADS, une base de données exhaustive.

Christian ROSSIGNOL

Les services de l'Insee sont parfaitement capables, sur demande, de fournir des données détaillées. Cela étant, ce mode de communication ne rend pas l'information disponible accessible au plus grand nombre.

Michel AMAR

A partir des enquêtes annuelles Ecmoss, nous aurons une information plus appropriée sur la décomposition du salaire en salaire de base, primes liées à la performance, etc. Nous pourrions donc suivre annuellement cette décomposition plus fine du salaire. Un système statistique produit une information normalisée qui peut être affinée mais qui a du mal à suivre les individualisations si elles sont très diverses. L'exercice a donc ses limites.

Jean-Paul FAUR

Les enquêtes spécifiques existent déjà. Ce ne sera donc pas une charge supplémentaire. Du fait que nous abandonnons l'enquête annuelle, l'information fine du travail et de la durée du travail au sein des entreprises ne peut plus être suivie, alors qu'elle est fortement demandée par les partenaires sociaux. Il nous semblait nécessaire de disposer d'une information aussi régulière que possible sur l'organisation du temps de travail mais pas nécessairement annuellement. S'il s'avère que l'information sur le temps de travail n'est pas utile, cela apparaîtra dans les groupes de travail du CNIS et le questionnement pourra disparaître.

Le système de l'enquête Acemo devrait être considérablement alourdi si l'on voulait fournir des données au niveau régional. Il faudrait donc plutôt rechercher une solution passant par l'utilisation des sources administratives. De ce point de vue, l'Acoss doit permettre de fournir certaines données, et cela peut aussi répondre dans une certaine mesure aux attentes de Monsieur de Martel.

Pour ce qui concerne les concepts, notamment l'utilisation du salaire de base, je rappelle que la dernière refonte du dispositif Acemo consistait à simplifier la tâche des enquêtes le plus possible. Nous avons donc utilisé des concepts simples et cohérents avec d'autres déclarations : les données sur la masse salariale déclarées aux Urssaf, les salaires bruts figurant sur la feuille de paye, etc. Nous avons des séries solides. A travers l'enquête annuelle, malgré les difficultés de collecte, les taux de réponse ne sont pas inintéressants, avec 14 000 réponses exploitables. On constate depuis deux ou trois ans que la part des primes ne varie pas au sein de la rémunération globale, ce qui ne m'incite pas à envisager une évolution considérable de l'outil. Nous suivrons avec beaucoup plus de précision les différentes primes avec le dispositif Ecmoss. L'enquête PIPA nous donne les éléments de participation et d'intéressement. Nous pouvons relier les enquêtes entre elles. Nous pourrions par exemple analyser la productivité de l'entreprise en fonction de la participation et de l'intéressement en rapprochant l'enquête PIPA de SUSE (système unifié de statistiques d'entreprises).

Selon l'enquête de M. de Martel, neuf entreprises sur 56 n'utilisent plus la notion de salaire de base ; j'en déduis que pour une grande majorité, cette notion a toujours un sens. Les tests qui ont présidé à l'élaboration des questionnaires lors de la précédente refonte se sont faits dans le cadre de groupes de travail du CNIS avec environ 400 DRH sollicités pour chacun des questionnaires. Nous testerons également la plupart des questionnaires rénovés – même si ces révisions ne seront souvent que légères –, chacun auprès de 400 entreprises.

Enfin, nous avons prévu en 2008 une enquête spécifique sur les pratiques salariales, qui je l'espère permettra de savoir s'il est ou non nécessaire de modifier le salaire de base.

En réponse à la question de Monsieur Villeneuve, nous rencontrons systématiquement tous les ans, dans le cadre de la mise au point du programme de travail de la Dares, les différents partenaires (administrations, organisations patronales et syndicales, etc.) et nous essayons de répondre au mieux à leurs préoccupations respectives, en fonction de nos moyens. Nous avons retenu cette année la forte demande en matière de statistiques par convention collective, que nous allons essayer de satisfaire. Nous allons également traiter une forte demande sur l'épargne salariale. L'intérêt de continuer à mesurer le SHBO, qui a présidé par le passé à l'indexation du SMIC, s'est également manifesté. Nous essayons d'adapter notre dispositif à la demande sans bouleverser les séries publiées.

Michel AMAR

J'attire votre attention sur le fait qu'à travers le LCI, nous disposerons aussi d'un indice de salaire horaire. Le LCI sera en effet décomposé en deux sous-indices : un indice de salaire proprement dit et un indice de charges sociales. Nous pourrons donc délivrer un salaire horaire du travail par secteur, toutes qualifications confondues.

A propos de la comparaison entre la France et l'Allemagne, les différences de coût du travail que nous avons observées dans l'enquête Ecmo 2000 étaient déjà apparues dans Ecmo 1996. La différence de coût horaire atteint 49 % pour l'industrie automobile, ce qui nous a interpellé. Nous avons pourtant travaillé avec nos collègues allemands pour obtenir des données comparables. Malgré toutes les préconisations qu'Eurostat peut émettre, chaque institut national dispose d'une certaine latitude dans la production des données. Nous sommes preneurs de critiques qui nous permettraient de progresser en matière de comparabilité sectorielle. Nous ne sommes pas spécialistes de l'industrie automobile, ni de la législation sociale allemande, et nous sommes preneurs de vos suggestions.

Jean-Paul FAUR

La Dares est également preneuse de toute suggestion.

Jean-François DE MARTEL

Les statistiques de cotisations sociales ne peuvent pas être utilisées comme statistique de mesure des augmentations de salaires car la variation de la masse salariale dépend de trois facteurs : la variation des effectifs, les augmentations de salaires et d'autres effets, qui ne se réduisent pas à l'effet de noria. On connaît assez bien la variation d'effectif, on a une idée des augmentations de salaire aux travers des indicateurs comme Acemo trimestrielle, mais nous ne savons pas mesurer le troisième élément.

Je continue de penser que nous devrions définir de façon précise la notion d'augmentation de salaire.

Peut-on se satisfaire d'une évolution des salaires retracée uniquement par celle du salaire de base, à travers l'enquête Acemo trimestrielle, alors que trois DRH sur quatre (parmi notre échantillon) indiquent que l'évolution du salaire de base n'est pas représentative de l'évolution de la rémunération globale ? Je ne sous-estime pas les difficultés techniques, mais je suis gêné que l'on affiche des augmentations de salaires dont les utilisateurs disent qu'elles ne les représentent pas.

Joël MAURICE

Je pense que nous n'avons pas répondu à un certain nombre d'attentes, ce qui tient au champ même de notre formation. Nous pouvons examiner l'évolution des rémunérations nominales mais il nous manque la

possibilité de retracer celle des rémunérations réelles (déduction faite de l'inflation) et en prenant en compte d'autres éléments comme les gains de productivité. La qualité du travail est importante au même titre que son coût. Le compte-rendu doit donc refléter cette interrogation récurrente et proposer de l'examiner en interformation.

Christian ROSSIGNOL

Les statistiques sont produites soit sur les établissements, soit sur les entreprises. Il existe une forte ambiguïté du système français sitôt que l'on s'intéresse aux statistiques régionales, produites sur les établissements. Or des parties entières d'une entreprise peuvent se retrouver isolées du reste de l'entreprise. Dans certains cas, pour un établissement donné, l'interrogation peut s'avérer lourde, si sa taille est réduite. Je veux bien reconnaître que les innovations apportées constitueront un allègement de la charge d'enquête pour les entreprises dans leur ensemble ; nous devons veiller à ce qu'il en soit de même pour chacun des agents interrogés. En effet, si la charge de travail est concentrée sur un plus petit nombre de personnes, l'objectif ne sera pas atteint.

Nous sommes désireux de voir ces informations progresser sur le champ du secteur public. Les comparaisons ne sont pas vraiment satisfaisantes à l'heure actuelle.

Les documents que nous avons reçus font état d'un rapport de faisabilité de décembre 2004 sur le LCI. Ce genre de document est-il communicable ?

Michel AMAR

Mis à part l'aspect technique et le langage codé que nous employons lorsque nous répondons à Eurostat...

Julien POUGET

Il s'agit d'un rapport de faisabilité intermédiaire. Le rapport définitif sera transmis en décembre 2005.

Joël MAURICE

Je remercie une nouvelle fois les intervenants. Nous pouvons passer à la présentation des nouvelles statistiques du marché du travail. Géraldine Séroussi va nous présenter ce document.

II. NOSTRA (Nouvelles statistiques de marché du travail)

1. Présentation

Géraldine SEROUSSI, Dares

Je suis responsable du suivi des statistiques du marché du travail à la Dares. Je vous présente l'évolution de notre système d'information sur le marché du travail, à partir de [la note](#) de Stéphane Jugnot, transmise au préalable. Je vais dans un premier temps présenter les faiblesses du système actuel puis vous informer de l'état de la refonte du système d'information et des actions prévues pour les mois à venir.

Le système actuel

Le nom NOSTRA (Nouvelles statistiques du marché du travail) de notre système a été retenu en 1993 lors de la refonte du système d'information sur le marché du travail. Ce dispositif permet la diffusion mensuelle des statistiques de chômage selon un calendrier prédéfini et celle des statistiques sur les demandes et offres d'emplois (mensuelles, trimestrielles et annuelles), sur les sites du Ministère du travail et de l'Insee. Ce système fournit enfin des données détaillées, mises à disposition des utilisateurs avertis et connus des responsables de la source, selon un processus sécurisé. Ce système nous permet également de répondre à des demandes ponctuelles qui émanent des services de l'Insee, de l'ANPE et

de la Dares, tant au niveau national que régional, avec le concours d'Insee Info Service. Ce système fournit donc à la fois de l'information conjoncturelle et structurelle.

Depuis une dizaine d'années, les systèmes informatiques sont devenus plus performants, ce qui nous permettrait de produire une information plus riche et plus détaillée et de mettre davantage d'informations à disposition sur Internet. Nous pourrions donc communiquer des données à un périmètre beaucoup plus large que celui des statisticiens du marché du travail. Par ailleurs, la demande sociale a beaucoup évolué en raison de la multiplicité des acteurs sur le marché du travail. La demande est ainsi de plus en plus locale. Des indicateurs nouveaux sont réclamés par les décideurs, concernant en particulier l'évaluation des politiques publiques.

La réflexion autour de la refonte du système

Cette nécessité de faire évoluer le système NOSTRA nous a conduits à réfléchir à une refonte du système mis au point en 1993. En 2000, la Dares a mis en place un groupe de suivi, auxquels participent notamment l'Insee et l'ANPE. Nous essayons de dresser l'inventaire des besoins de ces entités et de leurs partenaires, tant au niveau national que régional. La note de Stéphane Jugnot inclut un récapitulatif de ces différents besoins.

La poursuite de la mise en ligne des principaux indicateurs du marché du travail a été décidée. Cela permet à nos partenaires de réagir dès la parution des chiffres du chômage. Nous mettrons en ligne davantage de séries nationales de demandes et d'offres d'emploi (séries brutes et désaisonnalisées), détaillées par sexe, tranche d'âge, domaine d'activité, qualification ou niveau de diplôme. Nous réfléchissons à l'extension de l'information au niveau régional voire départemental (en données brutes dans un premier temps). La mise en ligne des taux de chômage au niveau national, régional et départemental sera maintenue

La diffusion d'indicateurs supplémentaires

Nous réfléchissons enfin à la mise en œuvre de nouveaux indicateurs susceptibles de répondre à la demande sociale. Ainsi, nous pourrions fournir des informations sur les demandeurs d'emploi de catégorie 1 (recherchant un emploi à temps complet et ne travaillant pas plus de 78 heures) et l'enrichir par une information sur les demandeurs d'emploi de catégorie 1, 2 et 3 n'ayant pas d'activité réduite (ce qui correspond à la définition du chômage au sens du BIT). Nous pourrions également ajouter d'autres indicateurs. Depuis quelques temps nous utilisons le fichier historique des demandeurs d'emploi, qui nous permet de calculer des indicateurs de récurrence d'activité ou de chômage. Il nous est aussi possible d'utiliser d'autres sources que les fichiers de demandeurs d'emploi mensuels. L'enquête « sortants de l'ANPE », qui s'adresse aux personnes sorties de l'ANPE (et donc aussi du fichier historique des demandeurs d'emploi) sans avoir donné de motifs, permet de compléter notre information.

La fourniture de données détaillées et de croisements pertinents

Nous devons arbitrer en fonction de la pertinence de l'information et de la compatibilité de son degré de détail avec la confidentialité. Quels croisements devons-nous produire ? Faut-il fournir des informations par bassin d'emploi, zone d'emploi ou par agence locale ? Quel rythme de mise à jour faut-il choisir ? Cette réflexion est en cours. Au premier trimestre 2005 nous allons réfléchir aux séries qui seraient importantes dans le prochain système d'information. A partir de la fin du premier trimestre, nous allons commencer à réfléchir à l'architecture nécessaire pour délivrer ces informations.

2. Débat

Joël MAURICE

Ces données intéressent un grand nombre d'intervenants, partenaires sociaux, élus locaux, chercheurs. Nous allons recueillir les réactions mais j'invite également les membres de la formation à faire part de leurs observations par écrit à la suite de la réunion. Nous nous réunissons de nouveau au mois de juin ; sera-t-il encore temps de vous faire parvenir nos observations ?

Géraldine SEROUSSI

La prochaine réunion du comité de pilotage de la refonte du système NOSTRA aura lieu à la fin du mois de mars. Nous accueillerons bien volontiers vos réflexions.

Joël MAURICE

Avez-vous d'ores et déjà des souhaits particuliers à formuler ?

Robert VILLENEUVE

Nous nous réjouissons de ce projet. Il me semble que vous n'avez pas mentionné la cible du futur système. Nous savons qu'il existe une grande variété de publics dont les demandes sont très diverses. A défaut d'une réflexion sur l'interactivité dans le mode de mise à disposition, c'est à dire quelle offre fait-on pour que les utilisateurs potentiels apprennent à s'en servir, vous vous retrouverez confrontés à la situation de fournir beaucoup d'informations qui ne seront pas exploitées, par exemple par les chercheurs.

Joël MAURICE

Pourrait-on croiser l'âge et la qualification, pour étudier le chômage des jeunes en fonction de leur qualification, par exemple ?

Géraldine SEROUSSI

Nous pouvons en théorie répondre à toutes les requêtes puisque nous avons accès aux fichiers individuels des demandeurs d'emploi. Diffuser des informations croisées risquerait de poser des problèmes de confidentialité. Par ailleurs, s'agissant de fichiers de grande taille, l'exécution d'une nouvelle requête réclame un certain délai. La réforme de NOSTRA consisterait à anticiper ce genre de demande et à améliorer la convivialité du système pour que le statisticien puisse répondre plus rapidement à la demande sociale.

Nous essayons de déterminer la cible dans l'expression des besoins. Nous connaissons les différents types de partenaires. Chacun d'entre nous (Insee, Unedic et Dares) détermine des cibles prioritaires.

Nous essayons d'être de plus en plus pédagogues dans la mise à disposition. Sur les quatre sites, ANPE, Unedic, Insee et Dares, nous proposons de l'information en ligne sur le calcul des taux de chômage, l'origine des données concernant les demandeurs d'emploi, etc. Concernant le fichier historique des demandeurs d'emploi, nous travaillons avec le centre Quételet pour délivrer une information sur l'utilité de ses différents indicateurs.

Didier BALSAN

Il me semble qu'un groupe de travail du CNIS avait réfléchi à la mise à disposition d'informations au public, à travers un portail statistique. Il pourrait être utile de revoir ce document.

Géraldine SEROUSSI

Nous n'avons pas encore retenu d'architecture définitive pour le système NOSTRA. Nous travaillons avec l'Insee en vue d'intégrer NOSTRA au système d'information.

Joël MAURICE

J'invite tous les membres à vous faire part de leurs propositions. Ce sujet mérite notre intérêt. Il nous reste à examiner l'avis d'opportunité d'une enquête dont nous avons déjà débattu.

III. Examen d'enquête pour avis d'opportunité

Enquête Coût de la main-d'œuvre et Structure des salaires annualisée (Insee)

Michel AMAR

Nous vous demandons un avis d'opportunité pour l'ensemble du cycle de quatre ans constitué de l'enquête sur la structure des salaires (en 2006 et 2007) et de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre (en 2008 et 2009). Le profil de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre est encore assez vague. Il n'est donc pas impossible que nous vous demandions un nouvel avis dans deux ans.

L'objet des enquêtes est de répondre à une demande européenne. Le volet établissement sera variable selon l'objet des enquêtes. Il sera centré sur la politique salariale les deux premières années, tandis que le volet salarié donnera un grand nombre d'informations sur celui-ci. Il sera même possible, à partir de la deuxième année, d'interroger les salariés à leur domicile pour recueillir certains déterminants du salaire sur un sous échantillon. Les deux années suivantes, nous adresserons un questionnaire assez lourd aux établissements sur le coût du travail et un questionnement plus léger sur les salariés, leur salaire et la durée du travail.

Nous enquêtons des entreprises de plus de 10 salariés, appartenant aux sections C à K et M à O de la NACE (M : éducation ; N : santé ; O : services aux particuliers). Cette enquête concernera 12 000 à 14 000 établissements et 120 000 salariés tous les ans. La réponse au questionnaire ESS nécessite environ un quart d'heure par établissement et dix minutes par salarié (4 à 24 salariés interrogés selon la taille de l'établissement). Notre objectif est de réduire fortement la durée de remplissage du questionnaire Ecmo en ayant recours aux fichiers administratifs et à un questionnement au niveau salarié pour certaines variables. Nous visons une durée de deux à trois heures, nettement plus réduite que la durée actuelle.

Mireille DADOY

Quelle est la représentativité de 24 salariés choisis dans un établissement ? Comment sont-ils choisis ?

Michel AMAR

Nous ne cherchons pas à obtenir un échantillon représentatif des salariés de l'établissement puisque nous regroupons les données par la strate à laquelle appartient l'établissement. Les salariés sont tirés aléatoirement : nous interrogeons un nombre de cadres et de non-cadres qui dépend du secteur d'activité de l'établissement et de la taille d'entreprise.

Mireille DADOY

Je suppose que l'échantillon des établissements est stratifié.

Michel AMAR

Il est effectivement stratifié en fonction d'une grille secteur-taille-région pour les établissements, puis nous tirons dans les DADS les personnes selon qu'elles sont cadres ou non-cadres. Selon la taille de l'établissement, nous demandons les informations pour 4 à 24 personnes, toujours un multiple de quatre pour des raisons pratiques de mise en page des questionnaires.

Joël MAURICE

Madame Dadoy, cette observation est-elle une réserve à vos yeux ?

Mireille DADOY

Ce n'est pas une réserve mais j'ai toujours des inquiétudes face à ce genre de situation.

Joël MAURICE

Nous pouvons donc considérer que, moyennant cette observation, notre formation émet un avis favorable à l'unanimité. Je vous remercie de votre participation. Je remercie également les différents intervenants.

La séance est levée à 17h30.

Adoption du compte rendu

Le présent compte rendu sera modifié en fonction des observations que vous voudrez bien faire parvenir au Secrétariat général du CNIS avant le 25 avril 2005 (cnis@insee.fr - 01 41 17 52 62). Ces modifications seront prises en compte dans le Rapport annuel d'activité 2005.

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

- [Fiche descriptive d'enquête](#) pour examen d'opportunité
- Projet d'annualisation des enquêtes européennes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires ([Ecmoss](#)) et sa place dans le dispositif de suivi des salaires en France
- Note relative à l'évolution du système d'information [NOSTRA](#), sur les statistiques du marché du travail
- Note relative à la [présentation du Labour Cost Index](#) (LCI) harmonisé au niveau européen. Conséquences à moyen terme sur la diffusion des indices du coût de travail
- Projet de [refonte des enquêtes Acemo](#)

Paris, le 21 mars 2005 - N° 46/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête annuelle sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires

Programme : 2006-2009

Emetteur : Insee, Direction des statistiques démographiques et sociales, Département de l'emploi et des revenus d'activité, Division salaires et revenus d'activité.

Au cours de sa réunion du 14 février 2005, la formation Emploi revenus a examiné le projet d'enquête annuelle sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss).

Cette enquête se substituera à l'enquête Acemo annuelle auprès des entreprises de 10 salariés ou plus effectuée par la Dares, et remplacera les deux enquêtes européennes quadriennales "Coût de la main-d'œuvre" et "Structure des salaires".

Elle a pour objectif :

- de détailler les différents éléments de la rémunération des salariés (salaire de base, compléments, primes variables, épargne salariale, avantages en nature), selon les caractéristiques des salariés et de l'employeur ;
- de mesurer le coût salarial par activité, par région et par taille d'entreprise et de le comparer aux niveaux des coûts des autres pays de l'Union européenne. Il s'agit principalement d'évaluer un coût par heure effectivement travaillée, ce qui permet de tenir compte des différences européennes dans la durée du travail, des congés et des absences. Les résultats serviront à la construction et au calage de l'indice du coût du travail (Labour Cost Index) produit à partir du 1^{er} trimestre 2005 dans un cadre européen.

La production de statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre et les salaires est régie par le règlement-cadre européen n°530/1999 du 9 mars 1999 complété par les règlements d'application "Coût de la main-d'œuvre" n°1726/1999 du 27 juillet 1999 et "Structure des salaires" n°1916/2000 du 8 septembre 2000.

Parmi les thèmes abordés, on peut citer les différentes composantes de la rémunération brute totale, les charges patronales légales et conventionnelles versées aux divers organismes sociaux, les compléments de salaire versés en cas de maladie ou au titre d'autres risques, ainsi que les autres éléments de coût (épargne salariale, taxes ou dépenses libératoires diverses, oeuvres sociales, autres dépenses au bénéfice des salariés...). L'enquête s'intéresse également au volume de travail effectivement accompli, compte tenu des congés, des divers jours fériés et ponts, et des autres jours non travaillés. Certains éléments de coût du travail sont demandés sous forme d'agrégats pour l'établissement, d'autres éléments sont recueillis pour un échantillon de salariés (4 à 24 selon la taille de l'établissement).

L'enquête est organisée sur un cycle de quatre ans. Un questionnaire commun aux quatre années est complété les deux premières années par un questionnaire sur la structure des salaires, les deux années suivantes sur le coût du travail. L'utilisation accrue des informations contenues dans les DADS, ainsi que

celle d'autres sources administratives (URSSAF, DGI) permettront d'alléger le questionnement. La première collecte annuelle est prévue entre mars et décembre 2006 auprès de 12 à 14 000 établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus des secteurs C à K, N et O de la NACE-Rev1. Elle portera sur la structure des salaires et sera réalisée par des directions régionales de l'Insee, avec l'aide du réseau d'enquêteurs d'entreprise. Le temps nécessaire à l'établissement pour répondre à l'ensemble des questionnaires reçus (questionnaire établissement et questionnaires pour les salariés échantillonnés) ne devra pas dépasser une journée de travail.

Par ailleurs il est prévu d'adresser directement au domicile de tout ou partie des salariés échantillonnés un questionnaire pour recueillir certaines caractéristiques individuelles des salariés que les entreprises ne connaissent pas nécessairement (niveau d'études, interruption de carrière, situation familiale...). Ce volet (un recto verso A4) devrait être mis en place à partir de la collecte 2007. Le temps moyen de remplissage est estimé à 10 minutes environ.

Les partenaires sociaux seront consultés pour la préparation de l'enquête (questionnaire, information auprès des entreprises) et tenus régulièrement informés de son avancement.

Un premier ensemble de résultats (Insee-Première, Premières Informations-Premières Synthèses de la Dares) sera diffusé annuellement au premier semestre suivant l'année de collecte. En outre, des retours d'information seront envoyés chaque année aux entreprises répondantes au premier semestre de l'année suivant la collecte. D'autres publications compléteront ces premiers résultats.

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