



Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale



Direction de l'animation de la  
recherche, des études et des  
statistiques (DARES)

Sous-direction des salaires,  
du travail et des relations  
professionnelles

Département des salaires  
et des conventions salariales

39-43 quai André Citroën  
75902 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 24 32  
Télécopie : 01 44 38 24 66

Date : 4 février 2005

Affaire suivie par : Jean-Paul FAUR

Ref. : JPF/JPF/SCS/n°203/2005

## Refonte des enquêtes ACEMO

### Réunion de la formation Emploi, revenus du CNIS

14 février 2005

Les enquêtes ACEMO qui sont conduites à l'heure actuelle sont en place depuis la fin de 1998, date à laquelle une refonte complète du dispositif est intervenue, qui a permis des progrès notables, tant pour les entreprises que pour les statisticiens.

Cette refonte a simplifié la réponse des entreprises, en réduisant le nombre de renseignements recueillis, en harmonisant les concepts avec ceux des autres organismes collectant des données et en adaptant les questionnaires aux outils internes de gestion des entreprises.

Elle a aussi allégé considérablement la charge des unités enquêtées en réduisant le nombre de questionnaires expédiés : au total, le dispositif actuel compte moins de 300 000 questionnaires par an, au lieu de quelque 700 000 documents expédiés auparavant.

Elle a amélioré les performances de l'appareil d'enquête en l'adaptant aux nouvelles réalités de l'emploi, des salaires et de l'organisation du travail, mais aussi aux nouvelles technologies de traitement et de transfert des informations.

Le dispositif donne globalement satisfaction, mais après six ans de fonctionnement, l'objectif de la rénovation envisagée aujourd'hui est de poursuivre dans cette voie en améliorant l'architecture des enquêtes ACEMO d'un double point de vue :

- actualiser les questions posées et améliorer les liens des enquêtes entre elles ;
- dégager des substitutions entre sources et améliorer les complémentarités avec les autres sources existantes (ESS, ECMO, DADS, enquête emploi, données ACOSS...).

La présente note décrit le dispositif actuel et les évolutions envisagées. Elle intègre les premières décisions et propositions du comité de pilotage de la refonte ACEMO, qui s'est réuni deux fois, en juin et décembre 2004.

.../...

## **1. La situation actuelle : le dispositif ACEMO issu de la refonte de 1998**

Ce dispositif se compose de sept enquêtes.

### **1.1. L'enquête trimestrielle.**

Elle est au centre du dispositif ACEMO. Réalisée auprès de 38 000 établissements de 10 salariés ou plus, elle fournit l'évolution des salaires de base, (salaire mensuel de base SMB et salaire horaire de base des ouvriers SHBO), utile au suivi de la conjoncture salariale, à l'indexation du SMIC et au calcul d'indices de prix du travail. Elle sert à mesurer l'évolution de la durée hebdomadaire du travail offert et ses fluctuations de court terme. Enfin, elle est une des sources utilisées pour le calcul des estimations trimestrielles d'emploi.

Les résultats de l'enquête trimestrielle servent aussi :

- à établir les comptes trimestriels ;
- à répondre aux demandes d'Eurostat sur le volume d'heures travaillées et le calcul du taux d'emplois vacants ;
- à indexer les salaires dans certains secteurs (transports, salaires des ouvriers d'Etat, etc.) ;
- à répondre aux demandes d'information des syndicats, des conseils généraux, des organisations professionnelles, plus généralement de l'ensemble des acteurs économiques.

Ils sont mis à disposition dans un délai particulièrement bref :

- résultats provisoires publiés à 45 jours sur la base d'environ 16 000 questionnaires exploitables. C'est dans ce laps de temps l'unique source disponible qui fournit des indicateurs sur l'emploi et les salaires (SHBO / SMB) au niveau NES 4 (ensemble, industrie, construction, tertiaire) et la durée au niveau agrégé ;
- résultats définitifs publiés à 80 jours sur la base d'environ 25 000 questionnaires exploitables. Les résultats sont beaucoup plus détaillés et de nouveaux indicateurs sont introduits (taux de CDD, de temps partiels, de salariés au forfait, volume d'heures travaillées, etc.).

### **1.2. L'enquête complémentaire sur la répartition des salariés et les conventions collectives.**

L'enquête est réalisée auprès des 10 000 établissements de 10 salariés ou plus renouvelant chaque année l'échantillon de l'enquête trimestrielle, dans le double objectif d'attribuer aux établissements de l'échantillon un code de convention collective principale et de définir les emplois repères pour le suivi des salaires de base et les pondérations correspondantes.

### **1.3. L'enquête annuelle.**

Réalisée auprès de 21 000 établissements de 10 salariés ou plus, l'enquête annuelle vise tout d'abord

- à fournir une photographie annuelle détaillée de la durée du travail ;
- à connaître le stock d'emplois en fin d'année par grande catégorie socioprofessionnelle et par sexe, en distinguant les salariés à temps partiel et les jeunes de moins de 26 ans ;
- en matière de gains, à compléter les informations présentes dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS), en recueillant par grande catégorie socioprofessionnelle et par sexe une décomposition du salaire brut entre salaire de base, rémunérations des heures supplémentaires et primes.

### **1.4. L'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA).**

Réalisée auprès de 23 000 entreprises, l'enquête PIPA vise à connaître le comportement et les pratiques des entreprises dans le domaine de la participation, de l'intéressement et des plans d'épargne (nombre de salariés couverts par les accords, catégories d'accords, montant des sommes distribuées, existence et composition d'un plan d'épargne entreprise...). Les résultats de l'enquête PIPA sont notamment utilisés dans le rapport du Conseil Supérieur de la Participation.

### **1.5. L'enquête sur les très petites entreprises (TPE).**

L'enquête est réalisée auprès de 60 000 entreprises de moins de 10 salariés. Elle vise à recueillir, de façon simplifiée, des éléments tels que le salaire, la forme d'emploi et la durée du travail, comme cela est fait pour les entreprises de dix salariés ou plus.

### **1.6. L'enquête sur l'individualisation des hausses de salaires.**

Cette enquête légère, réalisée auprès d'un échantillon d'environ 4 000 entreprises, vise à mesurer les pratiques d'individualisation du salaire de base. Elle fournit des évolutions moyennes du salaire par grande catégorie socioprofessionnelle, en distinguant entre hausse collective et hausse individuelle, et les rapproche d'un questionnaire sur la négociation sur les salaires dans l'entreprise.

### **1.7. L'enquête spécifique sur les effets de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération.**

Réalisée auprès de 15 000 entreprises, cette enquête a pour objectif le dénombrement des salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic horaire ou des garanties mensuelles de rémunération au 1er juillet de chaque année, de 2003 à 2005.

Ses résultats alimentent le rapport du gouvernement à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) sur les conditions économiques générales. La Dares les utilise également pour établir un diagnostic sur l'impact des hausses du SMIC sur le coût du travail et sur les finances publiques.

## **2. Les évolutions envisagées**

### **2.1. Stabilité : enquêtes trimestrielle et complémentaire, PIPA, TPE**

**Changer le moins possible l'enquête trimestrielle** qui constitue à l'heure actuelle une source précieuse pour le suivi conjoncturel et dont la rapidité d'exploitation est un grand avantage par rapport aux autres sources (UNEDIC, EPURE, et sans doute dans quelques mois ACOSS).

**Améliorer le calcul du volume trimestriel d'heures de travail** : durée des temps complets et nombre de salariés, durée des temps partiels et nombre de salariés concernés avec les taux de temps de partiel, volumes d'heures supplémentaires, évaluation du chômage partiel. Trouver un moyen d'améliorer la collecte de l'information sur les heures supplémentaires.

Les nouveaux contrôles et éventuelles nouvelles questions à poser dans l'enquête trimestrielle ne doivent pas allonger le délai de réponse des entreprises, ni alourdir les contrôles ou ralentir la chaîne de production.

**Supprimer les questions obsolètes.**

**Garder telle quelle l'enquête complémentaire ACEMO sur la répartition des salariés et les conventions collectives.** La réaliser sur tout l'échantillon en 2005 (routage en décembre 2004) pour actualiser les pondérations à l'occasion de cette refonte et déterminer les postes suivis dans la trimestrielle.

**Conserver l'enquête (PIPA)** sur la participation, l'intéressement, les PEE et l'actionnariat des salariés. Améliorer le questionnaire, notamment en supprimant les questions qui n'ont pas été exploitées compte tenu de la difficulté que rencontrent les entreprises pour y répondre et des interrogations sur la fiabilité des réponses ; actualiser le questionnaire en l'élargissant aux plans d'épargne retraite collectifs.

**Garder telle quelle l'enquête sur les petites entreprises (TPE).** Mieux valoriser cette enquête qui est encore peu connue et exploitée. Ajouter une question sur les cotisations patronales afin d'obtenir une approximation du coût du travail dans les TPE. La connaissance du coût du travail dans les TPE est aujourd'hui très lacunaire et cela permettra de mieux répondre à la demande récurrente d'EUROSTAT.

### **2.2. Complémentarité ACEMO – ECMOSS**

L'enquête annuelle ACEMO est envoyée à 21 000 établissements de 10 salariés ou plus. Une partie du questionnaire vise à obtenir un volume annuel d'heures travaillées dans l'unité, une autre fournit une décomposition de la masse

salariale versée en salaire de base, heures supplémentaires et primes, ceci par sexe et CS, ainsi qu'une décomposition globale de l'ensemble des primes selon leur nature (ancienneté, primes de performance, etc.). Cette répartition est utilisée uniquement en structure pour décomposer les gains moyens par sexe et CS issus des DADS.

Difficile à exploiter, c'est l'enquête ACEMO qui a le plus faible taux de réponse (de l'ordre de 55 à 60 % de questionnaires exploitables). Son questionnaire se révèle complexe et long à remplir par les unités enquêtées.

Parallèlement, l'INSEE exploite l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre (ECMO) et l'enquête sur la structure des salaires (ESS), deux enquêtes commanditées par EUROSTAT, toutes deux quadriennales, qui alternent sur le terrain les années paires.

L'INSEE a décidé l'annualisation du dispositif de collecte de ces enquêtes, qui s'articulera autour d'un tronc commun de variables, arrêté en concertation avec la DARES, demandées au niveau individuel salarié, concernant la rémunération et les heures travaillées.

Le dispositif annualisé peut ainsi se substituer à l'enquête annuelle ACEMO sous plusieurs aspects :

- Sur la décomposition des salaires bruts et sur la décomposition des primes, en évitant de demander aux entreprises de faire des agrégations par CS et sexe par exemple ;
- Sur le calcul du volume d'heures effectivement travaillées, demandé au niveau individuel. En échantillonnant un ensemble de salariés au sein de l'établissement, on dispose d'une certaine variabilité dans les modes d'organisation du temps de travail, en faisant l'économie notable d'une liste exhaustive de ces modes telle que pratiquée dans ACEMO annuelle ;
- Sur le calcul du volume d'heures supplémentaires, il est plus facile d'obtenir un volume d'heures supplémentaires annuel au niveau individuel qu'au niveau agrégé. Cela permettrait aussi une meilleure connaissance des salariés effectuant des heures supplémentaires ;
- Sur les différents taux de temps de partiel et les effectifs concernés ;
- Le remplacement de l'enquête annuelle par le dispositif annualisé ECMOSS est donc une piste très intéressante de rationalisation des enquêtes auprès des établissements sur la durée du travail et les rémunérations.

### 2.3. Mise en place d'une enquête annuelle sur la négociation

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social se fonde sur le principe que toute décision législative doit être renvoyée préalablement à la négociation. Elle élargit à d'autres représentants de salariés que les délégués syndicaux (Comité d'entreprise, délégués du personnel, salariés mandatés) la possibilité de signer des accords, sous réserve de l'existence d'un accord de branche le prévoyant. En donnant la possibilité aux accords d'entreprise majoritaires de déroger à l'accord de branche dans certains domaines, elle étend le champ de la négociation d'entreprise. **Un bilan de la loi devra être présenté en 2007.**

Chaque année, un bilan de la négociation est présenté à la commission nationale de la négociation collective (CNNC). Ce bilan présente actuellement des zones d'ombre : sur les accords déposés, on recense actuellement environ 10 000 entreprises (sur un total de 150 000 entreprises de 10 salariés ou plus) et 3,5 millions de salariés travaillant dans une entreprise où un accord a été signé et déposé. **Que se passe-t-il pour les autres entreprises et les autres salariés ?**

Afin notamment de compléter et d'améliorer le bilan de la négociation collective et de **connaître régulièrement la vitalité et l'impact de la négociation**, on cherchera donc à mesurer annuellement des données sur :

- les instances représentatives du personnel (IRP) ;
- la négociation et les obstacles à la négociation ;
- les conflits.

Ces données compléteront les sources existantes sur les relations professionnelles : enquête REPONSE, IRP (dernière enquête spécifique ACEMO en 1999), données partielles de l'enquête individualisation (1999-2002), les accords d'entreprises déposés auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le suivi des conflits par l'inspection du travail.

**Cette enquête remplacera l'enquête sur l'individualisation** des hausses de salaire qui comporte déjà un volet sur la négociation (existence de délégués syndicaux, négociation salariale et éventuel accord).

## 2.4. Enquête SMIC

Faut-il conserver une **enquête sur les effets de la revalorisation du SMIC** après la dernière enquête spécifique de 2005 sur les effets de la revalorisation du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération ?

Pérenniser l'actuelle enquête sur le SMIC reviendrait en effet à créer une enquête supplémentaire, même si celle-ci est légère (15 000 questionnaires et 6 cases à remplir) et semble ne pas poser de problème aux entreprises. En 1998, il avait été décidé de supprimer l'ancienne enquête SMIC et de suivre le nombre de salariés concernés de manière différente selon la taille de l'entreprise :

- pour les entreprises de 10 salariés ou plus, en introduisant une question dans l'enquête trimestrielle portant sur le second trimestre ;
- pour les entreprises de moins de 10 salariés, en repérant chaque salarié concerné.

A l'usage, la méthode n'est pas satisfaisante : d'une part, on ne mesure pas de la même manière le nombre de salariés concernés dans les petites et les plus grandes entreprises, ce qui pose un problème de comparaison ; d'autre part, et c'est peut-être le point le plus gênant, le questionnaire de l'enquête trimestrielle diffère au cours de l'année : de fait, cela gêne fortement les entreprises (beaucoup d'entreprises ne remarquent pas la question) et complexifie la phase de contrôle.

## 2.5. Enquêtes spécifiques

Sans prétendre ici à l'exhaustivité, quelques pistes ont déjà été évoquées :

- Enquête sur **la durée du travail et les différents modes d'organisation du temps de travail**. Cette enquête spécifique, réalisée selon une périodicité à déterminer (tous les 4 ou 5 ans par exemple...) reprendrait la partie II de l'enquête annuelle ACEMO actuelle, éventuellement complétée d'autres questions. **La première aurait lieu en 2007.**
- Enquête sur la **prévention des risques professionnels** : principaux risques encourus, organisation de la sécurité et de la prévention, tenue du registre d'infirmerie (nombre d'accidents enregistrés, déclarés ou non), types d'outils mobilisés, procédure d'élaboration et contenu du document unique d'évaluation des risques, activités du CHSCT, relations avec les partenaires extérieurs (CRAM, Inspection du travail, consultants, ANACT, etc.), évaluation des résultats, ...
- Enquête sur les **pratiques salariales**.

## 2.6. Améliorer la méthodologie

Un groupe de travail examinera les méthodes de tirage des échantillons, la coordination entre les différentes enquêtes, la cohérence des dates d'envoi des questionnaires, les algorithmes de calcul des indicateurs, tout particulièrement en matière de prise en compte de la non-réponses.

## 2.7. Extension du champ ACEMO aux secteurs non marchands

La réflexion est en cours. Il y a notamment des problèmes de concepts, mais l'extension du champ aux secteurs santé, éducation et même administration est une demande constante d'EUROSTAT. La DARES va bénéficier des expériences de l'INSEE et de la DREES en la matière. Si l'extension est possible, il sera indispensable de pouvoir distinguer les secteurs marchands des secteurs non marchands : une demande forte de comparaison public-privé est posée à l'ensemble du système statistique public.

Il conviendra d'examiner si les enquêtes ACEMO sont bien le support adéquat pour répondre à cette demande. La décision devra intervenir en juin 2005.

## 2.8. Examiner la possibilité de recourir aux télé-procédures

## 2.9. Favoriser la mise à disposition des enquêtes ACEMO

Pour élargir les possibilités d'exploitation et permettre à d'autres d'utiliser les différents fichiers de manière autonome, notamment les chercheurs, il est prévu d'élaborer systématiquement une documentation complète sur chacune des enquêtes (Dispositif de documentation structurée : DDS).