



Paris, le 20 mai 2008 - N° 138/D130

Formation EMPLOI, REVENUS

Avant projet de programmes statistiques à moyen terme
2009-2013

	page
INSEE	
- Département Emploi et revenus d'activité	2
- Département Prix à la consommation, ressources et conditions de vie des ménages	7
- Division Revenus et patrimoines des ménages	7
 MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE L'EMPLOI MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES ET DE LA SOLIDARITÉ	
- DARES	9
 MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE	
- DGAFP - Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation	13
 CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHE SUR LES QUALIFICATIONS	
- CEREQ - Département entrées dans la vie active	19
 CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI (CEE)	22
 AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE)	24
 CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	
- Observatoire de l'emploi territorial	26
 Avant projet de programme statistique présenté à d'autres formations	

INSEE - Direction des statistiques démographiques et sociales Département Emploi et revenus d'activité

Le programme statistique à moyen terme 2004-2008 a correspondu, pour le département de l'emploi et des revenus d'activité, à une phase de consolidation et de finalisation du système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité. Les investissements menés ont répondu à cinq besoins ou motivations principales :

- la réponse aux demandes européennes,
- le souci de recourir fortement aux données administratives, afin d'alléger la charge pesant sur les répondants,
- le souhait d'une meilleure connaissance des évolutions du marché du travail au niveau local,
- le souhait de faciliter le travail des utilisateurs des données,
- la valorisation des investissements menés au cours de la période 1999-2003.

- Au premier facteur, se rattachent notamment la mise en place des modules ad-hoc annuels européens de l'enquête emploi en continu, le lancement du cycle d'enquêtes annuelles ECMOSS sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires et la nécessité de fournir des statistiques trimestrielles à T+70 jours sur le coût du travail. Au niveau national, l'utilisation de nouvelles variables disponibles dans les Dads a permis de réduire sensiblement la taille du questionnaire « Coûts » de l'enquête ECMOSS

- Les deuxième et troisième facteurs ont conduit au développement du projet Estel (estimations d'emploi localisées) et par ce biais à l'investigation systématique des secteurs non couverts jusque-là par les sources administratives : les données de la MSA (mutualité sociale agricole) sont désormais exploitées, permettant de ce fait une analyse du secteur agricole, à la fois en trimestriel et en annuel. De même, le secteur des salariés des particuliers-employeurs va faire l'objet d'un suivi trimestriel et annuel par l'exploitation des données de la Cnav (chèque emploi service universel, déclaration nomination simplifiée ou encore système Paje). L'emploi public va également bénéficier d'un suivi trimestriel plus fin, dans ses trois dimensions : fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière. Enfin, le suivi des non-salariés s'est fortement enrichi par la mise en place d'une exploitation des données correspondantes de l'Acoss et de la MSA, ce qui permet une meilleure caractérisation annuelle de l'emploi et des revenus d'activité des non-salariés. Le projet Estel a également conduit à poursuivre le travail entamé sur la qualité de la localisation de travail dans les fichiers des Dads et de la fonction publique, ce qui doit permettre de faciliter leur utilisation à des fins locales.

- Afin de répondre au mieux aux utilisateurs, le programme SIERA (système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité) développé tout au long de ces 5 années de moyen terme, a cherché à rendre exhaustif le dispositif d'information sur le marché du travail qui est fort complexe car basé sur une multitude de sources d'informations. L'objectif ultime n'est pas tant de rendre cohérentes les différentes sources d'informations sur le marché du travail mais plutôt d'expliquer aux utilisateurs quelles sources utiliser pour répondre à tel ou tel type de besoin, que les problématiques soient nationales ou locales. **Au total, SIERA permet un suivi trimestriel de l'ensemble de l'emploi salarié et un suivi annuel de l'emploi total (salarié et non-salarié) et des revenus d'activité associés.** Siera a également pour objectif de faciliter le travail des utilisateurs en mettant à leur disposition des données au même format : pour les besoins conjoncturels de suivi de l'emploi, mise à disposition de fichiers trimestriels par établissement sur l'emploi salarié total quelle que soit la source d'alimentation des données (Urssaf, particuliers employeurs, fichiers de paie, MSA...) et pour les besoins plus structurels, mise à disposition de fichiers plus détaillés (par salarié dans chaque établissement) annuels au format Dads, là-encore quelle que soit la source d'alimentation des données correspondantes. En parallèle, doivent être mis à disposition des fichiers spécifiques sur des champs particuliers pour permettre des investigations plus poussées dans certains domaines : mise à disposition d'un fichier Siasp sur l'emploi public (3 fonctions publiques couvertes) avec des informations sur le grade, la rémunération indiciaire (et non sur la CS et la seule rémunération totale comme dans le fichier du type Dads) ; de même sur le seul champ des particuliers employeurs...

- Les travaux menés au cours de la période 2004-2008 autour de l'enquête emploi en continu répondent bien au 5^{ème} objectif, à savoir la rentabilisation de l'investissement effectué au cours de la période passée qui a vu la mise en place d'une enquête emploi en continu et plus seulement annuelle. L'enquête emploi est en effet désormais utilisée et ceci depuis 2007, pour produire chaque trimestre des indicateurs sur le marché du travail : au-delà de la stricte production de taux de chômage trimestriels au sens du BIT, sont produits dans un info-rapides trimestriel des indicateurs sur le halo autour du chômage, les taux d'emploi et d'activité, le sous-emploi... Un énorme travail a été mené au cours de l'année 2007 pour améliorer la qualité et les résultats de l'enquête emploi, travail qui a débouché sur la production d'une série révisée de taux de chômage intégrant différentes modifications (révision complète du système de pondérations de l'enquête, exploitation et intégration des résultats de l'enquête menée auprès des non-répondants depuis le début de l'année 2007, adoption de l'interprétation européenne de la définition du chômage au sens du BIT, publication d'une série de taux de chômage sur la métropole et les Dom et plus seulement sur la seule métropole). L'indice du coût du travail européen est désormais publié chaque trimestre au niveau national et un nouvel indice va être publié à compter de 2009 afin de remplacer l'ICHT vieillissant (indice du coût horaire de travail) actuellement produit et utilisé par les entreprises de certains secteurs d'activité dans des clauses d'indexation de marchés.

Pour la période 2009-2013, l'ensemble des facteurs d'évolution ayant marqué la période du moyen-terme précédent seront encore présents. S'y ajoutera une dimension nouvelle qui est celle de répondre à la demande d'outils et d'indicateurs permettant de rendre compte au mieux de la réalité et de la diversité des situations sur le marché du travail, ainsi que de leur dynamique individuelle, tout en veillant dans la mesure du possible à conserver un message cohérent sur l'évolution du marché du travail dans toutes ses dimensions.

La pression européenne voire internationale sur le système statistique national restera soutenue, dans le domaine du marché du travail : modules ad-hoc annuels de l'enquête emploi, extension des enquêtes ECMOSS à l'ensemble de l'économie (secteur public et moins de 10 salariés), production éventuelle d'un indice du coût du travail européen hors primes ou encore de données plus précoces, réflexion sur la formation tout au long de la vie et sur la mesure des compétences des adultes (enquête Adult education survey et projet Piac de l'OCDE), réflexion sur un projet de nomenclature socio-économique européenne (projet Esec) qui pourrait avoir des répercussions sur la nomenclature PCS, réponse à un nouveau règlement européen demandant de produire des statistiques trimestrielles sur les emplois vacants...

La demande locale reste bien sûr un axe majeur ; il suffit pour cela de lire les conclusions du rapport Freyssinet sur les inégalités en matière sociale. Cela passe par la poursuite de la mise à disposition de données localisées issues de l'exploitation de fichiers administratifs et par l'amélioration continue de la qualité des données correspondantes. La codification de la PCS-ESE à 4 chiffres dans les Dads, qui devrait être opérationnelle mi 2010 sur les données de la validité 2008, en est un exemple important. Les données du recensement de la population nouvelle formule devront trouver pleinement leur place dans le système d'information localisé sur le marché du travail.

La demande sociale et politique dans le domaine du marché du travail est toujours plus soutenue : la seule mise à disposition trimestrielle du taux de chômage au sens du BIT ne suffit plus ; il faut être capable de rendre compte de la diversité des situations sur le marché du travail et de la dynamique des évolutions individuelles. La poursuite des travaux engagés dans le cadre du groupe de travail présidé par JB de Foucauld visera à aller dans cette direction. De la même façon, les dynamiques salariales et les inégalités en matière de salaire (tant sur le salaire offert que sur le revenu salarial) doivent faire l'objet d'analyses approfondies.

1. Les engagements déjà pris qui prédéterminent le futur programme à moyen terme

- 2009 sera l'année de finalisation des projets engagés dans **Siera**, lors du moyen-terme précédent. Le projet particuliers-employeurs sera ainsi finalisé ainsi que le volet conjoncturel du projet Siasp (système d'information sur les agents du secteur public). Au total, l'ensemble du champ salarié sera à

cette date, conformément à l'objectif affiché en 2004, couvert en données trimestrielles et annuelles à partir de sources administratives. Le projet Estel de refonte du système d'estimations annuelles d'emploi s'achèvera également en 2009, ce qui permettra d'enrichir substantiellement l'information produite (prise en compte directe de la multiactivité, ventilation par sexe et âge quinquennal, localisation à un niveau plus fin que le département, double localisation au lieu de travail et au lieu de résidence...). Il est probable qu'à compter de 2010 et après quelques années d'exploration des données du fichier non-salariés mis à disposition des utilisateurs, des demandes d'évolution de l'exploitation soient formulées (amélioration du lien constituant/constitué, mise à disposition des cotisations sociales...).

- Les thèmes des **modules ad-hoc annuels européens de l'enquête emploi** sont définis par règlement pour une période de 3 ans. Ils sont d'ores et déjà fixés jusqu'en 2012 (2009 : entrée des jeunes dans la vie active ; 2010 : réconciliation vie familiale/vie professionnelle ; 2011 : handicap/marché du travail ; 2012 : passage à la retraite). Il conviendra de les mettre en œuvre chaque année, en les complétant lorsque c'est opportun par un questionnement national. On veillera à leur utilisation au niveau national et on essaiera d'influer en retour sur les choix de ces modules au niveau européen, d'autant que désormais les thèmes des enquêtes complémentaires à l'enquête emploi sont ceux des modules ad-hoc.

- Le champ des **enquêtes coûts de la main d'œuvre et structure des salaires** devrait être étendu aux moins de 10 salariés et à la fonction publique, selon les évolutions probables du règlement européen sur ces enquêtes. Toutefois, cette extension peut passer, au moins partiellement, par une utilisation d'autres sources d'information existantes et notamment de données administratives, afin de limiter la charge statistique des entreprises. On peut notamment penser à l'utilisation de l'enquête Acemo- très petites entreprises de la Dares ou encore à l'utilisation des données de Siasp pour la fonction publique. Par ailleurs, l'enquête Ecmoss pourrait être de nouveau allégée au niveau national, en utilisant plus largement qu'aujourd'hui diverses variables de la Dads-U.

- En matière **d'indices de coût du travail**, la demande européenne pourrait revenir sur la possibilité de produire des indices plus rapidement qu'aujourd'hui (à 30 jours après la fin du trimestre et non à 70 jours) ou encore sur la nécessité de produire un indice du coût du travail hors primes.

- Le domaine de la **formation tout au long de la vie et de l'évaluation des compétences des adultes** sera un sujet phare du prochain moyen-terme, qui concerne également pleinement la formation « Éducation, Formation » du Cnis. La demande européenne en ce domaine est très forte. Le bilan du pilote de l'enquête AES (Adult Education Survey) menée en 2006 pourrait déboucher sur un projet de règlement européen mettant en place une enquête quinquennale sur la formation des adultes. Le projet Piaac (program for international assesment of adult competencies) piloté par l'OCDE et soutenu par la Commission européenne devrait conduire à une enquête menée auprès de 5000 personnes en France en 2012, permettant d'évaluer les compétences des adultes.

- La France a répondu fin 2007 à un appel d'offres européen sur le test du **projet de nomenclature socio-économique européenne Esec**. Il s'agit d'un travail de longue haleine s'étendant sur 18 mois. Après cette période de test, il conviendra de mener une réflexion approfondie sur l'articulation des nomenclatures de professions et des nomenclatures sociales française et européenne/internationale, ceci d'autant plus que la nomenclature internationale des professions (CITP) vient d'être revue en 2008. Ce nouveau contexte international devra être pris en compte dans une réflexion à venir sur la refonte de la PCS. Une question équivalente se pose pour les nomenclatures de diplômes et de spécialités de formation.

- **Les variables nouvelles de la Dads-U** permettront d'enrichir les informations mises à disposition des utilisateurs (contrats de travail, motifs d'entrée et de sorties, quotité de travail, nombre d'heures travaillées...) et d'améliorer la qualité des traitements des données. La mesure de l'emploi en stocks et en flux à partir des Dads pourra être approfondie ; la masse salariale pourra être décomposée, ce qui permettra de mieux comprendre l'évolution temporelle des différentes composantes de la rémunération. Pour la fonction publique, un salaire indiciaire pourra être calculé et la disponibilité de nomenclatures d'emploi adaptées à chaque fonction publique, permettra d'envisager des allègements sensibles voire des suppressions de certaines enquêtes : suppression de l'enquête Collectivités

territoriales, allègements des bilans sociaux de la DGCL et de l'enquête coûts et carrière dans la fonction publique hospitalière...Enfin, la disponibilité de la PCS-ESE à 4 chiffres dans les Dads permettra des études intéressantes au niveau des zones d'emploi sur l'évolution des métiers par exemple.

2. Les préoccupations prioritaires qui ont émergé de la part des utilisateurs ou des tutelles

- Tout au long de l'année 2007, lors des formations emploi/revenus du Cnis mais également dans le rapport Igas/IGF sur la mesure statistique du chômage, ont été présentés et discutés divers investissements méthodologiques visant à sécuriser le dispositif de mesure du chômage. Cette réflexion a abouti fin 2007 à la décision de lancer un **projet de refonte de l'enquête emploi en continu**, afin d'améliorer la qualité et la précision des résultats de l'enquête. Il s'agit à la fois d'augmenter de moitié l'échantillon de l'enquête et ce à compter de début 2009 mais également de rénover l'enquête à horizon de la fin de l'année 2011, par une réécriture de la chaîne de traitement qui a vieilli. Le questionnaire sera revu à la marge (notamment le module formation qui cherchera à mieux cerner les reprises d'étude et à distinguer les formations formelles et non-formelles). La collecte de l'enquête non-répondants sera améliorée en proposant aux ménages de répondre par internet ; l'enquête emploi dans les Dom sera homogénéisée avec celle de la métropole, afin de permettre une meilleure intégration des résultats des Dom et de ceux de la métropole. Une mensualisation de l'exploitation des données sera étudiée ainsi que la façon de mieux couvrir les communautés. Enfin, les travaux méthodologiques permettant de fiabiliser les résultats de l'enquête seront poursuivis : méthodes de correction des non-réponses, analyse des biais dans l'enquête, construction éventuelle d'estimateurs longitudinaux.
- Les réunions du groupe de travail du Cnis présidé par Jean-Baptiste de Foucauld sur les indicateurs à construire en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi ont fait ressortir la demande forte d'un **accroissement de l'offre de l'Insee en matière d'indicateurs permettant de rendre compte de la diversité des situations sur le marché du travail**. Les préconisations du groupe engendreront vraisemblablement des travaux d'étude visant à construire de nouveaux indicateurs à partir de l'enquête emploi ou encore des Dads ; elles impacteront également les publications de l'Insee trimestrielles mais également annuelles et pourraient conduire à introduire de nouvelles questions dans l'enquête emploi. Le groupe de travail du Cnis a également souligné la nécessité de gagner du temps dans la mise à disposition des Dads : on essaiera de gagner un à deux mois dans les délais de mise à disposition des fichiers définitifs et de proposer systématiquement des exploitations avancées à 9 mois.
- Le rapport du groupe de travail du Cnis présidé par Jacques Freyssinet sur les niveaux de vie et les inégalités a souligné la nécessité de construire des panels enrichis sur la fonction publique, sur les non-salariés et pourquoi pas sur l'ensemble des actifs occupés. De même, un appariement expérimental entre le panel Dads et le fichier historique des demandeurs d'emploi doit être effectué. L'objectif de ces panels enrichis est d'**améliorer la connaissance des trajectoires des individus sur le marché du travail mais également de mieux prendre en compte leur dynamique salariale**. Ils doivent également permettre de mieux rendre compte des inégalités sur le marché du travail et de leur évolution dans le temps.
- Plusieurs indicateurs sont produits régulièrement par l'Insee, en matière d'évolution des salaires : par les comptes nationaux, pour le salaire moyen par tête et par le département emploi et revenus d'activité pour les indicateurs d'évolution du salaire moyen des temps complet ou encore du revenu salarial moyen. Ces indicateurs sont calculés à l'aide de sources différentes (macroéconomiques dans le 1^{er} cas et microéconomiques dans le second). Ils ne représentent pas les mêmes concepts et n'évoluent pas systématiquement de la même façon sur longue période. Il paraît important d'**améliorer la pédagogie vis-à-vis des utilisateurs sur ces indicateurs de salaires** et de tenter de comprendre ce qui se passe dans l'articulation micro-macro, afin d'**aider à la cohérence du diagnostic porté sur l'évolution des salaires sur longue période** et d'apporter un éclairage sur le ressenti par les ménages de l'évolution de leur pouvoir d'achat.

- **L'enquête IVQ (Information et Vie Quotidienne)** qui permet de mesurer le niveau de maîtrise des adultes vis-à-vis des savoirs de base (lecture, calcul, compréhension de l'écrit) devrait être rééditée en 2010 ; la première enquête IVQ s'était déroulée en 2004. Une demande forte de l'Agence Nationale de Lutte contre l'illétrisme s'est exprimée à plusieurs reprises récemment afin de rééditer l'expérience IVQ 2004, en développant éventuellement quelques extensions régionales. La réalisation de cette enquête en 2010 pourrait permettre de tester certains exercices d'évaluation des compétences envisagés dans le programme Piac de l'Ocde.

- Toujours dans le domaine de la formation et des qualifications, **l'enquête FQP (Formation Qualification Profession)** devrait être rééditée en 2013. La dernière édition datait de 2003. Les utilisateurs de cette source ont estimé qu'une réédition tous les 10 ans de FQP sur un échantillon de taille suffisante permettait d'envisager des travaux intéressants sur la formation professionnelle, les mobilités professionnelles, sociales et intergénérationnelles. La possibilité de tirer une partie de l'échantillon de l'enquête dans le panel Dads sera explorée, afin de tirer partie de l'information disponible contenue dans le panel Dads sur le déroulement de carrière et les salaires.

3. Sujets d'intérêt transversaux

- Il conviendra de **progresser dans la mise à disposition d'informations détaillées aux chercheurs** : l'enjeu est important tout particulièrement pour les données administratives ou les données mixtes enquêtes/sources administratives. Pour les enquêtes ménages, on essaiera d'enrichir le contenu des fichiers de production et de recherche d'informations utiles aux chercheurs, tout en préservant les conditions de confidentialité. Le partenariat avec les services statistiques des ministères en matière de tirage d'échantillon dans les Dads et d'enrichissement a posteriori sera renforcé de manière à être en mesure de proposer des outils réactifs d'aide à l'évaluation des politiques publiques.

- Le développement de la **collecte par internet des enquêtes auprès des ménages** sera initié avec l'enquête menée auprès des non-répondants de l'enquête emploi. Si l'expérience est concluante, elle pourrait servir de base pour tester des questions plus complexes de l'enquête emploi.

- Enfin, il importe de continuer à assurer une veille en matière de système d'information sociale à partir des sources administratives. Notamment, un des grands enjeux du prochain moyen terme pourrait être le **projet de mensualisation des Dads**, actuellement à l'étude. Si ce projet était mis en œuvre, cela viendrait impacter fortement l'ensemble du système d'information actuel sur le marché du travail, qui devrait être totalement repensé.

Département Prix à la consommation, ressources, conditions de vie des ménages

Division Revenus et patrimoine des ménages

En 2008, une première mise en œuvre des recommandations du rapport Freyssinet a conduit à un système statistique sur les revenus plus intégré. D'une part, la source microéconomique de référence, l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux¹, intègre désormais les prestations sociales réellement versées, des revenus du patrimoine plus complets et, en variante, les loyers qu'on peut imputer aux propriétaires occupant leur logement. D'autre part, les statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV), à vocation européenne, sont rendues plus cohérentes avec les données de l'ERFS, les revenus étant désormais récupérés auprès des fichiers de l'administration fiscale et des organismes sociaux. Du fait du temps d'enquête ainsi libéré, elles constituent le véhicule principal de la collecte des indicateurs sociaux antérieurement collectés dans le cadre des enquêtes permanentes sur les conditions de vie.

Les années 2009-2013 seront largement conditionnées par plusieurs des autres recommandations du rapport Freyssinet. Il s'agit notamment de progresser dans la connaissance du haut de la distribution des revenus et du patrimoine ainsi que dans celle des revenus localisés. Une ambitieuse rénovation de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux devrait déboucher en 2011. La constitution d'un fichier exhaustif sur les revenus fiscaux et sociaux pourrait également être mise à l'étude.

Par ailleurs, comme le rapport Quinet nous y invite, l'exercice consistant à chercher à réconcilier les statistiques macroéconomiques (le compte de revenu des ménages de la comptabilité nationale) et les statistiques microéconomiques (l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux et l'enquête sur le budget des familles notamment) sera poursuivi en collaboration avec le département des comptes nationaux.

Une enquête patrimoine serait réalisée en 2014 ou 2015, vraisemblablement dans un cadre européen mieux harmonisé.

1. Les engagements déjà pris

La rénovation de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux

Le projet de refonte de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) démarrera fin 2008 et devrait s'achever en 2011.

Après les avancées que constituent le passage aux prestations sociales réelles et la prise en compte de la totalité des revenus du patrimoine en 2008, l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux reste marquée par deux limitations : un échantillon trop petit qui ne permet pas d'établir des statistiques localisées, y compris au niveau régional ; une mauvaise connaissance des hauts revenus. La rénovation de cette enquête visera à s'affranchir de ces limitations.

D'une part, l'enquête sera alors construite sur l'échantillon démographique permanent (EDP) en lieu et place de l'enquête emploi². L'EDP est constitué d'un échantillon d'individus nés pendant 16 jours fixes au cours d'une année, pour lesquels les données tirées du recensement de population ou de l'état civil sont rassemblées. Cet échantillon est enrichi des données du recensement portant sur les ménages dans lesquels vivent les individus. On devrait ainsi disposer à terme d'un échantillon d'environ 300 000 ménages chaque année compte tenu de la méthode actuelle de recensement, qui devrait en outre permettre des suivis longitudinaux.

¹ Anciennement intitulée enquête sur les revenus fiscaux, la prise en compte des prestations réelles a conduit à la renommer en enquête sur les revenus fiscaux et sociaux.

² Ce passage à l'EDP est rendu possible par le recours aux prestations réelles, puisque beaucoup de variables de l'enquête emploi n'ont plus lieu d'être utilisées pour l'imputation des prestations sociales.

D'autre part, un échantillon complémentaire de ménages sera tiré parmi les hauts revenus de l'exhaustif fiscal, pour lesquels les informations collectées lors du recensement de population ainsi que celles tirées du fichier de l'impôt de solidarité sur la fortune seront récupérées.

La décontraction du compte de revenu des ménages par catégorie sociale et quantile de revenu

En collaboration avec le département des comptes nationaux, l'expérimentation de la décontraction du compte de revenu des ménages par catégorie sociale et quantile de revenu sera poursuivie. Les tout premiers résultats, portant sur la seule année 2003, devraient être disponibles à la fin juin 2008. Si cette première phase s'avère positive, l'exercice sera poursuivi en 2009. La décomposition pourrait être effectuée selon d'autres nomenclatures, distinguant notamment une typologie des familles.

2. Les autres projets

Une enquête Patrimoine en 2014 ou 2015

Après l'enquête de 2009 qui aura permis de progresser dans la connaissance des hauts patrimoines, dans les dimensions immatérielles du patrimoine et de couvrir, pour la première fois, les départements d'outre-mer, l'édition suivante de l'enquête patrimoine aurait lieu en 2014 ou 2015. Les travaux d'harmonisation conduits au niveau européen sous l'égide de la Banque centrale européenne pourraient se concrétiser à cette date par la mise en place d'une enquête triennale en panel et par un certain nombre de questions communes dans les pays de l'Union.

Les voies de progrès dans l'utilisation des sources administratives pour la connaissance des revenus finement localisés

Compte tenu de la forte demande en matière de revenus finement localisés (en deçà du département), la constitution d'une base exhaustive sur les revenus fiscaux et sociaux pourrait être mise à l'étude. Il s'agirait notamment de procéder à un appariement du fichier des revenus fiscaux avec les fichiers des allocations des Caisses d'allocations familiales, de la Caisse nationale d'assurance vieillesse et de la Mutualité sociale agricole. Une première expérimentation conduite sur les Côtes d'Armor fin 2006-début 2007 a permis de se faire une idée de la nature des travaux à mener à bien. Elle pourrait être étendue à d'autres départements, notamment davantage urbanisés, pour juger plus complètement de sa faisabilité et de son coût. Une attention particulière serait consacrée aux techniques de sécurisation et de confidentialisation des données à mettre en œuvre (cryptage, hachage des identifiants utilisés lors des appariements notamment), compte tenu de la sensibilité des fichiers.

Une telle base améliorerait sensiblement la couverture ainsi que la qualité des fichiers fiscaux localisés et celle du fichier des revenus disponibles localisés de 2004. Les premiers appariements réalisés en 2008 entre données fiscales et données sociales ont permis de récupérer un certain nombre de ménages - modestes - de l'enquête emploi pour lesquels aucune déclaration fiscale de revenu n'avait pu être retrouvée. La connaissance des prestations sociales réellement versées en lieu et place des prestations imputées est indispensable pour une bonne connaissance des revenus et de la pauvreté au niveau géographique fin.

Une intégration d'indicateurs sociaux dans le dispositif européen sur les statistiques sur les ressources et les conditions de vie à l'horizon 2011-2012

Le règlement européen sur les statistiques sur les ressources et les conditions de vie devrait être mis à jour en 2011-2012. L'objectif affiché de la Commission est d'ajouter aux variables centrales des indicateurs sociaux, notamment relatifs aux privations matérielles, afin d'être en mesure de piloter la politique communautaire en matière d'intégration sociale. Ces indicateurs auront fait l'objet au préalable d'études méthodologiques à partir des résultats du module secondaire de 2009, précisément consacré à ce thème.

Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi
Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité
DARES

1. Engagements déjà pris qui prédéterminent le futur programme à moyen terme

Emploi, marché du travail

- **Systeme d'information** : Les améliorations en cours des systèmes d'information sur l'emploi et le chômage se poursuivront : mise en place de l'échange de données informatiques dans la DOETH, centralisation de la collecte des DMMO, publication après expertise des données EMMO dans les entreprises de 1 à 9 salariés, poursuite de la refonte NOSTRA intégrant l'enrichissement des indicateurs sur le chômage suite au groupe de travail du Cnis, rénovation du système d'information sur les restructurations.
- **Emplois vacants** : Suite aux nombreuses demandes européennes sur le sujet, la DARES cherchera à améliorer les estimations actuelles d'emplois vacants fondées sur ACEMO pour le secteur marchand et à produire des données sur les secteurs non marchands et les entreprises de 1 à 9 salariés, si les études de faisabilité concluent que cela est possible.
- **Activité réduite** : L'enquête menée en 2008 afin de mieux comprendre comment l'activité réduite s'insère dans les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi sera exploitée en 2009. L'introduction, dans cette enquête, d'un module BIT posé aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE devrait permettre aussi de mieux comprendre les écarts entre l'enquête Emploi et les sources administratives.
- **Fins de carrière** : L'activité des seniors est un enjeu social important et les dispositifs de sortie anticipée de l'activité des seniors (dispense de recherche d'emploi, préretraites...) évoluent rapidement. Dans ce contexte, des enquêtes doivent être menées régulièrement sur le sujet. Une enquête auprès des dispensés de recherche d'emploi pourrait être lancée en 2009. L'enquête sur les fins de carrière menée en 2008 pourrait être renouvelée en 2010. Des études sur les mécanismes de préretraites privées (modalités de départ en préretraites, avantages et coûts pour les entreprises) seront également menées.
- **Bénéficiaires des minima sociaux** : L'étude sur les prestations d'accompagnement servies aux bénéficiaires de minima sociaux (ASS, RMI, API, AAH) inscrits à l'ANPE, initiée en 2008, se poursuivra en 2009. Cette étude devrait permettre de répondre aux interrogations nombreuses sur le suivi des bénéficiaires de minima sociaux par l'ANPE. Les travaux seront fondés sur le FHS et la nouvelle enquête Sortants de l'ANPE.
- **Incitation au retour à l'emploi** : des études sur l'impact de l'indemnisation et des incitations financières sur le retour à l'emploi devront être menées dans un contexte de mise en place du revenu de solidarité active (RSA) et de réflexions sur les dispositifs d'intéressement (pour les minima sociaux ou l'indemnisation du chômage avec l'activité réduite).

Métiers et qualifications

- **Nomenclatures** : La révision de la nomenclature des Familles professionnelles, suite à la refonte de la nomenclature ROME de l'ANPE, et l'harmonisation des nomenclatures des métiers européenne (Esec, l'Isco-com au niveau européen,) se poursuivront.
- **Prospective des métiers** : La nouvelle méthode de prospective des métiers, mise au point en 2008 par le groupe de travail piloté par le CAS, devra être appliquée pour les prochaines projections à moyen terme d'emploi par métiers. Cette méthode s'inspirera notamment des travaux d'autres pays et tiendra compte des travaux de prospective européenne par métiers menés dans le cadre du Cedefop.

Inégalité, discrimination, intégration sur le marché du travail

- **Enquête TeO** : L'enquête sera exploitée afin d'étudier la discrimination selon l'origine sur le marché du travail.
- **Insertion professionnelle des personnes handicapées** : L'exploitation du module 2011 de l'enquête Emploi permettra de mener de nouveaux travaux sur ce sujet.
- **Inégalités et discrimination** : Les travaux sur les inégalités entre hommes et femmes, jeunes et plus âgés se poursuivront.

Dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle

- **Suivi et évaluation des dispositifs** : Les divers dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle continueront à être suivis et évalués : exploitation des données administratives sur les publics et les structures, enquêtes statistiques sur les bénéficiaires ou les utilisateurs. Les données physiques ou financières sur les politiques de l'emploi continueront à alimenter la base de données européenne « Politiques du marché du travail » (PMT) et les indicateurs de la LOLF relatifs aux programmes 102, 103 de la mission Travail. Les systèmes d'information et programmes d'enquêtes sur ce champ sont largement tributaires des évolutions à venir des politiques publiques. Des réformes des contrats d'aide à l'emploi et du système de formation professionnelle sont d'ores et déjà prévues, ce qui conduira vraisemblablement à faire évoluer les systèmes d'observation et le cas échéant à lancer de nouvelles enquêtes.
- **Évaluation de l'impact sur l'insertion professionnelle des contrats aidés ou stages de formation** : Un nouveau dispositif d'enquêtes visant à évaluer l'impact sur l'insertion professionnelle des contrats aidés ou stages de formation et les conditions de déroulement de ces dispositifs a été lancé au cours de l'année 2008. Une deuxième vague d'interrogation aura lieu en 2009. Ces diverses enquêtes seront largement exploitées au cours des années à venir et pourront donner lieu à des travaux approfondis d'évaluation des dispositifs, compte tenu de la méthodologie retenue.
- **Projet PIAAC** : La France s'est engagée dans le projet PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), vaste programme sur les compétences des adultes mené par l'OCDE, qui devrait donner lieu au lancement d'une enquête internationale en 2011 ou 2012. La France a participé au groupe d'experts mobilisés depuis 2003 sur ce projet et réalise, avec l'INSEE, en 2008 un test du module JRA (Job Requirement Approach) sur les compétences requises au travail. La participation française au projet PIAAC associe la DEPP, la DARES et l'INSEE.

Le suivi des rémunérations

- **Refonte des enquêtes ACEMO** : cette refonte sera mise en chantier à partir de 2010. Tout en conservant le socle de l'observation conjoncturelle de l'emploi, des salaires et de la durée du travail, elle visera à rendre mieux compte des évolutions des principaux éléments des rémunérations (salaires, primes, épargne salariale) ainsi que du nombre et des caractéristiques des salariés directement concernés par les relèvements du SMIC. A cette occasion, il conviendra de rationaliser la partie structurelle du dispositif, à la lumière des évolutions de l'ensemble du système d'observation de l'emploi et des revenus (enrichissement de la DADS-U, mise à profit améliorée du dispositif ECMOSS, ...). Seront plus particulièrement concernées l'enquête complémentaire sur la répartition des salariés et les conventions collectives, l'enquête PIPA et l'enquête sur les petites entreprises (TPE), qui couvre les entreprises de moins de 10 salariés. La refonte sera « lourde » et supposera à la fois une modification des questionnaires et des applications informatiques.
- **Dispositif ECMOSS** : En cohérence avec la refonte ACEMO, la DARES poursuivra son investissement coordonné avec l'INSEE dans le dispositif ECMOSS (enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires). Il s'agira d'automatiser au mieux l'intervention de la DARES sur les fichiers bruts fournis par l'INSEE (traitements de la non réponse partielle et de la non réponse totale, cohérence interne, modalités des calages...).

La santé au travail et les conditions de travail

- **Santé et itinéraire professionnel** : La deuxième vague de l'enquête SIP (Santé et itinéraires professionnels), à laquelle participe la DARES, sera lancée en 2009 pour une collecte fin 2010.
- **Conditions de travail** : Fin 2009 commencera la préparation de la nouvelle édition de l'enquête « Conditions de travail » qui aura lieu en 2012. Cette nouvelle édition de l'enquête se

déroulera dans des conditions largement renouvelées dans la mesure où cette enquête ne sera plus complémentaire à l'enquête Emploi et que l'on envisage de la coupler à une enquête « Entreprises ».

- **Surveillance médicalisée des risques professionnels** : Fin 2013, sera engagée la préparation de la prochaine édition de l'enquête SUMER (Surveillance médicalisée des risques professionnels).
- **Accidents du travail et maladies professionnelles** : La DARES poursuivra ses travaux statistiques engagés en 2007 à partir des données sur les accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) émanant de la CNAM-TS. Elle s'efforcera d'élargir cet exercice aux données émanant d'autres régimes dans la perspective de la centralisation des données sur les AT-MP inscrite dans la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004.

Les relations professionnelles

- **Relations professionnelles en entreprise** : en 2009, commencera la préparation de la prochaine enquête REPOSE (Relations professionnelles en entreprise) qui se déroulera en 2010.

2. Préoccupations prioritaires ayant émergé dans les échanges avec les utilisateurs ou dans les débats des formations du Cnis

Emploi, marché du travail

- **Halo autour du chômage et trajectoires des demandeurs d'emploi** : Les préconisations du groupe de travail du Cnis présidé par JB de Foucauld devraient conduire la DARES à mobiliser les fichiers FHS et DADS afin de produire des indicateurs sur la récurrence d'inscription sur les listes de demandeurs d'emploi et sur les trajectoires des demandeurs d'emploi.
- **Emploi « précaire »** : A la suite des travaux du groupe de travail du Cnis présidé par JB de Foucauld, des travaux seront menés sur le suivi statistique des emplois courts et des formes particulières d'emploi selon différentes composantes, dont les métiers. Les données sur l'intérim seront confrontées à celles sur l'activité réduite.
- **Utilisation des contrats de travail par les entreprises** : Pour répondre aux fortes demandes sur ce sujet, des études supposant le cas échéant le lancement d'une enquête auprès des entreprises pourraient être menées.

Métiers et qualifications

Les principales préoccupations actuellement identifiées sur le sujet sont :

- les tensions par métiers et leur lien avec les emplois vacants par secteurs d'activité
- la transformation des métiers, la mobilité professionnelle et la structure des entrées et sorties de métiers .

Pour répondre à ces demandes, les données administratives et enquêtes existantes ou déjà programmées seront plus systématiquement exploitées. Des travaux au niveau national, régional et international seront entrepris.

Évaluation des politiques publiques

- **Politiques de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle** : La demande d'évaluation des politiques publiques est très prégnante. Elle devrait susciter la poursuite et le développement de nombreux travaux d'évaluation sur les politiques menées. La croissance récente des expérimentations en ces domaines (contrat unique d'insertion par exemple) induit une demande spécifique d'évaluation, qui devrait perdurer au cours des années à venir.
- **Politiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi** : le service public de l'emploi tente de mieux adapter les prestations d'accompagnement offertes aux demandeurs d'emploi (profilage) et met en place de nouveaux dispositifs d'accompagnement renforcé de certains publics (licenciés économiques, demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi...). L'évaluation de ces dispositifs via des enquêtes ad hoc ou des protocoles d'expérimentation rigoureux continuera de constituer un enjeu important pour les années à venir.

Suivi des rémunérations :

Les principales préoccupations actuellement identifiées sur le sujet sont :

- le dénombrement, les caractéristiques et le montant des rémunérations effectivement perçues par les salariés « au SMIC » ;
- les inégalités de rémunérations liées aux caractéristiques des personnes, et en premier lieu au genre ;
- l'impact des dispositifs d'épargne salariale (écarts de rémunérations, substitution éventuelle avec les salaires,...).

La réponse à ces demandes passera par une exploitation plus systématique des données administratives et enquêtes existantes ou d'ores et déjà programmées.

Santé au travail et conditions de travail

Les préoccupations prioritaires dans ce domaine sont les suivantes :

- lien entre santé et itinéraires professionnels ;
- risques psychosociaux ;
- santé au travail et précarité d'emploi ;
- aspects économiques de la prévention des risques professionnels ;
- facteurs de développement des politiques de prévention des entreprises.

Pour répondre à ces demandes, les données administratives et enquêtes existantes ou déjà programmées seront plus systématiquement exploitées. Le cas échéant des enquêtes ad hoc pourront être lancées.

Temps de travail

Les principales préoccupations identifiées sur le sujet sont :

- l'impact des diverses dispositions visant à agir sur la durée du travail des salariés (régime des heures supplémentaires,...).
- les comparaisons internationales des durées du travail ;
- la situation des salariés à temps partiel.

Au-delà de l'exploitation des sources existantes, des enquêtes ad hoc seront lancées pour répondre à la demande.

Relations professionnelles

Les préoccupations prioritaires sur ce sujet sont les suivantes :

- suivi de la négociation et des accords d'entreprise (et notamment, fourniture d'une information plus exhaustive sur les thèmes de la négociation en entreprise) ;
- suivi de l'implantation et de l'activité des différentes institutions représentatives du personnel ;
- fourniture de données sur les organisations syndicales.

La réponse à ces demandes passera par une exploitation plus systématique des données administratives et enquêtes existantes ou d'ores et déjà programmées. Le cas échéant des enquêtes ad hoc pourront être lancées.

3. Sujets d'intérêt transversaux et besoins d'approfondissement méthodologique et déontologique qui ont pu être décelés.

- **Qualité de l'emploi** : Les travaux du groupe de travail du Cnis sur les indicateurs d'emploi, de sous emploi, de chômage et de précarité de l'emploi ont fait apparaître un besoin de clarification des concepts de qualité d'emploi, ce qui pourrait conduire à des recommandations d'études ou d'indicateurs dans le domaine. Ce champ n'entrant pas totalement dans le mandat du groupe actuel, des travaux complémentaires dans le cadre du Cnis pourraient être souhaitables.
- **Conditions de travail et santé au travail** : Une implication plus visible du Cnis sur ce champ pourrait être souhaitable.
- **Relations professionnelles** : Cette thématique est aujourd'hui relativement peu défrichée et prise en charge par le système statistique. Un groupe de travail du Cnis sur le sujet pourrait utilement être créé afin de faire des propositions en la matière.
- **Nomenclatures** : Les bouleversements de nomenclatures et travaux d'harmonisation européenne en cours pourraient conduire la France à remettre en question ses professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique DGAFP - Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

L'élaboration du programme à moyen terme 2009-2013 du CNIS s'inscrit pour le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP dans un contexte de profondes mutations – en cours et à venir - de l'Etat, des administrations publiques et de la fonction publique : réforme budgétaire avec la mise en œuvre de la Lolf ; regroupement de plusieurs départements ministériels avec le rattachement de la DGAFP au ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique ; modernisation du dialogue social ; révision générale des politiques publiques ; livre blanc sur l'avenir de la fonction publique.

L'enjeu central consistera à adapter le système statistique public aux besoins d'information et d'évaluation correspondants. En particulier, garantir la transparence de l'emploi public, le suivi des rémunérations et la comparabilité des données entre les trois composantes de la fonction publique et avec le secteur privé constitueront des orientations prioritaires pour le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP, ce qui le conduira à renforcer la coordination avec les différents services statistiques impliqués et à l'organiser davantage avec les nombreux autres organismes producteurs de données et d'études.

Par ailleurs, ce programme se situe également dans le cadre de la mise en place du code de bonnes pratiques de la statistique européenne. En particulier, il s'agira d'observer les normes, les orientations et bonnes pratiques européennes dans les processus utilisés pour organiser, collecter, traiter et diffuser des statistiques sur la fonction publique en visant une réputation de fiabilité, de qualité et d'efficacité. Dans ce cadre, la création d'un système d'information décisionnel trois fonctions publiques constituera un axe essentiel de la période 2009-2013.

1. Le contexte du moyen terme pour le service statistique

La période récente a été fertile en évolutions institutionnelles dont les conséquences doivent être tirées en termes d'engagements sur le moyen terme. La logique d'autonomie et de responsabilisation sur laquelle est fondée la Lolf, notamment en matière de gestion des ressources humaines, appelle un pilotage interministériel pour développer une approche prévisionnelle et stratégique, traduire les objectifs gouvernementaux essentiels et mettre à la disposition des décideurs des indicateurs et des tableaux de bord permettant l'évaluation de la politique de la fonction publique et de sa performance.

En 2007, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) avait affirmé son rôle de pilotage stratégique de la gestion des ressources humaines de l'Etat employeur pour l'ensemble des trois fonctions publiques, en lien avec les DRH des ministères, avec la direction générale des collectivités locales (DGCL) et les employeurs territoriaux pour la fonction publique territoriale et avec la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS) et les employeurs hospitaliers pour la fonction publique hospitalière. Elle avait également affirmé la dimension-clefs de l'information au service de l'ensemble des employeurs publics.

Dans ce contexte, le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP s'est vu confier pour missions de : contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre du programme d'études et de recherche sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, dans sa dimension statistique ; élaborer et diffuser des données et des études statistiques sur la fonction publique ; concevoir et gérer le système d'information statistique sur la fonction publique ; contribuer à la mesure de l'impact, de l'efficacité et de l'efficacités des politiques de gestion des ressources humaines par des actions d'évaluation ; établir des données et des informations à présenter à l'observatoire de l'emploi public. Dans le même temps, il a élargi sa palette de compétences aux rémunérations et retraites.

Chaque année, le gouvernement rend compte des grandes évolutions de l'emploi public aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique à travers plusieurs bilans chiffrés,

dont un rapport de synthèse détaillant les principales données quantitatives sur le nombre d'agents publics, le recrutement, les rémunérations, les conditions d'emploi et la représentation des personnels au sein des administrations publiques. Ce rapport, annexé depuis 2007 au projet de loi de finances sous forme de jaune annuel traitant des effectifs et des rémunérations, concerne les trois versants de la fonction publique. Dans le cadre de la modernisation du dialogue social, se dessine la perspective de créer une nouvelle instance de concertation qui pourrait avoir, parmi ses attributions, en lien avec le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP, les missions de collecte, d'exploitation et de diffusion de l'information sur l'emploi dans les administrations publiques.

Dans le même temps, la DGAFP a cherché à développer les travaux de recherche, d'études et de prospective afin d'éclairer les évolutions à moyen et long terme de la fonction publique au regard des enjeux nationaux et internationaux. Un conseil scientifique placé auprès du DGAFP est en cours de création dont le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation assurera le secrétariat en liaison avec la cellule prospective.

Enfin, rattachée depuis 1945 aux services du premier ministre, la DGAFP se verra rattachée début 2009 au ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique créé en 2007. Le service statistique pourrait ainsi voir son positionnement et ses missions évoluer.

Ces mutations ont vocation à s'amplifier. Lancée en 2007 par le Président de la République pour la durée du quinquennat, la révision générale des politiques publiques vise à changer en profondeur l'organisation administrative française et le contenu de l'action publique, afin de maîtriser et de rationaliser les dépenses publiques tout en améliorant la qualité des politiques publiques et en valorisant le travail des agents. En particulier, la professionnalisation de la gestion des ressources humaines et l'organisation de l'État à l'échelon local constituent pour la DGAFP des chantiers majeurs de concertation avec les partenaires sociaux : mise en œuvre concrète des propositions de modernisation de la fonction publique en prenant en compte les aspirations des fonctionnaires quant à leurs parcours de carrières notamment. Les grands domaines concernés sont la rémunération dans ses diverses composantes et le pouvoir d'achat, le dialogue social, la mobilité des agents.

A un horizon plus incertain s'agissant de la refondation de la fonction publique, le récent livre blanc sur l'avenir de la fonction publique « livre blanc Silicani », issu d'une vaste consultation nationale liée aux travaux de la conférence sur les valeurs, les missions et les métiers de la fonction publique et impliquant les trois fonctions publiques, constitue une base de travail à une large concertation entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales de la fonction publique. En particulier, la clarification des missions du service public est susceptible de mener à la redéfinition de certaines fonctions ou/et activités et à la modernisation de la gouvernance et du management de la fonction publique. Le rôle de la DGAFP pourrait s'en trouver renforcé, qu'il s'agisse des questions statutaires relatives aux trois fonctions publiques, des aspects financiers ou de la politique générale de la fonction publique.

Aux mutations institutionnelles en cours et à venir, s'ajoutent les évolutions des systèmes d'information sur les ressources humaines, les avancées technologiques liées à internet et les améliorations attendues en matière de diffusion des informations statistiques.

Le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP mène son activité, soit à partir de la mobilisation de sources administratives, soit à partir d'enquêtes dématérialisées de nature exhaustive auprès des administrations, soit -depuis 2006- à partir de l'extension à la fonction publique de grandes enquêtes statistiques par sondage (enquête COI avec la Dares, la Drees et le CEE, enquête familles-employeurs avec l'Ined). La mobilisation de sources administratives restera une nécessité, compte tenu de ses atouts (exhaustivité, coût de collecte marginal) et malgré ses limites (délais, pertinence des données pour l'exploitation statistique). L'aboutissement du projet SIASP de l'Insee en 2009 permettra ainsi des avancées en terme de fiabilité, de comparabilité sur les trois composantes et de raccourcissement des délais. Mais l'équilibre global pourra évoluer sur le moyen terme.

En effet, en collaboration avec d'autres directions du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique (direction du budget et nouvelle direction générale des finances publiques notamment), le bureau participe au projet de création d'un système d'information décisionnel (ou infocentre) trois fonctions publiques, autour d'un noyau dur constitué par l'Opérateur National de Paye. Il assure l'assistance à maîtrise d'ouvrage DGAFP de ce projet de système d'information décisionnel qui permettra d'alléger à terme le système d'enquêtes administratives auprès des ministères.

En parallèle, un dispositif d'enquête par Internet (y compris sur un échantillon d'employeurs publics), mieux adapté à la collecte rapide d'informations plus ciblées et plus évolutives, sera mis en place en profitant des avancées réalisées en la matière par la Drees. Du côté du grand public, dans le respect des bonnes pratiques européennes, le service statistique s'engagera sur un calendrier de programmation des publications statistiques et cherchera à mettre en ligne des tableaux correspondant aux publications avec les définitions associées.

Au sein du système statistique public, la coordination étroite avec les services statistiques en charge des fonctions publiques territoriale et hospitalière, déjà bien amorcée, a vocation à se renforcer encore : cohérence des concepts, des nomenclatures et des résultats, cohérence et pérennisation des systèmes d'information statistiques dans le contexte de l'hétérogénéité et de la décentralisation des systèmes de gestion, limitation des coûts et de la charge de recueil des données. La possibilité de comparabilité entre employeurs publics et d'agrégation sur les trois fonctions publiques en dépend. Sur le champ des services publics, l'Insee joue un rôle pivot dans l'exploitation statistique et la mise à disposition des données sur l'emploi et les rémunérations.

La diversification des sources d'information sur la fonction publique (enquête emploi et modules complémentaires, enquête SUMER, enquête Génération, enquête Trajectoires et Origines...) se poursuivra avec les services statistiques impliqués (Insee, DGCL, Dares, Drees) mais également avec d'autres organismes producteurs de données ou d'études à un titre ou à un autre (Cereq, Ined, Service des pensions, Caisse des dépôts et consignations pour la CNRACL, l'Ircantec et le FIPHFP, CNFPT, Centres de gestion de la FPT, DHOS, Centre national de gestion de la FPH,...). Elle devra également s'inscrire dans le cadre des directives statistiques européennes avec l'extension au secteur public de certains règlements concernant à ce stade le secteur privé, à l'image de celui sur la mesure des emplois vacants.

La contribution coordonnée des services et organismes impliqués nécessite une coordination renforcée en amont des organismes producteurs au sein des formations du CNIS, en partant de la traditionnelle formation Emploi-revenus et en élargissant aux formations Démographie-conditions de vie, Santé-protection sociale et Statistiques régionales et locales.

2. Les thèmes couverts par le service statistique

Le système statistique public devra s'adapter aux mutations institutionnelles en cours et à venir et répondre aux besoins d'information et d'évaluation correspondants. Au-delà des impacts financiers incontournables, les enjeux humains sont considérables : un salarié sur cinq relève actuellement de l'ensemble constitué par les trois fonctions publiques (Etat, Territoriale, Hospitalière). Le système statistique public devra permettre d'établir un diagnostic détaillé sur leurs caractéristiques, leur statut, leurs parcours professionnels, leurs conditions de travail et de rémunération, dans une optique de comparabilité entre les trois fonctions publiques et avec le secteur privé. La DGAFP pourra ainsi assurer le pilotage stratégique de la politique de ressources humaines, en relation avec les différents ministères et organismes concernés.

En matière de transparence, la consolidation de l'emploi public sera désormais acquise dans le cadre de l'application SIASP dont les premières livraisons interviendront en 2009 (avec un effet attendu de réduction des délais de mise à disposition des données), mais elle demeurera une préoccupation incontournable compte tenu des transformations à l'œuvre et des difficultés de suivi de la quotité de travail. Elle sera complétée à la fois par un travail de consolidation des données sur les flux d'entrée et de sortie, rendu nécessaire par l'éparpillement des organismes producteurs de données, mais également par la mise en place de la directive statistique européenne sur les emplois vacants.

En complément, les grands thèmes prioritaires sont la rémunération dans ses diverses composantes (traitement indiciaire, indemnités, heures supplémentaires, ancienneté, technicité) de manière globale comme dans la dispersion, la mobilité des agents entre les trois fonctions publiques et entre le secteur public et le secteur privé) et leurs parcours professionnels, le dialogue social et l'examen des situations et conditions de travail (santé au travail, ...).

Il s'agira ainsi de disposer d'une base d'information statistique sur les salariés des trois fonctions publiques qui permette d'en traiter en des termes comparables les trois composantes. A cet égard,

l'exploitation de l'enquête emploi et de ses modules complémentaires permettra de fournir annuellement des données de cadrage homogènes sur les agents des trois fonctions publiques. L'utilisation d'une base de données individuelles sur les trois fonctions publiques, notamment dans sa dimension longitudinale, complètera le dispositif afin de répondre précisément aux problématiques de gestion des ressources humaines et de leur évaluation.

2.1 L'emploi public

Au cœur de la réforme de l'Etat, la gestion de l'emploi public est un sujet majeur de préoccupation, dans un contexte marqué à la fois par la perspective de départs à la retraite massifs, par la recherche d'une plus grande efficacité de la dépense publique, par les effets des vagues de décentralisation et par l'impact des mutations à venir. Au 31 décembre 2005, les trois fonctions publiques emploient 5,2 millions de personnes : la moitié appartient à la fonction publique de l'Etat, près d'un tiers à la fonction publique territoriale et le reste à la fonction publique hospitalière. Le service statistique devra pouvoir mesurer l'impact des transformations à l'œuvre, tout en continuant à garantir la transparence de l'emploi public, en coordination avec les autres acteurs impliqués.

En effet, la transparence de l'emploi public demeure un préalable incontournable. La mesure de l'emploi public devra ainsi progresser sur le suivi des transferts de personnels entre employeurs publics, sur la connaissance des frontières entre les différentes fonctions publiques, sur la cohérence entre les systèmes d'information sur les effectifs budgétaires et les effectifs réels (physiques, rémunérés, en fonction...), compte tenu des enjeux humains et financiers correspondants. Les difficultés de suivi de la quotité de travail (temps partiel, multi-activité, saisonnalité, emplois occasionnels) devront être traitées dans ce cadre. Enfin, la localisation de l'emploi public restera une approche essentielle pour éclairer la politique de ressources humaines des pouvoirs publics dans le cadre de la réorganisation de l'Etat à l'échelon local.

Les lacunes constatées en matière de suivi des flux d'entrée et de sortie devront être comblées dans le cadre d'un travail de consolidation des données existantes :

- un système d'information sur les recrutements dans la fonction publique, qu'ils concernent la voie traditionnelle des concours et les autres voies de recrutement sans concours sera progressivement constitué avec des partenaires extérieurs du type du CNFPT et des centres de gestion de la FPT et de la FPH afin de couvrir de manière exhaustive le champ des trois fonctions publiques.
- les départs à la retraite de la fonction publique seront également consolidés en collaboration avec les régimes de retraite concernant la fonction publique (service des pensions, CNRACL, Ircantec particulièrement). Une collaboration sera recherchée avec le service des pensions, l'Insee et la Drees pour expliquer les comportements de départ et les anticiper.

Enfin, la connaissance des emplois vacants fera d'abord l'objet d'une étude de faisabilité dans le cadre de la directive statistique européenne étendant au secteur public les besoins d'informations sur le sujet, avant expérimentation et éventuelle généralisation.

2.2 Les rémunérations et les dépenses de personnel

Depuis de nombreuses années, la situation des finances publiques est au cœur des débats : ramener le déficit public en-deçà de 3 % du PIB et le réduire, maîtriser la dépense de l'Etat, financer les régimes de retraite, autant de questions dont les incidences sont fortes sur la fonction publique et qui se traduiront par le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux au cours de la période.

Les dépenses de personnel des trois fonctions publiques se sont élevées à 195 milliards d'euros en 2006 : 60 % pour l'Etat, 21 % pour la territoriale et 19 % pour l'hospitalière. Les profondes transformations à l'œuvre sont susceptibles de fragiliser le suivi des dépenses de personnel des trois fonctions publiques. En la matière, la fiabilité des travaux de mesure de l'emploi public est particulièrement attendue : périmètres, transferts de compétences et de personnel, cohérence entre systèmes d'information.

Au-delà des seuls enjeux budgétaires, la question sensible des salaires et des primes dans la fonction publique et les comparaisons avec le secteur privé alimentent de manière récurrente le débat public et le dialogue social interne. L'évolution de la valeur du point de la fonction publique ne suffit pas pour mesurer l'évolution du traitement de base des fonctionnaires (publié par l'Insee), dans un contexte où

les mesures catégorielles liées aux réformes statutaires se multiplient. La publication trimestrielle de l'indicateur récent du service statistique, « Evolution Moyenne de la Grille Indiciaire » permettant d'évaluer à structure constante l'impact des réformes statutaires en terme de gain indiciaire, viendra compléter utilement l'indicateur précédent.

Le suivi régulier de l'évolution des rémunérations des agents de la fonction publique (trois versants) constitue désormais une préoccupation majeure pour le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Sur le champ de la fonction publique de l'Etat, des données seront désormais publiées annuellement sur les différentes composantes de la rémunération : traitement indiciaire, indemnités, heures supplémentaires, ancienneté, technicité, de manière globale comme dans la dispersion, ceci dans la lignée des premiers travaux effectués fin 2007 en collaboration avec l'Insee et la DB. Pour les autres composantes, les premiers travaux méthodologiques menés début 2008 avec l'Insee, la DB, la DGCL, la Drees et la DHOS demandent à être prolongés, en vue de la construction et de la publication d'une batterie d'indicateurs pertinents répondant aux besoins de comparabilité entre les trois fonctions publiques et tenant compte des caractéristiques propres de leurs salariés.

La population des retraités sera également étudiée au regard du niveau des pensions et en articulation avec le niveau de rémunération des sortants de la fonction publique, dans le cadre de l'exploitation des échantillons interrégimes de retraités et de cotisants de la Drees et de collaborations avec le service des pensions et la CNRACL (pensions/comptes individuels retraite). En parallèle, la population des nouveaux entrants fera l'objet d'un suivi particulier en terme de salaire à l'embauche, à partir du panel individuel des agents de l'Etat et du panel individuel sur les trois fonctions publiques dès lors qu'il sera constitué.

2.3 Les parcours professionnels

La trajectoire professionnelle et la mobilité des agents devront faire l'objet d'une attention très particulière sur le moyen terme. Ces travaux seront facilités par l'utilisation d'une base de données individuelles sur les trois fonctions publiques, notamment sous forme de panels (Etat d'abord, puis trois fonctions publiques dès qu'il sera constitué).

Les qualifications et les métiers évoluent et la constitution de filières au sein de la fonction publique de l'Etat devrait faciliter la comparabilité entre les trois composantes de la fonction publique sur le sujet, dès lors que l'harmonisation ou/et la coordination des nomenclatures concernées sera organisée.

A un moment où l'égalité des chances et la représentativité de la société au sein de la fonction publique font débat, les caractéristiques démographiques et sociologiques des agents, et particulièrement celles des nouveaux entrants, doivent pouvoir être mieux analysées. A cet égard, le recensement par le FIPHFP des travailleurs handicapés pour l'ensemble des employeurs publics et l'enquête Trajectoires et Origines sont susceptibles de fournir des informations très utiles.

Pour ce qui concerne l'entrée dans la fonction publique, un rapprochement sera effectué avec le Cereq en vue de la prise en compte de la problématique fonction publique dans l'enquête Génération.

2.4 Les conditions de travail

D'autres champs continueront à être explorés, aussi bien dans une optique de comparaison avec le secteur privé que dans le cadre du dialogue avec les organisations syndicales de la fonction publique : les conditions de travail, l'organisation du travail, la santé au travail, la pénibilité, les relations professionnelles, la durée du travail, l'insertion des travailleurs handicapés, la parité, la discrimination et l'égalité des chances,...

Cette orientation passe en priorité par la mise en cohérence des dispositifs statistiques, fichiers administratifs et enquêtes, qui fournissent déjà de l'information sur le secteur privé. Dans la mesure du possible, des collaborations seront ainsi recherchées pour que soit prise en compte la problématique fonction publique dans les grandes enquêtes par sondage, notamment avec la DARES (enquête SUMER).

Elle nécessite également la mise en place d'un dispositif d'enquête par internet susceptible d'éclairer des problématiques d'actualité. Chaque thème devrait pouvoir être abordé selon un rythme d'observation à préciser, en cohérence avec les services statistiques en charge des autres

composantes de la fonction publique, notamment le dispositif de bilans sociaux pour la fonction publique territoriale.

3. Les systèmes d'information sur les ressources humaines

Le moyen terme 2009-2013 devrait marquer des progrès décisifs en matière de connaissance statistique sur l'emploi et les rémunérations, avec l'aboutissement du projet SIASP de l'Insee et la mise en œuvre de la norme DADS-U en début de période. En janvier 2009, l'ensemble des nomenclatures spécifiques aux trois fonctions publiques seront intégrées à la norme DADS-U (puis norme 4DS). Pour la fonction publique, la nouvelle norme permettra alors d'identifier le statut de l'agent (fonction publique d'appartenance, statut juridique, emploi statutaire, métier), sa situation administrative (nature du contrat, position administrative) et le motif ayant entraîné l'établissement ou la rupture du lien juridique avec l'employeur (motifs de recrutement et de départ).

Au final, la norme 4DS, mise en œuvre pour l'ensemble des salariés, doit permettre une meilleure connaissance du nombre des agents publics et de leurs caractéristiques. Dans le cadre de la convention de gestion de la norme 4DS - en cours de signature entre les différents partenaires -, la DGAFP appartiendra au comité directeur de la norme qui assurera la gouvernance de la norme. C'est le service statistique qui y représentera la DGAFP et animera un groupe de travail spécifique consacré à la fonction publique. Des travaux devront être menés sur les nomenclatures, au premier rang celle des emplois et des métiers, en s'appuyant sur les avancées précédentes (NET, NEH, RIME,...).

Après plusieurs années d'investissement de la DGAFP pour constituer un noyau commun aux systèmes d'information des ressources humaines des ministères, la création de l'Opérateur National de Paye (ONP) en mai 2007 sous la double tutelle de la DGAFP et de la Comptabilité Publique va permettre d'aller plus loin, avec la création d'un système d'information décisionnel trois fonctions publiques sur les domaines des ressources humaines et de la paye. En collaboration avec d'autres directions du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique (direction du budget et nouvelle direction générale des finances publiques notamment), le service statistique participe activement au projet, assurant le rôle d'assistance à maîtrise d'ouvrage DGAFP en collaboration avec le bureau de la logistique et des systèmes d'information. La convergence des systèmes d'informations des ministères est prévu en 2012 avec le démarrage de l'ONP et le déploiement complet est attendu pour 2017.

A terme, cet infocentre devrait se substituer à plusieurs des enquêtes administratives exhaustives réalisées auprès des ministères (en allégeant leur charge statistique) et être utilisé pour les études et les analyses sur la fonction publique. Au-delà des services statistiques traditionnellement impliqués, des partenariats avec d'autres organismes producteurs de données devront être formalisés à cette occasion.

En matière d'allègement de la charge statistique, les employeurs de la fonction publique de l'Etat ont longtemps été moins directement concernés que ceux du secteur privé. Seule la dématérialisation complète de la collecte d'informations par enquête auprès des ministères était acquise. Au-delà de la création d'un système d'information décisionnel (ou infocentre) trois fonctions publiques, cette préoccupation sera également prise en compte avec la mise en place d'un dispositif d'enquête par Internet pour le recueil de données d'actualité et de cadrage, en profitant des avancées réalisées en la matière par la Drees. La constitution d'un échantillon d'employeurs publics sera fiabilisée dans ce cadre, en tirant parti des enseignements de l'enquête « Changements Organisationnels et Informatisation » - volet employeurs - pilotée avec le Centre d'Etudes de l'Emploi.

Enfin, du côté du grand public, dans le respect des bonnes pratiques européennes, le service statistique s'engagera sur un calendrier de programmation des publications statistiques et cherchera à mettre en ligne des tableaux correspondant aux publications avec les définitions associées.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) Département Entrées dans la vie active

Noter que ce qui relève de la formation dans ces orientations est examiné par la formation Éducation, formation.

Le Céreq est en train d'élaborer les orientations de moyen terme pour son activité dans les quatre années à venir. Cela rend particulièrement difficile l'affichage d'un programme d'enquêtes définitif à ce jour.

Néanmoins, en complément des documents d'avant-projets d'ores et déjà transmis pour le programme 2009, on peut donner quelques perspectives sur les trois orientations thématiques sur lesquelles le Céreq est susceptible d'intervenir (entrées dans la vie active, formation continue et cheminements professionnels).

1. Des entrées dans la vie active vers les débuts de carrière

Les enquêtes portées par le Céreq viennent alimenter l'observation des entrées dans la vie active. Elles prennent place aux côtés des enquêtes d'insertion (IVA ou IPA, menées par l'Éducation Nationale) qui éclairent, nationalement et localement, la situation à court terme des sortants de l'enseignement secondaire (quelques mois après leur fin d'études). Les enquêtes emploi de l'INSEE apportent également chaque année un cadrage général (par grands niveaux de formation) sur les jeunes récemment sortis du système éducatif. Le dispositif du Céreq entend à la fois apporter des bilans d'insertion plus précis (par niveau et spécialité de formation) que les enquêtes emploi, tout en portant sur un champ assez large permettant une analyse des concurrences entre différents niveaux de formation et en approfondissant l'observation des mouvements sur le marché du travail. Les bilans formation-emploi illustrent la complémentarité entre les différentes sources.

Le passage d'enquêtes de cheminement segmentées par niveau de formation à l'interrogation d'une génération tous niveaux de sortants de formation initiale (au sens du bilan formation-emploi) a été un changement majeur du système statistique d'observation de l'insertion professionnelle. Pour la période à venir, le CEREQ confirme le dispositif mis en place à la suite de « Génération 92 ».

Le souci de produire périodiquement des résultats comparables a conduit à la réalisation régulière d'enquêtes de type « génération », tout en laissant ouverte la possibilité d'extensions sur des champs particuliers, en fonction de demandes institutionnelles.

On peut distinguer deux finalités principales pour la succession d'enquêtes :

- produire des données standards, dans un délai relativement court après l'interrogation, et comparables d'une enquête à l'autre, dans une perspective d'aide à la décision. Les indicateurs utilisés sont des indicateurs d'état (taux d'emploi, taux de chômage, PCS...) et de parcours mis au point au cours de l'exploitation de « génération 92 ».
- contribuer à la compréhension des processus d'insertion en mettant l'accent sur une analyse approfondie des parcours et des premières mobilités sur 5 à 7 ans après la sortie du système éducatif.

La poursuite du dispositif conduirait à la succession d'enquêtes suivantes :

- Génération 98 - interrogation à 10 ans en 2008
- Génération 2004 - interrogation à 5 ans en 2009
- Génération 2007 – interrogation unique à 3 ans en 2010
- Génération 2004 - interrogation à 7 ans en 2011
- Génération 2010 – interrogation à 3 ans en 2013...

2. Formation continue

A nouveau, le débat sur une nouvelle réforme de la formation professionnelle est en cours. Il devrait se conclure avant la fin de l'année 2008 et provoquer des changements dans le domaine des enquêtes administratives et statistiques dont le Céreq est généralement chargé ou auxquelles il est associé. Les éléments de programme qui suivent doivent s'entendre « à législation constante » sans préjuger des changements conventionnels et réglementaires à venir.

a) Source 24 83

Le suivi des déclarations fiscales des dépenses de formation continue des entreprises (24 83). Des travaux en cours avec la DARES devraient permettre d'améliorer cette source administrative de manière à offrir plus de cohérence avec les données issues des déclarations des organismes mutualisateurs agréés (OPCA) et éventuellement une information détaillée en région.

b) Enquête européenne CVTS 4

Un règlement européen rend désormais cette enquête obligatoire pour les pays de l'Union. Le Céreq et la DARES sont traditionnellement associés à la réalisation de cette enquête quinquennale dont la prochaine réalisation est en 2011 sur les politiques de formation des entreprises privées de dix salariés et plus (CVTS-4). L'enquête CVTS 3 sur les politiques de formation des entreprises en 2005 est en cours d'exploitation, les premiers résultats européens sont sur le site d'Eurostat.

c) Complément CVTS-4 envisagé

Les limites actuelles des enquêtes sur la formation continue tiennent notamment au fait qu'il n'est généralement pas possible de rapporter l'accès ou le non-accès, les durées et les spécialités des formations suivies ou non par un individu adulte en emploi à la politique de formation de l'entreprise dans laquelle il travaille, ou bien encore au fait que le parcours professionnel auquel cette formation est supposée être liée n'est pas documenté.

A la suite d'un premier croisement réalisé entre l'enquête FC 2006 complémentaire à l'enquête emploi et l'enquête CVTS-3 en France en cours d'exploitation, il est envisagé de compléter l'enquête CVTS-4 Française par une information sur les formations suivies et les parcours professionnels des salariés employés dans ces entreprises. sur le mode des enquêtes de type Réponse (DARES), COI (CEE) ou Famille employeur(INED)

Cette perspective devrait faire l'objet dans les semaines qui viennent d'un débat avec la DARES, la DEPP et l'Insee de manière à en vérifier l'intérêt, la pertinence et la faisabilité.

Enfin un système de post-enquêtes qualitatives devrait venir compléter l'interprétation des résultats de l'une et l'autre de ces deux enquêtes.

d) Adult Education Survey

Un règlement est en cours de discussion au niveau communautaire visant à établir le principe et les modalités d'une enquête sur la formation des adultes dans les pays de l'Union. Cette enquête devrait faire suite en France à l'enquête FC 2000 réalisée conjointement par l'Insee et le Céreq et l'enquête FC 2006, volet français d'une première enquête expérimentale sur la formation des adultes en Europe. Le Céreq, en étroite relation avec l'Insee, la DARES, la DEPP et après décision européenne, sera probablement conduit à participer à la réalisation en France de cette enquête qui devrait être réalisée en 2011 sur 2010. Dates et modalités sont encore à ce jour en discussion à l'échelle européenne.

3. Étude de faisabilité d'un dispositif d'enquête « Cheminements professionnels longs »

En conformité avec les attentes de ses administrateurs et en relation aux débats récents relatifs au déplacement des enjeux d'une sécurisation de l'emploi occupé par un individu à celui d'une sécurisation des transitions professionnelles, le Céreq a inscrit dans ses orientations de moyen terme 2008-2011, votées lors du dernier conseil d'administration de novembre 2007, l'objectif de développer une réflexion sur les cheminements professionnels longs.

Cette réflexion vise à documenter une hiérarchisation des descripteurs retenus dans la qualification de ces parcours (identification des événements importants des parcours) en fonction de leur pouvoir explicatif des trajectoires individuelles. Elle vise aussi à tester différents effets structurants de ces parcours (formation, mobilité, territorialité).

Cette réflexion sera portée par le Céreq en étroite collaboration avec les autres organismes publics intéressés par cette thématique (INSEE, DARES, DGEFP, DEPP mais aussi CEE et INED). Il est

prévu de développer cette thématique en deux temps. 2008 et 2009 sont des années d'estimation des sources existantes disponibles, de leurs possibilités et de leurs limites. Il est également envisagé d'étendre ce bilan des sources statistiques disponibles aux enseignements retirés des expériences étrangères, en particulier pour travailler les avantages méthodologiques d'approches rétrospectives et d'approches panélisées. Dans un second temps, à l'issue de ce bilan des sources existantes, les options utiles pour la poursuite de la réflexion thématique sur la période 2010-2011 seront étudiées pour dégager le scénario le plus approprié à la poursuite de la réflexion. Plusieurs options seront possibles à l'issue de cette phase de bilan (optimisation de l'utilisation des sources existantes, compléments d'enquêtes en adossement à des sources existantes, élaboration de modules spécifiques d'enquêtes déjà existantes, justification et construction d'un dispositif d'enquêtes spécifiques, etc.). Ils feront l'objet d'une validation en concertation avec les partenaires mentionnés.

Centre d'études de l'emploi - CEE

1. Le Centre d'Etudes de l'Emploi et son programme de recherche à moyen terme :

Le Centre d'études de l'emploi (CEE) est un établissement public à caractère administratif sous la tutelle du Ministère de l'emploi et du Ministère de la Recherche. Les études et recherches du CEE visent à éclairer l'action des pouvoirs publics et des acteurs sociaux sur l'évolution de l'emploi, du travail et de la protection sociale en liaison avec l'évolution des marchés, des technologies, de l'organisation du travail et des politiques des entreprises. Elles analysent les politiques publiques d'emploi et contribuent à leur évaluation ; ce dernier aspect doit d'ailleurs connaître un développement vigoureux au cours des prochaines années.

Le CEE compte une soixantaine de chercheurs (sociologues, économistes, socio-économiques, statisticiens, ergonomes) travaillant en partenariat avec des laboratoires académiques (CNRS, Universités, etc.) les services d'études des administrations et organismes publics, ainsi que des grandes entreprises.

Le CEE a élaboré, avec le concours de son Conseil Scientifique, son programme de recherche à moyen terme 2008-2013 qu'il met actuellement en application, avec quatre grands thèmes, autour desquels se sont constituées quatre unités de recherche :

- Dynamique des organisations et du travail, qui étudie les interactions entre travailleurs, population active et transformation des organisations.
- Ages et travail, qui étudie l'évolution démographique de la population active et sa prise en compte dans la conception des moyens de travail.
- Trajectoires, Institutions et Politiques d'emploi, qui étudie les risques et incertitudes auxquels les travailleurs sont confrontés dans les entreprises et sur les marchés du travail, et évalue les politiques de protection et de sécurisation.
- Evaluation des politiques d'emploi, unité transversale à caractère méthodologique.

2. Positionnement du Centre d'Etudes de l'Emploi par rapport à l'appareil statistique :

Le CEE n'est pas un établissement directement producteur de statistiques. Il participe cependant activement à l'élaboration de sources statistiques :

- d'une part, il intervient comme co-producteur aux côtés des producteurs institutionnels (INSEE, DARES, DREES, SESSI) en assurant la maîtrise d'ouvrage d'enquêtes nationales telles que l'enquête « Changements Organisationnels et Informatisation » (COI) et l'enquête « Santé – itinéraires professionnels » (SIP).
- d'autre part, les membres du CEE sont appelés à intervenir au titre d'experts dans des groupes de pilotages d'enquêtes réalisées par des services producteurs ainsi que des groupes de travail sur l'exploitation de fichiers d'origine administrative à fin d'évaluation des politiques d'emploi.³

De plus, le CEE peut développer des dispositifs de production d'indicateurs statistiques à partir de différents fichiers nationaux d'origine administrative, à des niveaux géographiques très fins : ZE, ZUS, Communes et agglomérations (dispositif SOLSTICE, Système d'observations localisées et de simulation des trajectoires d'insertion, de chômage et d'emploi)

³ Le CEE a une longue pratique du travail de terrain (approches monographiques, entretiens approfondis, observations participantes ou encore travail sur des archives). Les matériaux réunis en ces occasions ne sont pas des enquêtes statistiques, mais ils peuvent éclairer leur réalisation, en amont en aidant à formuler des questions, en aval dans des « post-enquêtes » ou retours sur le terrain suite à une enquête.

3. Positionnement dans le programme statistique à moyen terme 2008 - 2013 :

C'est à ces différents titres que le CEE interviendra dans le programme statistique à moyen terme :

- a) Animation du comité d'exploitation des enquêtes COI (Changements Organisationnels et Informatisation) intégrant le rapprochement de ces types d'enquêtes avec le système européen ; préparation puis exécution de la deuxième phase de l'enquête SIP (Santé – itinéraires professionnels), avec réalisation dans les deux cas de pré ou post-enquêtes
- b) Développement du dispositif SOLSTICE (avec l'Université d'Evry) en intégrant notamment les fichiers du nouveau recensement de la population.
- c) Utilisation de plus en plus intensive des fichiers exhaustifs d'origine administrative (contractuelle avec les administrations productrices) dans le cadre du développement des évaluations de politiques publiques, qui devient un sujet transversal à toutes les recherches du programme à moyen terme du CEE.⁴

On notera de plus, le développement du volet européen dans les travaux du CEE, procédant notamment chaque fois que cela est possible, par comparaisons entre les états européens. Cet aspect transversal des travaux du CEE amènera à une utilisation de plus en plus intensive des sources statistiques européennes notamment gérées par Eurostat.

⁴ Le CEE a été spécialement mandaté par ses ministères de tutelle afin de faire progresser les méthodologies d'évaluation des politiques publiques.

Agence nationale pour l'emploi - ANPE Direction des études, évaluations et statistiques

Les prévisions d'activité qui suivent sont établies alors que la fusion entre l'ANPE et les réseaux de l'UNEDIC est en préparation. Les missions de la nouvelle institution sont prévues par la loi, mais le périmètre précis comme les priorités opérationnelles en matière statistique ne sont pas totalement connues à ce jour.

Rappelons néanmoins que la loi adoptée le 31 janvier 2008 par le Parlement stipule dans son article L.5312-1 que, parmi les missions de la future institution nationale publique, figure celle consistant à « recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition des services de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ».

Ce cadre général devra être précisé au cours des mois à venir, de façon à définir le périmètre, les priorités et les moyens assignés aux activités statistiques du futur établissement.

1. Les actions pérennes de moyen terme

Le suivi de la demande et de l'offre d'emploi

- **Les outils de suivi mensuel des demandes et offres d'emploi**

Il s'agit donc de poursuivre la maintenance et l'adaptation du système d'information statistique en cohérence avec les systèmes d'information opérationnels et les évolutions des modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi et de service aux entreprises, de manière à produire des données et indicateurs mensuels ou trimestriels sur les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE (à l'avenir l'institution nationale publique résultant de la fusion) et les offres d'emploi qui y sont déposées.

- **Le Fichier historique statistique des demandeurs d'emploi**

Les actions précédentes permettront de poursuivre l'actualisation du Fichier historique des demandeurs d'emploi, avec pour priorités de l'enrichir d'indicateurs sur les services rendus aux demandeurs, d'en faciliter l'accès et d'en développer la valorisation dans un cadre partenarial (avec la DARES, le CEE et le Céreq notamment). Ce partenariat permettra aussi de soutenir et de renouveler des démarches initiées en 2007 de rapprochement/appariement avec l'enquête Emploi de l'INSEE (afin de mieux comprendre les comportements de demandeurs d'emploi inscrits et non inscrits à l'ANPE et de caractériser les facteurs de divergences entre les sources sur la mesure du chômage) ou avec les DADS (afin de disposer d'informations longitudinales sur les trajectoires au chômage et en emploi).

- **Les enquêtes complémentaires auprès des demandeurs d'emploi sortant et entrant des listes d'inscription au chômage**

L'enquête « sortants » menée trimestriellement en collaboration avec la DARES auprès d'un échantillon de 15 000 demandeurs d'emploi sortants sera poursuivie de façon à assurer la qualité et la complétude des données sur les motifs de sortie et la situation des personnes.

Le projet d'enquête « entrants » élaboré et soumis pour avis d'opportunité au CNIS en 2008 devrait se poursuivre, dans la même perspective que dans le cas précédent, de manière à améliorer les informations sur les motifs d'inscription en tant que demandeur d'emploi (dont un tiers n'est actuellement pas connu).

La conjoncture des embauches et la connaissance des comportements de recrutement des employeurs

L'enquête annuelle REPERE auprès d'un échantillon de 15 000 établissements sera poursuivie. Elle permettra de produire un diagnostic conjoncturel sur les différents secteurs recruteurs (bilan de l'année écoulée et perspectives pour l'année à venir) ainsi qu'une analyse thématique différente au cours du temps (un thème spécifique traité chaque année dans l'enquête). Cette enquête permet

notamment d'apporter des informations qualitatives représentatives pour les différents secteurs d'activité sur les perspectives d'embauche, en complémentarité de l'enquête BMO menée actuellement par l'UNEDIC.

De plus, une attention particulière sera portée à l'élaboration et la production d'indicateurs réguliers sur le positionnement de l'ANPE (et de la future institution résultant de la fusion avec les Assédics) dans l'ensemble des offres d'emploi, en prenant en compte les différents canaux de recrutement et notamment les sites Internet.

2. Préoccupations prioritaires en lien avec les partenariats établis et les sollicitations du CNIS

Dans ce domaine, les priorités de moyen terme portent sur :

- La sécurisation et l'amélioration de la qualité des données sur la demande et l'offre d'emploi, en concertation avec la DARES ; ceci renvoyant notamment à la poursuite ou au lancement des enquêtes « sortants » et « entrants », évoqués au point 1. Il s'agira également de poursuivre avec l'appui de la DARES la détermination de séries CVS.
- La conception et la diffusion de nouveaux indicateurs sur la demande d'emploi, en réponse aux préconisations du rapport IGS/IGAS de 2007 et du groupe de travail du CNIS présidé par Jean Baptiste de Foucauld. Ces indicateurs rénovés, définis en 2008, porteront sur les catégories d'inscription ainsi que sur la mesure de la récurrence et sur la durée d'inscription au chômage. Cette démarche suppose également de réviser le système de publications (mensuelles, trimestrielles, semestrielles ou annuelles) en intégrant ces nouveaux indicateurs et en les accompagnant des informations utiles pour apprécier l'impact du changement éventuel des modalités administratives et techniques d'accompagnement de demandeurs d'emploi sur la mesure effectuée. Cela pourra aussi s'appuyer sur les résultats tirés de l'appariement Fichier historique/Enquête emploi évoqué au point 1.
- La conception et la diffusion de nouveaux indicateurs sur l'offre d'emploi ou sur les tensions sur le marché du travail, en réponse aux préconisations du groupe de travail du CNIS présidé par Jean Baptiste de Foucauld. La question des emplois vacants devra en particulier être prise en compte.
- La participation à l'exploitation de l'enquête TeO (« trajectoires et origines »), menée par l'INSEE et l'INED, de façon à mieux caractériser les risques de discrimination dans l'accès à l'emploi auxquels sont exposés les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.

3. Sujets transversaux et besoins d'approfondissement méthodologique

Sur ce point, les priorités présentées au point 2 participent largement du souci d'approfondir les méthodes et d'améliorer les instruments de mesure de la demande et de l'offre d'emploi.

S'ajoute à cela la thématique des nomenclatures utilisées pour l'analyse de la demande et de l'offre d'emploi. Ainsi, à partir de 2009, la NAF révisée sera généralisée à l'ensemble des outils mobilisés par l'ANPE. A la même période, sera activé le nouveau répertoire ROME (V3), qui suscitera dès 2008 la participation aux travaux de rénovation des familles professionnelles (FAP) avec la DARES et l'INSEE. Enfin, le DEES suivra les travaux relatifs à la nomenclature internationale ISCO.

Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) Observatoire de l'emploi territorial

L'article 8 de la loi du 19 février 2007 modifie profondément l'article 12-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sur les missions du centre national de la fonction publique territoriale, notamment l'alinéa 3 bis précise que le CNFPT doit assurer entre autres : « *la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale* ».

L'action du CNFPT se situant sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, l'établissement a développé, depuis 1991, l'observation et l'anticipation. L'enjeu est de diversifier le recrutement, adapter la formation aux besoins de compétences et qualifications des collectivités, fluidifier la mobilité et attirer vers la FPT.

Le programme des études statistiques à moyen terme 2009-2012 du CNFPT, poursuit principalement 4 objectifs :

- permettre aux instances et aux structures de l'établissement d'anticiper les besoins de recrutement et de formation des collectivités
- éclairer les décideurs locaux dans la mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines en leur proposant des repères pour mieux se situer et se comparer
- aider le CSFPT dans ses prérogatives de tenue des statistiques et d'études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel et des administrations territoriales
- consolider les collaborations établies entre le CNFPT et ses nombreux partenaires : les centres de gestion, les directions générales des ministères (DGCL, DGAFF, DGEFP...), l'INSEE...

Missions

L'observatoire, lieu ressource en matière d'études pour le CNFPT et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, a pour mission de :

- recueillir et traiter une large gamme d'informations statistiques et qualitatives sur les emplois et les métiers territoriaux, notamment par l'utilisation des sources administratives aux fins de connaissance statistique et le développement de la collecte d'information sécurisée auprès des collectivités par l'Internet.
- valoriser les travaux sous forme de productions stabilisées et régulièrement actualisées,
- diffuser les informations aux différents utilisateurs sous une forme adaptée à leurs besoins : mise à disposition gratuite sur l'Internet d'informations statistiques de référence et de données détaillées (nationales et régionales).

Champs d'observation

Les observations statistiques et prospectives porteront sur trois champs :

- les statuts : effectifs et caractéristiques démographiques des composantes de l'emploi territorial (titulaires, non titulaires, emplois aidés), par catégorie hiérarchique, par filière et cadre d'emplois, par secteur d'activités, par type d'employeurs, par région...
- les métiers territoriaux et les compétences : par famille professionnelle, par secteur d'activités, par niveau de qualifications, par type d'employeurs, par région...
- la formation, la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) et les pratiques de gestion des ressources humaines : par budget et ressources mobilisées (cotisation, hors cotisation...), par public concerné, par type de prestations sollicitées, les pratiques et outils développés

Programme des études 2009-2012 selon 4 axes

Premier axe : Veille sur l'évolution de l'emploi et des métiers territoriaux

Opérations répétitives :

- Synthèse des bilans sociaux en partenariat avec la DGCL sous l'égide du CSFPT (tous les 2 ans) ;
- Suivi de la conjoncture de l'emploi, des recrutements et de l'effort formation dans les collectivités territoriales (note de conjoncture annuelle) ;
- Suivi de la démographie des personnels territoriaux (source : DADS) ;
- Suivi des contrats aidés dans les collectivités territoriales (source : fichier DARES-CNASEA) ;
- Mise à jour du répertoire des métiers territoriaux du CNFPT.

Deuxième axe : analyses sectorielles sur l'emploi et les métiers

Secteurs retenus en 2009 :

- Cadres de direction des grandes collectivités (A+),
- Domaine des interventions techniques (Patrimoine bâti, Voirie, infrastructures et réseaux ; Espaces verts ; Ateliers et matériels ; Propreté, collecte et gestion des déchets ; Eau et assainissement).

Troisième axe : enquêtes régionales sur les métiers territoriaux (2ème tour de France des régions et DOM-COM)

- Enquêtes statistiques et démographiques sur les statuts, les secteurs d'affectations et les métiers territoriaux.
- Études qualitatives de l'impact sur l'emploi et la formation des territoriaux des politiques publiques locales et des modes de gestion des services publics locaux.

Quatrième axe : formation professionnelle des territoriaux

Projets retenus pour 2009 :

- Suivi des pratiques de formation dans les collectivités (notamment les plans de formation et bilan de la mise en œuvre du « droit individuel à la formation » - DIF)

Annexe : nomenclature des secteurs d'affectations territoriales

	secteurs d'affectations *	exemples de services ou d'activités correspondantes
1	Équipe de direction**	emplois fonctionnels, direction générale, direction des services techniques, direction multi-secteurs, cabinet des élus...
2	Affaires juridiques et administratives	administration générale, mairies annexes, service juridique, assurances, contentieux, marchés publics
3	Gestion financière et comptabilité	finance, comptabilité, contrôle de gestion, audit interne...
4	Personnel et ressources humaines	ressources humaines, recrutement, paye, communication interne, gestion statutaire, formation, relations sociales, hygiène et sécurité...
5	Informatique et traitement information	informatique, matériel, systèmes d'information, bureautique, NTIC...
6	Politique de la ville	développement social urbain, lutte contre l'exclusion...
7	Urbanisme et aménagement	urbanisme opérationnel, aménagement, études, ...
8	Transports et déplacements	transports publics, transports scolaires, bureau d'études, ...
9	Environnement	protection et gestion des espaces naturels, lutte contre la pollution, ...
10	Action économique et développement local	action et développement économique...
11	Formation professionnelle	formation professionnelle, universités, formation pour adultes, alphabétisation...
12	Europe, International	Europe, coopération décentralisée ...
13	Communication	relations publiques, communication institutionnelle, presse...
14	Patrimoine bâti	architecture, travaux et entretien des bâtiments, écoles, collèges ou lycées...
15	Voirie, infrastructures et réseaux divers	voirie, ports, signalisation, éclairage, nettoyage, électricité, chauffage, télécommunications...
16	Eau et assainissement	traitement et adduction d'eau, réseaux d'assainissement et stations d'épuration...
17	Propreté, collecte et gestion des déchets	collecte, de tri et de traitement des déchets...
18	Espaces verts	espaces verts, parcs et jardins, paysage...
19	Ateliers et matériels	imprimerie, centre technique, garage, atelier, magasin...
20	Restauration collective	production et distribution de repas, cantine scolaire ou des collectivités...
21	Action culturelle	manifestions et événements culturels
22	Culture-lecture publique	bibliothèque, médiathèque,
23	Culture-patrimoine	musée,
24	Culture-enseignement artistique	école de musique, enseignement artistique
25	Social	action sociale, aide sociale à l'enfance, RMI, personnes âgées, handicapés...
26	Logement, habitat	attributions, gestion du parc logements, observatoire du logement, ...
27	Santé	santé publique, protection maternelle et infantile...
28	Laboratoires	service vétérinaire, laboratoires départementaux, abattoirs, laboratoires de mesure de la qualité de l'air...
29	Sport	sports, gestion des équipements : terrains, piscines, gymnases...
30	Petite enfance	crèches, garde d'enfants à domicile
31	Affaires scolaires et péri-scolaires	éducation...
32	Jeunesse et animation	centre de loisirs, maison de jeunes, animation...
33	Population	État civil, listes électorales, recensement ...
34	Funéraire	cimetières, pompes funèbres
35	Sécurité police	Police municipale ...
36	Sécurité pompiers	secours et incendie, coordination et gestion des risques majeurs...
37	Autres	à préciser

* La notion de secteur d'affectation devrait permettre de classer un agent par l'activité principale ou le service d'affectation et non pas selon le métier ou la fonction exercée ou par le grade dont il est titulaire

Par exemple, un agent titulaire du grade de bibliothécaire affecté au service urbanisme d'une collectivité et remplissant le métier d'animateur économique, serait classé dans le secteur principal d'activités « urbanisme et aménagement » et non pas dans le champ professionnel « Action économique et développement... » ou « bibliothèques »

** emplois de direction générale : il s'agit des DG, SG, DGST ou des DGA et SGA dont les attributions relèvent de plusieurs secteurs d'affectations

Programmes statistiques 2008
présentés à d'autres formations du CNIS

Formation Statistiques régionales et locales

Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales
Direction générale des collectivités locales (DGCL)
Département des études et des statistiques locales (DESL)

1. Le contexte du moyen terme pour le service statistique

L'élaboration du programme à moyen terme 2009-2013 du CNIS intervient pour le Département des études et des statistiques locales (DESL) dans un contexte qui a vu dans les dernières décennies un développement significatif du rôle des collectivités locales. Celles-ci, à la suite des vagues de décentralisation ont pris en charge des compétences nombreuses, leur poids financier s'est largement accru en conséquence et du fait de la dynamique propre de développement des services publics locaux. Près de trois-quarts de l'investissement public est le fait des collectivités locales. La croissance de l'emploi dans les collectivités territoriales est le moteur principal de la croissance de l'emploi public. L'intercommunalité s'est imposée comme forme du regroupement des communes, transformant les termes de l'analyse du secteur communal.

Une importance particulière est donc attachée aux besoins d'information statistique dans ces domaines. Plusieurs rapports récents consacrés à la dépense publique, ou plus précisément aux enjeux de la maîtrise des dépenses publiques locales (« Rapport Richard ») ont souligné les besoins en matière de suivi et d'évaluation des finances locales, passant notamment par la consolidation et la territorialisation des données financières et fiscales sur les collectivités territoriales.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale vient d'adopter un rapport exprimant sur le moyen terme les axes prioritaires qu'il souhaite voir développer en matière de statistiques et d'études sur l'emploi public territorial.

Le Département des études et des statistiques locales, au sein de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) du ministère de l'Intérieur dans sa composante chargée des collectivités territoriales, a en charge la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion des statistiques sur ce champ. Ce positionnement l'incite à l'aborder du point de vue global de la consolidation nationale, de celui des grands équilibres, financiers notamment, et des données de référence. Les approfondissements sur les divers domaines d'action des collectivités territoriales locales reviennent plutôt aux services statistiques ministériels traitant de ces domaines : action sociale, éducation et formation, sport, culture, aménagement, par exemple. Il y a donc matière à coordination suivie au sein du système statistique public pour assurer la cohérence des concepts et des résultats et pour limiter les coûts et la charge de recueil des données. Il y a aussi à veiller à la cohérence et à la pérennité des systèmes d'information statistiques nationaux dans le contexte de la décentralisation des systèmes de gestion et de pilotage dans les collectivités territoriales, systèmes qui sont à la source des données. La possibilité d'agrégation au niveau national et de comparaison entre collectivités en dépend.

Le DESL mène son activité pour l'essentiel à partir de la mobilisation de sources administratives, donc de données issues de la gestion ou de l'activité des collectivités : tenue des comptes par le comptable public, déclarations de fiscalité, transmission des budgets et des comptes pour le contrôle de légalité, déclarations de données sociales, volet statistique des rapports aux comités techniques paritaires, suivi de l'évolution des structures pour les besoins de répartition des dotations de l'Etat. Cette situation, dont les forces (exhaustivité, coût de collecte marginal) et limites (délais, pertinence des données pour l'exploitation statistique) sont bien connues devrait perdurer à l'horizon du moyen terme, dans des conditions qui évolueront cependant. Il est tout d'abord proposé de compléter cet ensemble par un dispositif d'enquête par Internet sur un échantillon de collectivités, mieux adaptée à la collecte rapide d'information plus ciblées et plus évolutives. La période à moyen terme devrait aussi voir se généraliser la dématérialisation des échanges et de la diffusion. La transmission dématérialisée, sous un format et des normes définies, des actes budgétaires des collectivités prévue à cet horizon assurera une meilleure intégrité des données traitées. La mise en ligne des publications,

déjà généralisée, connaîtra une évolution vers la consultation plus souple des bases de données disponibles : remplacement des tableaux pré-constitués par des sélections à la demande et mise à disposition de données individuelles pour les grandes collectivités.

Il faut enfin citer, à la suite de la rénovation du recensement de la population par l'Insee, la prise en compte à compter de 2009 de l'actualisation au rythme annuel des chiffres de population de toutes les circonscriptions administratives, dans les données statistiques comme dans les nombreuses dispositions faisant référence à la population. Les communes qui préparent et réalisent les opérations de recensement en sont les premières utilisatrices.

2. Les axes des missions du Département

2.1 Les finances des collectivités locales

Les travaux sur les finances des collectivités locales sur la période 2009-2013 seront fortement influencés par le contexte institutionnel. La réflexion sur une réforme de la fiscalité locale, sur une redéfinition et un nouveau partage des compétences entre les différentes collectivités locales, ou sur l'évaluation de politiques publiques particulières devrait ainsi être à l'origine d'une demande encore accrue en statistiques locales.

Par ailleurs le département devra continuer à assurer son socle d'activités en mettant à disposition annuellement un certain nombre d'études de synthèses nationales et de données chiffrées sur les plus grandes collectivités à partir des sources comptables et fiscales dont dispose la DGCL.

• Les moyens :

Dans le domaine des finances locales, la production statistique est fortement contrainte par le calendrier de vote et de transmission des documents budgétaires et comptables, qu'exploite le département. L'autre source est issue de l'exploitation des fichiers de gestion du comptable public ou des fichiers de données fiscales. La dématérialisation des actes budgétaires transmis par les collectivités locales devrait modifier sensiblement le mode de collecte des comptes administratifs et des budgets primitifs et à terme permettre de dégager des moyens d'étude plus importants.

• Les principaux objectifs :

Utiliser au mieux la nomenclature fonctionnelle pour répondre à un grand nombre de questions thématiques, **d'évaluations de politiques publiques**. Actuellement cette nomenclature n'est pas appliquée par toutes les collectivités et on observe une grande hétérogénéité de comportement entre les collectivités déclarantes. Cette nomenclature a pourtant vocation à terme à mieux analyser le fonctionnement de collectivités qui votent de plus en plus leur budget par objectifs. Elle est aussi la grille de passage vers les travaux faits par la comptabilité nationale sur le secteur des administrations publiques locales. Il faut noter, et ceci devrait être intégré dans les travaux méthodologiques à conduire dans l'horizon du moyen terme que si les dépenses sont suivies régulièrement depuis longtemps, il manque des éléments sur leur efficacité et leur efficience appréciés par la mesure du produit de l'activité des collectivités locales. Les travaux entrepris en France et à l'échelle internationale pour établir le produit de l'activité du secteur des administrations publiques en d'autres termes que par leurs dépenses doivent être étendus au champ des administrations publiques locales.

• **Unification des études sur le secteur communal**, i.e. communes et groupements de communes. Le développement de l'intercommunalité a profondément modifié la structure des finances communales, et il est devenu nécessaire, pour rendre compte de la situation financière d'un territoire d'analyser conjointement les finances communales et intercommunales. En matière de fiscalité par exemple, cette consolidation est déjà effectuée. A court terme il sera possible d'unifier les études et résultats sur les communes et les groupements à fiscalité propre. En revanche, il sera plus difficile d'intégrer les données concernant les syndicats intercommunaux sans fiscalité propre pour lesquels la DGCL ne dispose que de très peu d'informations financières. Cette unification est le préalable à une véritable consolidation territoriale des finances des différentes collectivités locales.

• **Accroître la mise à disposition de données individuelles sur les grandes collectivités** (Régions, départements, grandes villes et grandes intercommunalités). Et mieux valoriser l'information disponible (cartographie sur mesure, bases de données interrogeable,...) tout en continuant à fournir un certain nombre de ratios de comparaison.

2.2. L'emploi dans la fonction publique territoriale

L'emploi dans la fonction publique territoriale (FPT) représente une part importante de l'emploi public. Il connaît ces dernières années une croissance soutenue et régulière. Par définition même, il s'agit d'emploi localisé sur l'ensemble du territoire. Cependant l'infrastructure statistique sur ce domaine est nettement en retard par rapport aux systèmes d'informations construits d'une part pour la fonction publique d'État, d'autre part pour les salariés du privé. De création relativement récente dans ses caractéristiques actuelles et dispersée entre plusieurs dizaines de milliers d'employeurs à la taille et aux fonctions très hétérogènes, la FPT reste dans l'angle mort de la plupart des dispositifs. Or, les caractéristiques de l'emploi public territorial (très grande majorité de catégorie C, dispersion dans de nombreuses petites structures, place des non-titulaires et des emplois non permanents, pluriactivité fréquente) rendent difficiles les simples extrapolations à partir d'autres sources.

Le rapport adopté par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) suite aux travaux de sa formation spécialisée dans les questions statistiques dégage les axes prioritaires de son programme d'étude sur cet horizon :

- l'emploi, le recrutement et le déroulement de carrière,
- les rémunérations,
- le travail (santé au travail, conditions de travail, temps de travail),
- la formation.

La contribution coordonnée des services statiques impliqués (DESL-DGCL, DARES, Insee) et des autres organismes producteurs de données ou d'études à un titre ou à un autre (CNRACL, CNFPT, Centres de gestion de la FPT) s'effectue sous l'égide de la formation spécialisée du CSFPT, mais nécessite une coordination en amont des organismes producteurs au sein des formations du CNIS, notamment Emploi-revenus et Statistiques régionales et locales.

Le moyen terme 2009-2013 devrait marquer des progrès décisifs sur les premiers axes dégagés. Le début de la période doit en effet voir déboucher le projet de faire de la DADS-U la colonne vertébrale du système d'information sur les agents des services publics. A partir d'une clarification des circuits de déclaration et d'une adaptation des nomenclatures (au premier rang celle des emplois territoriaux, la NET), il s'agira de disposer d'une base d'information statistique sur les salariés de la fonction publique territoriale qui permette de traiter en des termes comparables pour les trois composantes de la fonction publique

- les questions concernant les rémunérations et les déterminants de leur évolution - traitement indiciaire, indemnités, heures supplémentaires, ancienneté, technicité – de manière globale comme dans la dispersion ;
- la mesure des flux d'entrée et de sortie ;
- le suivi de la quotité de travail (temps partiel, pluri activité, saisonnalité, emploi occasionnel).

L'utilisation d'une base de données individuelles permettra de répondre bien plus précisément aux problématiques de gestion des ressources humaines et de leur évaluation.

Cette évolution majeure sur la période du moyen terme devra s'accompagner d'une refonte du dispositif des 'Bilans sociaux'. Celui-ci, stabilisé à partir des collectes 1999, 2001, 2003, 2005 et 2007, constitue jusqu'ici la source de données quasi exclusive sur la FPT s'agissant de l'emploi, du travail ou de la formation. Ce dispositif de recueil, une année sur deux, sous forme de tableaux statistiques des données fournies lors des rapports aux CTP que prévoit la loi, souffre cependant de plusieurs limites qui tiennent à la lourdeur de la procédure, s'agissant d'un recueil auprès de l'ensemble des collectivités :

- l'insuffisance de la couverture par défaut de réponse des petites collectivités,
- les délais de réponse et de traitement,
- la difficulté à traiter de questions nécessitant des données individuelles ou qui n'ont pas été anticipée dans l'ensemble de la procédure.

Aussi, à partir de la nouvelle situation ouverte par la mise à disposition des données issues des DADS, la période à moyen terme verra une refonte complète du dispositif de l'exploitation statistique des 'Bilans sociaux'. La dimension globale de support du dialogue social au sein des CTP ne devrait pas être affectée, mais l'exploitation des éléments statistiques devrait voir un recentrage des 'Bilans sociaux' sur les thématiques non couvertes par ailleurs. On vise à construire un système de recueil (et de diffusion) d'information sur un schéma pluri annuel permettant de couvrir les questions

d'organisation du temps de travail, des conditions de travail, de formation, des concours et examens professionnels, des droits sociaux. Chaque thème devrait pouvoir être approfondi à un rythme d'observation qui doit encore être étudié, ceci en cohérence avec le dispositif d'enquêtes qui est conduit par le service statistique en charge de la fonction publique d'État.

En complément, le Département souhaite dès le début de la période mettre en place un dispositif léger de recueil par Internet de données de cadrage ou d'actualité sur la fonction publique territoriale auprès d'un échantillon de collectivités. Un partenariat avec les Centres de gestion sera recherché pour mener à bien ce projet.

Généralement, le suivi statistique de la fonction publique territoriale suppose une coordination étroite avec le service statistique en charge de la fonction publique. L'Insee joue un rôle pivot dans l'exploitation statistique et la mise à disposition des DADS pour les agents des services publics territoriaux. L'articulation avec les opérations conduites par la DARES (par exemple enquête SUMER) devra être poursuivie.

2.3 Les structures territoriales

Le suivi des structures territoriales dans leur démographie et leurs caractéristiques constitue le troisième volet des missions du service statistique. La stabilité a prévalu pour les échelons régionaux et départementaux et les mouvements de fusion ou d'éclatement restent très marginaux pour les communes. L'essentiel des mouvements et du suivi statistique a concerné les intercommunalités, avec les développements des groupements de communes issus de la loi de 1999. Sur la période du moyen terme, des évolutions sont à anticiper en matière de couverture du territoire, de rationalisation des périmètres et de simplification des types de structures.

Les travaux se poursuivront donc sur le suivi de l'intercommunalité, qu'il s'agisse de l'intercommunalité à fiscalité propre ou des syndicats. Le site Internet ouvert récemment par le service statistique (BANATIC) constitue un apport décisif dans la mise à disposition de données exhaustives s'étendant à l'ensemble des formes de regroupements intercommunaux (groupements à fiscalité propre et syndicats), mises à jour trimestriellement et incluant les compétences exercées. Là aussi, la collecte des données s'appuie sur l'activité administrative : recueil d'information auprès des préfetures en vue de l'attribution des dotations de l'État et immatriculation des unités au répertoire Sirene.

Dès le début de la période de moyen terme envisagée il s'agira de

- consolider la structure et l'alimentation du site par des procédures de recueil continu et automatisé des informations concernant l'évolution des structures territoriales : passerelle préfetures - Sirene, circuit unique de recueils de l'information concernant les groupements à fiscalité propre, sécurisation des procédures concernant l'évolution des limites territoriales. Ces travaux sont conçus en partenariat avec l'Insee qui a la responsabilité du référentiel, qu'il s'agisse du code officiel géographique ou de l'immatriculation Sirene,
- renforcer la qualité et la couverture des données déjà disponibles (compétences fiscalité),
- enrichir la représentation cartographique,
- concevoir les liens vers d'autres données concernant les finances ou le personnel des intercommunalités,
- intégrer le suivi des évolutions (historisation des mouvements).

Le partenariat avec la DIACT, la DGUHC et la DIV est à l'origine du développement du site interministériel sur les zonages (www.territoires.gouv.fr/zonages). Le volet zonages de l'observatoire des territoires rassemble dans un cadre harmonisé les informations sur les politiques d'aménagement du territoire menées par l'État, relatives aux textes suivants:

- Loi d'orientation des transports intérieurs (1982), modifiée,
- Loi d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire (1999),
- Loi relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale (1999),
- Loi relative à la solidarité et au renouvellement urbain (2000),
- Loi urbanisme et habitat (2003).

Dans le but d'analyser la cohérence et les modalités de mise en œuvre de ces politiques, le pôle d'observation des territoires met à disposition, sur tout le territoire français, un ensemble de données sur les zonages définis par ces politiques. Ce partenariat devra être poursuivi en intégrant dans le site les actualisations des zonages existants ou les zonages qui résultent du même type de politique.

Les articulations et les renvois à d'autres sites seront particulièrement à développer, qu'il s'agisse du renvoi aux sites des partenaires présentant des données détaillées ou du renvoi vers des sites complémentaires comme celui de l'Insee (Statistique locales) ou de l'IGN.

Sur l'ensemble de ces problématiques des structures territoriales, il conviendra d'intégrer les structures des communautés d'outre-mer, structures à la fois spécifiques par rapport à celles de la France métropolitaine et différentes entre elles. Dans l'architecture des bases de données et des sites de diffusion, les solutions sont sans doute à rechercher plus dans la construction de systèmes cohérents et communicants que dans une intégration globale.