

---

## Réunion de la formation Emploi, revenus du 6 mai 2004

### SYNTHÈSE

---

*Les sources sur l'emploi public et la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans les trois fonctions publiques ont été les points forts de la réunion. Auparavant avaient été présentés le suivi des avis sur le programme 2004, l'avant projet de programme 2005 et les projets de règlements européens à venir.*

Les recommandations figurant dans les avis sur le programme 2004 ont été suivies d'effet. L'enquête emploi en continu, dont les premiers résultats annuels ont été publiés en avril 2004, a été utilisée pour recalculer les taux de chômage. L'exploitation renouvelée des DADS permettra de publier plus rapidement les données, celles qui portent sur 2003 seront publiées dès la fin de l'année 2004. La première observation du panel européen sur les ressources et les conditions de vie (SRCV) démarre en mai 2004. L'évaluation des effets du dispositif PARE-PAP est en cours, et l'on sait d'ores et déjà qu'il sera difficile d'en estimer l'efficacité globale. Enfin l'enquête Sumer s'est déroulée dans de bonnes conditions et les premiers résultats paraîtront cette année.

Olivier Marchand, rapporteur de la formation, a présenté une synthèse des **avants projets de programme 2005** des différents services selon cinq thèmes : emploi ; chômage ; salaires, revenus et coût du travail ; formation, professions et qualifications ; travail. Le débat a été l'occasion de préciser certains points.

Concernant la **refonte du dispositif des enquêtes ACEMO** (activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre) de la Dares, l'enquête trimestrielle ne sera vraisemblablement modifiée qu'à la marge. L'enquête annuelle pourrait disparaître car les enquêtes de l'Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, portant sur des thèmes assez proches, seront annualisées avec la mise en place du nouveau dispositif ECMOSS à partir de 2006. Enfin, sur le thème des relations professionnelles, une enquête plus régulière que l'enquête Réponse est envisagée, en remplacement de l'enquête sur l'individualisation des salaires.

Concernant les **inégalités de revenus**, l'enquête « revenus fiscaux », qui constitue la principale source de connaissance des revenus par ménage, permet de mesurer bien plus précisément les bas que les hauts revenus. Mais les premiers résultats d'une enquête visant à mesurer le patrimoine des ménages devraient être disponibles à la mi-2004, avant des parutions plus complètes à la mi-2005. Des efforts ont été faits dans le traitement de cette enquête pour pallier les lacunes en termes de connaissance des plus hauts revenus, notamment en recoupant ses résultats avec les données de la direction générale des impôts sur les personnes soumises à l'ISF.

Par ailleurs, un avis d'opportunité favorable a été donné à l'enquête sur les sortants des fichiers de l'ANPE, opération conjointe de la Dares et de l'ANPE.

Plusieurs **projets européens** sont en cours de discussion, plus ou moins avancée. Eurostat souhaite pouvoir mesurer trimestriellement et annuellement le volume des **emplois vacants**. Depuis le début de l'année 2003, la Dares recueille dans le cadre de l'enquête trimestrielle Acemo le nombre d'emplois vacants<sup>1</sup>. Un futur règlement européen devrait en demander le volume annuel, décomposé par secteurs, professions et régions. La réponse à cette demande ne peut être apportée par aucun des dispositifs actuellement existants. La réflexion commence, notamment par rapport au support pertinent : il paraît difficile d'ajouter des questions au tronc commun ECMOSS, une autre solution devra donc être trouvée.

Deux enquêtes sur la **formation** sont menées dans le cadre européen, l'une auprès des entreprises, CVTS3, et l'autre auprès des ménages, AES. L'enquête CVTS3 est sur le point de faire l'objet d'un règlement et sera collectée en mai 2006 auprès de 8 000 entreprises de dix salariés ou plus. L'enquête AES (appelée Formation continue), dont le projet de règlement est à l'horizon 2010, sera réalisée sur « gentleman agreement », en complément à l'enquête emploi en 2006 pour la France. L'objectif est de réaliser ces deux enquêtes tous les cinq ans. Il est envisagé de sélectionner les entreprises interrogées pour CVTS3 parmi les employeurs des salariés questionnés dans l'enquête Formation continue afin de croiser les informations fournies par les salariés et les employeurs.

Le dispositif français permet de fournir les **indicateurs conjoncturels** sur l'emploi, les heures travaillées et les masses salariales dans les délais fixés par Eurostat. Il faut toutefois être vigilant sur le maintien de la qualité des indicateurs quand les délais se réduisent.

Un indicateur trimestriel sur le coût du travail (**Labour Cost Index**) a fait l'objet d'un règlement spécifique en 2003. Le premier indice doit être fourni en 2005. Des questions méthodologiques devront être réglées entre 2005 et 2007 pour une mise en œuvre complète début 2007. Elles portent sur le calcul d'un indice hors prime et sur l'extension de la couverture de l'indice aux secteurs de l'éducation, de la santé et l'action sociale, des services divers et de l'administration.

Les **sources sur l'emploi dans les trois fonctions publiques** ont été présentées par Marie-Christine Parent. Certaines sources sont spécifiques aux fonctions publiques : les fichiers de paie utilisés pour la fonction publique d'État, l'enquête COLTER et les bilans sociaux pour la fonction publique territoriale, l'enquête Statistiques Annuelles d'Établissement de la DREES pour la fonction publique hospitalière. D'autres sources sont transversales à l'emploi public et à l'emploi salarié privé. Ainsi l'enquête emploi en continu est la source annuelle et trimestrielle la plus précoce sur l'emploi public. Ses résultats doivent cependant être utilisés avec précaution car la déclaration spontanée de leur statut par les salariés ne coïncide pas toujours avec les concepts retenus pour définir l'emploi public. Deux autres sources, les URSSAF et les DADS, couvrent les seules fonctions publiques territoriale et hospitalière. Des travaux sont menés pour en améliorer encore la qualité à moyen terme, notamment en rendant obligatoire dans les DADS l'utilisation de la nomenclature des métiers des agents de la fonction publique territoriale et de celle des corps de la fonction publique hospitalière. A moyen terme, les enquêtes régionales du CNFPT sur les effectifs des collectivités locales ventilés par domaine d'intervention pourraient être étendues à toutes les régions. Enfin, il sera possible de disposer, peut-être dès 2005, de résultats au niveau d'une zone d'emploi grâce aux travaux des directions régionales de l'Insee pour localiser le lieu de travail effectif.

Au cours de la discussion, Françoise Dussert indique que la DGAFP constitue un fichier de données sur les trois fonctions publiques réunies. Il fournira des informations sur l'emploi dans chaque région et chaque département, par filière si possible. Ce travail sera présenté avant la fin de l'année à l'OEP.

Catherine Zaidman a ensuite présenté un bilan de l'activité de l'Observatoire de l'emploi public au regard de ses missions : faire la transparence sur l'emploi public et mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans les trois fonctions publiques.

Pour faire la **transparence sur l'emploi public**, l'Observatoire a travaillé avec l'Insee sur les concepts et la mise en cohérence des résultats issus des différentes sources présentées précédemment. Les personnels des trois fonctions publiques sont classés selon trois critères : le statut juridique de l'employeur, le statut juridique du recrutement de l'agent, le financement de l'emploi. L'Observatoire utilise ces trois logiques dans les tableaux de synthèse produits chaque année qui permettent, selon la question que l'on se pose, d'avoir un réel débat sur l'emploi public. Un travail complémentaire a été mené à la demande de la Cour des Comptes pour mesurer l'écart entre les emplois autorisés en loi de finances et la présentation par l'Insee des effectifs de la fonction

---

<sup>1</sup> c'est à dire le nombre de postes nouvellement créés, inoccupés ou sur le point d'être vacants, pour lesquels des démarches actives sont menées à l'extérieur de l'établissement.

publique d'État. Les analyses menées avec les services du personnel ont permis de fournir une bonne évaluation des effectifs de l'État.

La transparence des effectifs permettant de mieux cerner l'avenir de la fonction publique, un dispositif de **gestion prévisionnelle des effectifs** a pu être mis en place. Les ministères définissent chaque année des stratégies de réforme, présentées au Parlement lors du débat sur la loi de finances. La gestion prévisionnelle constitue la traduction quantitative de cette réflexion, plus qualitative, sur l'évolution des missions de l'État. Par exemple, les préfetures ont dressé un inventaire de leurs activités et des emplois budgétaires qui y sont affectés ; l'État pourra ainsi, dans le cadre d'une réflexion sur l'évolution des missions des préfetures, adapter le nombre et le type de personnels nécessaires à l'accomplissement de ces missions. Par ailleurs, sur la base des axes stratégiques définis sur cinq à dix ans, l'Observatoire tente d'anticiper les futurs départs de personnels pour déterminer les recrutements nécessaires. La formation, les mobilités ou les redéploiements sont également étudiés dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Les premiers travaux initiés cette année pour l'État seront approfondis.

Cette méthode ne peut pas être appliquée directement aux fonctions publiques territoriales et hospitalière, dont les modes de gestion sont différents. L'OEP souhaite faire des DADS la « colonne vertébrale » du système d'information pour ces deux fonctions publiques. Au préalable il faudra obtenir que soient obligatoirement renseignés la nomenclature des emplois territoriaux, ou les corps et métiers hospitaliers selon le cas.

La réunion s'est terminée par la discussion des projets d'avis sur le programme 2005 qui seront soumis à l'Assemblée plénière à la fin de l'année.