



## COMMISSION « SERVICES PUBLICS ET SERVICES AUX PUBLICS »



Réunion du 30 septembre 2021

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....	2
AVIS EN COMMISSION.....	16
LISTE DES DOCUMENTS .....	17
AVIS « 7BIS ».....	18

---

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE  
LA COMMISSION SERVICES PUBLICS ET SERVICES AUX PUBLICS

- 30 septembre 2021 -

---

Président : Antoine BOZIO, Directeur de l'Institut des politiques publiques (IPP) maître de conférences à l'EHESS, PSE

Rapporteuses : Nathalie CARON, Sous-directrice des synthèses, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) au ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Pascal CHEVALIER, Ministère de la Justice - Sous-direction de la statistique et des études

Responsable de la commission : Arnaud MONTUS (01 87 69 57 10)

*RAPPEL DE L'ordre du Jour*

INTRODUCTION.....	5
DEMANDE D'ACCÈS AUX DONNÉES DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 7BIS.....	5
LES AVANCÉES DU SYSTÈME D'INFORMATION SUR LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET SES EXPLOITATIONS.....	5
CONCLUSION.....	15

## Liste des participants

ADAM	Lorraine	Centre Maurice Halbwachs CNRS
ARCHAMBAULT	Edith	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
BOUTIN	Jean-Christophe	Ministère de l'Intérieur - Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI)
BOZIO	Antoine	Institut des politiques publiques
CARON	Nathalie	Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
CHARPENTIER	Axelle	Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
CHATAIGNON	Philippe	Ministère de l'Economie, des finances et de la relance - Direction générale des finances publiques (DGFIP)
CHEVALIER	Pascal	Ministère de la Justice - Sous-direction de la statistique et des études
DELHOMME	Bertrand	Ecole normale supérieure
DUBOIS	Marie-Michèle	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
DUMARTIN	Sylvie	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques d'entreprises (DSE)
DURAN	Patrice	Ecole normale supérieure
EMORINE	Olivier	Sgen-CFDT
FRIEZ	Adrien	Ministère de la Transformation et de la fonction publiques - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
GADOUCHE	Kamel	Centre d'accès sécurisé distant aux données (CASD)
GUIGNON	Nathalie	Ministère des Solidarités et de la santé - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

GUILLAUMAT-TAILLIET	François	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
LABARTHE	Julie	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
LE QUENTREC-CREVEN	Gerane	Rectorat de Nantes
MARQUIER	Rémy	Centre d'accès sécurisé distant aux données (CASD)
MAUREL	Françoise	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
MERLE	Pierre	INSPE de Bretagne
MEURIC	Louis	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques
MONSO	Olivier	Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
MONTUS	Arnaud	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
POISSONNIER	Aurélien	Ministère de l'Intérieur - Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI)
REYNAUD	Bérengère	Ubiquis
SCHUHL	Pierrette	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques
SOLARD	Julie	Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
TARTOVA	Desislava	École d'économie de Paris
TERRIER	Camille	HEC Lausanne
THOLOZAN	Lea	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) – Direction de la méthodologie et de la coordination statistique et internationale (DMCSI)

*La séance est ouverte à 14 heures 30 sous la présidence d'Antoine Bozio.*

## **INTRODUCTION**

### **Antoine BOZIO**

Bonjour à toutes et à tous. Je suis Antoine BOZIO, maître de conférences à l'EHESS, directeur de l'Institut des politiques publiques et président de cette commission du CNIS « *Services publics – Services aux publics.* » Notre séance est consacrée aux données sur les personnels de l'Éducation nationale. Une commission du CNIS s'était déjà intéressée au sujet en 2015. Son avis suggérait que des progrès pouvaient être apportés sur la qualité des données que nous pouvons mobiliser. Nous revenons sur le sujet, six ans plus tard, pour observer les progrès réalisés et envisager ce qu'il reste à faire.

Je salue la présence de nos deux rapporteurs, Nathalie CARON, de la Depp, et Pascal CHEVALIER, à la Justice. Je remercie également Françoise MAUREL, François GUILLAUMAT-TAILLIET, qui a rejoint le Secrétariat général du CNIS, et Arnaud MONTUS, pour la préparation de cette commission.

Avant notre point central, nous allons examiner une demande d'accès aux données de la part de l'Insee.

## **DEMANDE D'ACCÈS AUX DONNÉES DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 7BIS**

### **Françoise MAUREL**

L'Insee demande, au titre de l'article 7 bis de la loi de 1951, l'accès au dispositif de ressources mensuelles (DRM) : ce sont des données collectées par la CNAF pour le compte de l'État et qui appartiennent à la Direction de la Sécurité sociale au sein de l'administration centrale. La demande d'accès vise à améliorer la mesure des revenus de manière générale - les rémunérations, mais aussi les prestations sociales -, et à mesurer le recours aux prestations sociales des ménages dans le cadre de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS).

Cette demande a une visée expérimentale qui vise à compléter la connaissance des revenus et, à terme, à apprécier la faisabilité de l'intégration de ces données dans l'enquête. La DREES et la CNAF sont parties prenantes de cet exercice.

Pour le moment, deux années d'appariement sont prévues et les données correspondantes sont demandées. À terme, ces données de l'ERFS enrichies pourront éventuellement être diffusées et donneront lieu à des publications une fois les expérimentations menées.

### **Antoine BOZIO**

L'ERFS est une enquête très utilisée pour mesurer les inégalités relatives aux conditions de vie, au niveau de vie et au rôle de la redistribution. Il est très important d'obtenir la meilleure source d'information possible. Si vous n'avez pas de remarques, je vous propose de donner une réponse favorable à cette demande de l'Insee.

Je remercie nos quatre invités qui ont accepté de présenter les progrès du système d'information et les exploitations que nous pouvons en faire.

## **LES AVANCÉES DU SYSTÈME D'INFORMATION SUR LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET SES EXPLOITATIONS**

### **Les SI sur les personnels de l'EN : une richesse de données canalisée pour les exploitations**

#### **Julie SOLARD, SSM Education**

Si l'on revient à la dernière séance du Cnis consacrée à ce sujet, en 2015, la Depp avait fourni de gros efforts pour accéder aux données de gestion du Ministère, c'est-à-dire le système qui sert à gérer le dossier des agents au quotidien (affectations, temps de travail, changement de corps ou de grade, etc.), qu'ils soient enseignants ou non. Elle avait cependant des difficultés à exploiter ce matériel très riche, les données étant

peu parlantes et peu documentées. Chaque catégorie de personnel suit en outre ses propres règles et ses propres systèmes de gestion.

Pour donner un exemple des difficultés : pour les enseignants du public, une catégorie homogène *a priori*, il existe deux systèmes de gestion : l'un pour le premier degré au niveau départemental, l'autre pour le second au niveau académique. Dans ces deux systèmes, les enregistrements des dossiers des enseignants sont différents. S'agissant des variables de temps de travail, tout est comptabilisé en relatif pour les enseignants du premier degré : un professeur des écoles à temps plein compte pour un ; s'il travaille à mi-temps, il compte pour 0,5 ; s'il travaille sur deux écoles, il compte pour 0,5 dans chaque école. En revanche, dans le système de gestion des enseignants du second degré, l'enregistrement s'effectue en heures de cours dues par un enseignant. Ce temps diffère selon le corps. Ainsi, un certifié à temps plein est enregistré à 18 heures, un enseignant d'EPS à 21 heures et un agrégé à 15 heures. Un certifié à mi-temps n'est pas enregistré en tant que 0,5, mais à neuf heures. Il faut toujours se référer à l'obligation de service total. Pour produire des statistiques simples sur le temps de travail des enseignants, il faut mettre en place deux programmes différents selon les bases, avec des variables et des règles différentes. En outre, il faut régler la question des doublons au sein des bases et celle des enseignants du premier degré exerçant dans l'enseignement adapté du second degré.

Nous avons profité d'une refonte informatique pour créer une seule source centrale, la Base Statistique des Agents (BSA), qui a vu le jour fin 2017, et s'est étoffée et consolidée jusqu'en 2020. Nous voulions une source commune avec les services statistiques académiques pour disposer des mêmes références. De plus, nous avons souhaité mettre en place un champ socle solide pour l'apparier aux autres sources, avec des nomenclatures uniques pour tous les personnels, facilitant les exploitations. Pour effectuer des travaux sur les trajectoires, nous avons consolidé les données de BSA en panel afin de suivre les personnes dans le temps.

Ce référentiel contient de nombreuses informations. La base couvre les enseignants du public, du privé, et les non enseignants du public. Les personnes en activité et rémunérées chaque année au 30 novembre représentent notre champ socle, puis s'ajoute un halo de personnels exclus des exploitations courantes : les contractuels susceptibles d'être réembauchés, les personnes en détachement, les personnes exerçant à l'étranger, etc.

Pour chaque personne, le référentiel contient ses caractéristiques personnelles, professionnelles, les caractéristiques de son affectation principale et ses autres affectations, les informations statistiques sur les écoles ainsi qu'un historique de carrière détaillé sur dix ans, voire plus : pour tous les fonctionnaires, nous disposons d'un historique depuis l'entrée dans un corps de l'Éducation nationale). Ce référentiel s'accompagne d'un module sur les arrêts pour raisons de santé et d'un module de géolocalisation des adresses personnelles.

Nous avons articulé ce référentiel avec les autres sources en interne, notamment les bases relais qui nous donnent plus de détails sur les enseignants du second degré et les heures d'enseignement avec les caractéristiques des élèves. Nous pouvons aussi apparier cette base avec les bases concours ou les données sur la formation continue des enseignants pour savoir qui a accédé à une formation continue.

Ces données nous servent chaque année à la rédaction du bilan social national. Plus généralement, BSA facilite le pilotage et l'alimentation du dialogue social. Nous développons également grâce à elle des études statistiques. Enfin, BSA tient lieu de source de réponse aux questionnaires internationaux de l'OCDE, l'UNESCO et Eurostat.

Pour compléter ces données issues des sources administratives internes, nous intégrons des données issues du système statistique public, notamment du SIASP, qui nous permet la comparabilité des salaires avec ceux des autres professionnels de la Fonction publique. Nous exploitons également d'autres fichiers de l'Insee et de la Dares.

Passons maintenant à quelques exemples de résultats issus de BSA. Grâce à BSA, nous pouvons examiner les parcours. Dans le cadre d'une étude sur l'évolution du profil des jeunes enseignants, les données en panel nous permettent de repérer les nouveaux enseignants et de suivre leur parcours avant leur titularisation lorsqu'ils étaient contractuels à l'éducation nationale. Les jeunes enseignants nouveaux titulaires dans le secteur public avaient en moyenne plus de 27 ans en 2008. En 2018, ils avaient la trentaine dans le primaire, et environ 31 ans dans le secondaire. Cette augmentation de la moyenne d'âge

est liée à plusieurs facteurs : le passage du concours de Bac+3 à Bac+5 en 2010-2011, la forte augmentation du volume de postes ouverts aux concours favorisant des personnes ayant déjà une expérience professionnelle ; l'ouverture des recrutements réservés a encore amplifié ce phénomène, ceux-ci expliquant le pic d'âge de 2014 (première année où cette possibilité a été ouverte).

BSA nous a également permis de faire un focus sur les sorties de l'Education nationale par motif. Même si les démissions restent faibles, nous avons pu constater une augmentation très forte, surtout chez les stagiaires, d'une part parce que l'augmentation des postes au concours a fait augmenter le nombre de stagiaires, et d'autre part parce que le recrutement de nouveaux profils donne lieu à un plus grand nombre de désenchantés.

Grâce à la géolocalisation des adresses personnelles, nous avons réalisé un travail sur les temps de trajet domicile-travail des enseignants. Dans le premier degré, un enseignant sur deux met moins de dix minutes pour se rendre à son travail du fait du fort maillage territorial des écoles. Dans le second degré, étant donné le plus faible nombre de collèges et de lycées, et leur localisation plus souvent urbaine, le temps médian s'élève à 16 minutes. BSA nous a également permis de réactualiser les statistiques internationales sur le nombre d'élèves par enseignant.

Développons maintenant quelques travaux issus de sources externes au ministère de l'Education nationale. À partir de SIASP, le système d'information sur les agents du service public de l'Insee, nous pouvons voir que le salaire des professeurs des écoles à temps complet s'élève à 2 400 euros nets mensuels, contre 2 700 euros pour les certifiés. Nous pouvons mettre ce travail en relation avec une autre étude sur la perception qu'ont les enseignants de leur profession, que nous avons tirée de l'enquête Conditions de travail de la Dares. Les enseignants du premier degré se considèrent à 55 % comme étant mal payés, contre 40 % pour le second degré. Les enseignants sont plus nombreux à se considérer moins bien payés par rapport aux autres professions cadres et intermédiaires. La perception de l'intérêt et l'utilité du travail est en revanche plus favorable aux enseignants.

L'ouvrage d'Education & formations sur la représentation sociale du métier d'enseignant, paru l'an dernier, contient plusieurs articles de la Depp, dont deux sur les parcours réalisés grâce au panel issu de BSA. Nous avons aussi publié plus récemment différentes notes d'informations. À l'avenir, nous souhaitons prolonger ces études sur les parcours et carrières des personnels. Nous nous interrogeons sur l'opportunité d'aller encore plus loin dans ces travaux, en effectuant un croisement avec les bases de l'enseignement supérieur afin d'obtenir les parcours universitaires des jeunes enseignants, voire avec les bases élèves, afin de mieux étudier le lien enseignant-élève.

## **Panorama des enquêtes menées par la Depp auprès des enseignants**

### **Axelle CHARPENTIER, SSM Education**

Depuis la participation de la Depp à l'enquête TALIS en 2013, la Direction s'est fortement investie dans la conception et la mise en place d'enquêtes périodiques visant à mieux documenter les conditions d'enseignement et d'apprentissage. Ces enquêtes portent des enjeux de connaissance multiples. Elles fournissent des indicateurs aux décideurs publics pour aider à l'élaboration, au pilotage et à l'évaluation des politiques éducatives. Pour les praticiens – les enseignants notamment –, elles constituent des outils de réflexion et de discussion sur leurs pratiques. Pour les chercheurs, ces données fournissent des éléments de contextualisation de leurs travaux et des pistes de recherche en vue d'autres études.

L'enquête TALIS est une enquête internationale de l'OCDE pilotée pour la France par la Depp qui cible, pour son volet principal, les enseignants de collège et leurs chefs d'établissement. Elle existe au niveau international depuis 2008, mais la France n'y participe que depuis 2013. En 2018, nous avons interrogé les enseignants, les chefs d'établissement de collège, mais aussi, pour la première fois, les professeurs des écoles exerçant en classe élémentaire et les directeurs des écoles. Les thématiques de l'enquête couvrent à la fois des aspects relatifs aux caractéristiques individuelles des personnels, aux conditions d'exercice, à la satisfaction professionnelle et au bien-être.

Les résultats de TALIS 2018 ont fait l'objet de publications depuis 2019. Par exemple, s'agissant de la satisfaction professionnelle des enseignants, nous avons pu montrer que celle-ci semble plutôt tirée par l'environnement de travail et la qualité des relations sociales dans l'établissement ou l'école d'exercice, que ce soit dans le premier ou le second degré. Nous avons également pu mettre en évidence que les

enseignants les plus satisfaits professionnellement sont aussi ceux qui déclarent plus d'autonomie et de coopération dans l'exercice de leur métier. L'enquête donne également des indicateurs qui peuvent s'avérer utiles au pilotage de la politique, notamment s'agissant de la formation (par exemple, expression des besoins de formation prioritaires). L'ensemble des résultats ont fait l'objet de présentations à des acteurs variés (personnels des directions de l'administration centrale, chercheurs, organisations syndicales et corps d'inspection).

En parallèle, la Depp a développé une autre enquête sur les conditions d'exercice, à partir d'un échantillon national représentatif, qui interroge les enseignants et les personnels non enseignants des établissements scolaires. Cette enquête dresse un état des lieux du climat scolaire et des atteintes subies par les personnels dans le cadre de l'exercice de leur métier. Après une première édition au printemps 2019 auprès des personnels du second degré, une deuxième édition aura lieu au cours de cette année scolaire auprès des personnels du premier degré. Parmi les thématiques, l'accent est porté sur le fait de documenter la qualité des rapports sociaux avec l'ensemble de la communauté éducative au sein des établissements et les atteintes subies par les personnels. Ces résultats ont fait l'objet de publications et de présentations.

La Depp a également développé EPODE (enquête périodique sur l'enseignement), qui a pour objectif de documenter les pratiques professionnelles des enseignants, afin d'obtenir un suivi des indicateurs. Après une première édition en 2018, l'enquête sera reconduite cette année. Nous avons décalé d'un an la seconde édition du fait de la crise Covid, mais nous avons le souhait de la mener tous les trois ans. L'enquête s'appuie sur le référentiel des compétences et des métiers du professorat et de l'éducation. Le questionnaire, conçu par des praticiens, qui se sont également appuyés sur la littérature scientifique, est centré sur les pratiques professionnelles des enseignants (quelle que soit la discipline enseignée) et est différencié selon le degré d'enseignement. Pour chaque pratique interrogée, il questionne les enseignants sur sa fréquence, sa faisabilité et son caractère prioritaire dans le métier.

Les éléments saillants qui peuvent être mis en avant dans le cadre d'EPODE 2018 sont les suivants :

- une culture commune forte des personnels enseignants autour de la fonction éducative du métier ;
- la place de l'explicitation de l'enseignement : cette méthodologie d'enseignement est largement plébiscitée par les enseignants, en cohabitation avec d'autres stratégies d'enseignement ;
- les besoins de formation des enseignants, s'agissant de la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers et de la difficulté scolaire ;
- l'utilisation du numérique en retrait dans l'enseignement.

La Depp a conçu un autre programme d'enquête (PRAESCO) qui est spécifique aux contenus disciplinaires enseignés. Construit avec des chercheurs spécialistes en didactique, il vise à obtenir une photographie nationale et à documenter des évolutions en centrant le questionnement sur les pratiques spécifiques à la discipline. Nous avons fait le choix de documenter les pratiques en CM2 et en 3<sup>e</sup> en mathématiques et en français, ce qui permettra de mettre en relation l'évolution des pratiques enseignantes et celle des compétences des élèves qui sont mesurées dans le cadre d'évaluations de la Depp. Les apports de PRAESCO par rapport à TALIS et EPODE résident dans le fait de documenter des pratiques différenciées selon les disciplines enseignées et d'élargir les dimensions interrogées. Des mises en situation sont également incluses. En ce qui concerne les mathématiques, les premières publications ont été diffusées en début d'année. Nous compléterons prochainement les résultats sur l'enseignement du français. Cette enquête permet de mettre en évidence des choix didactiques et pédagogiques qui varient et de dégager des typologies d'enseignants qui se caractérisent par des choix spécifiques, ce que nous n'arrivons pas à identifier avec EPODE ou TALIS.

Enfin, nous interrogeons les pratiques enseignantes *via* des opérations plus ponctuelles. Lorsque c'est pertinent, nous incluons un volet de questionnement des pratiques enseignantes dans le cadre d'évaluations d'impact de dispositifs éducatifs conduites par la Depp. Nous l'avons fait récemment dans le cadre de l'évaluation du Plan numérique (politique de distribution d'équipements individuels mobiles dans les établissements scolaires), dont les premiers résultats ont été publiés cette année. Il y a deux jours, nous avons aussi publié les derniers résultats de l'évaluation des CP dédoublés en éducation prioritaire, où nous mesurons l'effet de la mesure sur la réussite scolaire et où nous documentons également les évolutions des pratiques pédagogiques en effectif réduit.

Dans le cadre du nouveau panel d'élèves de la Depp, qui est lancé cette année et concerne les élèves entrés en septembre 2021 en petite section de maternelle, nous incluons un volet lié aux pratiques

enseignantes : nous cherchons à enrichir les données du panel en mettant à disposition des données sur les dispositifs pédagogiques dont bénéficient les élèves dès leur entrée en maternelle.

Enfin, nous avons également documenté les pratiques enseignantes à l'occasion de la crise sanitaire, où nous avons mené des enquêtes pour rendre compte de la mise en œuvre de la continuité pédagogique au printemps 2020, lors de la fermeture des établissements scolaires.

En termes de discussion, nous pouvons nous interroger sur la manière de favoriser et de renforcer la connaissance de ces travaux par les acteurs du système, et sur l'outillage nécessaire pour favoriser l'appropriation de la démarche d'enquête et la participation des personnes interrogées.

## **Antoine BOZIO**

Je me tourne maintenant vers les chercheurs qui vont présenter les travaux réalisés à partir de ces données.

### **Analyse des trajectoires d'emploi des enseignants contractuels à partir des données BSA**

#### **Bertrand DELHOMME, ENS et Université de Tours**

Je vais présenter un travail que je réalise en coopération avec une équipe de chercheurs belges dans le cadre d'une ERC sur la comparaison des régimes de carrière des enseignants (français, belges et anglais). Nous connaissons ces dernières années un contexte de flexibilisation du marché de l'emploi enseignant qui se traduit par une augmentation du nombre de personnels contractuels. L'idée consistait à étudier, à partir de la base de données statistiques des agents, les parcours de ces enseignants contractuels. Il existe un vrai enjeu de politique publique sur la question de l'emploi enseignant, qui réside dans le recrutement du personnel. Dans certains systèmes éducatifs, l'attractivité du métier devient de plus en plus difficile, de même que la problématique de maintien dans l'emploi.

En 2008, 12 à 13 000 personnels enseignants du second degré public étaient contractuels, soit 3,5 % contre 8,5 % en 2018. En France, ces personnels sous statut de contractuel, avec deux options : un CDD court sur une mission particulière, le temps d'un remplacement, ou un CDD annualisé. Cette recherche visait à comprendre l'augmentation des contractuels. Sur 30 000 enseignants contractuels en 2018, combien ont été prolongés ? S'agit-il de plus en plus de nouveaux recrutements ?

Les données précises de la Depp concernant l'affectation des enseignants permettent de suivre réellement les trajectoires de ces enseignants. La Depp a procédé à un travail d'harmonisation et de regroupement de variables qui donne la possibilité à un chercheur d'isoler les personnels contractuels de l'Éducation nationale sans avoir à s'interroger sur les différents statuts des bases de gestion, ce qui économise beaucoup de travail. La variable « *mission* » permet par exemple de bien repérer un enseignant contractuel qui exerce une mission particulière.

Sur une cohorte d'enseignants recrutés en 2010 (les enseignants contractuels présents devant élèves), qui représente 4 000 personnes, j'isole quatre modèles de parcours. Le graphique considéré montre 1 700 enseignants, soit 1 700 lignes : à chaque colonne de la ligne correspond une couleur, qui représente le statut de l'enseignant à l'année considérée. La première ligne affiche beaucoup de jaune et d'orange : il s'agit d'enseignants qui commencent par un CDD annualisé (recrutements au 1<sup>er</sup> septembre qui durent jusqu'au 31 août, avec la rémunération des congés estivaux). En vert sont figurés les statuts hors Éducation nationale : il s'agit d'enseignants qui ne continuent plus dans le métier d'enseignant les années suivantes.

Un enseignant contractuel sur deux recruté en 2010 sort relativement rapidement de l'Éducation nationale. La deuxième année, la moitié de ce groupe n'enseigne plus. Au bout de cinq ou six ans, la quasi-entière du groupe n'enseigne plus. Un enseignant sur deux recruté et contractuel en 2010 n'est donc plus enseignant par la suite. Concernant le statut de fonctionnaire, 90 % des enseignants titulaires continuent d'enseigner en position devant élèves au bout de cinq ans. Nous observons des chiffres très similaires au système de recrutement des enseignants libéralisés, notamment dans le système américain et le système anglo-saxon, où le chiffre d'un sur deux à cinq ans est relativement classique.

Le deuxième grand schéma est le statut de contractuel comme porte d'entrée dans le métier, avec une titularisation. Ces enseignants sont beaucoup recrutés via des statuts de CDD annualisés, puis ils entrent

progressivement dans la Fonction publique par le biais d'un concours. La cohorte de 2010 a été concernée par le dispositif Sauvadet, c'est-à-dire des concours réservés aux contractuels pour faciliter leur titularisation, et donc leur fonctionnarisation. Les données sociodémographiques font apparaître que ce groupe comprend beaucoup plus de femmes, et que celles-ci ont plus tendance à être titularisées. La deuxième grande voie de stabilisation est la CDIisation, c'est-à-dire un recrutement en contrat de CDI après six années de CDD. Des disciplines très particulières sont concernées : les sciences de l'ingénieur, les technologies, etc.

Le dernier schéma est celui des parcours instables. Les enseignants sont recrutés sur des missions très particulières ; ils sont peu renouvelés, ou si tel est le cas, uniquement en cas de besoin très spécifique.

Ces travaux sur les parcours ne représentent qu'une petite partie de notre réflexion sur la comparaison des personnels contractuels. Nous allons utiliser d'autres sources de données, notamment parce que les données administratives présentent des limites : données issues de la statistique publique, entretiens, etc.

## **Affectation des enseignants dans les établissements scolaires**

### **Camille TERRIER, HEC Lausanne**

Je suis ravie de vous présenter un aperçu de mes travaux de recherche sur les affectations des enseignants dans les établissements scolaires, et plus spécifiquement dans les académies en France. Le processus d'affectation des enseignants est annuel, et les enseignants peuvent demander dans un premier temps à changer d'académie. S'ils changent d'académie, ils peuvent demander une affectation dans un établissement scolaire. Je travaille sur ces affectations depuis plus de cinq ans dans le cadre du mouvement MNGT (Mouvement National de la Gestion Déconcentrée), qui a été développé dans les années 1970 en France pour faire en sorte que chaque enseignant soit en place dans un établissement.

Créteil et Versailles font partie des académies les plus défavorisées et les moins attractives en France. C'est aussi le cas des départements du nord de la France, qui sont relativement ruraux et très peu attractifs pour les enseignants. Les enseignants relativement peu expérimentés exercent dans les départements et les académies qui regroupent le plus d'élèves défavorisés. Ce constat, observé en France, se vérifie également dans les autres pays. Les écarts d'attractivité entre les établissements scolaires et entre les régions ou académies s'observent à travers le monde, dans les pays développés et en développement. Au Pérou, par exemple, le taux d'enseignants compétents est beaucoup plus faible en zone rurale qu'en zone urbaine ; le taux d'enseignants non certifiés est beaucoup plus élevé en zone rurale ; le taux d'élèves qui sous-performent ou obtiennent des résultats scolaires faibles est bien plus élevé en zone rurale qu'en zone urbaine.

Pouvons-nous garantir un meilleur accès des élèves défavorisés aux meilleurs enseignants ? Cette question demande que nous définissions ce qu'est un bon enseignant. Je ne me prononcerai pas sur cette question ici. Nous nous intéressons plus généralement aux déterminants des affectations finales des enseignants, aux déterminants les plus importants et à la possibilité de réduire les inégalités, avec les différents leviers que nous avons identifiés.

Dans tout marché du travail, les personnes finalement en poste dépendent de l'endroit où les personnes ont candidaté, des critères de recrutement et éventuellement du processus de recrutement. Il en est de même pour les enseignants. Les affectations finales dépendent d'abord des préférences des enseignants pour les académies et pour les établissements scolaires. Ces préférences englobent le salaire, qui peut éventuellement varier selon les établissements – en France, c'est relativement peu le cas -, et les conditions de travail (nombre d'élèves par classe, caractéristiques des établissements ou des élèves, etc.). Pour analyser les préférences des enseignants, nous pouvons désormais utiliser les données relatives aux vœux de mobilité soumis par les enseignants. Il semblerait que ces données soient hébergées par la DGRH mais non partagées de façon systématique avec la Depp.

Le deuxième déterminant de la répartition des enseignants réside dans les critères de recrutement au sein des établissements. En France, le marché du travail public n'étant pas libre, les enseignants ne candidatent pas directement auprès des établissements. Une fois par an, il est demandé aux enseignants de soumettre une liste de vœux ordonnée des établissements scolaires dans lesquels ils souhaiteraient être affectés. Le Ministère recueille cette liste de vœux, et les établissements scolaires utilisent des barèmes et des critères pour classer les enseignants. L'expérience des enseignants est un critère utilisé de manière assez

généralisée. Dans le barème des enseignants, il existe également des critères spécifiques à certaines académies ou à certains postes, notamment les critères de rapprochement de conjoint.

Les données que nous avons recueillies auprès de la DGRH contiennent toutes ces informations. Pour chaque enseignant qui fait une demande de mobilité une année donnée, nous connaissons son barème dans chaque académie, son barème dans chaque établissement et la décomposition du barème (nombre d'années d'expérience, etc.). À partir de ces deux fichiers utilisés par l'Administration centrale, un algorithme est appliqué. Cet algorithme considère le premier vœu de chaque enseignant et fait candidater cet enseignant à ce premier vœu. Si un établissement reçoit plus de premiers vœux soumis que de classes vacantes, l'établissement choisit les enseignants ayant le plus haut barème, et refuse les autres. Dans la deuxième étape de l'algorithme, tous les enseignants qui ont été rejetés d'un établissement candidatent dans l'établissement qui est classé en vœu N°2, et ainsi de suite.

Les algorithmes revêtent une importance particulière, notamment du point de vue de la répartition des enseignants. Pour éviter que des enseignants très peu expérimentés se retrouvent dans les académies les plus désavantagées, le changement d'algorithme représente un levier d'action pour les décideurs politiques.

Les processus de mobilité sont gérés discipline par discipline : un enseignant de mathématiques remplace un autre enseignant de mathématiques. Ce tableau présente la différence d'attractivité des académies et ce qui détermine ces différences. Le tableau A présente, pour trois matières (français, mathématiques et anglais), les caractéristiques des enseignants : un grand nombre d'enseignants femmes en français, un nombre plus équilibré en mathématiques. Le tableau B présente les caractéristiques des régions dans lesquelles se trouvent initialement les enseignants lorsqu'ils émettent un vœu de mobilité. Le tableau C inclut les caractéristiques des régions qui sont classées en vœu N°1 par les enseignants : cette comparaison permet de mettre en lien les caractéristiques des régions que les enseignants souhaitent quitter et celles des régions que les enseignants veulent rejoindre. 50 % des enseignants en mathématiques provenant de Créteil et de Versailles émettent un vœu de mobilité sortante chaque année. En revanche, la probabilité que ces régions soient classées en vœu N°1 s'élève à 3 % seulement.

Le pourcentage d'élèves en éducation prioritaire dans les régions quittées par les enseignants et ce même pourcentage dans les régions que les enseignants souhaitent rejoindre présentent des écarts significatifs. Les régions quittées par les enseignants présentent des taux d'élèves en éducation prioritaire bien plus élevés que les régions que les enseignants veulent rejoindre. Les régions que les enseignants souhaitent quitter comptent beaucoup plus d'enseignants de moins de 30 ans que les régions que les enseignants veulent rejoindre. Les enseignants d'Amiens, Versailles et Créteil qui effectuent une demande de mobilité ont en moyenne une expérience bien plus faible que les enseignants de Bordeaux ou de Rennes, qui sont les deux académies les plus attractives.

Enfin, en proposant des changements dans les algorithmes, nous nous sommes demandé s'il était possible d'affecter des enseignants plus expérimentés à Créteil, Versailles et Amiens, et inversement d'affecter des enseignants plus jeunes dans les académies dont les enseignants sont relativement âgés. Il apparaît que le type d'algorithmes que nous utilisons impacte beaucoup le nombre d'enseignants ayant une ou deux années d'expérience qui sont affectés à Créteil, Versailles et Amiens. Nous obtenons la même conclusion avec les trois académies les plus expérimentées (Rennes, Bordeaux et Lyon). S'agissant des jeunes enseignants, nous observons des écarts très significatifs du nombre de jeunes enseignants qui sont affectés dans les académies favorisées.

En ce qui concerne la réallocation des enseignants, différents leviers sont mis à la disposition des décideurs politiques. Les questions de conditions de travail, de préférences des enseignants et de salaires entrent en jeu. Certains éléments évoluent, tels que le dédoublement des classes de CP ou l'affectation de bonus pour les enseignants en éducation prioritaire. Ce type d'éléments pourraient contribuer à modifier les préférences des enseignants, et donc la répartition, *in fine*, des enseignants sur le territoire. À travers des changements d'algorithmes, on peut aussi obtenir des changements assez drastiques dans la répartition des enseignants.

Pour conclure, nos travaux de recherche font apparaître de gros écarts d'attractivité entre les académies en France, qui répliquent plus ou moins ce que nous observons dans d'autres pays. Ces différences sont dues en partie à des différences dans les conditions de travail. Deux axes ont été identifiés pour y remédier : des changements dans les préférences des enseignants, à travers le salaire et les conditions de travail ; des modifications des algorithmes utilisés. Ces deux axes pourraient représenter des leviers d'action assez puissants pour modifier la répartition des enseignants.

Nous nous intéressons également à un troisième axe, qui va définir nos projets de recherche dans les années à venir : considérer les stratégies des enseignants sur plusieurs années. Le Ministère se demande notamment dans quelle mesure on peut inciter les enseignants à candidater dans des établissements défavorisés : à l'issue d'une ou deux années de présence dans ces établissements, les enseignants pourraient obtenir un bonus de points significatif qui leur permettrait potentiellement de rejoindre toutes les régions ou académies qu'ils souhaitent.

## **Débat avec la salle**

### **Antoine BOZIO**

Merci à nos quatre intervenants pour ce panorama des données disponibles et des travaux que nous pouvons mener. J'ouvre maintenant le débat avec la salle.

### **Lorraine ADAM, CNRS**

Avez-vous prévu la diffusion des données relatives à la base et aux enquêtes présentées auprès des chercheurs ?

### **Nathalie CARON**

Sur la partie BSA, comme vous l'avez vu, le système est tout nouveau. Une première version est arrivée fin 2017 et d'autres versions ont suivi ultérieurement. La base mérite d'être documentée pour être exportée dans un autre contexte. Pour le moment, la diffusion s'effectue à la Depp, ce qui nous permet d'aider les chercheurs qui viennent utiliser ces bases.

Bien évidemment, cette situation est appelée à changer. Nous travaillons sur un autre mode de diffusion plus confortable, avec un accès sécurisé à distance. Nous nous sommes associés au projet EquipEx IDEE pour favoriser la recherche expérimentale dans le domaine de l'éducation. À la Depp, nous sommes mobilisés sur le premier objectif qui vise à favoriser l'accès des données administratives en éducation aux chercheurs via un centre sécurisé.

Pour résumer, nous devons travailler à mettre à disposition nos bases, à les documenter et à les rendre accessibles, avec des métadonnées suffisantes.

J'en profite pour répondre à une question de Camille : la Depp a récupéré les données de mobilité enseignante, mais ce sont des données de pure gestion de la DGRH. Cette documentation est aussi à construire.

### **Antoine BOZIO**

La question de Lorraine ADAM portait également sur les enquêtes.

### **Axelle CHARPENTIER**

Les données de l'enquête TALIS sont accessibles sur le site internet de l'OCDE pour l'ensemble des pays participants. Quant aux autres enquêtes, elles sont très récentes ; certaines sont encore en cours d'exploitation à la Depp. Un travail de documentation est nécessaire pour les mettre à disposition. Pour le moment, les jeux de données sont mis à disposition des chercheurs impliqués dans ces projets par le biais de convention. Des échanges sont en cours avec d'autres chercheurs extérieurs aux projets également intéressés par leur exploitation afin d'envisager les modalités de mise à disposition des données.

### **Pierre MERLE, INSPE Bretagne**

Les données disponibles permettent-elles de savoir si l'établissement d'affectation d'un contractuel exerce un effet sur la durée de son parcours ? Il serait probable que les contractuels, plus nombreux dans les réseaux d'éducation prioritaire, aient une durée de « *survie* » plus courte.

Les données présentées par Camille TERRIER montrent une pérennité tout à fait surprenante des évolutions des personnels dans l'Éducation nationale. Dans les années 80, un collègue a écrit un article

intitulé « *Le charme discret des élèves bourgeois* », qui évoquait les évolutions de l'éducation prioritaire vers les établissements huppés du centre-ville.

J'ai trouvé les données très intéressantes, mais je suis un peu resté sur ma faim sur les modifications de l'algorithme permettant de modifier les affectations. Je ne vois pas quelles modifications précises de l'algorithme donneraient lieu à une affectation moins fréquente des néo-titulaires dans les établissements de l'éducation prioritaire, c'est-à-dire l'affectation des enseignants les moins expérimentés dans les conditions d'enseignement les plus difficiles.

### **Bertrand DELHOMME**

Les données BSA permettent d'avoir accès aux affectations des établissements des contractuels. Pour tout vous dire, j'avais pensé à réaliser ce travail. Celui-ci reste à faire, d'autant plus que c'est sans doute une piste de réflexion assez facile à mettre en place avec les données BSA.

### **Camille TERRIER**

En effet, je n'ai pas décrit en détail les modifications que nous proposons. Pour plus d'informations, nous avons rédigé un article en français dans *Éducation et formations* ; celui-ci porte sur notamment sur les modifications d'algorithmes que nous proposons et sur des statistiques complémentaires sur l'inégale répartition des enseignants. L'une des options de l'algorithme consisterait à définir des types d'académies, comme nous l'avons fait. Dans les académies très attractives, telles que Rennes, Bordeaux ou Lyon, il faudrait attirer les enseignants avec un profil plus jeune. Inversement, dans les académies défavorisées de Créteil, Versailles et Amiens, nous souhaiterions attirer des profils d'enseignants plus expérimentés.

A travers l'algorithme, nous pouvons imposer qu'un enseignant quittant l'académie de Versailles, Créteil ou Amiens soit systématiquement remplacé par un enseignant ayant un niveau d'expérience au moins égal, et inversement dans les académies aux profils plus âgés. Ainsi, pour les académies de Bordeaux ou de Rennes, nous pouvons imposer qu'un enseignant qui quitte l'académie soit remplacé par un enseignant plus jeune. Cela pose quand même des questions. Dans la mesure où très peu de candidatures sont posées dans les académies peu favorisées, essayer de remplacer les enseignants sortants par des enseignants avec une plus forte expérience n'est pas nécessairement possible.

Dans un premier temps, nous montrons que cela peut permettre une distribution moins inégalitaire des enseignants. Toutefois, cela peut emporter un coût en termes de mobilité : on peut réduire la mobilité sortante de Créteil, Versailles et Amiens si personne ne candidate pour remplacer les enseignants sortants. Nous discutons de solutions alternatives permettant d'imposer cette contrainte sur une partie seulement des sortants par exemple.

### **Pierre MERLE**

Il est aujourd'hui question que les directeurs d'école puissent choisir leurs enseignants. Je pense que nous nous trouverions confrontés au même problème. Les directeurs localisés dans les zones d'éducation prioritaire recevraient très peu de demandes, et auraient donc très peu de choix. Finalement, ils ne retiendraient que de jeunes enseignants qui ne pourraient pas aller ailleurs. La répartition serait donc aussi inégalitaire ; elle serait seulement masquée par ce pseudo-choix. Les écoles primaires du centre-ville des grandes villes disposeraient d'un choix très important, et les autres d'un choix très pauvre.

### **Camille TERRIER**

Je suis tout à fait d'accord avec votre vision des choses. La proposition qui a été faite, pour le moment à petite échelle, puisqu'elle concerne seulement 50 établissements d'éducation prioritaire de l'académie de Marseille, porte un risque. Le fait de développer des postes à profil dans l'éducation prioritaire avait été proposé il y a une dizaine d'années, puis cela a été stoppé. Le concepteur de l'algorithme m'a dit qu'en ouvrant des postes à profil à Marseille, les enseignants candidateraient à Marseille même en éducation prioritaire. Il ne faudrait pas oublier de regarder d'où viennent ces candidatures. Ceux qui risquent de souffrir, ce sont les établissements d'éducation prioritaire de Versailles et de Créteil.

### **Olivier EMORINE, SGEN-CFDT**

Vous avez donné accès aux données aux enseignants-chercheurs. Avez-vous prévu de le faire aussi à plus ou moins long terme au profit des syndicats enseignants ?

### **Nathalie CARON**

Concernant les données de BSA, celles-ci sont largement utilisées dans le bilan social et de nombreux tableaux sont mis à la disposition de tous. Vous disposez déjà d'un matériau très riche sur les congés, le personnel, les corps, les rémunérations, etc.

### **Olivier EMORINE**

Tout à fait, mais nous en demandons plus chaque année.

### **Nathalie CARON**

Et nous essayons d'en fournir plus à chaque fois.

### **Antoine BOZIO**

Est-il possible d'assurer une plus grande diffusion des travaux menés sur ces données auprès de la communauté éducative ? En plus du site de la Depp, des présentations plus directes aux enseignants sont-elles envisageables, en passant par les syndicats ou d'autres moyens ?

### **Axelle CHARPENTIER**

En termes de bonnes pratiques, nous envoyons les résultats des enquêtes aux personnels que nous avons pu solliciter dans ce cadre. De manière générale, lorsque nous sollicitons des enseignants, nous leur expliquons les finalités des études et nous essayons de flécher la diffusion. La revue *Education et formations* est, entre autres, une vitrine de nos opérations. Nous sommes tous très désireux de faire connaître nos travaux au plus grand nombre, et dès lors que nous sommes invités à les présenter (par des organisations syndicales ou autres), nous le faisons avec plaisir. Cela peut d'ailleurs nous amener à approfondir certains sujets. Toutes les initiatives pensées pour favoriser cette communication doivent être portées. Nous sommes quoi qu'il en soit désireux de présenter nos résultats par tous les canaux possibles.

### **Antoine BOZIO**

Camille a exploité des données administratives sur les vœux qui sont produites par la DGRH mais qui ne sont pas appariées ou directement connectées avec les données de la base BSA. Arriver à construire des bases permettant de voir les choix de mobilité des enseignants fait-il partie de vos objectifs ?

### **Julie SOLARD**

BSA doit devenir un référentiel sur lequel greffer toutes les données du ministère. Nous avons récupéré les vœux de mobilité dans le second degré et nous envisageons de les exploiter, appariés à BSA, pour mieux décrire les parcours des jeunes enseignants. Toutefois, le temps manque, car nous menons de nombreux projets.

### **Camille TERRIER**

J'ai trouvé la présentation des enquêtes très intéressante. Quand les données d'enquête sont collectées, sont-elles appariées avec les données administratives de la Depp ? Par exemple, serait-il possible de mettre en relation le ressenti des enseignants et les résultats scolaires de leurs élèves ?

### **Axelle CHARPENTIER**

Ces appariements sont possibles dès lors que nous les déclarons dans les fiches de traitement RGPD. Néanmoins, nous disposons rarement de données permettant de faire un lien direct entre les pratiques enseignantes et la progression des élèves. Des méthodologies sont en cours d'étude par des chercheurs

pour voir ce qui peut être fait en termes d'analyses. L'appariement avec les données de BSA a bien lieu. Nous en avons d'ailleurs besoin pour certains redressements. Des travaux exploratoires sont également en cours pour étudier le lien qui peut exister entre les affectations et les pratiques.

## **Antoine BOZIO**

En l'absence d'autres interventions, je vous propose d'examiner, avec François GUILLAUMAT-TAILLIET, la proposition d'avis de la commission.

### **Proposition d'avis**

## **François GUILLAUMAT-TAILLIET**

Nous vous proposons l'avis suivant :

**La commission Services publics et services aux publics ayant pris connaissance des avancées en matière de systèmes d'information sur le personnel de l'Éducation nationale émet l'avis suivant.**

**La commission salue les avancées réalisées depuis le dernier examen en 2015, dans la structuration du système d'information sur les personnels de l'Éducation nationale, avec la création de la base statistique des agents (enseignants et autres personnels) reposant sur des nomenclatures uniques pour tous les personnels, facilitant ainsi les exploitations. Elle encourage les appariements susceptibles d'enrichir cette base avec des données thématiques (concours, affectations, formation continue, etc.) et la poursuite du panel exhaustif qui en est issu pour rendre compte de la diversité des parcours. De plus, elle invite les producteurs à faire œuvre de pédagogie pour inciter les acteurs de terrain à se saisir davantage des résultats des études sur ces sujets. Elle recommande d'ouvrir plus largement ces données aux chercheurs et d'en faciliter l'accès en vue de favoriser les analyses, en particulier celles destinées à éclairer les politiques d'éducation.**

## **Antoine BOZIO**

Y a-t-il des réactions, des commentaires ou des souhaits d'amendement de cet avis ?

## **Adrien FRIEZ**

Je tiens à féliciter les intervenants pour ces travaux tout à fait intéressants. La DGAFP mène actuellement des travaux au niveau opérationnel et politique sur la façon d'agir pour modifier les problèmes d'attractivité, pourvoir des postes et maintenir les personnes dans les endroits où il est difficile d'attirer des fonctionnaires.

Afin de faire œuvre de pédagogie, je vais assez rapidement diffuser les coordonnées et la présentation de Camille Terrier au sein de la DGAFP pour voir dans quelle mesure nous pouvons promouvoir ces travaux dans toute la Fonction publique. Malheureusement, nous ne disposons pas d'autant d'outils et de bases de données dans le reste de la Fonction publique. Une mission de l'IGF a travaillé et rendu des recommandations que nous examinons actuellement sur un champ plus général.

## **Antoine BOZIO**

Je vous propose d'adopter l'avis de la commission tel qu'il vous a été présenté.

## **CONCLUSION**

## **Antoine BOZIO**

Je remercie les intervenants pour la présentation de leurs travaux et les avancées de la statistique publique dans ce domaine, qui nous promettent de nombreux travaux à venir. J'espère que nous aurons l'occasion d'en voir les fruits dans les prochaines années. Je vous remercie tous et vous souhaite une bonne fin d'après-midi.

*La séance est levée à 16 heures 25.*

---

## AVIS ÉMIS EN COMMISSION

---

### Avis

La commission salue les avancées réalisées, depuis le dernier examen en 2015, dans la structuration du système d'information sur les personnels de l'Éducation nationale, avec la création de la base statistique des agents (enseignants et autres personnels) reposant sur des nomenclatures uniques pour tous les personnels, facilitant ainsi les exploitations. Elle encourage les appariements susceptibles d'enrichir cette base avec des données thématiques (concours, affectations, formation continue...) et la poursuite du panel exhaustif qui en est issu pour rendre compte de la diversité des parcours. De plus, elle invite les producteurs à faire œuvre de pédagogie pour inciter les acteurs de terrain à se saisir davantage des résultats des études sur ces sujets. Elle recommande d'ouvrir plus largement ces données aux chercheurs et d'en faciliter l'accès en vue de favoriser les analyses, en particulier celles destinées à éclairer les politiques d'éducation.

### *Références :*

*Moyen terme 2019-2023, Avis de la commission n° 5 : Améliorer la connaissance du personnel de l'Éducation nationale*

---

## DOCUMENTS

*Également disponibles et téléchargeables sur le site [Cnis.fr](http://Cnis.fr)*

---

### Documents préparatoires

- [Demande d'accès à une source administrative au titre de l'article 7bis de la loi de 1951](#)

### Documents complémentaires

- [Les systèmes d'information sur les personnels de l'EN: une richesse de données canalisée pour les exploitations \(SSM Education\)](#)
- [Panorama des enquêtes menées par la Depp auprès des enseignants \(SSM Education\)](#)
- [Analyse des trajectoires d'emploi des enseignants contractuels à partir des données BSA - \(Bertrand Delhomme, ENS-Université de Tours\)](#)
- [Affectation des enseignants aux établissements scolaires - \(Camille Terrier, HEC Lausanne\)](#)

---

AVIS « 7BIS »

[A télécharger sur le site du Cnis](#)

---

Paris, le 1 octobre 2021 n° 109 / H030

**AVIS DU CNIS SUR UNE DEMANDE D'ACCÈS À DES DONNÉES  
AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DU 7 JUIN 1951 MODIFIÉE**

---

Au cours de sa réunion du 30 septembre 2021, la commission « Services publics et services aux publics » a examiné la demande d'accès à des sources administratives :

**Formulée par** la Direction des Statistiques Démographiques et Sociales (DSDS) de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) du Ministère de l'Économie, des finances et de la relance

- aux données individuelles collectées par la Cnav pour le compte de l'État de juin 2019 à décembre 2020 sur les résidents français dans le cadre du dispositif de ressources mensuelles (DRM)

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

**Le président de la commission  
Antoine BOZIO**

## ANNEXE

### **Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 Juin 1951 modifiée à des données concernant les revenus par la direction de la sécurité sociale et la caisse nationale d'assurance vieillesse.**

#### **1. Service demandeur**

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) du Ministère de l'économie, des finances et de la relance

#### **2. Organisme détenteur des données demandées**

Direction de la sécurité sociale (DSS) du ministère de l'économie, des finances et de la relance et du ministère des solidarités et de la santé.

Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)

#### **3. Nature des données demandées**

Données individuelles collectées par la Cnav pour le compte de l'Etat de juin 2019 à décembre 2020 sur les résidents français dans le cadre du dispositif de ressources mensuelles (DRM) :

- Montants mensuels des composantes de revenus (rémunérations, prestations sociales)

#### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

L'objectif est d'améliorer la mesure des revenus et du recours aux prestations sociales en enrichissant l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS), source de référence sur la distribution des revenus en France, avec le DRM.

L'enquête ERFS est constituée en enrichissant l'enquête Emploi en continu avec les données issues des déclarations de revenus et les données annuelles fournis par les principaux organismes sociaux (caisse nationale d'assurance vieillesse, caisse nationale des allocations familiales, caisse centrale de la mutualité sociale agricole) sur leurs prestations. L'enrichir avec le DRM permettrait d'avoir des revenus mensuels, de couvrir certains revenus non couverts par ces sources (rémunérations exonérées d'impôts sur le revenu par exemple) et de ventiler certaines composantes de revenus. Disposer d'informations infra-annuelles serait particulièrement utile pour apprécier l'impact de chocs conjoncturels et améliorer les modèles de microsimulation qui s'appuient sur l'ERFS.

La demande d'accès au DRM a à la fois une visée expérimentale et de connaissance. Il s'agirait pour l'Insee d'apprécier la faisabilité de l'intégration de ces nouvelles données dans l'ERFS. Pour la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) et la direction des statistiques, des études et de la recherche (DSER) de la caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf), qui accéderaient à ces données expérimentales, il s'agirait de mener une étude sur le non-recours aux prestations sociales, en s'appuyant sur les données infra-annuelles pour mieux apprécier l'éligibilité des ménages aux prestations et donc mesurer le non-recours.

## **5. Nature des travaux statistiques prévus**

L'Insee demande accès au DRM pour enrichir les ERFs 2019 et 2020 avec le DRM.

L'Insee comparera les données annualisées du DRM avec les données annuelles qu'il a par ailleurs pour apprécier la possible intégration des données dans la production courante de l'ERFS.

La Drees et la DSER de la Cnaf mèneront des études sur le non-recours aux prestations sociales, notamment le RSA et la prime d'activité.

## **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Le DRM permet d'avoir pour un individu donné l'équivalent des données qui sont dans la DSN et le PASRAU (prélèvement à la source pour les revenus autres). La DSN est déjà mobilisée par l'Insee pour mesurer les revenus salariaux mais n'est pas intégrée dans le système d'information sur les revenus des ménages de l'Insee. Le PASRAU pourrait être transmis à l'Insee à partir de 2022. Ces deux dispositifs auraient vocation à enrichir l'ERFS. L'utilisation du DRM dans cette expérimentation permettrait d'apprécier l'apport possible de ces nouvelles sources.

Aussi, l'Insee veut utiliser les flux existants entre la Cnaf et le DRM pour accéder temporairement à ces informations pour apprécier leur pertinence et, à court terme, permettre à la DREES et la Cnaf de mener des études sur le non-recours.

## **7. Périodicité de la transmission**

Annuelle

## **8. Diffusion des résultats**

Les deux ERFs enrichies seront diffusées à la DSER de la Cnaf et à la DREES pour étudier le non-recours. Ces travaux pourront donner lieu à publication.

<b>Le service producteur cédant a été informé en amont de la demande.</b>
---