



Conseil national
de l'information statistique

Paris, le 18 juin 2023 – n°99/H030

COMMISSION « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 25 mai 2023

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....	4
AVIS EMIS EN COMMISSION.....	29
LISTE DES DOCUMENTS.....	30
AVIS « 7BIS ».....	31
AVIS D'OPPORTUNITÉ.....	34

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE
LA COMMISSION EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL

- 25 mai 2023 -

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, DRH, conseil en relations sociales

Rapporteurs : Anne-Juliette BESSONE, Cheffe de service, adjointe au directeur de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques – Dares (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)
Vladimir PASSERON, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité – Dera (Institut national de la statistique et des études économiques – Insee)

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

RAPPEL DE L'ordre du Jour

INTRODUCTION.....	5
I. DEMANDE D'ACCES A DES SOURCES ADMINISTRATIVES (ARTICLE 7BIS, LOI 1951).....	5
II. APPROFONDIR LA CONNAISSANCE DES AVANTAGES NON SALARIAUX.....	6
1. Panorama des dispositifs sur les revenus à la frontière des salaires.....	6
2. Le point de vue d'un parlementaire ayant eu recours à la statistique publique dans le cadre de la mission d'information « partage de la valeur » de l'Assemblée nationale.....	8
3. Échanges.....	9
4. Proposition d'avis.....	12
III. POINTS D'INFORMATION.....	19
1. Présentation du bilan du moyen terme et premier recueil des besoins.....	19
2. Refonte de la nomenclature des familles professionnelles FAP-2021 : demande d'avis.....	22
3. Présentation du programme de travail des producteurs.....	25
IV. EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITÉ DES PROJETS D'ENQUÊTES STATISTIQUES....	28
Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2024.....	28
CONCLUSION.....	29

Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 Juin 1951 modifiée aux données du système d'information Sismmo de la Dares issues de la Déclaration Sociale Nominative.....32

Liste des participants

BEATRIZ	Mikael	Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion - DARES
BERGER	Emmanuel	Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion - DARES
BERTHOLON	Raphaëlle	Confédération française de l'encadrement - (CFE-CGC)
BESSONE	Anne-Juliette	Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion - DARES
BOULTE	Patrick	Solidarités nouvelles face au chômage (SNC)
CANCEL	Sébastien	INSEE
CHOGNOT	Christine	UNIOPSS
DOUCOURE	Aissatou	PROGEDO
FOLLIS	Téo	DARES
FONS	Marie-Amélie	CNIS
FRANCOZ	Dominique	CNIS
GONORD	François	Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
GUGGEMOS	Fabien	INSEE - DSADS
GUILLAUMAT-TAILLIET	François	CNIS
KOUBI	Malik	DARES
LACAILLE	Yves	UNAPL
LE	Jérôme	INSEE - Direction des statistiques démo et sociales (DSADS)
LOMAZZI	Roméo	Assemblée nationale
MARGUERITTE	Louis	Assemblée nationale
MAUREL	Françoise	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
MONTUS	Arnaud	CNIS
NABOULET	Antoine	France Stratégie
PALA	Frédéric	CNIS
PASSERON	Vladimir	INSEE
PROKOVAS	Nicolas	CGT
PUECH	Isabelle	Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM)
REYNAUD	Bérengère	Ubiquis
SCIBERRAS	Jean-Christophe	Président de la commission Emploi, qualification et revenus du travail
THELOT	Hélène	INSEE
TOURE	Guillaume	Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion - DARES

La séance est ouverte à 14 heures 30 sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras.

INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Bonjour à toutes et tous. Je vous remercie d'être avec nous pour notre commission de printemps. Comme d'habitude, notre ordre du jour est plutôt consistant. Le thème central de notre séance sera consacré aux avantages non salariaux. Nous avons souhaité nous adjoindre un regard externe sur ce sujet, par l'intermédiaire de Louis Margueritte, député qui avait rédigé un rapport sur le partage de la valeur et avait, à cette occasion, travaillé avec la statistique publique. Nous lui avons demandé de bien vouloir réagir sur la connaissance actuelle des avantages non salariaux dans notre pays.

En attendant son arrivée, je vous propose de démarrer avec une demande d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951.

I. DEMANDE D'ACCES A DES SOURCES ADMINISTRATIVES (ARTICLE 7BIS, LOI 1951)

Françoise MAUREL, Cnis

La demande d'accès est formulée par la Depp, le service statistique du ministère de l'Éducation. Elle porte sur des données individuelles de la source des statistiques des mouvements de main d'œuvre, SISMMO, issues des déclarations sociales nominatives. Ces données sont détenues par la Dares. L'article 7bis de la loi de 1951 vise à faciliter l'accès des services statistiques ministériels aux données administratives à des fins statistiques. Le Cnis est chargé de donner un avis préalable.

La demande concerne les données nominatives de la DSN. Elle complète une demande déjà formulée par la Depp à la Dares dans le cadre du dispositif récent, INSERJEUNES qui apparie les sources sur les élèves et étudiants de la Depp avec les données individuelles de la déclaration sociale nominative, côté emploi. La présente demande vise à étendre le champ du dispositif INSERJEUNES au-delà du secteur privé, en particulier aux militaires et à l'ensemble du secteur public. Le champ des militaires représente un débouché d'insertion significatif pour les diplômés de la voie professionnelle. Le système d'information INSERJEUNES est déjà diffusé sous forme d'indicateurs et d'études statistiques. Les données individuelles sont également mises à disposition sous la responsabilité du SSM.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Nous avons relevé une petite phrase au paragraphe 6 sur le dispositif statistique existant : « *le système d'information INSERJEUNES permet de remplacer deux enquêtes de la Depp* ». Le recours aux données administratives est très important pour élargir le champ de connaissance. Néanmoins, de là à ce qu'il remplace des données d'enquêtes, il existe un petit gap.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Si vous n'avez pas d'autre remarque ou avis contraire, je vous propose de donner un avis favorable à cette demande d'accès.

Louis Margueritte étant arrivé, je vous propose d'aborder le thème central de notre commission. Le dernier chantier de notre moyen terme est consacré à la connaissance des avantages non salariaux. Je salue Monsieur le Député et son collaborateur. Lorsque nous avons préparé cette commission, vous étiez engagé dans la rédaction d'un rapport sur le partage de la valeur et vous vous étiez rapproché des équipes de la statistique publique et de l'Insee. Faisant toujours intervenir un regard extérieur sur les thématiques, il nous a semblé pertinent de vous convier à cette séquence.

II. APPROFONDIR LA CONNAISSANCE DES AVANTAGES NON SALARIAUX

1. Panorama des dispositifs sur les revenus à la frontière des salaires

Fabien GUGGEMOS, Insee

Nous allons vous présenter un panorama d'ensemble sur les dispositifs de revenus qui se trouvent à la frontière des salaires. Nous verrons successivement les différents types de revenus, les concepts, les mesures et les sources.

Le salaire est défini comme le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail dans le secteur privé et pour les agents contractuels dans la fonction publique, ou de l'emploi pour les fonctionnaires. Il comprend le salaire de base, mais aussi les primes qui peuvent être ponctuelles ou régulières (13^{ème} mois, primes défiscalisées, etc.), la rémunération des heures supplémentaires.

Il existe aussi tout un ensemble de revenus versés aux salariés qui sont un peu à la frontière du salaire. Usuellement, ils sont classés en un certain nombre de catégories. Le plan de loi de financement de la sécurité sociale distingue principalement :

- tout ce qui tourne autour de l'épargne salariale : participation, intéressement, plans d'épargne d'entreprise, stock-options, attributions gratuites d'actions ;
- la protection sociale complémentaire : plans d'épargne retraite collective (PERCO), dispositifs de retraite supplémentaire, prévoyance complémentaire ;
- les aides directes consenties aux salariés : chèques vacances, titres-restaurants, avantages des comités d'entreprise, etc.) ;
- les revenus liés à des événements ponctuels : indemnités de licenciement, indemnité de départ en retraite ;
- les indemnités complémentaires au prorata de la participation patronale, en particulier les revenus versés aux salariés par les employeurs au-delà de la prise en charge des administrations publiques en cas d'arrêt maladie ou, comme pendant la crise sanitaire, de chômage partiel ;
- les primes d'aide au pouvoir d'achat défiscalisées et désocialisées (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat mise en place au 1^{er} trimestre 2019, puis prime de partage de la valeur à l'été dernier, prime Covid) ;
- les avantages en nature.

La plupart de ces dispositifs ne sont pas soumis à cotisations sociales, en dehors des avantages en nature. Globalement, ils ne font pas partie du salaire au sens de la Sécurité sociale. En revanche, certains d'entre eux sont soumis à l'impôt et la CSG-CRDS. Ils sont donc inclus dans la mesure statistique du salaire telle que nous la définissons, en France et à l'international. Nous intégrons en outre dans nos calculs les primes défiscalisées.

Les montants chiffrés sont issus du plan de loi de financement de la sécurité sociale ou de sources que nous produisons. Globalement, pour 2020 et 2021, 22 à 23 milliards d'euros ont été versés au titre des dispositifs d'épargne salariale. Les montants attribués pour les dispositifs de protection sociale complémentaires en entreprise étaient de même ordre. Les aides directes consenties aux salariés représentaient près de 8 milliards d'euros. Les indemnités de rupture atteignaient 4,5 millions d'euros et les avantages en nature 4,1 milliards d'euros. Enfin, les primes défiscalisées représentaient 1,8 milliard d'euros en 2021. En 2022, avec la mise en place de la prime de partage de la valeur, ce montant a fortement augmenté.

Il existe trois principales sources de la statistique publique sur ces revenus à la frontière des salaires. Les déclarations sociales nominatives constituent la source principale pour produire les statistiques de salaire proprement dites. Le concept statistique de salaire repose essentiellement sur les revenus qui intègrent l'assiette de la CSG. Or nous reconstruisons les salaires à partir des assiettes déclarées en DSN et nous ne disposons pas forcément de tout le détail de chaque élément de revenu. Ce n'est pas parce qu'un certain type de revenu est soumis à la CSG qu'il est forcément identifiable directement dans la DSN. Nous conduisons donc des enquêtes statistiques pour reconstituer ces revenus.

Emmanuel BERGER, Dares

Deux principales sources d'enquêtes permettent de compléter les informations administratives dont nous disposons sur les rémunérations à la frontière des salaires. La première enquête, assez globale, est l'enquête ECMOSS sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, pilotée par l'Insee dont la Dares est partie prenante pour le redressement notamment. Cette enquête interroge les établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus dans le secteur privé, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Elle demande également aux établissements des informations concernant les salariés échantillonnés. Au travers de son format ESS (structure des salaires), l'enquête permet d'obtenir des données sur le salaire de base et les compléments de rémunération à la frontière des salaires comme la rémunération des heures supplémentaires, les primes et autres composants.

La deuxième grande source est l'enquête PIPA sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise. Elle appartient aux enquêtes ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre) de la Dares. Elle porte spécifiquement sur la participation, l'intéressement, le plan d'épargne d'entreprise, le PERCO avec, pour ces deux dispositifs, des informations recueillies sur l'abondement. Au sein de cette enquête PIPA, un module tournant une année sur trois porte spécifiquement sur l'actionnariat salarié. Cette enquête est menée au niveau de l'entreprise *stricto sensu*, toujours sur le même champ du secteur privé hors agriculture et ménages employeurs, sur les entreprises de 10 salariés ou plus.

Ces sources nous permettent d'obtenir un certain nombre de grands résultats. Il ressort ainsi de l'enquête ECMOSS que la part variable représente 22 % de la rémunération en 2020. Ces premières exploitations n'ont pas encore été validées par le circuit usuel, mais elles sont en lignes avec les résultats précédents qui dataient de 2018. Au sein de cette part variable, les primes et compléments représentent 14,6 %, devant l'épargne salariale (près de 4 %), les heures supplémentaires (2 %) et les autres éléments de rémunération (indemnités de licenciement, etc.) pour 1,6 %. En 2020, 96 % des salariés bénéficient d'un élément de rémunération variable, 89 % percevant des primes, 48 % bénéficiant de l'épargne salariale et 44 % recevant des heures supplémentaires ou complémentaires.

En fonction de la position dans l'échelle salariale, la part des éléments variables de rémunération croît au fur et à mesure. Plus le salarié se trouve haut dans l'échelle salariale, plus les éléments variables de rémunération sont importants. Si pour les 10 % des salariés percevant les salaires les plus bas, ces éléments variables de rémunération ne représentent que 11 %, cette part atteint 28 % pour les 10 % des salariés percevant les salaires les plus élevés. Plus le salarié monte dans l'échelle salariale, plus la part des primes et compléments augmente et plus la part de l'épargne salariale augmente. Ainsi, les primes et compléments représentent 7,7 % pour le 1^{er} décile, mais 21 % pour le 10^{ème}. L'épargne salariale représente 1 % pour le 1^{er} décile, 5,4 % pour le 10^{ème}. En revanche, les heures supplémentaires et complémentaires sont plutôt élevées pour les salariés les moins rémunérés, puisqu'elles représentent 2,5 % pour ces derniers contre 0,4 % pour les salaires les plus élevés.

L'enquête PIPA permet d'appréhender les salariés qui vont potentiellement bénéficier d'une prime, par le biais d'une convention collective ou d'un accord. Ainsi, plus de la moitié des salariés ont potentiellement accès à un dispositif d'épargne salariale. Parmi eux, certains en bénéficient effectivement, parce que leur entreprise affiche des bénéfices suffisants ou que leurs objectifs sont atteints (42,1 %).

L'épargne salariale constitue un objectif de politique publique. L'actualité des mois précédents en témoigne. Sur moyenne période, le nombre de bénéficiaires a seulement connu une légère progression depuis 2006. Il en est de même pour la participation ou l'intéressement. En 2020, 7,2 millions de salariés bénéficient d'un versement au titre de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement au PEE, abondement au PERCO). Parmi ces dispositifs, la participation reste la plus répandue, avec près de 5 millions de salariés bénéficiaires contre 4,4 millions pour l'intéressement.

Enfin, l'épargne salariale représente 6 % de la rémunération des salariés qui en bénéficient. Ceux-ci perçoivent en moyenne 2 440 euros en 2020 grâce à ce dispositif. Rapportée à l'ensemble de la masse salariale, l'épargne salariale représente 3,4 % et sa part dans la rémunération est plutôt en baisse dans le temps. Les montants d'épargne salariale augmentent, mais ils augmentent moins que les autres composantes de la rémunération.

Fabien GUGGEMOS, Insee

Les primes de pouvoir d'achat (PEPA) ont été mises en place en 2019, puis reconduites en 2020 sous un format un peu étendu. A l'été 2020, la prime de partage de la valeur les a remplacées, avec un triplement

des plafonds de versement et une extension à l'ensemble des salariés, sans condition de rémunération. Le dispositif de prime de partage de la valeur a été fortement utilisé en fin d'année. Sur l'année 2022, 5,2 milliards d'euros ont été versés au titre de ce mécanisme, après presque 2 milliards d'euros en 2021. Ces versements très élevés ont grandement dynamisé les salaires, avec sans doute un petit effet de substitution entre versement de prime et revalorisation salariale.

Ces évolutions sont bien documentées dans une étude que nous avons publiée dans la note de conjoncture de l'Insee de mars dernier. Ces estimations d'effets de substitution sont cohérentes avec celles d'une étude que nous avons réalisée en 2020 sur le dispositif de 2019. Le recours est très différencié selon les secteurs.

Enfin, les avantages en nature représentent 4,1 milliards d'euros concentrés en très grande partie dans le secteur privé. Ces chiffres constituent des estimations basées sur les déclarations forfaitaires en DSN. Globalement, 13 % des salariés bénéficient d'avantages en nature. Parmi ces bénéficiaires, la distribution est particulièrement étendue. Cependant, les avantages en nature représentant une part relativement faible rapportée à la masse salariale, il existe *in fine* très peu de différences dans la distribution des salaires selon que les avantages en nature sont inclus ou non.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci pour cette présentation. Je me tourne maintenant vers Louis Margueritte, en tant qu'usager, pour qu'il évoque son expérience de l'interaction qu'il a pu avoir avec la statistique publique sur le sujet que nous étudions aujourd'hui.

2. Le point de vue d'un parlementaire ayant eu recours à la statistique publique dans le cadre de la mission d'information « partage de la valeur » de l'Assemblée nationale

Louis MARGUERITTE, Député

Je suis ravi de venir au Cnis et dans la maison qui m'a hébergé pendant quinze temps. Je vous remercie de m'accorder de votre temps. Comme vous le savez, une loi a été présentée en Conseil des ministres qui vient transcrire l'accord national interprofessionnel que nous avons eu la bonne surprise de voir aboutir. Au-delà de l'aspect statistique, nous nous félicitons de cet accord qui prouve que le dialogue social a encore de beaux jours devant lui.

Va s'engager désormais un travail parlementaire pour essayer de transcrire cet accord le plus fidèlement possible. Le texte est très proche, à quelques éléments près, de l'accord conclu entre les parties. Or cet accord est intervenu alors que nous menions une mission d'information parlementaire avec ma collègue députée écologiste de Paris. Il a donc mécaniquement changé la nature de notre mission qui a consisté principalement à le prendre en compte et l'assimiler.

Mon retour d'expérience est très positif. Si le système est compliqué, il est aussi très complexe. Nous n'avons pas l'intention pour autant de le changer, car cela nous prendrait sans doute quelques années. Comme toujours, nous devons essayer d'identifier les changements que cette loi entraînera dans la vie de nos concitoyens. Cette partie reste la plus difficile. Par définition, les statistiques traitent du passé et il est plus compliqué de lire l'avenir. Je pense notamment à la question des profits exceptionnels, dont il sera très certainement difficile d'expliquer les incidences. Nous aurons aussi un débat important sur les effets de substitution qui sont eux aussi, par nature, difficiles à évaluer. Selon les études, les estimations varient entre 15 et 40 %, 30 % pour la PPV.

Les documents étaient très précieux. Nous nous sommes beaucoup appuyés sur les données fournies par la Dares, la DG Trésor, ainsi que l'enquête ACEMO-PIPA. Je suis heureux de voir que vous disposez des dernières données 2021. Nous nous étions fondés, pour notre part, sur les valeurs 2016-2020. Il est toujours important de pouvoir travailler sur les données les plus fraîches.

Emmanuel BERGER, Dares

L'enquête est millésimée 2021, mais elle porte sur les données 2020.

Louis MARGUERITTE, Député

Nous disposons d'un panorama assez complet, avec quatre dispositifs eux-mêmes imbriqués. L'épargne salariale résulte majoritairement de versements issus de la participation ou de l'intéressement et les imbrications de chiffres ne sont pas simples à manier. Nous avons aussi été confrontés à des questions de périmètre. Ainsi, le nombre de salariés dans le secteur privé varie entre 17 et 22 millions selon le dispositif. Dans le débat public et par la suite, dans le cadre du déploiement de ces outils dans les entreprises, il sera important de se montrer un peu plus précis.

L'Insee nous avait indiqué qu'aucune étude n'avait été réalisée sur la répartition entre salariés, actionnaires et investissement. La répartition capital/travail a été analysée. Elle est restée stable depuis la fin des années 1980 jusqu'aux 30 ou 40 dernières années. Cette répartition entre salariés, actionnaires et investissements pourrait nous être utile dans le débat à venir. De la même manière, la répartition des outils de partage de la valeur par catégorie de salarié et niveau de salaire nous est souvent demandée. Le débat qui va se nouer autour de cette loi portera sur les bénéficiaires de ces dispositifs. Il n'est pas illogique que les éléments de rémunération variable bénéficient le plus aux salaires les plus élevés. Nous devons noter aussi qu'au sein des entreprises, ces éléments présentent un caractère un peu redistributif. Par ailleurs, dans les petites ou très petites entreprises, les montants sont potentiellement plus importants que dans des entreprises d'une taille un peu plus moyenne. Il est vrai que les salariés des très grandes entreprises sont plutôt bien servis, mais ce constat vaut aussi pour les petites et très petites entreprises.

Ces données étaient extrêmement précieuses et je n'exclus pas de vous demander quelques compléments dans les prochains jours. J'espère que cet accord sera transcrit le plus fidèlement possible dans la loi. Aujourd'hui, un salarié du secteur privé sur deux bénéficie de ces éléments de rémunération. Demain, nous imaginons que le pourcentage de bénéficiaires sera porté à 60 ou 65 % et que le montant unitaire pour chaque salarié sera important.

Merci pour les travaux que vous avez menés sur ce sujet central qui se trouve au cœur des préoccupations de nos concitoyens dans les temps que nous vivons.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci beaucoup pour ce retour à chaud sur une utilisation de la statistique publique. Je vous propose de prendre quelques questions.

3. Échanges

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Je m'associe aux remerciements vis-à-vis de l'Insee. Le slogan « Mesurer pour comprendre » n'a jamais été aussi pertinent. Le partage de la valeur est une notion complexe. Le Cnis s'y était intéressé notamment à l'occasion du rapport sur le coût du capital. Dans le cadre de la négociation, Olivier Garnier est venu nous présenter l'étude et souligner la difficulté pour la statistique publique de bien mesurer, ainsi que toutes les précautions à prendre.

Je voulais aussi vous remercier pour la présentation qui comporte un grand nombre d'éléments. Vous n'avez pas cité l'enquête européenne sur le coût du travail qui fournit de nombreux détails. En lien avec les sujets de partage de la valeur, la commission Système financier qui se tient la semaine prochaine abordera les prix de transfert et mettra en avant, là encore, des difficultés de mesure. Une partie des flux nous échappe peut-être.

La statistique publique revêt une grande importance, notamment lors des négociations, pour essayer de comprendre les enjeux et les effets des mesures envisagées.

Christine CHOENOT, UNIOPSS

Je tenais à vous remercier pour cette présentation extrêmement éclairante. Avez-vous des précisions sur les différents secteurs d'activité ? Pouvez-vous documenter des différences selon les secteurs ?

Fabien GUGGEMOS, Insee

Bien sûr. Toutes les statistiques que nous avons présentées sont disponibles par secteur d'activité. Sur le coût du travail, cette enquête fait partie du dispositif ECMOSS. Nous avons abordé surtout le volet relatif à la structure des salaires, compte tenu du thème central.

Christine CHOIGNOT, UNIOPSS

Avez-vous identifié des différences importantes entre les secteurs ? *A priori*, nous pouvons avoir le sentiment que la banque, l'industrie et les entreprises les plus profitables proposent plus que les autres ces éléments de rémunération complémentaires. S'agit-il d'une idée reçue ? Il serait très intéressant de connaître au moins les grandes tendances.

Fabien GUGGEMOS, Insee

Globalement, le recours aux primes défiscalisées est plus important dans l'industrie et la finance, avec des montants moyens plus élevés aussi.

Emmanuel BERGER, Dares

L'épargne salariale suit la même logique. Elle est plus élevée dans les secteurs comme la banque, la finance. Nos publications annuelles fournissent des détails sur les secteurs. Je vous invite à vous y référer.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je remercie le député Louis Margueritte d'avoir pu passer ces quelques instants avec nous.

J'avais deux questions. Pour avoir passé un certain temps dans les grandes entreprises, il me semblerait très intéressant de distinguer dans le 10^e décile le plus élevé, le 1 % le plus élevé. Il existe quand même d'assez grandes différences entre les cadres et les cadres dirigeants. Ces mécanismes ont tendance à se concentrer sur les cadres dirigeants. Par ailleurs, la part globale de ces revenus a-t-elle diminué ou augmenté sur les vingt ou trente dernières années ?

Emmanuel BERGER, Dares

Lorsque nous essayons de remonter loin dans le temps, nous nous heurtons à des changements de champs, des ruptures de concepts et il n'est pas toujours évident de disposer de données comparables. La question nous avait été posée spécifiquement sur l'épargne salariale. Nous avons essayé d'étudier les évolutions. Or la tendance était sensiblement la même que celle que j'ai présentée : la part de l'épargne salariale est restée stable dans le temps. Nous pourrions également réaliser l'exercice sur le volet relatif à la structure des salaires ECMOSS, mais nous ne pourrions pas remonter très loin dans le temps. Nous pouvons remonter jusqu'en 2006, voire 2000. Au-delà, cela devient un exercice d'équilibriste.

Antoine NABOULET, France Stratégie

Nous parlons beaucoup de l'épargne salariale, mais il faudrait aussi investiguer toute la protection sociale complémentaire. Vous avez présenté quelques éléments de chiffrage. De quels éléments disposons-nous pour comprendre et mieux approfondir ce qui relève de ce volet qui prend une place de plus en plus importante avec la généralisation de la complémentaire santé dans les entreprises et l'extension au secteur public ? Ce champ semble moins traité. En 2017, l'IRDES avait travaillé sur la protection sociale complémentaire. Pour bien comprendre les montants, il faut aussi comprendre les dispositifs et les mécanismes d'allocation. Où en sommes-nous de la compréhension de champ ?

De la même façon, il est important de bien appréhender les dispositifs qui passent par les comités sociaux et économiques. Ce registre devient de plus en plus important, avec l'idée de prestations ciblées sur des objets de consommation et une tentation peut-être de la part des entreprises de leur donner une place croissante dans la composante des rémunérations.

Enfin, il faut déterminer comment ces formes de rémunération s'articulent avec les conditions de prélèvements sociaux. Il existe des mécanismes de différentes natures (exonérations, exemptions de

cotisations, etc.). Des progrès restent sans doute à faire au sein de la statistique publique pour documenter tous ces sujets.

Vladimir PASSERON, Insee

La liste des dispositifs montre leur diversité. La plupart d'entre eux ne sont pas comptés dans l'assiette de la sécurité sociale et ne sont pas considérés comme du salaire au sens de la sécurité social. Pour autant, nous les considérons comme du salaire au sens statistique, compte tenu de leur proximité avec le salaire. Dans cet ensemble, la protection sociale complémentaire en entreprise représente 18,5 milliards d'euros, poste que les statisticiens du marché du travail n'ont pas analysé de manière aussi approfondie que les autres. Dans ce panorama nous avons ajouté les avantages en nature, qui participent aussi de la rémunération globale et sont intégrés dans l'assiette salariale ; il s'agit notamment des véhicules de fonction. Ces avantages en nature représentent un montant de 4 milliards d'euros. Grâce à l'exploitation de la DSN, nous avons pu commencer à analyser aussi l'impact de ces avantages sur les inégalités salariales. Sur la protection sociale complémentaire, nous devons investiguer davantage afin de définir une approche homogène des impacts en termes d'inégalité pour une vision d'ensemble plus complète de l'effet de ces dispositifs sur les inégalités salariales.

Sur les stock-options et l'attribution gratuite d'actions, nous n'avons pas non plus de précision en termes d'impact sur les inégalités. Mais il faut rappeler que ces éléments se situent à la frontière du salaire. Les bénéficiaires eux-mêmes les considèrent comme un revenu du capital. Pendant longtemps, les stock-options ont été exonérées et nous n'avons aucune information. Au-delà des enquêtes habituelles, la DSN elle-même a un champ limité. Beaucoup de dispositifs exonérés ne sont pas déclarés ; par exemple nous avons une connaissance limitée des montants totaux pour les chèques vacances ou les chèques restaurants.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Sur l'épargne salariale, êtes-vous en mesure de déterminer si le salarié est gagnant ou perdant ? Nous mesurons les montants versés. Or s'agissant d'une épargne, le salarié perçoit ce montant sous un certain délai. Il serait intéressant de savoir si les salariés ont gagné à épargner. Cela peut être le cas sur des fonds très sécurisés ou obligataires, mais sur des fonds d'actionariat d'entreprise bloqués, la question peut se poser.

François GONORD, MEDEF

Très récemment, la situation s'est plutôt dégradée sur les obligataires. Ce ne sont pas toujours les fonds les plus sécurisés qui rapportent le plus. Nous pouvons connaître des surprises.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Tous les salariés sont incités à épargner. Saurions-nous déterminer si cette incitation a été profitable aux salariés eux-mêmes ?

François GONORD, MEDEF

Les gestionnaires disposent des éléments.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Il s'agit d'une épargne de très long terme. Même quand elle arrive à échéance, les salariés la conservent beaucoup plus longtemps que prévu. J'aurais tendance à considérer de manière générale que les salariés en sortent plutôt gagnants.

François GONORD, MEDEF

En termes d'inégalités, les questions que les partenaires sociaux, tant du côté patronal que des organisations syndicales, se posent concernent notamment les bénéficiaires de cette épargne. Les plus bas revenus ne sont-ils pas ceux qui en perçoivent le moins et qui auront le plus tendance à sortir de l'épargne ? En toute logique, l'épargne se concentre sur les personnes qui perçoivent déjà les revenus les plus élevés. Nous avons quelques éléments pour apprécier le phénomène, mais pas forcément dans toute sa finesse.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Dans les entreprises, les organisations syndicales demandent souvent, notamment dans le cadre des CSE, des informations sur ceux qui versent sur un plan d'épargne et ceux qui décident de percevoir directement les fonds. Il serait très intéressant de disposer de cette information au niveau national. Cet indicateur permettrait d'éclairer les utilisateurs.

Malik KOUBI, Dares

A priori, les chiffres qui donnent lieu au retracement des flux ne sont disponibles qu'au niveau agrégé des établissements. Aucune source ne nous permet de capter l'information au niveau de chaque salarié. Il faudrait une enquête ménage assez compliquée à mener. Les salariés ne suivent pas forcément très bien ces flux. Nous connaissons en revanche le montant au niveau des entreprises.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Nous pouvons aussi avoir des surprises. Nous pouvons penser que les salariés les plus aisés épargnent alors que les moins aisés sortent leur épargne. Or j'ai constaté dans mon entreprise que ce n'est pas toujours le cas. Même si j'entends la complexité de l'exercice, il serait intéressant de disposer de cette information par revenu et par catégorie socioprofessionnelle.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Quel est le montant total de l'avantage fiscal ? Il serait intéressant de connaître le gain fiscal pour le salarié. Saurions-nous le déterminer ?

Emmanuel BERGER, Dares

Nous n'avons pas beaucoup d'éléments sur l'aspect fiscal.

Malik KOUBI, Dares

Je crois qu'à un moment donné, l'ACOSS a essayé d'évaluer le manque à gagner pour la caisse. J'ignore si le sujet a fait l'objet de publications.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Ces éléments sont importants lorsque nous réalisons des comparaisons internationales sur le coût du travail. Les régimes ne sont pas les mêmes partout. J'imagine qu'au ministère, les effets fiscaux doivent être mesurés.

Vladimir PASSERON, Insee

Ils ne le sont pas forcément en termes d'inégalités, mais ils le sont probablement en termes de masses globales.

4. Proposition d'avis

François GUILLAUMAT-TAILLIET, Cnis

Nous vous proposons l'avis suivant :

La commission Emploi, qualification et revenus du travail a pris connaissance des sources et des travaux statistiques qui permettent d'approfondir la connaissance des avantages non salariaux. Les enjeux statistiques d'une meilleure connaissance de ces éléments de la rémunération sont d'une part la mesure du partage de la valeur entre entreprises actionnaires et salariés et d'autre part la mesure du niveau de vie qui devrait inclure ces avantages non salariaux et le cas échéant les inégalités entre catégories de salariés au regard de ces avantages.

Le service statistique public a défini les dispositifs se trouvant à la frontière des salaires tels que les dispositifs de participation financière et d'actionnariat salarié, la protection sociale complémentaire,

les aides directes consenties aux salariés, les indemnités de rupture, les primes d'aide au pouvoir d'achat, les avantages en nature, etc. Hormis les avantages en nature, ces dispositifs sont hors salaire au sens de la sécurité sociale, mais sont le plus souvent inclus dans la mesure statistique du salaire.

Le service statistique public dispose de trois sources principales pour mesurer les composantes à la frontière du salaire : les données administratives de la déclaration sociale nominative, bien que le détail de certains éléments de rémunération situés à la frontière des salaires ne soit pas toujours identifiable dans cette source, les enquêtes ECMOSS mesurant alternativement le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, l'enquête annuelle ACEMO-PIPA sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise.

Le recours aux avantages non salariaux est un phénomène massif, puisque notamment un salarié sur deux reçoit de l'épargne salariale. Pour les salariés bénéficiaires des entreprises de plus de dix salariés, cela représente en moyenne 6 % de leur rémunération. Les avantages en nature concernent 13 % des salariés. Les primes de pouvoir d'achat exonérées de cotisations sociales et d'impôts font l'objet d'un suivi particulier, car elles induisent de potentiels effets de substitution avec les autres composantes des salaires.

La commission salue les efforts entrepris par la statistique publique pour mieux définir et suivre les dispositifs à la frontière des salaires, leur poids dans la rémunération totale, leurs effets sur la distribution des revenus et le traitement socio-fiscal dont ils font l'objet relativement au salaire. Elle encourage à poursuivre la mesure des possibles effets de substitution à court et moyen terme entre les différents dispositifs et recommande d'adopter une mesure aussi complète et actualisée que possible de la rémunération du travail aux différents niveaux d'observation et d'analyse économique.

Nicolas PROKOVAS, CGT

A la fin de la première phrase, il faudrait peut-être ajouter « *la connaissance des avantages non salariaux pour les salariés* ». Dans l'avant-dernier paragraphe, à la fin de la 2^{ème} phrase, il me semblerait également intéressant d'évoquer le différentiel entre le 1^{er} et le 10^{ème} décile.

François GUILLAUMAT-TAILLIET, Cnis

Je vous propose d'indiquer : « *Pour les salariés bénéficiaires des entreprises de plus de dix salariés, cela représente en moyenne 6 % de leur rémunération, une part croissante avec l'échelle des revenus* ».

Patrick BOULTE, Solidarités nouvelles face au chômage

Un aspect est totalement gommé. L'actionnariat salarié ne représente pas uniquement un complément de salaire. Il présente une autre caractéristique qui n'est pas du tout évoquée. C'est une distorsion par rapport à l'exposé des motifs de l'instauration de ce dispositif d'intéressement. Vous parlez d'entreprises, d'actionnaires et de salariés, mais vous pourriez tout aussi bien parler de salariés actionnaires. Je fais partie du comité qui labellise des produits d'épargne solidaire et je constate que l'épargne salariale prend une importance de plus en plus grande.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous avons effectivement combiné salaire et actions gratuites, des sujets très différents. Nous avons néanmoins fait le choix de considérer le sujet assez largement, en prenant en compte tout ce que les salariés considèrent comme un avantage. Quand il reçoit une action gratuite, le salarié est certes propriétaire du capital, mais il le perçoit surtout comme un avantage parfois assez substantiel.

Patrick BOULTE, Solidarités nouvelles face au chômage

Il existe cependant une distorsion au début du texte entre entreprises, actionnaires et salariés.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je suis d'accord.

François GUILLAUMAT-TAILLIET

Je peux retirer le terme « *actionnaires* ».

François GONORD, MEDEF

Nous pourrions indiquer aussi « entreprises, actionnaires et salariés », ce qui permet de distinguer l'investissement, le capital et la rémunération.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous ne nous sommes pas intéressés à la répartition de la valeur aujourd'hui. Nous nous sommes placés uniquement du côté des salariés. La mention des actionnaires peut créer une confusion.

Vladimir PASSERON, Insee

Quand il est indiqué que « *la mesure du niveau de vie qui devrait inclure ces avantages non salariaux* », on laisse entendre que ces avantages ne sont pas inclus alors que c'est bien le cas.

François GUILLAUMAT-TAILLIET, Cnis

Nous pouvons indiquer en ce cas : « *la mesure du niveau de vie qui inclut ces avantages non salariaux* ».

Nicolas PROKOVAS, CGT

Nous pourrions reformuler la phrase précédente en indiquant « *la mesure du partage de la valeur au bénéfice des salariés* ».

Jean-Christophe SCIBERRAS

Pourrions-nous exprimer le souhait de connaître l'avantage fiscal lorsqu'il est question de traitement socio-fiscal ?

François GONORD, MEDEF

La réponse à votre question n'est-elle pas induite ?

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je pense qu'il faut avoir participé à la discussion pour le comprendre. Au-delà des problèmes de substitution, il serait important de pouvoir évaluer l'entièreté des avantages directs ou indirects. Or une exonération fiscale constitue un avantage, même indirect.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Je pense que les études d'impact sur les lois de finances doivent apporter des éléments de réponse. Je pense au forfait social par exemple. Lorsque les exonérations sont votées en loi de finances, elles figurent dans les études d'impact.

François GONORD, MEDEF

Je vous rejoins. Nous avons des chiffres sur le forfait social. Sur la partie IR ou la partie CSG-CRDS, je ne suis pas certain que nous ayons une vision agrégée du montant correspond pour l'ensemble des dispositifs. Il s'agit d'une part de rémunération supplémentaire, dans le sens où ce montant n'est pas déboursé par le salarié citoyen.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je reviens sur les cadres dirigeants. Avec un taux marginal d'imposition de 45 %, investir dans le plan d'épargne d'entreprise a un effet non négligeable.

François GONORD, MEDEF

Les avantages fiscaux sur PEE et PER sont quand même plafonnés.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Si vous aviez perçu directement ce montant en salaire, vous auriez payé un impôt sur le revenu. Si vous ne touchez pas cette somme et que vous l'épargnez pour la débloquer à des conditions normales cinq ans plus tard, l'effet fiscal sera très différent si votre taux marginal d'imposition est de 45 % ou de 10 %, indépendamment de l'aspect volume.

François GONORD, MEDEF

Il existe effectivement un avantage fiscal important, mais il n'est pas proportionnel au salaire, puisqu'il est plafonné.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il n'existe pas de plafond en sortie. L'entreprise ne peut pas abonder au-delà d'une certaine proportion du salaire de l'intéressé. Je pense que les effets fiscaux peuvent être assez différenciants.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Il faudrait une vision globale des montants en jeu.

François GONORD, MEDEF

A l'autre extrémité, pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu (soit 50 % des Français), le fait de constituer cette épargne ne présente pas d'intérêt fiscal, ce qui constitue donc un vrai frein incitatif.

Antoine NABOULET, France Stratégie

L'attractivité de l'épargne est quand même liée à l'abondement de l'entreprise.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Cet abondement n'est pas obligatoire et beaucoup d'entreprises n'en proposent pas, même parmi les grandes entreprises.

Nous avons parlé des actions gratuites. Les plans de vente d'actions aux salariés avec rabais sont-ils pris en considération ?

Emmanuel BERGER, Dares

Dans notre module complémentaire de l'enquête PIPA, nous essayons de prendre le périmètre le plus large possible sur l'actionnariat salarié. Si notre questionnaire est bien fait, nous devrions le prendre en compte, mais je vérifierai ce point.

Jean-Christophe SCIBERRAS

En pratique, les salariés obtiennent des actions en les achetant avec un rabais.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

D'autant que la loi Pacte est venue simplifier le mécanisme.

Emmanuel BERGER, Dares

Je vérifierai ce point.

Antoine NABOULET, France Stratégie

L'actionnariat salarié concerne quand même une part très restreinte de la population française et encore plus dans un échantillon statistique. Nous pourrions éprouver certaines difficultés pour exploiter ces informations.

Emmanuel BERGER, Dares

Il est vrai que seuls 600 000 salariés sont concernés. 1,3 % des entreprises disposent d'un plan d'actionnariat salarié. Nos échantillons sont vraiment petits.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il ne faut pas oublier les salariés qui achètent des actions, qui sont plus nombreux que les bénéficiaires de plans d'actions gratuites, qui sont généralement des cadres, voire des cadres dirigeants.

Emmanuel BERGER, Dares

Le questionnaire comporte quand même une question générale qui permet d'embrasser le phénomène : « *avez-vous mis en place une opération favorisant la détention par les salariés d'actions ?* » Nous avons un module spécifique sur les actions gratuites, mais le périmètre de départ reste très large.

Antoine GONORD, MEDEF

S'agit-il d'actions de l'entreprise ou d'actions en général ? En mettant en place un PEE, l'entreprise favorise la détention d'actions par ses salariés.

Emmanuel BERGER, Dares

Il peut s'agir de plans globaux comprenant notamment des actions de l'entreprise.

Antoine GONORD, MEDEF

Faut-il nécessairement que les plans comprennent des actions de l'entreprise ? Une entreprise pourrait répondre positivement à cette question si elle a mis en place un FCPE, indépendamment du fait qu'il contient des actions de l'entreprise.

Emmanuel BERGER, Dares

Il faut que le fonds contienne des actions de l'entreprise.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Ce n'est pas indiqué expressément dans le questionnaire. Un fonds commun de placement d'actions internationales ne comprend pas forcément des actions de l'entreprise.

Emmanuel BERGER, Dares

Le questionnaire est accompagné d'une notice qui précise les différents aspects abordés dans les questions.

Antoine NABOULET, France Stratégie

Le concept d'actionnariat salarié renvoie à de nombreux dispositifs différents. Le sujet mériterait d'être approfondi.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je ne suis pas sûr que les plans de vente d'actions aux salariés soient inclus.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Amundi publie un baromètre sur le SBF 120. Ses résultats pourraient être croisés avec le pourcentage de salariés possédant des actions de l'entreprise.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il serait intéressant de vérifier si Amundi retrouve le pourcentage de 1,3 % évoqué.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

J'avais un taux de 3 % en tête, sur le champ du SBF 120 seulement.

François GONORD, MEDEF

Les plans réalisés dans l'année restent très peu nombreux. Si nous prenons une période de cinq ans, les chiffres peuvent être plus élevés. Ce chiffre minime ne rend très certainement pas compte de la réalité de l'actionariat salarié dans sa globalité.

Jean-Christophe SCIBERRAS

En outre, le phénomène a tendance à s'accroître.

Emmanuel BERGER, Dares

Nous nous heurtons aux contraintes du questionnaire et de l'échantillon. La question est intéressante, mais elle concerne quand même un nombre minime d'entreprises.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous pourrions ajouter à la fin « *recommande d'adopter une mesure aussi complète et actualisée que possible de la rémunération du travail aux différents niveaux d'observation et d'analyse économique en incluant le gain fiscal* ».

Antoine NABOULET, France Stratégie

Attention à ne pas ouvrir la boîte de Pandore. Ces composantes n'ouvrent pas certains droits, notamment en matière de retraite.

François GONORD, MEDEF

S'il s'agit d'étudier la situation des 1 % les mieux rémunérés, ceux-ci sont au-dessus des plafonds pour les salaires différés.

François GUILLAUMAT-TAILLIET, Cnis

Il est un peu curieux d'évoquer les « *gains socio-fiscaux* », qui représentent un manque à gagner par l'Etat. Je vous propose d'indiquer plutôt « *en tenant compte* » ou en « *mettant en évidence* ». L'idée est d'avoir une vision du net.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il s'agit de déterminer quelle aurait été la rémunération brute sans ces avantages.

Anne-Juliette BESSONE, Dares

Il faudrait comparer à un contre-factuel qu'il faut lui-même définir. Nous entrons là dans le registre de l'analyse économique et de l'évaluation. Si la question est intéressante, je crains qu'il ne soit pas simple d'y répondre avec les forces en présence.

Vladimir PASSERON, Insee

Le système statistique public éprouvera de grandes difficultés à répondre à ce type de question d'un point de vue statistique. Il est intéressant d'identifier le fonctionnement et l'utilité de ce dispositif. Cependant, il faut définir le contre-factuel. Nous pouvons recommander pour susciter l'intérêt des chercheurs. La réponse n'est plus statistique à mon sens.

Françoise MAUREL, Cnis

Nous pourrions ajouter : « recommande d'adopter une mesure aussi complète et actualisée que possible de la rémunération du travail qui permette, au-delà de la statistique, de réaliser des études ou des estimations sur les avantages socio-fiscaux ». La mesure doit permettre des estimations, mais il ne revient pas forcément à la statistique de le faire. Il faut montrer qu'il existe une différence entre la mesure statistique elle-même et ce que l'on peut en faire.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous propose d'indiquer : « recommande d'adopter une mesure aussi complète et actualisée que possible de la rémunération du travail qui permette d'estimer l'impact social et fiscal du régime de ces avantages non salariaux ».

François GONORD, MEDEF

La réponse viendra du Bleu budgétaire. Nous n'avons pas besoin d'études pour cela.

Françoise MAUREL, Cnis

La réponse appelle plutôt de la modélisation. Nous pourrions indiquer : « recommande d'adopter une mesure aussi complète et actualisée que possible de la rémunération du travail qui permette aux utilisateurs d'appréhender l'impact fiscal et social du régime de ces avantages non salariaux ».

Jean-Christophe SCIBERRAS

Les entreprises ont développé les bilans sociaux individualisés (BSI) dans lesquels elles essaient de globaliser tous les avantages dont les salariés ont bénéficié sur une année pour valoriser tout ce qu'elles font. Il apparaît que la proportion des avantages non salariaux est peut-être plus importante.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Je reprends une autre remarque sur l'intérêt de connaître l'évolution dans le temps de la part de ces avantages. Il faudrait ajouter : « la commission salue les efforts entrepris par la statistique publique pour mieux définir et suivre les dispositifs à la frontière des salaires, leur poids dans la rémunération totale, leur évolution, leurs effets sur la distribution des revenus ».

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous avons également entendu vos précautions méthodologiques

Emmanuel BERGER, Dares

Nous remontons déjà jusqu'en 2006. Nous pouvons faire l'exercice tant que nous n'avons pas de rupture.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous remercie tous pour votre participation active à la rédaction de l'avis. Si vous n'avez plus de remarques, je vous propose de le considérer comme approuvé.

III. POINTS D'INFORMATION

1. Présentation du bilan du moyen terme et premier recueil des besoins

Dominique FRANCOZ, Cnis

Depuis la commission de l'automne, j'ai dressé le bilan des avis du moyen terme 2019-2023, que j'ai confronté avec le président de la communication et les deux rapporteurs. Les entretiens que j'ai menés et la consultation publique m'ont également permis d'élaborer des pistes de réflexion pour le prochain moyen terme. Le document sera mis à votre disposition à l'issue de la séance et vous pourrez revenir vers moi pour des questions et suggestions.

Une commission s'est tenue au 1^{er} semestre 2021 sur l'observation des trajectoires professionnelles des indépendants, sujet de l'avis 1. En amont, différentes publications avaient permis de traiter ce sujet.

Plusieurs travaux ont été menés sur l'avis 2 visant à analyser l'insertion professionnelle des populations socialement défavorisées. Une commission s'était intéressée à ce sujet au 1^{er} semestre 2022. Les populations socialement défavorisées forment un public assez large pouvant aller des jeunes aux seniors. Au titre des travaux, nous pouvons citer le dispositif ForCE (Formation-Chômage-Emploi) de la Dares, le panel Entrée dans la vie adulte réalisé par l'Insee, la Depp et le SIES, ou le panel INSERJEUNES. Cette commission a pris pour habitude de réaliser, pour chaque thème, un panorama des sources, ce qui est moins systématique dans les autres commissions du Cnis. Ainsi, en 2022, un panorama des sources statistiques sur l'insertion professionnelle des populations socialement défavorisées a été dressé. Ces panoramas sont généralement disponibles sur le site du Cnis, dans les documents relatifs à chaque réunion de commission. Ils sont précieux, car ils permettent de poser le décor. De ce point de vue, ils mériteraient sans doute d'être systématisés dans toutes les commissions et d'être mis en lumière sur le site du Cnis.

L'avis 3 portait sur l'approfondissement des liens entre parcours professionnel et santé. Il a fait l'objet d'une commission au 2^{ème} semestre 2022. Différentes publications de la Dares ont également traité ce sujet. Nous pouvons citer aussi les dispositifs comme l'enquête TRACOV et l'EDP Santé.

L'avis 4 sur l'acquisition des compétences tout au long de la vie a donné lieu d'une commission au 1^{er} semestre 2021. En 2022, la Dares a lancé avec l'Insee une enquête sur la formation tout au long de la vie et a collecté avec le CEREQ les enquêtes Formation employeur et Transformation de l'offre de formation. En 2023 interviendra la prochaine édition de l'enquête PIAAC au sein de la Dares.

L'avis 5 visait à mieux comprendre le sentiment d'insécurité sur le marché du travail. Une commission s'est intéressée à ce sujet au début du moyen terme, en 2019. Un article *Eco et Stat* a traité du sentiment d'insécurité de l'emploi en France. Une nouvelle collecte de l'enquête REPONSE est en cours en 2023. Enfin, les différentes éditions de l'enquête TRACOV permettent aussi de répondre à cette question.

L'avis 6 sur l'amélioration de la connaissance des tensions sur le marché du travail a donné lieu à une commission en 2020 et à de nombreux travaux de la Dares et Pôle emploi. En 2022, une publication de la Dares s'interrogeait : « *La France vit-elle une Grande démission ?* » et en 2023, la Dares et France Stratégie ont publié un rapport « *Les métiers en 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ?* »

L'avis 7 cherchait à développer les mesures des discriminations dans le domaine de l'emploi. Il a fait l'objet d'une commission en 2019 et de nombreux travaux. En 2022, la Dares a travaillé avec la DGAFP pour exploiter la base concours en vue d'analyser la réussite des candidats aux concours de la fonction publique selon le sexe et l'origine supposée des candidats. Un groupe de travail du Cnis a également été mis en place sur la mesure des discriminations. Portant sur un champ plus large, il a permis d'aborder cette question sur le champ de l'emploi.

Aucune commission n'a été dédiée à l'observation des effets du développement du numérique sur l'emploi, sujet de l'avis 8. Néanmoins, quelques travaux ont été réalisés sur le sujet, notamment par le Conseil d'orientation pour l'emploi qui a sorti un rapport sur « *Automatisation, numérisation et emploi* », par la Dares qui, dans un Insee Références de 2019, a publié un article « *Data scientists, community managers... et informaticiens : quels sont les métiers du numérique ?* » et par Pôle emploi en 2021 avec l'étude « *Quand les entreprises expriment leurs besoins de compétences numériques nouvelles : infrastructure et sécurité informatiques, vente en ligne et marketing, utilisation de robots* ».

La commission d'aujourd'hui vient répondre à l'avis 9 sur l'approfondissement de la connaissance des avantages non salariaux.

Enfin, l'avis 10 portait sur une source et non un thème, puisqu'il visait à suivre le déploiement de la déclaration sociale nominative (DSN). Ce sujet n'a pas fait l'objet d'une commission en tant que telle. Néanmoins, dans les bilans des services producteurs, la DSN est de plus en plus utilisée par les différents services pour leurs travaux et des appariements avec leurs propres sources, que ce soit la Drees, l'Insee, Pôle emploi, etc.

La crise sanitaire a impacté les travaux de l'ensemble des commissions. Elle a entraîné des ajustements dans la collecte d'informations (report de certaines enquêtes, modifications de protocoles, etc.) et de nouvelles remontées d'informations comme l'enquête TRACOV. Différents articles ont été rédigés sur les conséquences de cette crise sanitaire sur le marché du travail, dont deux articles dans un Insee Références de 2022 sur « *le marché du travail à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020* » et « *les conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail selon les métiers* ».

A partir des entretiens que j'ai menés avec les services producteurs (Dares, Insee) et avec certains membres du bureau et du conseil, de la consultation publique à laquelle vous pouvez encore répondre si vous le souhaitez et du Multi-annual Action Plan d'Eurostat, dont les recommandations s'imposent au système statistique français, j'ai identifié une première liste de thèmes à traiter au cours du prochain moyen terme.

Certains thèmes du précédent moyen terme méritent d'être revisités. Concernant l'avis 2 sur les populations défavorisées, il s'agirait de faire un focus sur les jeunes. L'insertion professionnelle des jeunes a été évoquée à la fois par les services producteurs et dans la consultation publique. Nous pourrions peut-être approfondir les travaux et les résultats issus du processus INSERJEUNES. D'autres thèmes ont été cités, dont les parcours des jeunes de la formation aux trajectoires professionnelles et de façon plus large l'inscription des jeunes dans la société en matière d'emploi, de logement, etc.

L'impact du numérique sur l'emploi pourrait également être retravaillé. Le numérique faisait également l'objet d'un avis général qui a été finalement très peu traité dans les commissions. Les services producteurs estiment qu'il y aurait dorénavant matière à travailler sur le sujet qui était peut-être un peu prématuré dans le moyen terme qui s'achève. En matière d'emploi, il s'agirait d'identifier les nouveaux métiers liés au numérique, notamment l'emploi des plateformes. Nous retrouvons ce thème au niveau européen puisque Eurostat demande de développer de nouveaux indicateurs et de nouvelles définitions pour retracer l'emploi des plateformes numériques.

La consultation publique a également fait ressortir le besoin d'informations sur l'emploi des indépendants, notamment l'essor des micro-entrepreneurs et l'hybridation des statuts entre salarié et indépendant, ainsi que les transformations du travail. Au niveau de la Commission Entreprises et stratégie de marché, les services producteurs et le président ont souligné le besoin de travailler sur les transformations du travail du point de vue de l'organisation du travail des entreprises. Un travail parallèle pourrait être mené du côté des salariés dans cette commission.

Dans le même ordre d'idée, des demandes ont été formulées sur les particuliers employeurs. Un groupe de travail avait été constitué en 2012 et émis des recommandations. Il s'agirait de dresser le bilan des préconisations sur les emplois dans les services à la personne et le secteur des particuliers employeurs.

Isabelle PUECH, Fédération des particuliers employeurs de France

Je dirige l'Observatoire de l'emploi à domicile à la FEPEM, la Fédération des particuliers employeurs. En 2012, le Cnis avait beaucoup travaillé sur la connaissance statistique des emplois du secteur des services à la personne et du secteur des particuliers employeurs, avec un certain nombre de recommandations et préconisations. Nous aimerions beaucoup, au niveau du secteur, disposer d'un bilan de ces préconisations. Je travaillais déjà dans le secteur des particuliers employeurs à l'époque et je constate, 11 ans après, que la situation n'a pas beaucoup évolué s'agissant du sujet. Ce secteur recouvre 3,3 millions de particuliers employeurs, 1,3 million de salariés. Pourtant, il est absent des principales enquêtes menées par la statistique publique sur l'emploi. Le secteur n'est pas pris en compte dans l'enquête BMO, l'enquête ACEMO, les portraits statistiques des branches, etc. Il y a sans doute des améliorations à apporter sur cette problématique d'invisibilité et de nomenclatures.

Dominique FRANCOZ, Cnis

La DSN ne nécessite pas forcément un avis à part entière, mais un point pourrait être réalisé sur son utilisation. Il faudrait également travailler sur l'emploi des seniors, notamment le cumul emploi-retraite. La consultation publique a fait ressortir un sujet sur la mortalité et la morbidité par profession fine.

S'agissant des thèmes nouveaux, j'ai relevé la réorganisation des entreprises à la suite de la crise sanitaire, avec des phénomènes qui avaient démarré avant la crise, mais que celle-ci a amplifiés, dont le télétravail, les déplacements domicile-travail et plus largement les conditions de travail. La consultation publique évoque les nouveaux métiers, les mutations sur le marché du travail, le numérique, l'organisation du travail, les compétences, l'employabilité et les passerelles entre les métiers. Les outre-mer recommandent de travailler sur la mesure de l'emploi informel dans les outre-mer, mais aussi en métropole, pour pouvoir réaliser des comparaisons.

La question de la transition écologique pourrait couvrir l'ensemble des commissions. Ici, il s'agirait de faire le lien entre cette transition et l'emploi, identifier les métiers verts, la transformation des métiers en lien avec la transition écologique et l'adéquation entre les compétences des salariés et les nouveaux métiers. Eurostat préconise par ailleurs de fournir des données plus intégrées sur les compétences et d'améliorer la disponibilité des données sur les compétences professionnelles et l'inadéquation des compétences. Un avis pourrait sans doute être rédigé sur les compétences. Le sujet des conditions de travail et du changement climatique pourrait également être étudié.

D'un point de vue plus méthodologique, il s'agirait d'aborder l'utilisation des sources alternatives de données pour les statistiques de l'emploi. La Dares a déjà travaillé sur le sujet, me semble-t-il. Enfin, j'ai identifié deux autres thèmes dans la consultation publique, la mesure du travail non rémunéré et l'économie sociale et solidaire. Ce dernier sujet était porté par un avis de la commission Entreprise et stratégie de marché, mais il n'a pas été abordé de manière approfondie au cours du moyen terme.

Jean-Christophe SCIBERRAS

A quelle échéance devons-nous finaliser ce travail ?

Dominique FRANCOZ, Cnis

A la commission d'automne, nous vous proposerons des thèmes et des avis rédigés. Nous échangerons sur la rédaction finale de ces avis au cours de la séance.

Françoise MAUREL, Cnis

Ces avis seront figés pour être adoptés par le bureau du Cnis, puis l'assemblée plénière en janvier 2024.

Dominique FRANCOZ, Cnis

N'hésitez pas à signaler des thèmes qui vous tiennent à cœur et qui n'auraient pas été mentionnés. D'ici l'automne, nous travaillerons avec le président et les rapporteurs des commissions pour rédiger les propositions d'avis.

Patrick BOULTE, Solidarités nouvelles face au chômage

Cette année, nous rédigeons un rapport sur les privés d'emploi. Nous nous apercevons que cette réalité reste difficile à saisir. Si nous disposons de statistiques sur les chômeurs de longue durée (plus d'un an de chômage), nous manquons encore de vision sur les emplois précaires et notamment les contrats à durée déterminée de courte durée. Tout dépend de savoir s'ils sont ponctuels ou redondants, car ces modalités correspondent à des situations sociales très différentes. Nous éprouvons des difficultés à saisir cette réalité des chômeurs précaires, qui concerne plusieurs millions de personnes. Je conviens que l'équation n'est pas facile à résoudre. Néanmoins, cette donnée devient de plus en plus importante au fur et à mesure que la situation de l'emploi s'améliore. Nous ne manquerons pas de répondre à la consultation en ligne pour préciser cette demande.

Christine CHOIGNOT, UNIOPSS

Nous allons remettre une note mi-juin. Je voudrais insister sur l'économie sociale et solidaire, qui constitue une composante de l'emploi très importante. J'espère vraiment qu'elle fera l'objet de travaux spécifiques au cours du prochain moyen terme, notamment sur le champ des associations. De nombreux emplois dans le champ du Care sont en crise actuellement. Les tensions sont fortes. Nous avons pu constater une observation segmentée sur le terrain. On distingue l'emploi public, l'emploi privé marchand, l'emploi privé non marchand. Nous ne parvenons pas à disposer d'une perspective d'ensemble. Il serait intéressant de bien documenter l'emploi privé non marchand qui se trouve dans une sorte de no man's land. Il faudrait identifier des perspectives de passage d'un champ à l'autre, de transferts d'emploi du secteur non marchand au secteur marchand, du secteur public au secteur privé marchand, etc. Ces phénomènes sont très importants pour la société française et toutes les personnes concernées. Il faudrait pouvoir nourrir le débat public.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Deux sujets mériteraient d'être abordés : le lien entre emploi et transition écologique, notamment par rapport à la transformation des compétences, et toujours en matière de transformation des compétences, le thème de la numérisation sous l'impulsion de l'intelligence artificielle générative, en particulier pour les jeunes embauchés. Nous voyons déjà des effets sur un certain nombre de métiers qui devront s'exercer de manière hybride. L'aspect des gains de productivité ressort aussi, même s'il me semble compliqué à aborder.

Nicolas PROKOVAS, CGT

J'aurais insisté sur l'articulation entre travail et santé. Quels sont les éléments qui ressortent de la consultation ?

Dominique FRANCOZ, Cnis

Le thème de la santé est très important. Il a été largement mentionné dans la consultation. Le sujet pourrait faire l'objet d'un groupe de travail, mais nous ne pourrions sans doute pas aborder tous les aspects.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Le thème relatif aux conditions de travail mériterait sans doute d'être élargi. Il faudrait mentionner le télétravail et la santé mentale.

Anne-Juliette BESSONNE, Dares

Nous avons des éléments sur le sujet à travers notre enquête.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci beaucoup pour cet exercice de synthèse. Je vous donne rendez-vous le 9 novembre pour la poursuite de ce travail.

2. Refonte de la nomenclature des familles professionnelles FAP-2021 : demande d'avis

Jérôme LÊ, Insee

Nous allons vous présenter le projet de refonte de cette nomenclature des familles professionnelles (FAP) qui sert avant tout à mettre en regard les données sur l'offre et la demande de travail, plus précisément les données venant d'un côté de Pôle emploi et de l'autre de l'Insee.

Pôle emploi utilise le ROME, le répertoire opérationnel des métiers et des emplois, qui constitue une nomenclature de postes, reposant sur une logique de placement des demandeurs d'emploi et de codification des offres d'emplois reçues par Pôle emploi. De son côté, l'Insee utilise la PCS – Professions et catégories socioprofessionnelles, notamment dans les enquêtes ménages, le recensement ou les fichiers administratifs comme la DSN, la DADS ou la base tous salariés. La PCS poursuit une logique d'étude et de hiérarchisation sociale.

La Dares utilise le ROME pour produire des statistiques, notamment les données sur les métiers. Nous étudions les métiers et non seulement les secteurs ou le statut. Nous produisons des indicateurs sur les tensions, le portrait statistique des métiers ou un exercice de prospective à dix ans PMQ – Prospective des métiers et des qualifications. Ces exercices mettent en regard des données issues d'univers différents dont le lien est assuré par la FAP.

La FAP est également utilisée pour produire des études et analyser le marché du travail des métiers (métiers des immigrés, des travailleurs handicapés, etc.). Elle sert de nombreux utilisateurs en dehors de la Dares : Pôle emploi, la Drees, les DREETS en région, le CEREQ ou encore le monde académique.

Guillaume TOURÉ, Dares

La FAP 2009 faisait le pont entre la PCS 2003 qui regroupait 443 rubriques et le ROME 2009, qui comportait 532 fiches métiers. Cette ancienne version proposait 225 métiers détaillés, répartis dans 87 familles de métiers agrégées. Chaque PCS figurait entièrement dans un métier. Chaque ROME l'était aussi, avec parfois un découpage selon la qualification. Cette ancienne version présentait l'avantage d'être très simple à mobiliser, avec une simple table de passage *via* la PCS, mais elle comportait un certain nombre de limites, notamment une correspondance entre PCS et ROME parfois approximative.

Aujourd'hui, la FAP doit s'adapter à la nouvelle PCS 2020 mise en place à l'Insee. La refonte de la PCS s'articule sur deux grands principes. Tout d'abord, elle entraîne la mise en place d'un nouveau mode de collecte. Les personnes interrogées peuvent donner leur libellé de profession en autoc complétion à partir d'une liste de libellés de référence établie et mise à jour annuellement par l'Insee. Ils peuvent par ailleurs autosaisir un libellé qui ne figure pas dans la liste dès lors qu'ils ne trouvent pas celui qui leur convient. Par ailleurs, la refonte de la PCS procède aussi à davantage de recoupements. Nous passons ainsi de 443 rubriques à 311, ce qui ne permet plus d'assurer une correspondance unique entre la PCS et les anciennes FAP 2009. Nous avons également pour objectif d'améliorer l'ancienne nomenclature FAP 2009 en privilégiant l'aspect métier plutôt que le statut et en évitant les métiers non classables ailleurs qui pouvaient, dans l'ancienne version, provoquer des incohérences entre la PCS et le ROME.

Cette refonte de la FAP est le fruit d'un travail collaboratif qui a mobilisé plusieurs réseaux d'experts. Pôle emploi a joué un rôle majeur et moteur pour construire et homogénéiser les nouvelles FAP et assurer une bonne correspondance entre la PCS et le ROME. Nous avons également mobilisé France Stratégie et le CEREQ *via* l'enquête Génération, divers experts métiers, la Drees. Nous avons pris en compte les suggestions des partenaires opérateurs de compétences (OPCO) et de l'AFPA sur certains domaines professionnels, notamment les domaines industriels, le BTP, la logistique et les transports ou le commerce. Enfin, nous travaillons en relation étroite avec l'Insee s'agissant des aspects de collecte.

Le processus de refonte comprenait trois grandes étapes. La première étape a consisté à affecter des libellés de profession aux ROME. Nous avons affecté un code ROME à chaque libellé de profession de la liste de référence de l'Insee. Le répondant fournit aussi son statut. Grâce à cette variable, l'Insee détermine une PCS. A l'aide de cette information, la Dares détermine une qualification. La deuxième étape du processus a visé à regrouper des ROME dans de nouvelles rubriques. Grâce au travail assidu de Pôle emploi, nous avons regroupé les croisements ROME x qualification dans de nouvelles rubriques. Enfin, la troisième étape a résidé dans le traitement des libellés autosaisis. Lorsque les répondants ont renseigné un libellé hors liste, à l'aide de la PCS, nous avons réalisé un codage manuel de ces libellés autosaisis dans les nouvelles familles professionnelles. Par ailleurs, nous avons développé différentes méthodes de codage automatique grâce à des méthodes de machine learning.

La nouvelle FAP 2021 se présente de la même façon que l'ancienne version. A la place de la colonne PCS, nous observons le libellé de profession PCS. Le domaine J « Transports, logistique et tourisme » par exemple se subdivise dans un premier temps avec la famille professionnelle agrégée « Ouvriers de la manutention » qui se subdivise elle-même en cinq familles professionnelles détaillées, comme magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés. Pour chacune de ces familles professionnelles, nous détaillons la liste des libellés de profession issue de l'Insee et nous mettons en regard l'ensemble des ROME qui leur correspondent, notamment magasinage et préparation de commandes. Certains libellés comme agents d'approvisionnement logistique peuvent figurer dans plusieurs métiers différents selon le niveau de qualification.

La nomenclature FAP 2021 reste globalement inchangée par rapport à l'ancienne version, puisque nous retrouvons une correspondance unique du ROME x qualification vers la FAP et nous avons toujours une

arborescence à trois niveaux : 22 domaines professionnels, 86 familles professionnelles agrégées et 228 familles professionnelles détaillées.

Parmi les principaux changements, la FAP n'est plus déterminée par la PCS seule, mais par le croisement des libellés de profession PCS et des qualifications. La qualification est désormais commune à la fois aux libellés de profession PCS et aux ROME. Nous avons également ajouté un niveau plus détaillé à cette nomenclature en 341 rubriques. Enfin, nous avons essayé de faire évoluer les catégories de la nomenclature selon les évolutions des effectifs par domaines professionnels, par exemple en diminuant le nombre de métiers dans l'industrie et en détaillant davantage ailleurs, notamment dans les métiers des services à la personne ou aux collectivités.

Nous avons comparé les effectifs par domaine professionnel entre les deux versions de la FAP. Trois principaux changements sont intervenus. Le premier concerne les domaines professionnels dits transverses, c'est-à-dire transversaux à plusieurs secteurs d'activité comme le domaine « Informatique et télécommunications » ou « Gestion et administration des entreprises et des établissements publics ». Dans ces domaines, les effectifs augmentent nettement. A l'inverse, pour les métiers plus sectoriels comme la banque, nous observons une décroissance des effectifs. Enfin, dans le domaine P « Administrations publiques », nous avons fait le choix de conserver uniquement les métiers dits cœur de métier et de redéployer les emplois plus transversaux de l'informatique ou de la gestion des administrations et des ressources humaines dans les autres domaines. Ainsi, nous observons une nette diminution des effectifs dans le domaine P et une forte augmentation des effectifs du domaine L « Gestion des administrations, des entreprises et des établissements publics ».

Pour l'enquête Emploi 2021, 94 % des observations sont codées directement de façon déterministe à l'aide d'une simple table de passage qui concerne les libellés de la liste de référence de l'Insee. Le problème demeure pour les 6 % des observations restantes qui concernent les libellés autosaisis ou les libellés de profession hors liste. Pour celles-ci, nous avons réalisé un traitement manuel sur l'enquête Emploi 2021 et une partie de l'enquête Emploi 2022 qui a servi de base d'apprentissage. En parallèle, nous avons essayé de mettre en place un traitement automatique au niveau le plus fin de la nomenclature, notamment à l'aide d'algorithmes de machine learning. Nous observons des taux d'erreur tout à fait convenables, au maximum de l'ordre de 0,8 % des observations.

Pour la production de la FAP à la Dares et dans les sources externes, la Dares enrichirait l'enquête Emploi de la famille professionnelle chaque trimestre sous une convention Insee-Dares en cours de signature. Les enquêtes annuelles de recensement passent en PCS 2020 à compter de 2025. Nous utiliserons les mêmes procédés pour les libellés de la liste de référence et le codage automatique pour les libellés autosaisis. Nous procéderons de la même logique pour les autres enquêtes qui mobilisent la PCS 2020 et qui contiennent un libellé de profession, comme l'enquête Génération du CEREQ ou l'enquête Conditions de travail de la Dares. Ce travail pourrait nécessiter la mise à disposition des utilisateurs et des producteurs, sur le site de la Dares, des méthodes automatiques que nous avons développées et mises en place.

Le codage des enquêtes Emploi 2021 et 2022 est maintenant terminé. Il nous reste seulement à envoyer les données à l'Insee dès la signature de la convention. Pour les rétroprojections, prolongements et ruptures de série, nous avons déjà presque finalisé le travail sur les séries longues d'emploi sur le 1^{er} semestre 2023. Nous avons la possibilité de diffuser la FAP à partir du mois prochain. Nous intégrerons par ailleurs les modifications dans le Portrait statistique des métiers à compter du 2nd semestre 2023. Il nous restera à développer et mettre à disposition les méthodes de codage automatique que nous avons implémentées pour les utilisateurs et producteurs de données, mais aussi à effectuer le travail sur les rétroprojections des indicateurs de tension par métier. Enfin, la PCS ESE dans la DSN sera remplacée par le ROME et la PCS 2020 à l'horizon 2025. Ce travail est piloté par l'Insee et l'URSSAF. Nous disposerons ainsi des métiers dans la DSN.

Vladimir PASSERON, Insee

Ce dernier sujet est sous instruction. Le projet en est à ses débuts et rien n'est décidé à ce stade.

Françoise MAUREL, Cnis

La nomenclature FAP est-elle une nomenclature statistique ou administrative ? Avez-vous besoin d'un avis favorable du Cnis avant de la diffuser ?

Anne-Juliette BESSONE, Dares

A la suite des travaux sur la PCS qui avaient été présentés dans cette commission, il nous semblait utile de vous donner une visibilité sur ses impacts sur les métiers. Nous attendons effectivement l'assentiment du Cnis pour la mettre à disposition. Il s'agit d'une nomenclature assez usuelle sur la thématique des métiers.

Jérôme LÉ, Insee

Une seule enquête est interrogée en FAP, l'enquête BMO. Il s'agit d'une nomenclature vraiment *ad hoc* destinée à établir un pont entre les univers de Pôle emploi et l'Insee.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous propose donc de modifier l'ordre du jour en transformant la présentation en demande d'avis et de considérer, sauf avis contraire, que cette demande est acceptée.

3. Présentation du programme de travail des producteurs

Vladimir PASSERON, Insee

Le programme de travail de l'année 2023 est déjà largement entamé. J'aborderai les points saillants des travaux de la dizaine d'organismes qui contribuent à la statistique publique sur le marché du travail.

Sur l'une de nos sources principales, l'enquête Emploi, nous avons trouvé notre régime de croisière après sa refonte en 2021. En 2023, nous avons pour objectif de l'étendre à Mayotte et nous instruisons son extension aux logements non ordinaires (foyers de jeunes travailleurs, foyers d'étudiants, etc.).

Sur l'emploi, nous coproduisons depuis six ans avec la Dares et l'URSSAF des statistiques conjoncturelles à partir des sources administratives. Nous poursuivons deux objectifs cette année : essayer de raccourcir les délais de diffusion de 70 à 60 jours et enrichir la production statistique avec plus de détails par contrat, tranche d'âge, sexe, etc. Aujourd'hui, nous communiquons surtout des informations par secteur d'activité et au niveau localisé. Nous enrichirons ces informations au niveau national pour commencer.

S'agissant des statistiques structurelles, nous travaillons à l'intégration du passage sous DSN de l'ensemble de la fonction publique en adaptant toutes nos chaînes statistiques. Nous poursuivons ensuite la réduction des délais de diffusion des bases Tous salariés, les plus demandées par les chercheurs via le CASD. L'URSSAF continue aussi ses travaux sur l'économie de plateforme et l'évaluation de la fraude. Sur l'emploi indépendant, nos travaux s'inscrivent dans la continuité. L'URSSAF travaille pour produire une série trimestrielle d'emploi à des fins d'analyse conjoncturelle. Jusqu'à présent, nous n'observons l'emploi non-salarié qu'en annuel.

Sur la rémunération et le coût du travail, nous avons pour objectif de raccourcir encore les délais de diffusion des bases Tous salariés que nous produisons avec la Dares. De 31 mois à fin 2016, nous avons réussi à publier 17 mois après la fin du millésime 2021 et nous visons une publication en moins de 12 mois des données annuelles. Sur ECMOSS et les indices du coût du travail, deux nouveautés méritent d'être signalées. L'enquête est vécue comme lourde par les entreprises. Nous travaillons donc à l'allègement de ce dispositif en allant chercher l'information dans la DSN quand elle existe au lieu de la redemander dans l'enquête. Sur l'indice du coût du travail, nous allons entrer dans le test d'un flash européen pour la publication d'un indice à T+45 jours (contre T+70 jours aujourd'hui).

Sur les panels, nous allons gagner deux années. Jusqu'à présent, les panels Tous salariés, Non-salariés et Tous actifs étaient disponibles jusqu'au millésime 2019. Cette année, nous les publierons jusqu'au millésime 2021. Le panels Tous salariés couvre une période commençant à la fin des années 1960.

Les enquêtes Génération figurent dans le programme du CEREQ qui poursuit son travail sur ce dispositif, avec des questions de fond sur les conséquences de la crise sanitaire pour les sortants en 2017 et 2020 et des réflexions sur l'enrichissement de ces données avec des données administratives.

Quant à l'enquête Formation tout au long de la vie, nous avons terminé récemment la collecte de cette enquête qui porte sur la formation et les compétences en vue d'un calcul de l'illettrisme. Nous devons maintenant nous attacher à l'exploitation. Il en est de même pour l'enquête PIAAC sur les compétences des

adultes. La collecte vient de se terminer et l'exploitation va maintenant s'ouvrir. Le dispositif EVA sur l'entrée dans la vie adulte se trouve dans sa dernière année de collecte. Nous venons de réaliser un fichier de production et de recherche pour les chercheurs. Nous allons exploiter cette enquête de manière approfondie avant de clore le chapitre de ce dispositif. L'enquête FPE auprès des agents de l'Etat a commencé hier. Nous poursuivons aussi les enquêtes européennes autour de la formation avec le CEREQ et la Dares.

Anne-Juliette BESSONE, Dares

Trois opérations sont pilotées par la Dares dans le domaine de la santé au travail et des conditions de travail. La deuxième édition de l'enquête TRACOV sur les risques psychosociaux et les conditions de travail dont l'objectif consiste à mesurer les évolutions post-crise a été collectée début 2023. L'enquête sur les conditions de travail et les risques psychosociaux, qui s'inscrit dans le dispositif plus habituel, est en préparation pour une collecte par l'Insee au 2nd semestre 2024. L'enquête sur la surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER) est élaborée en partenariat avec la Direction générale du Travail. Cette nouvelle édition comportera une innovation importante, puisque nous proposons de modifier le design de l'enquête avec une collecte en continu afin d'obtenir des éléments beaucoup plus réguliers sur cette problématique dans un environnement où la collecte par les médecins du travail représente une charge importante. A cette fin, nous présenterons au Cnis en fin d'année une modification du dispositif pour une mise sur le terrain à compter de 2025.

Sur les relations professionnelles et le temps de travail, la nouvelle édition de l'enquête REPOSE sur les relations professionnelles et les négociations d'entreprise est en cours de collecte. La précédente édition date de 2017. Trois échantillons sont représentés : des représentants de la direction, du personnel et des salariés afin d'obtenir des regards croisés sur le niveau d'organisation du travail, la gestion des ressources humaines et les relations sociales.

Dans la fonction publique, des publications sont intervenues en ce début d'année sur les élections professionnelles. Par ailleurs, la DGAFP poursuit ses travaux dans le cadre de la collecte de la base sur les données sociales. En 2023 aura lieu la première édition de cette collecte. Cette remontée de données portera sur une quarantaine d'indicateurs sur les 200 prévus dans les textes initiaux. Enfin, la DGAFP prévoit cette année la mobilisation de la nouvelle enquête Emploi dans la fonction publique sur la durée du travail et les absences au travail. Après la refonte de l'enquête en 2021, un exercice d'appropriation des nouvelles données et de rétopolation doit être mené.

Sur les recrutements, les mouvements de main-d'œuvre et les métiers, les travaux se poursuivent sur les offres d'emploi en ligne issues d'un webscraping des offres d'emploi mené par la Dares, avec des travaux en coordination au niveau européen. Ces données sont déjà intégrées dans les mesures des tensions sur le marché du travail, une opération conjointe de la Dares et Pôle emploi. Cette année, la Dares envisage une publication régulière de ces données par métier.

Jean-Christophe SCIBERRAS

A quelle fréquence cette publication est-elle envisagée ?

Anne-Juliette BESSONE, Dares

La fréquence n'est pas encore totalement déterminée. Nous espérons trimestrielle.

Sur la grille d'analyse des tensions, à la suite des échanges que nous avons noués au sein de cette commission, vous nous aviez demandé de travailler sur un indicateur d'attractivité salariale par métier. Le travail est en cours entre la Dares et Pôle emploi. Nous espérons aboutir en 2023.

Côté Pôle emploi, l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) sera déclinée par branche professionnelle. La nouvelle FAP devrait être intégrée dans la prochaine édition de cette enquête. Des réflexions sont par ailleurs menées sur la PCS ESE dans la DSN avec l'Insee, l'URSSAF, la Dares et Pôle emploi et le GIP en charge de la DSN. Sur les mouvements de main-d'œuvre, une extension aux DROM hors Mayotte est prévue.

Un travail important va être engagé sur les emplois vacants. Il réunira un groupe de travail assez large : DGAFP, Depp, Drees, DGCL, Insee et Dares. Il s'agit d'étendre les estimations d'emplois vacants au secteur public et de répondre à la demande européenne sur les entreprises de moins de dix salariés. Dans

le cadre de ces réflexions, l'exploitation des offres d'emploi issues de la Place de l'emploi public va être examinée. Des travaux sont en cours.

Enfin, des travaux sont menés sur le dispositif Enquête et base administrative concours de la DGAFP. Des publications sont sorties en 2022. D'autres sont attendues en 2023.

S'agissant de l'évaluation des politiques publiques, différents dispositifs d'observation vont être mobilisés. Des travaux sont prévus notamment sur l'analyse des trajectoires des demandeurs d'emploi : retour à l'emploi durable, contrat d'engagement jeune, lien entre les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi et les emplois trouvés après leur passage à Pôle emploi, etc. Ces thématiques assez variées pourront mobiliser le dispositif FORCE (Formation, chômage, emploi) qui apparie quatre bases de données. Un deuxième axe d'analyse concerne les effets de la réforme de l'assurance chômage de 2019 et les expérimentations relatives aux bénéficiaires du RSA. Ces travaux pourront s'appuyer sur le dispositif Midas (Minima sociaux, droits d'assurance chômage et parcours salariés) qui apparie trois types de données pour suivre les trajectoires.

Sur l'insertion professionnelle, le dispositif INSERJEUNES continuera d'être exploité et son extension aux jeunes étudiants du supérieur (INSERSUP) va débuter en 2023. Le dispositif TRAJAM qui porte sur les trajectoires des jeunes dans différentes mesures actives du marché du travail (écoles de la 2^{ème} chance, etc.) a connu sa première édition. La deuxième édition est en cours de discussion compte tenu de la lourdeur du dispositif. Des réflexions sont par ailleurs menées pour des substitutions d'enquêtes par la DSN. La Dares mène actuellement une enquête spécifique sur les emplois francs pour fournir des éléments évaluatifs du recours à ce dispositif. Enfin, un travail exploratoire est mené par les URSSAF sur l'impact du dispositif d'avance immédiate du crédit d'impôt.

Isabelle PUECH, Fédération des particuliers employeurs de France

Les travaux de l'URSSAF sur l'avance immédiate du crédit d'impôt sont-ils réalisés en collaboration avec la Dares ?

Anne-Juliette BESSONE, Dares

Non. Ces travaux à venir figurent dans le programme de travail de l'URSSAF. Nous avons essayé de brosser un panorama des travaux de l'ensemble des producteurs du champ.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Sur l'attractivité salariale, travaillez-vous uniquement sur le salaire ?

Anne-Juliette BESSONE, Dares

Oui. L'idée consistait à enrichir la grille d'analyse des tensions que nous avons déjà présentée dans cette instance. Nous avons un indicateur synthétique et des indicateurs d'éclairage associés. La discussion avait conduit à demander un enrichissement pour disposer d'un indicateur d'éclairage sur l'attractivité salariale.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Quel est le lien avec l'existant ? Pour les difficultés de recrutement, je me réfère généralement à l'enquête BMO.

Anne-Juliette BESSONE, Dares

Nous mobilisons l'enquête BMO dans l'indicateur statistique sur les tensions. Il s'agirait de développer un indicateur spécifique d'attractivité salariale en mobilisant des sources disponibles. Il viendra enrichir la grille d'analyse des tensions déjà diffusée.

IV. EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITÉ DES PROJETS D'ENQUÊTES STATISTIQUES

Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2024

Mikaël BEATRIZ, Dares

Cette enquête historique existe depuis 1978. Le dispositif est renouvelé à des fréquences régulières, tous les trois ans depuis 2013. La prochaine édition aura lieu en 2024. Cette enquête a pour finalité d'améliorer la connaissance sur les conditions de travail, les trajectoires professionnelles, la santé et les liens entre ces trois dimensions. L'enquête est très utilisée par les chercheurs. Elle est diffusée au CASD et au Centre Quételet. Elle est mobilisée par une cinquantaine de projets actuellement. L'enquête évolue méthodologiquement dans le temps et avec les transformations du monde du travail. Depuis 2013, nous la réalisons avec la Drees et la DGAFP qui suréchantillonnent leur population d'intérêt (salariés de la fonction publique et du secteur hospitalier).

Pour la prochaine édition 2024, l'architecture générale de l'enquête sera assez similaire à la précédente. Nous allons interroger à la fois les individus en emploi (salariés ou indépendants) et les établissements de tous secteurs afin de disposer des deux visions en termes de conditions de travail, de prévention et de santé au travail. Le volet individu est collecté par l'Insee en face à face. Le volet employeur est quant à lui collecté par un prestataire privé sur internet et papier. Un pont existe entre les deux, dans la mesure où nous sommes capables d'identifier pour un établissement répondant les individus de cet établissement qui ont répondu, ce qui permet ensuite de réaliser des études intéressantes.

Quelques nouveautés sont intégrées dans cette édition. La Drees a décidé de suréchantillonner les salariés du secteur médico-social pour faire un focus particulier sur les salariés des EHPAD et les aides à domicile. Nous bénéficions également d'un financement de la Direction générale des Outre-mer pour suréchantillonner les départements et régions d'outre-mer, y compris Mayotte. D'un point de vue méthodologique, cette enquête constituera le point de départ d'un nouveau panel qui devrait courir sur au moins trois éditions de l'enquête et permettra d'enrichir les études sur les trajectoires professionnelles et les liens travail et santé. Comme précédemment, nous envisageons d'apparier cette enquête avec les données de consommation de soins de la CNAM. Nous tenterons aussi, pour cette nouvelle édition, un appariement avec les données de la déclaration sociale nominative pour enrichir l'enquête avec toutes les données de trajectoire d'emploi et de salaire.

Nous avons prévu un questionnaire pour les individus, un questionnaire pour les employeurs. Chaque questionnaire comprend un ensemble de questions historiques que nous reproduisons à toutes les éditions pour publier des séries temporelles suffisamment longues qui documentent l'évolution du monde du travail. A chaque édition, nous tentons, avec un comité scientifique et un comité de concertation, d'apporter de nouvelles questions pour aborder les nouveaux problèmes du monde du travail.

L'enquête sera collectée entre juillet 2024 et mars 2025. Les premiers résultats sont attendus pour fin 2025. Les données seront diffusées aux chercheurs via le CASD et le Centre Quételet dans le même temps.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Si vous n'avez pas de remarques, je vous propose de donner un avis favorable à cette demande d'avis d'opportunité pour cette enquête importante.

Post commission :

Remarques de la CGT

Au point 5 du document de présentation, l'enquête est présentée comme étant ponctuelle ou ayant une périodicité pluriannuelle. Or, sauf erreur de notre part, il s'agissait jusqu'à présent d'une enquête triennale, l'opportunité lui ayant déjà été accordée sur cette périodicité. L'importance de cette enquête et la richesse des informations qu'elle fournit ne sauraient permettre qu'elle soit délaissée ou, au mieux, qu'elle soit reconduite de manière aléatoire. Par ailleurs, la régularité de sa reconduction qui permettait jusqu'à présent

de suivre l'évolution des résultats risque d'être mise à mal si sa périodicité devenait incertaine. Nous vous demandons, par conséquent, de revoir cette clause et de garantir la régularité de sa périodicité.

Par ailleurs, la comitologie proposée exclut toute participation des partenaires sociaux. Or, eu égard au thème de l'enquête, leur présence serait fortement recommandée.

Réponses de la Dares

Périodicité de l'enquête : la prochaine édition est prévue pour 2027 ou 2028 soit trois ou quatre ans après l'édition 2024. L'édition 2024 initie le premier point d'un panel pour lequel il est prévu de réinterroger les mêmes personnes sur au moins deux futures éditions.

Concertation : la demande d'avis d'opportunité indique la constitution prochaine d'un comité de concertation ainsi qu'une réunion au 4ème trimestre 2023. Ce sera l'occasion d'y discuter des enjeux généraux couverts par l'enquête et bien sûr du questionnaire.

CONCLUSION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci à tous pour votre participation active à nos échanges. La session d'automne se tiendra le 9 novembre après-midi. Il nous reviendra notamment de boucler l'exercice de moyen terme.

La séance est levée à 17 heures 50.

AVIS EMIS EN COMMISSION

La commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a pris connaissance des sources et des travaux statistiques qui permettent d'approfondir la connaissance des avantages non salariaux pour les salariés. Les enjeux statistiques d'une meilleure connaissance de ces éléments de la rémunération sont d'une part la mesure du « partage de la valeur » au bénéfice des salariés et d'autre part la mesure du niveau de vie, qui inclut ces avantages non salariaux, et, le cas échéant les inégalités entre catégories de salariés au regard de ces avantages.

Le Service statistique public (SSP) a défini les dispositifs se trouvant à la frontière des salaires, tels que les dispositifs de participation financière et d'actionnariat salarié, la protection sociale complémentaire, les aides directes consenties aux salariés, les indemnités de rupture, les primes d'aide au pouvoir d'achat, les avantages en nature... Hormis les avantages en nature, ces dispositifs sont hors salaire au sens de la Sécurité sociale, mais sont le plus souvent inclus dans la mesure statistique du salaire.

Le SSP dispose de trois sources principales pour mesurer les composantes à la frontière des salaires :

- Les données administratives de la Déclaration sociale nominative, bien que le détail de certains éléments de rémunération situés à la frontière des salaires ne soit pas toujours identifiable dans cette source ;
- Les enquêtes Ecmoss, mesurant alternativement le coût de la main-d'œuvre (ECMO) et la structure des salaires (ESS) ;
- L'enquête annuelle Acemo-Pipa sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise.

Le recours aux avantages non salariaux est un phénomène massif, puisque notamment un salarié sur deux reçoit de l'épargne salariale. Pour les salariés bénéficiaires des entreprises de plus de 10 salariés, cela représente en moyenne 6 % de leur rémunération, une part croissante avec l'échelle des revenus. Les avantages en nature concernent 13 % des salariés. Les primes de pouvoir d'achat, exonérées de cotisations sociales et d'impôt, font l'objet d'un suivi particulier, car elles induisent de potentiels effets de substitution avec les autres composantes des salaires.

La commission salue les efforts entrepris par la statistique publique pour mieux définir et suivre les dispositifs à la frontière des salaires, leur poids dans la rémunération totale, leur évolution, leurs effets sur la distribution des revenus et le traitement socio-fiscal dont ils font l'objet relativement au salaire. Elle encourage de poursuivre la mesure des possibles effets de substitution à court et moyen terme entre les différents dispositifs et recommande d'adopter une mesure aussi complète et actualisée que possible de la rémunération du travail aux différents niveaux d'observation et d'analyse économique, qui permette d'appréhender l'impact fiscal et social du régime de ces avantages non salariaux.

Références :

Moyen terme 2019-2023, Avis de la commission Emploi, qualification et revenus du travail n° 9. Approfondir la connaissance des avantages non salariaux

LISTE DES DOCUMENTS

Également disponibles et téléchargeables sur le site Cnis.fr

Documents préparatoires

- [Demande d'accès à une source administrative au titre de l'article 7bis de la loi de 1951](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Dares, enquête CT RPS](#)
- [Emploi, qualifications et revenus du travail - Bilan 2022](#)
- [Emploi, qualifications et revenus du travail - Programme statistique 2023](#)

Documents complémentaires

- [Présentation du bilan du moyen terme et premier recueil des besoins](#)
- [Présentation du programme de travail des producteurs](#)
- [Refonte de la nomenclature des familles professionnelles FAP-2021](#)
- [Demande d'avis d'opportunité - Enquête Conditions de travail Risques psychosociaux, Dares](#)

Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 Juin 1951 modifiée aux données du système d'information Sismmo de la Dares issues de la Déclaration Sociale Nominative

Service demandeur

La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP).

Organisme détenteur des données demandées

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

Nature des données demandées

La DEPP a obtenu le 9 novembre 2018 un avis favorable du CNIS concernant sa demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 Juin 1951 modifiée à des données concernant la source des statistiques de mouvements de main-d'œuvre (SISMMO) issues des déclarations sociales nominatives (DSN).

A cette époque, les données demandées couvraient surtout le secteur privé. Or, elles incluent désormais pleinement depuis 2022 le secteur public en incluant les militaires, champ qui représente un débouché d'insertion significatif pour les sortants de certains diplômés de la voie professionnelle, que ce soit par voie scolaire ou par voie d'apprentissage. Cette demande vise à ajouter cette population de salariés aux données demandées, les objectifs généraux, nature des travaux, périodicité de transmission et diffusion restant inchangés.

Les données SISMMO demandées qui sont issues des déclarations sociales nominatives (DSN) envoyées par les employeurs, sont restreintes au champ des personnes âgées de 34 ans ou moins.

L'unité d'observation est le contrat de travail associé à un salarié.

Les fichiers contiennent les variables suivantes :

Données identifiantes du salarié : nom, prénom, sexe, date de naissance, département de naissance, libellée de la commune de naissance, pays de naissance.

Variables établissement : code activité, effectif total, numéro Siret, code Insee de la commune et catégorie juridique de l'unité légale d'appartenance.

Variables contrat de travail : date de début, date de fin, nature du contrat, dispositif de politique publique, une variable indicatrice qui vaut 1 si le jeune est en contrat d'apprentissage et 0 sinon, motif de rupture du contrat, quotité de travail, position du salarié dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCSESE), nombre d'heures travaillées et le niveau de rémunération.

Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

La DEPP et la Dares ont mis en place un système d'information portant sur la mesure de l'insertion
CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

professionnelle des jeunes sortant de formations professionnelles de niveau CAP à BTS, appelé InserJeunes. Ce système résulte de l'appariement de plusieurs sources administratives (les sources principales étant les sources bases élèves de la DEPP et la source SISMMO) sur le champ de l'apprentissage et de la voie professionnelle scolaire.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la publication d'indicateurs sur le parcours scolaire et l'insertion dans l'emploi des jeunes en formation professionnelle, par la voie scolaire ou l'apprentissage, au niveau de chaque CFA et lycée professionnel. Les enquêtes de la DEPP Insertion dans la vie active (IVA) et Insertion professionnelle des apprentis (IPA) ne permettaient pas de publier des données à ce niveau de finesse compte tenu des taux de réponse qui avoisinaient les 50 %.

Les finalités de constitution de ce système d'information sont les suivantes :

- ⇒ Proposer des éléments d'information en lien avec l'entrée dans la vie active pour éclairer les choix des jeunes et de leur famille sur l'enseignement professionnel,
- ⇒ Mettre à disposition des chefs d'établissement des outils de pilotage,
- ⇒ Contribuer aux réflexions dans chaque territoire sur la formation professionnelle et l'emploi,
- ⇒ Réaliser des études à des niveaux fins pour éclairer le débat public sur l'insertion, le lien formation emploi, la mobilité au premier emploi...

Nature des travaux statistiques prévus

Les travaux statistiques suivants sont menés :

- Appariement des bases élèves (voie scolaire et apprentissage) avec SISMMO sur la base de données identifiantes (nom, prénom, sexe, date de naissance, département de naissance, libellé de la commune de naissance).
- Consultation des établissements sur les statistiques obtenues
- Elaboration des statistiques qui seront diffusées
- Elaboration de la base de données résultant de l'appariement (les données à caractère personnel ne sont plus dans cette base) pour les études statistiques menées par les chargés d'études de la DEPP et de la Dares

Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet

Le système d'information InserJeunes permet :

- de remplacer deux enquêtes de la DEPP : enquêtes insertion professionnelle des apprentis (IPA) et insertion dans la vie active (IVA).
- de diffuser des statistiques à un niveau beaucoup plus fin (établissement, niveau de diplôme et spécialité, dès lors que les effectifs concernés sont suffisants) que les enquêtes IPA et IVA.

L'utilisation de données administratives en remplacement d'enquêtes annuelles allège la charge de gestion induite par les enquêtes dans les établissements et les CFA et la charge de réponse aux enquêtes puisque les jeunes n'auront plus à répondre aux questionnaires.

Périodicité de la transmission

Deux fichiers mensuels par an

Diffusion des résultats

L'ensemble des indicateurs prévus dans l'article L.6111-8 du code du travail sont diffusés sur les sites institutionnels des ministères concernés (notamment les résultats portant sur l'apprentissage seront diffusés sur le Portail de l'alternance).

Les études statistiques menées par les chargés d'études DEPP et Dares font l'objet de publications diffusées sur les sites institutionnels des ministères concernés.

Des liens sont instaurés depuis les plateformes Parcoursup, Affelnet-lycée, Onisep,...

Les données individuelles qui ne contiennent aucune donnée à caractère personnel seront accessibles aux chercheurs hormis celles afférentes aux militaires ; plus généralement, la DEPP se portera garante sur le secret statistique sur ces données.

Le service producteur cédant et le SSM Défense ont été informés en amont de la demande

AVIS D'OPPORTUNITE

Paris, le 6 juin 2023 n°86 /H030

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête « Condition de travail – Risques psychosociaux

édition 2024 (CT-RPS) »

Type d'opportunité : Renouvellement d'opportunité

Périodicité : Ponctuelle ou pluriannuelle

Demandeur : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES)

Au cours de sa réunion du 25 mai 2023, la Commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné le projet d'enquête emplois francs.

La demande sociale d'informations sur les conditions de travail et les risques psychosociaux est vive compte tenu de leurs impacts sur la santé des travailleurs et sur le bon fonctionnement des entreprises. Les problématiques portent aujourd'hui principalement sur les risques psychosociaux, le stress au travail, la pénibilité, la soutenabilité du travail, les accidents du travail, et plus généralement la santé au travail. Ces questions sont réinterrogées au prisme des évolutions récentes ou récemment amplifiées, notamment depuis la crise sanitaire liée au covid-19 : autour du télétravail et du flou croissant de la frontière entre vie personnelle et professionnelle, autour des outils numériques et des transformations qui accompagnent leur diffusion. Le lancement du plan Santé au travail 4, du plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels, les travaux du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), ou plus récemment l'organisation des Assises du travail début 2023 montrent l'importance sociale et politique de ces questions. L'enquête Conditions de travail se nourrira des réflexions et attentes formulées par ces instances et apportera de nouveaux éléments de réponse en vue d'améliorer les politiques de prévention.

L'enquête « Conditions de travail et risques psychosociaux 2024 » se situera dans la continuité des éditions précédentes. C'est la seule enquête sur les conditions de travail de cette ampleur et portant sur l'ensemble des actifs occupés. Le champ large de l'enquête et la taille de son échantillon permettent des analyses fines par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité. Sa reconduction depuis plus de 40 ans permet, par ailleurs, de disposer de la profondeur temporelle nécessaire pour apprécier les évolutions récentes. Cette nouvelle édition aura un focus « Risques psychosociaux », comme l'édition 2016, alors que l'édition 2019 avait un focus « Conditions de travail ». Cette alternance est conforme aux recommandations du Collège d'expertise de 2011 sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail. Depuis l'édition 2013,

l'enquête se compose de deux volets, un volet Individus et un volet Employeurs, qui peuvent par ailleurs être couplés. L'édition 2024 constituera le premier point d'un panel : une partie des enquêtés seront réinterrogés lors de l'édition suivante de l'enquête, qui reprendra son rythme d'une collecte tous les trois ou quatre ans, après un intervalle plus grand entre les éditions 2019 et 2024, du fait de la crise sanitaire.

Le volet Individus se donne pour objectif de décrire les conditions de travail et particulièrement les risques liés à l'intensité du travail, aux exigences émotionnelles, à une autonomie insuffisante, à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, aux conflits de valeurs et à l'insécurité de la situation de travail. Comme pour les enquêtes précédentes depuis 2013, une enquête complémentaire auprès des employeurs sera réalisée afin de récolter des informations sur les pratiques de prévention des risques dans les entreprises, l'organisation générale du travail, les changements organisationnels et technologiques, et aussi les relations des entreprises avec leur environnement. Dès lors qu'un enquêté pour le volet Individus sera salarié d'un établissement de 10 salariés ou plus, cet établissement employeur sera intégré à l'échantillon du volet Employeurs et sera contacté pour être enquêté. Cela constituera l'échantillon principal du volet Employeurs. Pour cette partie « couplée » employeur-salarié, il s'agit d'éclairer les conditions de travail des salariés par la situation et les politiques de l'entreprise, notamment en matière de prévention, et de comparer les points de vue des employeurs et des salariés.

Afin de permettre une analyse plus fine de certains secteurs d'activité, à savoir les agents des trois versants de la fonction publique et les professions du secteur médico-social, la Drees et la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) financent des surreprésentations par ajout de fiches adresses supplémentaires, comme cela avait été fait pour les éditions précédentes. Les extensions permettront de surreprésenter certaines sous-populations salariées sans modifier le champ de l'enquête.

Des extensions sont prévues en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion. Il est prévu qu'elles soient co-financées par la Direction générale des Outre-mer (DGOM), au sein de l'accord-cadre liant l'Insee et la DGOM. Cela permettra une analyse plus fine des conditions de travail et des risques psychosociaux dans ces territoires, sans modifier le champ de l'enquête. Des extensions avaient été réalisées une première fois pour l'édition 2013 (sauf à Mayotte), ce qui permettra d'analyser les évolutions des conditions de travail dans les territoires concernés.

Le temps de réponse pour un individu sera d'une heure au maximum. L'entretien « par procuration » n'est pas autorisé. L'enquête auprès des employeurs comportera au maximum 8 pages, soit environ 45 minutes.

La publication des premiers résultats du volet Individus aura lieu mi-2025. La première publication sera une étude au format Dares Analyses présentant les évolutions des risques psychosociaux et situations de violence au travail par rapport à 2016. Pour le volet Employeurs, les premiers résultats seront publiés mi-2026 également au format Dares Analyses et portera sur l'évolution des pratiques de prévention des établissements.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet **un avis d'opportunité favorable** à l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux. **L'opportunité est accordée pour les années de collecte 2024 et 2025.**