
Réunion de la commission « **Emploi, Qualification et Revenus du Travail** » du 25 mai
2023

SYNTHÈSE

La commission « **Emploi, Qualification et Revenus du Travail** » du 25 mai 2023 s'est tenue sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras.

La commission a débuté par une présentation du **bilan du moyen terme 2019-2023 du Cnis**. Les avis de moyen terme de la commission ont dans leur grande majorité été traités durant ces 5 ans. Les usagers ont exprimé leurs besoins pour le prochain moyen terme. Notamment, la Fédération des particuliers employeurs relève qu'en 2012, un groupe du Cnis avait beaucoup travaillé sur la connaissance statistique des emplois du secteur des services à la personne, en particulier les salariés des particuliers employeurs, avec un certain nombre de recommandations et préconisations. Elle souhaiterait disposer d'un bilan de ces préconisations. L'Uniopss pointe l'importance de l'économie sociale et solidaire et notamment la nécessité de travaux statistiques sur le champ des associations.

La refonte de la nomenclature des familles professionnelles (FAP) a ensuite été présentée par la Dares. La nomenclature FAP a trois objectifs : mettre en regard l'offre et la demande de travail, produire des études sur les métiers et analyser le marché du travail. La FAP doit s'adapter à la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de 2020. La refonte renforce les FAP transverses et diminue les FAP sectorielles. Les FAP « poubelles » sont également réduites et les incohérences entre la PCS et la FAP limitées. Les catégories évoluent en fonction des effectifs qui les composent. Ainsi, le nombre de FAP dans l'industrie diminue alors qu'elles sont davantage détaillées ailleurs.

Les rapporteurs ont ensuite présenté le **programme de travail des producteurs de statistiques publiques pour l'année 2023** centré sur les opérations nouvelles. La refonte de l'enquête Emploi s'est achevée au 1^{er} janvier 2021 et des séries conjoncturelles et structurelles révisées ont été publiées sans rupture. Le Service statistique public (SSP) mène des travaux pour enrichir la production et raccourcir les délais de diffusion des statistiques conjoncturelles de l'emploi. La base Tous salariés continue de s'étoffer, avec la prise en compte des potentialisés de la déclaration sociale nominative (DSN), par exemple l'intégration du secteur public. Grâce notamment à la DSN, la Dares élabore des dispositifs pour suivre les trajectoires des jeunes en insertion dans l'emploi et pour reconstituer les trajectoires d'emploi et de formation des demandeurs d'emploi. La formation continue fait l'objet de nombreux travaux, comme l'enquête Transformations de l'offre de formation. Enfin, Pôle emploi analyse les effets de la réforme de l'assurance chômage et réalise des expérimentations relatives aux bénéficiaires du RSA pour évaluer ces politiques publiques.

Le sujet central de la réunion portait sur la **connaissance des avantages non salariaux** (avis n° 9 du moyen terme de la commission).

Une première intervention conjointe de la **Dares et de l'Insee** a présenté un **panorama des dispositifs sur les revenus à la frontière des salaires**. Le salaire est 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. Les dispositifs à la frontière des salaires sont non soumis à cotisations sociales donc hors salaire au sens de la Sécurité sociale. Cependant, certains sont soumis à CSG-CRDS et alors inclus dans la mesure statistique du salaire. Trois sources sont principalement utilisées : les données administratives, Les enquêtes Ecmoss, mesurant alternativement le coût de la main d'œuvre (ECMO) et la structure des salaires (ESS) et enfin l'enquête annuelle Acemo-Pipa sur la Participation, l'Intéressement, et l'épargne d'entreprise. La DSN est une source administrative particulièrement importante, car le concept de salaire est défini à partir des assiettes déclarées à cet endroit. L'enquête ESS fournit des données sur la décomposition de la rémunération totale et la part des salariés concernés par les éléments variables. Enfin, l'enquête Acemo-Pipa porte spécifiquement sur la participation, l'intéressement, l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne entreprise. La rémunération brute totale est composée à 21 %

d'éléments variables, principalement des primes. Parmi les salariés, 9 sur 10 perçoivent des éléments variables de rémunération et 1 sur 2 reçoit de l'épargne salariale. La part variable augmente avec la rémunération. Plus de la moitié des salariés sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, dont 4 sur 5 ont bénéficié d'une prime en 2020. Le nombre de bénéficiaires de l'épargne salariale est en légère progression ces 15 dernières années. Elle représente 6 % de la rémunération dans les entreprises de plus de 10 salariés. Les primes de pouvoir d'achat (PPV), exonérées de cotisations et d'impôt, entraînent de possibles effets de substitution, qui pourraient en première approximation être de l'ordre de 30 % sur le seul salaire de base, sans compter les potentiels effets additionnels sur d'autres composantes de la rémunération. Près d'un salarié sur trois a touché une prime PPV au second semestre 2022, de 800 euros en moyenne, mais les situations varient fortement selon les secteurs. Environ 13 % des salariés reçoivent des avantages en nature, surtout dans le privé, pour 0,6 % de la masse salariale.

Le député **Louis Margueritte** a ensuite présenté les travaux de la mission d'information sur **le partage de la valeur de l'Assemblée nationale**. Il félicite le SSP pour ces travaux, qui permettent de dresser un panorama très complet de la structure des rémunérations en France. Le principal problème qu'il a rencontré est relatif au manque de fraîcheur des données. La mission de l'Assemblée nationale s'est aussi posé des questions de périmètre. Ainsi, le nombre de salariés dans le secteur privé varie entre 17 et 22 millions selon le dispositif statistique concerné. Le partage de la valeur entre salariés, actionnaires et investissement n'est pas assez finement documenté alors que le débat sur cette question est important. La mission déplore également un manque de travaux sur la répartition des dispositifs de partage de la valeur par catégorie de salariés et niveau de salaire.

Les débats ont souligné l'intérêt de se reporter aux travaux que le Cnis avait mené sur le sujet dans le cadre du groupe de travail sur le coût du capital. L'intérêt de la répartition par secteurs est réaffirmé, car si les secteurs qui versent habituellement des rémunérations non salariales – l'industrie et les finances - utilisent les nouveaux dispositifs, les autres s'en saisissent moins. La commission souligne que la généralisation de la complémentaire santé dans les entreprises et l'extension au secteur public ne sont pas encore assez connus. D'une part, la concentration des outils de partage de la valeur sur les plus hauts revenus mériterait des études plus précises sur les cadres dirigeants des plus grosses entreprises, mais cela est difficilement compatible avec le secret statistique. D'autre part, s'il est acquis que les plus hautes rémunérations profitent le plus de ces dispositifs, la question est de savoir s'ils se diffusent auprès de tous les salariés. La salle soulève la question de la profondeur des données. Malheureusement, la loi varie beaucoup et implique de nombreuses ruptures de séries. Il n'est donc pas possible de dépasser 20 ans de recul sur ce thème. Les organisations syndicales demandent souvent, notamment dans le cadre des comités sociaux et économiques (CSE), des informations sur ceux qui versent sur un plan d'épargne et ceux qui décident de percevoir directement les fonds. Disposer de cette information au niveau national serait utile pour elles.

À l'issue des débats, **un avis a été produit par la commission**. Elle 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. 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, qui permette d'appréhender l'impact fiscal et social du régime de ces avantages non salariaux.

La commission a ensuite examiné **une demande d'avis d'opportunité**. La Dares a demandé l'opportunité pour l'enquête « Conditions de travail – Risques psychosociaux ». Elle a reçu un avis favorable.

La commission a enfin accordé un **avis favorable à une demande d'accès à une source administrative entrant dans le cadre de l'article 7bis** de la loi de 1951, la demande émanant du SSM éducation et concernant les statistiques de mouvements de main-d'œuvre (SISMMO) issues des déclarations sociales nominatives (DSN).