

Commission

« Emploi, Qualification et Revenus du travail »

Réunion du 4 mai 2017

Projets d'enquêtes pour avis d'opportunité

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) Enquête annuelle sur les petites entreprises.....	2
Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) Enquête annuelle sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Pipa).....	8
Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) Enquête annuelle sur le Dialogue Social en Entreprise (DSE).....	13
Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) Enquête trimestrielle.....	19
Enquête Entrée dans la vie adulte (EVA).....	25
Enquête Conditions de travail (CT).....	29
Dispositif Coût de la main-d'œuvre et structure des salaires Enquêtes Ecmo et ESS.....	36
Cycle quadriennal « 2018-2021 ».....	36
Enquête auprès des salariés de l'État en 2018 (FPE 2018), complémentaire aux enquêtes coût de la main-d'œuvre et structure des salaires – Cycle quadriennal 2018-2021.....	45

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête annuelle sur les petites entreprises

1. Intitulé de l'enquête

Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) - Enquête annuelle sur les petites entreprises.

2. Service producteur

Département Salaires et Conventions Salariales.

Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles.

Direction 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.

3. Service réalisant la collecte

L'enquête est postale avec la possibilité de répondre par internet via la plateforme de collecte de l'Insee (COLTRANE) à partir de 2018. Le routage et la saisie des questionnaires sont sous-traités à des prestataires extérieurs sélectionnés sur appel d'offre. La correction et l'exploitation des questionnaires sont réalisées en interne au sein du département Salaires et conventions salariales de la DARES.

4. Historique de l'enquête

L'enquête est collectée sous sa forme actuelle depuis 2006. Depuis 2013, l'enquête contient un module dont le thème est tournant sur un cycle de quatre ans. La label accordé en 2012 arrive à expiration. L'opportunité est demandée pour cinq années à partir de 2018.

5. Bilan d'exécution de l'enquête et des résultats produits

Le taux de réponse à l'enquête est de 60 %. Tous les ans, une publication spécifique dans la collection « DARES Résultats » est réalisée pour présenter les grands résultats de l'enquête. L'enquête TPE complète annuellement les enquêtes ACEMO réalisées auprès des entreprises de 10 salariés ou plus sur les thèmes de l'épargne salariale, du Smic, des emplois vacants ou de la durée de travail.

6. Objectifs généraux de l'enquête – Principaux thèmes abordés

L'enquête ACEMO-TPE a plusieurs objectifs :

- L'enquête permet de mesurer le nombre, et de caractériser, les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1^{er} janvier de l'année ;
- Concernant l'emploi, l'enquête permet d'estimer la proportion et le nombre d'emplois vacants et d'obtenir des données socio-démographiques des salariés (sexe, catégorie socioprofessionnelle). Elle fournit aussi les proportions de salariés employés en contrat à durée déterminée (CDD), et de salariés ayant un emploi aidé dans les très petites entreprises ;
- Elle permet de connaître les TPE n'appliquant aucune convention collective ;
- Concernant la durée du travail, l'enquête fournit la proportion de salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps complet d'une part, à temps partiel d'autre part. Ces données sont notamment utilisées pour le calcul du volume d'heures travaillées et pour compléter les informations obtenues à partir des entreprises de plus de 10 salariés dans l'enquête ACEMO-TRIM ;

- Elle permet d'estimer l'existence des dispositifs d'épargne salariale ;
- Avec l'instauration de modules tournants, l'enquête permet également, selon un rythme quadriennal, de recueillir de l'information sur la formation professionnelle, les relations professionnelles, d'approfondir la connaissance des mécanismes d'épargne salariale ou encore de mieux caractériser les salariés (notamment les dirigeants salariés) :
 - Sur les relations professionnelles : existence de dispositions propres à l'entreprise au-delà de celles prévues par la convention collective de branche, identité de l'intervenant principal pour les prises de décision sur le thème des salaires, de la durée du travail ou des conditions de travail, recours à un intervenant extérieur à l'entreprise (expert comptable, organisation professionnelle, etc.) ;
 - Sur l'épargne salariale : collecte des montants distribués selon le type de dispositif (participation, intéressement, etc.) ;
 - Sur la formation professionnelle : nombre d'heures concernées et dépenses afférentes, raisons favorisant ou au contraire limitant les efforts de formation dans l'entreprise ;
 - Sur la description des salariés : données socio-démographiques (sexe, catégorie socioprofessionnelle, dirigeant salarié).

7. Origine de la demande (règlement communautaire, demande ministérielle, ...) et utilisateurs potentiels des résultats

Le salaire minimum est revalorisé par décret chaque année au 1^{er} janvier après consultation de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNCC). Afin de préparer cette consultation, le gouvernement doit remettre un rapport sur les conditions économiques générales (art. L. 141-4 du code du Travail), comprenant en particulier une partie sur le nombre et la situation des salariés ayant bénéficié de la revalorisation décidée l'année précédente (environ un quart des salariés dans les TPE). De ce point de vue, l'enquête constitue le complément indispensable des questions sur le SMIC posées dans le questionnaire de l'enquête trimestrielle ACEMO portant sur le quatrième trimestre limitée aux entreprises de 10 salariés ou plus.

Concernant les indicateurs fournis à l'Union Européenne, l'enquête annuelle ACEMO sur les petites entreprises permet depuis 2008 de compléter les statistiques établies à partir de l'enquête trimestrielle pour transmettre les taux d'emplois vacants demandés par le règlement n°453/2008 du 23 avril 2008 relatif aux statistiques trimestrielles sur les emplois vacants.

Au sein du ministère du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social, la DARES et la Direction générale du travail souhaitent connaître la couverture conventionnelle des établissements et des salariés dans chaque secteur d'activité (y compris sur le champ des entreprises de 1 à 9 salariés), afin de pouvoir répondre à une attente très forte des partenaires sociaux sur ce thème. L'information sur les conventions collectives est également utilisée dans le cadre des travaux statistiques sur les conventions collectives menées au département Salaires et conventions salariales.

La comptabilité nationale à l'INSEE, ainsi que le département Relations professionnelles et temps de travail et la mission analyse économique de la DARES, utilisent les données disponibles en matière de temps de travail pour compléter les autres sources disponibles sur le seul champ des entreprises de 10 salariés ou plus.

En outre, plusieurs besoins permettant de compléter les informations déjà disponibles sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus doivent être satisfaits :

- Les relations professionnelles dans les entreprises de moins de 10 salariés sont très mal connues, d'où l'intérêt d'un questionnement spécifique sur le sujet qui compléterait l'enquête RÉPONSE et l'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise ;
- Depuis la restriction de l'enquête sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (PIPA) en 2006 aux entreprises de 10 salariés ou plus, l'estimation des montants d'épargne salariale dans les TPE repose sur les derniers résultats disponibles dans PIPA (2006). Ces montants doivent être actualisés de façon régulière ;

- Sur la formation, la sous-direction suivi et évaluation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle de la DARES souhaite compléter le champ des entreprises de 10 salariés ou plus sur certains indicateurs (accès à la formation, dépenses de formation notamment).

Afin de répondre à ces demandes tout en limitant la longueur du questionnaire (A4 recto-verso), le questionnaire comporte une partie fixe (collecte des indicateurs annuels) et 4 modules tournants : relations professionnelles, épargne salariale, formation et caractéristiques des salariés. Le module « salariés » permet de caractériser les dirigeants salariés avec des données socio-démographiques (sexe, catégorie socioprofessionnelle). Il permet aussi de déterminer le contingent annuel d'heures supplémentaires et l'effectif concerné à intervalles réguliers.

8. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet ; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources (enquêtes ou fichiers administratifs)

Les déclarations sociales (DADS, DSN), qui permettent de connaître le niveau et l'évolution annuelle des salaires pour toutes les entreprises, sont suffisamment fiables sur le champ des entreprises de 1 à 9 salariés. C'est pourquoi l'enquête ne demande pas la rémunération versée pour chaque salarié dans l'enquête.

En revanche, le repérage des salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic ne peut se faire que par l'intermédiaire d'enquêtes directes auprès des entreprises. En effet, les déclarations sociales ne fournissent pas d'informations sur la décomposition de la rémunération, nécessaires pour distinguer les salariés au salaire minimum (l'assiette de calcul du SMIC prend en compte non seulement le salaire de base, mais aussi un certain nombre de compléments de salaire). La collecte des informations socio-démographiques (sexe, CS), qui permettent de caractériser les salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic dans les TPE, a donc été maintenue dans le questionnaire à un rythme annuel.

Le concept de durée de travail indiqué dans la déclaration sociale diffère de celui collecté dans les enquêtes statistiques : il s'agit d'un volume d'heures de travail rémunérées sur l'année (comprenant notamment les congés payés), et non d'un volume d'heures effectivement travaillées. Le questionnement sur la durée du travail a donc aussi été maintenu dans le nouveau projet de questionnaire.

De façon générale, l'enquête complète les enquêtes ou déclarations administratives infra-annuelles qui ne portent que sur le champ des entreprises ou établissements de 10 salariés ou plus.

9. Insertion dans un système d'information

En couvrant le champ des entreprises de moins de 10 salariés, cette enquête permet de compléter une fois par an les autres enquêtes du dispositif ACEMO (enquête trimestrielle ; enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA) ; enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise) centrées sur les entreprises de 10 salariés ou plus. Le volet quadriennal sur la formation professionnelle vient aussi compléter l'enquête sur la formation professionnelle continue (Continuing Vocational Training Survey, ou CVTS en abrégé). Les autres enquêtes du dispositif ACEMO font chacune l'objet d'une demande d'opportunité spécifique.

10. Unité(s) statistique(s)

L'unité enquêtée est l'établissement siège de l'entreprise.

11. Champ de l'enquête (secteurs d'activité, taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.)

L'enquête couvre les entreprises de 1 à 9 salariés. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires.

L'ensemble des secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes :

- l'agriculture (codes APE 01 à 03) ;

- les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ;
- les activités extraterritoriales (code APE 99) ;
- l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

Les activités principales et catégories juridiques suivantes sont également exclues, mais seront incluses dans le champ à partir de 2018 :

- les associations de type loi 1901 de l'action sociale (codes APE 87 et 88 avec catégorie juridique débutant par 92, "association loi 1901") ;
- les syndicats de copropriété (catégorie juridique 9110, "syndicats de propriétaires").

L'enquête ACEMO sur les très petites entreprises couvre au final 3 millions de salariés de l'ensemble de l'économie en France métropolitaine, au 31/12/2016. L'extension du champ aux deux secteurs cités ci-dessus permettra de couvrir 85 000 salariés supplémentaires.

12. Champ géographique de l'enquête

L'enquête couvre les entreprises situées en France métropolitaine. A compter de 2018, elle couvrira également les entreprises du champ situées dans les DOM hors Mayotte, ce qui représente 85 000 salariés supplémentaires.

13. Bases de sondage, échantillonnage

La base de sondage de toutes les entreprises ayant entre 1 et 9 salariés - ces derniers étant comptabilisés en personnes physiques, quel que soit leur temps de travail -, est issue du fichier SIRUS de l'INSEE à la date du 31 décembre de l'année N-2 soit environ un million d'entreprises. Toutefois, alors que le tirage est effectué sur des effectifs à la date du 31 décembre N-2, l'enquête porte sur la situation au 31 décembre N-1. Il peut donc y avoir des écarts d'effectifs entre les deux dates. En outre, certaines entreprises de l'échantillon ont pu cesser leur activité, sans que l'information n'en soit encore disponible dans le fichier SIRUS.

Le tirage de l'échantillon est réalisé par l'INSEE et contient initialement 60 000 entreprises, soit un taux de sondage d'environ 1/17. Environ 3 000 en sont exclues car identifiées comme « hors champ » (cessation, 0 salarié ou plus de 10 salariés) par les enquêtes TPE des années précédentes. Au final, parmi les 57 000 entreprises de l'échantillon environ 3 000 se retrouvent hors du champ de l'enquête à l'issue de la collecte : 500 ont cessé leur activité, 1 000 n'ont aucun salarié au 31 décembre N-1 et 500 ont 10 salariés ou plus. En outre, environ 1 000 entreprises ne peuvent recevoir le questionnaire suite à un pli non distribuable (PND).

L'échantillon est renouvelé par quart chaque année. Un panel d'entreprises est ainsi théoriquement suivi pendant quatre années consécutives. Le taux de renouvellement d'un quart est déterminé de façon théorique dès l'entrée dans l'échantillon. Dans la pratique, c'est plus d'un quart de l'échantillon (40 % en 2010) qui est renouvelé, du fait de la sortie anticipée des entreprises ayant cessé leur activité ou étant passées hors champ (plus de 10 salariés), parmi celles qui devaient rester.

14. Mode de collecte

L'enquête est postale avec la possibilité de répondre par internet (via COLTRANE) à partir de 2018.

15. Date (même approximative) et périodicité de la collecte

La collecte commence fin mars-début avril et porte sur le mois de décembre de l'année précédente. Une relance des établissements non répondants est réalisée en mai.

16. Temps de réponse - Contraintes imposées à l'enquête

Le questionnaire est intentionnellement limité à un recto verso. Les différentes versions du questionnaire (modules tournants) ne pose pas de difficultés de compréhension.

L'introduction en fin de questionnaire d'une question sur la charge de réponse permet l'estimation de cette dernière. Le temps de réponse à l'enquête est en moyenne de 32 minutes, toutefois la médiane s'établit à 15 minutes.

Quatre types de questionnaires d'enquête sur les très petites entreprises coexistent. Chacun comprend un module fixe et un module tournant. Un seul questionnaire est passé chaque année, pour l'ensemble de l'échantillon.

17. Instances de concertation (comitologie) : comité scientifique, de concertation, d'orientation, de pilotage, de suivi ...

N'ayant pas fait l'objet d'une refonte depuis 2012, l'enquête ne repose pas sur une comitologie ad hoc. Des réunions trimestrielles permettent aux responsables des différentes enquêtes Acemo de se concerter et d'assurer un suivi continu du déroulement de ces enquêtes et de leur exploitation.

18. Exploitation et diffusion des résultats

Le module « fixe » enquête ACEMO-TPE, donne lieu à une publication annuelle dans la collection *DARES Résultats* "L'emploi dans les très petites entreprises". Chaque module tournant (relations professionnelles, épargne salariale, formation, dirigeants salariés) donne lieu à une publication spécifique et/ou est intégrée dans la publication du même thème relative aux entreprises de 10 salariés ou plus.

Les résultats portant sur les bénéficiaires de la revalorisation du Smic sont associés à ceux sur les entreprises de 10 salariés ou plus issus de l'exploitation de l'enquête trimestrielle ACEMO portant sur le quatrième trimestre de chaque année, qui comprend un volet SMIC. L'ensemble fait également l'objet d'une publication dans la collection *DARES Résultats*. Cette publication complète le rapport sur les conditions économiques générales, que le gouvernement doit présenter à la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNCC), préalablement à la décision de relèvement du SMIC.

De la même façon, l'exploitation de l'enquête TPE permet de compléter l'exploitation de l'enquête ACEMO-PIPA réalisée auprès des entreprises de 10 salariés ou plus pour la publication annuelle de *DARES Résultats* consacrée à la « Participation, intéressement, et épargne salariale ». Les données portant sur la durée du travail sont également intégrées à la publication annuelle sur ce thème, réalisée par le département Relations professionnelles et temps de travail de la DARES.

L'enquête TPE alimente également des canaux de diffusions réguliers :

- taux et nombre d'emplois vacants, à destination du département Emploi de la DARES (pour transmission à Eurostat, le département Emploi faisant au préalable une réagrégation des données avec ceux de l'enquête trimestrielle ACEMO) ;
- taux de temps partiel et durée hebdomadaire travaillée, pour la division Synthèses des biens et services du Département des comptes nationaux de l'INSEE et pour le département Relations professionnelles et temps de travail de la DARES ;
- mise à disposition des fichiers via le Centre d'accès sécurisé des données (CASD).

Par ailleurs, des retours d'information sur le module fixe (emploi salarié, temps de travail, etc.) sont envoyés chaque année aux entreprises lors du routage de l'enquête de l'année suivante.

19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

La réalisation de l'enquête mobilise actuellement 0,4 EQTP cadre statisticien et 0,6 EQTP cadre B. Une nouvelle application est opérationnelle depuis début 2014. Les coûts de maintenance informatique

associés sont de 7 jours par an en moyenne depuis. Quelques évolutions sont à venir, notamment en lien avec la télécollecte.

Le recours à la sous-traitance pour l'impression des questionnaires et des enveloppes, le routage et la saisie, et les retours postaux génèrent des coûts externes annuels estimés à environ 120 k€.

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête annuelle sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (PIPA)

1. Intitulé de l'enquête

Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) - Enquête annuelle sur la Participation, l'Intéressement et l'ÉPARGNE d'entreprise (PIPA).

2. Service producteur

Département Salaires et Conventions Salariales.

Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles.

Direction 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.

3. Service réalisant la collecte

L'enquête est postale avec la possibilité de répondre par internet (via la plateforme de télécollecte de l'INSEE, COLTRANE) à partir de 2017. Le routage est sous-traité à un prestataire extérieur sélectionné sur appel d'offre. Il en est de même pour la saisie des questionnaires papier. Les réponses en ligne sont directement gérées par l'équipe COLTRANE de l'INSEE. La correction et l'exploitation des questionnaires sont réalisées en interne au sein du département Salaires et conventions salariales de la DARES.

4. Historique de l'enquête

L'enquête sur la « Participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise » est collectée sous sa forme actuelle depuis 2006. Depuis 2013, l'enquête contient, en plus, un module dont le thème est tournant sur un cycle de trois ans (retraite supplémentaire facultative puis assurance complémentaire santé et enfin, actionnariat salarié). Le label accordé en 2013 arrive à expiration. L'opportunité est donc re-demandée pour cinq années à partir de 2018.

5. Bilan d'exécution de l'enquête et des résultats produits

Le taux de réponse à l'enquête est de 71 % (dernière enquête). Tous les ans, une publication spécifique dans la collection « DARES Résultats » est réalisée pour présenter les grands résultats de l'enquête. Les fichiers de l'enquête sont par ailleurs régulièrement exploités par des équipes de recherche (Centre d'Études de l'Emploi et du Travail, Centre de recherche en économie et statistique, **Centre Européen de Recherche en Économie Financière et Gestion des Entreprises**, etc.).

6. Objectifs généraux de l'enquête et principaux thèmes abordés

L'enquête ACEMO-PIPA a plusieurs objectifs :

- fournir un ensemble d'informations sur la participation et l'intéressement, comme la part des entreprises et des salariés couverts par des accords, ainsi que les montants annuels concernés ;
- renseigner sur le nombre d'entreprises et de salariés ayant accès à des plans d'épargne (PEE, PEI et PEG d'une part et PERCO, PERCO-I et PERCO-G d'autre part¹), et sur la provenance des sommes versées sur ces plans ;

¹ PEE : Plan d'Épargne Entreprise, PEI : Plan d'Épargne Inter-entreprises, PEG : Plan d'Épargne de Groupe, Perco : Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif, PERCO-I : Plan d'Épargne Retraite Collectif Inter-entreprises, PERCO-G : Plan d'Épargne Retraite Collectif de Groupe.

- accroître la connaissance dans trois domaines complémentaires du salaire via les modules tournants tri-annuels : le nombre d'entreprises et de salariés ayant accès à une assurance maladie complémentaire avec la part de la prime prise en charge par l'entreprise ; le nombre d'entreprises et de salariés ayant accès à un dispositif de retraite supplémentaire facultative ainsi que les montants versés ; la part des sociétés par actions ayant mis en place des opérations d'actionnariat salarié.

L'enquête aborde donc quatre thèmes fixes chaque année :

- la participation : l'enquête cherche à savoir quelles entreprises ont mis en place un accord de participation (ou sont sous un régime d'autorité pour les entreprises de plus de 50 salariés) et si l'exercice sur lequel porte l'enquête a permis de distribuer de la participation. Elle cherche également à déterminer le cas échéant à quel dispositif ces montants ont été affectés ;
- l'intéressement : l'enquête cherche à connaître les entreprises qui ont mis en place un accord d'intéressement et si l'exercice sur lequel porte l'enquête leur a permis de distribuer de l'intéressement ; elle cherche également à déterminer le cas échéant sur quel support financier ces montants ont été affectés ;
- les plans d'épargne entreprise : les informations collectées ont trait au type de plan (entreprise, interentreprises ou groupe) auquel ont accès les salariés et à l'origine des fonds affectés à ces plans ;
- les plans d'épargne retraite collectif : les informations collectées ont trait au type de plan (entreprise, interentreprises ou groupe) auquel ont accès les salariés et à l'origine des fonds affectés à ces plans.

Elle aborde également trois autres thèmes, en alternance sur trois ans :

- l'actionnariat salarié : le questionnement de l'enquête porte sur l'existence d'opérations d'actionnariat salarié au sein de l'entreprise ;
- l'assurance complémentaire santé : l'enquête interroge sur l'accès des salariés à une assurance maladie complémentaire collective, sur les sommes versées par l'entreprise et la part qu'elles représentent dans la prime totale ;
- la retraite supplémentaire facultative : les questions portent sur l'accès des salariés à des dispositifs de retraite supplémentaire facultative, la nature des dispositifs, les montants versés et le nombre de salariés concernés.

7. Origine de la demande (règlement communautaire, demande ministérielle, débat public ...) et utilisateurs potentiels des résultats

Le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – les cabinets ministériels et la Direction Générale du Travail –, le Ministère des affaires sociales et de la santé – la direction de la sécurité sociale et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) - et les partenaires sociaux souhaitent disposer d'informations nationales sur les bénéficiaires de l'épargne salariale.

En outre, d'autres demandes, émanant notamment de la DREES, ont émergé sur la retraite supplémentaire et sur la complémentaire santé.

Les fichiers de données d'enquête font par ailleurs régulièrement l'objet de demandes au Comité du Secret de la part de chercheurs universitaires.

Le contenu du questionnaire est sans lien avec un règlement européen.

8. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet ; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources déjà disponibles (enquêtes ou fichiers administratifs)

L'enquête ACEMO-PIPA est une des rares sources d'information disponibles sur l'épargne salariale. Elle est la seule fournissant des informations détaillées par secteurs d'activité, en particulier sur l'affectation de la

participation et de l'intéressement et sur l'origine des fonds déposés dans les plans d'épargne au niveau des entreprises. Elle seule permet de déterminer les montants correspondant à l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale une année donnée.

L'enquête ACEMO-PIPA complète par ailleurs plusieurs dispositifs et enquêtes du système statistique public :

- concernant les accords d'entreprise, la DARES organise, conjointement avec la Direction Générale du Travail, une remontée des accords concernant l'épargne salariale s'appuyant sur les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (*DIRECCTE*). Sont concernés par ces remontées les accords de participation et d'intéressement, ainsi que les règlements de plans. Cette source permet essentiellement de déterminer le nombre d'accords déposés. Seuls les accords de participation et d'intéressement sont étudiés dans le détail. Cette source ne fournit pas d'informations sur les flux financiers engendrés par ces accords.
- l'Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la Structure des Salaires (ECMOSS) réalisée par l'Insee fournit des informations sur les sommes perçues par les salariés au titre de la participation, de l'intéressement ou l'abondement de l'employeur au PEE et au PERCO (sans distinction possible entre PEE et PERCO) l'année de l'enquête. En revanche, l'enquête ECMOSS ne permet pas de renseigner annuellement sur l'accès potentiel des salariés aux dispositifs d'épargne salariale (y compris ceux qui ne perçoivent rien) : l'existence d'accord (de participation, d'intéressement, d'un PEE/PERCO) est demandée seulement dans le volet établissement, tous les deux ans en configuration "ESS", structure des salaires.
- le rapport annuel de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) fournit des données sur les Fonds Communs de Placement d'Entreprise, en particulier sur les agréments délivrés et sur les évolutions de l'encours global. Ces données ne couvrent pas la participation ni l'intéressement.

Deux sources administratives fournissent également de l'information sur l'épargne salariale, mais sans le détail de l'enquête PIPA. Depuis 2008, les sommes attribuées au titre de la participation, de l'intéressement ainsi que les abondements des employeurs aux plans d'épargne sont demandées dans les déclarations sociales (DADS (Déclarations annuelles des données sociales) et DSN (Déclarations sociales nominatives)) ; les premières expertises montrent cependant une forte sous-déclaration de ces montants. Par ailleurs, l'instauration d'un forfait social (Loi de financement de la sécurité sociale de 2009) qui taxe les montants distribués au titre de l'intéressement, de la participation, des abondements aux PEE et PERCO ainsi que les contributions aux régimes de retraite supplémentaire rend également possible l'estimation des montants totaux distribués au titre de l'épargne salariale à partir de données des bordereaux récapitulatifs de cotisations de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; mais ces données restent très agrégées, sans distinction possible entre les différents dispositifs concernés.

Concernant le thème de la complémentaire santé, le module tournant vient en complément de l'enquête PSCE (Protection sociale complémentaire d'entreprise) de l'IRDES (Institut de recherche et de documentation en économie de la santé). Cette enquête fournit des informations sur la contribution de l'employeur à la prime d'assurance complémentaire santé mais la fréquence de collecte est plus faible et non régulière (tous les 6 ans ou 8 ans contre 3 ans dans le dispositif PIPA) et la qualité des données moindre (taux de réponse inférieur à 50 %, taille d'échantillon réduit).

9. Insertion dans un système d'information

L'enquête ACEMO-PIPA complète les autres enquêtes du dispositif ACEMO sur le champ particulier de l'épargne salariale. Les autres enquêtes du dispositif ACEMO font chacune l'objet d'une demande d'opportunité spécifique.

10. Unité(s) statistique(s)

L'unité enquêtée est l'entreprise. Cependant, certains accords et plans sont mis en place au niveau d'un groupe d'entreprises. Dans ce cas, si l'entreprise interrogée n'est pas celle qui est tête de groupe pour

l'accord, elle doit préciser l'identifiant SIREN de l'entreprise signataire pour permettre une consolidation des résultats au niveau des entreprises interrogées du groupe.

11. **Champ de l'enquête** (secteurs d'activité, taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.)

L'enquête couvre les entreprises de 10 salariés ou plus. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires.

L'ensemble des secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes :

- l'agriculture (codes APE 01 à 03) ;
- les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ;
- les activités extraterritoriales (code APE 99) ;
- l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

Les activités principales et catégories juridiques suivantes sont également exclues, mais seront incluses dans le champ à partir de 2018 :

- les associations de type loi 1901 de l'action sociale (codes APE 87 et 88 avec catégorie juridique débutant par 92, "association loi 1901") ;
- les syndicats de copropriété (catégorie juridique 9110, "syndicats de propriétaires").

L'enquête couvre au final 13 millions de salariés sur les 24 millions de l'ensemble de l'économie en France métropolitaine, au 31/12/2014.

L'extension du champ aux deux secteurs cités ci-dessus permettra de couvrir 855 000 salariés supplémentaires.

12. **Champ géographique de l'enquête**

L'enquête porte sur les entreprises du champ situées en France métropolitaine. A compter de 2018, elle couvrira également les entreprises du champ situées dans les DOM hors Mayotte, ce qui représente 215 000 salariés supplémentaires.

13. **Bases de sondage, échantillonnage**

La base de sondage de l'année N est constituée à partir d'un extrait de SIRUS (Système d'identification au répertoire des unités statistiques). Elle est composée des entreprises du champ en activité au 31 décembre N-1. Elle est mise à jour par les retours reçus sur les autres enquêtes ACEMO entre cette date de référence et le moment du tirage (avril de l'année N).

La strate exhaustive est constituée des entreprises de 250 salariés ou plus, des entreprises « têtes de groupe » pour un accord d'épargne salariale en N-1 et des entreprises cotées (liste fournie chaque année par l'AMF).

Le plan de sondage des autres unités est stratifié par secteur (NAF38) et taille d'entreprise (10-19 salariés, 20-49 salariés, 50-99 salariés et 100-249 salariés), avec une optimisation sur la masse salariale. Au besoin, certaines strates de tirage, trop petites, sont regroupées.

L'échantillon est renouvelé par quart tous les ans.

Environ 18 000 unités sont enquêtées annuellement (19 000 après extension).

14. **Mode de collecte**

La collecte s'effectue par voie postale et par internet (via COLTRANE) à partir de 2017.

15. Date (même approximative) et périodicité de la collecte

L'enquête démarre chaque année fin mai/début juin, soit généralement quelques semaines après la clôture des comptes de l'entreprise, ce qui permet à l'entreprise de disposer aisément des informations sur lesquelles elle est interrogée. Une relance des entreprises non répondantes est réalisée à la fin du mois d'août.

16. Temps de réponse - Contraintes imposées à l'enquête

Afin de recueillir un maximum d'informations sans alourdir la charge de réponse des entreprises, une distinction est opérée entre les variables dont la collecte est nécessaire annuellement et celles dont la connaissance tri-annuelle peut suffire.

Le temps de réponse à l'enquête a été évalué en moyenne à près d'une heure.

17. Instances de concertation (comitologie) : comité scientifique, de concertation, d'orientation, de pilotage, de suivi ...

N'ayant pas fait l'objet de refonte depuis 2013, l'enquête ne repose pas sur une comitologie ad hoc. Des réunions trimestrielles permettent aux responsables des différentes enquêtes ACEMO de se concerter et d'assurer un suivi continu du déroulement de ces enquêtes et de leur exploitation.

18. Exploitation et diffusion des résultats

Des retours d'information sont envoyés chaque année aux entreprises lors du routage de l'enquête de l'année suivante.

Les résultats sont mis à disposition environ 14 mois après le début de la collecte des données, c'est-à-dire en début de troisième trimestre de l'année suivant l'enquête, sous la forme d'une publication dans la collection de la DARES « DARES Résultats ».

Les données des enquêtes 2006 à 2015 sont accessibles aux chercheurs via le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD).

19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

La réalisation de l'enquête mobilise actuellement 0,7 EQTP cadre statisticien et 1,5 EQTP cadre B. Les coûts de maintenance informatique associés sont de 7 jours par an en moyenne depuis. Quelques évolutions sont à venir, notamment en lien avec la télécollecte.

Par ailleurs, le recours à la sous-traitance pour l'impression des questionnaires et des enveloppes, le routage et la saisie, et les retours postaux génèrent des coûts externes annuels estimés à environ 32 k€.

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête annuelle sur le Dialogue Social en Entreprise (DSE)

Intitulé de l'enquête

Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) - Enquête annuelle sur le Dialogue Social en Entreprise (DSE).

Service producteur

Départements Salaires et Conventions Salariales et Relations Professionnelles et Temps de Travail.

Sous-direction des Salaires, du Travail et des Relations Professionnelles.

Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES).

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Service réalisant la collecte

L'enquête est postale ; la possibilité de répondre par internet sera offerte aux entreprises dès 2018. Le routage et la saisie des questionnaires sont sous-traités à des prestataires extérieurs sélectionnés sur appel d'offre. La correction et l'exploitation des questionnaires sont réalisées en interne au sein des départements Salaires et Conventions Salariales, Relations Professionnelles et Temps de Travail et Formation Professionnelle et Insertion professionnelle des Jeunes de la DARES.

Historique de l'enquête

L'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise (originellement dénommée enquête sur la négociation et la représentation des salariés) a été créée en 2005 dans le cadre de la refonte des enquêtes ACEMO initiée en 2003. La structure du questionnaire a été revue en 2013 à l'occasion d'une nouvelle refonte. En 2016, un module de 5 questions portant sur la formation professionnelle a été ajouté, à la suite de la suppression de la source fiscale 24-83 sur la dépense de formation des entreprises par la réforme du 5 mars 2014. L'opportunité est demandée pour cinq années à partir de 2018.

Bilan d'exécution de l'enquête et des résultats produits

Le taux de réponse à l'enquête est de 65 % pour l'enquête ACEMO DSE 2016. Il était compris entre 70 et 75% les années antérieures (2012 à 2015). En 2016, le taux de réponse de l'enquête a diminué consécutivement à l'introduction du module portant sur la formation professionnelle. Pour pallier la diminution du nombre de répondants, l'échantillon a été élargi, et une campagne de rappels téléphoniques des non-répondants a été mise en place.

Tous les ans, deux publications spécifiques dans la collection « DARES Analyses/ DARES Résultats » sont réalisées pour présenter les grands résultats de l'enquête. Ces résultats sont également publiés dans le cadre de contributions au *Bilan annuel de la négociation collective* et à *L'INSEE Références* « Emploi, chômage, revenus du travail ». L'enquête alimente un indicateur sur les grèves pour le Bureau International du Travail, Eurostat et la comptabilité nationale : le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT). Les résultats du module sur la formation professionnelle, introduit en 2016, sont en cours d'exploitation et n'ont pas encore donné lieu à publication.

Objectifs généraux de l'enquête – Principaux thèmes abordés

L'enquête permet de décrire chaque année de manière synthétique l'activité de négociation et les conflits dans les entreprises avec comme principaux indicateurs :

- le pourcentage d'entreprises ayant négocié et le pourcentage de salariés potentiellement concernés par ces négociations. Ces grands indicateurs sont complétés par une information sur

les thèmes, les acteurs (institutions représentatives du personnel, organisations syndicales), les niveaux (entreprises, l'un de ces établissements, le groupe ou l'unité économique et sociale) et la proportion de négociations ayant abouties ;

- le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève et le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, les motifs de ces grèves et l'existence de modalités conflictuelles alternatives à l'arrêt de travail (rassemblement, pétition...).

Ces indicateurs sont déclinés par taille en six postes (10-19 salariés, 20-49 salariés, 50-99 salariés, 100-199 salariés, 200-499 salariés et 500 salariés ou plus), par secteur d'activité (NAF 17) et par grands groupes de conventions collectives (CRIS niveau 1).

Par ailleurs, depuis la collecte 2016 sur l'année 2015, l'enquête ACEMO DSE permet de calculer annuellement la contribution des entreprises et leur taux de participation financière pour la formation continue, prenant ainsi le relais de la déclaration fiscale 24-83 supprimée par la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014.

Origine de la demande et utilisateurs potentiels des résultats

L'enquête permet de décrire l'intensité du dialogue social, ses thèmes et la participation au processus de négociation des différentes institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales. Ses résultats permettent notamment d'alimenter le bilan présenté annuellement par le ministre chargé du travail à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et complètent les informations issues du décompte des accords conclus et déposés dans les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (*Direccte*).

A partir de l'information sur la convention collective principale appliquée dans l'entreprise, des statistiques par grands champs conventionnels sont publiées. La DARES, la Direction Générale du Travail (DGT) et les partenaires sociaux sont particulièrement intéressés par cette information, d'autant que les développements de la législation depuis une vingtaine d'années, en déplaçant progressivement le centre de gravité de la négociation collective vers l'entreprise, ont rendu centrale l'articulation entre négociation de branche et d'entreprise.

L'enquête permet également de produire les statistiques annuelles pour le rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT), conformément à la *Résolution concernant les statistiques des conflits du travail : grèves, lock-out et autres actions de revendication*, résolution adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 1993).

La loi du 5 mars 2014 ayant simplifié l'obligation fiscale des entreprises de participer au financement de la formation continue, et supprimé la déclaration fiscale 24-83 correspondante, la DARES ne disposait plus de source annuelle « entreprises » sur les dépenses de formation et les effectifs formés. Plusieurs pistes ont été envisagées pour se substituer aux informations figurant dans la déclaration fiscale 24-83. La solution retenue a été d'ajouter un module de 5 questions sur la formation professionnelle à l'enquête ACEMO sur le dialogue social.

Le montant de la dépense des entreprises pour la formation professionnelle est une donnée indispensable au calcul de la dépense nationale annuelle pour la formation professionnelle et l'apprentissage, qui alimente notamment le « Jaune budgétaire » (annexe *Formation professionnelle* au projet de loi de finances), fait l'objet d'une publication annuelle sous forme de « Dares Résultats », et est reprise dans plusieurs publications récurrentes (*Insee références* sur les entreprises, *Repères et références statistiques* de l'Education nationale), ainsi que dans de nombreux rapports sur la formation professionnelle.

Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet ; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources

Les données existantes sur les relations professionnelles proviennent d'enquêtes statistiques et de données administratives.

- L'enquête REPOSE, réalisée par la DARES depuis 1993, permet de documenter tous les six ans l'état des relations professionnelles : implantation des instances représentatives du personnel, des syndicats, négociation, conflits... Trois questionnaires sont soumis respectivement à des représentants de la direction, des représentants du personnel, des salariés des établissements du

secteur marchand et associatif non agricole de 20 salariés ou plus, pour les trois premières éditions, ou de 11 salariés et plus pour les éditions 2011 et 2017 en cours.

- L'enquête sur le Coût de la Main-d'œuvre et de la structure des salaires (ECMOSS) réalisée par l'INSEE a pour objectif le suivi de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Une partie du questionnaire, le volet « établissement », intègre un module portant sur la négociation salariale et interroge sur les institutions représentatives présentes. Cette enquête ne s'intéresse pas à l'ensemble des thèmes de la négociation collective.
- La base des accords d'entreprise permet un suivi statistique des accords signés dans les entreprises et déposés auprès des unités territoriales du Ministère du Travail. Cette base ne donne pas d'indications sur la tenue de négociations.
- Suivi des conflits par l'inspection du travail : les statistiques administratives relatives aux conflits collectifs ne peuvent être directement reliées aux pratiques des entreprises en matière de négociation mais permettent de confronter les données de l'enquête, et d'effectuer des redressements.

Par rapport à l'ensemble de ces sources, l'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise est la seule à pouvoir documenter chaque année de façon synthétique et cohérente l'activité de négociation, qu'elle débouche ou non sur la signature d'un accord, ses acteurs et la conflictualité en entreprise.

Concernant les dépenses de formation professionnelle, l'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise constitue actuellement la seule source de données annuelle sur les dépenses de formation des entreprises et le nombre de salariés formés. En particulier, aucune source disponible ne permet de suivre les dépenses au titre du plan de formation des entreprises.

- Les questions relatives à la formation professionnelle présentes deux années sur quatre dans l'enquête sur le Coût de la Main-d'œuvre et de la structure des salaires (ECMOSS) permettent de mesurer une partie seulement des dépenses de formation (sont notamment exclues les dépenses de rémunération des salariés en formation, comptées comme dépense de formation dans les 24-83) ;
- L'enquête européenne CVTS conduite auprès des entreprises par le CÉREQ fournit des données sur les dépenses de formation et les effectifs formés tous les 5 ans.

Insertion dans un système d'information

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise complète les autres enquêtes du dispositif ACEMO sur le champ particulier de la négociation. Les autres enquêtes du dispositif ACEMO font chacune l'objet d'une demande d'opportunité spécifique.

Unité(s) statistique(s)

L'unité enquêtée est l'entreprise, définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro SIREN. Cependant, pour consolider l'analyse, des thématiques sont également appréhendées aux niveaux groupe ou unité économique et sociale : la présence d'institutions représentatives du personnel et la négociation collective. Dans ces questions, plusieurs niveaux sont évoqués dans la mesure où il importe de savoir si les salariés de l'entreprise sont couverts par des représentants du personnel et par d'éventuelles négociations collectives.

Champ de l'enquête

L'enquête couvre les entreprises de 10 salariés ou plus. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires.

Tous les secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes :

- l'agriculture (codes APE 01 à 03) ;
- les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ;
- les activités extraterritoriales (code APE 99) ;

- l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

Les codes APE et catégories juridiques suivants seront inclus dans le champ à partir de 2018 :

- les associations de type loi 1901 de l'action sociale (codes APE 87 et 88 avec catégorie juridique débutant par 92, "association loi 1901") ;
- les syndicats de copropriété (catégorie juridique 9110, "syndicats de propriétaires").

En 2016, l'enquête a couvert au final 13 millions de salariés sur les 24 millions de l'ensemble de l'économie en France métropolitaine, au 31/12/2014. L'extension du champ aux deux secteurs cités ci-dessus permettra de couvrir 850 000 salariés supplémentaires.

Champ géographique de l'enquête

Jusqu'en 2017, l'enquête était administrée en France métropolitaine. A compter de l'édition 2018, elle couvrira les entreprises du champ, situées en France hors Mayotte, ce qui représente 275 000 salariés supplémentaires.

Bases de sondage, échantillonnage

L'enquête porte sur un échantillon d'un peu plus de 15 500 entreprises.

La base de sondage de l'année N est constituée à partir d'un extrait de SIRUS (Système d'identification au répertoire des unités statistiques). Elle est composée des entreprises du champ en activité au 31 décembre N-1. Elle est mise à jour par les retours reçus sur les autres enquêtes ACEMO entre cette date de référence et le moment du tirage (avril de l'année N).

La strate exhaustive est constituée des entreprises de 500 salariés ou plus. Le plan de sondage des autres unités est stratifié par secteur (NAF38) et taille d'entreprise (10-19 salariés, 20-49 salariés, 50-99 salariés, 100-199, 200-499 salariés). Au besoin, certaines strates de tirage, trop petites, sont regroupées.

L'échantillon est renouvelé par quart tous les ans.

Mode de collecte

La collecte s'effectue par voie postale. Dès 2018, les entreprises enquêtées auront la possibilité de répondre au questionnaire sur internet via l'application COLTRANE.

Date et périodicité de la collecte

Le questionnaire est adressé aux entreprises au début du deuxième trimestre de chaque année et porte sur l'ensemble de l'année précédente. Une relance des entreprises non répondantes est réalisée dans les deux mois suivant le premier envoi du questionnaire.

Contraintes imposées à l'enquêté

Le temps médian de réponse a été de 30 minutes lors de l'enquête de 2016 (temps moyen de passation en 2016 : 41 minutes). Ce temps de passation est calculé à partir du temps consacré à répondre au questionnaire, déclaré par les entreprises dans la dernière question ; en 2016, 83% des entreprises répondantes ont renseigné un temps de passation.

Afin de faciliter la réponse des entreprises, la quasi-totalité des questions ne nécessite aucun calcul de la part du répondant. Seules la mesure des journées individuelles non travaillées, en cas de grève dans l'entreprise, et les questions du module sur la formation professionnelle demandent un décompte. En particulier, pour le module sur la formation professionnelle, si l'entreprise connaît le montant versé à son OPCA, et la masse salariale brute versée au cours de l'année, elle n'a pas forcément fait le décompte des dépenses de formation hors versement aux OPCA, ni du nombre de salariés formés. L'effort à produire est cependant bien moindre que celui que l'entreprise devait réaliser pour renseigner la déclaration 24-83.

L'interrogation est consolidée sur plusieurs niveaux (entreprise, établissements de l'entreprise, groupe et unité économique et sociale) concernant les institutions représentatives du personnel, la présence syndicale et la négociation collective, et au niveau de l'entreprise ou l'un de ses établissements pour les parties sur la convention collective principale et les arrêts collectifs de travail. Le module sur la formation professionnelle ne concerne que le niveau de l'entreprise.

Instances de concertation

Depuis la dernière obtention de label en 2013 le questionnaire de l'enquête a peu évolué, hormis l'introduction en 2016 du module sur la formation professionnelle. En effet, les seules modifications d'une année sur l'autre concernent le libellé des thèmes spécifiques de négociation collective (par exemple la modalité « Gestion des âges » aux questions III-A-3 et III-A-5 sur les thèmes de négociation collective et ayant fait l'objet d'un accord collectif, ou encore l'ajout en 2017 de deux questions sur la négociation et la signature d'accord portant sur la « qualité de vie au travail ») ou la liste des types d'instance de représentation du personnel (ajout en 2017 de la modalité « Autres regroupement d'instances (CE, DP, et/ou CHSCT) » aux questions II-1 et III-A-1).

L'introduction du module sur la formation professionnelle a fait suite à une phase de test en 2015, qui a été élaborée et suivie en interne à la DARES, au sein des départements Salaires et Conventions Salariales, Relations Professionnelles et Temps de Travail, et Formation Professionnelle et Insertion Professionnelle des Jeunes. Elle a été présentée aux partenaires sociaux dans le cadre des réunions bilatérales que leur a proposées la Dares pour un échange sur son programme annuel de travail 2016, fin 2015-début 2016.

N'ayant pas fait l'objet d'une refonte depuis 2013, l'enquête n'a pas mis en place de comitologie ad hoc. Des réunions trimestrielles permettent aux responsables des enquêtes ACEMO de se concerter et d'assurer un suivi continu du déroulement de ces enquêtes et de leur exploitation.

Exploitation et diffusion des résultats

Type de diffusion envisagée selon la codification (1)	Période de diffusion envisagée	Niveau géographique (2) envisagé pour les résultats	Remarques
Alimentation de processus aval :			
Calcul des journées individuelles non travaillées pour faits de grève (JINT) destinées à la comptabilité nationale, Eurostat et le Bureau International du Travail	A partir de 4 mois suivant la fin de la collecte selon destinataire	Métropole seule jusqu'à l'édition 2017, France entière (hors Mayotte) ensuite	
Calcul de la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage	Dans les 12 mois suivant la fin de la collecte	Métropole seule jusqu'à l'édition 2017, France entière (hors Mayotte) ensuite	
Données détaillées :			
Mise à disposition d'une base de données détaillées pour les organismes d'études ou de recherche après passage devant le comité du secret	Dans les 12 mois suivant la fin de la collecte	Métropole seule jusqu'à l'édition 2017, France entière (hors Mayotte) ensuite	
Synthèses, analyses, publications de références, éventuellement multisources :			
<i>Bilan annuel de la négociation collective, « Etude statistique sur les grèves dans les entreprises »</i>	1 ^{er} semestre suivant la fin de collecte (publication entre juin et septembre lors d'une CNNC)	Métropole seule jusqu'à l'édition 2017, France entière (hors Mayotte) ensuite	
<i>Dares résultats annuels sur la négociation collective, d'une part et sur les grèves d'autre part,</i>	Dans les 12 mois suivant la fin de la collecte	Métropole seule jusqu'à l'édition 2017, France entière (hors Mayotte) ensuite	

« Emploi ,chômage, revenus du travail », collection <i>INSEE Références</i> , - Fiche « Négociations et grèves dans les entreprises »	Juin. Résultats du millésime déjà publié dans le <i>Bilan de la négociation collective</i> .	Métropole seule jusqu'à l'édition 2017, France entière (hors Mayotte) ensuite	
Tableaux détaillés sur le site Internet du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (DARES)	Dans les 12 mois suivant la fin de la collecte	Métropole seule jusqu'à l'édition 2017, France entière (hors Mayotte) ensuite	
Jaune budgétaire sur la formation professionnelle	Dans les 12 mois suivant la fin de la collecte	Métropole seule jusqu'à l'édition 2017, France entière (hors Mayotte) ensuite	
<i>DARES Résultats</i> sur la dépense nationale sur la formation professionnelle continue et l'apprentissage	Dans les 2 ans suivants la fin de la collecte	Métropole seule jusqu'à l'édition 2017, France entière (hors Mayotte) ensuite	
Contribution à <i>L'INSEE références</i> sur les entreprises, et au RERS de l'Éducation nationale	Dans les 2 ans suivants la fin de la collecte	Métropole seule jusqu'à l'édition 2017, France entière (hors Mayotte) ensuite	

Les données des enquêtes 2006 à 2015 sont accessibles aux chercheurs via le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD).

Remarque générale : Les principaux résultats de l'enquête de l'année N-2 sont envoyés aux entreprises répondantes avec le questionnaire (les résultats de l'année N-1 n'étant pas publiés avant le routage de l'enquête). La lettre-avis qui accompagne le questionnaire indiquera l'adresse du site pour accéder aux publications issues de l'enquête ACEMO DSE.

Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

La réalisation de l'enquête mobilise actuellement 0,7 EQTP cadre statisticien et 1 EQTP cadre B. Les coûts de maintenance informatique associés sont de 7 jours par an en moyenne depuis. Quelques évolutions sont à venir, notamment en lien avec la téléc collecte.

Par ailleurs, le recours à la sous-traitance pour l'impression des questionnaires et des enveloppes, le routage et la saisie, et les retours postaux génèrent des coûts externes annuels estimés à 30 k€.

Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête trimestrielle

1. Intitulé de l'enquête

Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) - Enquête trimestrielle.

2. Service producteur

Département Salaires et Conventions Salariales.

Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles.

Direction 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.

3. Service réalisant la collecte

L'enquête est postale avec la possibilité de répondre par internet (via la plateforme de télécote de l'INSEE, COLTRANE) depuis 2015. Le routage et la saisie des questionnaires sont sous-traités à des prestataires extérieurs sélectionnés sur appel d'offre. Les réponses en ligne sont directement gérées par l'équipe COLTRANE de l'INSEE. La correction et l'exploitation des questionnaires sont réalisés en interne au sein du département Salaires et conventions salariales de la DARES.

4. Historique de l'enquête

L'enquête existe depuis 1946 ; le questionnaire a déjà fait l'objet de plusieurs refontes dont la dernière date de 2013. L'opportunité est demandée pour cinq années à partir de 2018.

5. Bilan d'exécution de l'enquête et des résultats produits

Le taux de réponse à l'enquête trimestrielle ACEMO est de près de 80 %. Les publications conjoncturelles dans la collection « DARES Indicateurs » sont assurées dans les délais (45 jours après la fin du trimestre pour les résultats provisoires, 80 jours pour les résultats définitifs) et permettent la réponse aux demandes tant nationales qu'européennes. Les données de l'enquête sont aussi utilisées en panel dans des études sur l'impact des négociations salariales de branche sur les salaires de base ou sur la diffusion des revalorisations du SMIC tout au long de l'échelle des salaires. Les fichiers de l'enquête sont par ailleurs régulièrement utilisés par des équipes de recherche (Banque de France, CREST).

6. Objectifs généraux de l'enquête – Principaux thèmes abordés

L'enquête trimestrielle a plusieurs objectifs principaux :

- elle fournit l'évolution des salaires de base - salaire mensuel de base (SMB) et salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) -, utile au suivi de la conjoncture salariale, à l'indexation du Smic² et au calcul d'indices de prix du travail ;
- elle sert à mesurer la durée hebdomadaire du travail offert et ses fluctuations de court terme ;
- en matière d'emploi salarié, elle est une des sources utilisées pour le calcul des estimations trimestrielles d'emploi et fournit une proportion de salariés à temps partiel ou au forfait et en contrat à durée déterminée ;

² Le SMIC est indexé sur la hausse des prix à la consommation (hors tabac) des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie et sur la moitié de l'augmentation annuelle du pouvoir d'achat du SHBOE, mesurée par l'enquête trimestrielle ACEMO.

- une fois par an (au premier trimestre), elle permet d'estimer la proportion de salariés touchés par la revalorisation de SMIC au 1^{er} janvier;
- elle permet de publier des statistiques par grandes catégories de conventions collectives : indices d'évolution de salaire de base, proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC.
- elle permet de répondre au règlement européen d'envoi trimestriel des taux d'emplois vacants à Eurostat.

Outre ces objectifs principaux, elle répond aussi aux besoins d'information suivants :

- elle procure des données complémentaires pour l'analyse conjoncturelle du coût du travail (montant des primes dans les rémunérations pour un calcul d'indice du coût du travail hors primes ; mesure d'un « effet » chômage partiel avec la collecte des rémunérations associées) ;
- elle collecte également, pour environ un quart de l'échantillon (établissements entrants et établissements dont on souhaite mettre à jour les pondérations), la répartition de l'effectif salarié par niveau de qualification. Ces données sont indispensables pour le suivi des rémunérations des postes de travail les plus représentatifs.

L'enquête aborde cinq thèmes :

- l'emploi salarié et ses différentes formes : effectif total, part de salariés à temps partiel, en contrat à durée déterminée ou au forfait ;
- les rémunérations globales pour l'ensemble de l'établissement : montant brut, montant des primes et rémunérations associées au chômage partiel ;
- les fluctuations à court terme de la durée du travail : durée collective hebdomadaire de travail, recours au forfait en nombre de jours, volume d'heures supplémentaires ou complémentaires et effectifs concernés ;
- le suivi des rémunérations des postes de travail les plus représentatifs : évolution du salaire mensuel de base et de l'horaire mensuel de base correspondant par grande catégorie de salariés ;
- les « emplois vacants » (emplois pour lesquels l'établissement fait des démarches de recherche de candidats).

Des indicateurs sont calculés pour l'ensemble du champ et par secteurs d'activité économique. Par ailleurs, les indices de salaires mesurés concernent le salaire de base, c'est-à-dire hors primes, indemnités et autres formes de rémunération. Ce sont des indices à « structure constante » qui suivent le salaire associé à un poste de travail et à un niveau hiérarchique donnés.

7. Origine de la demande (règlement communautaire, demande ministérielle, ...) et utilisateurs potentiels des résultats

L'enquête trimestrielle fournit des indicateurs conjoncturels sur l'emploi salarié, la durée hebdomadaire de travail et l'évolution des salaires. A ce titre, elle répond à de nombreuses demandes émanant des institutions européennes, des ministères, des partenaires sociaux, des organisations professionnelles, des collectivités territoriales, et plus généralement de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

Concernant les indicateurs fournis à l'Union Européenne, l'enquête trimestrielle ACEMO répond au règlement n°1165/98 du 19 mai 1998 concernant les statistiques conjoncturelles, qui prévoit notamment la fourniture par les Etats membres d'un certain nombre de statistiques trimestrielles, dont le volume d'heures de travail effectuées. Depuis 2002, elle permet aussi de transmettre des taux d'emplois vacants, demandés d'abord dans le cadre d'un accord informel (*Gentlemen's Agreement*), puis par le règlement n°453/2008 du 23 avril 2008 relatif aux statistiques trimestrielles sur les emplois vacants. Le département de l'emploi et revenus d'activité de l'INSEE utilise en outre les informations de l'enquête sur la durée du travail pour calculer les indices du coût de la main-d'œuvre, dont l'élaboration est définie par le règlement communautaire n°450/2003 du 27 février 2003.

Les résultats servent aussi à l'INSEE pour mesurer un volume d'heures travaillées dans le cadre des comptes trimestriels.

Sur le thème des salaires, les chargés d'études et chercheurs exploitent également l'aspect longitudinal de l'enquête, puisque l'on suit pendant plusieurs trimestres le salaire de base de postes prédéfinis (par exemple pour analyser la diffusion d'une hausse du SMIC).

8. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet ; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources (enquêtes ou fichiers administratifs)

L'enquête trimestrielle est la seule source disponible au moment de la publication de l'estimation flash de l'emploi salarié trimestriel, 45 jours après la fin du trimestre considéré.

C'est également la seule source statistique qui fournit une évolution conjoncturelle des salaires de base, ainsi que des fluctuations à court terme de la durée de travail. Elle est une source d'information sur le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires : volume d'heures et effectifs salariés concernés chaque trimestre. La collecte de données sur les heures supplémentaires par l'ACOSS, qui était liée à l'existence du dispositif spécifique d'exonération (Loi Tepa), a été réduite aux entreprises de moins de 20 salariés suite à l'abrogation du dispositif Tepa (LFR d'août 1992).

Les déclarations sociales (DADS, DSN) ne fournissent pas d'informations sur la décomposition de la rémunération, et ne permettent donc pas de calculer un salaire de base à structure constante, ni de repérer les salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic. De plus, le concept de durée de travail indiqué dans les déclarations sociales diffère de celui collecté dans les enquêtes statistiques : il s'agit d'un volume d'heures de travail rémunérées sur l'année (comprenant notamment les congés payés), et non d'un volume d'heures effectivement travaillées.

En matière d'information sur les formes d'emploi (proportion de salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée) par secteur d'activité, l'enquête trimestrielle complète utilement l'enquête Emploi, en particulier pour la publication de données par taille d'entreprise.

L'enquête trimestrielle collecte des informations sur les rémunérations associées au chômage partiel qui complètent utilement les autres sources existantes. En effet, l'ACOSS et la DGEFP ne disposent que de données partielles sur les rémunérations associées au chômage partiel. L'information mensuelle ou trimestrielle collectée par l'ACOSS ne concerne que les indemnités soumises au taux normal de CSG et n'inclut pas les indemnités de chômage partiel totalement exonérées (prises en charge par l'Etat). Les données de la DGEFP concernent les montants d'indemnités du chômage partiel versés par l'État mais sont délicates à utiliser du fait du retard de calendrier lié à la nature des données (remboursements).

9. Insertion dans un système d'information

L'enquête trimestrielle est au centre du dispositif d'enquêtes ACEMO. Sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus, elle est complétée par deux enquêtes structurelles : l'enquête sur la participation, l'intéressement, et l'épargne d'entreprise (PIPA) et l'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE). Par ailleurs, une enquête ACEMO porte sur les entreprises de 1 à 9 salariés (TPE). Ces autres enquêtes font chacune l'objet d'une demande d'opportunité spécifique.

10. Cible de l'enquête

L'unité enquêtée est l'établissement. Cependant, certaines entreprises ayant une gestion centralisée de leur politique salariale et ne disposant donc pas facilement de certaines informations au niveau de leurs établissements, sont autorisées à répondre de façon groupée sur un même questionnaire pour l'ensemble des établissements de l'entreprise.

11. Champ de l'enquête (secteurs d'activité, taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.)

L'enquête couvre les établissements des entreprises de 10 salariés ou plus, situés en France métropolitaine. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires.

Tous les secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes :

- l'agriculture (codes APE 01 à 03) ;
- les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ;
- les activités extraterritoriales (code APE 99) ;
- l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

Les activités principales et catégories juridiques suivantes sont également exclues, mais seront incluses dans le champ à partir de 2018 :

- les associations de type loi 1901 de l'action sociale (codes APE 87 et 88 avec catégorie juridique débutant par 92, "association loi 1901") ;
- les syndicats de copropriété (catégorie juridique 9110, "syndicats de propriétaires").

L'enquête couvre au final 13 millions de salariés sur les 24 millions de l'ensemble de l'économie en France métropolitaine, au 31/12/2014. L'extension du champ aux deux secteurs cités ci-dessus permettra de couvrir 850 000 salariés supplémentaires.

12. Champ géographique de l'enquête

L'enquête couvre les entreprises situées en France métropolitaine. A compter de 2018, elle couvrira également les entreprises du champ situées dans les DOM hors Mayotte, ce qui représente 215 000 salariés supplémentaires.

13. Bases de sondage, échantillonnage

La base de sondage est une base d'établissements employeurs constituée à partir d'un extrait de SIRUS complété des informations issues des collectes ACEMO antérieures et conservées dans la base de gestion des enquêtes ACEMO. Le fichier extrait de SIRUS est augmenté d'un certain nombre d'unités devant être interrogées (car présentes dans la liste des unités ACEMO, bien qu'« absentes » de SIRUS. Il s'agit par exemple de successions de SIRET non encore répercutées dans le fichier SIRUS, ou d'unités non repérées dans SIRUS : effectif salarié non connu, établissement repris sans que le lien soit encore fait avec le futur repreneur, etc.), et réduit des unités repérées comme ne devant pas être interrogées (information non encore à jour dans SIRUS et connue via les enquêtes ACEMO : fermeture, restructuration, etc.). 5 % des établissements de l'échantillon, couvrant 40 % des salariés répondent de façon « groupée », c'est-à-dire pour l'ensemble de l'entreprise.

Environ 34 000 unités sont enquêtées. Les unités (établissement ou entreprises groupées) de 250 salariés ou plus sont interrogées de façon exhaustive ; les unités de taille inférieure sont pour leur part renouvelées au bout de quatre ans de présence dans l'échantillon.

L'échantillon de l'enquête est stratifié selon deux critères : le secteur d'activité (NAF rév. 2 en 88 positions) et la taille de l'unité répartie en 6 tranches d'effectifs.

14. Mode de collecte

La collecte s'effectue par voie postale et par internet (via COLTRANE) depuis 2015.

15. Date (même approximative) et périodicité de la collecte

Chaque trimestre, la collecte débute la dernière semaine du trimestre sur lequel porte l'enquête. Une première relance des établissements non répondants est réalisée 25 jours après la fin du trimestre, une deuxième 45 jours après la fin du trimestre. Ces relances postales sont accompagnées de questionnaires. Un constat de non réponse est en outre envoyé aux 1 500 unités les plus grandes en taille (parmi les non répondantes) 70 jours après la fin du trimestre.

Les informations demandées portent selon les thèmes sur :

- l'ensemble du trimestre précédent (rémunérations brutes, primes, heures supplémentaires et complémentaires, chômage partiel) ;
- le dernier mois du trimestre précédent (salaire mensuel de base) ;

- le dernier jour du trimestre précédent (effectifs salariés, CDD, répartition des effectifs selon la durée du travail) ;
- ou le trimestre en cours (emplois vacants).

16. Contraintes imposées à l'enquête

Pour permettre le calcul de l'évolution des salaires, il est demandé d'indiquer le salaire mensuel de base pour douze postes représentatifs dont le libellé d'emploi et le niveau hiérarchique sont pré-imprimés.

Au total, trois questionnaires d'enquête trimestrielle sont utilisés selon le trimestre et le type d'entreprises concernés :

- Questionnaire 1 : au 1^{er} trimestre de chaque année, les établissements entrant dans l'échantillon et ceux dont on souhaite mettre à jour les pondérations (soit au total près d'un tiers de l'échantillon) reçoivent un questionnaire (format A3 recto verso) qui regroupe le questionnement de l'enquête trimestrielle, le questionnement relatif au SMIC (dont le nombre de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC), celui relatif aux conventions collectives et celui lié à la répartition de l'effectif salarié par niveau de qualification ;
- Questionnaire 2 : au 1^{er} trimestre de chaque année, les autres établissements reçoivent un questionnaire (format A3 recto verso) qui regroupe le questionnement de l'enquête trimestrielle, le questionnement relatif au SMIC (dont le nombre de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC) et celui relatif aux conventions collectives ;
- Questionnaire 3 : aux 2^e, 3^e et 4^e trimestres, l'ensemble des établissements reçoit le questionnaire (format A4 recto-verso) relatif à l'enquête trimestrielle seule.

Le temps de réponse au questionnaire 3 de l'enquête est évalué à une demi-heure en moyenne.

17. Instances de concertation (comitologie) : comité scientifique, de concertation, d'orientation, de pilotage, de suivi ...

N'ayant pas fait l'objet d'une refonte depuis 2012, l'enquête ne repose pas sur une comitologie ad hoc. Des réunions trimestrielles permettent aux responsables des différentes enquêtes ACEMO de se concerter et d'assurer un suivi continu du déroulement de ces enquêtes et de leur exploitation.

18. Exploitation et diffusion des résultats

Les résultats sont mis à disposition dans un délai particulièrement bref :

- les résultats provisoires sont publiés à 45 jours, afin de fournir des indicateurs sur l'emploi et les salaires (SHBOE / SMB) au niveau NA 4 (ensemble, industrie, construction, tertiaire) de la nomenclature d'activité économique NAF rev.2 et sur la durée du travail au niveau agrégé ;
- les résultats définitifs sont publiés à 80 jours ; les résultats sont présentés à un niveau plus fin de la nomenclature d'activité économique NAF rév.2 et de nouveaux indicateurs sont produits (taux de CDD, de temps partiel, de salariés au forfait, volume d'heures travaillées, etc.).

La date de disponibilité des résultats est connue quatre mois à l'avance ; le planning annuel est fixé en novembre de l'année précédent l'exploitation.

Les résultats sont publiés dans la collection « DARES Indicateurs » et mis en ligne sur le site internet du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social le jour de diffusion. Des tableaux détaillés sont également diffusés sur le site Internet du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social (DARES).

Les résultats sont également diffusés dans la Banque de données macro-économiques (BDM) de l'INSEE. Les données sont mises à disposition des chercheurs dans le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD).

Des retours d'information aux établissements enquêtés sont réalisés sous forme de pastilles indiquant les résultats agrégés du trimestre $t-1$ sur le questionnaire de l'enquête portant sur le trimestre t . Un retour plus

complet des principaux résultats issus de l'enquête au 31 décembre est adressé chaque année aux unités enquêtées lors du routage des questionnaires du 2^e trimestre.

19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

La réalisation de l'enquête mobilise 1,2 EQTP cadre statisticien et 9 EQTP gestionnaires d'enquêtes. Les coûts de maintenance informatique associés sont de 7 jours par an en moyenne depuis. Quelques évolutions sont à venir, notamment en lien avec la télécollecte.

Par ailleurs, le recours à la sous-traitance pour l'impression des questionnaires et des enveloppes, le routage et la saisie, et les retours postaux génèrent des coûts externes annuels estimés à environ 376 k€.

Enquête Entrée dans la vie adulte (EVA)

1. Intitulé de l'enquête

Enquête Entrée dans la vie adulte (EVA)

2. Service producteur

Insee - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS) - Département de l'emploi et des revenus d'activité (Dera), Division Emploi.

3. Service réalisant la collecte

La maîtrise d'œuvre est assurée par l'Insee. La collecte est décentralisée dans les divisions Enquêtes Ménages de certaines directions régionales de l'Insee et réalisée par le réseau d'enquêteurs de l'Insee.

4. Historique de l'enquête

Une première série d'enquêtes EVA avait été menée de 2005 à 2012 auprès des jeunes du panel de la Depp d'élèves du second degré entrés en 6^e en 1995 (« EVA 1995 »). Cette nouvelle série d'enquêtes EVA (« EVA 2007 ») s'appuie sur l'édition suivante du panel de la Depp, celle des entrants en 6^e en 2007. L'Insee a déjà collecté quatre vagues d'EVA : deux enquêtes plus légères en 2013 et 2014, puis une enquête dite de tronc commun en 2015 et en 2016 ; la collecte 2017 est en cours. L'enquête « EVA 2007 » a obtenu l'avis d'opportunité le 19 septembre 2011 et l'avis de conformité avec caractère obligatoire le 23 mai 2012, pour la période 2013-2017. Il est prévu que l'enquête se poursuive jusqu'en 2023, date à laquelle les jeunes auront majoritairement 26-27 ans, afin d'obtenir un panorama le plus complet possible de l'insertion des jeunes de la cohorte. L'enquête EVA 2007 n'a pas connu d'évolution majeure depuis son lancement, mais la validité du label arrive à expiration fin 2017. C'est dans ce contexte qu'une nouvelle demande d'opportunité est formulée.

5. Bilan d'exécution de l'enquête et des résultats produits

L'enquête EVA s'inscrit dans un dispositif plus large qui recueille des informations sur les conditions d'entrée dans la vie adulte des jeunes entrés en 6^e en 2007. Ce « dispositif EVA » s'appuie sur le panel de 35 000 élèves entrés en 6^e en 2007 constitué par la Depp. La collecte des informations est assurée par la Depp pour les jeunes encore en formation dans le secondaire, par le Sies pour ceux qui sont dans le supérieur, et par l'Insee pour ceux qui ne sont plus en études (enquête EVA), sur la base d'un questionnaire commun. S'agissant des jeunes qui ne sont plus en études, l'échantillon de l'enquête EVA est faible les premières années (1 900 jeunes en 2013, 2 961 en 2014) et progresse ensuite au fur et à mesure que les jeunes quittent le système éducatif (4 193 en 2015, 6 242 en 2016 et 8 723 jeunes en 2017). Le taux de réponse est relativement bas pour les jeunes sortis précocement du système éducatif, plus difficiles à enquêter, (40 % en 2013, 44 % en 2014), mais croît ensuite avec l'intégration de jeunes ayant poursuivi plus longtemps leurs études (57 % en 2015 et 66 % en 2016).

L'Insee est en charge d'assembler les 3 volets de la collecte portant sur les scolarisés, les étudiants, puis les sortants de façon à constituer la base des données du « dispositif EVA ». Un *Insee première* (n°1633), co-signé par les trois institutions, a été publié en février 2017 sur la situation des jeunes au 1^{er} mars 2015, date à laquelle ils avaient 18 ou 19 ans pour la plupart. La version internet est accessible au lien suivant : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2571222>.

6. Objectifs généraux de l'enquête et principaux thèmes abordés

L'objectif du dispositif EVA est d'observer l'entrée dans la vie adulte et l'insertion professionnelle des jeunes de la cohorte des entrants en 6^e en 2007, au regard de leurs études.

Les principaux thèmes du tronc commun portent sur la situation des jeunes sur le marché du travail (conditions d'emploi, métiers exercés, chômage, moyens utilisés pour trouver un emploi...), leurs conditions de vie (ressources, conditions de logement, situation familiale ...). Les données de l'enquête peuvent être enrichies par appariement des données du panel de la Depp (notamment les enquêtes Familles) et du Sies qui offrent une description fine du parcours de formation des jeunes (redoublement, choix d'orientation, filières suivies, aspirations des familles...).

Le dispositif EVA permet de mettre en regard les informations sur les débuts de carrière et l'insertion professionnelle avec les cursus scolaires et universitaires détaillés et les projets formés pendant l'adolescence ou la jeunesse. Le lien avec l'enquête Familles de la Depp permet d'enrichir les analyses avec des informations précises sur le milieu familial du jeune, notamment l'origine.

7. Origine de la demande et utilisateurs potentiels des résultats

Les thématiques de l'insertion des jeunes et de leurs conditions de vie font l'objet d'une forte demande sociale.

Les utilisateurs potentiels des résultats sont le Service Statistique Public (notamment la Depp et le Sies qui assurent une partie de la production, la Dares, etc.) et les chercheurs (*via* le centre Quételet pour le FPR ou le CASD pour le fichier indirectement nominatif).

8. Place dans le dispositif statistique déjà existant sur le même sujet; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources déjà disponibles (enquêtes ou fichiers administratifs)

D'autres enquêtes permettent d'éclairer l'insertion des jeunes.

En France, le Céreq réalise des enquêtes dites « Générations », qui suivent sur plusieurs années une cohorte de jeunes depuis leur sortie de formation initiale. La dernière édition, « Génération 2013 », porte sur un échantillon de jeunes sortis d'études en 2013 (année scolaire 2012-2013), et a été collectée une première fois en 2016, soit trois ans après la fin d'études. Ce dispositif décrit finement l'insertion professionnelle, *via* un calendrier rétrospectif d'activité, mais est moins détaillée sur les parcours scolaires et universitaires, appréhendés au travers d'un nombre limité de questions rétrospectives.

D'autres enquêtes étudient plus spécifiquement l'insertion de certaines catégories de jeunes :

- les enquêtes sur l'insertion dans la vie active des sortants de lycée professionnel (IVA) ou d'apprentissage (IPA) menées par la Depp. Elles interrogent les jeunes qui ont quitté le système de formation initiale en février de l'année suivante, c'est-à-dire dans la quasi-totalité des cas 7 mois après leur sortie. Leur périodicité annuelle permet d'apprécier le rôle de la conjoncture économique sur l'insertion de ces jeunes.
- l'enquête sur le suivi des élèves sortant des établissements d'enseignement technique agricole réalisée par la direction générale de l'enseignement rural du ministère chargé de l'agriculture.

L'enquête Emploi, complétée ponctuellement par le module ad hoc sur l'entrée des jeunes dans la vie active (dont la dernière édition a été réalisée en 2016), permet d'étudier la situation sur le marché du travail des jeunes en « coupe », mais est moins riche pour l'analyse des trajectoires, le parcours en études ou les informations sur les conditions de vie.

Enfin, l'enquête Formation et Qualification Professionnelle 2014-2015 aborde la situation professionnelle à la date d'enquête, la situation professionnelle cinq ans auparavant, la mobilité professionnelle entre ces deux dates, le déroulement des études initiales, l'entrée dans la vie active, la formation continue, le milieu familial d'origine et les revenus d'activité. L'enquête FQP permet de tracer des trajectoires sociales et professionnelles sur les cinq dernières années *via* le calendrier professionnel. Le champ de l'enquête (21 à 65 ans) et la taille de l'échantillon limitent les analyses fines sur les jeunes.

Dans ce contexte, le dispositif EVA permet d'observer le comportement complet d'une cohorte de jeunes entrés en 6^e en 2007 (durée et types d'études, insertion professionnelle, décohabitation avec les parents...). Le caractère longitudinal de l'enquête permet une information précise puisque les jeunes sont enquêtés chaque année pendant onze années consécutives, ce qui réduit les effets de mémoire. Il complète l'approche des enquêtes « Générations » qui sont des enquêtes en panel basées sur des générations de sortants du système éducatif une année donnée.

9. Insertion dans un système d'information

L'enquête EVA s'inscrit dans un dispositif EVA, également alimenté par des données collectées par la Depp et le Sies, ce qui permet d'obtenir un grand nombre d'informations sur les parcours des jeunes en formation initiale.

Le fichier du dispositif EVA, constitué du fichier longitudinal du tronc commun et de quelques variables issues des données Depp et Sies, pourra être apparié au fichier du panel 2007 de la Depp et du fichier de suivi des bacheliers du Sies, *via* un identifiant anonymisé commun.

10. Unité(s) statistique(s)

Les unités statistiques sont des individus.

11. Champ de l'enquête

Élèves entrés en 6^e (primo-entrants) appartenant au panel 2007 de la Depp qui ne sont plus en études.

12. Champ géographique de l'enquête

France.

13. Base de sondage, échantillonnage (taille de l'échantillon)

L'échantillon du dispositif EVA est celui du panel d'élèves du second degré recrutés en 2007, soit 35 000 élèves entrés en 6^e en 2007 dans un établissement public ou privé de France métropolitaine ou des Dom. Les individus dans le champ de l'enquête EVA à proprement parler sont ceux qui ne sont plus en études initiales (ou qui n'ont pas été localisés dans un établissement scolaire par la Depp ou qui avaient déclaré avoir arrêté leurs études et ne pas souhaiter les reprendre pour les bacheliers interrogés par le Sies l'année précédente).

14. Mode de collecte

La collecte est réalisée en multi-mode séquentiel concurrentiel selon l'ordre suivant : Internet / papier / téléphone.

15. Date et périodicité de la collecte

L'enquête est collectée chaque année, de mars à juillet, sur la situation au 1^{er} mars. La collecte Internet démarre en mars, la collecte papier en avril et la collecte téléphonique en mai pour se terminer début juillet.

16. Temps de réponse - Contraintes imposées à l'enquêté

L'enquêté répond à un questionnaire d'une durée de 9 minutes en moyenne.

17. Instances de concertation (comitologie) : comité scientifique, de concertation, d'orientation, de pilotage, de suivi...

Un comité de pilotage, réunissant Depp, Sies et Insee, définit les grandes orientations du projet. Des comités techniques réguliers permettent aux trois services statistiques collecteurs de travailler en concertation sur le dispositif EVA. Un comité de suivi, interne à l'Insee, se réunit tous les 2 mois environ pour veiller au bon déroulement de l'enquête (organisation des tests, formation des gestionnaires et des enquêteurs, suivi du déroulement de la collecte...).

18. Exploitation et diffusion des résultats

Les fichiers pondérés et anonymisés du dispositif EVA seront mis à disposition *via* *Quetelet* et dans une forme enrichie de quelques variables indirectement nominatives au CASD. Une première mise à

disposition aura lieu lorsque la scolarité dans le secondaire sera achevée, dans la suite de la mise à disposition du panel Depp 2007.

Des premiers résultats, issus de l'exploitation de la première collecte du tronc commun, ont été publiés (cf. supra).

19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

La réalisation de l'enquête EVA repose entièrement sur des moyens Insee. Plus précisément, la conception de l'enquête est assurée par le Département de l'emploi et des revenus d'activité, à hauteur d'1/2 ETP environ. La préparation de l'enquête, le suivi de la collecte et une partie des traitements post-collecte sont réalisés par le Pôle Diplômes et Spécialités de formation, et mobilisent 2 ETP. L'enquête dispose aussi d'un Chef de projet organisation et statistique (sur Capi), mobilisé pour une partie de son temps sur le projet. La préparation de l'enquête et le suivi de collecte mobilisent aussi des moyens informatiques et des gestionnaires en Directions régionales. La collecte, pour sa partie téléphonique, est assurée par des enquêteurs Insee. Enfin, les coûts de l'enquête intègrent aussi des dépenses de saisie et d'impression-routage des lettres et questionnaires.

Enquête Conditions de travail (CT)

1. Intitulé de l'enquête

Enquête « Conditions de Travail » - CT 2019

2. Service producteur

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère de la Santé, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

3. Service réalisant la collecte

L'enquête comprend deux volets : un volet « Individus » dont la maîtrise d'œuvre est assurée par l'Insee et un volet « Employeurs » dont la collecte sera confiée à un prestataire sélectionné par appel d'offres.

4. Historique de l'enquête

Après les éditions de 1978, 1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016, CT 2019 constituera le huitième point d'une série d'enquêtes reconduites tous les sept et maintenant trois ans. L'enquête est désormais menée en panel tous les trois ans, avec une alternance entre une dominante « conditions de travail » (2013 et 2019) et une dominante « risques psychosociaux » (CT-RPS dont la première édition s'est déroulée en 2015-2016).

5. Bilan d'exécution de l'enquête et des résultats produits

L'édition 2013 de l'enquête Conditions de travail a donné lieu à de nombreuses restitutions :

- 6 publications courtes de la Dares (« Dares Analyses ») ;
- des séries statistiques de l'ensemble des résultats publiées sur le site Internet du ministère du travail ;
- des fiches dans plusieurs rapports de la collection Insee Référence, les rapports sur l'état de santé de la population 2015 et 2017 ;
- Trois articles dans les rapports de la Drees ou de la DGAFP ;
- 2 publications courtes de l'Insee sur les DOM (« Insee Analyses ») ;
- 5 rapports de recherche de post-enquêtes qualitatives et quantitatives ;
- un colloque « Eclairages sur la Qualité du Travail » organisé en 2016 ;

Plusieurs travaux de recherche qui s'appuient sur les données de l'enquête sont toujours en cours, dont tous ceux conduits par des équipes qui y ont eu accès via le centre Quetelet.

L'édition « CT-RPS » de 2016 est en cours de redressement et de pondération, les premiers résultats seront publiés à la mi 2017.

6. Objectifs généraux de l'enquête et principaux thèmes abordés

L'enquête Conditions de travail 2019 se situera dans la continuité des éditions précédentes. L'enquête Conditions de travail 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 40 ans permet, par ailleurs, de disposer de la profondeur temporelle nécessaire pour apprécier les évolutions récentes.

Le volet « Individus » vise à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par le travailleur, à la différence du travail tel qu'il peut être prescrit par l'entreprise ou l'employeur. Les principaux thèmes abordés dans le volet « Individus » de l'enquête seront :

- l'activité professionnelle,
- les horaires et l'organisation du temps de travail,
- l'organisation, les rythmes et les moyens de travail,
- les risques, les contraintes physiques et leur prévention,
- les contraintes psychosociales, les relations avec le public, la violence au travail,
- le parcours professionnel et familial,
- la santé physique et mentale.

Un auto-questionnaire, rempli par l'enquêté, permettra de mesurer l'exposition aux risques psychosociaux selon les grilles d'analyse internationalement reconnues, et en cohérence avec les recommandations du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail.

Depuis 2013, un panel a été mis en place pour permettre un suivi tous les trois ans sur un grand nombre de questions communes aux deux enquêtes et l'étude des trajectoires individuelles. Tous les répondants à l'enquête CT-RPS 2016 seront réinterrogés, y compris les personnes inactives pour qui le questionnaire sera allégé et adapté. Le panel sera rafraîchi par des entrants pour garantir la représentativité de l'échantillon. Ce dispositif permettra donc à la fois une analyse en coupe des conditions de travail des actifs occupés en 2016 et en panel, pour approfondir l'analyse de la dynamique entre conditions de travail, santé et trajectoires professionnelles.

Comme pour l'enquête CT-RPS 2016, il est également souhaité d'apparier les données individuelles de l'enquête aux données individuelles du fichier SNIIRAM (Système National d'Information Inter Régimes de l'Assurance Maladie) de la CNAM, afin de connaître les consommations médicales, les maladies professionnelles et les accidents du travail des répondants à l'enquête sans avoir à passer un questionnaire lourd sur ce sujet et en évitant les effets de mémoire. Cette demande sera faite à la CNIL.

Comme pour l'enquête CT 2013 et CT-RPS 2016, une enquête complémentaire auprès des employeurs sera également réalisée pour récolter des informations sur les pratiques de prévention des risques dans les entreprises, la gestion des ressources humaines et les changements organisationnels et technologiques, et aussi les relations des entreprises avec leur environnement (groupes, sous-traitants). La majeure partie des établissements interrogés seront les employeurs (d'au moins dix salariés) signalés par les salariés ayant répondu au volet individu ; il s'agit d'éclairer les conditions de travail des salariés par la situation et les politiques de l'entreprise et de comparer les points de vue des employeurs et des salariés. Un échantillon complémentaire sera tiré dans SIRUS pour couvrir les établissements de moins de 10 salariés ; ce qui permettra d'assurer la représentativité statistique du volet employeur afin de permettre une exploitation indépendante, en plus de celle des fichiers couplés.

Des enquêtes qualitatives complémentaires sont prévues, réalisées par des équipes de recherche sélectionnées par appel à projet. Les données individuelles de l'enquête seront appariées aux données individuelles du fichier SNIIRAM (Système National d'Information Inter Régimes de l'Assurance Maladie) de la CNAM.

C'est pour l'ensemble de ce dispositif que l'opportunité est demandée.

7. Origine de la demande³ (règlement communautaire, demande ministérielle, débat public...) **et utilisateurs potentiels des résultats** (ces derniers peuvent constituer un groupe plus large que celui des demandeurs).

³ Le Cnis vous informe des conséquences des *nouvelles mesures de simplifications*. En particulier la mesure 37. Cette mesure prévoit de ne pas solliciter plus d'une fois dans l'année les entreprises de moins de dix salariés pour des enquêtes ne relevant pas d'un règlement européen, à l'exclusion de l'enquête sur la création d'entreprises. En cas de deuxième sollicitation au cours de la même année pour une enquête obligatoire de la statistique publique qui ne dépendrait pas d'un règlement européen, une entreprise de moins de dix salariés ne sera pas tenue de répondre. Des exceptions sont prévues, notamment pour les suivis de cohortes des entreprises récemment créées, pour lesquels les entreprises peuvent être interrogées plusieurs fois dans l'année.

La demande sociale d'informations sur les conditions de travail et les risques professionnels est vive compte tenu de leur impact sur la santé des travailleurs et le bon fonctionnement des entreprises. Les préoccupations actuelles portent sur les questions de pénibilité et de soutenabilité du travail mais aussi des questions de stress au travail et de prévention des risques psychosociaux.

Le lancement du plan Santé au travail 3 et les travaux du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) et du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux 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 publiques et privées de prévention.

Depuis la mise en place du volet employeur en 2013, les représentants des employeurs ont également affirmé l'intérêt d'une enquête auprès des employeurs pour recueillir leur point de vue sur les conditions de travail, les risques psychosociaux et leur prévention. Les employeurs peuvent être interrogés sur leur travail en tant qu'individus dans le volet Individus, mais le volet employeur permettra de mieux connaître leurs pratiques et initiatives en matière de prévention des risques professionnels.

Elle est par conséquent très attendue, aussi bien par les partenaires du Ministère du Travail que par les chercheurs en économie, en sociologie et en gestion.

Cette enquête d'initiative nationale ne s'inscrit pas dans la réponse à un règlement européen.

Utilisateurs potentiels : La Dares sera le premier utilisateur des résultats, pour alimenter le débat public mais aussi les directions opérationnelles du ministère du Travail (DGT) ou le Conseil d'Orientation pour les Conditions de travail afin d'orienter les politiques de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de travail.

Outre ces administrations, les utilisateurs potentiels de ces résultats sont la Drees, la DGAFP, Eurostat, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), les institutions et acteurs de la prévention des risques professionnels, et enfin les chercheurs travaillant sur ces thèmes (CEET, INSERM, INED, CNRS, Universités).

8. Place dans le dispositif statistique déjà existant sur le même sujet ; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources déjà disponibles (enquêtes ou fichiers administratifs)

L'enquête Conditions de travail est un élément clé du dispositif de connaissance des conditions de travail : la profondeur temporelle du dispositif et la couverture de l'ensemble des actifs occupés constituent ses principaux atouts. Elle a permis de documenter l'évolution du travail depuis 40 ans et elle a accompagné l'émergence de nouvelles questions de recherche sur le travail.

Le volet CT-RPS mené avec la Drees et la DGAFP est la concrétisation des recommandations du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (rapport Gollac). Sa première édition s'est déroulée d'octobre 2015 à juin 2016. L'échantillon et le protocole de collecte de cette nouvelle enquête sont analogues à celui de l'enquête sur les conditions de travail pour permettre une comparaison et un suivi en panel. Le questionnaire partage en effet un grand nombre de questions avec celui de l'enquête Conditions de travail 2013, même s'il intègre un nombre limité de questions sur les conditions physiques de travail. Il permet en revanche des approfondissements sur les risques psychosociaux grâce à l'introduction de nombreuses questions conformément aux recommandations du rapport Gollac. L'enquête Conditions de travail permet quant à elle des approfondissements sur les horaires et l'organisation du travail, les contraintes physiques et la prévention des risques. Elle couvre également l'ensemble des dimensions des risques psychosociaux mais avec un nombre plus réduit de questions.

L'enquête SUMER (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) menée avec la DGT (Inspection médicale du travail) et réalisée par les médecins du travail, permet de recueillir des informations très précises sur les expositions professionnelles. Cependant, elle ne concerne que les salariés suivis régulièrement par la médecine du travail, excluant donc les non-salariés et les salariés de particuliers employeurs. En outre elle ne fournit pas d'information sur les entreprises qui emploient les salariés enquêtés. La dernière édition se déroule d'avril 2016 à mi-2017.

D'autres enquêtes ont nourri les analyses et recherches sur la santé au travail. L'enquête SIP (Santé et itinéraire professionnel) menée par l'Insee pour la Dares et la Drees en 2006 et 2010, a retracé les interactions entre les conditions de travail et d'emploi et la santé des personnes tout au long de leur

carrière professionnelle, mais n'a pas vocation à être répétée. De même l'enquête COI-TIC (Changements organisationnels informatisation) coordonnée par le CEE, en collaboration avec la Dares, la Drees et la DGAFP, a été réalisée en 1997 et 2007 ; elle ne portait que sur les salariés des entreprises de 20 salariés et plus. Enquête couplée salariés / entreprises, elle a permis de mettre en perspective les conditions de travail vécues par les salariés et les outils organisationnels et technologiques déployés par les entreprises. Ces enquêtes innovantes ont beaucoup alimenté la réflexion pour l'élaboration du dispositif d'enquête CT-RPS.

Enfin au niveau européen, la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de travail et de vie mène tous les cinq ans depuis 1991 l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), dont le questionnaire s'est au départ largement inspiré de l'enquête française. Cette enquête s'appuie toutefois sur des échantillons nationaux de petite taille (3000 enquêtés pour la France depuis 2010), ce qui ne lui permet pas de donner des résultats robustes et détaillés par pays. Elle permet néanmoins des comparaisons très intéressantes avec d'autres pays européens.

9. Insertion dans un système d'information

L'enquête CT complète l'enquête statistique Sumer et l'enquête européenne EWCS (cf. supra). Les données administratives sur les conditions de travail et la santé sont extrêmement ciblées sur soit quelques mesures prises par les entreprises dans le cadre d'un accord collectif (textes déposés dans la base des accords d'entreprise), soit sur les accidents du travail et maladies professionnelles reconnus (données de la CNAM_TS).

10. Unité(s) statistique(s)

Les unités statistiques enquêtées seront les individus, comme lors des enquêtes Conditions de travail 2013 et CT-RPS 2016. La cible du volet « Individus » est constituée de l'ensemble des personnes ayant un emploi indépendant ou salarié, au secteur public ou privé, en contrat à durée indéterminée ou temporaire, âgées de 15 ans ou plus. Pour le volet panel, l'enquête Conditions de travail 2019 réinterrogera les répondants de CT-RPS 2016 quelle que soit leur situation vis-à-vis du marché du travail au moment de l'enquête (c'est-à-dire actifs occupés, au chômage ou inactifs, retraités ou non). Les personnes qui se sont éloignées de l'emploi depuis 2016 seront suivies tout au long du dispositif, les retraités seront interrogés une seule fois (sauf s'ils exercent encore une activité). Pour le volet en coup, un échantillon complémentaire incluant notamment des jeunes sera tiré pour compenser l'attrition liée au panel et conserver la représentativité de l'échantillon.

L'échantillon du volet « Employeurs » est constitué à partir de deux sources : les employeurs des salariés interrogés lors du volet « Individus », et le fichier SIRUS pour un échantillon aléatoire complémentaire. L'enquête sera adressée aux établissements pour une description au plus près des conditions de travail des salariés, même s'il est possible que pour certaines informations à collecter relèvent du niveau de l'entreprise lorsqu'elle comporte plusieurs établissements.

11. Champ de l'enquête (secteurs d'activité – préciser les codes NAF – ; taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.)

Le champ du volet individu de l'enquête (enquête principale) est l'ensemble des actifs occupés en 2019. Les répondants de CT-RPS2016 actifs occupés en 2019 seront réinterrogés au titre de l'enquête principale. Pour les entrants, les actifs en emploi des ménages sélectionnés seront donc échantillonnés. Pour limiter la charge d'enquête du ménage, un tirage aléatoire sera effectué pour sélectionner au maximum deux répondants par ménage.

Le champ du volet panel de l'enquête est l'ensemble des individus interrogés en 2016, y compris les personnes éloignées de l'emploi en 2019 (chômage, jeunes retraités,...) mais hors personnes retraitées inactives en 2016. Le questionnaire soumis aux personnes éloignées de l'emploi sera adapté et raccourci par rapport à celui de l'enquête auprès des actifs occupés.

Afin de permettre une analyse plus fine de certains secteurs d'activité, à savoir les salariés du public et les professions de santé, la Drees et la DGAFP financent des surreprésentations par ajout de fiches-adresses supplémentaires, comme cela avait été fait pour l'enquête Conditions de travail 2013 et CT-RPS 2016.

Les extensions permettront de surreprésenter certaines sous-populations salariées sans modifier le champ de l'enquête.

Le questionnaire soumis à ces échantillons supplémentaires sera identique à celui de l'échantillon principal.

Le champ du volet employeur est, comme pour les enquêtes Conditions de travail 2013 et CT-RPS 2016, l'ensemble des établissements, tous secteurs confondus. Le questionnaire sera décliné en trois modèles : secteur marchand et associatif, secteur hospitalier, reste de la fonction publique (État et collectivités locales). Un socle commun de questions sera posé à tous les établissements, suivi de modules spécifiques aux trois secteurs.

12. Champ géographique de l'enquête

Le champ géographique de l'enquête est, comme pour les enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016, la métropole et quatre départements d'Outre-mer (Martinique, Guadeloupe, Réunion, Guyane). Il sera étendu à Mayotte pour le volet individu.

13. Bases de sondage, échantillonnage (taille de l'échantillon)

L'échantillon d'entrants sera tiré dans le recensement de la population 2017 (Octopusse). Ceci facilitera le partage des poids et la correction de la non réponse car CT 2013 et CT-RPS 2016 ont également été tirées dans le RP. Il sera ainsi possible de surreprésenter les ménages comportant des jeunes et ceux résidant en Ile de France pour éviter la déformation de la population des répondants.

Pour les extensions, les échantillons seront tirés par les partenaires dans des bases individuelles de gestion (SIASP, DSN).

En ce qui concerne les employeurs, il existe une forte demande d'information sur la situation dans les très petites entreprises. Pour garantir la confidentialité des salariés répondants vis-à-vis de leur employeur, on distinguera les modalités d'échantillonnage selon la taille de l'établissement employeur. L'échantillon sera donc constitué de 2 sources différentes :

- Les établissements employant des salariés ayant répondu au volet Actifs occupés, s'ils emploient 10 salariés ou plus.
- Un échantillon aléatoire de 7 000 établissements environ, tiré dans « SIRUS » indépendamment du volet « Individus », sera constitué pour couvrir l'ensemble du champ des employeurs.

14. Mode de collecte

Le volet « Individus » sera réalisé en face-à-face. En fin d'entretien, une partie auto-remplie par l'enquêté avec un casque audio (en « audio-casi ») sera proposée pour les questions les plus sensibles.

Le volet « Employeurs » sera réalisé par voie postale, avec des relances téléphoniques et/ou mail et la possibilité pour les entreprises de répondre sur internet.

15. Date (même approximative) et périodicité de la collecte

La collecte du volet « Individus » est prévue pour durer huit à neuf mois d'octobre 2018 à mai-juin 2019. Le volet « Employeurs » sera réalisé à la suite, dans le délai le plus bref possible.

16. Temps de réponse - Contraintes imposées à l'enquêté

Le temps de réponse pour un individu sera d'une heure au maximum (une heure quarante-cinq au maximum pour deux individus du même ménage). Dans ce cas, l'enquêteur pourra réaliser l'enquête en deux visites. L'entretien « par procuration » n'est pas autorisé, l'enquêteur pourra parfois être contraint à revenir pour enquêter le second individu.

L'enquête auprès des employeurs comportera au maximum 8 pages (une soixantaine de questions, environs 45 minutes).

17. Instances de concertation (comitologie) : comité scientifique, de concertation, d'orientation, de pilotage, de suivi

Un comité scientifique a été constitué pour la préparation des questionnaires des volets individus et employeurs. Il s'est réuni en séance plénière les 5 janvier et 22 mars 2017 et à cinq reprises en groupes de travail entre ces deux dates. Ce comité scientifique rassemble des personnalités scientifiques (liste ci-jointe en annexe) et permet de recueillir l'avis de différentes institutions concernées par l'enquête : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, Direction générale du travail, Conseil d'orientation sur les conditions de travail, Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère de la Santé, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique .

Un comité de concertation a été constitué afin de recueillir le point de vue des partenaires sociaux (liste ci-jointe en annexe). La première réunion s'est tenue le 8 mars 2017.

Un comité de pilotage et un comité de suivi ont été constitués associant la Dares, la Drees, la DGAFP et l'Insee pour préparer la réalisation du volet « Individus ». Le séminaire de lancement s'est tenu le 24 novembre 2017.

18. Exploitation et diffusion des résultats

- quel retour d'information à l'unité enquêtée ?
- programme envisagé de l'exploitation des résultats : voir tableau ci-dessous

Type de diffusion envisagée selon la codification (1)	Période de diffusion envisagée	Niveau géographique (2) envisagé pour les résultats	Remarques
2	Premier semestre 2020		Remise des fichiers anonymisés au centre Quetelet et aux chercheurs et collectivités intéressés dans le cadre de conventions.
3 : « 4 pages », Dares Résultats, tableaux de synthèses en ligne	Deuxième semestre 2020	France entière, régions, départements	
4 : Dares Analyses, Documents d'Etudes	2020	Idem	APR pour exploitations complémentaires
5 : séminaires, conférences	2020 - 2021	Idem	Colloque autour des résultats de l'enquête

(1) Type de diffusion :

- 1 - Alimentation de processus aval : *comptes nationaux, Eurostat, bases multisources...*
- 2 - Données détaillées : *bases de données, fichiers détail tout public ou public spécifique (chercheurs, collectivités...)*
- 3 - Chiffres clés, principaux résultats : *"4 pages", indicateurs, indices...*
- 4 - Synthèses, analyses, publications de références, éventuellement multisources...
- 5 - Valorisation, communication : *site internet dédié, séminaire, conférence...*

(2) France entière ou métropole seule, régions, départements, quartiers, autre niveau local

19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

Moyens de la Dares pour la préparation de l'enquête, le traitement et la publication des données.

Equipe conceptrice à la DARES : 3 ETP

Coûts externes du volet « Individus » réalisé par l'Insee : budget estimé à 2 600 000 €.

Collecte sous-traitée pour le volet « Employeurs » : budget estimé entre 450 000 € TTC.

Annexe 1. Comitologie

=> Liste des membres du comité scientifique de l'enquête RPS 2016

Florence Chappert (Anact)

Olivier Meriaux (Anact)

Anne-Marie Nicot (Anact)
Nathalie Greenan (CEET)
Isabelle Gillet (CEET)
Sylvie Hamon-Cholet (CEET)
Serge Volkoff (CEET)
François-Xavier Devetter (CLERSE)
Manal Khelifi (COCT)
Selma Amira (Dares)
Marilyne Beque (Dares)
Thomas Coutrot (Dares)
Bruno Garoche (Dares)
Mélina Hillion (Dares)
Christine Lagarenne (Dares)
Amélie Mauroux (Dares)
Corinne Mette (Dares)
Claude Minni (Dares)
Olivia Montel (Dares)
Maria Teresa Pignoni (Dares)
Patrick Pommier (Dares)
Sandra Zilloniz (Dares)
Olivier Filatriau (DGAFP)
Claire Beswick (DGAFP)
Boris Vieillard (DGT)
Nathalie Fourcade (Drees)
Muriel Barlet (Drees)
Celine Dennevault (Drees)
Jacques Pisarik (Drees)
Hélène Chaput (Drees)
Valérie Langevin (INRS)
Gael de Peretti (Insee)
Claude Picart (Insee)
Nicolas Sandret (DR-IDF)
François Cochet (Groupe Alpha)
Philippe Askénazy (PSE, CEPREMAP)
Catherine Cavalin (Sciences Po)
Sylvie Célérier (Univ. Lille)
Eve Caroli (Université Paris Dauphine)
Marlène Benquet (Université Paris Dauphine)

=> Liste des membres du comité de concertation de l'enquête Conditions de travail 2019

- Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)

Confédération générale des petites et moyennes entreprises CGPME

- Confédération générale du travail (CGT)
- Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT)
- Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés (FNATH)
- Fédération nationale des syndicats des exploitants agricoles (FNSEA)
- Force ouvrière (FO)
- Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
- Union des entreprises de proximité (U2P)
- Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)

Dispositif Coût de la main-d'œuvre et structure des salaires Enquêtes Ecmo et ESS Cycle quadriennal « 2018-2021 »

1. Intitulé de l'enquête

Enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss), cycle « 2018-2021 ».

2. Service producteur

Direction générale de l'INSEE.

Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité.

Division Salaires et Revenus d'Activité.

En association avec :

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

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

Département Salaires et Conventions Salariales.

3. Service réalisant la collecte

INSEE, Centre Statistique de Metz

Centre de Statistiques sociales et locales

Cellule Salaires - Géoréférencement

4. Historique de l'enquête

Le dispositif Ecmoss est constitué d'enquêtes annuelles menées auprès des établissements lors de cycles quadriennaux. Chaque cycle de quatre ans se décompose en deux formats d'enquête : deux années au format "structure des salaires (ESS)" et deux années au format "coût de la main-d'œuvre (Ecmo)".

Trois cycles ont déjà eu lieu⁴, le premier ayant démarré en 2006. Les cycles sont millésimés en fonction des années de collecte alors que les enquêtes sont référencées par la date de validité des données.

Le dernier cycle Ecmoss est le cycle « 2014-2017 ». Il comprend :

- Deux enquêtes avec un questionnaire « structure des salaires » : ESS 2013 et 2014, collectées en 2014 et 2015 ;
- Deux enquêtes avec un questionnaire « coût de la main-d'œuvre » : Ecmo 2015 et 2016, collectées en 2016 et 2017.

Par ailleurs, des enquêtes complémentaires ont été réalisées auprès des salariés (enquêtes de type "ménages") :

- Une enquête sur l'activité professionnelle (EAP), portant sur l'année 2006 et réalisée en 2007, visant à compléter les informations recueillies sur le salarié.
- Des enquêtes auprès des salariés de la fonction publique d'État (enquêtes FPE), portant sur les années 2010 et 2014, afin de compléter le champ des Ecmoss sur la partie non marchande.

L'ensemble du dispositif répond au règlement européen de 1999 sur la production de statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre et les salaires (cf. point 7).

⁴ Le premier cycle est le cycle « 2006-2009 » (enquêtes portant sur les données 2005 à 2008 collectées de 2006 à 2009), le second le cycle « 2010-2013 » et le troisième, toujours en cours, le cycle « 2014-2017 ».

Par le passé, des enquêtes ESS (structure des salaires) ou Ecmo (coût de la main-d'œuvre) avaient été menées depuis 1966, à un rythme irrégulier et sur des champs sectoriels plus ou moins larges.

Pour chaque enquête annuelle, le dispositif se compose de deux volets principaux : un questionnaire « établissement » et un questionnaire « salarié ».

Le cycle à venir pour lequel l'examen d'opportunité est sollicité est le cycle « Ecmoss 2018-2021 » qui se déroulera comme suit :

Enquêtes ESS 2017 et 2018, collectées en 2018 et 2019 ;

Enquêtes Ecmo 2019 et 2020, collectées en 2020 et 2021.

Ce cycle sera complété par une enquête auprès de la fonction publique d'État, afin de compléter le champ, qui aura lieu en 2019 et portera sur les données relatives à l'année 2018 (FPE 2018). Cette enquête complémentaire fait également l'objet d'un passage en opportunité.

5. Bilan d'exécution de l'enquête et des résultats produits

Bilans de collecte :

Le taux de réponse aux enquêtes Ecmoss est très satisfaisant : il dépasse le plus souvent 80% aussi bien en format ESS qu'en format Ecmo :

Ecmoss	Format	Taux de réponse Établissements	Taux de réponse Salariés
2006	ESS	82%	81%
2007	Ecmo	78%	81%
2008	Ecmo	80%	83%
2009	ESS	83%	83%
2010	ESS	86%	85%
2011	Ecmo	83%	78%
2012	Ecmo	86%	82%
2013	ESS	85%	82%
2014	ESS	85%	85%
2015	Ecmo	85%	84%

Données transmises à Eurostat :

Eurostat attend une livraison de données tous les deux ans, au plus tard 18 mois après la fin du millésime concerné (millésimes des années paires).

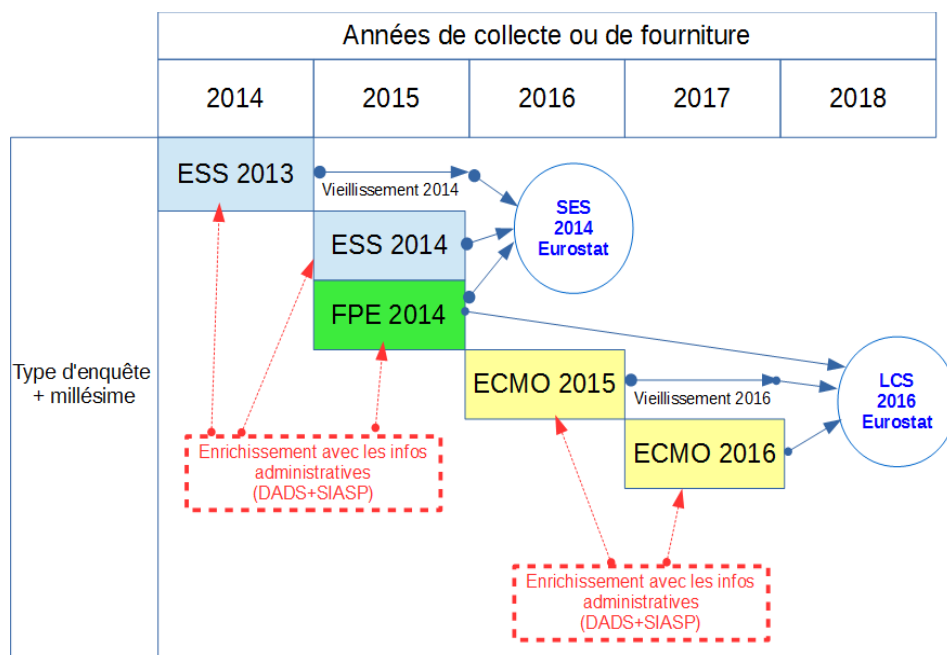
Des **fichiers individuels** sont constitués pour le format "structure des salaires" (« structure of earnings survey - SES »). Ils sont produits à partir de deux ESS annuelles consécutives, en faisant « vieillir » la première année (année impaire) pour qu'elle soit représentative du millésime demandé. Ces fichiers sont complétés par l'enquête FPE sur la fonction publique d'État et sont enrichis avec des données administratives.

Ainsi, l'enquête « SES 2014 » est constituée à partir des ESS 2013 et 2014 (complétées par FPE 2014 pour la fonction publique d'État).

Des **fichiers agrégés** sont constitués pour le format "Coût de la main-d'œuvre" (« Labour cost survey - LCS »). Ils sont produits à partir de deux Ecmo annuelles consécutives, en faisant « vieillir » la première année (année impaire) pour qu'elle soit représentative du millésime demandé. Ces fichiers sont également complétés par l'enquête FPE sur la fonction publique d'État et sont enrichis avec des données administratives.

Ainsi, l'enquête « LCS 2016 » sera constituée des Ecmo 2015 et 2016 (cette dernière est en cours de collecte).

Schéma récapitulatif du cycle 2014-2017



Fichiers de diffusion :

Si les fichiers à destination d'Eurostat sont produits tous les deux ans, des fichiers de diffusion sont produits annuellement à des fins d'étude. Ils sont accessibles au sein du SSP (via des conventions).

Des fichiers de production et de recherche des données portant sur les « salariés » sont diffusés par l'intermédiaire du centre Quételet dans le format ESS. Les fichiers issus des « Ecmo » sont disponibles à la demande par l'intermédiaire du Centre d'Accès Sécurisé aux Données (CASD).

Ec Moss	Format	Fichier interne	Fichier Quételet
2005	ESS	01/2010	01/2010
2006	ESS	01/2010	01/2010
2007	Ec mo	11/05/2011	
2008	Ec mo	11/05/2011	
2009	ESS	04/02/2013	02/2013
2010	ESS	04/02/2013	02/2013
2011	Ec mo	12/03/2015	
2012	Ec mo	12/03/2015	
2013	ESS	20/03/2017	
2014	ESS	20/03/2017	
2015	Ec mo	prévu pour fin 2018	
2016	Ec mo	prévu pour fin 2018	

Par ailleurs, Eurostat va mettre à disposition des instituts nationaux de statistiques (INS) un fichier détail de données anonymisées tirées des enquêtes ESS 2002 à 2014 de pays volontaires dont la France.

Publications : Les publications concernant les deux derniers cycles Ec Moss sont les suivantes :

- Les enquêtes « Structure des salaires » 2009 et 2010 ont donné lieu à un dossier dans l'*Insee Références* « emploi et salaires » - édition 2013, à trois publications de la Dares et un *Insee Résultats web*. « Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés ? », Insee-Références « emploi et salaires » - édition 2013.

- « Les écarts de salaires horaires entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes », *Dares Analyses* n°16, mars 2012.
- « Les emplois rémunérés sur la base du Smic en 2010 : souvent faiblement qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée », *Dares Analyses* n°095, décembre 2012.
- « La structure des rémunérations en 2010 : les primes représentent en moyenne 12,9 % de la rémunération dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé », *Dares Analyses* n° 063, septembre 2012.
- « Niveau de négociation collective et rémunération en France » *Insee Références* « Entreprises » édition 2014.
- « La structure des salaires en 2010 » *Insee Résultats* n° 153, avril 2014.
- L'enquête complémentaire sur les salariés de la fonction publique d'État FPE 2010 réalisée en 2011 a donné lieu à un dossier dans l'*Insee Références* « emploi et salaires » - édition 2013.
- « Les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique d'État », *Insee-Références* « emploi et salaires » - édition 2013.
- Les enquêtes « coût de la main-d'œuvre » 2011 et 2012 ont donné lieu à plusieurs publications :
 - « La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2012 : Recul significatif de la part variable de la rémunération pendant la crise », *Dares Analyses* - décembre 2014 • N° 101.
 - « Une comparaison du coût de la main-d'œuvre en Europe : quelle évolution depuis la crise ? », *Insee-Références* « Entreprises » - édition 2015.
 - « Le coût de la main-d'œuvre depuis la crise : des évolutions contrastées en Europe », *Insee focus*, *Insee focus* n°17, février 2015.
 - « Le coût horaire de la main-d'œuvre en France », *Insee Première* n°1567, septembre 2015
 - « Le coût de la main-d'œuvre en 2012 » *Insee Résultats* n° 174, novembre 2015.
- Les enquêtes « Structure des salaires » 2013 et 2014 donneront lieu à des publications de la Dares et à un *Insee focus* qui accompagnera la sortie d'un *Insee Résultats*.
- L'enquête complémentaire sur les salariés de la fonction publique d'État FPE 2014 réalisée en 2015 pourra donner lieu à un dossier dans l'*Insee Références* « Emploi, chômage et revenus du travail » - édition 2018.

6. Objectifs généraux de l'enquête et principaux thèmes abordés

Conformément aux règlements européens (cf. point 7), cette enquête a plusieurs objectifs.

Elle permet tout d'abord de détailler les différents éléments de la rémunération des salariés (salaire de base, compléments, primes variables, épargne salariale, avantages en nature), selon les caractéristiques des salariés (diplômes, professions...) et de l'employeur.

Elle permet également d'évaluer les charges assises sur les rémunérations, et plus généralement les dépenses engagées par l'entreprise au titre de ses salariés, et de calculer ainsi un coût salarial harmonisé (par activité, par région, par taille d'entreprise) à des fins de comparaison avec les niveaux de coût des autres pays de l'Union européenne.

L'enquête détaille les différentes composantes de la rémunération, les cotisations sociales patronales (légalles et conventionnelles), les compléments de salaire versés en cas de maladie ou au titre d'autres risques, ainsi que les autres éléments de coût (épargne salariale, taxes ou dépenses libératoires diverses, œuvres sociales, dépenses de formation, autres dépenses au bénéfice des salariés...) et les subventions perçues par l'entreprise (crédits d'impôts comme le CICE par exemple). L'enquête s'intéresse également au volume de travail effectivement accompli, compte tenu des congés, des divers jours fériés et ponts, et des autres jours non travaillés.

7. Origine de la demande⁵ (règlement communautaire, demande ministérielle, débat public...) **et utilisateurs potentiels des résultats** (ces derniers peuvent constituer un groupe plus large que celui des demandeurs).

Ces enquêtes sont à la fois nationales et régies par des règlements européens.

La production de statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre et les salaires est régie par le règlement-cadre européen n°530/1999 du 9 mars 1999 complété par les règlements d'application « Coût de la main-d'œuvre » n°1737/2005 du 21 octobre 2005 et « Structure des salaires » n°1738/2005 du 21 octobre 2005.

Des statistiques détaillées et des fichiers de données individuelles le cas échéant, doivent être fournis tous les quatre ans, à compter de l'année 2000 pour la dominante « coûts » et à compter de l'année 2002 pour la dominante « salaires ». En pratique, un nombre important d'informations sont communes aux deux enquêtes et sont donc produites tous les deux ans.

C'est aussi à partir de l'enquête « SES » qu'Eurostat produit le "Gender Pay Gap" (indicateur de la différence de salaire horaire par sexe), avec un dispositif d'actualisations annuelles. Enfin, plusieurs éléments entrant dans l'élaboration de l'indice européen du coût du travail défini par le règlement n°450/2003 du 27 février 2003 sont calés sur les résultats de l'enquête.

La Dares mobilise les enquêtes ESS et Ecmo afin d'établir les statistiques sur l'organisation du temps de travail et sur les différentes composantes de la rémunération (statistiques par conventions collectives, caractéristiques des salariés au Smic, épargne salariale, heures supplémentaires, temps de travail...) ou encore sur les dépenses relatives à la formation professionnelle.

La comptabilité nationale, ainsi que la Drees pour les comptes de la protection sociale, utilisent aussi une partie des informations collectées dans les enquêtes Ecmoss.

Enfin, les chercheurs en sciences sociales utilisent ces données pour étudier les pratiques salariales des entreprises, à travers des sujets tels que les inégalités salariales, le rôle des conventions collectives, les pratiques d'épargne salariale, voire l'évaluation des politiques publiques (CICE, etc.). Ces enquêtes constituent en effet une source de données originales puisqu'elles portent à la fois sur les établissements et sur leurs salariés.

8. Place dans le dispositif statistique déjà existant sur le même sujet ; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources déjà disponibles (enquêtes ou fichiers administratifs)

L'enquête Ecmoss est conçue comme complémentaire aux sources administratives sur les salaires (Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS) puis Déclaration Sociale Nominative (DSN) sur le secteur privé⁶, SIASP sur le secteur public). Elle utilise les informations de ces sources administratives et les complète sur les données non disponibles.

En effet, les DADS et SIASP permettent de connaître le niveau et la distribution des salaires bruts et nets, mais ne fournissent pas d'informations fines sur les composantes du salaire, sur le coût du travail ou encore sur les heures travaillées. En outre, certaines caractéristiques individuelles importantes des salariés (diplôme et ancienneté, notamment) ne sont pas disponibles ou correctement mises à jour dans les bases administratives.

La déclaration sociale nominative (DSN), prévue pour entrer en application à compter du millésime 2016 en remplacement des DADS, pourra permettre à terme d'alléger certains blocs de questions (cf. point 14) mais ne pourra pas se substituer à la collecte de données sur les caractéristiques individuelles des salariés, sur les montants de certaines taxes ou encore sur les questions relatives au temps de travail. L'enquête restera donc nécessaire après l'entrée en application de la DSN.

⁵ Le Cnis vous informe des conséquences des *nouvelles mesures de simplifications*. En particulier la mesure 37. Cette mesure prévoit de ne pas solliciter plus d'une fois dans l'année les entreprises de moins de dix salariés pour des enquêtes ne relevant pas d'un règlement européen, à l'exclusion de l'enquête sur la création d'entreprises. En cas de deuxième sollicitation au cours de la même année pour une enquête obligatoire de la statistique publique qui ne dépendrait pas d'un règlement européen, une entreprise de moins de dix salariés ne sera pas tenue de répondre. Des exceptions sont prévues, notamment pour les suivis de cohortes des entreprises récemment créées, pour lesquels les entreprises peuvent être interrogées plusieurs fois dans l'année.

⁶ La mise en place et la montée en charge de la DSN pour le secteur public sera postérieure aux quatre enquêtes annuelles du cycle concerné par cet avis d'opportunité.

9. Insertion dans un système d'information

Les enquêtes Ecmoss sont des enquêtes annuelles auprès des établissements, à format variable, comportant un volet établissement et un volet salarié selon un cycle quadriennal. La collecte de chacun des deux questionnements ESS (structure des salaires) et Ecmo (coût de la main-d'œuvre) comprend les deux volets (établissement et salarié) et s'étale sur deux années consécutives. Pour alléger la charge de la réponse pesant sur les établissements, on procède comme pour les cycles précédents à des appariements avec les "DADS-Grand format" (puis DSN et SIASP, fichier "tous salariés").

Pour répondre à la demande d'Eurostat de couverture de la totalité du secteur non-marchand une enquête complémentaire auprès d'un échantillon d'agents de l'État sera menée conjointement à l'ESS 2018 afin de compléter l'information disponible issue SIASP. Cette enquête fait également l'objet d'une demande d'avis d'opportunité, et fera l'objet d'un examen spécifique auprès du comité du label de la statistique publique en commission « ménages ».

10. Unité(s) statistique(s)

L'unité enquêtée est l'établissement. Environ 18 000 établissements sont enquêtés chaque année. Ils répondent pour une partie de leurs salariés (de 1 à 24 salariés par établissement), ce qui représente un échantillon d'environ 165 000 salariés par année. Le nombre de salariés minimal et maximal à interroger par établissement pourrait être modulé en fonction de travaux d'expertise en cours.

11. **Champ de l'enquête** (secteurs d'activité – préciser les codes NAF – ; taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.)

Selon le règlement d'Eurostat, le champ obligatoire de l'enquête concerne l'ensemble des établissements employeurs appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus des secteurs B à S hors O (administration publique). Le secteur "O-Administration publique", fourni par la France depuis la "SES 2010", est optionnel. Néanmoins Eurostat envisage de le rendre prochainement obligatoire.

Les enquêtes Ecmo et ESS sont réalisées sur les secteurs B à S de la NACE-Rev2, à l'exclusion de la fonction publique d'État (en excluant les établissements de catégories juridiques « 71-Administration de l'État », « 74-Autre personne morale de droit public administratif » et une partie des « 73-Établissement public administratif »). Elle couvre donc le secteur privé, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale (cette dernière depuis 2010).

En format ESS, l'enquête complémentaire auprès des agents de l'État (enquête FPE 2018) permet de compléter la couverture sur la fonction publique d'État.

En format Ecmo, on mobilise principalement les données issues des bases administratives et de la comptabilité nationale .

12. Champ géographique de l'enquête

L'enquête couvre la France, à l'exception de Mayotte. L'extension de l'enquête aux Dom a été mise en place à compter de l'ESS 2013. Le département de Mayotte ne peut pour l'instant pas être intégré à l'enquête en raison de bases de sondage de qualité insuffisante.

13. Bases de sondage, échantillonnage (taille de l'échantillon)

Le plan de sondage est un plan de sondage à deux degrés, stratifié aux deux degrés.

On procède d'abord à un tirage d'établissements dans le répertoire Sirius, puis à un tirage de salariés de ces établissements dans les « DADS - Grand format » (ou son équivalent, suite à la mise en place de la DSN).

Par rapport au cycle précédent, la méthode d'échantillonnage sera optimisée pour mieux couvrir les domaines de diffusion demandés par Eurostat.

Le taux de sondage est d'environ 3,5% pour le niveau établissement (18 000 parmi 510 000) et de 1% pour les salariés (165 000 parmi 16,5 millions).

14. Mode de collecte

Traditionnellement, les questionnaires sont adressés par voie postale aux établissements. Les grandes entreprises pour lesquelles plusieurs établissements sont interrogés peuvent fournir une réponse informatisée, via un fichier sous tableur.

Le mode de collecte par Internet, via le portail Coltrane (COLlecte TRANsversale d'Enquêtes) est expérimenté sur l'Ecmo 2016 (collectée en 2017). Cette expérimentation a été réalisée sur un sous-échantillon d'établissements (entreprises mono-établissement, pour lesquels on interroge au maximum cinq salariés). Ce sous échantillon a été scindé en deux parties équilibrées afin de mesurer les effets du mode de collecte.

En fonction des résultats obtenus et sous réserve des adaptations nécessaires, ce mode de collecte sera reconduit pour l'enquête ESS 2017 et potentiellement étendu à un échantillon plus conséquent.

Afin d'alléger la charge statistique et de s'appuyer au maximum sur les données administratives existantes, des appariements avec les données administratives sont prévus (DADS/SIASP puis DSN/SIASP). Des expertises sont nécessaires pour valider la possibilité de simplifier le questionnaire, après l'achèvement de la montée en charge de la DSN.

15. Date (même approximative) et périodicité de la collecte

La première collecte du nouveau cycle d'enquêtes annuelles est prévue pour 2018 sur l'exercice 2017, au format "structure des salaires". La collecte débutera en mars pour finir au plus tard en décembre. Elle sera réalisée par le centre statistique de Metz, avec l'appui du réseau d'enquêteurs d'entreprises, et supervisée par la division Salaires et revenus d'activité. Les enquêtes annuelles suivantes suivront le même calendrier de collecte. La collecte de l'enquête complémentaire FPE 2018 devrait se dérouler en 2019, conjointement à l'ESS 2018.

16. Temps de réponse - Contraintes imposées à l'enquêté

Les établissements enquêtés sont sollicités pour répondre à un questionnaire portant sur leur établissement et à des questionnaires portant sur des « salariés » identifiés (de 1 à 24 selon les cas).

Le temps de réponse est demandé à l'enquêté dans le questionnaire depuis l'Ecmo 2011.

Les années au format "ESS", le questionnaire « établissement » recueille des données qualitatives sur les politiques salariales, accords collectifs et représentation du personnel. Les établissements enquêtés y répondent en moyenne en 15 mn, cette durée pouvant aller jusqu'à 25 mn. Les années au format "Ecmo", le questionnaire « établissement » permet d'établir poste par poste les montants versés en rapport avec le coût du travail. Son remplissage est nettement plus long, 150 mn en moyenne.

Le temps de réponse moyen au questionnaire « salarié » au format ESS est en général compris entre 15 et 20 minutes. Les années Ecmo, le questionnaire « salarié » est une version allégée du questionnaire ESS. La durée de réponse est sensiblement inférieure, s'établissant à environ 7 mn par questionnaire.

La réponse aux questionnaires, notamment en version « coût de la main-d'œuvre », nécessite parfois le recours à plusieurs acteurs dans l'entreprise (ressources humaines, gestionnaires paye, comptables, etc.).

17. Instances de concertation (comitologie) : comité scientifique, de concertation, d'orientation, de pilotage, de suivi

Un comité de pilotage « Insee-Dares » a été mis en place courant 2016, afin d'acter les grandes modifications à implémenter pour la collecte de l'enquête.

Un comité de suivi bi-mensuel réunissant la maîtrise d'ouvrage à la Direction Générale et les maîtrises d'œuvre au CSSL de Metz assure le pilotage opérationnel de l'enquête. Les maîtrises d'œuvre informatiques (CNIO et CEI) y sont conviées en tant que de besoin.

Un comité de maintenance de l'application avec les maîtrises d'ouvrage (y compris la Dares), la maîtrise d'œuvre et les responsables de développement et de production informatique se tient chaque année en novembre pour fixer les maintenances informatiques de l'année suivante. Un second comité de maintenance peut se tenir si nécessaire.

Des réunions de travail avec les partenaires de l'enquête ou des experts (Dares, Drees, DGAFP et DGCL principalement) ont également lieu lorsque des modifications conséquentes de questionnaire sont à instruire (nouvelles demandes d'Eurostat, changements législatifs importants...)

18. Exploitation et diffusion des résultats

Type de diffusion envisagée selon la codification (1)	Période de diffusion envisagée	Niveau géographique (2) envisagé pour les résultats	Remarques
1.Fourniture à Eurostat	juin 2020 ; juin 2022	NUTS1	SES 2018 fin juin 2020 et LCS 2010 fin juin 2022
1.Rebasage du calcul des Gender Pay Gap pour Eurostat	T3 2020	France entière	utilisation de SES 2018
1.Rebasage du calcul des coûts annuels de la main-d'œuvre pour Eurostat	T1 2022	France entière	utilisation de LCS 2020
1.Actualisation des données sources pour l'ICT (indice du coût du travail)	courant 2022	France entière	utilisation de l'Ecmo 2020 pour calculer certaines cotisations ou contributions
2-Données détaillées : fichiers de diffusion et FPR	T1 2020 et T1 2022	France entière	pour chaque enquête annuelle : ESS 2017, ESS 2018, Ecmo 2019 et Ecmo 2020
3 - Insee première ou Insee focus	S2 2020 ; S2 2022	France entière	
3 - Insee résultats	S1 2021 ; S1 2023		
3 - Dares analyses	S2 2019 à 2022 ⁷	France entière	potentiellement pour chaque enquête annuelle : ESS 2017, ESS 2018, Ecmo 2019 et Ecmo 2020
4 - Dossier(s) pour l'Insee références "Emploi, chômage, revenus du travail"	fin 2020 ou 2021	France entière	ESS 2018
4 - Dossier pour l'Insee références "Entreprises"	fin 2022 ou 2023	France entière	Ecmo 2020

(1) Type de diffusion :

1 - Alimentation de processus aval : *comptes nationaux, Eurostat, bases multisources...*

2 - Données détaillées : *bases de données, fichiers détail tout public ou public spécifique (chercheurs, collectivités...)*

3 - Chiffres clés, principaux résultats : *"4 pages", indicateurs, indices...*

4 - Synthèses, analyses, publications de références, éventuellement multisources...

5 - Valorisation, communication : *site internet dédié, séminaire, conférence...*

(2) France entière ou métropole seule, régions, départements, quartiers, autre niveau local

Tous les deux ans, les données sont transmises à Eurostat au plus tard à la fin du mois de juin suivant l'année de collecte.

Les données d'enquêtes de type ESS, ainsi que le volet salarié des enquêtes Ecmo, seront accessibles aux chercheurs via le centre Quetelet, tandis que le volet établissement de l'Ecmo sera accessible via le CASD après accord du comité du secret statistique.

Il n'y a pas de retour direct aux enquêtés sinon les diffusions des résultats sur le site "Insee.fr" ou le site d'Eurostat. Néanmoins les grandes entreprises qui sont enquêtées tous les ans font l'objet d'un contact

⁷ La Dares contribue au redressement des fichiers salariés de l'enquête et bénéficie à ce titre d'un accès précoce aux fichiers de diffusion. Elle peut donc publier sur les années paires des Ecmo mais parfois aussi sur les années impaires.

personnalisé chaque année par le réseau enquêteur-entreprise pour préparer la collecte de la nouvelle campagne et ces échanges sont l'occasion de leur communiquer les résultats des précédentes enquêtes.

19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

Les moyens humains mobilisés sur l'enquête sont les suivants :

Acteurs	ETP annualisés
Conception, méthodologie, redressements et valorisation	2 ETP à la DG
Pilotage, gestion, expertise de l'enquête et diffusion	18 ETP ⁸ à Metz
Contacts et relances du REE	3 ETP ⁹ en DR
Responsable informatique	1 ETP au CNIO
Total	21 ETP

Sur le plan financier, l'envoi de l'ensemble des courriers et des questionnaires ainsi que la saisie des questionnaires sont sous-traités (budget annuel moyen de 142 000 euros).

⁸ Équipe de 28 personnes, dont 4 sont à plein temps sur l'enquête (chefs de groupe, pilote, expert) et 24 personnes (les gestionnaires) qui travaillent environ à mi-temps à l'enquête, essentiellement au second semestre, le reste de l'année étant consacré à d'autres travaux

⁹ Environ 15 personnes réparties dans 4 DR, dont les travaux pour l'Ecross sont concentrés sur deux périodes de 6 semaines

Enquête auprès des salariés de l'État en 2018 (FPE 2018), complémentaire aux enquêtes coût de la main-d'œuvre et structure des salaires – Cycle quadriennal 2018-2021

1. Intitulé de l'enquête

Enquête auprès des salariés de l'État menée en 2019 et relative aux données 2018 (FPE 2018), complémentaire aux enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) du cycle quadriennal 2018-2021.

2. Service producteur

Direction générale de l'INSEE. Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité. Division Salaires et Revenus d'Activité.

3. Service réalisant la collecte

INSEE, Centre Statistique de Metz. Centre Statistiques sociales et locales. Cellule Salaires - Géoréférencement

4. Historique de l'enquête

L'enquête FPE complète le dispositif Ecmoss qui répond à un règlement européen de 1999 sur la production de statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre et les salaires (cf. point 7 et la fiche de présentation du dispositif Ecmoss pour plus de détails).

Afin de répondre à ce règlement sur le champ complet, une enquête complémentaire est menée auprès des salariés de la fonction publique d'État ; cette enquête est complémentaire aux enquêtes du dispositif Ecmoss, qui couvrent le secteur privé et la fonction publique hospitalière et territoriale.

L'enquête FPE 2018, collectée en 2019, sera la troisième édition de cette enquête, les précédentes ayant eu lieu en 2011 (FPE 2010) et en 2015 (FPE 2014).

5. Bilan d'exécution de l'enquête et des résultats produits

Calendrier de collecte : la collecte de l'enquête FPE 2014 s'est déroulée au quatrième trimestre 2015.

Taux de réponse : après suppression des salariés hors-champ et des doublons, près de 23 900 questionnaires ont été réceptionnés de FPE 2014, soit un taux de réponse d'environ 71% sur l'échantillon initial de 33 000 salariés environ.

Après appariement avec les données issues du système d'information sur les agents des services publics (SIASP), 21 700 questionnaires environ ont pu être exploités.

Études et diffusion :

Avec FPE 2010 :

- Un dossier « Les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique d'État » a été publié dans *l'Insee-Références* « Emploi et salaires » (édition 2013).
- Un fichier de diffusion à destination des chargés d'études de l'Insee a été mis à disposition en interne.
- Un fichier de production et de recherche (FPR) a été livré au centre Maurice Halbwachs pour un accès des chercheurs via le réseau Quêtelet.
- Les données de l'enquête ont, en outre, été exploitées pour les résultats transmis à Eurostat.

Avec FPE 2014 :

Les données de l'enquête FPE 2014 ont été exploitées et fournies lors de la réponse à Eurostat pour compléter les Ecmoss.

Un fichier de diffusion interne à l'Insee a été mis à disposition et un fichier de production et de recherche (FPR). Il sera livré au centre Maurice Halbwachs pour un accès des chercheurs via le réseau Quetelet après la 1^{ère} publication des résultats de l'enquête.

Les publications de type « *Insee focus* » ou « *Insee Première* » et l'« *Insee Résultats* » prévus sur Ecmoss intégreront les données de FPE 2014, pour couvrir le champ complet.

Un dossier sur les salariés de la fonction publique d'État est également en préparation pour l'*Insee Références* « Emploi, chômage et revenus du travail » édition 2018.

6. Objectifs généraux de l'enquête et principaux thèmes abordés

L'enquête complémentaire auprès des salariés de l'État a un double objectif :

- recueillir des informations concernant les salariés, non disponibles dans le système d'information des agents du secteur public (SIASP) : diplôme, temps effectif de travail par exemple... ;
- approfondir certains thèmes comme l'étude des parcours professionnels (avant et après l'entrée dans la fonction publique), la durée du travail (rémunéré et travaillé), etc.

7. Origine de la demande¹⁰ (règlement communautaire, demande ministérielle, débat public...) **et utilisateurs potentiels des résultats** (ces derniers peuvent constituer un groupe plus large que celui des demandeurs).

Le dispositif Ecmoss (voir la fiche de demande d'opportunité des Ecmoss pour plus de détails) permet à l'Insee de produire les statistiques structurelles européennes demandées par Eurostat sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (règlement n° 530/1999 du 3 mars 1999). Le règlement indique qu'elles doivent porter sur les sections B à S de la nomenclature d'activité NAF rév. 2.

Jusqu'en 2010, le champ des enquêtes annuelles Ecmoss ne couvrait pas l'ensemble des secteurs non marchands. Pour pouvoir répondre au règlement sur la fonction publique de l'État, le dispositif Ecmoss a été complété en 2011 et 2015 par les enquêtes FPE 2010 et FPE 2014, réalisées auprès d'un échantillon de salariés de l'État et couplées à l'utilisation des données des fichiers de paie (SIASP).

L'enquête FPE 2018 reconduit ce dispositif pour le cycle quadriennal Ecmoss « 2018-2021 ».

8. Place dans le dispositif statistique déjà existant sur le même sujet ; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources déjà disponibles (enquêtes ou fichiers administratifs)

Le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) permet de connaître le niveau et la composition des salaires bruts et nets mais un nombre de caractéristiques socio-démographiques liées au poste occupé relativement réduit (sexe, âge, statut, catégorie, heures rémunérées,...).

L'enquête FPE permet de recueillir sur son champ les caractéristiques individuelles des salariés non disponibles dans SIASP : diplôme, niveau de formation, parcours professionnel avant et après l'entrée dans la Fonction publique, temps de travail (rémunéré et travaillé), situation familiale...

9. Insertion dans un système d'information

L'enquête auprès des salariés de l'État (FPE) est conçue comme complémentaire aux informations déjà disponibles dans SIASP. La combinaison d'informations issues d'enquêtes (Ecmoss et enquête complémentaire FPE) et de données administratives, permet de répondre in fine à la demande d'Eurostat, à la fois en matière de couverture du champ et en termes de variables.

10. Unité(s) statistique(s)

L'unité enquêtée est le salarié.

¹⁰ Le Cnis vous informe des conséquences des *nouvelles mesures de simplifications*. En particulier la mesure 37. Cette mesure prévoit de ne pas solliciter plus d'une fois dans l'année les entreprises de moins de dix salariés pour des enquêtes ne relevant pas d'un règlement européen, à l'exclusion de l'enquête sur la création d'entreprises. En cas de deuxième sollicitation au cours de la même année pour une enquête obligatoire de la statistique publique qui ne dépendrait pas d'un règlement européen, une entreprise de moins de dix salariés ne sera pas tenue de répondre. Des exceptions sont prévues, notamment pour les suivis de cohortes des entreprises récemment créées, pour lesquels les entreprises peuvent être interrogées plusieurs fois dans l'année.

11. Champ de l'enquête (secteurs d'activité – préciser les codes NAF – ; taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.)

Le champ de l'enquête FPE concerne les salariés rémunérés par la fonction publique d'État y compris ceux exerçant leurs fonctions dans des établissements publics administratifs (EPA), qu'ils soient fonctionnaires ou non. Sont exclus les militaires, les élus et les salariés de moins de 15 ans.

Cette enquête complémentaire à Ecmoss permet, associée à SIASP, de compléter la couverture des secteurs non marchands figurant essentiellement dans les sections O et P de la NAF rév.2 (administration publique et éducation).

12. Champ géographique de l'enquête

Comme les enquêtes Ecmoss du cycle 2018-2021, l'enquête complémentaire auprès des salariés de l'État couvrira la France (hors Mayotte). Les Dom, à l'exception de Mayotte, font partie du champ de l'enquête FPE depuis son édition 2014, l'édition 2010 ne portait que sur la France métropolitaine.

13. Bases de sondage, échantillonnage (taille de l'échantillon)

L'échantillon de l'enquête FPE 2018 auprès des salariés de l'État sera tiré dans le système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

L'échantillon a une taille d'environ 33 000 salariés. Cet échantillon représente environ 1,5 % de l'ensemble des salariés de la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics administratifs nationaux hors militaires).

Le plan de sondage sera équilibré et stratifié sur les variables suivantes : l'âge, le ministère de tutelle de l'établissement employeur, la région de travail, le statut, catégorie statutaire et le salaire horaire brut.

Cette méthode d'échantillonnage reconduit celle de FPE 2014.

14. Mode de collecte

Dans un premier temps, la collecte se fera uniquement par Internet. La lettre de relance sera accompagnée d'un questionnaire postal et d'une enveloppe T pré-affranchie. L'enquêté pourra alors choisir de répondre par Internet ou par questionnaire papier envoyé par courrier.

Comme précisé dans les points précédents, cette enquête est conçue pour être complémentaire des bases administratives existantes. Aussi, les données de l'enquête sont appariées avec les données issues de SIASP pour obtenir une information complète sur les salariés de la fonction publique d'État.

15. Date (même approximative) et périodicité de la collecte

La collecte de l'enquête complémentaire au domicile des salariés de l'État se déroulera en 2019, en même temps que l'enquête ESS 2018. La collecte commencera après la rentrée scolaire : ouverture du site Internet et envoi des "lettres annonce" fin septembre 2019 et fermeture du site Internet en décembre 2019.

16. Temps de réponse - Contraintes imposées à l'enquêté

Le temps moyen de remplissage du questionnaire est estimé à environ 15 minutes.

17. Instances de concertation (comitologie) : comité scientifique, de concertation, d'orientation, de pilotage, de suivi

Pour préparer l'enquête FPE 2018 et en suivre la réalisation, la comitologie comprendra, de façon similaire à 2014 :

- Un comité de pilotage pour acter les grandes modifications à implémenter pour l'enquête ;

- un groupe de travail constitué d'experts thématiques notamment (Direction Générale de la Fonction Publique (DGAFP) ; pôle "Diplôme et spécialités de formation" de la Direction Régionale de Provence-Alpes-Côte-D'azur);
- des réunions de suivi auront lieu de façon régulière afin de suivre la préparation et la mise en œuvre de l'enquête, notamment son volet Internet.

18. Exploitation et diffusion des résultats

Type de diffusion envisagée selon la codification (1)	Période de diffusion envisagée	Niveau géographique (2) envisagé pour les résultats	Remarques
1.Fourniture à Eurostat	juin 2020 ; juin 2022	NUTS1	SES 2018 fin juin 2020 et LCS 2010 fin juin 2022 (comprend les Ec Moss mais aussi FPE)
1.Rebasage du calcul des Gender Pay Gap pour Eurostat	T3 2020	France entière	utilisation de SES 2018 qui comprendra des données issues de FPE 2018
1.Rebasage du calcul des coûts annuels de la main-d'œuvre pour Eurostat	T1 2022	France entière	utilisation de LCS 2020 qui comprendra des données issues de FPE 2018
2-Données détaillées : fichiers de diffusion et FPR	T1 2020	France entière	
3 - Insee Résultats	S1 2021 ; S1 2023	France entière	Intègre les données issues de la FPE 2018
4 - Dossier(s) pour l'Insee Références "Emploi, chômage, revenus du travail"	fin 2020 ou 2021	France entière	FPE 2018

(1) Type de diffusion :

- 1 - Alimentation de processus aval : *comptes nationaux, Eurostat, bases multisources...*
- 2 - Données détaillées : *bases de données, fichiers détail tout public ou public spécifique (chercheurs, collectivités...)*
- 3 - Chiffres clés, principaux résultats : *"4 pages", indicateurs, indices...*
- 4 - Synthèses, analyses, publications de références, éventuellement multisources...
- 5 - Valorisation, communication : *site internet dédié, séminaire, conférence...*

(2) France entière ou métropole seule, régions, départements, quartiers, autre niveau local

En premier lieu et en complément des données des enquêtes Ec Moss, des statistiques détaillées seront transmises à Eurostat au plus tard à la fin du mois de juin 2020 dans le cadre de la réponse au règlement européen de type structure des salaires (SES 2018), et au plus tard à la fin du mois de juin 2022 dans le cadre de la réponse au règlement européen de type coût de la main-d'œuvre (LCS 2020).

Dans un second temps, les exploitations de cette enquête feront l'objet de publications : *Insee-Focus* ou *Insee-Première*, dossier dans l'ouvrage « Emploi, chômage et revenus du travail » annuel de la collection *Insee Références*, complément aux *Insee Résultats* produits tous les deux ans à partir des ESS 2018 et Ec Mo 2020.

Deux fichiers seront également mis à disposition:

- un fichier de diffusion à destination des chargés d'études de l'Insee ;
- un fichier de production et de recherche (FPR) à destination des chercheurs.

Les données des « SES » et « LCS » françaises et européennes (pays volontaires) seront accessibles via Eurostat, permettant des comparaisons européennes.

19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

Les moyens humains mobilisés sur l'enquête sont les suivants :

Acteurs	Site/acteur	Nombre d'agents	ETP annualisés
Pilotage de l'enquête	CSSL-Metz	2	0,50
Méthodologie, redressements et diffusion	DG-SRA	2	0,50
Gestion de la collecte	PENM-Nancy	4	0,25
Contact avec les enquêtés	Insee-contact	35	1,00
Développement informatique	SIN-Lille	3	0,50
Total		45	2,75

Sur le plan financier, l'envoi de l'ensemble des courriers et questionnaires ainsi que la saisie des questionnaires sont sous-traités à des prestataires externes à l'Insee (budget prévisionnel de 101 000 euros).