

Séquence 2 : Améliorer la gestion des emplois

Fiche n°1.1 : Le dispositif de connaissance de l'emploi public et ses évolutions

1- ETAT DES LIEUX

Un dialogue social de qualité requiert de se fonder sur une connaissance partagée et objective de la situation des agents et des services. Depuis plusieurs années, le champ et la complétude des données statistiques sur l'emploi et les salaires dans les trois versants de la fonction publique se sont considérablement enrichis grâce au **Système d'information sur les agents des services publics (SIASP)** produit par l'Insee avec les services statistiques de la DGAFP, la DGCL et la Drees.

Le système constitue l'équivalent, pour le secteur public, de celui mis en place de longue date par l'Insee pour le secteur privé à partir des déclarations annuelles de données sociales. Il intègre les concepts caractéristiques au secteur public, notamment liés au statut de la fonction publique et aux éléments de rémunération (corps, grade, échelon, indice, etc.).

Les principaux indicateurs sur l'emploi peuvent être déclinés selon chaque versant (FPE, FPT, FPH), par type d'employeur, et à différents niveaux géographiques (régions et départements pour les agents civils). Ils peuvent également être déclinés selon le statut de l'emploi (titulaire, non-titulaire...), la filière, la quotité de travail et selon un certain nombre de caractéristiques des employés (sexe, âge, PCS...).

SIASP permet également d'étudier la mobilité des agents (géographique, inter-fonctions publiques, inter-employeurs publics, catégorielle et statut d'emploi). En effet, le fichier est constitué de données individuelles et permet de suivre les individus d'une année sur l'autre grâce, notamment, à un identifiant unique des agents.

En parallèle et sans lien possible au niveau individuel avec SIASP, les enquêtes du système statistique public permettent de compléter les analyses sur l'emploi public :

En effet, les travaux d'expertise menés ces dernières années permettent de mieux identifier les agents de la fonction publique dans les enquêtes auprès des ménages. En particulier, l'enquête emploi de l'INSEE est utilisée pour compléter les informations sur les caractéristiques des agents ou sur leur condition d'emploi.

Par ailleurs, la FPT bénéficie d'études statistiques menées sous l'égide de son Conseil supérieur. Chargé par la loi du 26 janvier 1984 de « procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales », il conduit des travaux d'études et de statistiques avec l'appui technique du Centre national de la fonction publique territoriale, des centres de gestion, de la DGCL, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Séquence 2 : Améliorer la gestion des emplois

Fiche n°1.1 : Le dispositif de connaissance de l'emploi public et ses évolutions

Une large diffusion des résultats dans des délais raccourcis :

Les délais de production des données ont largement été raccourcis. Les premiers résultats issus de SIASP sur l'emploi public d'une année sont désormais disponibles avant la fin de l'année suivante.

Ce chantier de réduction des délais de production des données s'accompagne d'une politique de mise en ligne systématique de l'ensemble des données produites, notamment à l'occasion des différentes éditions du Rapport annuel (version téléchargeable sous format pdf, tableaux et graphiques excel): <http://www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique/statistiques>

2- ENJEUX

- **Poursuivre la complétude du champ, aussi bien pour l'emploi que pour les salaires**

Les travaux sont poursuivis afin de couvrir tous les agents pour le suivi des rémunérations (assistants maternels dans la FPT, agents des établissements médico-sociaux dans la FPH et militaires dans la FPE).

- **Accroître la comparabilité entre versants de la fonction publique**

Les informations actuellement exploitées et diffusées sont à ce stade nettement plus détaillées sur le versant Etat que sur les deux autres versants (variables statutaires et composantes de la rémunération), et les possibilités de comparaison sur un certain nombre de sujets s'en voient fortement limitées;

De même, l'accumulation historique des fichiers de paie a permis de constituer un panel d'agents de l'Etat dont les exploitations donnent de premiers éléments caractérisant les carrières des agents et leur évolution au fil des générations. Ces analyses font défaut sur les versants FPT et FPH. Elles pourraient être conduites à partir de nouvelles exploitations des fichiers de données sociales (N4DS).

- **Transition entre le système actuel reposant sur les fichiers de paie Etat et les DADS vers un système reposant sur la DSN.**

Le "projet DSN" est un projet de simplification du système de déclarations des données sociales qui prévoit la transmission mensuelle par l'employeur de l'ensemble des données sociales individuelles nécessaires aux organismes de protection sociale et au fisc destinées à être utilisées par l'Insee à des fins statistiques. À terme, les données issues de la DSN permettront d'alimenter le fichier SIASP. La fonction publique a vocation à s'inscrire dans la DSN, sous réserve que les spécificités de la fonction publique soient prises en compte.

Séquence 2 : Améliorer la gestion des emplois

Fiche n°1.1 : Le dispositif de connaissance de l'emploi public et ses évolutions

3- ÉVOLUTIONS PROPOSEES

L'objectif est de mieux partager l'information disponible avec les organisations syndicales afin de construire le dialogue social sur des bases objectivées.

- **Quelles sont les priorités des organisations syndicales en matière de progrès de la qualité de l'information sur les agents, les emplois et les rémunérations ?**
- **Comment mieux partager cette information avec les organisations syndicales ? Y a-t-il matière à s'inspirer les bases de données économiques et sociales mises en place dans le secteur privé par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi (décret n°2013-1305) ?**
- **Selon quelles modalités débattre (au sein de la FS statistiques ?) de la nature des données mises à disposition des organisations syndicales, de la fréquence de leur mise à jour et de leur profondeur historique, des règles d'accès des représentants du personnel habilités à utiliser de façon autonome ce système d'information.**