

**RÈGLEMENT (CE) N° 72/2002 DE LA COMMISSION**  
**du 16 janvier 2002**  
**portant application du règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil en ce qui concerne l'évaluation de la**  
**qualité des statistiques structurelles sur les salaires**  
 (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,  
 vu le traité instituant la Communauté européenne,  
 vu le règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil du 9 mars 1999  
 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de  
 la main d'œuvre <sup>(1)</sup>, et notamment son article 11,  
 considérant ce qui suit:

- (1) Des mesures d'application du règlement (CE) n° 530/1999 sont nécessaires en ce qui concerne le contenu et les critères d'évaluation du rapport sur la qualité à transmettre à la Commission (Eurostat) après chaque période de référence.
- (2) Les informations fournies dans ce rapport devraient se rapporter aux variables définies dans le règlement (CE) n° 1916/2000 de la Commission du 8 septembre 2000 portant application du règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre en ce qui concerne la définition et la transmission des informations sur la structure des salaires <sup>(2)</sup>.
- (3) La faisabilité et la pertinence d'un certain nombre d'éléments facultatifs fournis pour le premier rapport sur la qualité devraient être examinées par Eurostat et les instituts nationaux de statistique à la lumière des informations transmises par les États membres.
- (4) Les mesures prévues par le présent règlement sont conformes à l'avis du comité du programme statistique,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

*Article premier*

1. Le contenu et les critères d'évaluation du rapport sur la qualité prévu à l'article 10, paragraphe 2, du règlement (CE) n°

530/1999 sont arrêtés dans l'annexe du présent règlement, parties A et B.

Les variables spécifiées sont celles définies dans l'annexe II du règlement (CE) n° 1916/2000.

2. Les informations et les caractéristiques ou les ventilations facultatives mentionnées dans l'annexe sont requises dans la mesure où les dérogations inscrites dans la législation communautaire concernant les statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre et les salaires, l'enquête sur les forces de travail, les statistiques structurelles sur les entreprises et les comptes nationaux en laissent la possibilité.

*Article 2*

Le premier rapport sur la qualité est livré pour l'enquête sur la structure des salaires de l'année de référence 2002.

Il est transmis à Eurostat en même temps que les résultats de l'enquête et au plus tard vingt-quatre mois après la fin de la période de référence pour laquelle les données ont été collectées.

*Article 3*

La faisabilité et la pertinence des éléments facultatifs visés dans l'annexe, partie B, sont examinées à la lumière des informations effectivement transmises par les États membres.

Cet examen est réalisé par Eurostat et les instituts nationaux de statistique.

*Article 4*

Le présent règlement entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 16 janvier 2002.

*Par la Commission*  
 Pedro SOLBES MIRA  
 Membre de la Commission

<sup>(1)</sup> JO L 63 du 12.3.1999, p. 6.

<sup>(2)</sup> JO L 229 du 9.9.2000, p. 3.

## ANNEXE

## CONTENU ET CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RAPPORT SUR LA QUALITÉ POUR LES STATISTIQUES STRUCTURELLES SUR LES SALAIRES

## PARTIE A

## Enquête sur la structure des salaires: principaux résultats: analyse tabulaire

Les distributions de fréquences et les moyennes arithmétiques et médianes associées <sup>(1)</sup> doivent être fournies pour, au moins:

a) le nombre de salariés à temps complet;

b) le nombre de salariés à temps partiel;

ventilés pour chacune des variables suivantes:

— tranche des salaires horaires bruts et sexe,

— tranche des salaires mensuels bruts et sexe,

— tranche des salaires annuels bruts et sexe,

— tranche du nombre annuel de jours de congé (< 10 jours, 10 à 19, 20 à 24, 25 à 29, 30 à 34, ≥ 35 jours) et sexe,

— tranche des heures mensuelles rémunérées ou prestées (< 130 heures, 130 à 139, 140 à 149, 150 à 159, 160 à 169, 170 à 179, ≥ 180 heures) et sexe,

— section de la NACE Rév. 1 et NUTS, niveau 1,

— section de la NACE Rév. 1 et sexe,

— profession (niveau 1 de la CITEP-88) et sexe,

— éducation (CITE 0 à 6) et sexe,

— tranche d'âge (15 à 24 ans, 25 à 54, 55 à 64, ≥ 65 ans) et sexe,

— ancienneté (< 10 ans, 10 à 19, 20 à 29, 30 à 39, ≥ 40 ans) et sexe,

— taille de l'entreprise exprimée en nombre de salariés <sup>(2)</sup>.

Par exemple, pour les salaires horaires bruts et par sexe:

a) Nombre de salariés à temps complet

Tranche des salaires horaires	Hommes + femmes	Hommes seulement	Femmes seulement			
	Fréquence (%)					
Moins de 5 euros	<i>Ces tranches de salaires horaires ne sont fournies qu'à titre indicatif. Chaque pays doit utiliser des tranches qui répartissent de façon égale les fréquences sur l'ensemble des salaires horaires, mensuels et annuels. Si nécessaire, des tranches autres que celles susmentionnées doivent être utilisées pour les congés annuels et pour les heures mensuelles rémunérées ou prestées.</i>					
5 à moins de 10 euros						
10 à moins de 15 euros						
15 à moins de 20 euros						
20 à moins de 30 euros						
30 à moins de 40 euros						
40 à moins de 50 euros						
50 euros et plus						
Fréquence globale				100 %	100 %	100 %
Nombre total de salariés						
Moyenne globale (euros)						
Valeur médiane (euros)						

## PARTIE B

1. **Pertinence** (élément facultatif)

Synthèse comprenant la description des utilisateurs et de leurs besoins (par groupes principaux d'utilisateurs) ainsi qu'une évaluation du degré de satisfaction de leurs besoins.

<sup>(1)</sup> Pour chaque distribution spécifiée, les informations suivantes doivent être fournies: le nombre total de salariés, les fréquences relatives (%) pour chaque tranche, la moyenne globale et la valeur médiane. (Les moyennes et médianes arithmétiques ne concernent pas les variables «NACE Rév. 1», «NUTS 1», «profession» ou «niveau d'éducation».)

<sup>(2)</sup> Répartition du nombre total de salariés dans l'unité locale en 6 tranches: 1 à 9, 10 à 49, 50 à 249, 250 à 499, 500 à 999, 1 000 et plus. La première de ces six tranches est facultative pour l'enquête 2002 sur la structure des salaires.

## 2. Précision

### 2.1. Erreurs d'échantillonnage

#### 2.1.1. Échantillonnage aléatoire

##### 2.1.1.1. Biais (élément facultatif)

Estimation des biais dus à la méthode d'estimation, lorsqu'ils sont mesurables.

##### 2.1.1.2. Variance

— Coefficients de variation <sup>(1)</sup> concernant les salaires bruts totaux, fournissant des données séparées pour au moins les salaires mensuels (les données pour les salaires horaires et annuels sont facultatives), pour:

- a) les salariés à temps complet;
- b) les salariés à temps partiel;

ventilés par:

- section de la NACE Rév. 1 et sexe,
- profession (CITP-88 au niveau à un chiffre) et sexe,
- tranche d'âge (15 à 24 ans, 25 à 54, 55 à 64, ≥ 65 ans) et sexe,
- section de la NACE Rév. 1 et NUTS, niveau 1 (élément facultatif),
- éducation (CITE 0 à 6) et sexe (élément facultatif).

— Coefficients de variation fournissant des données pour le nombre mensuel d'heures pour:

les salariés à temps complet ventilés par:

- section de la NACE Rév. 1 et sexe,
- profession (CITP-88 au niveau à un chiffre) et sexe,
- tranche d'âge (15 à 24 ans, 25 à 54, 55 à 64, ≥ 65 ans) et sexe,
- section de la NACE Rév. 1 et NUTS, niveau 1 (élément facultatif),
- éducation (CITE 0 à 6) et sexe (élément facultatif).

##### 2.1.2. Échantillonnage non aléatoire

En cas d'échantillonnage non aléatoire, une description des sources pouvant engendrer un manque de précision est à fournir.

### 2.2. Erreurs non dues à l'échantillonnage

#### 2.2.1. Erreurs de couverture

- Description des principaux problèmes de classification erronée, de surcouverture et de sous-couverture <sup>(2)</sup> rencontrés lors de la collecte des données.
- Description des méthodes utilisées pour le traitement de ces éventuelles erreurs.
- Taux d'erreurs de classification, de sous-couverture et de surcouverture (élément facultatif).

*Note:* Dans le cas de l'utilisation de données administratives individuelles, il convient de transmettre une analyse similaire reposant sur le fichier de référence administratif.

#### 2.2.2. Erreurs de mesure

- Description des méthodes employées pour évaluer les erreurs de mesure <sup>(3)</sup>.
- Évaluation des biais et description des estimateurs utilisés pour corriger les biais d'une variable principale, par exemple les salaires mensuels.

<sup>(1)</sup> Le coefficient de variation est le rapport entre la racine carrée de la variance de l'estimateur et la valeur espérée. On l'estime en calculant le rapport entre la racine carrée de l'estimation de la variance d'échantillonnage et la valeur estimée. Le numérateur et le dénominateur doivent être indiqués ainsi que le coefficient de variation qui en résulte. L'estimation de la variance d'échantillonnage doit tenir compte du plan de sondage.

<sup>(2)</sup> Il est question de mauvaise classification lorsque les unités appartenant à la population cible sont mal classées. On entend par sous-couverture les cas où des unités (nouvelles) — qu'elles viennent d'être créées ou qu'elles résultent d'une scission — ne sont pas incluses dans la base de sondage ou des unités mal classées. L'économie souterraine n'est pas concernée. On entend par surcouverture les cas où certaines unités sont mal classées, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas dans le champ (par exemple l'activité effective de l'unité locale n'est pas comprise dans les sections C à K de la NACE Rév. 1) ou lorsqu'une partie des unités considérées n'existe pas dans la réalité.

<sup>(3)</sup> Les erreurs de mesure se produisent au moment où les données sont collectées. Les causes sont diverses. Elles peuvent concerner l'instrument d'enquête (le formulaire ou le questionnaire utilisé), le répondant, le système d'information, le mode de collecte des données ou l'enquêteur.

### 2.2.3. Erreurs de traitement (éléments facultatifs)

Par erreurs de traitement, il faut entendre les erreurs qui se produisent après la collecte des données, notamment lors des processus de saisie, de codification, d'édition, de correction et de pondération des données et de production de tableaux.

- Taux d'erreur lors de la saisie ou de la codification des données, par exemple pour les variables suivantes:
  - salaires bruts totaux pendant l'année de référence,
  - salaires bruts totaux pendant le mois représentatif,
  - nombre d'heures payées ou prestées durant le mois représentatif.
- Notes méthodologiques sur l'estimation de ces taux <sup>(1)</sup>.
- Évaluation des biais et de la variance dus à des erreurs de traitement.

### 2.2.4. Erreurs de non-réponse

- Taux de réponse des unités <sup>(2)</sup>.
- Taux de réponse par variables (par exemple, salaires mensuels et annuels et nombres d'heures prestées). Il s'agit du rapport entre le nombre de réponses à une variable et le nombre de répondants dans le champ.
- Description des méthodes utilisées pour l'imputation et/ou la repondération en cas de non-réponse.

*Note:* Dans le cas de l'utilisation de données administratives individuelles, la non-disponibilité des enregistrements ou des éléments de données administratives tient lieu de non-réponse.

- Description des raisons de la non-réponse et évaluation des biais pour non-réponse en ce qui concerne l'une des principales questions du questionnaire, par exemple les salaires mensuels ou annuels, ou le nombre d'heures prestées.

### 2.2.5. Erreurs dans les hypothèses du modèle

Rapport <sup>(3)</sup> sur l'utilisation de modèles servant:

- à assurer qu'un mois représentatif est sélectionné,
- à ajuster l'année fiscale ou comptable à l'année civile,
- à assurer que les sections C à K de la NACE Rév. 1 sont pleinement couvertes pour toutes les entreprises (au minimum pour les entreprises comptant dix salariés ou plus),
- à combiner les données de sources administratives et d'enquêtes.

*Note:* Dans le cas de l'utilisation de données administratives individuelles, il y a lieu d'examiner la correspondance entre les concepts administratifs et les concepts théoriques statistiques.

## 3. **Actualité et ponctualité**

- Dates clés des opérations de collecte: par exemple, le délai imposé aux répondants dans l'État membre, la date d'envoi des questionnaires, des rappels et des documents de suivi, la période de travail sur le terrain.
- Dates clés de la phase faisant suite à la collecte: par exemple, le début et la fin de la phase de vérification de l'exhaustivité, de la codification, du contrôle de vraisemblance, de vérification de la qualité (congruence des résultats) et des mesures de non-divulgateion.
- Dates clés de la publication: par exemple, la date du calcul et de la diffusion des premiers résultats et des résultats détaillés.

*Note:* La ponctualité de la transmission des données à Eurostat sera évaluée conformément au règlement fixant sa périodicité et ses délais.

## 4. **Accessibilité et clarté**

- Une copie de la (des) publication(s) ou une référence au lieu où on peut l' (les) obtenir.
- Des informations, le cas échéant, sur la nature des résultats transmis aux unités déclarantes de l'échantillon.
- Des informations sur le mode de diffusion des résultats (par exemple les destinataires).
- Une copie de tout document méthodologique ayant un rapport avec les statistiques fournies ou des références pour ces documents.

<sup>(1)</sup> La mesure des taux d'erreur peut être obtenue par des techniques standard de contrôle de qualité, par exemple par la vérification de la qualité d'un sous-échantillon des questionnaires traités (pour vérifier le niveau d'erreur aussi bien durant la saisie que durant le traitement des contrôles par le personnel des INS).

<sup>(2)</sup> Il s'agit du rapport entre le nombre de répondants dans le champ et le nombre de questionnaires envoyés à la population sélectionnée.

<sup>(3)</sup> Le rapport abordera, par exemple, la procédure de sélection de ces modèles (à savoir, pourquoi un certain modèle a été préféré à d'autres possibles et, éventuellement, l'erreur d'estimation qui en résulte dans les estimations correspondantes), des éléments sur la vérification des hypothèses sur lesquelles repose le modèle, le test du pouvoir prédictif du modèle, réalisé en utilisant des données historiques, la comparaison des résultats obtenus du modèle avec d'autres sources de données connexes, le recours à des études d'évaluation et de validation croisée, les tests mesurant la sensibilité du modèle à l'estimation des paramètres, la validation des données introduites dans le modèle.

## 5. Comparabilité

### 5.1. Comparabilité dans l'espace

Une comparaison des éventuelles différences entre les concepts nationaux et européens doit être transmise, notamment en ce qui concerne la définition des unités statistiques, la population de référence, les nomenclatures et la définition des variables dans les résultats transférés. Les différences doivent être quantifiées.

*Note:* Lorsque les nomenclatures et les unités sont tirées du répertoire, la qualité de cette information doit être déterminée à partir du rapport sur la qualité de celui-ci.

### 5.2. Comparabilité dans le temps

Détails sur les changements de définition, de couverture ou de méthode par rapport à la précédente enquête sur la structure des salaires et évaluation des conséquences des changements éventuels non négligeables.

## 6. Cohérence

*Note:* Ce thème a deux objectifs: d'une part, faire connaître aux utilisateurs les différences conceptuelles qui existent entre plusieurs sources en ce qui concerne les variables très proches qui portent généralement le même nom dans les publications statistiques et leur fournir des informations sur les modalités de passage d'un concept à l'autre; d'autre part, vérifier que des statistiques qui sont en principe cohérentes au niveau des concepts donnent des résultats comparables pour la même année et la même population de référence. En gardant ces objectifs à l'esprit, les statistiques sur la structure des salaires doivent être comparées aux autres statistiques envoyées à Eurostat en tenant compte, par exemple, du fait que l'enquête sur la structure des salaires (ESS) est basée sur des unités locales appartenant à des entreprises comptant 10 salariés ou davantage.

### 6.1. Cohérence avec la structure des salariés dans l'enquête sur les forces de travail pour la même période de référence

La structure de l'enquête sur la structure des salaires doit être comparée à celle de l'enquête sur les forces de travail étant donné que les deux enquêtes ont plusieurs variables en commun. En particulier, les analyses croisées de la répartition des salariés dans l'enquête sur la structure des salaires et celle sur les forces de travail doivent être exprimées en pourcentages et effectuées séparément pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Les tableaux à double entrée doivent utiliser les variables suivantes:

- sexe, âge et activité économique (NACE Rév. 1, au niveau des sections),
- sexe, âge et niveau d'éducation (CITE 0 à 6),
- sexe, âge et profession (CITP-88 au niveau à un chiffre).

Les tranches suivantes doivent être utilisées pour l'âge (15 à 24, 25 à 54, 55 à 64 et 65 ans et plus).

### 6.2. Cohérence avec les chiffres absolus de l'enquête sur les forces de travail pour la même période de référence (élément facultatif pour l'enquête sur la structure des salaires 2002)

Le tableau ci-dessous résume les points communs aux deux sources.

	Enquête sur la structure des salaires (ESS)	Enquête sur les forces de travail (EFT)
Unité statistique	Unité locale	Ménage
Activités couvertes	NACE Rév. 1 sections C-K, M-O	NACE Rév. 1 sections C-K, M-O
Variables à comparer entre les deux sources	Nombre de salariés, indiqué séparément pour une activité à temps complet et à temps partiel et par sexe Nombre d'heures prestées durant le mois représentatif (ou durant un mois de travail normal)	Nombre de salariés, indiqué séparément pour une activité à temps complet et à temps partiel et par sexe Nombre d'heures habituellement prestées par semaine (converti en heures par mois)
Ventilation des professions	CITP-88 au niveau à un chiffre	CITP-88 au niveau à un chiffre
Ventilation des activités	Section de la NACE Rév. 1	Section de la NACE Rév. 1
Ventilation régionale	NUTS niveau 1	NUTS niveau 1

Les variables «nombre de salariés» (en distinguant les salariés à temps complet et à temps partiel et par sexe) et «nombre d'heures prestées» doivent être ventilées par profession, région et activité NACE (il est reconnu que les sections M-O de la NACE sont facultatives pour l'ESS 2002). Des tableaux à double entrée entre profession, région et activité économique ne sont pas nécessaires.

- 6.3. *Cohérence avec les statistiques structurelles sur les entreprises pour la même année: données régionales (élément facultatif pour l'enquête sur la structure des salaires 2002)*

Le règlement relatif aux statistiques structurelles sur les entreprises <sup>(1)</sup> s'applique à toutes les activités des sections C à K de la NACE Rév. 1, à l'exception de la section J. Les éléments les plus similaires entre ces deux sources sont résumés dans le tableau ci-dessous:

	Enquête sur la structure des salaires (ESS)	Enquête structurelle sur les entreprises (ESE)
Unité statistique	Unité locale	Unité locale
Activités couvertes	NACE Rév. 1 sections C-K	NACE Rév. 1 sections C-K, sauf J
Variables servant à la comparaison entre les deux sources	Nombre d'unités locales dans la population Salaires bruts totaux pendant l'année de référence	11 21 0: nombre d'unités locales 13 32 0: salaires et traitements
Ventilation des activités	Section de la NACE Rév. 1	Section de la NACE Rév. 1
Ventilation régionale	NUTS 1	NUTS 1

Les variables «nombre d'unités locales» et «salaires bruts totaux annuels/salaires et traitements» doivent être ventilées par activité NACE et par région. Les explications des principales différences entre ces variables doivent tenir compte des différences de concepts, de définitions, de précision et de couverture pour chaque source. Des tableaux à double entrée doivent, si possible, être établis par activité NACE et par région.

- 6.4. *Cohérence avec les statistiques structurelles sur les entreprises pour la même année: données nationales par classe de taille d'entreprise (élément facultatif pour l'enquête sur la structure des salaires 2002)*

	Enquête sur la structure des salaires (ESS)	Enquête structurelle sur les entreprises (ESE) (statistiques annuelles sur les entreprises par classe de taille)
Unité statistique	Unité locale	Entreprise
Activités couvertes	NACE Rév. 1 sections C-K	NACE Rév. 1 sections C-K
Variables permettant la comparaison entre les deux sources	Nombre total d'entreprises dans la population Nombre total de salariés dans la population Salaires bruts totaux pendant l'année de référence	11 11 0: nombre d'entreprises 16 13 0: nombre de salariés 13 32 0: salaires et traitements
Ventilation des activités	Section de la NACE Rév. 1	Section de la NACE Rév. 1
Ventilation par taille d'entreprise	Nombre de salariés: 1 à 9 (*), 10 à 49, 50 à 249, 250 à 499, 500 à 999 et 1 000 salariés et plus	Nombre de salariés: 1 à 9 (*), 10 à 49, 50 à 249, 250 à 499, 500 à 999 et 1 000 salariés et plus

(\*) facultatif pour l'enquête sur la structure des salaires 2002.

Les variables «nombre d'entreprises», «nombre de salariés» et «salaires bruts totaux annuels/salaires et traitements» doivent être ventilées à la fois par activité NACE et par taille d'entreprise. Les explications des principales différences entre ces variables doivent tenir compte des différences de concepts, de définitions, de précision et de couverture pour chaque source. Par exemple, pour l'ESE, le nombre d'entreprises (11 11 0), le nombre de salariés (variable 16 13 0) et les salaires et traitements (variable 13 32 0) ne sont pas disponibles pour toutes les sections C à K de la NACE.

<sup>(1)</sup> JO L 14 du 17.1.1997, p. 1.

- 6.5. *Cohérence avec les comptes nationaux pour la même année: données nationales* (élément facultatif pour l'enquête sur la structure des salaires 2002)

Les éléments les plus similaires entre les deux sources sont résumés dans le tableau ci-dessous:

	Enquête sur la structure des salaires (ESS)	Comptes nationaux [Tableau 3: Tableaux par branche d'activité — exercice annuel (*)]
Activités couvertes	NACE Rév. 1 sections C-K, M-O	NACE Rév. 1 sections C-K, M-O
Variabes permettant la comparasion entre les deux sources	Nombre total de salariés Salaires bruts totaux pendant l'année de référence	Nombre total de salariés D11 Salaires et traitements
Ventilation des activités	Section de la NACE Rév. 1	Section de la NACE Rév. 1

(\*) Système européen de comptes (SEC 95), programme de transmission des données, Communautés européennes 1997 (voir également le questionnaire SEC 95).

Les variables «nombre de salariés» et «salaires bruts totaux annuels/salaires et traitements» doivent être ventilées par activité NACE. Les explications des principales différences entre les variables des deux sources doivent tenir compte des différences de concepts et de couverture et, si cette information est disponible, de la précision de chaque statistique. Pour l'ESS 2002, les sections M à O de la NACE Rév. 1 sont facultatives.

7. **Exhaustivité**

Liste des variables et/ou ventilations requises par le règlement qui ne seraient pas disponibles, ainsi que les améliorations envisagées pour corriger ces déficiences.