

NOM	DÉFINITION	MODALITÉS et/ou COMPLÉMENTS
A6	APE de l'établissement ou de l'entreprise en NA 6 postes.	
A17	APE de l'établissement ou de l'entreprise en NA 17 postes.	
A38	APE de l'établissement ou de l'entreprise en NA 38 postes.	
AGE	Age du salarié à l'année de la validité N (âge de l'année courante). Dans les fichiers postes et salariés, seul l'âge pendant l'année courante est indiqué.	
AGE_TR	Tranches d'âge quadriennale	Cf. annexes pour modalités.
AT	Nombre d'année travail	Calcul : MIN(DUREE/360;1)
CONT_TRAV	Contrat de travail ou avenant en vigueur pendant la période principale du poste de travail. La variable CONTRAT_TRAVAIL introduit une information sur le contrat de travail du salarié que les DADS ne fournissaient pas jusqu'à la validité 2004. Attention : la prise en compte, à partir de la validité 2013, d'informations contenues dans la nouvelle norme des DADS (norme N4DS) entraîne une modification des modalités de la variable.	Cf. annexes pour modalités.
CONV_COLL	Code de convention collective de branche, -> inclus depuis 2005 dans le fichier 'postes' -> inclus en 2007 dans le fichier 'salariés' pour les données n et n-1. Le Code convention collective indique pour chaque salarié, sous la forme d'un code sur quatre caractères, la convention collective de branche qui lui est appliquée, ou à défaut la convention d'entreprise (non adaptative d'une convention de branche) ou le statut (fonction publique, grandes entreprises,...). Le groupe utilisateurs ayant travaillé sur les conditions d'emploi dans la DADS-U a rendu les conclusions suivantes : - La convention collective renseignée dans les DADS au niveau du salarié semble cohérente avec celle connue dans les enquêtes ACEMO au niveau de l'établissement. Dans près de 90% des cas, le « code convention collective » renseigné dans les DADS correspond à l'un de ceux connus dans ACEMO. - Dans certains cas (entreprises à statut), le « code convention collective » sera « forcé » par celui connu dans les enquêtes ACEMO. Nomenclature gérée par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (IDCC).	
CPFD	Condition d'emploi. À partir de 2002, disparition de la modalité I : les intermittents (contrat à durée indéterminée pour des emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées) et intérimaires sont reclassés en fonction de leur condition d'emploi.	Cf. annexes pour modalités.
CS	Catégorie socio-professionnelle (code sur 2 positions)	Cf. annexes pour modalités.
DATDEB	Date de début de rémunération de la première période par rapport au 01/01, comprise généralement entre 1 et 360, une année étant comptée par 12 mois de 30 jours. L'algorithme de calcul du quantième est : $q=(mm-1)*30 + \min(jj,30)$ avec mois=mm et jour=jj. Une date de début peut être négative (comprise entre -30 et -1), dans le cadre d'un décalage de paie.	
DATFIN	Date de fin de rémunération de la deuxième période par rapport au 01/01. Il y a un écart entre le nombre de postes au 31 décembre et celui du 1er janvier. La date de sortie est moins bien connue dans les fichiers de paie que la date d'entrée. Certains logiciels mettent abusivement la date de sortie au 31/12. Présence de décalages de paie pour lesquels DATFIN=330.	
DEPR	Département de résidence	
DEPT	Département du lieu de travail	
DOMEMPL	Domaine d'emploi de l'entreprise d'affectation : variable de synthèse créée pour permettre une partition rapide entre les différentes catégories d'employeur.	
DOMEMPL_EMPL	Domaine d'emploi de l'entreprise employeur : variable de synthèse créée pour permettre une partition rapide entre les différentes catégories d'employeur.	
DUREE	Durée de paie exprimée en jours. Il s'agit de la durée de présence dans les fichiers de paie, parfois différente de la durée d'emploi réelle. Les problèmes affectant la variable DATFIN se répercutent sur le calcul de DUREE (voir DATFIN) DUREE est calculée sur la base de 30 jours par mois, et bornée à 360, sauf en cas de décalage de paie non reconduit d'une année sur l'autre (moins de un cas pour mille => DUREE de 361 à 390). Restreindre son usage aux périodes non censurées (DATFIN<360 et DATDEB>1) : par exemple durée d'emploi des saisonniers, des temporaires embauchés à l'occasion d'un événement. Sinon, parler de « durée d'emploi au cours de l'année ».	
ETP	Équivalent temps plein (non calculé pour les missions d'intérim et pour les postes issus de l'application SIASP). ETP = min (nombre d'heures du poste / référence , 1). La référence d'heures est donnée : - par le C75 de la distribution du nombre d'heures des postes du croisement APEN*TAILLE (pour les entreprises dont l'effectif au 31/12/n-1 est < 1000). - par le C75 de la distribution du nombre d'heures des postes du Siren (pour les entreprises dont l'effectif au 31/12/n-1 >= 1000).	

NOM	DÉFINITION	MODALITÉS et/ou COMPLÉMENTS
FILT	Indicateur de poste non annexe et annexe. Définition spécifique aux DADS. Attention à ne pas éliminer les postes annexes pour des études portant sur des emplois par nature courts (travail saisonnier, emploi dans le tourisme).	1 : poste non annexe de la validité N
		2 : poste annexe de la validité N
IND_ETRANGER	Code étranger.	
NBHEUR	Nombre total d'heures salariées dans l'année (zéro pour les travailleurs à domicile et pour certaines PCS).	
PCS	<p>Code PCS-ESE. A partir de la validité 2009, la PCS est codée sur 4 positions dans les DADS et non plus la CS comme précédemment. Certains codes sont en fait issus de la nomenclature « PCS ménages » notamment dans les établissements des 3 fonctions publiques. Il est possible de corriger ponctuellement ces codes pour améliorer le taux de validité.</p> <p>Rupture sur la partie secteur privé : une refonte du système de codification a été réalisée dans l'application de gestion DADS pour parvenir à une PCS-ESE comme indication de la qualification. En conséquence, il y a une rupture de série entre la CS 2009 (= 2 premiers chiffres de la PCS) et la CS 2008. En particulier, la PCS 2009 code davantage d'employés (CS 5) et moins de professions intermédiaires (CS 4). Il y a également une hausse du codage de cadres (du fait de l'utilisation du statut professionnel : variable plus fiable pour repérer les cadres). Une variable PCS_1 a été ajoutée (c'est une PCS rétropolée sur 2008) afin de gommer au maximum la rupture de série liée à la nouvelle méthodologie. Cette variable PCS_1 n'est disponible que sur le secteur privé.</p> <p>Rupture sur le champ fonction publique territoriale et hospitalière : la variable PCS_1 rétropolée n'a pas pu être calculée sur ce champ. Par ailleurs, une comparaison de la structure de la CS à l'aide des fichiers DADS de diffusion 2008 et des fichiers de diffusion 2009 sur le champ FPT ou FPH amènera à un risque de rupture, car ces deux CS ont été calculées selon deux méthodes différentes. Cf. annexes pour modalités</p>	
REGR	Région de résidence du salarié (adresse au 01/01 de l'année N+1 ou dernière adresse connue avant cette date).	
REGR_AR	Région de résidence du salarié (adresse au 01/01 de l'année N+1 ou dernière adresse connue avant cette date) – Code ancienne région.	
REGT	Région d'implantation de l'établissement.	
REGT_AR	Région d'implantation de l'établissement. – Code ancienne région.	
SEXE	Sexe du salarié.	1 : homme
		2 : femme
S_BRUT	Rémunération brute.	
TREFF	Tranche d'effectif de l'entreprise calculée à partir du nombre de postes non annexes au 31/12.	Cf. annexes pour modalités.
TYPEMPLOI	Type d'emploi.	O : emploi ordinaire
		A : apprenti
		X : autre (emploi aidé, stagiaire, indemnité de chômage)
ZEMPR	Zone d'emploi au lieu de résidence.	
ZEMPT	Zone d'emploi du lieu de travail.	

Le **domaine d'emploi** est une variable qui permet de sélectionner des populations particulières dans les DADS. Sa définition a changé en 2009 : l'intégration de la fonction publique d'État dans le champ de diffusion a conduit à un éclatement de la variable DOMEMPL usuelle en deux variables, de niveau différent :

- la variable DOMEMPL est relative au lieu de travail ;
- la variable DOMEMPL_EMPL donne le domaine d'emploi de l'employeur.

Les variables DOMEMPL et DOMEMPL_EMPL ont les mêmes modalités.

Code	Libellé
1	Fonction Publique d'État
2	Fonction Publique Territoriale
3	Fonction Publique Hospitalière
4	Autres organismes publics administratifs
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial
6	Entreprises individuelles
7	Données marquées comme issues de PE Particuliers Employeurs
8	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé
9	Autres sociétés privées

La **condition d'emploi** est une qualification du poste selon le taux d'activité. Depuis 2001, la réglementation sociale considère comme à temps complet toute personne effectuant la durée légale ou conventionnelle de l'entreprise. En l'absence d'un critère contrôlable, on définit dans les DADS la condition d'emploi d'un salarié de manière statistique : sont considérés comme étant à temps complet les postes dépassant un certain nombre d'heures par jour.

Depuis 2002, la variable décrivant la condition d'emploi s'appelle CPFDF et présente les modalités suivantes :

CPFDF : condition d'emploi	
C	Temps complet
P	Temps partiel
F	Faible temps partiel
D	Travailleurs à domicile
K	Mixte dominante temps complet
Y	Mixte dominante temps non complet

TREFF : Taille de l'établissement, en tranches d'effectifs de postes non annexes au 31 décembre.

blanc	Non disponible
00	0 poste (salariés présents en cours d'année, mais pas au 31/12).
01	1 à 9 postes
02	10 à 19 postes

03	20 à 49 postes
04	50 à 99 postes
05	100 à 249 postes
06	250 postes et plus

Contrat de travail

CONT_TRAV	Libellé
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDD	Contrat à durée déterminée
TTP	Contrat de travail temporaire (mission)
APP	Contrat d'apprentissage
TOA	Travail occasionnel
AUT	Autre type de contrat
	Non renseigné

Annexes

CS :Nomenclature PCS-ESE 2003 – Niveau 2 – 29 postes	
Code	Libellé
00	Allocations ASSEDIC
10	Agriculteurs (salariés de leur exploitation)
21	Artisans (salariés de leur entreprise)
22	Commerçants et assimilés (salariés de leur entreprise)
23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (salariés de leur entreprise)
31	Professions libérales (exercées sous statut de salarié)
33	Cadres de la fonction publique
34	Professeurs, professions scientifiques
35	Professions de l'information, des arts et des spectacles
37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises
38	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises
42	Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées
43	Professions intermédiaires de la santé et du travail social
44	Clergé, religieux
45	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
47	Techniciens (sauf techniciens tertiaires)
48	Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue)
52	Employés civils et agents de service de la fonction publique
53	Agents de surveillance
54	Employés administratifs d'entreprise
55	Employés de commerce
56	Personnels des services directs aux particuliers
62	Ouvriers qualifiés de type industriel
63	Ouvriers qualifiés de type artisanal
64	Chauffeurs
65	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
67	Ouvriers non qualifiés de type industriel
68	Ouvriers non qualifiés de type artisanal
69	Ouvriers agricoles et assimilés
	Non codage

AGE_TR : tranches d'âge quadriennale
Non renseigné
[0 ; 15[ans
[15 ; 19[ans
[19 ; 23[ans
[23 ; 27[ans
[27 ; 31[ans
[31 ; 35[ans
[35 ; 39[ans
[39 ; 43[ans
[43 ; 47[ans
[47 ; 51[ans
[51 ; 55[ans
[55 ; 59[ans
[59 ; 63[ans
[63 ; 67[ans
[67 ; 71[ans
[71 ; + [ans

NOM	DÉFINITION	MODALITÉS et/ou COMPLÉMENTS
A6	APE de l'établissement ou de l'entreprise en NA 6 postes.	
A17	APE de l'établissement ou de l'entreprise en NA 17 postes.	
A38	APE de l'établissement ou de l'entreprise en NA 38 postes.	
AGE	Age du salarié à l'année de la validité N (âge de l'année courante). Dans les fichiers postes et salariés, seul l'âge pendant l'année courante est indiqué.	
AGE_TR	Tranches d'âge quadriennale	Cf. annexes pour modalités.
ALCHO	Total des indemnités de chômage	
CONT_TRAV	Contrat de travail ou avenant en vigueur pendant la période principale du poste de travail. La variable CONTRAT_TRAVAIL introduit une information sur le contrat de travail du salarié que les DADS ne fournissaient pas jusqu'à la validité 2004. Attention : la prise en compte, à partir de la validité 2013, d'informations contenues dans la nouvelle norme des DADS (norme N4DS) entraîne une modification des modalités de la variable.	Cf. annexes pour modalités.
CONV_COLL	Code de convention collective de branche, -> inclus depuis 2005 dans le fichier 'postes' -> inclus en 2007 dans le fichier 'salariés' pour les données n et n-1. Le Code convention collective indique pour chaque salarié, sous la forme d'un code sur quatre caractères, la convention collective de branche qui lui est appliquée, ou à défaut la convention d'entreprise (non adaptative d'une convention de branche) ou le statut (fonction publique, grandes entreprises,...). Le groupe utilisateurs ayant travaillé sur les conditions d'emploi dans la DADS-U a rendu les conclusions suivantes : - La convention collective renseignée dans les DADS au niveau du salarié semble cohérente avec celle connue dans les enquêtes ACEMO au niveau de l'établissement. Dans près de 90% des cas, le « code convention collective » renseigné dans les DADS correspond à l'un de ceux connus dans ACEMO. - Dans certains cas (entreprises à statut), le « code convention collective » sera « forcé » par celui connu dans les enquêtes ACEMO. Nomenclature gérée par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (IDCC).	
CPFD	Condition d'emploi. À partir de 2002, disparition de la modalité I : les intermittents (contrat à durée indéterminée pour des emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées) et intérimaires sont reclassés en fonction de leur condition d'emploi.	Cf. annexes pour modalités.
CS	Catégorie socio-professionnelle (code sur 2 positions)	Cf. annexes pour modalités.
DATDEB	Date de début de rémunération de la première période par rapport au 01/01, comprise généralement entre 1 et 360, une année étant comptée par 12 mois de 30 jours. L'algorithme de calcul du quantième est : $q=(mm-1)*30 + \min(jj,30)$ avec mois=mm et jour=jj. Une date de début peut être négative (comprise entre -30 et -1), dans le cadre d'un décalage de paie.	
DATFIN	Date de fin de rémunération de la deuxième période par rapport au 01/01. Il y a un écart entre le nombre de postes au 31 décembre et celui du 1er janvier. La date de sortie est moins bien connue dans les fichiers de paie que la date d'entrée. Certains logiciels mettent abusivement la date de sortie au 31/12. Présence de décalages de paie pour lesquels DATFIN=330.	
DEPR	Département de résidence du salarié (adresse au 01/01 de l'année N+1 ou dernière adresse connue avant cette date).	
DEPT	Département d'implantation de l'établissement.	
DOMEMPL	Domaine d'emploi de l'entreprise d'affectation : variable de synthèse créée pour permettre une partition rapide entre les différentes catégories d'employeur.	Cf. annexes pour modalités.
DOMEMPL_EMPL	Domaine d'emploi de l'entreprise employeur : variable de synthèse créée pour permettre une partition rapide entre les différentes catégories d'employeur.	
DUREE	Durée de paie exprimée en jours. Il s'agit de la durée de présence dans les fichiers de paie, parfois différente de la durée d'emploi réelle. Les problèmes affectant la variable DATFIN se répercutent sur le calcul de DUREE (voir DATFIN) DUREE est calculée sur la base de 30 jours par mois, et bornée à 360, sauf en cas de décalage de paie non reconduit d'une année sur l'autre (moins de un cas pour mille => DUREE de 361 à 390). Restreindre son usage aux périodes non censurées (DATFIN<360 et DATDEB>1) : par exemple durée d'emploi des saisonniers, des temporaires embauchés à l'occasion d'un événement. Sinon, parler de « durée d'emploi au cours de l'année ».	
FILT	Indicateur de poste non annexe et annexe. Définition spécifique aux DADS. Attention à ne pas éliminer les postes annexes pour des études portant sur des emplois par nature courts (travail saisonnier, emploi dans le tourisme).	1 : poste non annexe de la validité N 2 : poste annexe de la validité N
NBHEUR	Nombre d'heures salariées dans l'année (zéro pour les travailleurs à domicile et pour certaines PCS).	

NOM	DÉFINITION	MODALITÉS et/ou COMPLÉMENTS
NBHEUR_TOT	Nombre total d'heures salariées dans l'année (zéro pour les travailleurs à domicile et pour certaines PCS).	
NB_PER	Nombre de périodes	
NB_PER_N	Nombre de périodes non annexes	
PCS	<p>Code PCS-ESE. À partir de la validité 2009, la PCS est codée sur 4 positions dans les DADS et non plus la CS comme précédemment. Certains codes sont en fait issus de la nomenclature « PCS ménages » notamment dans les établissements des 3 fonctions publiques. Il est possible de corriger ponctuellement ces codes pour améliorer le taux de validité.</p> <p>Rupture sur la partie secteur privé : une refonte du système de codification a été réalisée dans l'application de gestion DADS pour parvenir à une PCS-ESE comme indication de la qualification. En conséquence, il y a une rupture de série entre la CS 2009 (= 2 premiers chiffres de la PCS) et la CS 2008. En particulier, la PCS 2009 code davantage d'employés (CS 5) et moins de professions intermédiaires (CS 4). Il y a également une hausse du codage de cadres (du fait de l'utilisation du statut professionnel : variable plus fiable pour repérer les cadres). Une variable PCS_1 a été ajoutée (c'est une PCS rétropolée sur 2008) afin de gommer au maximum la rupture de série liée à la nouvelle méthodologie. Cette variable PCS_1 n'est disponible que sur le secteur privé.</p> <p>Rupture sur le champ fonction publique territoriale et hospitalière : la variable PCS_1 rétropolée n'a pas pu être calculée sur ce champ. Par ailleurs, une comparaison de la structure de la CS à l'aide des fichiers DADS de diffusion 2008 et des fichiers de diffusion 2009 sur le champ FPT ou FPH amènera à un risque de rupture, car ces deux CS ont été calculées selon deux méthodes différentes. Cf. annexes pour modalités</p>	
REGR	Région de résidence du salarié (adresse au 01/01 de l'année N+1 ou dernière adresse connue avant cette date).	
REGR_AR	Région de résidence du salarié (adresse au 01/01 de l'année N+1 ou dernière adresse connue avant cette date) – Code ancienne région	
REGT	Région d'implantation de l'établissement.	
REGT_AR	Région d'implantation de l'établissement – Code ancienne région	
SEXE	Sexe du salarié.	1 : homme 2 : femme
S_NET_TOT	Rémunération nette totale.	
TREFF	Tranche d'effectif de l'établissement, calculée à partir du nombre de postes non annexes au 31/12.	Cf. pour modalités.
TYPEEMPLOI	Type d'emploi.	O : emploi ordinaire A : apprenti X : autre (emploi aidé, stagiaire, indemnité de chômage)
ZEMPR	Zone d'emploi au lieu de résidence.	
ZEMPT	Zone d'emploi du lieu de travail.	

Le **domaine d'emploi** est une variable qui permet de sélectionner des populations particulières dans les DADS. Sa définition a changé en 2009 : l'intégration de la fonction publique d'État dans le champ de diffusion a conduit à un éclatement de la variable DOMEMPL usuelle en deux variables, de niveau différent :

- la variable DOMEMPL est relative au lieu de travail ;
- la variable DOMEMPL_EMPL donne le domaine d'emploi de l'employeur.

Les variables DOMEMPL et DOMEMPL_EMPL ont les mêmes modalités.

Code	Libellé
1	Fonction Publique d'État
2	Fonction Publique Territoriale
3	Fonction Publique Hospitalière
4	Autres organismes publics administratifs
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial
6	Entreprises individuelles
7	Données marquées comme issues de PE Particuliers Employeurs
8	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé
9	Autres sociétés privées

La **condition d'emploi** est une qualification du poste selon le taux d'activité. Depuis 2001, la réglementation sociale considère comme à temps complet toute personne effectuant la durée légale ou conventionnelle de l'entreprise. En l'absence d'un critère contrôlable, on définit dans les DADS la condition d'emploi d'un salarié de manière statistique : sont considérés comme étant à temps complet les postes dépassant un certain nombre d'heures par jour.

Depuis 2002, la variable décrivant la condition d'emploi s'appelle CPFDF et présente les modalités suivantes :

CPFDF : condition d'emploi	
C	Temps complet
P	Temps partiel
F	Faible temps partiel
D	Travailleurs à domicile
K	Mixte dominante temps complet
Y	Mixte dominante temps non complet

TREFF : Taille de l'établissement, en tranches d'effectifs de postes non annexes au 31 décembre.

blanc	Non disponible
00	0 poste (salariés présents en cours d'année, mais pas au 31/12).
01	1 à 9 postes
02	10 à 19 postes

03	20 à 49 postes
04	50 à 99 postes
05	100 à 249 postes
06	250 postes et plus
Contrat de travail	
CONT_TRAV	Libellé
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDD	Contrat à durée déterminée
TTP	Contrat de travail temporaire (mission)
APP	Contrat d'apprentissage
TOA	Travail occasionnel
AUT	Autre type de contrat
	Non renseigné

Annexes

CS :Nomenclature PCS-ESE 2003 – Niveau 2 – 29 postes	
Code	Libellé
00	Allocations ASSEDIC
10	Agriculteurs (salariés de leur exploitation)
21	Artisans (salariés de leur entreprise)
22	Commerçants et assimilés (salariés de leur entreprise)
23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (salariés de leur entreprise)
31	Professions libérales (exercées sous statut de salarié)
33	Cadres de la fonction publique
34	Professeurs, professions scientifiques
35	Professions de l'information, des arts et des spectacles
37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises
38	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises
42	Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées
43	Professions intermédiaires de la santé et du travail social
44	Clergé, religieux
45	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
47	Techniciens (sauf techniciens tertiaires)
48	Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue)
52	Employés civils et agents de service de la fonction publique
53	Agents de surveillance
54	Employés administratifs d'entreprise
55	Employés de commerce
56	Personnels des services directs aux particuliers
62	Ouvriers qualifiés de type industriel
63	Ouvriers qualifiés de type artisanal
64	Chauffeurs
65	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
67	Ouvriers non qualifiés de type industriel
68	Ouvriers non qualifiés de type artisanal
69	Ouvriers agricoles et assimilés
	Non codage

AGE_TR : tranches d'âge quadriennale
Non renseigné
[0 ; 15[ans
[15 ; 19[ans
[19 ; 23[ans
[23 ; 27[ans
[27 ; 31[ans
[31 ; 35[ans
[35 ; 39[ans
[39 ; 43[ans
[43 ; 47[ans
[47 ; 51[ans
[51 ; 55[ans
[55 ; 59[ans
[59 ; 63[ans
[63 ; 67[ans
[67 ; 71[ans
[71 ; + [ans