

ANALYSE

Les avantages liés à l'ancienneté entravent-ils la mobilité des salariés ?

Des travaux récents ont montré que l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est un facteur déterminant des comportements de mobilité. Les jeunes salariés en début de vie active, qui n'ont pas encore acquis d'avantages au titre de l'ancienneté, sont beaucoup plus mobiles que leurs aînés¹. Plus précisément, la mobilité d'un salarié au cours d'une période donnée semble déterminée par ses comportements de mobilité antérieurs bien plus que par ses caractéristiques personnelles (âge, catégorie socio-professionnelle) et par celles de l'entreprise où il travaille (taille, secteur d'activité) : « *en ce qui concerne la mobilité non contrainte, un salarié de moins de deux ans d'ancienneté a une probabilité de quitter son entreprise supérieure de 70 points à celle d'un salarié de plus de dix ans d'ancienneté* »². Ainsi, les avantages liés à l'ancienneté stabilisent la relation d'emploi et, ce faisant, sont un facteur de sécurisation des parcours professionnels. Mais cette sécurisation a-t-elle pour contrepartie d'entraver la mobilité des salariés ?

Que le salaire augmente avec l'ancienneté est conforme aux enseignements de la théorie économique³. À mesure que l'**ancienneté** progresse, l'**expérience professionnelle** s'accroît et le salarié accumule du **capital humain**. Mais le capital humain accumulé dans un emploi donné n'est pas transférable en totalité en cas de mobilité. Une partie de ce capital humain est spécifique et perd de sa valeur lorsque le salarié change d'entreprise. L'autre partie (le capital humain non spécifique) doit pouvoir être valorisée dans n'importe quel autre emploi, à condition qu'elle puisse être signalée et reconnue comme telle. C'est le but de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et de ses déclinaisons : certificat de qualification professionnelle, CV certifié, etc.

Ainsi, si l'on comprend qu'ancienneté et salaire puissent entretenir des liens étroits, on s'attendrait à une certaine neutralité de l'ancienneté sur d'autres droits, lesquels ne devraient pas dépendre de la durée de la relation de travail (formation professionnelle, indemnisation de la rupture). La présente note montrera qu'en France l'ancienneté joue un rôle cardinal et indifférencié dans l'acquisition ou l'extinction de nombreux droits, qui rendent la rupture du contrat de travail plus coûteuse pour l'employeur comme pour le salarié. Vouloir corriger cet effet nécessiterait d'agir sur les modalités pratiques de calcul de cette ancienneté.

L'ancienneté augmente le salaire et rend la rupture du contrat de travail plus coûteuse...

Tableau n° 1 - Bonus salarial lié à l'ancienneté (2002)

	5 ans	10 ans	20 ans	30 ans	en %
Hommes					
Ouvriers	6	11	18	21	
Employés	6	12	22	32	
Professions intermédiaires	6	11	18	20	
Cadres	3	4	2	-4	
Femmes					
Ouvrières	3	5	11	16	
Employées	5	10	18	24	
Professions intermédiaires	6	10	15	15	
Cadres	2	4	5	3	

Champ : salariés à temps complet des sections C à K de la Nace (entreprises de plus de 10 salariés).
Lecture : en 2002, les ouvriers ayant 5 années d'ancienneté dans leur entreprise bénéficient d'un bonus salarial de 6 % par rapport aux ouvriers n'ayant aucune ancienneté, toutes choses égales par ailleurs.

Source : Aeberhardt R. et Pouget J. (2006), « Comment expliquer les disparités salariales ? », In Les salaires en France, Insee, p. 29

¹ Dupray A. (2006), « Les mobilités en début de vie professionnelle », *Bref*, Céreq, n° 216.

² Duhautois R. (2006), « De la disparition des entreprises à la mobilité des salariés », *Économie et Statistique*, n° 400, p. 12.

³ On n'entre pas ici dans le détail des fondements théoriques de cette relation, notamment du rapport entre salaire et productivité aux différentes étapes de la carrière du salarié ; pour des précisions sur ce point, voir par exemple Gautié J. (2004), "Les marchés internes, l'emploi et les salaires", *Revue française d'économie*, avril ; Gautié J. (1998), *Coût du travail et emploi*, Paris, La Découverte, collection Repères.

Rémunération : des bonus d'ancienneté qui restent conséquents

De nombreuses conventions collectives de branche continuent d'indexer les salaires minima sur l'ancienneté acquise par le salarié dans l'établissement et stipulent des primes d'ancienneté qui augmentent proportionnellement à la durée passée par le salarié dans l'entreprise. Il en résulte que le bonus salarial lié à l'ancienneté peut être conséquent (cf. tableau n° 1) et constituer un frein à la mobilité lorsque le salarié ne récupère pas cet avantage d'ancienneté dans un nouvel emploi.

En outre, de nombreuses gratifications sont liées à une condition d'ancienneté et/ou une condition de présence dans l'entreprise. C'est le cas des pratiques de mois double, du treizième mois, de la prime de vacances, de la prime de fin d'année, de la prime de bilan. Aujourd'hui, 88 % des salariés des entreprises d'au moins dix salariés perçoivent de tels avantages (cf. tableau n° 2).

Tableau n° 2 - Proportion de salariés touchant une partie de leur rémunération sous forme de primes, de participation ou d'intéressement (enquête sur la structure des salaires en 2002, Insee)

	Primes						Participation et intéressement ¹
	Toutes	à périodicité fixe (vacances, 13 ^e mois...)	de contraintes de poste	de performance individuelle ou collective	d'ancienneté	Autres	
Ensemble	88	69	24	28	36	36	45
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres ²	88	66	8	37	13	35	49
Professions intermédiaires	90	74	18	30	38	40	54
Employés	84	63	16	25	28	33	39
Ouvriers	90	70	40	24	52	36	39
Temps complet ou partiel							
Temps complet	90	71	25	30	37	37	46
Temps partiel	76	54	16	19	31	30	38
Type de contrat de travail							
CDI	89	70	24	29	38	36	46
CDD	68	46	17	16	15	29	26
Taille de l'entreprise							
10 à 49 salariés	75	42	8	20	32	36	9
50 à 249 salariés	87	64	19	28	40	34	39
250 à 499 salariés	92	76	28	31	51	38	51
500 à 999 salariés	93	79	27	30	52	38	58
1000 salariés et plus	94	83	33	32	29	36	64

1. Y compris l'abondement par les entreprises des plans d'épargne salariale.

2. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, hors apprentis, stagiaires et salariés du bâtiment.

Lecture : 40 % des ouvriers touchent des primes de contraintes de poste.

Source : Pouget J. (2005), « Primes, participation et intéressement dans le secteur privé », Insee Première, n° 1022, juin.

Trois procédés sont couramment utilisés pour réserver le versement de ces primes aux salariés présents depuis un certain temps dans l'entreprise. **Le premier consiste à exiger une condition d'ancienneté minimale.** Par exemple, une prime de présence semestrielle peut n'être versée qu'aux salariés ayant au moins une année d'ancienneté au dernier jour du mois de paiement (*Accord salarial PSA Peugeot-Citroën, CFE-CGC, CFTC, FO, GSEA, 18 janv. 2001*). Les titulaires de contrats courts seront de fait exclus du bénéfice de la prime. Le législateur a également fait ce choix lorsqu'il autorise les négociateurs d'un accord d'intéressement et de participation à exclure du champ de l'accord les salariés qui n'ont pas trois mois d'ancienneté (*art. L. 444-4*⁴). De même il exclut du droit à congés payés les salariés qui n'ont pas été occupés chez un même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif (*art. L. 223-2*).

Il arrive aussi que l'ancienneté minimale requise atteigne plusieurs dizaines d'années, comme c'est le cas de la plupart des régimes de retraite supplémentaire dits « chapeau », à prestations définies, qui subordonnent le droit à pension de l'assuré à une condition minimale d'ancienneté dans le régime : 15, 20, voire 30 ans. L'assuré qui n'a pas l'ancienneté requise n'a aucun droit à pension. C'est un encouragement à rester dans l'entreprise et un frein à la mobilité externe.

Un second procédé consiste à exiger du salarié qu'il soit présent dans l'entreprise à une date précise. Certains droits à un élément de rémunération sont en effet soumis à une condition de présence à la date de leur échéance (en restant cependant acquis du seul fait que cette période a été intégralement travaillée⁵). De même l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 prévoit le maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident du salarié, lorsque l'intéressé a une ancienneté de trois ans (*Accord interprofessionnel, 10 déc. 1977 étendu, L. n° 78-49, 19 janv. 1978*). Enfin, la plupart des régimes de retraite chapeau déjà évoqués subordonnent le droit à pension de l'assuré à sa présence dans l'entreprise lors de son départ en retraite.

Un troisième procédé consiste à attribuer une prime au *prorata temporis* de l'ancienneté acquise dans l'entreprise : le montant de la prime décroît si le salarié a une ancienneté inférieure à la période de référence sur la base de laquelle la prime est calculée (par exemple un 13^{ème} mois versé à hauteur de 9/13^{ème} si le salarié a une ancienneté de neuf mois). Une variante consiste à indexer le montant de la prime sur les salaires perçus, donc

⁴ Tous les articles cités dans cette note renvoient au code du travail.

⁵ Cass. soc., 3 avril 2007, n° 05-45110, Cheminaud c/ Sté CPR BK.

indirectement sur l'ancienneté acquise par le salarié. Exprimé en pourcentage, le taux reste le même mais, en valeur, la prime peut atteindre un montant très élevé si l'ancienneté est longue. C'est le cas de l'indemnité de précarité d'emploi de 10 % des titulaires de CDD, dont l'ancienneté peut être longue car, en cas de conclusion de CDD successifs sans interruption, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre des précédents contrats. De même, les négociateurs d'un accord d'intéressement peuvent répartir la prime en fonction de la durée du temps de présence des salariés au cours de l'exercice (*art. L. 441-2*). Ce choix conduit encore à privilégier les salariés présents pendant une année complète.

Il faut enfin observer que **les primes sont souvent agencées de telle sorte qu'elles se servent mutuellement de levier en amplifiant l'effet de l'ancienneté**. C'est ainsi qu'une prime de 13^{ème} mois peut être calculée sur la base du salaire brut augmenté de la prime d'ancienneté, éventuellement de la prime de fin d'année et de la prime de bilan. Le 13^{ème} mois sera donc sensiblement plus élevé pour les salariés ayant une forte ancienneté. Le total de ces rémunérations pourra aussi servir de référence pour déterminer l'éventuel intéressement réparti entre les salariés en fonction du salaire perçu pendant la période de référence, ce qui augmente l'effet de levier. L'incidence de l'ancienneté sur la rémunération globale peut alors être importante et dissuasive pour les salariés qui voudraient s'engager dans une mobilité externe, car ils perdraient l'ancienneté acquise et les avantages de rémunération afférents, qui représentent en moyenne près de 17 % de la rémunération du salarié (primes, participation, intéressement, voir tableau n° 3).

Tableau n° 3 - Décomposition moyenne de la rémunération brute totale annuelle

	En %
Salaire brut de base	77,9
Heures supplémentaires et complémentaires	1,0
Primes	13,7
<i>primes à périodicité fixe (vacances, 13^e mois...)</i>	5,2
<i>primes de contraintes de poste</i>	1,5
<i>primes de performance individuelle ou collective</i>	3,2
<i>primes d'ancienneté</i>	2,1
<i>autres primes</i>	1,7
Participation, intéressement ¹	3,1
Avantages en nature	0,5
Rémunération des absences autres que les congés et RTT	1,1
Autres éléments de rémunération	2,6

1. Y compris l'abondement par les entreprises des plans d'épargne salariale.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, hors apprentis, stagiaires et salariés du bâtiment.

Source : Pouget J. (2005), « Primes, participation et intéressement dans le secteur privé », *Insee Première*, n° 1022, juin.

L'accès à la formation professionnelle : le critère déterminant de l'ancienneté

L'effet de l'ancienneté est par ailleurs très important pour accéder à certains dispositifs de formation. **Le congé individuel de formation (CIF)** n'est ouvert qu'aux salariés qui justifient d'une ancienneté d'au moins 24 mois (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de dix salariés), dont 12 mois dans l'entreprise (*art. L. 931-2*). **Le droit individuel à la formation** est subordonné à une ancienneté d'au moins un an dans un CDI pour obtenir un crédit de 20 heures par an (*art. L. 933-1 et L. 933-2*); ce crédit est cumulable d'une année sur l'autre dans la limite de 6 ans pour les salariés travaillant à temps plein et de 120 heures, quel que soit le nombre d'années, pour ceux à temps partiel. Seuls les salariés ayant une certaine ancienneté peuvent donc à la fois accéder au dispositif et cumuler les droits acquis pour envisager une formation longue.

Dans le même ordre d'idées, **le congé de bilan de compétences** nécessite une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise (*art. L. 931-21*). Et si **le congé de validation des acquis de l'expérience** ne requiert aucune condition d'ancienneté, un délai de franchise d'au moins un an doit être respecté entre deux congés de ce type dans la même entreprise (*art. R. 931-37*). Ces conditions d'ancienneté ont pour effet paradoxal d'exclure les salariés les plus mobiles, alors que dans le même temps les entreprises tendent, selon une logique de marché interne, à concentrer leur effort de formation sur un noyau dur de salariés à fidéliser⁶.

Rupture du contrat de travail : le seuil fatidique des deux ans d'ancienneté

Le droit de la rupture du contrat de travail peut également décourager la mobilité externe. Beaucoup de conventions collectives et de contrats de travail stipulent des périodes d'essai pendant lesquelles l'employeur peut rompre le contrat en franchise des dispositions relatives au licenciement (de l'ordre d'un à trois mois selon le poste occupé par le salarié). La période d'essai peut donc être dissuasive pour le salarié mobile, qui doit prendre des risques en démissionnant et en s'engageant dans un nouvel emploi.

En outre l'indemnisation du licenciement augmente avec l'ancienneté. En effet, **le délai-congé** (préavis) est d'un mois pour une ancienneté comprise entre six mois et deux ans, deux mois pour une ancienneté d'au moins deux ans. **L'indemnité légale de licenciement** n'est versée qu'au salarié dont l'ancienneté est au moins de deux ans (*art. L. 122-9*). Et le salarié qui, dans une entreprise d'au moins 11 salariés, est licencié **sans cause réelle et sérieuse** alors qu'il a deux ans d'ancienneté bénéficie d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire (*art. L. 122-14-4*).

Ce seuil de deux ans revêt donc une importance particulière, car on peut penser que la faible indemnisation de la rupture du contrat de travail en deçà de cette durée peut dissuader le salarié d'être mobile lorsqu'il sait qu'il lui faudra attendre deux ans pour retrouver un niveau d'indemnisation similaire. On peut d'ailleurs observer que pendant cette période de deux ans le régime d'indemnisation est, dans les faits, sensiblement identique pour un CDI de droit

⁶ Dayan J.-L. et Eksl J. (2007), « À quoi sert la formation professionnelle continue ? », Centre d'Analyse Stratégique, *La Note de veille*, n° 62, 11 juin.

commun rompu sans cause réelle et sérieuse (*art. L. 122-14-5*), une rupture libre d'un CNE (indemnisée à hauteur de 8 % de la rémunération brute, *ord. n° 2005-893, 2 août 2005, art. 2*) et une fin de CDD (10 % de la rémunération brute, *art. L. 122-3-4*). Il existe donc déjà une certaine unicité dans le coût de la rupture avant deux ans d'ancienneté, quel que soit le type de contrat de travail.

...mais le mode de calcul de l'ancienneté peut atténuer l'effet désincitatif à la mobilité

Certains salariés « vieillissent » moins vite que d'autres car l'acquisition de l'ancienneté peut être suspendue (cas du salarié qui prend **un congé sans solde** ou qui exerce **une fonction de dirigeant-mandataire**), ce qui peut retarder l'exercice de certains droits. A l'inverse, il existe des méthodes de calcul de l'ancienneté qui comptent différentes périodes d'emploi, ce qui permet de corriger les effets de désincitation à la mobilité externe.

Cumul de plusieurs périodes de travail : une piste intéressante sous-utilisée

Une première méthode consiste à additionner des périodes de travail au titre de plusieurs contrats de travail. C'est ainsi que **les assurances sociales** et **l'assurance chômage** ont pour vertu première de permettre au salarié d'acquérir des droits à prestation par cumul des différentes périodes de travail qu'il a effectuées. Ces droits se calculent en nombre d'heures ou de jours travaillés pendant une période de référence. Une telle méthode ne dissuade en rien les mobilités externes puisque, quels que soient le nombre et la durée de ses emplois successifs, le salarié continue à acquérir de l'ancienneté. Observons néanmoins qu'il n'en va pas de même pour **la protection sociale complémentaire d'entreprise** (prévoyance), laquelle dépend des accords conclus par un employeur et donc du lien que maintient ou non le salarié avec son entreprise.

Certaines branches professionnelles, notamment celle du **travail temporaire**, laissent le salarié accumuler l'ancienneté acquise au cours de contrats de mission distincts exécutés dans des entreprises différentes. C'est le cas pour le congé individuel de formation, le congé de bilan de compétences, la VAE et le droit individuel à la formation (DIF). L'objectif est d'encourager la mobilité sans perte des droits, de fidéliser à la branche les salariés expérimentés et de les adapter par la formation à de nouveaux emplois. Les effets d'une telle mesure peuvent être très importants : le syndicat des entreprises de travail temporaire indique que 220 000 intérimaires ont été formés en 2006 (Prisme, « Rapport économique et social 2006 », p. 40). Il arrive aussi que le contrat de travail prenne en considération l'ancienneté acquise par un salarié au sein d'un **groupe d'entreprises**, mais seulement pour le calcul de certains droits. Par exemple, le temps passé par un salarié au service d'une filiale étrangère est pris en compte pour le calcul du délai-congé et de l'indemnité de licenciement (*art. L. 122-14-8, al. 2*).

Il arrive aussi que la loi prévoit le cumul de **l'ancienneté acquise linéairement au titre de plusieurs contrats**. Par exemple, l'apprenti embauché sous CDI dans la même entreprise au terme de la période d'apprentissage ne peut se voir imposer de période d'essai, et la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de sa rémunération et de son ancienneté (*art. L. 117-10*). De même, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un CDD, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat. La durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat (*art. L. 122-3-10*). Enfin, en cas de transfert d'entreprise, le contrat de travail continue de s'exécuter chez le nouvel employeur dans les mêmes conditions. Le salarié conserve donc le bénéfice de l'ancienneté (*art. L. 122-12, al. 2*). Ainsi, toutes les modalités de calcul de l'ancienneté qui prennent en compte des périodes de travail effectuées dans plusieurs entreprises neutralisent, de ce fait, la perte d'ancienneté en cas de mobilité externe.

Assimilation de périodes non travaillées à des périodes travaillées : l'acquisition d'une ancienneté « fictive »

Une deuxième méthode consiste à prendre en compte des périodes non travaillées pour calculer l'ancienneté du salarié. C'est ainsi que l'ancienneté d'un **salarié à temps partiel** est décomptée comme si celui-ci était occupé à temps complet (*art. L. 212-4-5*), et que sa période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet. D'autres salariés continuent à acquérir de l'ancienneté pendant certaines périodes de suspension du contrat de travail : maladie ou accident du travail (*art. L. 122-32-1*), congé de maternité ou d'adoption (*art. L. 122-26-2*), missions du conseiller du salarié (*art. L. 122-14-15*), congé de solidarité internationale (*art. L. 225-12*), périodes effectuées dans la réserve opérationnelle (*art. L. 122-24-8*), congé de solidarité familiale (*art. L. 225-18*), congé de soutien familial (*art. L. 225-25*). Ces modalités de calcul peuvent favoriser la mobilité externe dans la mesure où elles permettent au salarié de suspendre le contrat de travail pour se consacrer à des activités extraprofessionnelles. Mais d'autres congés font l'objet d'un régime spécifique. La durée du congé parental d'éducation n'est ainsi prise en compte que pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté (*art. L. 122-28-6*), de même que la durée du congé de présence parentale (*art. L. 122-28-6*).

Portabilité des droits sociaux et modes de calcul de l'ancienneté

En définitive, les avantages d'ancienneté influent sans doute sur la fluidité du marché du travail externe. Mais ils constituent aussi des éléments essentiels de régulation de ce marché (captation et maintien de la main-d'œuvre sur les métiers en tension notamment). Ces avantages relèvent en outre de la liberté contractuelle (conventions collectives, contrat de travail). Rien ne s'oppose toutefois, dans l'exercice de cette liberté, au fait d'imaginer de nouveaux cadres d'acquisition de l'ancienneté (le groupe d'entreprises, la branche, l'interprofession, etc.). Ce serait une piste à ne pas négliger pour promouvoir la portabilité des droits sociaux.

> Jean-Yves Kerbourc'h, conseiller scientifique, département Travail, Emploi, Formation

BRÈVES

Union européenne

> LA MONDIALISATION ET LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ORIENTENT LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EUROPÉENNE

La Commission a rendu public le 4 juillet un examen à mi-parcours de la politique industrielle européenne qui s'inscrit dans la continuité des travaux entrepris. Ce document établit un constat des réalisations consécutives à la communication de 2005, en précise les enjeux et établit de nouveaux objectifs. La Commission relève les progrès effectués pour promouvoir l'innovation, la croissance et l'emploi au sein de l'Union (e.g. la mise en place des plates-formes technologiques européennes et des initiatives technologiques conjointes). Elle identifie **les défis majeurs, qu'il s'agit de convertir en opportunités, auxquels l'industrie européenne est confrontée : création d'un marché unique ouvert et concurrentiel, problématique de l'énergie et du changement climatique**. Elle recommande la mise en place d'initiatives relatives à une politique industrielle durable qui visent à assurer la place de l'Europe dans le marché des technologies environnementales, et poursuit ainsi les objectifs du paquet « Énergie et changement climatique » adoptés par le Conseil en mars 2007. L'orientation des politiques industrielles se concrétise par le renforcement et l'élaboration d'actions horizontales et sectorielles : les mesures horizontales visent notamment à prendre en compte les industries à haute intensité énergétique, l'accès aux ressources naturelles et aux matières premières, et à intégrer de nouvelles initiatives parmi lesquelles l'« initiative du marché porteur » qui favorise le développement de nouveaux marchés par une approche prospective et globale ; les mesures sectorielles visent plus particulièrement à soutenir les secteurs de la construction électrique, alimentaire, de la sécurité et de la défense, et du spatial.

http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/industry/com_2007/com_2007_374_fr.pdf

> P. R.

> PLUS DE GARANTIE POUR LES SERVICES PUBLICS EN EUROPE ?

Les services publics ne font aujourd'hui l'objet que d'une proposition de directive, approuvée en première lecture par le Parlement européen le 21 juin 2007 et relative à la passation des marchés publics, à la lutte contre les procédures illégales, la corruption et le favoritisme national. Aussi, les dispositions relatives aux services publics dans le mandat de négociation de la future conférence intergouvernementale ont été très favorablement accueillies par un ensemble d'organisations regroupant notamment le Comité économique et social européen, le Comité des régions et la Confédération européenne des syndicats (CES). Elles saluent en particulier **le projet de protocole, destiné à être annexé au nouveau traité, qui doit reconnaître la nécessité de services publics de qualité ainsi que la responsabilité des États membres dans leur définition, leur organisation et leur financement public**. Elles rappellent par ailleurs leur souhait d'une directive horizontale en la matière. Une telle demande avait déjà été formulée dans la pétition sur Internet initiée par la CES dès novembre 2006, qui a recueilli plus de 415 000 signatures à ce jour. Conscientes de ce que le mandat de négociation n'est qu'une proposition, les organisations impliquées entendent rester vigilantes tout au long de la CIG.

<http://www.petitionpublicservice.eu/>

> M.-C. M.

> AVIS FAVORABLE DES INSTITUTIONS EUROPÉENNES À LA CONVOCATION D'UNE CIG

À 24 heures d'intervalle, la Commission européenne (10 juillet) et le Parlement européen (11 juillet) ont émis un avis favorable à la prochaine ouverture d'une conférence intergouvernementale. **Si tous deux saluent un calendrier resserré et un mandat de négociation détaillé, les interprétations de l'accord intergouvernemental diffèrent**. La Commission y voit le reflet d'une ambition et d'un réalisme politique à même de faciliter la mise en œuvre de l'Europe des projets (énergie, santé publique, changement climatique, protection civile, mais aussi sport, tourisme, etc.). Le Parlement estime pour sa part que si le compromis était indispensable, les dérogations accordées, telle celle portant sur la Charte des droits fondamentaux, risquent d'être mal interprétées par l'opinion publique. Il entend donc être actif et pédagogue en direction de la société civile et des

parlements nationaux. Il continue par ailleurs à s'inscrire dans une démarche constitutionnelle, prévoyant dès maintenant de nouvelles propositions en ce sens après les élections de juin 2009.

http://ec.europa.eu/commission_barroso/president/pdf/COM412_20070710_en.pdf

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2007-0279+0+DOC+PDF+V0//FR&language=FR>

> M.-C. M.

International

> LE GOUVERNEMENT BRITANNIQUE PROPOSE UN RENFORCEMENT DE LA DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE

Le 3 juillet dernier, le gouvernement britannique a présenté, sous la forme d'un Livre vert ouvert à la discussion publique, les axes de la réforme constitutionnelle qu'il entend engager. L'un des principaux chantiers qu'ouvre cette réforme est celui du renforcement de la participation directe des citoyens à la décision publique. **Tel qu'il est présenté, le projet dessine une nouvelle gouvernance, qui associe de manière complémentaire la dimension représentative et la dimension participative du régime britannique**, généralement considérées comme difficilement conciliables. Le gouvernement prévoit ainsi, à côté de mesures propres à renforcer les pouvoirs du Parlement, de promouvoir les consultations nationales préalables à la définition des réformes (de manière systématique pour la préparation du « discours à la Reine », ou de manière ponctuelle pour les réformes que le gouvernement souhaite mener sur les modalités de vote ou la définition d'un bloc de valeurs communes aux citoyens du Royaume-Uni) ; de favoriser le développement du secteur associatif grâce à une réglementation plus adaptée ; de renforcer le pouvoir de pétition au Parlement (comme cela a été fait pour le pouvoir de pétition au gouvernement, en misant notamment sur le développement d'une administration électronique) ; d'établir au niveau local un meilleur contrôle des citoyens sur les services publics ; d'obliger les autorités locales à les associer à leur prise de décision : et d'expérimenter la possibilité de mettre en place des budgets participatifs.

<http://www.justice.gov.uk/publications/governanceofbritain.htm>

> S. M.

France

> LANCEMENT EN FRANCE DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN « NOUVELLE GÉNÉRATION »

La programmation 2007-2013 du Fonds social européen (FSE) pour la France a été officiellement lancée le 9 juillet depuis Marseille. Simplifié, le FSE distingue désormais deux objectifs stratégiques, « Convergence » et « Compétitivité régionale et emploi », ce dernier intégrant l'ex-programme d'initiative communautaire « égalité des chances et lutte contre les discriminations » (PIC EQUAL). Conformément à la nouvelle réglementation communautaire sur les fonds structurels (*JOUE* du 31/07/06), **le FSE doit inscrire son action dans la Stratégie de Lisbonne et ciblera ainsi ses crédits « sur les priorités de l'Union européenne en matière de promotion de la compétitivité et de création d'emplois »**. Sont ainsi retenus quatre axes d'intervention : adapter les travailleurs et les entreprises aux mutations économiques, développer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi, renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations, investir dans le capital humain. Sur les sept ans, le FSE devrait apporter environ soixante-dix milliards d'euros à l'ensemble des États membres. En France, l'intervention du FSE au titre de l'objectif « Convergence » est désormais concentrée sur les collectivités d'Outre-mer (899 millions d'euros sur les sept ans) ; la Corse sort de la catégorie des régions les moins développées et rejoint l'ensemble des régions métropolitaines qui pourront bénéficier de 4,494 milliards d'euros sur la période au titre de l'objectif « Compétitivité ».

http://82.138.79.135/fse/IMG/pdf/6pages_competitivite.pdf

http://82.138.79.135/fse/IMG/pdf/Programme_FSE.pdf

> M. B.

Études, rapports

> « FLEXICURITÉ » : LE CONSENSUS S'ÉLOIGNE

Est-ce l'annonce du déclin du concept de flexicurité ? C'est en tout cas un réquisitoire en règle contre la flexicurité auquel se livre l'institut syndical européen, le *think tank* de la confédération européenne des syndicats. Pour les auteurs, **le concept serait peu novateur** (il était présent dès la conception de la stratégie européenne pour l'emploi), **déséquilibré et potentiellement nuisible à la cohésion sociale**. Les auteurs font valoir que la flexicurité appelle d'abord une flexibilité accrue de la relation de travail, puis seulement ensuite une nouvelle forme de sécurité, grâce à la formation tout au long de la vie qui améliore l'employabilité. Un surcroît de flexibilité est indubitablement néfaste à la sécurité de l'emploi : la question est de savoir si cette nouvelle sécurité, à travers l'employabilité et l'activation, peut apporter l'équilibre recherché. Surtout, les auteurs affirment que le concept de flexicurité entraîne un glissement sémantique de la notion de solidarité. Cette nouvelle forme de solidarité, dite « solidarité compétitive », est fondée sur le fait « qu'il faut accepter l'idée que, pour s'adapter au nouveau contexte économique, les communautés nationales cherchent à promouvoir la solidarité, moins à travers la protection et la redistribution que par leur capacité à favoriser des parcours réussis sur le marché du travail ». Et les auteurs de conclure qu'« il semble peu vraisemblable que la conception qu'a la Commission de la flexicurité génère un consensus en Europe. En particulier, on peut s'attendre à une opposition venant des syndicats et de la fraction de centre gauche du Parlement européen ».

(Source : Maarten Keune et Maria Jepsen, "Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity", *WP 2007.01*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety ; <http://www.etui-rehs.org/research/content/download/2736/17963/version/2/>)

> Y. C.

> NATIONAL ACADEMY OF ENGINEERING, « VOTING TECHNOLOGIES », *THE BRIDGE*, VOL. 37, N° 2 , JUIN 2007

Dans un rapport publié fin juin, la National Academy of Engineering fait état, au travers de sept contributions, des récents développements techniques du vote électronique et des problèmes soulevés à la suite des dernières élections aux États-Unis. Ainsi, les liens entre science et ingénierie politique sont passés en revue, comme ceux qui s'articulent autour de la légalité et de la démocratie. M. Ian Shamos, professeur en informatique et observateur depuis 1980 des systèmes de vote, revient sur les questions d'ingénierie des machines électroniques en critiquant notamment la faiblesse des normes applicables à ces machines, nettement moins élevées que pour des systèmes informatiques classiques. Plus fondamentalement, la complexité de ces systèmes de vote est au cœur de son analyse. S'appuyant sur une étude menée par des universitaires américains rendue publique en 2006, **il indique que, malgré l'envoi d'une notice de fonctionnement, 10 % des votes ne reflétaient pas l'intention initiale des électeurs, 20 % dès lors qu'aucun mode d'emploi n'était fourni**. Il estime cette marge d'erreur particulièrement importante dans la mesure où les résultats de l'élection présidentielle auraient été inversés dans vingt-cinq des quarante-cinq dernières élections présidentielles. L'auteur plaide, au final, pour que le gouvernement fédéral finance un projet massif d'amélioration des machines, par ailleurs indispensables pour répondre à la complexité des modes de scrutin aux États-Unis.

<http://www.nae.edu/nae/bridgecom.nsf/BridgePrintView/MKEZ-744MLY?OpenDocument>

<http://www.nae.edu/nae/bridgecom.nsf/weblinks/MKEZ-744MD8?OpenDocument>

http://www.usenix.org/events/evt06/tech/full_papers/herrnson/herrnson.pdf

> B. V.

> CAMILLE LANDAIS, *LES HAUTS REVENUS EN FRANCE (1998-2006) : UNE EXPLOSION DES INÉGALITÉS ?*, ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS, JUIN 2007, 46 P.

Cette étude de Camille Landais de l'École d'économie de Paris prolonge les travaux de Thomas Piketty sur l'évolution des hauts revenus en France. Fondée sur des données fiscales exhaustives, l'analyse révèle, sur la période 1998-2002, une forte croissance des revenus primaires des plus riches. Le revenu réel moyen des 90 % des foyers les moins riches a ainsi augmenté de 4,6 % sur cette période tandis que celui des 5 %, 1 % ou encore 0,1 % des foyers les plus riches augmentait respectivement de 11 %, 19 % et 32 %. Les plus hauts revenus sont en effet davantage composés de revenus du patrimoine dont la part dans les revenus totaux augmente aux dépens des revenus d'activité. De fait, entre 1998 et 2005, la croissance des salaires est de 5,3 %

contre 16,2 % pour les revenus fonciers et 30,7 % pour les revenus de capitaux mobiliers tirés par des politiques actives de distribution de dividendes. Mais l'auteur montre que **les effets de composition n'expliquent qu'en partie ce creusement des inégalités de revenus** ; « l'explosion des hauts salaires » y **participe également** voire davantage et s'avère une tendance durable. En huit ans, le salaire réel moyen des 90 % de foyers les moins riches a cru de 4 % tandis que celui des 1 % des salariés les mieux payés augmentait de 14 % (29 % pour 0,1 % d'entre eux). Et de conclure que ce bouleversement de la hiérarchie salariale constitue « un véritable changement de norme sociale » qui pourrait faire converger la France vers les modèles anglo-saxons.

<http://www.jourdan.ens.fr/~clandais/documents/htrev.pdf>

> C. M.

Rédacteurs des brèves : Marine Boisson (DQS), Yves Chassard (DTEF), Céline Mareuge (DAEF), Sébastien Miller (DIS), Marie-Cécile Milliat (DIS), Philippe Rossinot (DRTDD), Benoît Verrier (DIS)

Brèves

Directeur de la publication :
Philippe Mills, directeur général adjoint

Directeur éditorial :
Bruno Héroult, rapporteur général

Rédacteur en chef de la note de veille :
Christophe Cazelles, adjoint du chef
de Département Institutions et société

Pour consulter les archives
de la Note de Veille
en version électronique :
[http://www.strategie.gouv.fr/
rubrique.php?id_rubrique=12](http://www.strategie.gouv.fr/rubrique.php?id_rubrique=12)

Centre d'analyse stratégique
18 rue de Martignac
75700 Paris cedex 07
Téléphone 01 42 75 61 00
Site Internet :
www.strategie.gouv.fr

