

## Contenu

ARTICLE 1	<b>L'Etat prépare la reconversion de ses agents</b> .....	2
	Diffusion d'une nouvelle culture du dialogue social.....	2
	Ruptures conventionnelles et prévention de la précarité .....	2
	Déconcentration.....	3
	Agence de reconversion professionnelle des agents de l'Etat.....	3
ARTICLE 1 BIS	<b>Fonction publique : accord trouvé entre l'Assemblée nationale et le Sénat</b> .....	3
	Adoption fin juillet.....	4
	Des « avancées » et des « souplesses ».....	4
	Des CAP adaptées.....	4
	Pas de catégorie A+, mais une réforme de la haute fonction publique sous surveillance .....	5
	Du droit mou et quelques garanties pour les DGS.....	5
	Un contrat de projet ouvert à tous.....	5
	Prime de précarité : le coût dépendra des stratégies de recrutement en CDD .....	6
	L'apprentissage financé sur le budget du CNFPT et par les collectivités .....	6
ARTICLE 2	<b>Vers davantage de mobilité professionnelle dans la FPT ?</b> .....	7
	Diversifier les parcours professionnels.....	8
	Ni mise à disposition, ni détachement .....	8
	Dérogations au principe .....	9
	Inciter les fonctionnaires à partir vers le secteur privé .....	10
ARTICLE 3	<b>La classe moyenne : un rêve de plus en plus inaccessible !</b> .....	11
	La classe moyenne : un concept flou.....	11
	La classe moyenne se vide de sa substance .....	12
	Peu de chances d'accéder à la classe moyenne.....	14
	L'ascenseur social en panne dans l'hexagone.....	15
ARTICLE 4	<b>Informations</b> .....	17
	Pénurie de médicaments: le dangereux business de l'industrie pharmaceutique .....	17
ARTICLE 5	<b>Jurisprudences</b> .....	19
➡	Contractuel : obligation de reclassement en cas de licenciement pour suppression de poste.....	19
➡	Dysfonctionnement rendu public : alerte ou faute disciplinaire ?.....	20
➡	Mise en œuvre des allocations diversité dans la fonction publique.....	20

## ARTICLE 1 L'Etat prépare la reconversion de ses agents

Publié le 05/07/2019 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



La troisième convention des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines, organisée par la DGAFP s'est tenue à Bercy ce jeudi 4 juillet. Une rencontre placée sous le signe de la réforme prochaine de la fonction publique et de l'annonce de la création d'une agence d'accompagnement de la reconversion professionnelle.

Inaugurée par Olivier Dussopt, le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics la convention des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) a mis au cœur de sa troisième convention les transformations à venir portées par la réforme de la fonction publique. Alors que les députés et sénateurs viennent tout juste de parvenir à un accord s'agissant du projet de loi sur la transformation publique, Olivier Dussopt a précisé que celui-ci « allait donner de nouveaux outils à la fonction RH ».

### Diffusion d'une nouvelle culture du dialogue social

D'abord par la réorganisation du dialogue social qui « se concentrera sur l'essentiel, en diminuant les instances et par la définition de règles de culture communes ». Le secrétaire d'Etat a directement sollicité l'assistance en prévenant « nous allons vous demander de diffuser cette culture dans les service, de faire la promotion de ces nouveaux modes de dialogue social. Nous aurons également à travailler dans les prochains mois à la rédaction d'une ordonnance pour déboucher sur des accords locaux en lien avec notre direction nationale ».

### Ruptures conventionnelles et prévention de la précarité

Le projet de loi prévoit notamment un recours accru aux contractuels et un mécanisme de rupture conventionnelle comme dans le privé. A ce sujet, l'élu a insisté sur l'attachement du gouvernement à la fonction RH sur laquelle il souhaite s'appuyer pour la création d'un droit de recours et d'une indemnité afin de compenser la précarité s'agissant des contractuels ayant signé un contrat d'un an ou de moins d'un an. « Nous comptons sur vous pour rappeler aux employeurs publics qu'ils doivent prévenir cette précarité, qu'ils ont des recours et doivent les utiliser le plus possible ».

## Déconcentration

Dans le cadre de l'application de la circulaire du 12 juin 2019, relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, Olivier Dussopt a aussi réaffirmé les objectifs du gouvernement. « Nous souhaitons que 80% de actes soit géré à un niveau déconcentré. « 80% des décisions doivent être prises par les employeurs et les encadrants. Nous comptons sur vous pour les rassurer et les accompagner dans la mise en place au quotidien ».

## Agence de reconversion professionnelle des agents de l'Etat

Enfin last but not least, le secrétaire d'Etat a annoncé la création d'une agence d'accompagnement de la reconversion professionnelle des agents de l'Etat. C'est Bénédicte Le Deley, la secrétaire générale de l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines (ANDRH) qui assurera la gestion de cette agence auprès de la DGAFP (elle prendra ses fonctions le 1er septembre). « Elle aura à nous accompagner sur la définition des liens entre cette agence, les collectivités et les services de l'Etat. Celle-ci devra également s'appuyer sur votre expertise par des pôles régionaux de façon à réellement travailler sur les mobilités inter-versants ».

Olivier Dussopt a conclu son intervention par une parole rassurante. « Nous tenons à garder la spécificité RH et cet ancrage territorial, c'est ce à quoi nous veillons et ce à quoi nous veillerons dans les prochaines semaines ».

## ARTICLE 1 BIS Fonction publique : accord trouvé entre l'Assemblée nationale et le Sénat

Publié le 04/07/2019 • Par [La Gazette](#) Dans : [Toute l'actu RH](#)



Députés et sénateurs se sont mis d'accord en commission mixte paritaire ce 4 juillet sur le projet de loi fonction publique. Parmi les mesures, la réduction du périmètre d'intervention des CAP est confirmée, le contrôle de conflits d'intérêts a été renforcé, les contrats de projet seront ouverts à tous, les DGS ne verront pas leurs missions définies par décret et il n'y aura pas de catégorie A+. Le texte devrait être définitivement adopté par le Parlement fin juillet.

Les quatorze députés et sénateurs réunis en commission mixte paritaire (CMP) ce 4 juillet sur le projet de loi fonction publique se sont mis d'accord sans difficultés sur un texte qualifié de « compromis » au Sénat et de « consensus » à l'Assemblée nationale.

---

Fruit d'échanges « constructifs » depuis une semaine entre les rapporteurs des deux chambres, Emilie Chalas (députée LREM de l'Isère), Catherine Di Folco (sénatrice apparentée LR, Rhône) et Loïc Hervé (sénateur Union centriste, Haute-Savoie), le projet de loi issu de la CMP comptera plus d'une centaine d'articles, contre 36 au départ !

## Adoption fin juillet

La procédure accélérée étant engagée, le texte devrait être définitivement voté par le Parlement fin juillet, après une présentation formelle des conclusions de la CMP devant les deux chambres (à l'Assemblée nationale le 17 juillet, puis au Sénat le 24 juillet). A peine quatre mois après sa présentation en Conseil des ministres le 27 mars dernier. Olivier Dussopt, le secrétaire d'Etat auprès du ministre et des comptes publics, qui portait le projet de loi et souhaitait une adoption à l'été, s'est immédiatement réjoui de cet accord sur les réseaux sociaux. « Tous les objectifs du gouvernement sont atteints » se félicite-t-il.

Le Sénat, par la voix du président de sa commission de lois, Philippe Bas (LR, Manche), « espère que les décrets d'application soient publiés avec autant de rapidité ! »

## Des « avancées » et des « souplesses »

La rapporteure à l'Assemblée nationale Emilie Chalas estime que cette future loi « donnera au service public les moyens de sa réussite ». Des mesures telles la mise en place des comités sociaux (issus de la fusion des comités techniques et des CHSCT), la création d'un rapport social unique, la définition de lignes directrices de gestion des RH devraient contribuer à « à améliorer et à fluidifier le dialogue social » dans la fonction publique.

Elle voit dans ce texte de grandes avancées avec la création du contrat de projet, l'instauration d'une prime de précarité, le renforcement en matière de déontologie des contrôles des pantoufles comme des rétropantoufles, la future codification des règles relatives à la fonction publique ou encore sur l'égalité professionnelle avec l'exemption du jour de carence pour les femmes enceintes et l'insertion des personnes en situation de handicap.

Au Sénat, on salue plus volontiers « les nouvelles souplesses » offertes aux employeurs territoriaux, les mesures permettant « de mieux récompenser le mérite des agents et de mieux accompagner les personnes en situation de handicap », selon Philippe Bas. Trois aspects sur lesquels le Sénat a ajouté sa patte, contre quelques concessions : l'inscription dans la loi du devoir de réserve, et le licenciement pour insuffisance professionnelle après passage en commission administrative paritaire (CAP) ont été supprimés. Pour les co-rapporteurs de la chambre haute, ce texte ne constitue « pas une loi de transformation de la fonction publique même si elle modifie beaucoup de choses ».

## Des CAP adaptées

Lors de la réunion du 4 juillet, seule la question des conseillers techniques sportifs (CTS) a véritablement occupé les échanges. Les rapporteurs du projet de loi avaient réussi à trouver des compromis en amont de

la CMP sur l'ensemble des articles restant en discussion. En particulier sur les commissions administratives paritaires.

Le texte final réduit le champ des CAP comme dans la rédaction initiale du gouvernement. Les co-rapporteurs au Sénat auraient souhaité conserver la compétence de ces commissions pour la promotion interne dans les centres de gestion, « car il y avait un véritable dialogue social », nous a indiqué Loïc Hervé. Le gouvernement n'a pas cédé. Mais il a été convenu qu'un collègue employeur dans les centres de gestion participe à la définition des nouvelles lignes directrices de gestion des ressources humaines.

### **Pas de catégorie A+, mais une réforme de la haute fonction publique sous surveillance**

De son côté, l'Etat pourra créer des « CAP A+ », autrement dit des commissions administratives paritaires pour ses hauts fonctionnaires, en contrepartie de la suppression de la catégorie A+ que le Sénat avait créée. Selon Loïc Hervé, les collectivités pourraient toutefois elles aussi en mettre en place si elles en avaient besoin.

La haute fonction publique a été un grand sujet de débat. Le gouvernement est en effet habilité à légiférer par ordonnance pour la réformer et pour traiter de la formation, et donc du devenir de l'INET. Le sénateur de Haute-Savoie assure qu'il sera « vigilant », tant la formation des hauts fonctionnaires est « importante » dans le fonctionnement du pays. Le Sénat a bien tenté de restreindre le champ de l'ordonnance, mais sans totalement y parvenir.

### **Du droit mou et quelques garanties pour les DGS**

La question des directeurs généraux de service et de la définition de leurs missions a également fait l'objet d'un compromis. Les parlementaires ont préféré renvoyer à du « droit mou » cette définition. Les rapporteurs adresseront un courrier aux différents acteurs (Syndicat des DG et Association des maires de France notamment) pour leur recommander la rédaction d'une charte d'envergure nationale qui ferait office de référentiel (Le SNDGCT et l'AMF y travaillent déjà, les deux organisations se sont rencontrées en début de semaine en vue de préparer un texte).

En revanche, si les postes de direction des collectivités sont ouverts aux contractuels à partir de 40000 habitants, les DGS obtiennent quand même de « nouvelles garanties » pour Catherine Di Folco, notamment lorsqu'ils quittent leur poste et en matière d'encadrement des recrutements dans les collectivités territoriales.

### **Un contrat de projet ouvert à tous**

Le contrat de projet a fait l'objet de moins de débat : il concernera toutes les catégories y compris les C. Les agents contractuels des équipes projet pourront ainsi être sous un même régime. La durée minimale de ces contrats sera de un an (le Sénat aurait préféré 18 mois). Quant à l'élargissement du recours aux contractuels (y compris pour les catégories C), plusieurs membres de la CMP y voient une « souplesse »

supplémentaire pour les employeurs et une « adaptation aux évolutions de la société » avec des jeunes épris d'allers-retours entre le public et le privé.

## **Prime de précarité : le coût dépendra des stratégies de recrutement en CDD**

Pour les rapporteurs des deux chambres, cette future loi ne porte d'ailleurs pas atteinte au statut de la fonction publique. Au contraire, les agents obtiennent, selon eux aussi des gages. En particulier les plus précaires avec l'instauration de la prime de précarité pour les CDD de moins d'un an. Une prime qualifiée de véritable « avancée ». Mais dont le coût, estimé par Emilie Chalas et le gouvernement entre 400 et 500 millions d'euros), ne semble pas réellement évalué pour les collectivités. Et pour cause : « le montant dépendra de la politique et de la stratégie de la collectivité en matière de recrutement de ces contractuels », nous a expliqué le député Eric Pouillat (LREM, Gironde).

## **L'apprentissage financé sur le budget du CNFPT et par les collectivités**

Autre coût que les collectivités auront à financer : l'apprentissage. Elles devront prendre à leur charge 50 % du financement, le CNFPT devant prendre sur son budget pour compléter les 50% restant (sa cotisation de 0,9% ne bouge pas). L'Etat a refusé de prendre une partie à son compte. Pour l'établissement de formation, la charge s'élèverait à 38 millions d'euros. Les flux financiers entre le CNFPT et les centres de gestion n'ont pour l'heure pas été clarifiés. Mais une récupération par le CNFPT d'une partie des fonds des centres de gestion utilisés pour les concours serait dans les tuyaux.

En matière de handicap, si le texte reprend nombre des propositions d'un récent rapport de la commission des lois du Sénat (meilleur accompagnement des agents en situation de handicap, généralisation des référents handicap, consultation des associations...), il manque là aussi la question du financement du FIPHFP.

La future loi fonction publique est en effet loin de clore les débats, en particulier pour la territoriale, puisqu'elle comporte un certain nombre d'habilitations à légiférer par ordonnance dans des domaines comme la protection sociale complémentaire, la santé des agents, etc.

### **FOCUS Quelques autres mesures à retenir**

- Déontologie : le suivi des réserves de la HATVP tout en sécurisant la publication de ses avis a été renforcé en CMP. En deçà de 40000 habitants, les référents déontologues seront chargés de diffuser une « culture décentralisée de la déontologie ».
- Durcissement des règles applicables aux [fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi \(FMPE\)](#).
- Possibilité d'attribuer des primes de service pour valoriser les résultats collectifs.
- Etablissement d'une feuille de route triennale, permettant aux employeurs territoriaux d'avoir plus de visibilité concernant les décisions RH de l'État, qui ont souvent un impact direct sur les budgets locaux.
- Modification des procédures disciplinaires avec la suppression des commissions de recours.

- Encadrement du droit de grève contre les « grèves perlées ».
- Création d'un entretien de carrière pour les métiers les plus pénibles en vue de prévenir les risques d'inaptitude professionnelle.
- Recrutement facilité d'agents titulaires d'un diplôme d'État (concours sur titres)
- Allègement des obligations de formation des policiers municipaux lorsqu'ils sont anciens gendarmes ou policiers ;
- Extension du congé de proche aidant, le télétravail ponctuel et le droit à l'allaitement.

---

## ARTICLE 2 Vers davantage de mobilité professionnelle dans la FPT ?

05/07/2019 | par Pauline Armand, Michaël Verne | RH

---



©Vainui de Castlebajac

Depuis 6 mois, plusieurs modifications rendent plus favorable le sort des fonctionnaires en disponibilité. Critiquées lors de leur adoption, ces dispositions ont pour but de favoriser les allers et retours entre le privé et le public.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel <sup>(1)</sup> et le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 <sup>(2)</sup> sont venus modifier les dispositions de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 <sup>(3)</sup> relatif à la position de **disponibilité** ainsi que les articles 18 à 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié <sup>(4)</sup> relatif aux positions de **détachement**, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

---

## Diversifier les parcours professionnels

Les modifications ainsi apportées à l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 et aux articles 18 à 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 visent ainsi à permettre la prise en compte des activités professionnelles par des fonctionnaires dans le secteur privé au cours de la carrière. Il s'agit, à travers ces évolutions, d'inciter les fonctionnaires (surtout ceux appartenant aux corps de l'encadrement supérieur) à « diversifier leur parcours professionnel, aux fins de faire bénéficier le service public d'une plus grande diversité d'expériences professionnelles » (5), tout en les incitant au retour par le maintien des droits à l'avancement d'échelon et de grade.

**« Cet élargissement des horizons professionnels est devenu un enjeu des parcours professionnels des fonctionnaires »**

D'après l'étude d'impact en date du 26 avril 2018 relative au projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, « ces dispositions permettront ainsi à la fonction publique de bénéficier de l'expérience et des compétences acquises par des fonctionnaires, lors de leur passage dans un autre environnement professionnel. Cet élargissement des horizons professionnels est devenu un enjeu des parcours professionnels des fonctionnaires, tout particulièrement de ceux exerçant des fonctions de conception et de direction, afin que les cadres supérieurs et dirigeants du secteur public puissent proposer les meilleures innovations pour rendre le service public toujours plus efficace ».

Ces modifications ont fait l'objet de nombreuses critiques lors des débats parlementaires : leurs opposants reprochent au gouvernement de vouloir, sous couvert de promouvoir la **mobilité professionnelle** et la diversification des parcours professionnels, favoriser le pantouflage et ainsi faciliter la confusion entre les intérêts publics et privés.

Pour permettre à chacun de se faire sa propre opinion, voici les nouveautés régissant la position de **disponibilité**.

### Ni mise à disposition, ni détachement

Traditionnellement, la disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé (études ou recherches présentant un intérêt général ; convenances personnelles ; création ou reprise d'une entreprise ; pour élever un enfant de moins de 8 ans ou suivre son conjoint ; pour exercer un mandat local), soit d'office (lorsqu'il a épuisé ses droits à congés et que son état de santé ne lui permet pas de reprendre ses fonctions et qu'il ne peut être procédé à son reclassement ; pour exercer les fonctions de membre du gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen).

**Le fonctionnaire ne perçoit plus aucune rémunération et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite**



La disponibilité est ainsi généralement distinguée de la mise à disposition (6), qui est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. Elle est aussi très souvent opposée au détachement (7), qui est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Ainsi, alors que les positions de mise à disposition et de détachement permettent de conserver un lien avec l'administration, pour laquelle le fonctionnaire continue de travailler, ce qui lui permet de continuer à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite, dans le cadre de la position de disponibilité, le fonctionnaire est placé à l'extérieur de l'administration, ne perçoit plus aucune rémunération et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

### Dérogations au principe

Les modifications issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 conduisent néanmoins à déroger à ce principe : désormais lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade, cette période étant en effet assimilée à des services effectifs dans le corps.

L'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 apporte néanmoins plusieurs précisions :

- cette période n'est pas prise en compte au titre de l'engagement de servir, auquel sont tenus certains fonctionnaires : ainsi, lorsqu'un engagement de servir pendant une durée minimale est requis d'un fonctionnaire, la période de disponibilité n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement ;
- les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent également être prises en compte pour une promotion à un grade de catégorie A dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions (8), dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, et sous réserve que les activités professionnelles exercées pendant la disponibilité soient comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

### ***Si la disponibilité a été sollicitée pour créer ou reprendre une entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée***

Par ailleurs, l'agent en disponibilité (9) qui souhaite bénéficier de la conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade doit pouvoir justifier qu'il exerce une activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel qui :

- pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;
- pour une activité indépendante, a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut

annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R.351-9 du code de la sécurité sociale <sup>(10)</sup>.

Mais si la disponibilité a été sollicitée pour créer ou reprendre une entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée.

L'agent en **disponibilité** <sup>(11)</sup> doit donc transmettre annuellement, à son autorité de gestion, des pièces, dont la liste est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé de la Fonction publique territoriale <sup>(12)</sup>, justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. Cette transmission intervient par tous moyens à l'autorité territoriale à une date définie par cette dernière et au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité. À défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

#### **À RETENIR**

- Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade
- Le fonctionnaire en disponibilité doit en principe pouvoir justifier des revenus qu'il tire de l'activité professionnelle
- Le fonctionnaire en disponibilité doit transmettre annuellement des informations à son administration d'origine pour pouvoir bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement

### **Inciter les fonctionnaires à partir vers le secteur privé**

Par ailleurs, s'agissant de la disponibilité pour convenances personnelles, elle peut désormais être accordée pour une période initiale de 5 ans (contre 3 ans auparavant) (13). La disponibilité pourra être renouvelée dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière (comme auparavant), à la condition (nouvelle) que l'agent, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

De plus, le cumul de la disponibilité accordée pour créer ou reprendre une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de cinq ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.

### ***Ces nouvelles dispositions incitent les fonctionnaires à revenir dans le secteur public et à faire profiter le service public de l'expérience acquise***

Ainsi, les modifications apportées à la position de disponibilité visent expressément à inciter les fonctionnaires à partir vers le secteur privé. Pour autant, en limitant à cinq ans la **durée de la disponibilité** pour convenances personnelles et en prévoyant le maintien des droits à l'avancement pendant la même durée, ces nouvelles dispositions incitent aussi les fonctionnaires à revenir dans le secteur public et à faire profiter le service public de l'expérience ainsi acquise. Ces dispositions vont également conduire à

rapprocher le fonctionnaire en disponibilité de son administration d'origine, par l'obligation de transmettre annuellement des informations concernant l'activité professionnelle exercée, ce qui permettra à l'administration de préparer le retour de l'agent mais aussi de contrôler plus facilement la compatibilité des fonctions exercées avec les anciennes fonctions ou les fonctions à venir.

## ARTICLE 3 **La classe moyenne : un rêve de plus en plus inaccessible !**

Blog de Raphael Didier juin 2019



La crise sociale et politique que traverse actuellement la France a des racines profondes, nul ne peut le nier. J'en ai rendu compte dans de très nombreux billets, dans lesquels j'ai par ailleurs montré le rôle central tenu par l'idéologie néolibérale d'où l'Homme est justement le grand absent, donc le grand perdant ! Ce n'est donc pas un hasard si l'on reparle tant de la classe moyenne ces dernières semaines, catégories dans laquelle tout le monde semble vouloir se retrouver, pauvres comme riches. Et ce d'autant plus qu'elle représente depuis très longtemps un idéal (Cf. Tocqueville) dans une société française qui continue d'avoir l'aspiration à l'égalité chevillée au corps.

Malheureusement, l'ascension sociale vers la classe moyenne est devenue très difficile voire inaccessible, ce qui conduit à briser un rêve et débouche inévitablement à une crise... Ce billet s'appuiera sur un très instructif rapport de l'OCDE concernant les classes moyennes de cet ensemble de 36 pays dont font partie beaucoup des pays les plus avancés, mais aussi des pays émergents comme le Mexique, le Chili et la Turquie.

### **La classe moyenne : un concept flou**

Le concept de classe moyenne est plus sociologique qu'économique, comme en témoigne la riche littérature académique qui porte sur les classes sociales (groupe de personnes ayant le même statut socio-économique), depuis Karl Marx jusqu'à nos jours. Pourtant, d'une manière générale, on entend souvent dire qu'elle est constituée des personnes qui ne sont ni riches ni pauvres, c'est-à-dire de ceux qui sont trop riches pour pouvoir prétendre à des aides sociales et trop pauvres pour espérer vivre de leurs rentes. Sans surprise, deux tiers des personnes vivant dans les pays de l'OCDE se considèrent comme appartenant à la classe moyenne...

Mais cela ne nous avance guère... Il faut donc admettre qu'il s'agit là d'un concept flou et que toute définition comporte inévitablement sa part d'arbitraire. Ainsi, si les économistes utilisent très souvent le revenu pour définir la classe moyenne, les sociologues préfèrent s'appuyer sur la situation socioprofessionnelle des individus, sans négliger pour autant le capital économique, social et culturel (Cf. Bourdieu).

Dans ce billet, qui n'a pas vocation à devenir une publication académique de haut niveau, mais juste de fournir au lecteur quelques éléments de réflexion, nous adopterons une définition large qui permet des comparaisons internationales dans les rapports de l'OCDE : la classe moyenne (appelée « catégorie des revenus intermédiaires » en jargon OCDE) est constituée des personnes qui vivent dans des ménages dont les revenus représentent entre 75 % et 200 % du revenu médian national, ce dernier représentant le revenu qui partage la population en deux groupes, ceux qui ont plus et ceux qui ont moins. De là découle la notion de classe moyenne inférieure (75 % à 100 % du revenu médian) et de classe moyenne supérieure (150 % à 200 % du revenu médian).

Selon l'INSEE, en France, le revenu médian par unité de consommation s'élevait à 1 785 euros en 2015. Ainsi, en prenant la définition ci-dessus, cela place la classe moyenne française dans la fourchette [1340 ; 3570]. Mais pour des comparaisons internationales, on utilise plus volontiers les seuils en dollars US corrigés des différences internationales en parités de pouvoir d'achat :

**Tableau 1.1. Les seuils de revenu moyen varient beaucoup d'un pays de l'OCDE à l'autre**

Seuils de revenu moyen inférieur et de revenu moyen supérieur en USD à PPA de 2010, 2016 ou dernière année disponible

	Seuil inférieur	Seuil supérieur
Luxembourg	26 482	70 620
États-Unis	23 416	62 442
Danemark	19 735	52 626
France	18 173	48 462
Royaume-Uni	15 856	42 283
Italie	12 206	32 549
Hongrie	8 707	23 219
Mexique	3 757	10 019

*Note :* Les catégories de revenus intermédiaires et les revenus médians sont définis en fonction du revenu disponible équivalent du ménage, corrigé en fonction de la taille du ménage. La catégorie des revenus intermédiaires comprend les personnes vivant dans des ménages dont le revenu représente entre 75 % et 200 % du revenu médian. Valeurs en USD, corrigées des différences internationales en parités de pouvoir d'achat de 2010.

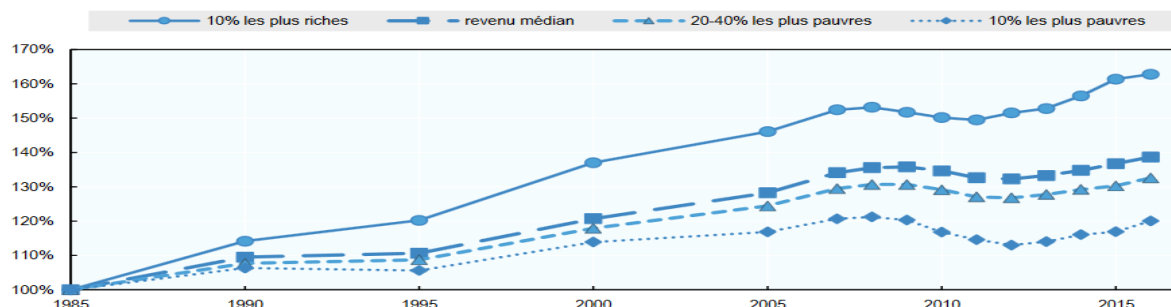
[ Source : OCDE ]

## La classe moyenne se vide de sa substance

En moyenne, dans les pays de l'OCDE, la part des personnes vivant dans des ménages de la classe moyenne telle que définie ci-dessus est passée de 64 % au milieu des années 1980 à 61 % au milieu des années 2010. Pis, les revenus de la classe moyenne n'ont quasiment pas augmenté et ont même stagné dans certains pays depuis trente ans, contrairement à ceux des 10 % les plus riches :

**Graphique 1.2. Les revenus médians ont augmenté plus lentement que les revenus supérieurs**

Croissance du revenu disponible réel par niveau de revenu, moyenne de 17 pays de l'OCDE, 1985-2016  
(1985 = 100 %)



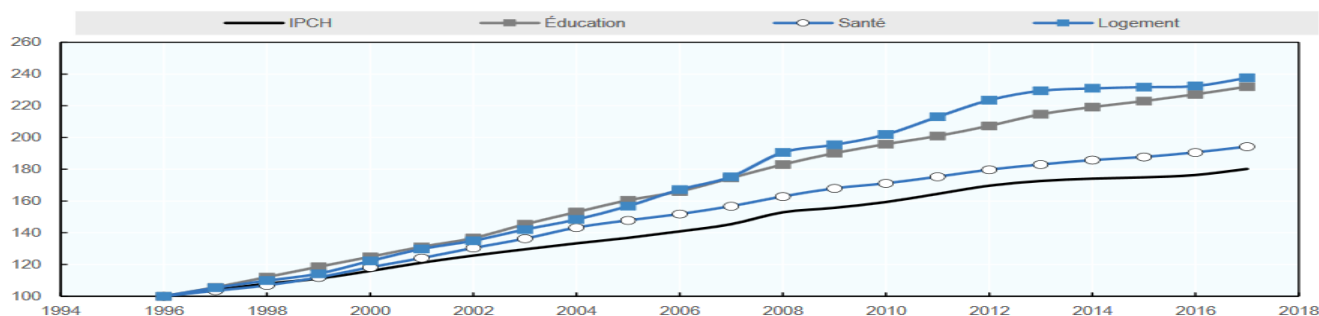
*Note :* Moyenne non pondérée de 17 pays pour lesquels on dispose de données à long terme : Canada, Allemagne, Danemark, Finlande, France, Royaume-Uni, Grèce, Israël, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Pays-Bas, Norvège, Nouvelle-Zélande, Suède et États-Unis. Les revenus sont les revenus disponibles, corrigés en fonction de la taille du ménage.

[ Source : OCDE ]

C'est très grave, car de très nombreuses études montrent qu'une classe moyenne nombreuse est synonyme de prospérité, de croissance et de développement soutenable. Hélas, vivre correctement même sans luxe est devenu de plus en plus difficile, ne serait-ce qu'en raison de la précarisation de l'emploi, de la baisse des salaires et de la hausse des prix de l'immobilier (l'accession à la propriété est pourtant souvent vu comme le symbole d'appartenance à la classe moyenne), de la santé et de l'éducation :

**Graphique 1.5. Les prix du logement, de l'éducation et de la santé ont augmenté plus rapidement que l'inflation globale**

Évolution moyenne des prix nominaux, moyenne des pays de l'OCDE

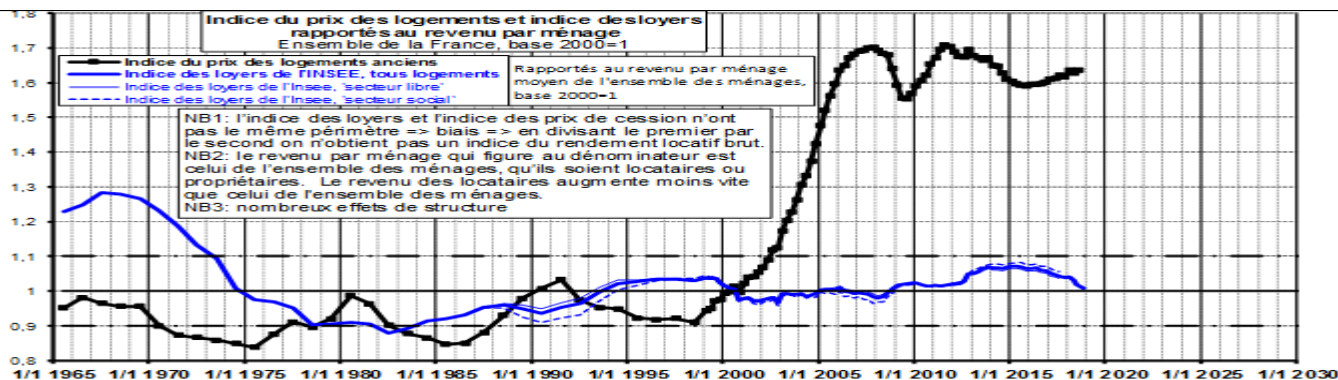


*Notes :* IPCH : Indices des prix à la consommation harmonisés. La moyenne de l'OCDE comprend les pays suivants : République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, République slovaque, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie, Royaume-Uni.

*Source :* Données OCDE.stat, Indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) par divisions COICOP.

[ Source : OCDE ]

En France, en particulier, les prix de l'immobilier se sont déconnectés des revenus de la plupart des ménages et entraînent des catastrophes économiques (surendettement...) et sociales (impossibilité d'aspirer à la propriété légitime, exclusion...) :



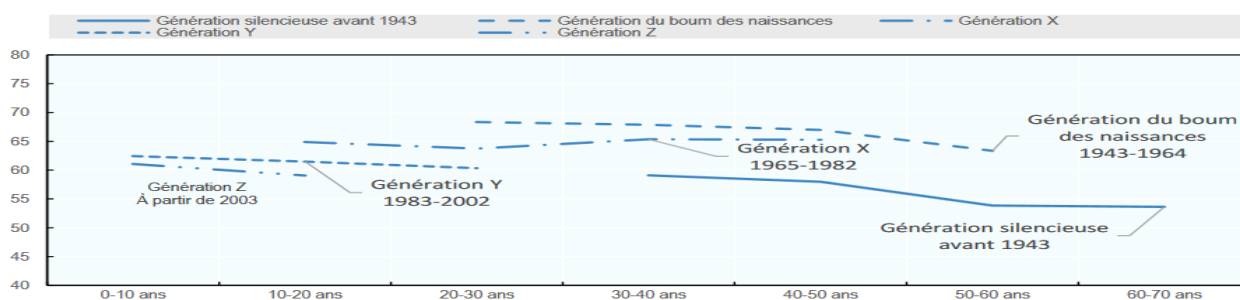
[ Source : CGEDD ]

## Peu de chances d'accéder à la classe moyenne

D'après les éléments vus ci-dessus, les chances d'accéder à la classe moyenne s'amenuisent de génération en génération :

**Graphique 1.7. Depuis la génération du boom des naissances, chaque nouvelle génération a vu ses chances de faire partie de la classe moyenne diminuer**

Part de la population dans les ménages à revenu intermédiaire par génération et par étape du cycle de vie.



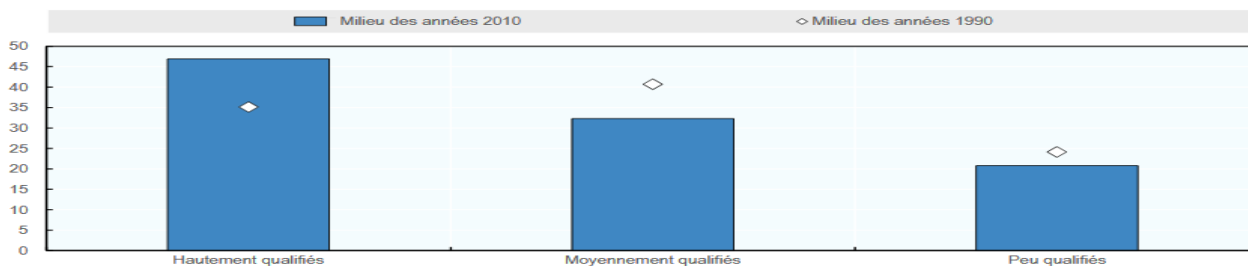
Note : Génération silencieuse : personnes nées avant 1943, génération du boom des naissances : personnes nées en 1943-1964, génération X : personnes nées en 1965-1982, génération Y : personnes nées en 1983-2002 ; génération Z : personnes nées depuis 2003.

[ Source : OCDE ]

Dans le détail, le rapport de l'OCDE montre qu'il faut désormais un niveau de compétences plus élevé pour espérer faire partie de la classe moyenne, ce qui est à rapprocher de la destruction des emplois intermédiaires.

**Graphique 1.8. Le profil de compétences nécessaire pour atteindre le milieu de l'échelle de distribution des revenus a augmenté**

Part des travailleurs de la classe moyenne qui occupent des emplois dans différents groupes de compétences, milieu des années 1990 et milieu des années 2010



*Note :* La moyenne de l'OCDE comprend les données disponibles des pays suivants : Autriche, Belgique, Canada, république tchèque, Danemark, Finlande, Allemagne, Islande, Irlande, Israël, Italie, Corée, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Portugal, République slovaque, Suède et États-Unis.  
*Source :* Calculs du Secrétariat de l'OCDE d'après les données du LIS Data Center et de l'enquête EU-SILC.

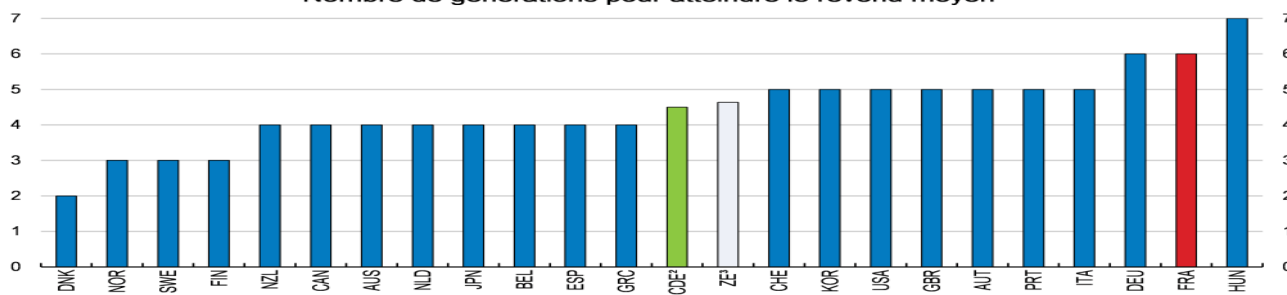
[ Source : OCDE ]

Le problème est évidemment que si le salaire ne suit pas le nombre d'années d'études, ce qui est très largement le cas dans de nombreux pays dont la France, alors on crée un énorme sentiment de frustration chez ceux à qui on a chanté les louanges de la méritocratie et qui ont travaillé dur pour décrocher un diplôme réputé être de qualité... Par ailleurs, il devient de plus en plus souvent nécessaire d'avoir deux revenus dans un ménage pour faire partie de la classe moyenne, ce qui soulève d'autres questions sociales comme la garde des enfants, leur éducation, la qualité de vie, etc.

## L'ascenseur social en panne dans l'hexagone

Le graphique ci-dessous résume à lui tout seul le problème de l'ascenseur social. En effet, il montre le nombre de générations qu'il faudrait aux descendants d'une famille située dans le décile inférieur (10 % les plus pauvres) pour atteindre le revenu moyen dans la société :

**La mobilité intergénérationnelle est faible**  
Nombre de générations pour atteindre le revenu moyen<sup>1</sup>



1. Nombre de générations qu'il faudrait aux descendants d'une famille située dans le décile inférieur pour atteindre le revenu moyen dans la société.

2. Moyenne non pondérée entre pays sur la base des données disponibles (24 pays).

3. États membres de la zone euro qui sont également membres de l'OCDE (17 pays), à l'exclusion du Luxembourg ainsi que de l'ensemble des pays de l'Europe orientale.

*Source :* OCDE (2018), A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility, Éditions OCDE, Paris.

[ Source : OCDE ]

Oui, vous avez bien lu : il faut plus de 6 générations en France à une personne du bas de la distribution des revenus pour en atteindre la moyenne !

À cela s'ajoute un système éducatif qui lui aussi est en panne, certains s'étant même évertués à le détruire sous couvert de faire réussir tout le monde. D'où un nombre impressionnant d'élèves avec de très graves lacunes scolaires (lecture, écriture, calcul...), alors que seule une instruction de haute qualité transmise par des professeurs de haute volée dans leur discipline est à même de faire redémarrer l'escalier social pour les moins riches, qui ne disposent pas du capital culturel et social propre à une certaine bourgeoisie. En France, les études sur le sujet sont pourtant sans appel : les performances scolaires sont très fortement liées au milieu social. Qu'il me soit permis d'ajouter que la solution ne se situe certainement pas dans la suppression de l'ENA, qui à n'en pas douter sera remplacée très vite par une autre caste.

Et quand on pense aux sommes astronomiques qui sont englouties dans la formation professionnelle en France ("le pognon de dingue" c'est bien sûr une autre histoire), alors que l'on sait qu'en l'état actuel le système de formation professionnelle ne corrige que très peu les inégalités surtout chez les moins qualifiés, qui du reste ont peu de chances d'obtenir une formation :



[ Source : Le Figaro ]

En outre, le résultat global de la formation professionnelle est médiocre si on en juge par le score de compétences professionnelles des adultes :

**Tableau 3 : Enquête PIAAC de l'OCDE, score global par score décroissant (2016)**

Rang	Pays	Score
1	Japon	292,8
2	Finlande	286,4
3	Pays-Bas	283,6
4	Suède	282,0
5	Norvège	281,1
6	Australie	278,9
7	Flandre (Belgique)	278,9
8	République Tchèque	277,6
9	Danemark	277,4
10	Slovaquie	276,9
11	Autriche	276,2
12	Nouvelle-Zélande	275,9
13	Estonie	275,5
14	Allemagne	274,7
15	Canada	273,7
16	Corée	273,0
17	Royaume-Uni	271,6
18	Pologne	267,2
19	Irlande	266,3
20	États Unis	265,4
21	France	258,2
22	Slovénie	257,0
23	Israël	253,1
24	Grèce	252,9
25	Italie	248,8
26	Espagne	248,8
27	Turquie	223,0
28	Chili	213,1

[ Source : Natixis ]



---

Enfin, comme le montre Laurence Boone, Chef économiste de l'OCDE, dans une note de synthèse, en France "le système de redistribution corrige des inégalités les plus criantes mais bénéficie peu aux classes moyennes". Et après tout cela, vous vous demandez encore pourquoi il y a eu la crise des gilets jaunes ? La question aurait dû être : comment se fait-il qu'elle ne se soit déclenchée qu'en 2018 ?

En définitive, nous venons de voir que la constitution d'une classe moyenne importante est indispensable à une société soutenable (harmonieuse ?) politiquement et économiquement. Pourtant, le rêve d'accéder à la classe moyenne s'évanouit un peu plus de génération en génération et les gouvernements semblent décider à mener des politiques qui poussent à la roue. En France, après la réussite mesurée à l'aune de la montre portée au poignet sous l'un des mandats précédents, le président Macron a fait des gains chiffrés en milliards l'étalon de la nouvelle réussite sociale. Naguère, pourtant, on se contentait d'appartenir de manière stable à la classe moyenne de père en fils...

## ARTICLE 4 Informations

### Pénurie de médicaments: le dangereux business de l'industrie pharmaceutique

7 juillet 2019 Par Mediapart

---

La ministre de la santé doit annoncer ce lundi un plan anti-pénurie de médicaments. Il y a urgence : la France connaît douze fois plus de ruptures de stock de remèdes vitaux qu'il y a dix ans. La raison ? Les laboratoires délaissent les médicaments les moins rentables et sous-traitent en Asie.

Ils ont fait chou blanc dans toutes les pharmacies de leur quartier. La quête du vaccin à injecter au plus tard cinq mois après la naissance de leur bébé a mené ces parents de l'est parisien, dix kilomètres plus au sud, à Malakoff, glacière à la main. Il était temps. « *C'est un coup de chance, nous avons seulement une boîte en stock, commente Danielle Treussard, qui tient l'officine francilienne. En revanche, il nous manque toujours de la cortisone depuis plus d'un mois.* »

Le 22 mai, des rhumatologues en colère ont de leur côté adressé une pétition à la ministre de la santé pour qu'elle réagisse face à leurs patients privés d'antidouleurs. Ils dénoncent le comportement de l'industrie pharmaceutique qui se préoccuperait peu de fournir ces traitements d'importance vitale, mais peu rémunérateurs. Alors, ils attendent du plan anti-pénurie d'Agnès Buzyn – qui devrait être annoncé ce lundi 8 juillet, selon son cabinet –, et de la fermeté vis-à-vis des laboratoires.

D'autant que les disettes sont de plus en plus récurrentes : 538 médicaments essentiels, dits d'intérêt thérapeutique majeur (1), ont été en rupture ou tension d'approvisionnement en 2017 selon l'agence du médicament : c'est douze fois plus qu'il y a dix ans. Et un quart des Français aurait déjà été confrontés à un refus de délivrance de leur traitement pour cause de pénurie. « *Les malades sont contraints à faire du porte-à-porte avec ordonnance* », dénonce Carmen Hadey, administratrice de SOS Hépatites.

Surtout, notre système sanitaire est menacé : faute de vaccin contre l'hépatite B, par exemple, les risques de transmission de la maladie augmentent, des embauches de pompiers ou d'infirmiers ne peuvent être validées, des patients se fournissent au marché noir, se rabattent sur des vaccins combinés avec d'autres non nécessaires, ou zappent carrément les rappels. Ce qui ne les protège plus, à terme, contre le virus.



© Un système D risqué provoqué par ces ruptures de stock qui concernent surtout les anti-infectieux comme les vaccins et les antibiotiques, ainsi que les anticancéreux comme les chimiothérapies : Ouest France rapporte notamment le cas de ce Breton privé de son traitement pour son cancer de la vessie depuis deux mois ; parmi les plus touchés également, les médicaments neurologiques comme les traitements contre la maladie de Parkinson, qui soulagent pourtant 200 000 malades.

« Si le sevrage du Sinemet est brutal, cela peut être mortel, assure même Florence Delamoye, directrice de France Parkinson. Il permet tout simplement de bouger et donc de rester autonome. » Or la dernière pénurie de cet antiparkinsonien a duré plus de sept mois.

Incompréhensible, d'autant que depuis 2016, la loi oblige les entreprises pharmaceutiques à renforcer leur arsenal pour assurer la disponibilité des remèdes fondamentaux difficilement remplaçables comme le Sinemet.

Le géant américain MSD, qui le fabrique, invoque un problème de production. Il a écopé de la toute première sanction en France pour mauvaise mise en œuvre d'un plan de gestion de pénurie en décembre 2018 : une amende de 350 000 euros. Une goutte d'eau à l'échelle de ses 40 milliards de dollars de chiffre d'affaires, qui en font le sixième plus gros laboratoire du monde. MSD n'a pas jugé utile de répondre à nos demandes d'interview.

En France, Sanofi est la deuxième entreprise du CAC 40 la plus généreuse avec ses actionnaires (derrière Total). Or « les bénéfices de l'industrie pharmaceutique sont parfois obtenus au détriment des patients, regrette Jean-Paul Vernant, représentant de la Ligue contre le cancer. Les traitements manquants sont toujours les "vieux médicaments", moins lucratifs. Les nouveaux, qui sont vendus plus cher, ne sont quasiment jamais en pénurie ! »

À l'arrivée des génériques – les copies des médicaments de marque commercialisés quand le brevet tombe – les prix diminuent. Alors « l'industrie pharmaceutique arrête de produire ces remèdes devenus non rentables sans tenir compte des profits réalisés quand ils étaient sous brevet, en situation de monopole », dénonce Nathalie Coutinet, enseignante chercheuse à l'université Paris-XIII et coauteure de Économie du médicament (La Découverte, 2018). Face à ce constat, le Leem, le lobby des entreprises du médicament, demande tout simplement à l'État d'augmenter le tarif de ses produits.

Or il arrive déjà souvent qu'après une rupture de stock, à son retour sur le marché, le médicament coûte bien plus cher. Exemple avec le BCNU, un traitement contre les tumeurs du cerveau. « Avant la pénurie, il était vendu 34 euros les 100 mg. Quand il est réapparu un an plus tard, en 2015, il coûtait 900 euros et à

---

présent, il se vend 1500 euros ! » rapporte Jean-Paul Vernant, professeur d'hématologie à l'hôpital de la Pitié-Salpêtrière, à Paris.

« Les prix de certains produits sont réévalués par l'État pour compenser l'augmentation du coût de production », argue tout simplement Thomas Borel, directeur des affaires scientifiques du puissant lobby de l'industrie du médicament.

Les associations de patients craignent que le tant attendu plan du gouvernement s'apparente à un simple copié-collé des propositions du Leem publiées en février. À commencer par son antidote numéro 1 : consentir des efforts, d'accord, mais concentrés sur une liste encore plus resserrée de médicaments, qu'il qualifierait « *d'intérêt sanitaire et stratégique* ».

« Ce serait inacceptable, s'insurge Florence Delamoye, directrice de France Parkinson. *Nous n'allons pas nous battre les uns contre les autres pour figurer sur une short list au détriment d'autres malades.* » Surtout, cela ne résout pas le problème de fond du manque d'approvisionnement qui touche l'ensemble de la chaîne du médicament.

## ARTICLE 5                      **Jurisprudences**

### Contractuel : obligation de reclassement en cas de licenciement pour suppression de poste

Publié le 03/07/2019 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

---

L'administration a pu licencier, sans le reclasser, un contractuel dont l'emploi a été supprimé dans le cadre d'une réorganisation du service dès lors qu'invité à faire une demande de reclassement, celui-ci ne l'a pas fait dans les délais.

Contractuel, le directeur du patrimoine d'une commune conteste son licenciement intervenu à la suite de la suppression de son poste. Selon un principe général du droit, l'administration en effet doit, avant de pouvoir licencier un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée, en raison de la suppression de son emploi permanent, motivée par une réorganisation du service, chercher à reclasser l'intéressé. La mise en œuvre de cette obligation doit se faire conformément aux dispositions réglementaires en vigueur : ainsi, l'administration doit inviter cet agent à présenter une demande écrite de reclassement. Elle ne peut le licencier que si l'agent refuse de bénéficier de cette procédure de reclassement, ou s'abstient de répondre dans le délai prévu, ou en cas d'acceptation de la procédure de reclassement, si ce reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite.

Or, en l'espèce, si l'agent a bien été invité à formuler une demande de reclassement, il ne l'a pas fait dans le délai imparti. Dès lors, la commune a pu le licencier en application de l'article 39-5 IV du [décret n° 88-145](#) du 15 février 1988, sans avoir à lui proposer d'emploi.

REFERENCES CAA Versailles 6 juin 2019 req. n° 18VE02911

## **Dysfonctionnement rendu public : alerte ou faute disciplinaire ?**

Publié le 01/07/2019 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

En faisant état publiquement de dysfonctionnement au sein de son service, l'agent a bien manqué à son devoir de réserve et ne peut être considéré, en l'absence de danger imminent, comme un lanceur d'alerte.

Employé au sein d'une piscine intercommunale, un maître nageur sauveteur conteste son exclusion temporaire de fonctions prononcée à titre disciplinaire pour une durée de trois mois dont deux avec sursis. Il est reproché à l'intéressé sa méconnaissance notamment de ses obligations de discrétion et de réserve. Lui et deux de ses collègues ont dénoncé, dans différents articles publiés par la presse locale, des taux élevés de chloramines dans l'eau de baignade de la piscine générant un risque sanitaire et un sous-effectif chronique de maîtres-nageurs sauveteurs générant des risques pour la sécurité des usagers. Or, en l'espèce, il n'existait pas de danger imminent ou de risque de dommages irréversibles justifiant que le signalement soit directement rendu public.

Par ailleurs, compte tenu des délais résultant des principes régissant la comptabilité publique et la commande publique, les alertes émises par l'agent et ses deux collègues ont été traitées par la communauté de communes dans un délai raisonnable. Dans ces conditions, l'agent ne peut se prévaloir de la protection instituée par la loi du 9 décembre 2016. Il a bien manqué au devoir de réserve qui s'impose à tout agent public en faisant état publiquement des problèmes de fonctionnement de la piscine intercommunale.

REFERENCES CAA Nancy 6 juin 2019 req. n° 18NC01240

## **Mise en œuvre des allocations diversité dans la fonction publique**

Publié le 24/06/2019 • Par [La Gazette](#) • dans : [Textes officiels RH](#),

Une circulaire du 20 juin a pour objet la mise en œuvre des allocations diversité dans la fonction publique ainsi que les modalités de leurs attributions.

Ce texte indique notamment que désormais, « le dépôt des dossiers par les candidats sera fait en ligne via un formulaire de demande, mis en place au niveau national par le biais du site « [demarchessimplifiees.fr](http://demarchessimplifiees.fr) ». L'instruction des demandes se fait également avec cet outil grâce aux extractions des données des formulaires. »

Ce texte rappelle également que « pour être éligible, il est impératif qu'à l'issue de la préparation, le bénéficiaire de l'allocation passe les épreuves d'un concours pour devenir fonctionnaire de catégorie A ou B. »

**REFERENCES** [Circulaire du 20 juin 2019, publiée le 21 juin](#)