
Contenu

ARTICLE 1	1 607 heures : ces villes qui font de la résistance	2
	Délibérations inexistantes	2
	Pas de report	3
ARTICLE 2	Licenciements : les fonctionnaires sont-ils mieux lotis que dans le privé ?.....	4
	L'insécurité de l'emploi augmente dans le public.....	6
	Les sanctions disciplinaires dans la fonction publique territoriale	7
ARTICLE 2 bis	La protection sociale complémentaire des fonctionnaires en Conseil des Ministres	8
ARTICLE 3	Passé vaccinal : les règles pour les agents détaillées.....	9
	Suspension.....	10
ARTICLE 3 BIS	Covid long : la plateforme de référencement et de prise en charge est lancée.....	10
ARTICLE 4	INFORMATIONS : Le Département de la Gironde investit malgré tout	11
	RECETTES EN BAISSÉ DE 2,5 %	11
	315,8 MILLIONS D'EUROS D'INVESTISSEMENTS EN 2022	12
	TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR EN GIRONDE	12
	Plan Collèges : 100 millions d'euros de l'Europe.....	12
	Le Conseil départemental de la Gironde en chiffres	13
ARTICLE 5	Jurisprudences	13
	Agent contractuel en CDI en fin de congé sans rémunération - Obligation de reclassement en cas d'impossibilité de réemploi	13

ARTICLE 1 1 607 heures : ces villes qui font de la résistance

Publié le 26/01/2022 • Par [La Gazette](#) •



Communes et intercommunalités avaient jusqu'au 1er janvier 2022 pour se conformer à la durée légale du temps de travail. Celles qui ne se sont pas encore pliées aux 1607 heures se sont fait rappeler à l'ordre par les préfets, avec plus ou moins de mansuétude.

Bas du formulaire

Dans une instruction datée du 28 septembre 2021, Amélie de Montchalin et Jacqueline Gourault demandaient instamment aux préfets de veiller à la mise en œuvre effective des 1 607 heures au sein du bloc local. Et de ne pas hésiter, le cas échéant, à saisir le juge administratif en cas de refus des collectivités de délibérer.

De telles directives gouvernementales ne laissaient présager aucune indulgence de la part des représentants de l'État, qui n'ont pas manqué ces dernières semaines de rappeler les employeurs territoriaux à leurs obligations. Dans le Val-de-Marne notamment, des communes confirment avoir reçu un courrier leur demandant de soumettre au conseil municipal une délibération conforme à la loi « dans un délai qui évite de saisir la juridiction administrative d'un éventuel refus ».

« Le préfet s'est rappelé à nous, confirme également Lydie Rebillard, directrice des ressources humaines de La Bourboule (Puy-de-Dôme). Nous avons répondu par mail en indiquant que nous avons engagé la réflexion fin 2021 et que nous transmettrions une délibération au cours du premier semestre ». Le préfet en a pris acte. « Ça n'a pas été plus loin qu'un courrier, mais on sent bien qu'il y a une pression particulière sur ce dossier », observe Lydie Rebillard.

Grand-Orly Seine Bièvre (Val-de-Marne, Essonne), seul établissement public territorial (EPT) de la métropole du Grand Paris à ne pas encore avoir délibéré, s'en sort plutôt bien. « Un déferé comme en Seine-Saint-Denis, c'était un peu ce qu'on craignait », reconnaît Julien Zoughebi, directeur de cabinet du président. La délibération sur les 1 607 heures passera en conseil le 15 février. « Nous en avons informé la préfecture et ça s'est arrêté là », indique Julien Zoughebi.

DELIBERATIONS INEXISTANTES

Le préfet de Seine-Saint-Denis ne l'entend pas de cette oreille. Le 4 janvier, il a déferé, en référé, au tribunal administratif la décision de refus de Bobigny, Noisy-le-Sec, Montreuil, Stains et Tremblay-en-France de lui communiquer leur délibération. « Et pour cause, ces délibérations n'existent pas ! », s'étonne Lorène Carrère, avocate du cabinet Seban & associés, qui défend quatre des cinq communes.

Cette injonction à communiquer la délibération est assortie d'une astreinte mensuelle de 1 000 euros par agent et par mois. « Une telle procédure est très rare », observe Lorène Carrère. A la suite de l'audience qui s'est tenue le 19 janvier, le jugement du tribunal est attendu ces jours-ci.

La menace équivaut à 2 millions d'euros mensuels pour la ville de Montreuil, dont le maire Patrice Bessac dénonce « une atteinte à la libre administration des collectivités locales », « une injustice face à la perte de pouvoir d'achat des agents » et « une absence totale de clairvoyance de l'État à vouloir imposer une disposition remettant en cause des acquis sociaux en pleine crise sanitaire ».

Comme les autres maires visés par la procédure, il demande un délai supplémentaire pour poursuivre la concertation avec les organisations syndicales. Tout en affirmant vouloir aller jusqu'à la saisine du juge constitutionnel, « seul en mesure de vérifier que le principe de libre administration des collectivités locales n'a pas, en l'espèce, été malmené ».

PAS DE REPORT

« Je récusé l'idée que les communes n'auraient pas eu le temps [...]. Quand une réforme a 20 ans d'âge, il faut qu'on puisse avancer », lui a répondu indirectement Amélie de Montchalin, la ministre de la Transformation et de la fonction publiques, samedi 22 janvier, sur France Inter. « Je ne vais pas annoncer qu'on reporte l'application d'une loi quand 80 % des communes s'y sont conformées », a-t-elle indiqué.

Rejetant la remise en cause des acquis sociaux, elle a fait valoir que « dans beaucoup de communes, cela a été l'occasion d'avoir une vraie grande négociation sur l'organisation, sur le temps de travail [...], avec du progrès social », comme à Montpellier par le biais de « systèmes de primes ».

Il « reste un petit nombre de situations où les délibérations qui ont été prises ne correspondent pas à la loi », a reconnu la ministre. Dans ces cas, « les préfets font preuve de bonne intelligence et d'accompagnement, le but n'est pas d'aller au tribunal pour tout le monde », a-t-elle assuré.

La ville et la communauté d'agglomération de Valence (Drôme) n'ont pas eu cette « chance ». Malgré une délibération faisant passer le personnel aux 1607 heures, la préfète a déposé un recours devant le tribunal administratif contre le maintien du « jour d'ancienneté », qui fait gagner aux agents un jour de congé tous les dix ans. Le ministère de la Transformation et de la fonction publiques avance le chiffre de 6 % de collectivités réellement « réfractaires ».

ARTICLE 2 Licenciements : les fonctionnaires sont-ils mieux lotis que dans le privé ?

Publié le 24/01/2022 • Par La Gazette



Les fonctionnaires, des privilégiés ? Pour les militants du « fonctionnaire bashing », cela ne fait pas de doute. L'une de leur obsession repose sur la dénonciation de « l'emploi à vie », nourrit par l'impunité dont jouiraient les fonctionnaires au regard des sanctions disciplinaires et des règles de licenciement. Mais qu'en est-il réellement ? A conditions égales et comparables, les agents publics et salariés du privé connaissent-ils des situations si différentes ?

Parmi les privilèges dont bénéficieraient les fonctionnaires, l'absence de risque de perte d'emploi, ou plus directement, de licenciement, revient régulièrement sur la table (1). Le cliché voudrait que les fonctionnaires soient « invirables », quoi qu'ils fassent. Protégés par leur statut, ils pourraient en toute impunité adopter des comportements qui déclencheraient immédiatement et sans façon le renvoi d'un salarié du privé responsable des mêmes faits.

Réfléchir ainsi, c'est d'abord omettre que le cadre de la relation de travail entre un salarié d'une entreprise du secteur privé et un agent public est fondamentalement différent : le premier est lié à une entreprise dont la raison d'être est de produire un résultat économique, tandis que l'agent public, qui n'est pas titulaire de son emploi mais uniquement de son grade, accomplit une mission de service public assortie de certains principes (neutralité, continuité...). Mais admettons d'examiner le postulat du « fonctionnaire bashing ».

D'abord, tout fonctionnaire peut être licencié, selon plusieurs motifs, qui varient selon les fonctions publiques (2). Dans la fonction publique territoriale, un agent peut être licencié pour :

- refus de poste(s) après un congé de maladie
- absence d'emploi vacant à la fin d'un détachement sur un emploi fonctionnel
- refus de postes à la fin d'une disponibilité
- refus d'offre d'emploi par un fonctionnaire pris en charge par le CNFPT ou un centre de gestion
- insuffisance professionnelle
- refus d'une modification de la durée de travail d'un emploi à temps non complet
- non réintégration sur un emploi à temps non complet après une disponibilité
- inaptitude physique définitive d'un fonctionnaire à temps non complet.

Mais combien de fonctionnaires sont licenciés chaque année ? Difficile à dire, tant les études sur le sujet sont rares. Mais des données partielles existent cependant, à travers les bilans des sanctions disciplinaires, puisque, parmi les quatre groupes de sanction, le niveau le plus grave entraîne la révocation, c'est-à-dire le licenciement de l'agent. Une notion très proche du licenciement pour faute (grave ou lourde) dans le secteur privé.

Dans la fonction publique territoriale, les dernières données disponibles remontent à 2017, analysées dans la synthèse des bilans sociaux 2017 (3). Cette année-là, 6 600 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre des fonctionnaires titulaires, dont 3% relevaient du 4^e groupe, la sanction principale étant la révocation. C'est donc près de 200 territoriaux qui ont été révoqués. Sans oublier que le même nombre environ ont subi des exclusions temporaires de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours, et 5 % des exclusions de 16 jours à deux ans (4).

Les thuriféraires du fonctionnaire bashing s'exclameront sans doute que 200 personnes licenciées en une année, sur une population totale de territoriaux de plus d'1,5 millions d'agents (soit 0,013 %), c'est bien la preuve de l'impunité des fonctionnaires.

Mais selon quelle échelle d'appréciation ? Le nombre de licenciements dans le secteur privé ? Tentons la comparaison : avant tout, il faut exclure du décompte tous les licenciements pour motifs économiques, qui n'ont pas cours dans le secteur public local (5), et se concentrer sur les licenciements pour motifs personnels, pour faute lourde ou grave.

Sur ce périmètre comparable, que disent les chiffres ? Selon les données de la Dares publiées en juillet 2020, portant sur les mouvements de main d'œuvre en 2019, les licenciements pour motif autre qu'économique représentaient 3,1% des ruptures de CDI.

Si le taux de licenciés pour motif autre qu'économique est bien plus fort dans le privé, il s'agit d'un chiffre brut, non corrigé des procédures en contestation devant les conseils de prud'hommes, ces dernières pouvant totalement invalider le licenciement.

En outre, les conséquences du licenciement n'ont pas la même portée dans le secteur public et le secteur privé. Ainsi, la révocation entraîne la perte à vie de la qualité de fonctionnaire, tandis qu'un salarié du privé licencié pour faute pourra repostuler dans d'autres entreprises, et même dans la fonction publique (6).

Les conséquences de la révocation conduisent donc les partenaires sociaux, dans la fonction publique territoriale, à une certaine prudence, augmentée du fait que ces décisions se déroulent dans le contexte disciplinaire, qui implique des procédures très encadrées.

Ce qui peut faire dire à un DGS à la retraite : « Pour avoir subi des fonctionnaires qui ne faisaient rien, volaient un peu mais pas trop... je trouve que les procédures pénales et de sanctions administratives sont désespérantes et ne rendent pas service aux fonctionnaires qui font leur boulot. Pouvoir se séparer de ceux qui abusent du système redonnerait une bonne image à celles et ceux – qui sont une majorité – qui bossent ».

Dans un autre registre, les dirigeants territoriaux, dont le SNDGCT (lire ci-dessous) demandent régulièrement un assouplissement de la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle en particulier, qui ne se déroule pas dans le cadre disciplinaire.

Focus

L'INSECURITE DE L'EMPLOI AUGMENTE DANS LE PUBLIC

L'édition 2020 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié par la DGAFP, s'était penchée sur la crainte de perdre son emploi, dans le public, et dans le secteur privé. L'observation n'a pas été reconduite dans l'édition 2021 suivante. Le rapport 2020 établissait que « l'insécurité de l'emploi est en hausse dans la fonction publique, en particulier dans la FPT. La crainte pour son emploi dans l'année qui vient est plus élevée dans le secteur privé (26,2 %) que dans la fonction publique (18,1 %) mais concerne tout de même 20,1 % des agents de la FPT en 2016. Par rapport à 2013, cette crainte a augmenté de presque 6 points dans la FPT ». Et le rapport poursuivait : « Les femmes et les agents non titulaires sont plus nombreux à craindre pour leur emploi dans l'année qui vient ».

L'insécurité ressentie par les agents varie aussi fortement en fonction des catégories dans un mouvement inversement proportionnel à sa place dans la hiérarchie : 23,4 % pour les C, 15,6 % pour les B, et 12 % pour les A. Par métier, « les agents des métiers liés aux Sports et loisirs, animation, culture et Entretien, maintenance/Espaces verts, paysages sont les plus nombreux à craindre pour leur emploi (respectivement 30,4 % et 26 %) ».

Focus

« Notre syndicat propose de faciliter le licenciement pour insuffisance professionnelle » 3 questions à Stéphane Pintre, président du SNDGCT

Que répondez-vous à ceux qui parlent des fonctionnaires comme « ayant un emploi à vie », sujet qui va être largement évoqué avant les présidentielles ?

Le Statut est la contrepartie du modèle français de disposer de services publics qui agissent dans la continuité et la neutralité ! S'il est souvent présenté comme un frein, il est en réalité un outil moderne de continuité des services publics et une protection contre la corruption, le népotisme et un garant de l'équité des citoyens devant le service public.

La fonction publique territoriale, par sa proximité avec les élus et les citoyens, par son devoir d'assurer la continuité et la neutralité des services publics doit garantir contre l'arbitraire et le clientélisme. Aussi doit-elle être accessible par des modes de sélection incontestables et assurer l'indépendance des agents. C'est la contrepartie de la garantie de l'emploi.

Quelle est la position du Syndicat des DG en termes de licenciements, par rapport aux salariés du privé ?

Le « licenciement » pour motif économique a son pendant dans le statut de la fonction publique, c'est la « suppression de poste », même s'il faut reconnaître que la procédure est moins souple et qu'elle est coûteuse pour les collectivités qui y recourent. Elle n'est cependant pas que théorique.

Au titre de la simplification de la gestion RH, notre syndicat propose de faciliter le licenciement pour insuffisance professionnelle en définissant, à l'aide de la jurisprudence, les critères de l'insuffisance professionnelle, en renforçant notamment la responsabilité de l'employeur public en supprimant l'avis préalable de la CAP, tout en conservant le rôle d'instance de recours de cette dernière.

Que pensez-vous du fait que procédure disciplinaire et procédure pénale soient indépendantes dans la FPT ?

Pour rappel, « le criminel tient le civil en l'état ». Cet adage était auparavant codifié à l'ancien article 4 du Code de procédure pénale et prévoyait que dès lors que les juridictions civile et pénale étaient saisies et que les deux actions portaient sur les mêmes faits, le juge civil devait surseoir à statuer. Il faut comprendre que le juge civil était donc obligé d'attendre que le juge pénal se prononce sur l'action publique avant de se prononcer lui-même. Le pénal jouissait donc d'une priorité sur le civil. En plus d'être prioritaire sur le civil, la réponse pénale exerçait aussi une influence sur la décision civile : comment condamner une personne à indemniser sa victime au civil si elle n'était pas condamnée au pénal ?

Depuis la loi du 10 juillet 2000 (7), l'adage ne s'applique plus concernant les fautes non intentionnelles. En conséquence, une indemnisation sur le fondement de l'article 1240 du Code Civil ou sur celui de l'article 452-1 du Code de la Sécurité Sociale reste possible alors même que le juge pénal a prononcé une relaxe.

Il en est de même dans la fonction publique. L'employeur public peut soit décider de suspendre l'agent de ses fonctions jusqu'à 4 mois (il s'agit d'une mesure de protection et non d'une sanction) dans l'attente de la position du juge pénal ; soit engager une procédure disciplinaire s'il dispose de faits avérés, susceptibles d'entraîner une sanction, indépendamment de la sanction pénale.

Les sanctions disciplinaires dans la fonction publique territoriale

Groupe	Sanction dans la FPT
1er groupe	<ul style="list-style-type: none">• Avertissement• Blâme• Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours
2ème groupe	<ul style="list-style-type: none">• Radiation du tableau d'avancement

- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
 - Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours
- 3ème groupe
- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
 - Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans
- 4ème groupe
- Mise à la retraite d'office
 - Révocation

ARTICLE 2 bis La protection sociale complémentaire des fonctionnaires en Conseil des Ministres

Rédigé par ID CiTé le 27/01/2022

A l'issue d'un an de négociation, la ministre a signé ce jour (26/01/2022) avec l'ensemble des organisations représentatives de la fonction publique de l'État un accord interministériel permettant de définir les modalités de mise en œuvre par l'État de l'obligation de participation pour moitié des employeurs publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents, prévue par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

Il s'agit du deuxième accord signé à l'unanimité avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique dans le nouveau cadre de négociation collective introduit par l'ordonnance du 17 février 2021, témoignant ainsi de la vitalité du dialogue social dans la fonction publique.

L'accord garantit, dans le cadre de contrats à adhésion obligatoire, un socle de couverture santé identique au profit de 2,5 millions d'agents de l'État avec un panier de soins comprenant des garanties bien supérieures aux minima accordés par la sécurité sociale. Les agents bénéficieront ainsi d'un meilleur rapport qualité-prix ainsi qu'un avantage fiscal et social. L'accord offre également une couverture très large dans la mesure où, au-delà des agents et de leurs ayants droit, les contrats seront ouverts aux retraités ainsi qu'aux veufs et aux orphelins. Les agents en congé parental, congé pour raison de santé ou congé d'aidant pourront également bénéficier de la contribution de l'employeur.

Par ailleurs, l'accord prévoit des mécanismes de solidarité puissants : entre les actifs, d'une part, grâce à une modulation de 60 % de la cotisation acquittée par l'agent, dans la limite d'un plafond fixé par la sécurité sociale ; au profit des retraités, d'autre part, grâce à une augmentation progressive et plafonnée de la cotisation après le départ à la retraite et un plafonnement de celle-ci, sans augmentation après 75 ans. Un fonds d'aide est en outre créé pour contribuer au financement des cotisations des retraités les plus modestes.

L'accord réserve enfin une place importante aux organisations syndicales dans le pilotage et le suivi des engagements et dans la mise en œuvre des contrats, qui relève dorénavant du dialogue social au sein de chacun des ministères employeurs en vue du renouvellement des contrats à partir de 2024.

Cet accord pourra constituer un point de référence pour les discussions qui vont s'engager à l'échelle des fonctions publiques territoriale et hospitalière dans la perspective de la mise en œuvre de l'obligation de prise en charge de la complémentaire santé par les employeurs à horizon 2026.

La négociation va dorénavant se poursuivre sur la prévoyance pour aborder notamment la question de l'indemnisation des arrêts de travail ainsi que l'amélioration des garanties apportées aux veufs et aux orphelins d'agents de la fonction publique.

Conseil des Ministres >> [Communiqué complet](#)

ARTICLE 3 Passe vaccinal : les règles pour les agents détaillées

Publié le 28/01/2022 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Dans une nouvelle mise à jour de sa foire aux questions relative à la gestion de la crise sanitaire, la DGAFP a précisé, jeudi 27 janvier, les règles applicables aux agents de l'État concernant l'évolution du passe sanitaire en passe vaccinal.

Dans une nouvelle mise à jour de sa foire aux questions, publiée le 27 janvier, la DGAFP, détaille les règles concernant l'obligation de vaccination de certains agents. Depuis le 24 janvier 2022, le passe sanitaire est remplacé, pour les agents qui y étaient soumis, par un passe vaccinal.

L'obligation d'un schéma de vaccination complet incluant la dose de rappel est demandée aux agents publics qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements dès lors que leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public. Les agents doivent désormais présenter via l'application TousAntiCovid ou sur papier la preuve de leur état vaccinal.

Évidemment toujours possible, les agents soumis à cette obligation peuvent en lieu et place présenter un certificat de rétablissement (issu d'un test positif effectué entre 11 jours et 6 mois) ou un certificat de contre-indication de leur médecin (le cas échéant pour la durée qu'il mentionne, sur un formulaire homologué). Pour rappel, les cas de contre-indication sont énumérés dans le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la crise sanitaire (article 2 à 4 et annexe 2).

SUSPENSION

Néanmoins, le document précise que « des mesures transitoires sont prévues pour les agents qui s'engagent dans un parcours vaccinal entre le 24 janvier et le 15 février 2022 ». Les agents qui ont reçu une première dose depuis moins de quatre semaines pourront accéder aux lieux où le passe vaccinal est obligatoire en présentant un justificatif de l'administration de cette première dose et le résultat d'un test ou examen de dépistage de moins de 24 heures.

En cas de non-présentation du passe vaccinal, la suspension se fait dans les mêmes termes que précédemment. « À défaut de pouvoir mobiliser des jours de congé ou RTT, l'agent est suspendu le jour même par l'employeur », rappelle la DGAFP. La suspension entraîne l'interruption de la rémunération de l'agent, mais s'applique aussi à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement, ainsi qu'à toutes primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions.

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire permet aux agents de bénéficier d'une autorisation d'absence (ASA) pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés à la vaccination, y compris pour accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge.

REFERENCES [FAQ concernant les mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 \(DGAFP, 27 janvier 2022\)](#)

ARTICLE 3 BIS Covid long : la plateforme de référencement et de prise en charge est lancée

Publié le 25/01/2022 • Par La Gazette •

La loi du 24 janvier 2022 visant à la création d'une plateforme de référencement et de prise en charge des malades chroniques de la covid-19 est publiée au Journal officiel.

Ainsi, afin de mieux accompagner les personnes touchées par la covid-19, une plateforme de suivi est mise en place. Elle peut se décliner sous toutes les formes proposées par les technologies, notamment des sites internet et des applications. Elle permet à tous les patients qui le souhaitent de se faire référencer comme souffrant ou ayant souffert de symptômes post-covid. Son accès est gratuit. Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précisera les modalités d'application de la plateforme.

Après traitement des déclarations enregistrées sur la plateforme de suivi, les personnes, majeures ou mineures, ayant des symptômes persistants de la covid-19 seront prises en charge soit par leur médecin traitant dans le cadre d'un protocole déterminé, soit dans une unité de soins post-covid pour les malades atteints de pathologies plus lourdes.

L'agence régionale de santé facilite une mise en œuvre rapide des unités de soins post-covid dans les établissements hospitaliers de proximité, en veillant à leur apporter les moyens humains et financiers permettant de développer un suivi personnalisé à la hauteur de ces symptômes persistants. Les analyses et les soins liés à la covid-19 et remboursés par l'assurance maladie en application de l'article L. 160-8 du code de la sécurité sociale sont couverts intégralement, dans la limite des tarifs de responsabilité, par la prise en charge conjointe de l'assurance maladie et des contrats mentionnés à l'article L. 871-1 du même code ou de la protection complémentaire en matière de santé mentionnée à l'article L. 861-1 dudit code.

REFERENCES [Loi n° 2022-53 du 24 janvier 2022, JO du 25 janvier.](#)

ARTICLE 4 INFORMATIONS : Le Département de la Gironde investit malgré tout

Publié le 09/01/2022 LES ECHOS JUDICIAIRE GIRONDINS

Le Conseil départemental de la Gironde prévoit une baisse des recettes pour 2022. Selon le président Jean-Luc Gleyze, le budget « doit être construit avec une logique prudentielle ».



Jean-Luc Gleyze, président du Conseil départemental de la Gironde - Le 13 décembre dernier, les élus départementaux étaient réunis en séance plénière pour voter le budget primitif pour 2022. Le président du Conseil départemental de la Gironde Jean-Luc Gleyze s'est montré grave : « malgré une reprise de croissance du PIB estimée à + 4 % en 2022, il est nécessaire de rappeler que le Département est désormais fragilisé par une structure de recettes volatiles et sur laquelle il n'a aucun pouvoir de modulation. Les recettes sont en particulier tributaires du marché de l'immobilier (DMTO) ainsi que de la consommation (TVA). Le budget doit donc, plus que jamais, être construit avec une logique prudentielle sur le niveau de recettes attendues au regard, à l'inverse, de l'extrême rigidité des dépenses ».

RECETTES EN BAISSÉ DE 2,5 %

Ainsi, les recettes 2022 pourraient être de 1,76 milliard d'euros, soit – 2,5 % par rapport à la réalisation prévisionnelle de 2021 en raison notamment de la baisse de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises. Le Département consacre près des 2/3 des crédits de fonctionnement c'est-à-dire 1,047 milliard d'euros au budget de la solidarité (+ 3 % par rapport au compte administratif prévisionnel en raison notamment de la réforme des rémunérations des services d'aide et d'accompagnement à domicile). Le budget affecté au SDIS augmente de 1,5 % pour atteindre 94,9 millions d'euros. Les dépenses de fonctionnement augmenteront en 2022 de plus de 10 % pour les moyens affectés au déploiement des politiques publiques départementales. Car la collectivité doit faire face à l'essor démographique du

Département (créations de postes pour l'ouverture de nouveaux collèges, renforcement des politiques de solidarité envers les aînés, les personnes handicapées et la protection de l'enfance).

Le Département affectera 184,4 millions d'euros pour les collèges

Le Département doit en outre renforcer son attractivité au regard des besoins de recrutement du fait d'une pyramide des âges inversée et de la perspective de doublement des départs en retraite dans les prochaines années. (150 à 160 départs jusqu'ici, 250 à 300 prévus pour le reste du mandat). D'ici 2028, 1 000 emplois seront à pourvoir au sein du Département. Près de 105 millions d'euros seront dédiés au développement et à la vitalité des territoires (participations et subventions, voirie, transports, prévention spécialisée).

315,8 MILLIONS D'EUROS D'INVESTISSEMENTS EN 2022

Grâce à une stratégie financière lui permettant de dégager une épargne de 111 M€, le Département va pouvoir déployer une capacité d'investissement de 315,8 millions d'euros. « Le Département contribue ainsi à la vitalité économique du territoire », insiste l'exécutif : 184,4 millions d'euros pour les collèges, 36,8 millions pour les infrastructures, 11,3 millions pour la politique numérique, 2,2 millions pour l'environnement. 26,4 millions pour les communes, 8,9 millions pour le logement.

TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR EN GIRONDE

Depuis son lancement en 2016, 10 territoires expérimentent le dispositif « Territoire zéro chômeur de longue durée » à l'échelle nationale. Cette expérimentation vise à redéployer les prestations sociales existantes, comme le Revenu de Solidarité Active (RSA), pour la création d'emplois, non concurrents d'emplois existants, par des Entreprises à But d'Emploi (EBE), destinés à toutes les personnes bénéficiaires de ces aides sur un territoire habilité pour 5 ans. Tout chômeur de longue durée qui le souhaite, peut ainsi se voir proposer un emploi à durée indéterminée et à temps choisi sur son lieu de vie. En décembre 2020, une deuxième loi ouvre ce dispositif à 50 nouveaux territoires. Le Département soutient déjà deux territoires candidats : la commune de Castillon-la-Bataille et la Ville de Bordeaux. Comme annoncé dans sa feuille de route, il espère développer ces initiatives dans les territoires les plus pauvres du Département.

« Le budget primitif 2022 permet de répondre aux défis à court, moyen et long termes auxquels la Gironde est confrontée : fragilité sociale, attractivité départementale et essor démographique (+ 1,1 % de population prévue par l'Insee en 2022) », a insisté le président du Département de la Gironde.

PLAN COLLEGES : 100 MILLIONS D'EUROS DE L'EUROPE

Le vice-gouverneur de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe (CEB), Tomáš Bocek, et le président Gleyze ont signé dernièrement le premier prêt direct de la CEB au Département d'un montant de 100 millions d'euros pour soutenir la construction et la rénovation de collèges publics. Au cours des 15 dernières années, le Département a gagné en moyenne 20 000 nouveaux habitants par an, d'où 1 000 à 1 500 élèves supplémentaires chaque année, ce qui équivaut à plus d'un collège. Et les

projections démographiques prévoient une augmentation de près de 10 000 collégiens d'ici 2027. Pour répondre à ce défi, le plan Collèges du Département, d'un montant de 670 millions d'euros, comprend la construction de 13 nouveaux collèges, ainsi que les installations sportives nécessaires. Il entend également rénover et moderniser 10 établissements existants et les mettre aux normes de sécurité et de fonctionnement, notamment en termes d'efficacité énergétique et d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite. « C'est une bonne chose que la Banque de Développement du Conseil de l'Europe finance des équipements qui permettent de répondre à des besoins concrets sur les territoires », a déclaré le président Gleyze.

Le Conseil départemental de la Gironde en chiffres

Budget prévisionnel 2022 : 2,07 milliards d'euros dont 1 milliard d'euros dédié à la solidarité

315 millions d'euros d'investissements sur les territoires girondins

6 914 agent(e)s 2^e employeur de la Gironde

ARTICLE 5 Jurisprudences

AGENT CONTRACTUEL EN CDI EN FIN DE CONGE SANS REMUNERATION - OBLIGATION DE RECLASSEMENT EN CAS D'IMPOSSIBILITE DE REEMPLOI

Rédigé par ID CiTé le 27/01/2022

Il résulte d'un principe général du droit que l'obligation de reclassement au respect de laquelle est subordonné le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée (CDI) s'impose également à l'administration en cas d'impossibilité de réemploi de cet agent à l'issue d'un congé sans rémunération, dont le congé pour convenances personnelles.

Lorsqu'un agent contractuel de l'Etat a bénéficié de l'un des congés mentionnés à l'article 32 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, l'autorité administrative doit, à l'issue de ce congé et sous réserve qu'il soit physiquement apte, qu'il remplisse toujours les conditions requises et, s'agissant des congés mentionnés aux articles 20, 22 et 23 du même décret, qu'il en ait formulé la demande selon les modalités prévues à l'article 24 de ce décret, affecter l'agent sur l'emploi qu'il occupait antérieurement, dès lors que les nécessités du service n'y font pas obstacle et, en particulier, que cet emploi n'a pas été supprimé dans le cadre d'une modification de l'organisation du service et n'a pas été pourvu par un fonctionnaire.

A défaut, il revient à l'administration de le nommer par priorité sur un emploi similaire, vacant à la date à laquelle le congé a pris fin, assorti d'une rémunération équivalente, sous réserve là encore que les nécessités du service n'y fassent pas obstacle.

Lorsqu'un tel réemploi est impossible, il appartient à l'administration de procéder au licenciement de l'agent en application du 5° de l'article 45-3 précité, sous réserve, s'agissant d'un agent recruté en vertu d'un contrat

à durée indéterminée, de chercher à le reclasser en lui proposant un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, sans que l'agent puisse, dans le cadre de cette procédure de reclassement, bénéficier de la priorité prévue à l'article 32.

REFERENCES [Conseil d'État N° 448641 - 2021-12-30](#)