

## Contenu

<b>ARTICLE 1</b>	<b>La rupture conventionnelle dans la fonction publique en 10 questions</b>	3
01	– En quoi consiste la fin de fonctions par rupture conventionnelle ?	3
02	– La rupture conventionnelle est-elle ouverte à tous les agents publics ?	3
03	– Quelle est la procédure de mise en oeuvre de la rupture conventionnelle ?	4
04	– En quoi consiste l’entretien préalable à la rupture conventionnelle ?	4
05	– Qu’est-ce que la convention de rupture conventionnelle ?	5
06	– Qu’en est-il de la rupture conventionnelle pour les agents contractuels ?	5
07	-A quelles indemnités peut prétendre l’agent ?	6
08	– En quoi consiste le droit de rétractation ?	6
09	– L’agent qui a bénéficié d’une rupture conventionnelle peut-il être réembauché dans la fonction publique ?	6
10	– Quelle est la durée de ce dispositif ?	7
<b>ARTICLE 2</b>	<b>L’emploi public territorial dans tous ses états</b>	8
11	700 conversions de contrats aidés	8
	Effectifs « stables »	9
	La féminisation se poursuit	10
	Age moyen en augmentation	10
<b>Article 2 Bis</b>	<b>La loi relative au congé de deuil en cas de décès d’un enfant est parue</b>	10
	Jusqu’à deux semaines d’absence	11
	Dons de jours de congés	11
	Un accompagnement financier et psychologique	11
	RSA et allocations familiales maintenus	12
<b>ARTICLE 3</b>	<b>Covoiturage : les frais à prendre en compte par les autorités organisatrices de la mobilité</b>	12
<b>ARTICLE 4</b>	<b>Informations :</b>	14
	Nous ne sommes qu’au début de l’épidémie » Le microbiologiste belge Peter Piot estime que l’humanité va devoir apprendre à vivre avec le Covid19	14
	Quel regard portez-vous sur la manière dont le monde a réagi face au Covid19 ?	14
	Vous évoquez le reflux de la pandémie. Pourrions-nous en être bientôt débarrassés ?	14
	Comment le continent africain va-t’il faire face à la pandémie ?	15
	Est-ce une simple question de temps ?	16
	Des facteurs climatiques pourraient-ils atténuer le risque ?	16

Que vous inspire la mobilisation internationale pour mettre au point un vaccin ?.....	16
Qu'attendons nous d'un vaccin contre le Covid19 ?.....	16
Vous avez été atteint du Covid19. Comment avezvous vécu votre maladie ?.....	17
<b>ARTICLE 5</b> <b>Jurisprudences</b> .....	17
➤ Agent et mandat électif : attention au traitement perçu.....	17
➤ FPT : la prise en charge des frais de repas en cas de déplacement temporaire évolue.....	18
➤ Agent blessé durant une fête du personnel : pas d'accident de service .....	18

---

# ARTICLE 1 La rupture conventionnelle dans la fonction publique en 10 questions

Publié le 04/06/2020 • Par La gazette dans : [Statut](#).



Depuis le 1er janvier 2020, les fonctionnaires et les contractuels en CDI peuvent convenir avec leur collectivité territoriale des conditions dans lesquelles leurs fonctions prennent fin. Pour les fonctionnaires, Ce dispositif de rupture conventionnelle est lancé à titre expérimental jusqu'en 2025.

## 01 – En quoi consiste la fin de fonctions par rupture conventionnelle ?

Prévue par la loi du 6 août 2019, la rupture conventionnelle est un accord entre l'agent public et son employeur qui leur permet de convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent. Elle entraîne

- la radiation des cadres du fonctionnaire concerné et sa perte de sa qualité de fonctionnaire (article 72, loi n°2019-828 du 6 août 2019)
- ou bien la fin du contrat, s'il s'agit d'un agent contractuel.

Résultant d'un commun accord entre l'agent et son employeur, elle ne peut, en aucun cas, être imposée, ni par l'un, ni par l'autre.

Une indemnité de rupture est versée à l'agent. Celui-ci perçoit éventuellement les allocations chômage ([lire la question n°7](#)).

La rupture conventionnelle est exclusive de toutes les autres formes de fin de fonctions (admission à la retraite, démission, licenciement ou révocation).

## 02 – La rupture conventionnelle est-elle ouverte à tous les agents publics ?

La procédure de rupture conventionnelle est ouverte aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Trois exceptions, toutefois :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les fonctionnaires âgés d'au moins 62 ans pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- et les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée peuvent aussi en bénéficier, avec les mêmes restrictions, et dans des conditions similaires.

#### FOCUS

- L'agent a droit au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle et perçoit, éventuellement, des allocations chômage.
- Ce dispositif est en vigueur depuis le 1er janvier 2020. Pour les fonctionnaires, il est instauré à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025.

### 03 – Quelle est la procédure de mise en oeuvre de la rupture conventionnelle ?

La procédure, notamment pour les agents territoriaux, est précisée par décret ([décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)).

Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale. L'un doit informer l'autre par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception ou bien par remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, elle est adressée, selon son choix, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Au moins un entretien préalable à la signature de la convention de rupture conventionnelle doit être organisé ([lire la question n°4](#)).

En outre, durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix ([loi du 9 août 2019, article 72](#)).

La convention de fin de fonctions est signée au moins quinze jours après le dernier entretien ([lire la question n°5](#)).

### 04 – En quoi consiste l'entretien préalable à la rupture conventionnelle ?

Un entretien doit intervenir au moins dix jours francs après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle, mais sans dépasser un délai d'un mois à compter de cette date.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale. Au besoin, d'autres entretiens peuvent être organisés.

Le(s) entretien(s) porte(nt) principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement en cas de reprise d'un emploi territorial ([lire la question n° 7](#)), ou encore le respect des obligations déontologiques prévues par la loi (loi du 13 juillet 1983, articles 25 octies et 26 ; article 432-13 du code pénal).

Au cours de ce(s) entretien(s), le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative (sur la notion de représentativité, lire [l'article 24 du décret n°2020-1593, article 24](#)) de son choix. Il doit en informer au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès. La même possibilité est reconnue aux contractuels en contrat à durée indéterminée ([décret n°88-145, article 49 quinquies](#)).

## 05 – Qu'est-ce que la convention de rupture conventionnelle ?

Le dispositif de rupture conventionnelle suppose que les parties signent une convention précisant les termes et les conditions dans lesquelles les fonctions de l'agent prennent fin (décret n°2019-1593, article 5). La convention doit notamment fixer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (lire question n° 7) et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent.

Cette convention est établie selon un modèle défini par arrêté ministériel.

En outre, la signature de la convention doit avoir lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention et une copie de la convention est versée au dossier individuel du fonctionnaire.

## 06 – Qu'en est-il de la rupture conventionnelle pour les agents contractuels ?

Seuls les agents bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée sont concernés. Le décret du 15 février 1988 contient désormais des dispositions précisant les modalités de la rupture conventionnelle à leur égard (article 49bis et suivants), identiques à celles prévues pour les titulaires.

Comme pour les titulaires, l'agent en CDI et l'autorité territoriale peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

En revanche, la rupture conventionnelle ne s'applique pas pendant la période d'essai, ni en cas de licenciement ou de démission. Les agents de 62 ans ou plus et qui peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein en sont exclus, de même que les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

## **07 -A quelles indemnités peut prétendre l'agent ?**

La rupture conventionnelle conduit au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle à l'agent concerné, fonctionnaire ou contractuel. Un montant minimum, variable selon l'ancienneté de l'agent, est garanti par décret, ainsi qu'un plafond maximum (décret n°2019-1596, articles 2 et 3).

Compte tenu de l'instauration de cette indemnité, l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise, ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel ont été abrogées.

Enfin, sous réserve d'en remplir les conditions, les intéressés ont également droit aux allocations chômage.

## **08 – En quoi consiste le droit de rétractation ?**

L'agent, ou l'autorité territoriale, qui a proposé une rupture conventionnelle dispose d'un droit de rétractation. Chacun peut ainsi renoncer à la mise en œuvre de cette procédure dans un délai de quinze jours francs. Ce délai commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention.

L'autorité administrative, ou l'agent, qui entend renoncer à la rupture conventionnelle adresse à l'autre partie une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet cette lettre en main propre contre signature.

En l'absence de rétractation dans ce délai, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

S'il s'agit d'un agent contractuel, son contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture. La fin de fonctions intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

## **09 – L'agent qui a bénéficié d'une rupture conventionnelle peut-il être réembauché dans la fonction publique ?**

Le fonctionnaire ne peut pas être réembauché au sein de la fonction publique à laquelle il appartenait avant un délai de six ans, faute de quoi il devra rembourser les sommes perçues au titre de la rupture conventionnelle. Il devra alors effectuer ce remboursement au plus tard dans un délai de deux ans.

Ainsi, avant leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans l'un des trois versants de la fonction publique, adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur établissant qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à cette obligation de remboursement.

Il en va de même pour les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi dans une collectivité territoriale. Ils adressent à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur indiquant qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

## 10 – Quelle est la durée de ce dispositif ?

Ce dispositif est en vigueur depuis le 1er janvier 2020. Pour les fonctionnaires, la rupture conventionnelle est instaurée à titre expérimental à compter de cette date jusqu'au 31 décembre 2025. Une évaluation du dispositif doit être présentée au Parlement avant le 31 décembre 2024, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires concernés.

### À LIRE AUSSI

- [Tout ce qu'il faut savoir pour mettre en oeuvre une rupture conventionnelle](#)

### RÉFÉRENCES

- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, article 72
- [Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#), relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- [Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019](#), relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#), relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 29 février 2020 (articles 49bis à 49decies)
- [Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

---

## **ARTICLE 2 L'emploi public territorial dans tous ses états**

Publié le 12/06/2020 • Par La Gazette •

---



Transformation des contrats aidés en contrats de droit public, féminisation des postes, augmentation de l'âge moyen... La direction générale de l'administration de la fonction publique décortique l'emploi public local à fin 2018 dans un « point stat' ».

Au 31 décembre 2018, ils étaient 5,56 millions d'agents à travailler pour la fonction publique. Soit une hausse de 0,7 % sur un an, relève le « Point Stat' » de la DGAFP, publié le 11 juin, sur l'emploi dans la fonction publique. À ces données, s'ajoutent 78 600 contrats aidés : un nombre en baisse qui fait chuter l'emploi public de 0,4 %.

### **11 700 conversions de contrats aidés**

La fonction publique territoriale a suivi la même tendance globale avec une progression de l'emploi de 0,7 % en 2018 (+13 200 agents). Comme l'année précédente, elle est essentiellement liée au recrutement comme contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2017. Une situation observée principalement dans les établissements intercommunaux et dans les régions, « notamment suite à la mise en place de la collectivité de Corse, regroupant les compétences du conseil régional et des conseils départementaux corses dès le 1er janvier 2018 », note la DGAFP.

Au total, 11 700 contrats aidés ont été convertis en contrats de droit public, à la suite de la décision du gouvernement d'en limiter l'usage. Suite logique : l'embauche via des contrats aidés a reculé (-43%). Si bien qu'en tenant compte de ce paramètre, l'emploi a finalement baissé dans ce versant de 0,8 %, et de façon plus marquée que les années précédentes (-0,4 % en 2016 et 2017).

A l'arrivée, le nombre de fonctionnaires s'est replié de 11 700 dans l'ensemble de la fonction publique, soit une baisse de 0,3 % par rapport à fin 2017.

Ce « Point stat' » souligne par ailleurs qu'une très large majorité de CDD avaient un contrat de courte durée : 72 % d'une durée inférieure à un an; seulement 8 % de plus de trois ans.



	Répartition CDI / CDD		Répartition des CDD par durée		
	CDI	CDD	CDD < 1 an	CDD 1 à 3 ans	CDD > 3 ans
Fonction publique de l'État	53,2	46,8	59,0	27,8	13,1
Fonction publique territoriale	30,7	69,3	76,7	17,3	5,9
Fonction publique hospitalière	46,1	53,9	84,8	12,2	3,0
Ensemble de la fonction publique	43,0	57,0	72,4	19,8	7,7

Source : Insee, Enquêtes Emploi. Traitement DGAFP - SDessl.

Champ : France, agents de la fonction publique. Hors bénéficiaires de contrats aidés

Lecture : Parmi les contractuels de la fonction publique, 57 % sont en CDD en 2018.

Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2018 (en %) Cliquez sur l'image pour l'agrandir.

## Effectifs « stables »

La DGAFP qualifie de « stables » les effectifs dans les collectivités territoriales. Ils ont baissé de 0,3 % dans les communes, qui représentent plus de la moitié de l'emploi territorial, quand ils ont reculé de 1,1 % dans les départements et augmenté de 6,8 % dans les régions.

	Au 31 décembre 2018		Évolution par rapport à 2017		Évolution moyenne annuelle entre 2008 et 2018	
	Effectifs	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Communes	1 007 362	52,6	-0,3	-0,5	0,0	-0,4
Départements	279 937	14,6	-1,1	-0,3	0,1	-0,1
Régions	94 325	4,9	6,8	0,3	2,3	0,1
<b>Ensemble des collectivités territoriales</b>	<b>1 381 624</b>	<b>72,1</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,5</b>	<b>0,1</b>	<b>-0,5</b>
Établissements communaux	127 206	6,6	-0,2	-0,1	0,4	0,0
Établissements intercommunaux	330 471	17,3	4,1	0,6	4,5	0,5
Établissements départementaux	67 501	3,5	0,2	0,0	0,5	0,0
Autres EPA locaux	8 613	0,5	0,7	0,0	-0,4	0,0
<b>Ensemble des EPA locaux</b>	<b>533 791</b>	<b>27,9</b>	<b>2,5</b>	<b>0,5</b>	<b>2,7</b>	<b>0,5</b>
<b>Total FPT</b>	<b>1 915 415</b>	<b>100,0</b>	<b>0,7</b>		<b>0,8</b>	<b>0,0</b>
dont secteur communal <sup>(1)</sup>	1 473 652	76,9	0,7	0,0	0,9	0,0

Sources : Colter, Siasp, insee. Traitement DGAFP - SDessl.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Le secteur communal comprend les communes, les établissements communaux et intercommunaux et d'autres EPA locaux tels que les OPHLM, les caisses de crédit municipal, les régies, etc.

Lecture : Au 31 décembre 2018, on compte 1 007 362 agents dans les communes soit 52,6 % des effectifs de la FPT à cette date. Cet effectif est en baisse de 0,3 % par rapport au 31 décembre 2017 (stable depuis 2008). La part des agents de la FPT en poste dans les communes diminue de 0,5 point en un an (-0,4 point en moyenne par an depuis 2008).

Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale Cliquez sur l'image pour l'agrandir.

L'analyse pointe une augmentation de l'emploi significative dans les EPA locaux (+2,5 %, après +3,4 % en 2017). Laquelle est presque intégralement portée par les établissements intercommunaux (+4,1 %, après +5,9 % en 2017), qui réunissent 17,3 % des agents du versant contre 13,9 % en 2012.

En cause : les transferts d'agents, « en grande partie liés aux restructurations intervenues en 2017 ou 2018 (Orléans, Cholet, Évreux, Mayenne, Metz...) », développe l'étude.

---

## La féminisation se poursuit

Autre enseignement du document : les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62,5 %) ont vu leur part continuer de progresser (+0,2 point, comme les années précédentes). C'est parmi les agents de catégorie A+ que c'est le plus visible (+0,5 point), même si elles y restent minoritaires (42 %).

Dans la FPT, les femmes représentaient 61,3 % des agents en 2018 (+0,3 point en dix ans). Elles étaient 87,7 % dans les établissements communaux (- 0,4 point depuis 2015) et 27,9 % dans les départements (+1,8 point depuis 2009), du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours.

## Age moyen en augmentation

L'étude de la DGAFP relève enfin qu'au 31 décembre 2018, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru d'un mois par rapport à fin 2017. Il a augmenté de 1,8 mois dans la FPT, faisant de ce versant, de 45,5 ans en moyenne, le plus âgé de la fonction publique.

La part des moins de 30 ans y était « particulièrement faible (10,1 %) », elle a même diminué de 0,9 point entre 2013 et 2018. Paradoxe : cette baisse est marquée dans les filières les plus jeunes.

À l'opposé, les agents de 50 ans et plus représentaient 41,4 % des agents territoriaux (+0,6 point par rapport à 2017). Ils étaient particulièrement nombreux dans la filière technique (46,9 %), où leur part a augmenté de 0,7 point en un an et de... 11 points par rapport à 2010 !

# Article 2 Bis La loi relative au congé de deuil en cas de décès d'un enfant est parue

Publié le 09/06/2020 par la Gazette



Lors de son premier vote en janvier, la loi avait provoqué l'émotion, car amputée de sa mesure phare : l'allongement à deux semaines du congé de deuil en cas de décès d'un enfant. Une extension maintenue dans le texte définitif paru ce mardi 9 juin.

Parue au Journal officiel du 9 juin, la loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant contient des dispositions qui concernent également les agents de la fonction publique.

Votée à l'unanimité par le Parlement le mardi 26 mai, la loi vise à porter le congé pour deuil d'enfant jusqu'à 15 jours y compris pour les agents publics. Le texte, débattu en janvier devant l'Assemblée nationale, avait déclenché un tollé alors que le groupe La République en marche avait vidé de sa substance la proposition centriste, rejetant dans la foulée le texte. La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, avait alors estimé que le financement de cet allongement des jours de congé ne devait pas reposer sur les employeurs.

## Jusqu'à deux semaines d'absence

Ainsi, pour tout décès d'un enfant, la loi prévoit le droit à une ASA de 5 jours ouvrables. Mais si l'enfant est âgé de moins de 25 ans, ou s'il s'agit d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, la loi porte cette durée à 7 jours ouvrés. A cela s'ajoute le bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

## Dons de jours de congés

Les agents publics pourront également faire un don de jour de repos non pris au bénéfice d'un autre agent dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice de l'agent au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.

Mais il faut encore attendre un décret du Conseil d'Etat pour déterminer les conditions d'application de ce dispositif aux agents publics. Le chef de service est informé du don de jours de repos et ne peut pas s'y opposer.

De même, le délai de carence dans le maintien de leur traitement ne s'applique pas au premier congé de maladie intervenant pendant une période de treize semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente.

## Un accompagnement financier et psychologique

La loi prévoit une expérimentation, sur l'ensemble du territoire national, sur le financement de la prise en charge de la souffrance psychique du parent ou du titulaire de l'autorité parentale, endeuillé à la suite du décès de son enfant âgé de moins de 25 ans, dans la continuité des dispositifs existants, notamment hospitaliers. Ce dispositif concerne également les frères et sœurs de l'enfant décédé, ainsi que les enfants vivant sous le même toit.

Le texte prévoit aussi une allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un enfant. Le montant de cette allocation varie en fonction des ressources de la personne ou du ménage qui assumait la charge de l'enfant au moment du décès, selon un barème qui sera défini par décret.

---

## RSA et allocations familiales maintenus

Les niveaux des plafonds de ressources, qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge, seront révisés conformément à l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation. La date de versement de l'allocation sera fixée par décret.

Par ailleurs, en cas de décès d'un enfant mineur à la charge du foyer, le bénéficiaire a droit au maintien de la prise en compte de cet enfant dans le calcul de ses droits RSA, à compter de la date du décès et jusqu'au quatrième réexamen périodique suivant.

Enfin, en cas de décès d'un enfant, l'allocation forfaitaire, la majoration des allocations familiales, l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, la prestation partagée d'éducation de l'enfant, l'allocation de base et l'allocation de soutien familial, versées au titre de cet enfant, sont maintenues pendant une durée qui sera fixée par décret.

**RÉFÉRENCES** [Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020, JO du 9 juin.](#)

## ARTICLE 3 Covoiturage : les frais à prendre en compte par les autorités organisatrices de la mobilité

Publié le 08/06/2020 • Par La Gazette

---

Un [décret du 5 juin](#) précise les modalités d'application des articles [L. 3132-1](#), [L. 1231-15](#) et [L. 1241-1](#) du code des transports. Il détermine donc la nature des frais de covoiturage, la notion de partage des frais et les conditions de versement par les autorités organisatrices d'une allocation pour la proposition de trajets. En effet, d'après l'[article L. 1231-15 du code des transports](#), les « collectivités territoriales facilitent, autant qu'il est possible, les solutions de covoiturage pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail de leurs salariés et de leurs agents ».

Le décret précise donc que les frais de covoiturage qui sont partagés entre le conducteur et le passager sont, au titre d'un article R. 3132-1 du code des transports, « les frais de déplacement effectivement engagés par un conducteur pour l'utilisation d'un véhicule à l'occasion d'un déplacement. Ils se composent des frais de dépréciation du véhicule, de réparation et d'entretien, des dépenses de pneumatiques et de consommation de carburant ainsi que des primes d'assurances. Ces frais peuvent être évalués à partir du

barème forfaitaire mentionné au [3° de l'article 83 du code général des impôts](#). Ils comprennent également les frais de péage ainsi, le cas échéant, que les frais de stationnement afférents au déplacement. »

En conséquence, le décret indique qu' « en dehors de la dérogation prévue au septième alinéa de l'[article L. 1231-15](#) et au treizième alinéa de l'[article L. 1241-1](#), l'allocation versée au conducteur par une autorité organisatrice en application du cinquième alinéa de l'[article L. 1231-15](#) et du onzième alinéa de l'[article L. 1241-1](#) ne peut excéder les frais de déplacement engagés par celui-ci, tels que définis à l'article R. 3132-1, déduction faite des sommes éventuellement versées par les passagers à ce même conducteur, c'est-à-dire les frais définis par ce décret même.

Un autre [décret du 5 juin](#) définit le seuil de distance en deçà duquel le montant de l'allocation versée au conducteur par une autorité organisatrice peut excéder, dans la limite de deux déplacements par jour et par conducteur, les frais pris en considération dans le cadre du partage des frais mentionnés à l'[article L. 3132-1 du code des transports](#). Ce seuil de distance est de quinze kilomètres.

## RÉFÉRENCES

- [Décret n° 2020-678 du 5 juin 2020, JO du 6 juin.](#)
- [Décret n° 2020-679 du 5 juin 2020, JO du 6 juin](#)

---

## ARTICLE 4 Informations :

### **Nous ne sommes qu'au début de l'épidémie » Le microbiologiste belge Peter Piot estime que l'humanité va devoir apprendre à vivre avec le Covid19**

Site le monde du 12 juin2020

---

**ENTRETIEN avec le Directeur de la London School of Hygiene & Tropical Medicine, le médecin et microbiologiste belge Peter Piot fut l'un des codécouvreurs du virus Ebola**, avant d'être à la tête de l'Onusida (Programme commun des Nations unies sur le VIHsida), de 1995 à 2008. Récemment nommé conseiller de la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, pour la recherche sur le nouveau coronavirus, il a été lui-même sévèrement touché par le Covid19.

### **Quel regard portez-vous sur la manière dont le monde a réagi face au Covid19 ?**

Ce que le Covid19 nous a montré, c'est l'importance d'un leadership et d'un bon système de santé publique préexistant. A part Singapour, Taïwan et Hongkong, tout le monde a sous estimé l'ampleur et la vitesse avec lesquelles le virus pouvait se répandre. Les nations asiatiques avaient conservé le mauvais souvenir de l'épidémie de SRAS [syndrome respiratoire aigu sévère] en 2003 et étaient plus sensibilisées. Ils ont réagi en conséquence.

Les pays qui ont immédiatement mis en place des dispositifs de dépistage ont eu le moins de décès.

L'Allemagne a montré le chemin. Dès fin janvier, elle disposait d'un test diagnostique et n'a pas attendu d'avoir beaucoup de cas pour l'utiliser à grande échelle.

Le Royaume- Uni a réagi tardivement et a commencé à parler de mise en quarantaine pour les voyageurs quand le nombre de cas était en diminution. C'était trop et trop tard.

En France comme outre-Manche, les stocks de masques constitués après la pandémie grippale [A(H1N1)] de 20092010 ont disparu des budgets. Et il y a eu un sous- investissement dans la santé publique.

**Vous évoquez le reflux de la pandémie. Pourrions-nous en être bientôt débarrassés ?** Nous ne sommes qu'au début de l'épidémie. Il n'y a aucune raison qu'après avoir

atteint cette ampleur, elle disparaît spontanément. Nous n'avons pas encore une immunité de groupe, même en Suède, où la stratégie misant là dessus a échoué. Ce n'est que dans un an ou deux ans que nous pourrions faire le bilan de la riposte la plus efficace. La situation dans le monde, mais aussi à l'intérieur des frontières nationales est hétérogène...

Cette pandémie est un ensemble de nombreuses épidémies locales. Toutes les régions d'un pays ne sont pas touchées uniformément. L'action doit donc être locale ou régionale.

La majorité des pays relâchent les mesures de distanciation physique. Des flambées épidémiques sont probables, mais pas de grande ampleur dans l'immédiat. **Nous ne devons pas adopter une approche « bulldozer » et fermer tous les pays, mais cela suppose un niveau d'information en temps réel, très précis et très local, sur l'épidémie. Donc, cela implique de vivre avec le Covid19...**

Oui, nous devons vivre avec le Covid19, comme nous vivons avec le VIH. Nous devons admettre que l'éradication de ce virus n'est pas réalisable actuellement.

La seule maladie infectieuse qui ait été éradiquée est la variole, et nous n'en sommes pas très loin avec la polio. Mais c'est tout.

**Si nous ne contrôlons pas le Covid19, le système de santé ne peut fonctionner normalement. Il nous faut donc une approche de réduction des risques** en minimisant l'impact de cette maladie et en réfléchissant à ce que nos sociétés sont prêtes à accepter pour cela.

Il n'est pas possible de revenir au même confinement, pas tous les deux mois... Il a des effets secondaires énormes et des répercussions sur les autres pathologies : une surmortalité par infarctus du myocarde, AVC, cancer, faute d'accès aux soins essentiels ; il y a un fort retentissement sur la santé mentale. Sans parler des problèmes économiques.

Vivre avec le Covid19, cela signifie trouver des compromis entre la protection de la population et ne pas aggraver les problèmes. Il est nécessaire de modifier les comportements à grande échelle sur le port du masque, le lavage des mains et la distanciation physique.

Dans beaucoup de pays, l'épidémie a surtout touché les maisons de retraite, les hôpitaux, les foyers des travailleurs du secteur de la santé et les prisons. Nous devons concentrer nos efforts sur ces lieux.

## **Comment le continent africain va-t'il faire face à la pandémie ?**

Les épidémies voyagent. Il n'y a pas de raison que celle-ci évite l'Afrique. Le Covid19 s'est pas mal implanté, notamment en Afrique du Sud, dans la région du Cap, mais ce n'est pas aussi spectaculaire qu'en Europe ou dans les Amériques.

## Est-ce une simple question de temps ?

Le fait d'avoir une population plus jeune, en moyenne, que celle du Vieux Continent pourrait jouer.

## Des facteurs climatiques pourraient t'ils atténuer le risque ?

Nous l'ignorons. Reste que les mesures de distanciation physique ne sont pas applicables dans les grands townships, comme Khayelitsha, en Afrique du Sud, Kibera, au Kenya, ou dans les grandes villes africaines surpeuplées. C'est le même problème en Inde. A Bombay, les cas explosent, certains hôpitaux placent deux malades par lit...

## Que vous inspire la mobilisation internationale pour mettre au point un vaccin ?

Ce qui a déjà été accompli en cinq mois est impressionnant. Des laboratoires universitaires ou commerciaux ont commencé à travailler dès janvier. Lors du Forum de Davos [21 au 24 janvier], la Coalition pour les innovations en matière de préparation aux épidémies a accordé des financements à quatre projets de recherche sur les vaccins. Il existe plus d'une centaine d'initiatives. Et, une dizaine d'entre elles, peut-être, aboutiront.

## Qu'attendons-nous d'un vaccin contre le Covid19 ?

Son cahier des charges comprend quatre conditions.

- Le vaccin doit démontrer qu'il protège contre l'infection ou, au moins, atténue les effets de la maladie et réduit le nombre des décès. Cela implique des essais cliniques dans une population où l'incidence du Covid19 soit suffisante. Elle diminue en Europe. Peut-être au Brésil...
- Le vaccin doit aussi ne pas avoir d'effets secondaires. Avec une administration à très grande échelle, des effets indésirables rares toucheraient un nombre important de personnes.

Une fois ces deux premières conditions remplies, il ne faut pas espérer une autorisation de mise sur le marché avant 2021.

- Troisième condition, des milliards de doses d'un vaccin contre le Covid19 devront être produites. Une capacité de production qui n'existe pas à l'heure actuelle. Il faut investir pour acquérir et construire des unités de production répondant aux normes, avant de savoir si le candidat vaccin va marcher.
- Enfin, il faut tout faire pour que tous ceux qui ont besoin du vaccin y aient accès. La collaboration internationale ACT souligne la nécessité d'un accès équitable. C'est très important au moment où l'on voit apparaître un nationalisme vaccinal.



Donald Trump affirme que les vaccins produits aux EtatsUnis seront réservés aux EtatsUnis. Il faut à tout prix éviter cela. Néanmoins, il faudra faire des choix sur les priorités. Cela donnera lieu à des débats très durs tant qu'il y aura une pénurie de vaccins.

## **Vous avez été atteint du Covid19. Comment avez-vous vécu votre maladie ?**

C'est une sale maladie, avec des aspects chroniques chez beaucoup de ceux qui l'ont eue. Ironiquement, j'ai passé la plus grande partie de ma vie d'adulte à combattre les virus, à leur mener la vie dure. Là, un virus a pris sa revanche sur moi ! C'est quand même différent quand on en fait l'expérience personnelle : je deviens – pour reprendre une expression néerlandaise – un « expert d'expérience ». Comme cela est devenu habituel dans la lutte contre le sida, il faut impliquer les personnes touchées dans la réponse à cette maladie

## **ARTICLE 5                      Jurisprudences**

### **➔ Agent et mandat électif : attention au traitement perçu**

Publié le 08/06/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : Jurisprudence

---

Un fonctionnaire employé au sein d'un centre communal d'action sociale, et par ailleurs, adjoint au maire d'une commune bénéficiait d'un crédit d'heures pour accomplir son mandat d' élu local. Malgré ce crédit d'heures, il avait perçu l'intégralité de son traitement ; il s'est finalement vu réclamer le trop perçu.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un crédit d'heures au titre d'un mandat d' élu local mais perçoit par erreur, l'intégralité de son traitement, peut se voir réclamer la somme indûment perçue à tout moment, même au-delà d'un délai de quatre mois, la décision n'étant pas créatrice de droit.

Commentaire : si l'employeur est tenu d'accorder aux élus concernés à leur demande, l'autorisation d'utiliser le crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire pour accomplir leur mandat , ce temps n'est pas payé par l'employeur.

**RÉFÉRENCES** CAA DE MARSEILLE 12 MAI 2020 , REQ N°18MA03240

## ➔ **FPT : la prise en charge des frais de repas en cas de déplacement temporaire évolue**

Publié le 08/06/2020 • Par La Gazette

Un [décret du 4 juin](#) a pour objet d'adapter les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents territoriaux aux modifications apportées par le [décret n° 2019-139 du 26 février 2019](#) modifiant le [décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006](#) fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Le décret introduit aussi la possibilité pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire (17,50 €).

**RÉFÉRENCES** Décret n° 2020-689 du 4 juin 2020, JO du 6 juin

## ➔ **Agent blessé durant une fête du personnel : pas d'accident de service**

Publié le 09/06/2020 • Par La Gazette • dans [Jurisprudence RH](#)



L'accident d'un agent survenu à l'occasion d'une fête du personnel organisée par la commune qui l'employait n'est pas un accident de service dès lors que la participation à cette fête n'était

Victime d'un accident lors de la fête du personnel organisée par la commune qui l'employait, un fonctionnaire territorial, qui exerçait les fonctions de conseiller en prévention a demandé à ce que cet accident soit reconnu comme imputable au service. Mais, alors que la commission départementale de réforme notamment y était favorable, le maire a refusé de reconnaître cet accident comme un accident professionnel, conduisant l'agent à saisir le juge administratif. En première instance, le tribunal administratif lui a donné raison en annulant la décision du maire.

La commune a fait alors appel de ce jugement.

## **Lien avec le service**

---

Pour la Cour administrative d'appel de Bordeaux, un accident dont a été victime un agent public ne peut être regardé comme imputable au service que s'il est survenu dans l'exercice de ses fonctions ou au cours d'une activité qui en constitue le prolongement du service.

Un accident survenu à l'occasion de la fête du personnel peut-il être considéré comme en lien avec le service ?

Certes l'accident n'est pas survenu dans l'exercice des fonctions de l'agent, mais l'agent estime qu'il est intervenu au cours d'une activité qui constitue le prolongement du service.

Selon le carton de réponse à l'invitation, la fête du personnel s'est déroulée un vendredi soir à partir de 19h30 dans une salle polyvalente de la commune. Par conséquent, cette fête s'est déroulée en dehors du lieu de travail de l'agent et de ses heures de service. En comparant les inscriptions du personnel sur plusieurs années et au regard des termes du carton d'invitation, la Cour en a déduit que la participation à cette fête était facultative.

En tant que personnel de la direction des ressources humaines, l'agent estimait néanmoins qu'elle avait l'obligation morale de participer à cette fête organisée par cette direction. Mais l'ensemble des membres de cette direction n'a pas assisté à cette fête. Aucune représailles n'a sanctionné les agents qui n'ont pas participé à cette fête. En outre, l'intéressé a participé à cette fête en tant qu'invité et non en tant qu'organisateur ou pour y exercer ses fonctions de conseiller en prévention.

En conséquence, et contrairement au jugement rendu en première instance, la Cour en déduit que la participation de l'agent à cette fête du personnel ne s'inscrit pas dans la continuité de l'exécution de ses fonctions de conseiller en prévention ; elle n'est pas non plus le corollaire de ses obligations de service. Aussi, en dépit des avis contraires de la commission départementale de réforme et de la commission de réforme, l'accident en cause ne peut être regardé comme étant survenu au cours d'une activité qui constitue le prolongement du service : il n'est donc pas imputable au service.

**RÉFÉRENCES** [CAA de Bordeaux, 11 mai 2020, req. n°18BX00793](#)