

## **COMITE TECHNIQUE**

### **Séance spécifique COVID-19**

**Jeudi 9 avril 2020, à 14h00, en visioconférence**

### **COMPTE RENDU DE SESSION**

#### **Etaient présents :**

##### **Représentants du personnel :**

pour la CFDT : Guillaume FOURMONT-HAMELIN, Stéphanie DOYE (titulaires), Jean-Paul LAMBERDIERE (à la place de Linda LOILLIER), Sophie DUCROCQ, Christine DROGUET (suppléant.e.s)

pour FO : Jacky REAUTE (titulaire), Elisabeth DUPLEIX (suppléante)

**Représentants de l'administration :** Joël BALANDRAUD, Maurice SUHARD, François DELATOCHE, Isabelle DUTERTRE

**Assistaient également :** Pierre BOUTELOUP, DGS, Marie-Noëlle NEVEUX, DRH.

L'objet de ce Comité Technique est de rendre compte des modifications organisationnelles apportées consécutivement à la survenance de la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19. Il s'agit donc de faire un point d'étape sur ce qui a été mis en place dans un temps très court, avec au départ des bribes d'informations (avant les élections) et d'anticiper un certain nombre de dispositifs en prévision d'une sortie de crise, bien que la date soit encore, à ce jour, méconnue.

#### **1) Transformation de notre organisation : au début, pendant et prévision de la sortie de crise COVID 19, pour les thématiques suivantes :**

##### **a) Plan de continuité des activités :**

P. BOUTELOUP détaille la continuité de service élaborée au travers des comités de direction spécifiques organisés dès le jeudi 12 mars avec le Président/Maire afin de prendre un certain nombre de mesures par rapport à notre organisation.

Les Plans de Continuité des Activités (PCA) des services étaient embryonnaires, tant pour la CC Coëvrans que pour la Ville d'EVRON, un PCA a donc été rapidement mis de fait sur pieds afin de permettre de définir les priorités. Dès le lundi 16 mars, et sur proposition du Dr BRISSARD, un point de situation sanitaire a conforté les premières orientations en soulignant l'ampleur du phénomène en plus des annonces gouvernementales.

Un premier axe d'effort a ainsi consisté en l'extension du télétravail par le service informatique : mise à disposition de matériels, d'outils permettant d'accéder au serveur, salles de réunion virtuelles, acculturation des agents au travail à distance... Le fait d'avoir mis le télétravail en place il y a deux ans a permis de faciliter cette

extension temporaire, même en mode dégradé. De plus, les outils de travail à distance confortent un certain nombre d'orientations initiées. Les résultats techniques sont satisfaisants.

De manière générale, il s'agit aujourd'hui de trouver un point d'équilibre entre la nécessité de rendre le service public, surtout pour ceux qui dans le moment en ont besoin, et la vigilance que l'on a de préserver les agents par rapport aux risques (mesures de protection). Cette gestion n'est pas évidente à distance, notamment pour le lien entre agents et au regard des risques psychosociaux (isolement, distanciation...) qui sont accrus.

Même s'il est encore prématuré d'envisager une sortie nette, on commence à percevoir quels sont les services qui devront reprendre leurs activités assez rapidement, de manière différenciée et/ou progressive. Tous les agents ne seront pas forcément de retour en même temps. Le CODIR planche donc également sur l'organisation managériale et sectorielle liée au déconfinement.

Certaines communes utilisent habituellement les PCA pour des situations urgentes (inondations, risque sismique...). C'est une bonne base, mais qui nécessite des ajustements en fonction de l'ampleur de la crise rencontrée.

J. BALANDRAUD demande l'avis des représentants du personnel et de l'administration sur la perception que les agents ont de cette gestion ?

CFDT : un certain nombre d'agents ont peur par rapport à leur santé et craignent le retour au travail avec un souhait de reprendre en petites équipes pour pouvoir appliquer une politique d'une personne par véhicule ou par lieu. Il se demande si l'on ne pourrait pas envisager une embauche de chaque agent, chacun dans une commune différente ou sur un lieu différent, face à la difficulté d'éviter tout contact.

CFDT : Les agents ont envie de travailler car beaucoup se morfondent chez eux. Il n'est pas évident de découvrir le télétravail ou de l'étendre en semaine complète ; c'est épuisant.

CFDT : quatre agents sont mobilisés au multi-accueil pour la présence d'un enfant. Ces agents sont dans la crainte que les enfants soient porteurs du virus. D'autres agents souhaitent revenir travailler. Une organisation différente a été mise en place à la ville de Mayenne : les auxiliaires de puériculture se déplacent au domicile des enfants à garder et seulement si les deux parents sont des personnels ciblés (soignants) - jusqu'à 4 enfants pour le multi accueil et garde à domicile. Couverture des agents de la même façon, mais accompagnement de ces derniers pour qu'ils se rendent dans les domiciles.

J. BALANDRAUD fait part de son étonnement de la capacité d'adaptation en fonction des pressions des uns ou des autres. Des cadres très précis pour lesquels on ne doit pas déroger ont été actés et d'autres moins et pour lesquels chacun applique des mesures différentes. La mesure du risque est vécue intimement et personnellement pour les agents encore sur le terrain. De notre côté, on se pose la question du service à rendre en fonction de la loi et des métiers prioritaires pour la garde d'enfants. Il y a au final très peu de demandes pour notre territoire, diminuant de fait les risques. Les solutions trouvées sont les plus pragmatiques et résilientes possibles tout en respectant la réglementation et la sécurité de nos services. Il remarque également que le recours à la réserve civique n'est pas pratiqué.

I. DUTERTRE : deux parents prioritaires n'est pas forcément pertinent, car le second parent peut être dans une entreprise dont l'activité n'est pas stoppée.

J. BALANDRAUD : C'est un jugement compliqué, car un salarié peut demander un arrêt de travail pour garde d'enfants sans que le patron ne puisse rien dire. Humainement, c'est plus compliqué pour les autoentrepreneurs, indépendants ou libéraux.

FO : incompréhension d'agents d'entretien d'espaces verts quant au fait qu'ils ne puissent pas travailler alors que les agents de la Régie des Eaux des Coëvrons (REC) continuent à tondre.

J. BALANDRAUD répond que la REC est gérée de façon autonome. De notre côté, nous nous devons un maximum d'exemplarité en termes de visibilité. La multiplication d'agents, bien que seuls, ne montre pas l'exemple. Pour la ville et pour la CC, le principe appliqué est celui de ce qui est urgent ou non. La remarque sera remontée à la directrice de la REC.

F. DELATOCHE ajoute que dans sa commune, des volontaires ont souhaité faire l'entretien des espaces verts bénévolement. La Préfecture a rendu une réponse négative jugeant non prioritaires ces activités. La limitation au maximum des sorties des uns ou des autres pendant ce confinement doit rester le maître mot.

P. BOUTELOUP indique que, pour les espaces verts pris en exemple précédemment, il est utile de limiter au maximum de ce qui est nécessaire pour que la sortie de crise ne soit pas trop compliquée (le fauchage de pelouses trop hautes n'est pas le même travail que la tonte, il faut prendre en compte l'impact sur la sécurité, l'hygiène ou sur les travaux induits et le surcoût à la reprise). Un guide de bonnes pratiques rédigé par la CAPEB est paru pour les services techniques. Les responsables d'équipes examinent ce guide pour remettre partiellement des agents sur certaines fonctions.

J. BALANDRAUD rappelle que cela ne fait que trois semaines que nous rencontrons cette crise. Le pic épidémiologique n'est pas encore atteint, et il ne faut pas oublier l'effet plateau après. On ne connaît pas si bien que ça le virus puisque l'on revient sur un certain nombre d'informations et les chiffres continuent de croître. En Pays de la Loire, nous avons 10 jours de retard sur la région parisienne et encore plus que dans l'Est ; les cas sérieux ne cessent d'augmenter et se multiplient dans notre région. Les facteurs psychologiques s'additionnent à la crise. Il faut réussir à vivre avec ses proches, confinés, centrés sur soi, et nous n'y sommes pas habitués. J. BALANDRAUD reçoit de plus en plus d'information comptabilisant des cas positifs dans le secteur d'Evron.

I. DUTERTRE rapporte le nombre de morts au regard de la population en Mayenne : le département est bel et bien touché.

P. BOUTELOUP revient sur le télétravail, tel que mis en place en situation de crise, ce n'est pas ce que vivent les télétravailleurs habituellement. En ce moment, c'est du travail à distance en mode dégradé.

## **b) Mesures RH particulières**

Le souci des décisions prises fut d'être dans une approche la plus équitable possible afin de trouver un équilibre rationnel et cohérent entre ce qui a été fait, la durée de ce que l'on traverse et de ce qui peut être le plus pertinent possible à la reprise.

Des textes existent, plus dans le privé que dans le public. Il a fallu composer avec ce confinement qui dure.

M.-N. NEVEUX détaille ainsi le dispositif mis en place :

- Temps de travail :

Distinction entre les agents annualisés et les autres ; pour la continuité de l'activité, les agents sont placés dans différentes positions : en présentiel, en télétravail, autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde d'enfant, ASA personne à risque, ASA confinement obligatoire gouvernemental ou arrêt maladie.

Pour les agents dont l'absence est autorisée (ASA), les textes prévoient qu'il n'y a pas de cumul de RTT possible à l'inverse des télétravailleurs. Par mesure d'équité, il a été décidé que tous les agents repassent à 35h, sauf cas exceptionnels (pôle ingénierie, DFCP...) à faire remonter nominativement à la DRH par les DG ou secrétaires de mairie, en complément du tableau récapitulant les positions des agents dans chaque direction ou commune.

Pour les agents annualisés (ALSH, ATSEM...) deux situations sont possibles : soit on les repasse à 35h, mais le risque est que ces agents doivent rendre des heures après le confinement, soit on les maintient dans leurs horaires habituels. C'est le dernier cas qui a été acté.

Pour rappel, il n'y a pas d'enjeu financier à cette décision pour les agents, seulement, une perte ou non de RTT.

CFDT : Quelle valorisation des agents à qui on demande de faire du présentiel vis-à-vis de ceux en autorisation d'absence ? Quel moyen de différencier ceux qui sont restés chez eux de ceux qui sont venus travailler ?

J. BALANDRAUD : nous nous sommes posés la question et on se la pose toujours. Il y a aussi ceux qui ne peuvent pas venir mais qui le voudraient. Réflexion en cours : « on construit l'avion en volant ». Les ordonnances viendront peut-être, le gouvernement nous dira peut-être qu'il faut rétribuer les agents au front. Il reste nécessaire d'avoir cette discussion entre nous. Pour rappel, les fonctionnaires et les élus n'auront pas de répercussions directes sur leur salaire, le cadre est très sécurisé, contrairement au privé avec le dispositif de chômage partiel.

Aujourd'hui il faut publiquement parler de solidarité, de reconnaissance et de remerciements. La question financière viendra dans un second temps. De plus, le CIA ne s'applique pas à tout le monde et notamment pas aux policiers municipaux qui sont sur le terrain en ce moment.

- Congés :

La proposition faite est celle de demander à chaque agent la prise de 5 jours de congés ou RTT au moins, au prorata du temps de travail annuel, en continu ou non, pendant la période du 16 mars au 10 mai. Des exceptions pourront être limitativement appliquées au cas par cas pour des agents de terrain (ex : portage de repas : si on impose des congés à l'agent habituel cela nécessite de le remplacer par un autre agent).

C'est une mesure d'équité pour des agents qui avaient déjà posé leur congé conformément au règlement intérieur. De plus, la capitalisation des congés non pris lors de la reprise serait compliquée. La logique est donc celle d'un lissage de la courbe d'effort de présentiel dans le temps en pensant à l'après.

CFDT : La position du syndicat est qu'il y a une équité à avoir entre tous les agents mais en fonction des cas de figure (travail télétravail ASA) pour qu'au moment de la reprise nous ne manquions pas d'effectif, et donc que tous les congés, posés ou non, soient acceptés.

Cependant, un bémol est présenté : pour les agents qui avaient déjà posé leurs congés pour plus de 5 jours, pourraient-ils retirer ceux au-delà pour que ce soit équitable, et il n'y a pas forcément besoin de davantage de repos. Il y a déjà une perte de RTT pendant la période de confinement à considérer

*Pour information, 2 mois de confinement pour un agent à 39h : 2 jours par mois, soit 4 jours de RTT.*

M-N. NEVEUX : on est payé à 100% mais le travail en face n'est pas forcément du 100%. Les 5 jours à prendre concernent les agents qui n'auraient pas posé de congé à cette période.

J. BALANDRAUD : Quel est le pourcentage de ceux en télétravail et de ceux qui ne le peuvent pas, service par service ? Leur demanderons-nous de travailler plus ensuite ou non ? Il ne faut pas oublier l'effet rebond de la remise au travail. Nominativement, tous les DG envoient la position statutaire de leurs agents, plus les durées réelles de télétravail (39, 37 ou 35h ?) à M-N. NEVEUX. Certains contrats saisonniers ne seront pas recrutés (exemple : renfort montage festivités en juin). Par contre le budget étant ouvert, le recrutement pourra être reporté sur d'autres services en ayant le besoin (exemple : espaces verts). M. BALANDRAUD met en lumière la situation paradoxale d'agents en autorisation d'absence qui ne voient pas l'intérêt de poser leurs congés, car ils n'ont réellement pas d'activité contrairement à d'autres agents poursuivant leurs activités, qui vont avoir le besoin de prendre du repos.

I. DUTERTRE exprime la difficulté de ceux qui ne peuvent pas travailler mais qui aimeraient travailler, sans même parler de garde d'enfant.

P. BOUTELOUP : la solution proposée peut paraître insatisfaisante en fonction du point de vue dans lequel on se place. Mais le compromis équitable de 5 jours a été trouvé, sans aller au-delà, sauf si des agents veulent plus, et selon les cas de figure.

La CFDT fait part d'un problème pour remonter les informations dans le tableau RH : dans quelle case mettre les agents « ASA pour garde d'enfants » ou « ASA Confinement d'office » ? La réponse donnée est que si c'est l'agent qui fait la demande d'autorisation d'absence pour garde d'enfant, nous sommes dans le 1<sup>er</sup> cas de figure, sinon si c'est le responsable de service qui maintient l'agent chez lui sans lui faire appel (pas de besoin en présentiel, pas de télétravail possible) c'est le 2<sup>nd</sup> cas

Il est noté que nous sommes en attente de décrets ou ordonnances qui pourront préciser tout cela.

- Appel à bénévolat pour le secrétariat médical des médecins :

Du volontariat s'est manifesté de la part de huit collègues pour la tenue du secrétariat médical local 7 jours sur 7. La question posée est de savoir si ce temps est du temps de travail ou du bénévolat hors temps de travail ? L'appel à volontaires a été fait par la Communauté de communes en tant qu'employeur. Ce temps est donc considéré du travail qui doit s'inscrire dans le respect du décret du 25 août 2000 (repos compensateur, temps de travail hebdomadaire...). Il n'y a pas de convention ni de

cadre réglementaire, mais c'est plus protecteur pour les agents volontaires, couverts par la CC en cas d'accident.

Cela est à distinguer des autres actions bénévoles non portées par la CC, qui ne sont pas à inclure dans le temps de travail.

Salaires :

Les salaires sont versés dans leur intégralité mais pas de paiement des heures supplémentaires rémunérées, sauf de manière très marginale pour certains agents.

- Contractuels : renouvellement d'un certain nombre de contrats pour les agents remplaçants de manière régulière et continue et recrutements réalisés dès lors qu'un courrier d'engagement avait été signé et transmis.
- Chèque déjeuner : le nombre de chèques distribués sera regardé à l'année (10 x 12 mois = 120 chèques déjeuner maximum à l'année) – pas de chèque déjeuner en avril mais report en juin ou juillet par exemple (20 chèques déjeuner au lieu de 10). Ainsi, cela évitera la situation inégalitaire où les agents en télétravail peuvent continuer à en bénéficier, mais pas les agents en ASA même s'ils y sont placés d'office.
- Remboursements par l'Etat : M. BALANDRAUD décidera de la volonté politique de recourir ou non, dans le contexte actuel, aux possibilités de demander une aide de l'Etat : pour les salaires des contractuels de droit privé (apprentis et CDDI) d'une part et pour les ASA « garde d'enfants » données aux agent IRCANTEC ou une ASA « pathologie risquée » d'autre part.

### **c) Mesures financières particulières :**

P. BOUTELOUP indique que, bien que cela puisse paraître éloigné des réalités actuelles, les premières évaluations des conséquences financières du COVID-19 sont déjà en cours. Le recensement des balances (en € net) entre les dépenses et les recettes que l'on n'aurait pas en fonction d'une année normale font l'objet d'un travail dans chaque programme. Un premier point se fera ainsi dans trois semaines. En fonction de l'évolution, les conséquences seraient plus ou moins importantes.

En ce qui concerne les conséquences de moyen et long termes, le discours gouvernemental annonce qu'il y aura des efforts à faire. La prise en étau de la CC entre le paiement de la facture et les répercussions sur les recettes fiscales sera réelle. Sur la base de la prospective du cabinet FUTURIBLES, plusieurs scénarii sont aujourd'hui à l'étude pour identifier ensuite les leviers d'action possibles. Il s'agira ensuite de trouver un juste réponse par programme sur le moyen et le long terme, mais les collectivités seront très certainement mises à contribution. Par prudence, il est donc demandé aux divers programmes de plancher sur un BP 2021 reposant sur les mêmes périmètres financiers que le BP 2020 + DM 1 à venir avant l'été.

J. BALANDRAUD explique que la trésorerie 2019 sera proportionnellement positive mais plus pessimiste pour les futures années. Les impacts économique et financier avec un effet de décalage avec les différentes perceptions des taxations. La chance de notre territoire est que notre base fiscale est partagée à 50% par les habitants et à 50% par les entreprises à la différence d'autres EPCI mayennais principalement financés par des entreprises.

### **d) Mesures de sauvegarde techniques particulières :**

P. BOUTELOUP précise que, de manière générale, les équipements principaux ont été placés en situation « d'hivernage » afin de concilier économie de fluides et maintien en condition technique du bâti.

#### **e) Communication interne / externe :**

P. BOUTELOUP souligne le fait que le service communication a d'abord fait l'objet d'une forte sollicitation et mobilisation vers la communication externe afin que les usagers puissent visualiser le fait que les services fonctionnent et poursuivent leurs activités. Plus récemment, la cible majeure fut plutôt interne afin de permettre à chacun de conserver le lien avec le collectif. Ainsi, une communication de la vidéo de J. BALANDRAUD intégrera la prochaine newsletter et a déjà fait l'objet d'une diffusion. Une vigilance est à conserver pour une dynamique cohérente avec les annonces faites par l'Etat.

J. BALANDRAUD interroge le C.T. sur le caractère suffisant comme communication ?

FO précise que des demandes de communication interne ont été faites et appelle une certaine vigilance sur la retranscription des décisions actées, qui ne sont pas toujours comprises de la même façon selon les services, par exemple sur le décompte de 35h hebdomadaires pour les agents non annualisés, sauf cas particuliers et sur les jours de congés à poser, dans la période concernée.

Il est rappelé que la foire aux questions est ouverte et que les agents peuvent y poser leurs questions.

#### **f) Coordination sanitaire interne / externe**

P. BOUTELOUP précise que cette coordination sanitaire a monopolisé beaucoup de temps entre les services, principalement la DGAASS, et les professionnels de santé, notamment les médecins généralistes afin de déterminer quelle coordination de la réponse à leur apporter par rapport à leurs besoins (info, matériel et équipement, locaux, personnel...).

En interne, la priorité est maintenant de pouvoir fournir des équipements sur le terrain aujourd'hui et à plus long terme pour l'ensemble des agents. Une commande de masques par le biais du Conseil départemental (C.D.) a été livrée et mise à disposition des agents actuellement sur le terrain. Il est envisagé de commander des masques lavables à 60°C pour les agents, à raison de 2 par agent, en complément de ceux que le C.D. projette de fournir aux Mayennais.

Une commande de gel hydro alcoolique est en cours ainsi que de cartouches de désinfectant pour l'eau ozonée. La CFDT précise que l'eau ozonée serait active sur le virus du COVID-19. Les investissements faits pour ces équipements sont bénéfiques et le prouvent dans cette période. Une commande en parallèle de produits de désinfection a été réalisée pour les services de la CC et d'EVRON. Une récolte de bidons d'eau déminéralisée, sans parfum, pour pouvoir y mettre l'eau ozonée est lancée ; les services contributeurs peuvent se rapprocher de Jean-Paul LAMBERDIERE au sein de la DGAI.

La CFDT indique que des protocoles de nettoyage lié au COVID-19 et préconisés par l'ARS existent, mais les agents chargés du « ménage » n'en ont pas connaissance.

Dès lors, ce personnel d'entretien est inquiet quant au risque de « mal faire » le nettoyage et de se le voir reproché par la suite.

## Questions diverses

CFDT : l'ouverture de l'ALSH de BAIS le lundi de Pâques férié pose question. Il est difficile de désigner un agent pour aller travailler dans un milieu possiblement infecté chaque jour de la semaine, dimanche et jour férié compris. Pour nécessité de service, la responsable « ménage » doit reporter ses congés pour remplacer un agent. Il serait souhaitable qu'une marque de reconnaissance auprès des agents soit exprimée (au moins un « merci »), sachant qu'une réelle fatigue psychologique se ressent chez certains agents.

P. BOUTELOUP répond qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir vis-à-vis de la reconnaissance. Il y a une réelle conscience des actions des agents placés en première ligne et une véritable reconnaissance de l'engagement. La réalité des horaires et des jours est indépendante de notre volonté et liés à la situation exceptionnelle engendrant des mesures exceptionnelles.

P. BOUTELOUP précise également, qu'au-delà des agents, la situation des élus n'est pas confortable du tout non plus. Les équipes sont élues mais pas installées, les équipes précédentes maintenues avec des élus qui souhaitaient se représenter ou non réélus. C'est une transition étrange. Pour les élus aussi le moment est singulier et il faut aussi les remercier de rester en poste pour poursuivre leur mission de permanence républicaine.

I. DUTERTRE fait remonter de nombreuses sollicitations qu'elle reçoit des agents des services dont elle s'occupe, mais estime tout à fait normal d'être là lors d'une situation exceptionnelle pour tous.

F. DELATOCHE exprime quant à lui la difficulté à continuer de gérer alors qu'il ne s'est pas représenté. Les nouvelles équipes ne peuvent pas exercer leurs nouvelles responsabilités, alors qu'elles sont prêtes à le faire. Le quotidien, bien que toutefois moins chargé qu'en temps normal, reste particulier.

P. BOUTELOUP mentionne également la situation des Communes mutualisées pour lesquelles des CODIR de territoire sont organisés en visioconférence avec les secrétaires des communes mutualisées, ainsi que celles des pôles secondaires, permettant ainsi de garder le lien et ne pas perdre le fil de la dynamique et du travail amorcés.

Une question posée au CODIR du matin est posée : les représentants du personnel perçoivent-ils un besoin de soutien psychologique de la part d'agents ?

A ce stade, il n'y a pas de remontée de la part d'agent à ce sujet au Comité technique. Aide ou écoute possibles : une communication va être intégrée par le service Communication dans la newsletter, le SPAT ayant produit un *vademecum* très complet sur cette problématique et se tient à disposition des agents rencontrant des difficultés sur ce point.

I DUTERTRE : cette situation permet, malgré tout, de modifier les relations et les échanges : les conversations sont très différentes. Les « visios » sont perçues comme des bouffées d'air dans le quotidien de chacun et c'est un moment pour échanger. Ces échanges doivent aussi permettre de garder une certaine vigilance

sur les expressions ou dans les réflexions des uns ou des autres et faire preuve d'empathie pour guetter certains signes

P. BOUTELOUP : en résumé, il semble salutaire de bien mettre en perspective les sujets sur lesquels nous venons d'échanger avec l'extrême gravité de la situation à l'échelle mondiale, ce qui demeure un exercice assez inédit pour nos générations : il est question de décès, de santé publique avant une sévère récession qui affectera tout le monde, directement ou indirectement. Chaque élément doit donc s'apprécier au regard de ce contexte lourd, très complexe et imprévisible.

J. BALANDRAUD : Il n'y a pas de solution à tout, ni convenant à tous, mais dans le moment, il se déclare heureux de voir la collectivité solidaire avec l'envie de faire et d'aider. On se recentre dans ces moments-là sur l'essentiel. On se rend compte que les gens font l'effort et que tout le monde se donne. Cette crise change le monde et qui va changer beaucoup de choses. Les élus, agents et des personnes du territoire essaient de vivre cela ensemble jusqu'au bout. Il est nécessaire que la circulation de l'information se fasse. Le Président-Maire exprime ses remerciements pour l'engagement dont chacun fait preuve.

Fin de séance : 16h30