

COMITE TECHNIQUE

SEANCE DU MERCREDI 24 JUIN 2020
Visioconférence Lifesize #303475

COMPTE RENDU

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Représentants du personnel :

Pour le comité technique (CT) : Guillaume FOURMONT-HAMELIN, Stéphanie DOYE, Jean-Paul LAMBERDIERE, Christine DROGUET (CFDT), Jacky REAUTE, Elisabeth DUPLÉIX, Mickaël HOCHARD (FO)

Pour le comité d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail (CHSCT), associé : Fabienne ROUSSEAU, Wesley GUILLAUME

Représentants de l'administration :

Pour le CT : Joël BALANDRAUD, François DELATOCHE, Maurice SUHARD, Isabelle DUTERTRE, Marie-Cécile MORICE

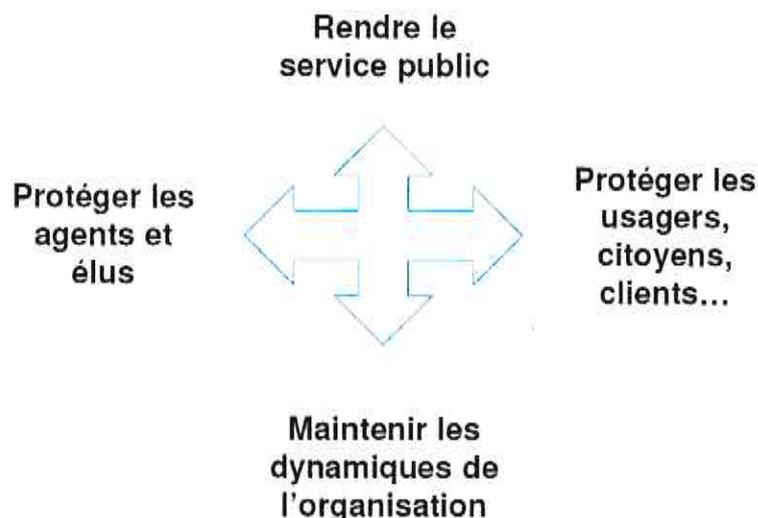
Pour le CHSCT : Arlette LEUTELIER

Assistaient également : Pierre BOUTELOUP (DGS), Marie-Noëlle NEVEUX, (DRH), Joëlle BLANCHARD, (élue, commune mutualisée), Areski LEFAUX (conseiller prévention), Mathilde FRESNAIS (administratif).

1- L'ACTUALISATION DU DISPOSITIF

Sources : Protocole national en entreprise (V03/05), préconisations HCSP(25/04), avis du Conseil Scientifique (24/04), Webinaire INRS (09/04) & orientations du PM (28/05)

Entre mars et juin, la situation a évolué en France, à l'exception de la Guyane où, à l'inverse, elle se dégrade. Paradoxalement, la situation s'aggrave dans le monde.



- Principe de prévention

Nécessité de rompre la chaîne de transmission :

- ✓ suspension de l'idée de mise en place des campagnes régulières de dépistage (PCR) au profit des agents exposés au public (ALSH, PM, ATSEM, Multiacceuil, agents d'accueil, CCAS, MSAP, Minibus, portage des repas, urbanisme...) compte tenu de la stratégie nationale de dépistage et de traçage
- ✓ autocontrôle de température et des symptômes avant la venue au travail
- ✓ ne pas se rendre sur le lieu de travail ou le quitter si l'on présente des symptômes:
 - isoler l'agent, lui faire porter un masque,
 - contacter le médecin traitant ou poste avancé COVID-19 Evron
 - si absence de gravité, retour de l'agent à domicile
 - si gravité, appel du 15/SAMU
- ✓ placement en quarantaine des agents ayant été en contact les 2 semaines précédentes (retraçage journalier demandé à chaque agent : « matrice de contact » maintenue, l'application STOP COVID se positionne également comme un complément)
- ✓ maintien des agents « à risque » en ASA (certificat médical requis, sollicitation du SPAT pour apprécier la balance des risques)

Pierre BOUTELOUP indique que l'application « STOP COVID » n'a pas pour le moment atteint les effets escomptés, puisqu'elle n'aurait permis de retracer les contacts que d'une quinzaine de personnes infectées sur le million de personnes l'ayant installée.

Marie-Noëlle NEVEUX demande une précision sur le recensement des contacts lors des journées en présentiel. Est-ce que l'on parle des agents croisés, des personnes avec qui on a travaillé ? Il s'agit bien des personnes avec qui il y a eu un contact plus direct sur un temps prolongé, à proximité (dans une même pièce ou espace confiné ou encore pour lesquelles il y aurait eu une rupture de la distanciation).

La CFDT interroge l'administration sur la transmission par le SPAT des critères de balance des risques pour le retour des personnes en autorisation spéciale d'absence (ASA). Pierre BOUTELOUP informe qu'il n'y a pas d'appréciations communiquées par le SPAT, car il s'agit d'éléments personnels, liés à la situation de santé de chacun, voire familiale et/ou professionnelle d'un agent. Toutefois on s'appuie toujours sur la liste officielle des personnes à risque.

La CFDT se pose également la question de notre engagement face à une personne qui, a priori, souffrirait d'une pathologie à risque et pour laquelle le SPAT donnerait un avis favorable à un retour au travail. Pierre BOUTELOUP souligne que c'est la limite de l'exercice. Cependant, il faut tenir compte de l'avis médical pour lequel la reprise du travail serait certainement plus impérieuse que la poursuite de l'arrêt, on ne peut pas passer outre sans engager la responsabilité de l'employeur. Toutefois, si la personne est placée en arrêt de travail par son médecin traitant, c'est cet arrêt qui prime.



• Principe du maintien du travail à distance

Annexes 1a & 1b

Retour à la situation *ex-ante* :

- rétablissement de la situation en présentiel telle qu'elle préexistait avant la mise en place de l'état d'urgence sanitaire (sauf ASA actualisées le 3 juin, notamment pour raisons de santé)
- permettre aux agents, jusqu'ici en travail à distance et qui le souhaitent, de transiter définitivement vers le télétravail mais dans les limites maximales prévues par le règlement actuel du télétravail (au prorata de la quotité de travail - soit 2 jours maximum pour 100% voire plus pour raisons médicales-) et sous conditions techniques favorables. Cette situation, de fait, devra alors faire l'objet d'une régularisation ultérieure par dépôt d'une candidature 2021 au télétravail.

En tout état de cause, objectif de limitation à **un agent / espace de travail (atelier, bureau: 1 personne ≥ 4 m² ou, à court terme, inter distance 1m)**

En cas de dégradation du contexte sanitaire, possibilité de retour à une limitation quantitative avant le prochain CT / CHSCT (cf. postures différenciées)

Toutes ces mesures seront applicables à compter du lundi 29 juin, sauf celles qui, dans la présentation, comportent une autre date.

Les représentants de la CFDT demandent s'il est possible pour des personnes ayant travaillé jusqu'alors sur des ordinateurs personnels de disposer d'équipements professionnels nomades. Pierre BOUTELOUP répond qu'un travail de recensement des besoins est en cours par la DSI et une stratégie de déploiement sera mise en place au fur et à mesure des potentialités matérielles.

Concernant l'arrêt « brutal » du VPN dernièrement, Pierre BOUTELOUP indique que la coupure est liée à la fin de l'abonnement étendu pour permettre le télétravail pendant le confinement. Au regard de la situation et des propositions aujourd'hui formulées, il n'y avait en effet pas de motif pour le poursuivre.

Un représentant de FO interpelle les membres du CT quant à la situation des collègues ne pouvant toujours pas revenir au travail à 100 %, leurs enfants ne retournant pas tous les jours à l'école. Pierre BOUTELOUP précise que l'ASA pour garde d'enfant(s) est reconduite jusqu'à la fin de l'année scolaire, soit jusqu'au 3 juillet. Il rappelle qu'il ne faut pas confondre les finalités des différentes positions. Le télétravail reste du travail à la maison et l'ASA garde d'enfant(s) permet de garder les enfants et de travailler si possible, mais de manière dégradée.

Joël BALANDRAUD demande une vigilance particulière à la rentrée en fonction de la situation. Des zones grises demeureront avec ces différentes positions. On est dans l'état d'esprit d'accompagner les équipes à gérer la garde des enfants.

La CFDT demande s'il est possible d'obtenir l'assouplissement du dispositif habituel du télétravail afin d'intervertir les jours télétravaillés. Pierre BOUTELOUP rappelle qu'il est possible de modifier les jours de télétravail, dans la limite d'une fois par an maximum. Toutefois, il n'est pas possible de modifier les jours de télétravail à la carte en fonction des besoins des uns ou des autres, car l'équilibre d'un service et son organisation est en jeu (DRH ou DFCP par exemple). Il y a aussi des moments particuliers où le télétravail ne peut pas être réalisé car la présence au bureau est nécessaire. Ces jours ne pourront pas être modifiés et cette règle est la même pour tous, encadrants comme agents.

Marie-Noëlle NEVEUX indique que la possibilité de prévoir des jours flottants avait été prévue pour les encadrants au départ, lors de la phase expérimentale, avec 4 jours par mois. Elle indique également les difficultés organisationnelles au sein des services, des équipes ou encore des équipements qui peuvent découler du choix des jours flottants.

Pierre BOUTELOUP indique que le cadre existe mais il faut rester pragmatique. Il y a aussi le fondement du télétravail sur la confiance. De plus, pour 2021, il y a potentiellement plus qu'un doublement du nombre de télétravailleur qui se dessine et il faut un cadre équitable et soutenable pour tous.

- Principe "Eviter/Réduire/Compenser" pour les conseils, réunions, commissions

Analyse décroissante des possibilités d'échanges pour s'installer dans la durée :

- ✓ évitement des conseils, réunions, formations et commissions en présentiel
- ✓ en cas de nécessité technique, impérieuse, liée au contexte (installation des nouvelles équipes d'élus) ou managériale (travail collectif, régulations de situations particulières...), réunion possible mais limitation du nombre de personne et application des mesures de distanciation (10 maximum, 1 personne \geq 4 m² minimum ou, à court terme, inter distance 1m). Réunion mixte présentiel / distanciel fortement conseillée
- ✓ possibilité de compenser par d'autres formes d'échanges mais plus chronophages (mails, CR...)
- ✓ même logique pour les déplacements professionnels, réunion et formations externes

Adaptation ultérieure possible si passage à distanciation $>$ 1 m / entre personnes ou si modification de jauge.

Isabelle DUTERTRE s'interroge sur l'organisation d'une réunion déjà prévue en présentiel, avec une quinzaine de participants. Au regard de ces dispositions, peut-elle la maintenir ?

Pierre BOUTELOUP indique que c'est possible, mais avec des salles suffisamment grandes, tout en s'assurant du respect des règles de distanciation. Ce type de réunion ressort de la catégorie des rencontres présentesielles pour des motifs liés à l'installation des nouvelles équipes d'élus.

- Principes de vie collective

Aménagements des habitudes pour s'installer dans la durée :

- ✓ dès le 15 juillet :
 - pauses collectives possibles par rotations services / étages, en un même endroit, les matins et après-midis (limitation du croisement des groupes). Possibilité d'utilisation des machines à café et distributeurs de boissons avec désinfection après usage (responsabilité individuelle)
 - pause méridienne collective possible mais échelonnée, avec emploi du matériel commun devant être nettoyé après usage (responsabilité individuelle) et en utilisant toutes les salles disponibles pour garantir une distanciation suffisante (1 personne \geq 4 m² ou, à terme, inter distance 1m)
- ✓ port du masque (Résilience, jetable ou « Grand public ») dès lors que l'on n'est plus seul, qu'il existe un risque de rupture du distanciel (salle de réunion, couloirs, poste de copie, en vis-à-vis, atelier, véhicule...), que la distance se réduise à $<$ 1m ou qu'il existe un contact potentiel avec le public
- ✓ séparation des flux (entrées / sorties, droite/gauche dans les couloirs, pas d'échanges entre étages), décalage des horaires de travail si nécessaire
- ✓ désinfection, nettoyage et ventilation des véhicules entre deux rotations (à charge chauffeurs entrant/sortant)
- ✓ si réception dans les services, prise de RDV obligatoire

Il est rappelé que c'est une vraie responsabilité individuelle que de porter les masques dans un lieu fermé et clos.

Isabelle DUTERTRE propose qu'un rappel de toutes ces consignes soit inséré dans le magazine des Coëvrons afin de poursuivre la sensibilisation des usagers, le maintien des gestes « barrière » et le port du masque. Un encart est normalement prévu dans la prochaine édition communautaire. Il faudra néanmoins vérifier ce point auprès de Céline LEROUGE.

Les représentants CFDT demandent à ce que les principes de vie collective soient bien rappelés auprès des agents d'une manière cohérente et homogène. Joël

BALANDRAUD est favorable à ce que cette communication soit faite sur la vie collective en interne et en externe, dans le but de soutenir les mesures de sécurité dans les différents secteurs.

Areski LEFAUX indique que les mesures sanitaires et les règles de sécurité sont rappelées régulièrement aux équipes des ateliers. Il faut, en plus de la responsabilisation collective, encourager la responsabilisation individuelle.

- Principes d'hygiène et sécurité sanitaire des locaux collectifs & ERP

Protocole spécifique de nettoyage régulier des locaux à établir/demander pour s'installer dans la durée :

- ✓ maintien des fréquences de nettoyage habituelle pour les sols et emploi de virucide NF EN 14476 pour les lieux de passage fréquent du public (accueils...). A adapter aux usages et fréquentations réels
- ✓ densité de nettoyage plus importante (régulièrement par l'agent qui l'a utilisé en dernier + agent de nettoyage journalier) pour les surfaces de contact (digicode, poignées, mobiliers des communs et salles de réunion, copieurs, téléphones, toilettes, interrupteurs, TPE, poste d'accueil, prise d'empreinte...) au moyen de produits contenant un tensioactif (solubilisant les lipides de l'enveloppe du virus : savons, dégraissants, détachants, détergents...)
- ✓ vigilance quant à l'aération des locaux, la circulation d'eau dans les circuits après une longue absence, le bannissement d'aérosol ou d'aspirateur,
- ✓ aération systématique des pièces (1/4h toutes les 3 heures) et à maintenir si températures extérieures le permettent
- ✓ coupure des blocs de climatisation collective, laisser les portes ouvertes
- ✓ pas d'emploi des ascenseurs sauf PMR

La CFDT souhaite connaître quels locaux sportifs seront rouverts pour la période estivale. Au niveau associatif, le club de tennis sollicite l'accès à la salle couverte. Cette requête pose problème car c'est un sol qui ne peut être trop nettoyé, au risque qu'il glisse. Or, les protocoles impliquent une obligation de désinfection. Il serait judicieux de les maintenir dans le hall au moins jusqu'à la rentrée.

Toutefois, Joël BALANDRAUD émet une réserve, en fonction de l'allègement des décisions au cours des prochaines semaines. Il est donc nécessaire d'indiquer aux associations que la décision de ne pas utiliser la salle reste en vigueur jusqu'à l'allègement des protocoles de nettoyage.

FO s'interroge sur les mesures à prendre pour les locaux qui ne peuvent être ni ventilés, ni aérés, tels qu'au Pôle culturel.

Pierre BOUTELOUP indique qu'afin de favoriser l'aération des pièces, il est préférable de laisser les portes ouvertes, car on ne peut rien faire concernant la conception et la disposition des locaux sauf à engager des travaux structurels sans rapport avec le risque encouru.

- Principes de gestion RH

- ✓ Maintien de l'appel régulier au volontariat pour mettre en relation les secteurs en tension avec ceux à activités *de facto* réduites (hors profils de postes identiques)
- ✓ Aménagement du système actuel des différents régimes statutaires et temps de travail associés :
 - suspension de l'ASA Garde d'enfant à/c 05/07 (justificatif à produire jusqu'au 02/07)
 - maintien ASA Quatorzaine / Pathologie à 35h, sauf exception validée par le manager
 - régime antérieur pour les agents en présentiel
 - régime antérieur pour les agents en télétravail, sauf exception validée par le manager

Concernant le recensement des volontaires, Marie-Noëlle NEVEUX ne peut pas quantifier, à ce jour, les propositions des dernières semaines. Les services reprenant leurs activités petit à petit et les congés approchant, cet appel à volontariat ne semble pas avoir recueilli un fort écho. Pierre BOUTELOUP indique vouloir le maintenir à titre préventif et réviser éventuellement cette mesure en fonction du contexte.

- Principe de complétude

✓ Pas d'ouverture ou de reprise sans levée des hypothèques ou des points bloquants

- Principe de réversibilité

✓ S'autoriser à temporairement fermer un établissement en cas d'impossibilité à rester fidèle aux règles sanitaires ou si le service est mis en quarantaine

	Avant le 11 mai	11 mai au 1 ^{er} juin		Perspectives après le 2 juin
		Départements à circulation épidémique élevée	Départements à circulation épidémique faible	
Vie sociale et activités				
Rassemblements de plus de 10 personnes	Fermés	Fermés	Fermés	A définir fin mai
Grands événements de plus de 5000 personnes	Fermés	Fermés	Fermés	A définir fin mai
Colonies de vacances, camps, etc.	Fermés	Fermés	Fermés	A définir fin mai
Forêts	Fermés	Ouverts	Ouverts	
Parcs et jardins	Fermés	Fermés	Ouverts	Ouverture en fonction de la circulation de l'épidémie dans le département
Plages et lacs	Fermés	Fermés	Fermés	
Salles de sport, des fêtes et polyvalentes	Fermés	Fermés	Fermés	A définir fin mai
Cinémas et théâtres	Fermés	Fermés	Fermés	
Médiathèques et bibliothèques	Fermés	Ouverts	Ouverts	
Petits musées	Fermés	Ouverts	Ouverts	
Grands musées	Fermés	Fermés	Fermés	A définir fin mai
Lieux de cultes	Fermés	Fermés	Fermés	
Mariages et cérémonies	Fermés	Fermés	Fermés	A définir fin mai
Cimetières	Fermés	Ouverts	Ouverts	
Cérémonies funéraires	Fermés	Fermés	Fermés	A définir fin mai
Déplacements				
Dans l'espace public	Fermés	Respect des règles barrières et des mesures de distanciation	Autorisés	
En transports en commun	Fermés	Respect des règles barrières et des mesures de distanciation	Masque obligatoire	
Longue distance (>100 km)	Fermés	Respect des règles barrières et des mesures de distanciation	Masque obligatoire	A définir fin mai
Transports				
Transports en commun urbain	Fermés	Offre maximale en heure de pointe, réserves aux déplacements domicile-travail, scolaires et visites médicales	Masque obligatoire	
Transports inter-régionaux	Fermés	Offre limitée	Masque obligatoire	A définir fin mai
Avions	Fermés	Respect des règles barrières et des mesures de distanciation	Masque obligatoire	
Taxi / VTC	Fermés	Limitation du nombre de passagers	Masque obligatoire en l'absence de protection chauffeur/passager	
Commerces				
Commerces (hors marchés en plein air, bars, restaurants, etc) et centres commerciaux < 40 000 m ²	Fermés	Respect de règles sanitaires et organisationnelles. Possibilité de fermeture en cas de non respect	Masque obligatoire personnel et clients lorsque les mesures de distanciation physique ne peuvent être garanties. Possibilité pour un commerçant d'imposer le port de masque.	
Marchés en plein air	Fermés	Respect de règles sanitaires et organisationnelles	Possibilité de fermeture par le préfet	
Centres commerciaux > 40 000 m ²	Fermés	Fermés	Fermés	A définir fin mai
Coffeurs, instituts de beauté, etc.	Fermés	Ouverts, sous réserve du respect des règles sanitaires	Ouverts, sous réserve du respect des règles sanitaires	
Bars, cafes, restaurants	Fermés	Fermés	Fermés	A définir fin mai
Écoles et crèches				
Maternelles	Fermés	Ouverture	Limite de 15 élèves par classe	
Élémentaires	Fermés	Ouverture	Masques mis à disposition dans les écoles élémentaires	
Collèges	Fermés	Fermés	Ouverts en commençant par 9 ^{ème} et 1 ^{ère}	Ouverture en fonction de la circulation de l'épidémie dans le département
Lycées	Fermés	Fermés	Fermés	Décision fin mai sur l'ouverture début juin, en commençant par les lycées professionnels
Crèches	Fermés	Reouverture de toutes les crèches, organisation par groupe de 10 enfants maximum	Masques obligatoires pour les personnels	
Sports				
Sports individuels à l'intérieur	Fermés	Autorisés	sous réserve de respecter les règles de distanciation sociale	
Sports individuels à l'extérieur (gymnases, piscines, etc.)	Fermés	Fermés	Fermés	A définir fin mai
Sports collectifs et de contact	Fermés	Fermés	Fermés	
Sports collectifs professionnels	Fermés	Fermés	Fermés	

Des précisions sont apportées quant aux modifications intervenues pour certains équipements depuis le dernier CT (Musée de Préhistoire, Jardin aquatique, Multi accueil, écoles primaires notamment)

Les représentants FO demandent si ce document peut être remis à jour afin qu'il soit plus lisible. Il sera réactualisé pour le CT de la rentrée.

Pour les accueils de loisirs, les activités reprendront presque normalement pour la saison estivale et les municipalités mettront à disposition des salles en fonction des besoins. Le nombre d'enfants accueillis devrait rester sensiblement le même. Isabelle DUTERTRE tient à adresser ses remerciements aux équipes des accueils de loisirs quant à la gestion des ALSH pendant cette période. Marie-Noëlle NEVEUX fait part de ses remerciements également et souligne la qualité des relations entre le service enfance – jeunesse et la responsable du service ménage, lui facilitant ainsi la gestion complexe de son service en cette période.

Pour la crèche, quelques modifications ont été faites en application du protocole allégé. Par contre, il n'est pas encore possible de revenir à un fonctionnement normal au regard de l'obligation de faire des groupes de 25 enfants. A ce jour, 47 enfants sont accueillis et répartis en 2 groupes. La question de la réouverture de la halte-garderie se pose. Dès lors que l'un des enfants présente des symptômes, il faut que les parents puissent consulter très rapidement pour écarter tout risque de contamination et être de nouveau accueilli. Ce n'est donc pas sans poser de difficultés. Le multi-accueil sera fermé comme prévu pendant l'été au regard de la nécessité d'avoir des équipes au complet. Pierre BOUTELOUP s'interroge sur la réalité de la demande des familles ? Il n'y a pas vraiment de retours à ce jour. Pour le mois d'août, peu de familles ont communiqué sur le fait qu'elles n'auraient pas de vacances. En outre, ces congés vont permettre de maintenir les équipes opérationnelles et de mieux appréhender la rentrée au vu des éventuelles évolutions.

La CFDT demande quelle est la position de la collectivité quant à la réouverture des salles municipales. Pierre BOUTELOUP et Joël BALANDRAUD refusent de rouvrir ces salles pour des questions de responsabilité. En effet, les contraintes concernant les jauges sont encore en vigueur et n'ont pas été clairement allégées. On ne va pas encourager la population à se réunir, même en petit comité, et encore plus lorsqu'il s'agit des associations des personnes âgées. Les associations doivent donc être informées que les dispositions prises jusqu'à maintenant sont maintenues sauf mesures gouvernementales contraires ou allégeant dans les prochaines semaines la jauge maximale de 10 personnes. Il faut donc leur rappeler la loi et que l'on ne peut pas y déroger. En réponse à certains usagers affirmant le contraire, le seuil de dépassement des 10 personnes est autorisé par une décision du juge des référés du Conseil d'Etat pour les manifestations sur la voie publique (annexe 2) et uniquement dans les locaux à usage d'habitation.

Joëlle BLANCHARD partage cette problématique avec les nombreuses demandes des usagers concernant les salles, le plan d'eau pour la commune de TORCÉ-VIVIERS-EN-CHARNIE.

Pour les vide-greniers, la position doit rester identique. L'organisateur ne peut pas maîtriser les flux ou encore les contacts par le biais des objets...

• Dotation en équipements de protection

- ✓ Point d'étape sur le stock :

Étiquettes de lignes	Somme de En attente	Somme de En stock
= Ecran de Protection	1	13
= Gants	0	240,96
= Gel Hydroalcoolique	186	603,4
= Masques	0	53206
= Produit de désinfection	0	33,35
= Visières	0	88
= (vide)	0	-1
= Lingettes	40	278
= Eau Ozonée	3	-1
= Contenants	40	118

La CFDT remercie les élus et Monsieur le Président-Maire pour leur réactivité, permettant ainsi aux agents d'être équipés et d'assurer leur sécurité.

Néanmoins, les représentants FO font part de remarques reçues concernant les masques « résilience » : ils tiennent chaud en cette période et sont inconfortables. Certains agents déclarent préférer les masques jetables. De plus, il est demandé si les agents peuvent être dotés de plusieurs masques, car c'est un peu juste avec les activités estivales et la reprise du présentiel comme antérieurement.

Pierre BOUTELOUP rappelle le contexte dans lequel Cécile SAMPATH a dû trouver des masques, à une période où ces derniers étaient une denrée rare. Ils ont été choisis pour leur durabilité, leur pouvoir de protection élevé (adapté pour un contact avec du public) et leur fabrication française. Les masques sont en abondance à ce jour et finalement peu de personnes en portent, alors même que tout le monde en réclamait il y a quelques mois. Toutefois, même si on peut comprendre l'inconfort, il faut remettre les choses dans le contexte. On a un stock significatif et on va l'utiliser : à ce titre, la dotation individuelle pour les agents souhaitant disposer de plus de masques peut être augmentée pour pallier les contingences liées à l'entretien de ceux-ci. A cela s'ajoute le fait que les masques jetables ne sont pas durables. Il n'existe pas de filière de recyclage pour ce type de déchets. Il est donc nécessaire de privilégier les masques « résilience ». Dans le cas d'une nouvelle commande, on pourra travailler ce sujet, mais les critères « durable » et « local » seront privilégiés.

- Premiers enseignements organisationnels

- ✓ Nécessité de gagner encore plus en souplesse
- ✓ Impératif d'anticiper les prochaines évolutions favorables / défavorables de la situation, y compris pendant les périodes moins denses en termes d'activités
- ✓ Possibilité de capitaliser sur cette expérience (non achevée) pour établir un Plan de continuité des activités (PCA) plus pertinent

Pierre BOUTELOUP informe les membres des instances du personnel de la finalité du tableau présenté en annexe 3. Il doit aider les services à savoir comment procéder dans le cas où il serait nécessaire de rapidement modifier l'organisation de nos collectivités (allègement ou durcissement des mesures).

La CFDT indique avoir eu des difficultés pour lire ce tableau. Elle propose de classer les différents niveaux de posture par période plutôt que par dates. Pierre BOUTELOUP indique que les dates ont été précisément insérées en fonction des séances de CT-CHSCT et de ce qui avait alors été validé. La porte d'entrée se fait soit par les items, soit par les différentes postures prises en CT-CHSCT. C'est un travail de mémoire synthétisé pour en garder trace et éventuellement le réinvestir au regard de l'évolution de la situation.

Même si cela permet de gagner en souplesse, les représentants du personnel souhaitent rester dans la boucle décisionnelle. Pierre BOUTELOUP précise qu'il ne

s'agit pas d'écarter les membres du CT mais plutôt de faciliter l'éventuel retour à de précédentes phases. En cas d'impondérable et de rapide modification de la situation, les membres du CT en seront bien évidemment avertis, comme cela a été dernièrement le cas pour le changement de posture proposée suite à la dernière intervention du Président de la République.

La CFDT informe les membres du CT que les DGA n'ont pas tous procédé de la même manière suite à l'envoi d'un mail concernant un retour à la normale dès le 22 juin adressé aux représentants des instances. Le message passé n'étant parfois pas le même, certains agents se sont sentis obligés de revenir à la situation antérieure dès le 22 à l'inverse d'autres agents qui sont encore en distanciel cette semaine. Pierre BOUTELOUP précise que chaque réunion de CT est précédée d'un temps de coordination avec les DGA afin de rendre cohérentes les propositions et de permettre de tenir le même discours : il se peut également que certains agents doivent se faire préciser certains éléments de détail, auquel cas il ne faut pas hésiter à solliciter les managers plutôt que de rester sur de fausses orientations.

2- LA RÉFLEXION POUR UNE PRIME SANITAIRE

Le groupe s'est réuni pour la première fois lundi. Des premiers critères ont été listés. Les membres de ce groupe souhaitent qu'une liste des services leur soit communiquée afin de n'oublier personne. D'autres réunions seront nécessaires afin de répondre à toutes les questions qui se posent. En effet, c'est un sujet qui demande réflexion et du temps. Les membres du groupe se demandent si les résultats du RETEX peuvent les guider dans leur cheminement. Pierre BOUTELOUP pense qu'on ne peut pas totalement l'écarter de manière collective, mais ces résultats restent subjectifs de manière individuelle et sont difficilement utilisables puisque qu'ils concernent chaque agent au cas par cas.

FO interpelle les membres du CT sur une éventuelle forme de reconnaissance ou de valorisation quant à l'utilisation de son matériel et/ou consommables personnels. Pierre BOUTELOUP reconnaît que cela n'a pas été simple et que l'on ne pouvait malheureusement pas mettre du matériel à chaque agent. On a essayé de faire le maximum avec les moyens que l'on avait à ce moment-là, l'objectif étant de permettre aux agents de travailler de manière totalement sécuritaire. Il paraît toutefois difficile de valoriser ces mises à disposition de fait tant les situations sont hétérogènes.

La CFDT souhaite savoir où en est la gestion des congés / RTT sur la période ? Marie-Noëlle NEVEUX indique que la question n'est pas encore réglée, la mise à jour sur KELIO n'ayant pas encore été effectuée. La régularisation se fera ultérieurement.

La CFDT fait part aussi du fait que certains agents ont travaillé alors que les congés étaient posés et souhaite savoir si ces jours seront décomptés ou non ? Pierre BOUTELOUP précise que dans le moment, quelques agents ont effectivement travaillé sur leurs jours de congés. La situation a engendré ce phénomène, pour autant il n'est pas prévu de re-créditer ces congés puisque c'est la règle qui avait été demandée à chaque agent, sauf exceptions manifestes. Pour ces agents, les jours de congés n'ont pas pu être posés ou partiellement.

3- LE CALENDRIER POLITIQUE LOCAL

- Chronologie : mi-mai → fin mai → fin juin → septembre → printemps 2021

✓ Revoyure CT / CHSCT en septembre, reprise du cycle habituel sauf dégradation de la situation sanitaire

✓ Meilleure visibilité sur le calendrier politique local :

- 2nd tour pour les communes concernées le 28/06
- installation des instances communautaires et désignations extérieures les 09 & 22/07
- élections des exécutifs externes à compter de septembre 2020

Installation du nouveau conseil communautaire : le jeudi 9 juillet.

Retour au calendrier prévu pour les différentes réunions à partir de septembre.

Prochain CT ordinaire : le mercredi 16 septembre, avec à l'ordre du jour, le bilan social 2019 notamment. A noter que les éléments de préparation seront envoyés après l'envoi de la convocation.

4- ACCUEIL DES APPRENTIS EN 2020-2021

a) Contexte réglementaire et financier

L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 30 ans (travailleurs handicapés : pas de limite d'âge supérieure d'entrée en formation) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une collectivité territoriale. Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre. Accueillir un apprenti nécessite de nommer un maître d'apprentissage au sein du personnel. Celui-ci aura pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti(e) des compétences correspondant à la qualification recherchée ou au titre ou au diplôme préparé par ce dernier. Le maître d'apprentissage disposera pour exercer cette mission du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti(e) et aux relations avec le CFA (centre de formation des apprentis). De plus, le maître d'apprentissage titulaire bénéficiera de la nouvelle bonification indiciaire de 20 points.

Une réforme importante de l'apprentissage est mise en œuvre, laquelle a un impact important sur les financements des formations pour le secteur public. En effet, la loi prévoit que le coût pédagogique est pris en charge à 50 % par le CNFPT pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2020. Mais pour l'instant, le décret d'application n'est pas paru. Enfin, ce dispositif s'accompagne d'aides financières pour les apprentis ayant une reconnaissance de handicap (FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), d'exonérations de charges patronales et de charges sociales.

Par ailleurs, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces ; l'interdiction peut être totale ou soumise à dérogation selon les dispositions en vigueur.

b) Contexte local, enjeux

Il est proposé pour la prochaine année scolaire 2020-2021 :

- *DGAI - UT centre : accueil en 1^{ère} année en CAP Espaces Verts, Axel BATIER, 16 ans en septembre 2020. Nouveau maître d'apprentissage : Arnaud PELTIER*
- *DGAI - UT ouest : accueil en 1^{ère} année en CAP Espaces Verts : pas de candidat à ce jour*
- *DGAI - UT centre : mécanique : accueil en 1^{ère} année CAP Mécanique : décision qui sera prise à l'issue de la période de stage d'immersion début juillet d'un jeune de 16 ans. Nouveau maître d'apprentissage : Albert LECLERC*
- *DGA CJS : Jardin Aquatique : accueil d'une année pour formation BPJEPS Activités Aquatiques et de la Natation, Bertille LEVRARD. Nouveau maître d'apprentissage : Emmanuel CHAMBRIER-HAAG. Coût total de la formation : 8700 €.*

Est rajouté lors de la réunion :

- *DGA ASS : Multi-accueil : demande d'accueil en apprentissage d'une jeune femme à compter de janvier 2021 pour 18 mois pour une formation d'auxiliaire de puériculture.*

c) Mise en œuvre

Il sera nécessaire de mettre en place une fiche de poste spécifique pour les apprentis, notamment pour les apprentis mineurs afin d'identifier les travaux interdits susceptibles de dérogation (manipulation de produits chimiques, utilisation d'échelle, de pont élévateur...), communiquer sur les niveaux de vibrations mécaniques maximum et s'assurer de la réalisation d'une formation à la sécurité.

Le bureau communautaire le 16 juin dernier a émis un avis favorable sur les propositions (hormis celle rajoutée ce jour).

FO fait remarquer que les travaux confiés à l'apprenti à l'unité technique Ouest ne sont pas suffisamment formateurs et ne lui donnent pas un niveau suffisant pour favoriser une recherche d'emploi par la suite : il n'y a pas de créations d'espaces verts, pas de fleurissement.

Marie-Noëlle NEVEUX indique que pour l'accueil de jeunes apprentis, des échanges peuvent être mis en place entre services afin de leur apporter des tâches plus intéressantes et variées. A voir également si la seconde année d'apprentissage peut être faite ailleurs, pour apporter davantage de connaissances pratiques au jeune. L'objectif pour ces jeunes étant qu'ils puissent trouver un travail avec les compétences acquises tout au long de leur formation. Joël BALANDRAUD indique que si un jeune est intéressé, ce dernier se renseignera et prendra sa décision au regard de la structure qui accepte de l'accueillir. Les gestes techniques ou outils non pratiqués sur le terrain peuvent aussi être enseignés en complément au sein de l'organisme de formation.

A propos de la demande d'apprentissage d'une auxiliaire de puériculture au multi-accueil, il est précisé qu'elle est inscrite dans la préparation budgétaire 2021, en attente des arbitrages budgétaires politiques. Le coût total de formation est de 11341€. Joël BALANDRAUD précise que, sur le principe, il y a accord mais qu'il faudra trouver les ressources au moment des arbitrages budgétaires, les règles de gestion actuelles privilégiant l'autonomie de chaque périmètre.

Avis des représentants sur ce qui a été présenté :

Avis des représentants du personnel : Favorable à l'unanimité
Avis des représentants de l'administration : Favorable à l'unanimité

5- MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS

a- Contexte

Pour EVRON, en prévision de la prochaine rentrée scolaire, il est proposé de réajuster les temps de travail annualisés de certains postes ou de les redéployer différemment. Il est précisé qu'aucun agent fonctionnaire titulaire ou en CDI n'occupe actuellement ces différents postes.

Cette proposition comprend la création de deux postes à 4,75/35^{ème} pour des temps de surveillance supplémentaires à l'école des Petits Luats.

La commune de SAINT-GEORGES-LE-FLECHARD demande également la création d'un poste à la prochaine rentrée scolaire.

La commune de BAIS demande la modification d'un poste à la prochaine rentrée scolaire.

La DGA CJS, pour le pôle Culture, propose de fusionner les deux postes d'enseignant de clarinette en un seul poste, suite à la mutation de l'un des enseignants. De plus, pour permettre la réaffectation d'un agent, il est nécessaire de passer de 10 à 35/35^{ème} le poste d'animateur culturel.

Pour le pôle Enfance-Jeunesse, au vu des effectifs accueillis et des temps d'ouverture, il est nécessaire de mettre sur le même temps de travail les postes de directeurs d'ALSH de MONTSURS, d'EVRON et du multi-sites VAIGES-commune déléguée de SAINT-CHRISTOPHE à 25/35^{ème}. En effet, actuellement celui de MONTSURS est à 24/35^{ème} avec des heures complémentaires et les deux autres sont à 25/35^{ème}. Le temps de travail pour le multi-sites BAIS-VOUTRE resterait quant à lui calibré à 24/35^{ème}.

b- Modifications proposées

Situation actuelle et situation future (au 1^{er} septembre 2020) : modifications en jaune

EVRON SCOLAIRE						
Poste	catg	Cadres d'emplois	Temps actuel	Nb actuel	Temps futur	Nb futur
Agent/e de restauration et d'entretien	C	Adjoint technique	13h	1	0	0
Agent/e de restauration et d'entretien	C	Adjoint technique	9h30	1	0	0
Agent/e périscolaire, de restauration et d'entretien	C	Adjoint technique	15h15	1	12h30	2
Agent/e périscolaire, de restauration et d'entretien	C	Adjoint technique	7h30	1	19h	1
Agent/e périscolaire	C	Adjoint technique	5h30	2	5H30	1

Agent/e périscolaire	C	Adjoint technique	0	0	4H45	4
TOTAL			56H15	6	68H30	8

SAINT-GEORGES-LE-FLECHARD

Poste	catg	Cadres d'emplois	Temps actuel	Nb actuel	Temps futur	Nb futur
Agent/e périscolaire, de restauration et d'entretien	C	Adjoint technique	0	0	11h45	1

BAIS

Poste	catg	Cadres d'emplois	Temps actuel	Nb actuel	Temps futur	Nb futur
Agent/e périscolaire, de restauration et d'entretien	C	Agent de maîtrise Adjoint technique	35	1	31h	1

DGA CULTURE JEUNESSE ET SPORT

CULTURE ET MUSIQUE

Poste	catg	Cadres d'emplois	Temps actuel	Nb actuel	Temps futur	Nb futur
Animateur/trice culturel/le	B	Animateur	10h	1	35h	1
Enseignant/e clarinette	B	Assistant d'enseignement artistique	7h	1	0	0
Enseignant/e clarinette	B	Assistant d'enseignement artistique	6h	1	13h	1

ENFANCE-JEUNESSE

Poste	catg	Cadres d'emplois	Temps actuel	Nb actuel	Temps futur	Nb futur
Responsable d'ALSH, adjoint/e, animateur/trice enfance-jeunesse	B et C	Animateur et adjoint d'animation	25h	2	25h	3
Responsable d'ALSH, adjoint/e, animateur/trice enfance-jeunesse	B et C	Animateur et adjoint d'animation	24h	2	24h	1

Avis des représentants du personnel : Favorable à l'unanimité
Avis des représentants de l'administration : Favorable à l'unanimité

6- POINTS DIVERS

✓ Visite du CHSCT pour apprécier les dispositions mises en place (covid 19) :

Ces visites n'ont pas encore été programmées, mais cela serait judicieux de les mettre en place, notamment pour les sites qui vont recevoir beaucoup de publics pendant l'été. Pierre BOUTELOUP cite, par exemple, le Musée de Préhistoire, le Jardin aquatique, l'Office de tourisme.

✓ Garantie maintien de salaire :

La CFDT demande s'il pourrait y avoir un contrat de groupe ou un bien une augmentation de la participation individuelle de la CC, les cotisations concernant les garanties maintien de salaire ayant augmenté.

Aussi, Joël BALANDRAUD souhaite qu'une présentation soit faite auprès des élus, avec différentes hypothèses et leurs incidences financières.

✓ Mutuelle santé :

La CFDT renouvelle sa demande de mise en place d'une intervention sociale de la CC en matière de Mutuelle santé.

Ce point n'a pas été mis à l'ordre du jour de l'année 2020, car ce projet n'a pas été retenu dans les objectifs RH de l'année. De plus, nous sommes à budget constant et si on prend cette décision, il faudra trouver des fonds pour financer cette mesure. Les nouvelles équipes élues seront questionnées sur les lignes directrices à prioriser.

Pierre BOUTELOUP pense qu'il serait judicieux de packager l'étude sur les interventions sociales (Mutuelle santé, Garantie maintien de salaires...) pour les agents afin de mesurer toutes les possibilités et les coûts, les présenter aux élus et hiérarchiser les choix. Les propositions devront ensuite être croiser avec la prospective attendue pour le territoire et l'évolution de la fiscalité d'entreprise à 2 ou 3 ans.

✓ Installation des nouveaux membres du CHSCT :

FO demande quand seront installés les nouveaux membres désignés par le syndicat pour intégrer le CHSCT.

Marie-Noëlle NEVEUX est dans l'attente du retour de la CFDT concernant les modifications et/ou remplacement des représentants du personnel. De plus, il sera nécessaire après l'installation du Conseil communautaire de nommer les élus représentants de l'administration au sein des instances du personnel. Un seul arrêté pourra être pris, il est donc nécessaire d'avoir ces éléments pour le mois d'août.

✓ Divers:

Son mandat s'achevant, François DELATOCHE prend la parole afin de saluer les membres de l'instance. Il indique le plaisir qu'il a eu à travailler au sein de cette instance. Il dit avoir été frappé par la qualité du dialogue social au sein de la CC. Il déclare qu'il y a un beau capital humain au service de la collectivité avec une volonté collective de tirer le territoire vers le haut, ce qui est assez remarquable.

Pour conclure cette séance, Pierre BOUTELOUP rappelle que nous ne sommes pas encore sortis de cette crise sanitaire, même si un nouvel horizon, en mode moins dégradé, se dessine. L'idée était de maintenir un équilibre de travail dans un contexte difficile. Il demande d'être indulgent et compréhensif quant aux différentes orientations prises, souvent dans l'urgence de la situation et dans un contexte de « rationalité limitée » (peu d'éléments à disposition pour une décision réellement éclairée).

Joël BALANDRAUD partage les valeurs portées par le CT et le CHSCT. C'est enrichissant de par les valeurs portées et les débats existents car même si l'on ne peut pas être d'accord sur tout, l'essentiel est d'en discuter librement. Ces instances permettent de faire avancer le territoire et nos collectivités. Il n'est de richesse que d'hommes et de femmes. Cette réunion étant la dernière avec les représentants du personnel et des administrations de la CC avant les élections communautaires du 9 juillet prochain, le Président adresse ses remerciements pour le travail accompli sur des sujets de fond, et toujours dans une forme très correcte.

L'ordre du jour étant clos, la séance est levée à 12h25

Le Président,



Joël BALANDRAUD



ORGANISATION DES SERVICES SUITE AU DECONFINEMENT

EXTENSION DU TELETRAVAIL POUR LA FIN DE L'ANNEE

2020

Depuis le 17 mars dernier, l'ensemble des services a été impacté sur le plan organisationnel par la situation sanitaire engendrée par le COVID. Des plans de continuité des services ont été mis en place et de nombreuses mesures ont émergés afin de rendre le service public.

À cet effet, le télétravail a été étendu à tous les agents qui le pouvaient, par tous les moyens alors possibles, grâce à l'appui du service informatique. Toutefois, les mesures mises en place étaient dérogatoires et en dehors du cadre habituel de la collectivité. Différentes phases de déconfinement se succédant depuis le 11 mai et les enfants reprenant petit à petit le chemin de l'école, les services reviennent progressivement vers la situation antérieure à l'état d'urgence sanitaire.

Toutefois, le contexte ne permet pas d'envisager une sortie nette de cette crise dans les prochains mois. Il s'agit, de plus, de favoriser l'extension du télétravail et de la dynamique initiée il y a deux ans en permettant à un certain nombre d'agent, jusqu'alors non télétravailleurs, de pérenniser cette organisation de travail pour les agents qui en feraient la demande.

Aussi, il est proposé, jusqu'à la fin de l'année 2020 de poursuivre le télétravail selon les modalités définies ci-après.

- Etre déjà dotés d'un équipement nomade professionnel,
- Eligibilité du poste au télétravail,
- Respect du cadre posé par la collectivité en dehors de l'état d'urgence sanitaire,
- Fixation des jours télétravaillés dans les limites maximales prévues par le règlement du télétravail, soit au prorata de la quotité de travail, soit 2 jours pour 100%),
- Recueil de l'avis favorable du supérieur hiérarchique,
- Déclaration du télétravail à l'assureur de l'agent,
- Régularisation ultérieure de la position de l'agent par le biais d'une candidature pour 2021.

Afin de formaliser la poursuite du télétravail pour les agents volontaires en 2020, il est proposé de remplir succinctement un formulaire pour chacun d'entre-eux.

ENGAGEMENT TRIPARTITE DE TELETRAVAIL

ENTRE

La Communauté de communes des Coëvrons, 2 avenue Raoul Vade pied – 53601 EVRON cedex, représentée par Monsieur Joël BALANDRAUD, Président de la Communauté de communes des Coëvrons, en application de la délibération du conseil communautaire n° 2018-162 du 26 novembre 2018,

d'une part,

ET

xxx, ci-après désigné(e) « **le télétravailleur** », domicilié(e) xxx et déclarant télétravailler à cette même adresse

ET

xxx, ci-après désigné(e) « **le supérieur hiérarchique** »

d'autre part,

Le présent engagement est pris afin d'assurer une transition entre les dispositions mises en place lors de la période d'état d'urgence sanitaire liée à la crise COVID et une pérennisation du télétravail à compter du 1^{er} janvier 2021. L'extension du télétravail est alors valable jusqu'à la fin de l'année 2020. Il sera nécessaire de candidater pour le renouvellement du dispositif lors de la campagne 2021.

Article 1^{er} : Dans le cas présent, le télétravailleur opte pour xxx jour(s) par semaine en télétravail.

Cette journée ou demi-journée est prévue chaque xxx.

Article 2nd : Le télétravailleur devra toutefois respecter le cadre habituel posé par la collectivité. Un exemplaire de ce règlement est annexé au présent engagement.

Fait à Evron, le xxx 2020

Le télétravailleur,

xxx

Le Président,

Joël BALANDRAUD

Le supérieur hiérarchique,

xxx



Décision contentieuse-13 juin 2020

Le juge des référés du Conseil d'État suspend l'interdiction générale et absolue

de manifester sur la voie publique

Le juge des référés du Conseil d'État estime que l'interdiction de manifester n'est pas justifiée par la situation sanitaire actuelle lorsque les « mesures barrières » peuvent être respectées.

Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire instauré pour faire face à l'épidémie de covid-19, l'article 3 du décret du 31 mai 2020 interdit les rassemblements, réunions ou activités réunissant plus de dix personnes dans l'espace public.

Divers associations et syndicats ont demandé au juge des référés du Conseil d'État de suspendre l'application de cette interdiction pour les manifestations dans l'espace public.

Le juge des référés relève que le Haut Conseil de la santé publique ne préconise, dans ses recommandations du 24 avril 2020, aucune restriction à la circulation dans l'espace public tant que les « mesures barrières » sont respectées (distanciation d'un mètre ou port du masque notamment), et qu'une reprise de l'épidémie n'est pas constatée. Alors que la liberté de manifester est une liberté fondamentale, le juge des référés en déduit que, sauf circonstances particulières, l'interdiction des manifestations sur la voie publique n'est justifiée par les risques sanitaires que lorsque les « mesures barrières » ne peuvent être respectées ou que l'événement risque de réunir plus de 5 000 personnes.

Le juge rappelle par ailleurs que, conformément à la loi, toute manifestation sur la voie publique doit faire l'objet d'une déclaration préalable à la mairie ou la préfecture, et qu'elle peut être interdite par les autorités de police ou le préfet, s'ils estiment qu'elle est de nature à troubler l'ordre public, y compris pour des motifs sanitaires, ou lorsque les circonstances locales l'exigent.

En conséquence, le juge des référés suspend l'exécution de l'article 3 du décret du 31 mai 2020, pour les manifestations sur la voie publique soumises à l'obligation d'une déclaration préalable.

Niveaux des postures → Items ↓	0 - "Normale" (avant février 2020)	1 - "Vigilante" (12 & 16/03/20)	2 - "Intermédiaire" (24/06/20)	3 - "Amenagée" (03/06/20)	4 - "Dégradée" (06/05/20)	5 - "Très dégradée" (17/03/20)
Principes de gouvernance	Système de gouvernance tel que prévu par les documents cadres et habits politiques	Préparation à un dispositif allégé et rapidement opérationnel. Désignation d'un "référé de crise" selon la thématique.	Dispositif allégé et privilégiant les seuls organes décisionnels (BC, BM, CT-CHSCT, CODIR) avant examen en CCCC	Dispositif allégé et privilégiant les seuls organes décisionnels (BC, BM, CT-CHSCT, CODIR)	Dispositif allégé et privilégiant les seuls organes décisionnels (BC, BM, CT-CHSCT, CODIR)	Decisionnel d'urgence Président-Maire sur proposition DGS mutualisé
Principes de communication	Communication institutionnelle et événementielle habituelles	Préparation à une adaptation du système de communication	Système mixte communication habituelle et pédagogie internes / externes requises par le contexte	Communication de crise à la fois interne (maintien à maxima des liens internes) et externe (appui à l'activation de la situation). Validations renforcées avant publications.		
Principes de prévention générale	Système de prévention réglementaire sous couvert du CHSCT et service RH	Préparation à un renforcement du système préventif sur les secteurs/thématiques requis par le contexte (sanitaire, tech, RPS...)	Mise en œuvre de principes préventifs clairs et +/- généralisés. Intégration CHSCT aux organes décisionnels, facilitation d'action selon les thématiques particulières. Dégagement de moyens supplémentaires selon les secteurs concernés.			
Principes d'organisation du travail	Organisation dans le respect des documents cadre internes et propres à l'employeur unique	Préparation à une organisation modulée, différenciée entre secteurs et potentiellement plus distancée	Extension des possibilités d'aménagement de l'organisation de travail	Présentiel de terrain et sédentaire autorisé mais modulé au regard des contraintes externes (quantum à apprécier selon la configuration générale)	Généralisation de l'organisation à distance, préférentiel uniquement pour les secteurs stratégiques (REC, OM, MEP partiels,...)	
Principes de gestion RH	Respect du protocole ARTT et lignes de gestion usuelles	Préparation de lignes générales modulées (absence, temps de travail, dialogue social...)	Mises en œuvre d'adaptations marginales	Extension des adaptations à d'autres configurations particulières	Généralisation d'un régime d'exception mais organisé et rigoureusement suivi. Dialogue social régulier et cadencé sur les grandes lignes de gestion mais en laissant des latitudes d'adaptation entre chaque rencontrés.	
Principes de gestion financière	Respect du règlement budgétaire et financier de la commande publique	Préparation à une modification de la gouvernance financière	Validation des décisions financières et de commande publique par recours prioritaire à BOBM avant examen en CCCC		Dispositif allégé et privilégiant les seuls organes décisionnels	Decisionnel d'urgence Président-Maire / VP-Adj Performance sur proposition DGS mutualisé
Principes de réunions	Pas de limitation particulière	Limitation des réunions selon leur degré d'importance	Application du principe "Eviter/réduire/compenser" en privilégiant le principe distanciel			Pas de réunions présentes
Principes de vie collective	Respect du règlement intérieur et des règles de présence	Préparation à une limitation des rassemblements et protection des équipements collectifs	Limitation et échelonnement des rassemblements spontanés, emploi limité aux équipements collectifs	Suspension des rassemblements spontanés et interdiction d'emploi des équipements collectifs		Absence de vie collective
Principes sanitaires et d'hygiène	Fonctionnement habituel des services de nettoyage interne & externe	Préparation à un renforcement de la fréquence et de la densité de nettoyage	Renforcement de la fréquence et de la densité de nettoyage de tous els équipements ERP et fonctionnels			Suspension de toute activité de nettoyage sauf équipements et secteurs prioritaires
Principes sectoriels	Fonctionnement usuel par secteur et équipement	Préparation à une adaptation plausible à +/- court terme	Fonctionnements ralentis ou sous contraintes	Fonctionnements très partiels ou fortement contraint		Equipements fermés sauf secteurs prioritaires
Principes de gestion des EPI spécifiques	Par gestionnaire comptable	Préparation à une gestion centralisée	Centralisée par un seul gestionnaire à des fins d'efficacité et d'unicité de pilotage			

