

**CONVENTION DE SERVICE COMMUN
ENTRE LA COMMUNAUTÉ ALÈS AGGLOMÉRATION
ET LA COMMUNE D'EUZET**

PERSONNEL DES ÉCOLES

sur le fondement de l'article L 5211-4-2 du CGCT

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La Communauté Alès Agglomération, représentée par Christophe RIVENQ, son Président, dûment habilité à cet effet par délibération du Conseil communautaire n° C2021_08_11 du 14 octobre 2021 ;

Ci-après désignée « la Communauté » ou « Alès Agglomération »,

D'une part ;

ET

La Commune d'Euzet représentée par Monsieur Cyril Ozil son Maire, dûment habilité à cet effet par délibération n°2022001 du 17 janvier 2022 ;

Ci-après désignée « la Commune », d'autre part.

Préambule

L'article L5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales définit un cadre juridique pour la mise en œuvre de services communs entre un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres, en dehors des compétences transférées.

Par arrêté préfectoral n°30-2021-10-13-00110 en date du 13 octobre 2021 portant modification des compétences de la Communauté Alès Agglomération et adoption de ses statuts, les nouveaux statuts de la Communauté Alès Agglomération ont été fixés et les compétences « enseignement élémentaire et pré-élémentaire public » et « restauration scolaire » ont été restituées aux communes membres.

Alès Agglomération et les communes de son territoire, dans une volonté politique de maintenir des services de proximité, conjuguée à une nécessité juridique et financière, se sont engagées dans une démarche de coopération reposant entre autres sur la mutualisation de certains services.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir et de constituer entre la Communauté et la Commune un service commun, au sens de l'article L5211-4-2 du CGCT, pour le service personnel des écoles.

Les emplois concernés par ce service sont les suivants : agents d'accompagnement à l'école, agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant et agents de restauration et d'entretien, assistant administratif, responsable coordination, gestionnaire administratif et budgétaire, responsable de service.

La convention vise également à formaliser la répartition des rôles entre la Communauté et la Commune pour garantir un fonctionnement cohérent du service public et respectueux des prérogatives de chacun.

Le service commun propose 3 possibilités d'adhésion, toutes les communes adhèrent obligatoirement à l'option A : gestion administrative du personnel affecté dans les écoles et peuvent adhérer aux options B ou C en fonction de leur choix.

- Option A (Adhésion obligatoire) : gestion administrative du personnel affecté dans les écoles notamment en matière de carrière, de rémunération, de recrutement, de mobilité, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), de reclassement, de formation, de temps de travail, de sécurité au travail, de Prévention Santé et Qualité de Vie au Travail (PSQVT) et de protection sociale.
- Option B : Service support à savoir gestion opérationnelle de proximité du personnel des écoles notamment en matière de gestion des plannings, d'annualisation prévisionnelle et réelle en fin d'année ou de contrat, de contrôle des missions et des présences.
- Option C : pool de remplacement

La commune d'Euzet déclare adhérer aux options suivantes : A, B et C.

Il est précisé que le choix du mode d'adhésion et des options est effectué pour la durée de la convention.

Article 2 : Situation des agents du service commun

Les fonctionnaires et agents contractuels concernés de la Communauté, en poste au moment de la restitution de la compétence et de la mise en commun du service, continuent d'exercer en totalité leurs fonctions à la Communauté dans le service commun sans changement.

Sont concernés par cette situation sur le territoire de la Commune les postes listés sur la fiche d'impact annexée à la présente convention.

Les agents sont individuellement informés de la création du service commun dont ils relèvent.

Les agents n'exerçant qu'une partie de leur temps de travail dans le service commun sont mis à disposition individuellement au service commun pour la partie du temps de travail concerné.

W

Article 3 : La gestion du personnel des écoles affecté au service commun

3-1 En ce qui concerne la gestion administrative du personnel des écoles (Option A)

Les personnels fonctionnaires ou agents non titulaires du service commun qui exercent en totalité leurs fonctions dans ce service ou une partie de ce service sont employés par la Communauté.

Leur résidence administrative est établie à la Commune d'affectation.

La Communauté est compétente pour la gestion administrative du personnel des écoles notamment en matière de carrière, de rémunération, de recrutement, de mobilité, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), de reclassement, de formation, de temps de travail, de sécurité au travail, de Prévention Santé et Qualité de Vie au Travail (PSQVT) et de protection sociale.

La Communauté exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant après avoir été saisie par la Commune.

Les agents sont rémunérés par la Communauté.

Ils conservent leurs droits aux avantages collectivement acquis (PFA, régime indemnitaire...) et sont soumis aux dispositions légales et réglementaires pour ce qui concerne leurs conditions d'emploi et de rémunération.

Pour les personnels qui n'exercent pas l'intégralité de leur fonction au sein du service commun et qui sont mis à disposition par les communes adhérentes au service commun, les relations restent fixées par la convention de mise à disposition individuelle.

3-2 En ce qui concerne la gestion opérationnelle de proximité du personnel des écoles (Option B)

La Communauté est compétente pour les communes ayant adhéré à l'option B pour la gestion opérationnelle de proximité du personnel des écoles notamment en matière de gestion des plannings, d'annualisation prévisionnelle et réelle en fin d'année ou de contrat, de contrôle des missions et des présences.

De manière générale, la Communauté assure un lien entre le personnel des écoles et la Commune au sein de laquelle il exerce ses missions.

L'évaluation des agents relève de la responsabilité de la Communauté qui pourra solliciter la Commune au moment de la campagne d'évaluation annuelle.

Article 4 : Modalités de mise en œuvre du service communautaire

La Communauté met en œuvre le niveau de service souhaité par la Commune dans le respect de la réglementation en vigueur et des contraintes relatives à la gestion communautaire des effectifs conformément aux recommandations ci-après définies.

4-1 Le niveau de services

La Commune est légitime à formuler le niveau de service attendu en matière de service personnel des écoles, étant dépositaire de la compétence et responsable financièrement et juridiquement de sa mise en œuvre. Cette fixation du niveau de service s'opère dans le respect de la réglementation en vigueur (code de l'éducation, code de l'action sociale et des familles) et des contraintes liées à la gestion des effectifs communautaires. Ce principe de portée générale se formalise par le biais d'un dialogue entre la Commune et la Communauté par le biais des responsables coordinateurs et se décline comme suit :

+ Maintien du niveau de service

En cas de départ d'un agent (mutation, retraite, démission, fin de contrat...), la Commune peut créer le poste au sein de ses effectifs communaux et gérer le recrutement.

Dans le cas où la Commune ne souhaite pas créer le poste au sein de ses effectifs communaux, la Communauté gèrera le pourvoi de ce poste. Le candidat recruté sera automatiquement affecté à la Commune sur le poste concerné prévu dans la « fiche d'affectation des agents à la commune » en annexe, par voie d'avenant à la présente convention.

+ Ajustement à la baisse

En cas de fermeture d'une classe, la Commune dispose des trois options suivantes :

- solliciter la baisse du temps de travail de l'agent en surnombre ou la suppression du poste. Dans ce cas, la Communauté proposera systématiquement à l'agent une nouvelle affectation tenant compte autant que possible de ses contraintes et souhaits, avec l'accord indispensable de la Commune d'accueil.
- solliciter le maintien de l'agent en surnombre sous réserve du remboursement intégral des frais inhérents à cette demande.
- recruter l'agent directement au sein de ses effectifs communaux.

+ Ajustement à la hausse

La Commune étant dépositaire de la compétence, elle détient toujours la possibilité de créer un poste au sein de ses effectifs et de gérer le recrutement.

Elle peut également solliciter, auprès de la Communauté, l'augmentation du temps de travail d'un poste ou l'augmentation à la hausse du nombre de postes du personnel des écoles (notamment dans le cas d'une ouverture de classe). Dans ce dernier cas, la Communauté assurera le pourvoi de ce poste, automatiquement affecté à la Commune via la « fiche d'affectation des agents à la commune » en annexe, par voie d'avenant à la présente convention. La fiche d'impact annexée à la présente convention fera ainsi l'objet d'une mise à jour.

4-2 Inaptitude physique définitive

En cas d'inaptitude physique définitive, la Commune et la Communauté s'engagent à rechercher conjointement un emploi en adéquation avec l'aptitude physique de l'agent et ses compétences.

Jusqu'au reclassement définitif, au licenciement pour inaptitude pour invalidité, les charges financières de l'agent seront imputées à la Commune à laquelle l'agent est affecté.

En cas de poste laissé vacant, la Commune peut créer un poste au sein de ses effectifs et gérer le recrutement.

Dans le cas où la Commune ne souhaite pas créer le poste au sein de ses effectifs communaux, la Communauté créera et gèrera le pourvoi de ce poste. L'agent sera automatiquement affecté à la Commune via la « fiche d'affectation des agents à la commune » en annexe, s'il y a lieu par voie d'avenant à la présente convention.

4-3 Processus de recrutement des agents par la Communauté

Le recrutement est conduit et relève de la responsabilité de la Communauté. L'agent recruté fera partie des effectifs de la communauté et sera affecté à la commune sur un poste prévu dans la « fiche d'affectation des agents à la commune » en annexe, par voie d'avenant à la présente convention.

La Commune pourra encourager les candidats aux profils adéquats à candidater auprès d'Alès Agglomération.

Les candidats retenus devront répondre aux qualifications requises et aux conditions statutaires.

Article 5 : Remplacement des agents absents (Option C)

La Communauté propose à la Commune un pool de remplacement composé d'agents à 57,14 % de temps de travail, dont le dimensionnement sera déterminé d'un commun accord entre les communes adhérentes et Alès Agglomération, permettant de pallier les absences du personnel des écoles inférieures ou égales à 15 jours de travail.

Le remplacement d'un agent absent est géré par la Communauté.

Il est expressément convenu entre les parties qu'en cas de besoin de remplacement au-delà des moyens humains disponibles au sein du pool, il reviendra à la Commune de pallier l'absence. La Communauté s'est engagée à une obligation de moyens et non de résultats dans la mise en place de ce service de remplacement.

La gestion du personnel des écoles affectés au pool de remplacement est assurée dans les mêmes conditions que celles définies aux articles 3-1 et 3-2 de la présente convention.

Article 6 : Conditions financières et modalités de remboursement

6-1 : Méthode de calcul du coût du service commun

Le service sera facturé sur la somme des éléments suivants :

1) Option A : gestion administrative du personnel affecté dans les écoles

L'option A comprend la masse salariale totale du personnel affecté dans (la) ou (les) écoles de la commune intégrant les salaires bruts y compris les charges patronales + la cotisation au comité des œuvres sociales (COS) + le coût des équipements de protection individuelle + les frais de formation + le coût du service médecine préventive.

Pour les regroupements pédagogiques Intercommunaux (RPI), la répartition du coût de l'option A se fera sur la base du nombre d'élèves pondérés :

Élèves domiciliés sur la commune + élèves domiciliés en dehors du R.P.I
Nombre de communes du R.P.I

Il est précisé que dans le cadre du calcul du coût, les mesures entraînant une augmentation du coût de la masse salariale feront l'objet d'une concertation en amont avec les Communes hors mesures nationales et GVT.

2) Option B : Service support

Le coût du service support gestionnaire du service commun sera réparti entre les communes adhérentes à l'option B selon le nombre d'heures de travail effectuées annuellement par le personnel intervenant dans les écoles :

Coût du service support X $\frac{\text{Nombre d'heures payées aux agents affectés dans la ou les école(s) de la commune}}{\text{Nombre d'heures payées aux agents affectés dans l'ensemble des écoles des communes adhérentes}}$

Pour les communes en regroupement pédagogique, ce coût sera réparti par commune en fonction du nombre d'élèves pondérés.

Le coût du service support intégrera les éléments suivants : le coût direct du service + le coût indirect. Le coût direct comprendra la masse salariale des agents du service support (salaires bruts y compris charges patronales + cotisation au COS + coût des équipements de protection individuelle + frais de formation + coût du service médecine préventive) et les dépenses directes du service constatées au chapitre 011.

Le coût indirect comprendra les frais généraux impactés au service support (Téléphonie, locaux, véhicule, affranchissement, etc.).

3) Option C : Pool de remplacement

La Communauté pourvoit au remplacement des agents au sein d'un dispositif de mutualisation du risque entre les communes adhérentes au service commun. Ce dispositif prévoit que ces remplacements ne seront pas facturés au réel constaté pour chaque commune mais seront mutualisés entre les adhérents.

Le coût du pool de remplacement sera réparti en fonction du nombre d'heure de travail effectuées annuellement par le personnel intervenant dans les écoles pour chacune des communes :

Masse salariale du pool de remplaçants X $\frac{\text{Nombre d'heures payées aux agents affectés dans (la) ou (les) écoles de la commune}}{\text{Nombre d'heures payées aux agents affectés dans l'ensemble des écoles des communes adhérentes}}$

Pour les communes en regroupement pédagogique ce coût sera réparti par commune en fonction du nombre d'élèves pondérés.

6-2 : Modalités de remboursement

La facturation annuelle, calculée sur le coût de l'année N-1, sera établie au plus tard le 30 avril de l'année N et imputée dans l'Attribution de compensation de l'année N.

Pour la première année 2022, il sera retenu un coût estimatif du service commun personnel des écoles. Celui-ci fera l'objet d'une actualisation en 2023.

Article 7 : Assurances et responsabilités

Durant la mise en commun du service, le ou les fonctionnaires/agents agiront sous la responsabilité de la Communauté.

En cas d'alerte météo (tous niveaux de vigilance confondus), ou plus généralement en cas de survenance d'événements majeurs (de type attentats, risque industriel, etc..), le maire de la commune, au titre de son pouvoir de police déclenchera un PPMS, plan POTES ou tout autre plan départemental et/ou communal, et les agents des structures seront immédiatement placés sous la responsabilité du maire dans le cadre de cette gestion de crise, au titre de son pouvoir de police.

En cas de grève, la Communauté mettra les agents non-grévistes à la disposition de la commune pour organiser le service minimum d'accueil.

Article 8 : Durée

La présente convention entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022 et prendra fin le 31 décembre 2026.

Article 9 : Fin d'adhésion au service commun

Article 9-1 : Résiliation anticipée

En cas de résiliation anticipée de la présente convention, la Commune intégrera dans ses effectifs les agents qui lui sont affectés à la date de résiliation, conformément à l'annexe « fiche d'affectation des agents à la commune ».

Dans le cas où la Commune n'intègre pas dans ses effectifs les agents qui lui sont initialement affectés, conformément à l'annexe « fiche d'affectation des agents à la commune », elle versera à la Communauté une indemnisation correspondant au coût des agents à savoir salaires bruts + charges des agents + cotisation au COS + coût des équipements de protection individuelle s'il y a lieu + frais de formation + coût du service médecine préventive jusqu'à ce que ces derniers soient réaffectés, ou mis à la retraite, ou mutés sans qu'il en résulte un surnombre par rapport aux effectifs de l'année précédant la résiliation.

Article 9-2 : Modalités de sortie à l'expiration de la convention

Au terme de la présente convention, une concertation entre la Communauté et la Commune permettra de fixer les modalités de sortie du service commun.

La Commune sera tenue de réintégrer dans ses effectifs les agents à la date d'expiration de la convention, conformément à l'annexe « fiche d'affectation des agents à la commune ».

Article 10 : Modification de la convention

Toute modification ou complément du contenu de la présente convention ou de ses annexes fera l'objet d'un avenant à la présente avec l'accord des signataires.

Ces modifications ou compléments seront actés chaque année par voie d'avenant à la présente convention.

ARTICLE 11 : Conciliation

En cas de litige né de l'interprétation, de l'exécution ou de la rupture de la présente convention, il est convenu qu'avant d'introduire un recours contentieux, les parties s'obligeront à rechercher sérieusement une solution amiable dans un délai raisonnable. Cette conciliation ne pourra pas avoir pour effet de priver l'une ou l'autre des parties de l'exercice des voies de recours juridictionnels.

Article 10 : Litiges

En cas de non conciliation, les parties saisiront la juridiction compétente.

Article 11 : Dispositions terminales

La présente convention sera transmise au contrôle de légalité et notifiée aux services concernés ainsi qu'aux trésoriers et aux assureurs respectifs de la Communauté et de la Commune.

Fait à Euzet en deux exemplaires originaux, le 17 janvier 2022

Pour la Communauté
Le Président
Mr Christophe Rivenq



Pour la Commune
Le Maire
Mr Cyril Ozil



Annexes :

Annexe 1 : fiche d'impact

Annexe 2 : liste des postes affectés au RPI

ANNEXE 1
FICHE D'IMPACT
annexe à la convention de service commun

L'identification des agents concernés par un service commun repose sur l'exercice des fonctions, les agents concernés sont ainsi les fonctionnaires titulaires et stagiaires, quelle que soit la quotité du temps de travail, en position d'activité, ainsi que les agents contractuels quelle que soit la quotité du temps de travail.

Pour les agents dont la totalité des fonctions correspond au service mis en commun

L'article L5211-4-2 du Code général des Collectivités Territoriales prévoit que « Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit à l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou à la commune chargée du service commun.

Le nombre et la liste des agents concernés sont présentés dans en annexe 2.

I Employeur et missions des agents

Les agents de la Communauté Alès Agglomération déjà présents dans le cadre de l'exercice de l'ancienne compétence conservent le même employeur.

Leurs missions ne sont pas modifiées.

Les agents de la Commune exerçant la totalité de leurs fonctions dans le service mis en commun sont transférés à la Communauté d'Alès Agglomération et changent ainsi d'employeur.

II Organisation et conditions de travail

L'organisation et les conditions de travail mises en place à la Communauté d'Alès Agglomération lorsqu'elle exerçait la compétence avant le 1^{er} janvier 2022 sont conservées au sein du service commun créé à cette même date.

Le lieu de travail de chaque agent n'est pas modifié par la création du service commun.

La création du service commun n'influe aucunement sur l'organisation du temps de travail mise en place en fonction des besoins et spécificités des services. Les aménagements du temps de travail sont organisés selon les dispositifs en vigueur à la Communauté d'Alès Agglomération.

Les outils de travail nécessaires à l'exercice des missions restent les mêmes et évolueront, le cas échéant, en fonction des besoins spécifiques à chaque service.

III Rémunération et droits acquis des agents

Si l'employeur reste la Communauté d'Alès Agglomération :

Le traitement de l'agent fonctionnaire est lié à son grade et échelon, il est donc conservé à l'identique. La partie de rémunération de l'agent contractuel déterminée en référence à un indice est inscrite dans le contrat et est donc conservée.

Dans le cadre de la création du service commun, chaque agent conserve, s'il y a intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui lui était applicable.

Si l'employeur était la Commune et devient la Communauté d'Alès Agglomération :

Le traitement de l'agent fonctionnaire est lié à son grade et échelon, il est donc conservé à l'identique. La partie de rémunération de l'agent contractuel déterminée en référence à un indice est inscrite dans le contrat et est donc conservée.

Dans le cadre de la création du service commun et en application de l'article L5111-7 du Code général des collectivités territoriales, chaque agent conserve, s'il y a intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui lui était applicable.

Les avantages collectivement acquis sont conservés à titre individuel.

IV Autres impacts

Pour l'agent déjà présent à la Communauté d'Alès Agglomération, le dispositif de participation à un contrat labellisé de protection sociale complémentaire santé reste le même.

Pour l'agent transférant à la Communauté d'Alès Agglomération, en application de l'article L5111-7 du Code général des collectivités territoriales, selon la forme antérieure de participation à la protection sociale complémentaire :

- l'agent conserve, s'il y a intérêt, le bénéfice de la participation à un contrat labellisé de protection sociale complémentaire qui leur était applicable
- le nouvel employeur se substitue de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et l'éventuel contrat de protection sociale complémentaire correspondant

L'agent bénéficie donc à partir du 1^{er} janvier 2022 d'une protection sociale complémentaire au moins égale.

Pour les prestations d'action sociale, tout agent de la Communauté d'Alès Agglomération a accès au Comité des Œuvres Sociales d'Alès.

Dans le cadre d'un changement d'employeur, l'accès aux prestations d'action sociale du nouvel employeur s'accompagne de la perte de l'accès aux prestations d'action sociale mises en place par l'ancien employeur.

Pour les agents dont une partie des fonctions correspond au service commun

L'article L5211-4-2 du Code général des Collectivités Territoriales prévoit que « Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont de plein droit mis à disposition, sans limitation de durée, à titre individuel, de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de la commune chargée du service commun pour le temps de travail consacré au service commun. »

Il est précisé que cette mise à disposition obéit aux dispositions du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux, à l'exception des dispositions des articles 2 et 3 de ce dernier lorsqu'elles sont incompatibles avec les dispositions de l'article L5211-4-2 du Code général des Collectivités Territoriales précitées.

I Employeur et missions des agents

L'agent mis à disposition à la Communauté d'Alès Agglomération continue à être employé par son administration d'origine, la Commune.

Les fonctions de l'agent correspondant au service mis en commun continuent d'être exercées à l'identique.

Pour l'exercice de ces fonctions, l'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle du Président de la Communauté d'Alès Agglomération.

II Organisation et conditions de travail

L'organisation et les conditions de travail sont conservées au sein du service commun.

Le lieu de travail de chaque agent n'est pas modifié par la création du service commun.

La création du service commun n'influe aucunement sur l'organisation du temps de travail mise en place en fonction des besoins et spécificités des services. Les aménagements du temps de travail sont organisés selon les dispositifs en vigueur à la Commune.

Les outils de travail nécessaires à l'exercice des missions restent les mêmes et évolueront, le cas échéant, en fonction des besoins spécifiques à chaque service.

III Rémunération et droits acquis des agents

L'agent mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration d'origine.

La création du service commun n'a ainsi aucun impact sur la rémunération de l'agent.

L'agent étant toujours employé par la Commune, il y conserve les droits collectivement acquis dont il bénéficie et, le cas échéant, les droits collectivement acquis conservés à titre individuel.

IV Autres impacts

L'agent étant toujours employé par la Commune, il continue de pouvoir bénéficier des prestations d'action sociale mises en place par cette dernière.

Envoyé en préfecture le 24/01/2022
Reçu en préfecture le 24/01/2022
Affiché le 25/01/2022
ID : 030-213001092-20220117-DE2022001-DE

Envoyé en préfecture le 24/01/2022

Reçu en préfecture le 24/01/2022

Affiché le 25/01/2022

ID : 030-213001092-20220117-DE2022001-DE

Annexe 2 : Liste des postes affectés à la commune dans le cadre de la convention de service commun

Nom/Prenom	Grade	Statut	Fin de contrat	Poste de travail	Quotité poste de travail
AMBLARD Carole	Adjt tech	Titulaire		Agent d'accompagnement à l'éducation en mat	77,15%
CONIGLIO Delphine	Adjt ter animation	CONT - Temporaire			25,00%
CUMINAL Laurence	Adjt ter animation	CONT - Temporaire	31/08/2022		25,00%
FONTAINE Sandrine	Adjt ter animation	CONT - Catégorie C	22/08/2024	Agent d'accompagnement à l'éducation en mat	100,00%
LAYRE Sandrine	Adjt tech	Titulaire		Agent d'accompagnement à l'école	88,57%
LICINI Sandrine	Adjt tech	Titulaire		Agent d'accompagnement à l'école	88,57%
RAMI Maria	Adjt ter animation	CONT - Remplaçant	31/01/2022	Agent d'accompagnement à l'école	85,71%
ROIDOT Marion	Adjt ter animation	CONT - Temporaire	31/08/2022		48,57%

Envoyé en préfecture le 24/01/2022

Reçu en préfecture le 24/01/2022

Affiché le 25/01/2022

ID : 030-213001092-20220117-DE2022001-DE