

Paris, le 9 juin 2016

COMPTE-RENDU DE LA CAP des Techniciens Supérieurs du 9 juin 2016

Représentaient l'UNSA

Marianne LEMEE	DDCSPP Aube	06.11.77.18.14	marianne.lemee@aube.gouv.fr
Nicolas BIDEAUX	DDCSPP Indre	02.54.48.57.44	nicolas.bideaux@indre.gouv.fr
Martine HARNICHARD	DDCSPP Meuse	03.29.77.42.31	martine.harnichard@meuse.gouv.fr
Patrick FLEURY	DDT Orne	02.33.32.50.57	patrick-r.fleury@orne.gouv.fr
Pierre-Henri ROSE	IFCE Haras Besançon	03.81.52.50.44	pierre_henri.rose@ifce.fr
Jérôme REBEL	DRIEE Seine et Marne	01.64.10.98.22	jerome.rebel@developpement-durable.gouv.fr
Cathy LEBLANC	DDTM Pas de Calais	03.21.50.30.49	cathy.leblanc@pas-de-calais.gouv.fr

DECLARATION LIMINAIRE

Les agents ont depuis longtemps répondu à la question de ce qu'ils pouvaient faire pour l'Etat (exemple : suppléer à la carence des effectifs), aujourd'hui il serait temps que l'Etat se demande ce qu'il peut faire pour ses agents.

Le professionnalisme, l'engagement de nos collègues ont été une fois de plus démontré par les dernières actualités (abattoir, ICPE élevages intensifs, SEVESO, crues...). La réactivité des agents du MAAF n'est pas le reflet de la réactivité du ministère. L'UNSA attend de notre ministère une réelle reconnaissance, valorisation et protection de ses TSMA. Les fonctionnaires ne doivent pas être les boucs émissaires comme c'est trop souvent le cas actuellement.

Nous allons lister les préoccupations de nos collègues au sein du ministère qui vous ont été déjà maintes et maintes fois signalées.

DANS NOS SERVICES

Les services d'Economie Agricole

Depuis plus de deux ans et malgré la mise en place du plan d'actions du SEA, la situation ne fait qu'empirer. Les agents des SEA sont en souffrance :

- Epuisés psychologiquement et physiquement de faire, défaire, refaire ! Ainsi en 2014, le plan d'action FEAGA a engendré un travail de fourmi considérable. Ce travail a été mis à la poubelle en 2015 et repris à zéro avec d'autres instructions. Nos collègues n'ont plus de crédibilité face à la profession agricole avec des propos du ministère contradictoires.
- Saturés d'empiler des traitements d'urgence mal cadrés.
- Lassés d'assumer sans cesse de nouvelles procédures de plus en plus complexifiées (exemple : 250 mails de consignes de l'ASP pour la campagne PAC 2015). Ces nouvelles procédures multiplient l'emploi de vacataires qui nécessitent de la part des agents titulaires plus de compétences d'encadrement et de formation.

- Désarçonnés face à la situation des exploitants agricoles en grande détresse (ex : menace de suicide).
- En colère face à la désorganisation des procédures et des outils informatiques.
- Dénoncent le fait d'être informés après les organisations professionnelles agricoles (perte de crédibilité auprès des exploitants).

Madame la présidente, nous vous invitons à consulter le forum SEA. Vous constaterez que nos propos ne reflètent pas la réelle détresse des agents.

Les agents des SEA demandent :

- Un calendrier de travail stable pour finir la campagne 2015 avec les moyens techniques et humains correspondants.
- Une feuille de route précise de la nouvelle campagne PAC 2016 pour calibrer la charge de travail.
- Des réunions d'information, d'échanges de pratique et des formations pratiques.

Les agents des SEA ont besoin d'accompagnement. Les services centraux doivent les prendre au sérieux et comprendre que ce sont eux qui sont en première ligne !

La profession agricole s'énerve, revendique, dénonce le système !

Et vos agents que comptez-vous faire pour eux ?

Le décroisement des effectifs

Concernant le décroisement des effectifs, l'UNSA demande une priorité en matière de mobilité pour les agents ne souhaitant pas décroiser.

L'attention est aussi (et peut-être surtout) à porter sur les agents qui souhaitent décroiser mais qui ne pourront pas, faute de place dans les compteurs. Une gestion de carrière tenant compte de l'aspiration des agents est un impératif dans le cadre de ce dispositif de décroisement, le tirage au sort ne doit pas être la règle !

DGAL

Dans les abattoirs, les agents ont la sensation d'être livré en pâture aux médias.

La DGAL leur demande d'être partout, d'être polyvalent, d'avoir un œil sur tout et bien entendu, sans effectif suffisant et sans encadrement et appui de leur DD.

Le technicien d'abattoir est le seul représentant de l'Etat au quotidien au contact des professionnels qui subissent la pression de la PAC, des cours, de la FCO, la grille d'état de propreté des animaux et la mise sous APDI (arrêt préfectoral de déclaration d'infection) de leurs exploitations. Nos collègues sont en quelque sorte leur « punching ball » niveau humeur...

Un agent a été mis en cause nommément dans un journal local. Deux agents d'un même département ont été menacés de morts. C'est inacceptable. Encore une fois l'image du fonctionnaire est dégradée alors que celui-ci ne fait que remplir ses missions. Il est temps de défendre vos agents publiquement.

La transparence des contrôles au 1^{er} juillet, une opération vacances avec un focus sur l'euro 2016, des nouveaux outils d'inspection, des nouvelles suites, des inspections ICPE en urgence... Toutes ces demandes supplémentaires de l'Administration surchargent nos collègues et pourtant ceux-ci répondent toujours présents.

Les 60 recrutements sont une avancée, mais ils ne suffiront pas ! sachant que le budget 2017 prévoit une baisse des effectifs de 2%.

Les DRAAF

La mise en place des grandes régions n'est pas sans conséquence pour les agents.

L'UNSA dénonce cette réorganisation qui devait réduire les dépenses publiques et qui aujourd'hui multiplie les coûts.

Nos collègues se plaignent de faire 4 heures de trajet pour 2 heures de réunion. Non seulement c'est une perte de temps, d'énergie, un coût conséquent pour la structure, coût qui pénalise les autres dépenses et surtout un risque routier pour nos agents déjà bien malmenés par cette réorganisation.

Nous pouvons également nous interroger sur le bilan carbone de l'opération.

France Agrimer

Encore une fois, les promesses n'engagent que ceux qui y croient. Exemple : Il avait été dit aux contrôleurs, à la mise en place des grandes régions, qu'ils seraient 5 à 6 semaines hors ancienne région. La direction les avait assuré qu'il n'y aurait pas de changement notable de leurs conditions de travail. Aujourd'hui, leur direction leur parle de 15 à 20 semaines soit 80 nuits hors de chez eux.

Comment penser que le MAAF est réellement sensibilisé aux Risques Psycho Sociaux ?

L'IFCE

La restructuration de l'IFCE se poursuit dans la difficulté pour les agents. Près de la moitié des sites vont disparaître. Que vont devenir les agents de ces sites concernés ?

Dès la fin de ce mois de juin 2016, le premier site IFCE, le haras de TARBES doit se vider suite à sa vente, suivi dans quelques semaines par le site de Compiègne...

Depuis peu, chaque site doit faire un inventaire complet de tout ce qui appartient à l'IFCE. Comment doit-on interpréter cette action ? Doit-on comprendre que la dissolution de l'IFCE se profile à l'horizon par la vente de ses biens ?

La présence en territoire reste indispensable à cette filière, incapable de fonctionner sans l'aide de l'Etat. Sans politique cohérente de restructuration et d'avenir de l'Etat, les missions du COP « Contrat d'objectifs et de Performance » auront beaucoup de difficultés à fonctionner. Le personnel comprend parfaitement la nécessaire adaptation des infrastructures de l'IFCE à ses missions. Mais malgré cela, les agents doivent changer continuellement de missions et s'adapter, sans pouvoir se projeter sur du long terme.

Cerise sur le gâteau ou coup de grâce, le rapport de la cour des comptes n'est guère rassurant sur cette énième réforme de l'IFCE, malgré l'appui des socio-professionnels et des deux ministères de tutelle. L'annonce d'une inspection inter-ministérielle durant l'été accentue les questionnements des agents.

Que dire de la réduction des effectifs de 40 ETP par an ? Quand l'hémorragie sera-t-elle stoppée ? Peut-on encore espérer continuer une carrière dans cet établissement ?

L'IGN

Le mot d'ordre à l'IGN depuis 2012 doit être « l'organisation, c'est de ne pas avoir d'organisation ». Nos ex agents IFN se sentent abandonnés par le MAAF. Il fut un temps où un gestionnaire gérait 200 personnes. Aujourd'hui, il y a 8 gestionnaires et pourtant...

Pour les avancements, les directeurs de service ont reçu les éléments de proposition le 12 mai pour une remontée à St Mandé le 20 mai. Ces délais restreints n'ont pas permis de recenser tous les agents potentiellement éligibles au dispositif.

L'IGN doit écouter tous ses agents. Mais après tout, peut être que nos collègues ne sont pas suffisamment nombreux pour être entendus !

L'INFOMA

Lors de notre rendez vous avec M. FAYOLLE le 18 février 2016, nous avons eu l'occasion de lui faire part de nos questions et propositions notamment sur :

- La place des TS dans les différents services.
- La place des missions techniques et leur valorisation.
- Le recrutement.
- La formation.

- La relation aux professionnels et la protection des TS.
- L'évolution vers la catégorie A.

Qu'en est-il de la restitution sur ce projet stratégique du corps des techniciens ?

L'UNSA se félicite de la mise en place de la classe préparatoire intégrée à compter d'octobre 2016 et des efforts de publicité réalisés par l'INFOMA. Nous espérons que cela attirera un public beaucoup plus large et en nombre.

La réduction à un an de formation ne permet plus de fournir le socle de connaissances éthiques et culturelles nécessaires pour les nouveaux arrivants. L'UNSA demande une réévaluation des modules de formation.

DANS LE QUOTIDIEN DES TECHNICIENS SUPERIEURS

Les secrétariats généraux

La réduction d'effectif au sein des secrétariats généraux ne permet plus un accompagnement local des agents. Ceux-ci doivent se débrouiller seuls (trouver une formation avec safire, établir les états de frais de déplacement avec Chorus DT...). C'est un report de charge des missions du SG sur tous les agents et une perte de temps pour tout le monde.

Mais, tous les agents n'ont pas un ordinateur à disposition. Tous les agents ne manipulent pas l'outil informatique avec aisance. Tous les services n'ont pas accès aux différents sites du ministère. Pourtant, chacun doit disposer du même niveau d'information. C'est une question d'équité.

Dans de nombreux SG, il n'y a plus de responsable ayant la connaissance nécessaire pour expliquer sa fiche de paye à un agent, lui expliquer son évolution statutaire.

Par ailleurs, l'UNSA vous demande de rappeler aux structures que l'arrêté du 17 juin 2014 sur les frais de déplacement des agents en DDI n'est pas une tolérance, mais bien une disposition réglementaire applicable à tous.

Les concours et examens

La nature des épreuves n'est pas adaptée aux TSMA. Le MAAF se dit très attaché à la technicité et pour autant, les épreuves sont sur de la technique administrative. Le dossier RAEP peut être un moyen équitable de sélectionner les agents en tenant compte de leur technicité et de leur parcours.

L'entrée dans le corps des IAE

La circulaire pour l'examen professionnel n'est toujours pas sortie. Depuis 2013, aucun examen n'a été mis en place.

La situation est inadmissible pour nos collègues. Que de temps perdu pour le déroulement de carrière !

Le regroupement de deux années d'examen professionnel pour 2013/2014, mais également pour 2015/2016, conduit à augmenter la concurrence entre les lauréats dans les demandes de mobilité obligatoire pour valider leur promotion. Cela conduit aussi à réduire la fréquence d'accès au corps des IAE ce qui pénalise la construction d'un parcours professionnel et tend à instaurer un système inégalitaire. Quelles sont les solutions envisagées par l'administration ?

La modification des textes, demandée à maintes reprises, visant à supprimer la limite du 8^{ème} échelon dans le corps des techniciens pour se présenter à l'examen professionnel d'IAE, n'est toujours pas aboutie : qu'en est-il de ce dossier ?

La note de service Agressions

La déferlante médiatique contraint nos collègues dans leur travail. Ils subissent de plus en plus de pression de l'extérieur. Les contrôles sur le terrain, l'accueil du public, les relations avec les usagers sont de plus en plus délicates.

La violence verbale est tout aussi traumatisante que la violence physique. Si ce n'est plus, car elle est beaucoup plus régulière. Malgré la note de service d'avril 2016, les propos agressifs, insultants sont bien souvent laissés sans suite notamment du fait des encadrants qui sous prétexte de conserver un bon relationnel avec la profession dans un contexte difficile, découragent les agents de les signaler.

Les Risques Psycho Sociaux

Concernant les RPS, même si des efforts ont été réalisés au sein des structures, les réformes qui se succèdent pèsent lourdement sur le climat social du ministère.

Les personnels affectés dans les différentes structures relevant du ministère en charge de l'agriculture, subissent de plus en plus de pression, il est important que l'administration soutienne son personnel et mette tout en œuvre pour cela.

Qu'en est-il du bien-être de nos collègues, de la qualité de vie au travail ?

A quand une campagne de communication du gouvernement pour réhabiliter l'image des fonctionnaires ? Le ministère déploie bien des pages web entières pour tordre le cou aux idées reçues sur l'agroécologie. Pourquoi ne pas en faire autant, chiffres à l'appui, sur les idées reçues concernant les fonctionnaires ?

Des outils de communication existent, mais sont peu valorisés.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est remis en cause pour de nombreux collègues sollicités par leur hiérarchie à n'importe quelle heure et lors de leurs congés. L'UNSA revendique un droit à la déconnexion.

L'UNSA attache une importance particulière au bien-être au travail et à la diversité des métiers de ce ministère. C'est pour cela que nous demandons à cette instance d'éviter la dégradation des situations identifiées.

Les situations locales sont fortement dépendantes de l'équipe de direction en place. Exemple de dégradation des services : les collègues ne font plus de pot de départ ! Ils partent en catimini. Les instants de convivialité, les instants d'échange se font rares et parfois sont réglémentés par note de service.

Le télétravail

Malgré la publication du décret cadre en février 2016, la circulaire d'application tarde à venir. Pour l'UNSA, le télétravail est l'un des outils d'amélioration des conditions de travail surtout dans le contexte de la réforme des grandes régions.

Concernant cette CAP, l'ordre du jour plus léger qu'habituellement et la transmission des documents 15 jours avant, nous a permis de travailler plus sereinement.

En revanche, pour pouvoir approuver les procès verbaux des CAP de 2013, 2014 et 2015, il aurait été bienvenu d'en disposer avant cette séance.

L'UNSA tient à remercier les bureaux de gestion pour leur accueil malgré leur charge de travail.

REPONSES DE L'ADMINISTRATION

(CAP présidée par Mme LE QUELLENEC, sous-directrice mobilité, emplois, carrières au Secrétariat Général)

Projet stratégique pour le corps des TSMA

M. FAYOLLE, directeur de l'INFOMA devrait rendre son rapport à Mme la Secrétaire Générale cet été. Depuis décembre 2015, il a appuyé son travail sur les différents éléments statistiques et les études de l'OMM (observatoire des missions et métiers) sur le corps. Il a pu rencontrer des TSMA, les différents employeurs de ce corps et les organisations syndicales. Les échanges ont été très riches et de nombreuses questions vont se poser. Certaines sont tributaires de décisions et orientations politiques à venir et demeurent donc incertaines (dont l'avenir de la PAC, la place des collectivités territoriales et d'une manière plus générale la gestion de carrières dans la fonction publique...).

Quelques constats déjà relevés :

- Les difficultés de recrutement.
- La féminisation du corps.
- L'élévation du niveau de diplômes des TS recrutés.
- Le changement de zone d'emploi vers les opérateurs.

Quelques pistes de travail :

- Les voies de recrutement.
- Les voies de promotion.
- L'identité professionnelle du TSMA.

Le calendrier pour un groupe de travail avec les organisations syndicales se précisera à l'automne.

Conditions d'exercice des missions

Même si la présidente de séance, Mme LE QUELLENEC, précise que ces sujets relèvent d'autres instances notamment le CTM, les points suivants ont été rappelés :

Pour les SEA :

- Afin de maintenir les vacataires sur toute la campagne PAC, une dérogation a été accordée aux SEA pour prolonger la durée de leur contrat en dépit des règles pour les ARE (Allocations de retour à l'emploi).
- La commission européenne vient d'accorder un délai supplémentaire à la France au 15 octobre 2016 pour le paiement des aides PAC 2015.

Pour les abattoirs :

- L'alignement du temps de travail des abattoirs de volaille sur celui des abattoirs de boucherie.

Dans ces services, le MAAF accorde un suivi tout particulier aux conditions de travail et souhaite être informé de toute situation délicate. Mme LE QUELLENEC rappelle qu'il faut utiliser les prescriptions de la note de service « agressions » d'avril 2016, pour faire remonter et donner suite à toutes les agressions verbales ou physiques des agents.

La question de santé au travail est traitée en CHSCTM.

Promotion des TSMA

La note de service pour l'examen professionnel pour l'accès au corps des IAE au titre des années 2015-2016 sortira en juillet prochain pour des épreuves prévues à l'automne.

Pour les taux promus/promouvables, le MAAF se félicite de leur maintien pour 2016 et 2017 contrairement à d'autres ministères.

Le taux est aussi très satisfaisant pour le taux de requalification de C en B.

Le sujet est plus complexe pour le passage de B en A. La problématique demeure sans réponse pour décongestionner les derniers échelons du grade de chef technicien. Ce sujet reste à l'étude et le MAAF cherche les solutions à cette situation de blocage.

Réforme territoriale

Les difficultés sont connues mais ne sont pas spécifiques au TS. Ce sujet relève du CTM. Un bilan global sera présenté au CTM. La présidente affirme qu'il n'y a pas eu de mobilité forcée.

France Agrimer

Mme QUOD précise que l'impact de la REATE est en cours d'évaluation agent par agent avec le balayage des fiches de poste par une mission d'inspection dédiée.

Le directeur de FAM est très sensible aux situations individuelles et le service des ressources humaines est à l'écoute des problèmes rencontrés par ses agents.

Décroisement des effectifs

La deuxième vague interviendra en janvier 2017. La présidente a demandé aux IGAPS un suivi tout particulier les agents impactés.

IFCE

Le dossier est suivi de près par le MAAF et ses IGAPS.

Mme POUGET confirme que la vente des 9 sites est une nécessité financière, mais l'activité va continuer. Le secrétaire général s'est déplacé à Compiègne. Les 7 agents seront déplacés vers Amiens au 1er septembre.

L'IFCE travaille actuellement sur les modalités d'accompagnement indemnitaire avec Bercy. L'IFCE souhaiterait le doublement de la PRS (prime de restructuration de service).

De plus, l'IFCE a proposé des stages « découverte » à ses agents dans les abattoirs, la préfecture, la territoriale. Il leur propose aussi des formations spécifiques d'adaptation afin de préparer des mobilités.

Un assistant social tient une permanence une fois par mois dans chaque site.

Indemnitaire

RIFSEEP : les décisions ne sont pas encore arrêtées à Matignon pour la demande de dérogation pour le corps de TSMA. La présidente espère une réponse pour juin 2016.

Les primes en PNA : La présidente rappelle que tout agent peut obtenir, de sa structure d'accueil, une évaluation financière de son futur régime indemnitaire. La demande écrite est à adresser au service des ressources humaines. Elle reconnaît que les pratiques indemnitaires sont à clarifier pour chaque ministère. Le MAAF reprendra contact avec le MEEM à ce sujet pour les agents décroisés.

Prime de responsabilité : 146 TSMA en sont bénéficiaires. L'éligibilité a été élargie aux adjoints aux chefs de service à l'ASP. Une ouverture plus large à enveloppe financière constante impliquerait un contingentement ce qui n'est actuellement pas le cas.

Pour 2017 les formulaires de proposition seront modifiés afin de supprimer le rang de classement à la demande des OS.

Le paiement de cette prime à l'ASP est en cours de déblocage. Une régularisation devrait s'effectuer pour les versements de 2014 et 2015.

Point sur la dématérialisation des mobilités

M. CASTAINGS précise qu'un bilan sera fait avec les IGAPS pour améliorer le fonctionnement. Il précise que les demandes de mobilité peuvent se faire depuis un ordinateur privé à domicile ou bien que le gestionnaire local RH peut s'en charger pour l'agent.

La présidente est satisfaite de cette première campagne. C'est une vraie avancée. A l'instar de télépac, la télédéclaration des mobilités lui semble naturelle.

Gestion paye

M. CASTAINGS signale que depuis fin 2015, toute modification de rémunération fait l'objet d'un courrier préalable du bureau de gestion à l'agent pour plus de transparence.

De plus, si nécessaire en cas d'erreur de paye, le bureau de gestion peut fournir des attestations aux agents qui devraient justifier de leurs situations pour faire valoir leurs droits auprès de différents organismes (impôts, CAF...).

Fonctionnement de la CAP

Pour cette CAP, la présidente rappelle la doctrine des 3 ans qui sera appliquée de façon éclairée et pas dogmatique. Cette doctrine a la vertu de stabiliser les services et de tirer profit des formations dispensées aux agents.

Pour les procès verbaux, elle reconnaît le retard de l'Administration et nous promet d'essayer de nous en présenter quelques uns à la prochaine CAP.

Commentaires de l'UNSA

Mme LE QUELLENEC a apporté des réponses, mais elle reste dans un exercice contraint. De nombreux éléments restent flous.

Nos représentants UNSA en CTM, CHSCTM et autres instances continueront à accompagner l'ensemble des personnels. L'UNSA présente dans toutes les CAP administratives et techniques reste attentive à toutes les situations.

N'hésitez pas à nous contacter afin de soutenir vos dossiers face à l'Administration

DIVERS

RECOURS

(pour connaître les résultats individuels, contactez les représentants cités en début du CR)

RECOURS PRIMES 2015

- 1 avis favorable
- 1 avis partagé
- 3 avis modifiés partiellement
- 4 avis défavorables
- 1 vérification statutaire, qui sera suivi d'un courrier explicatif.

RECOURS HORS PRIMES

2 avis défavorables (la CAP s'est tenue aux attributions des critères appliqués aux réductions d'ancienneté validées en CAP)

BONIFICATION D'ANCIENNETE

ATTRIBUTION DES REDUCTIONS D'ANCIENNETE

Année de référence : 2015

date d'attribution : 1^{er} janvier 2016

Effectifs du corps à prendre en considération	4516
Nombre de mois à distribuer en 2016 (90% de l'effectif à prendre en considération)	4064 + 14 (N-1) = 4078
Nombre de bénéficiaires potentiels compte tenu des départs (retraites, radiation, intégration à l'autres corps)	4481

Nombre d'agents proposés à un mois de réduction d'ancienneté	4449
Nombre d'agents proposés à zéro mois de réduction d'ancienneté	31
Nombre d'agents proposés à un mois de majoration d'ancienneté	1
Reliquat (éventuel) de mois restant non distribués au titre de 2016	0

Propositions des critères d'attribution

1. Exclusion des agents en fin de fonction (promotion de corps, retraite, radiation...)
2. Exclusion des agents en carrière inactive
3. Tri sur les agents ayant obtenu le moins de bonification en 2013.
4. Tri sur les agents ayant obtenu le moins de bonification sur les années en 2011, 2012 et 2013.
5. A égalité, attribution aux agents ayant le plus d'ancienneté dans le corps.
6. A égalité, attribution aux agents les plus jeunes.

AUTRE POINTS A L'ORDRE DU JOUR

- **MOBILITES**
- **DEMANDE D'INTEGRATION DANS LE CORPS DES TSMA**
- **(SA du MAAF accueillis en détachement)**
- **DEMANDE D'INTEGRATION DANS LE CORPS DES TSMA (autres corps)**
- **DEMANDES DE DETACHEMENT DE TSMA DANS LE CORPS DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS**
- **DEMANDE DE DETACHEMENT DE TSMA VERS D'AUTRES STRUCTURES**
- **DEMANDE DE DETACHEMENT INTERNE DES TECHNICIENS SUPERIEURS DANS LE CORPS DE TECHNICIEN FORMATION RECHERCHE**
- **TITULARISATIONS DANS LE PREMIER GRADE (technicien supérieur)**
- **Retour sur la liste pour l'AVANCEMENT au grade de CHEF TECHNICIEN AU TITRE DE 2016**

PROCHAINE CAP : 29 et 30 novembre 2016

**VOUS POUVEZ OBTENIR LES RESULTATS
SUR LE SITE DU MAAF**

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

OU CONTACTER LA PERMANENCE

