

CONFERENCE REGIONALE DE L'EMPLOI 9 DECEMBRE 2024



Panorama de l'Emploi Territorial de l'Inter région Est



Édition 2024





**Le profil des
agents et les
employeurs
territoriaux**



La bourse de
l'emploi



La retraite



Les concours
et examens
professionnels



LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX (*)

au 01/01/2024



7 730 employeurs publics territoriaux en région Grand Est

6 474 employeurs publics territoriaux en région Bourgogne Franche-Comté



Grand Est : 5 118 communes

Bourgogne Franche-Comté : 3 697 communes



Grand Est : 1 092 SIVU, SIVOM et autres syndicats

Bourgogne Franche-Comté : 896 SIVU, SIVOM et autres syndicats



Grand Est : 1 339 CCAS, CDE

Bourgogne Franche-Comté : 1 743 CCAS, CDE



Grand Est : 150 EPCI

Bourgogne Franche-Comté : 113 EPCI



Grand Est : 10 départements

Bourgogne Franche-Comté : 8 départements



Grand Est : 10 CDG

Bourgogne Franche-Comté : 8 CDG



Grand Est : 10 SDIS

Bourgogne Franche-Comté : 8 SDIS



2 régions :

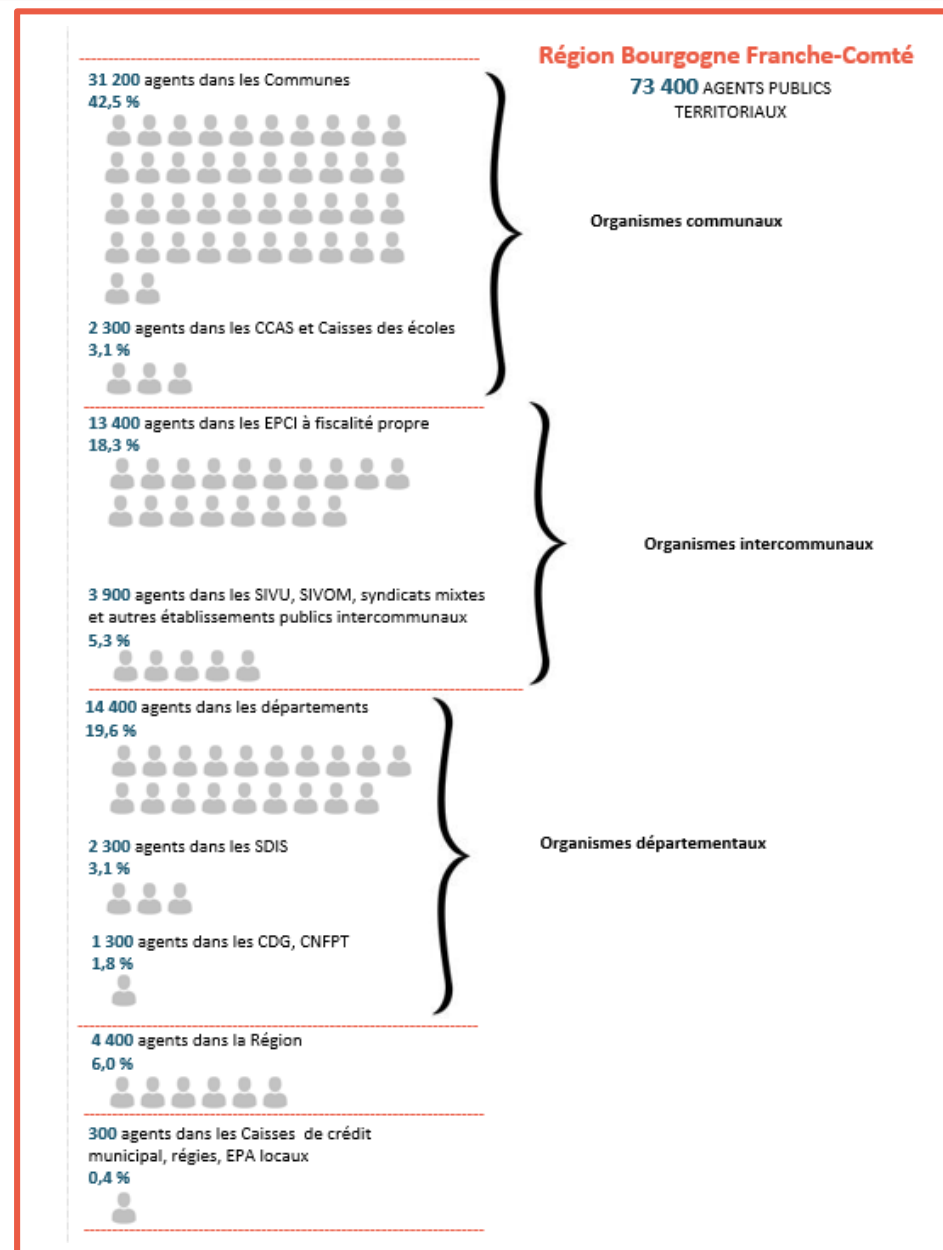
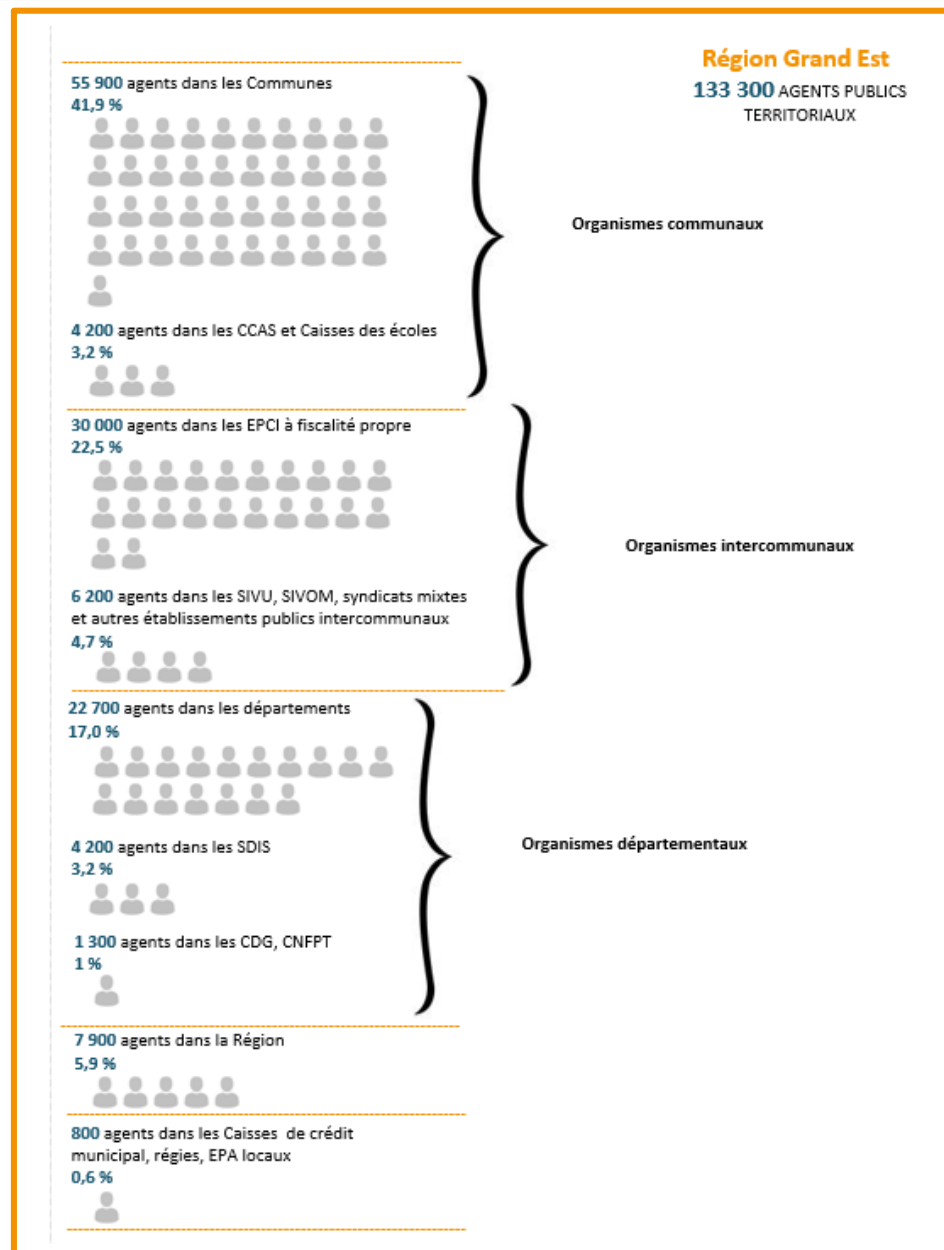
Grand Est

Bourgogne Franche-Comté

* employant et n'employant pas d'agents

LES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2022

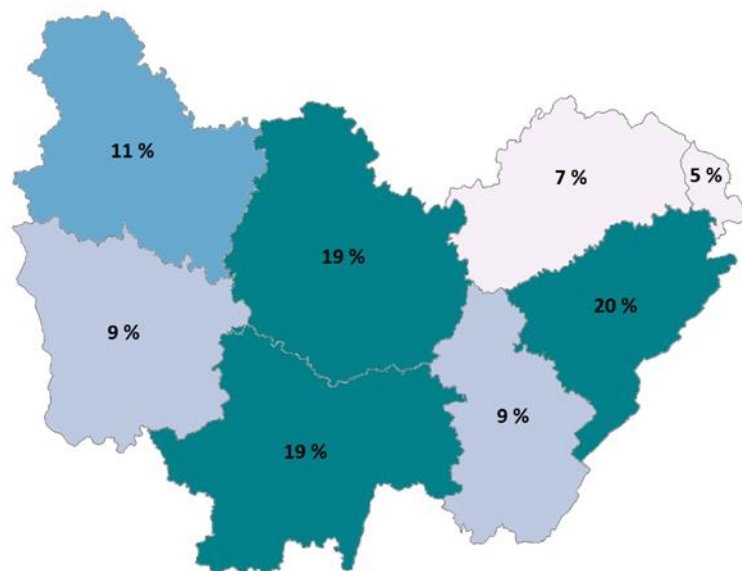
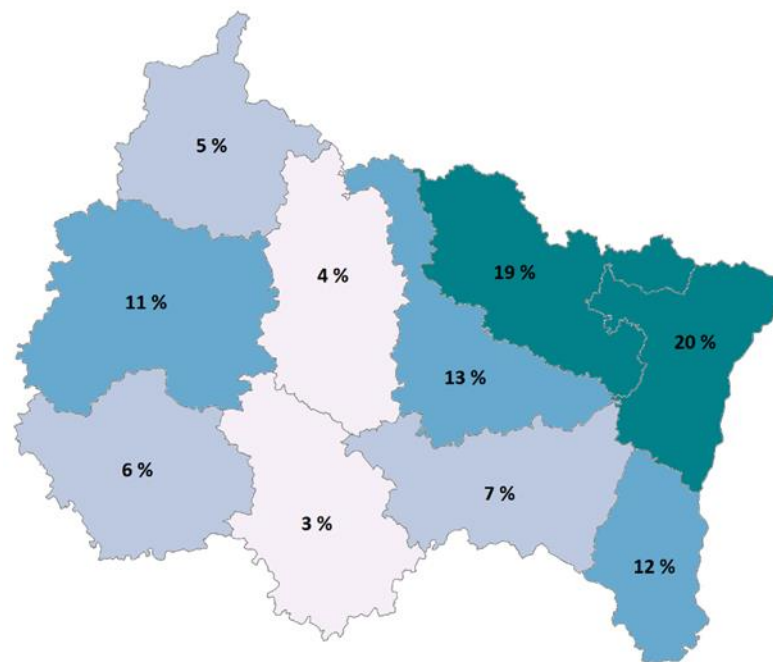


LES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2022

Région Grand Est

133 300 agents en effectifs physiques

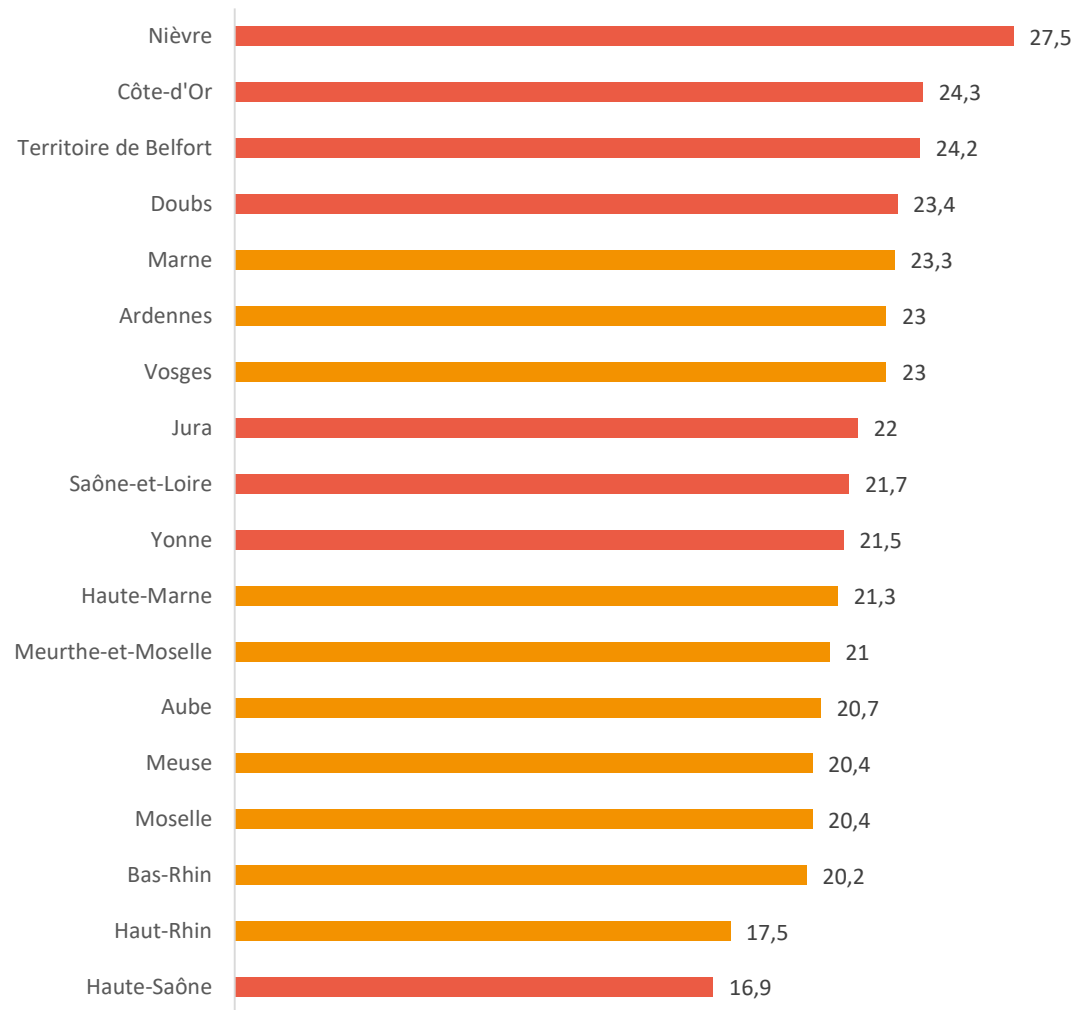


Région Bourgogne Franche-Comté

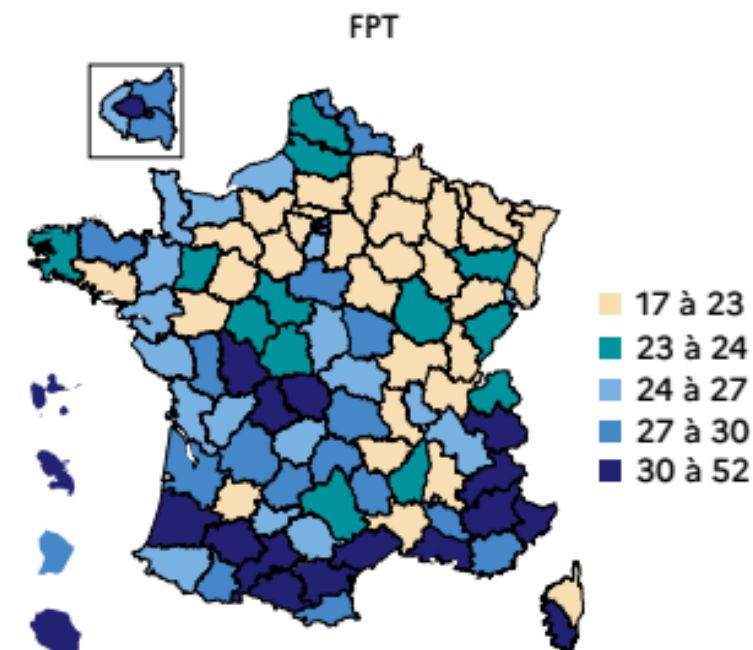
73 600 agents en effectifs physiques

TAUX D'ADMINISTRATION (*)

au 01/01/2021



Taux d'administration par département en 2021



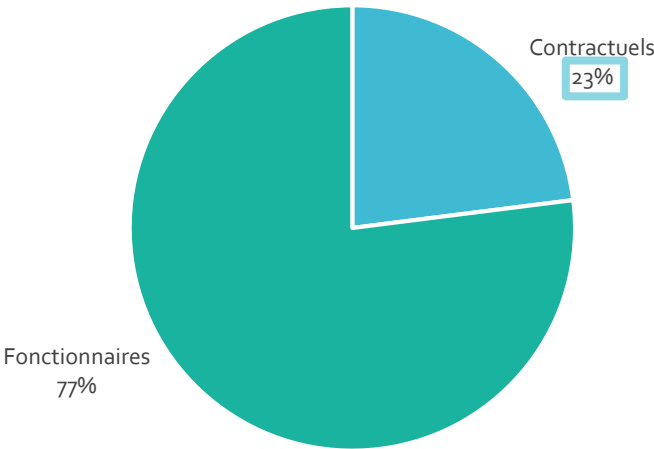
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

(*) Taux d'administration : nombre d'agents de la FPT (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants.

Donnée nationale :

26 agents pour 1 000 habitants.

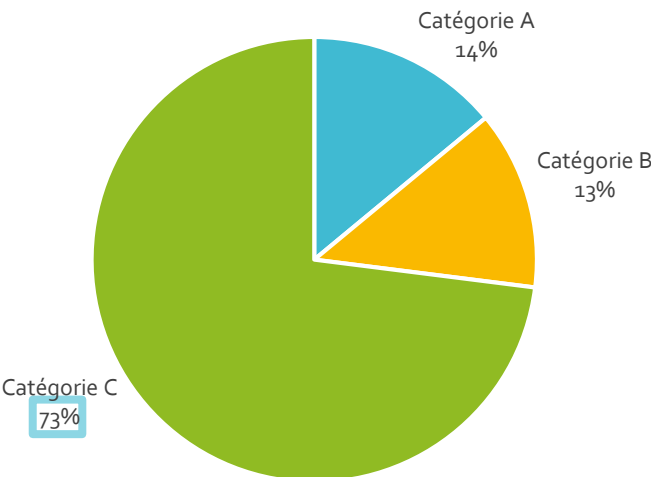
Part d'agents par statut :



Part de contractuels et de fonctionnaires
par catégorie hiérarchique :

	Part de contractuels	Part de fonctionnaires
Catégorie A	28 %	72 %
Catégorie B	26 %	74 %
Catégorie C	21 %	79 %

Part d'agents par catégorie hiérarchique :



LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

Part de femmes et d'hommes par statut :

	Femmes	Hommes
Contractuels	68 %	32 %
Fonctionnaires	61 %	39 %

Part d'agents selon le sexe :



Femmes : 62 %



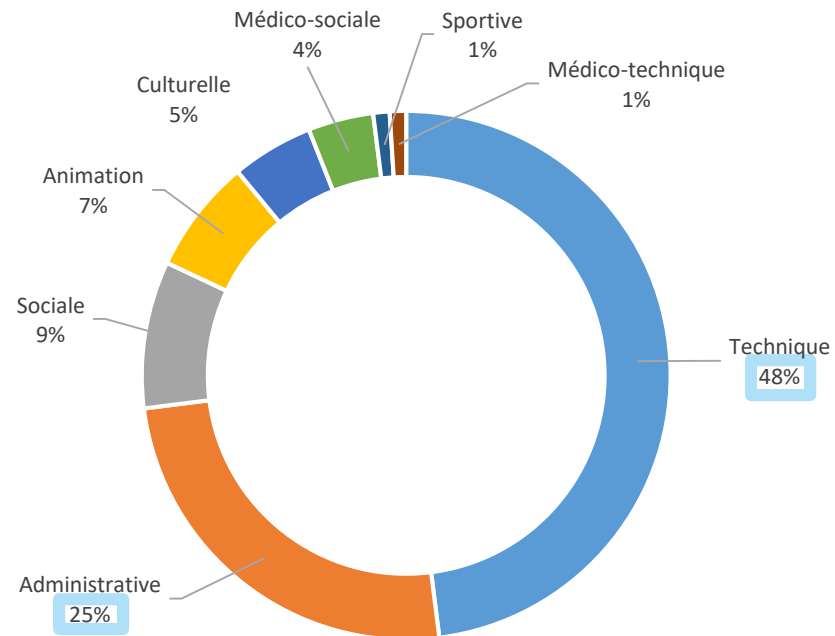
Hommes : 38 %

Part de femmes par filière :

	Part de femmes	Part d'hommes
Sociale	95 %	5 %
Médico-sociale	94 %	6 %
Administrative	84 %	16 %
Animation	81 %	19 %
Culturelle	65 %	35 %
Technique	40 %	60 %
Sportive	43 %	57 %
Médico-technique	44 %	56 %

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

Part d'agents par filière :

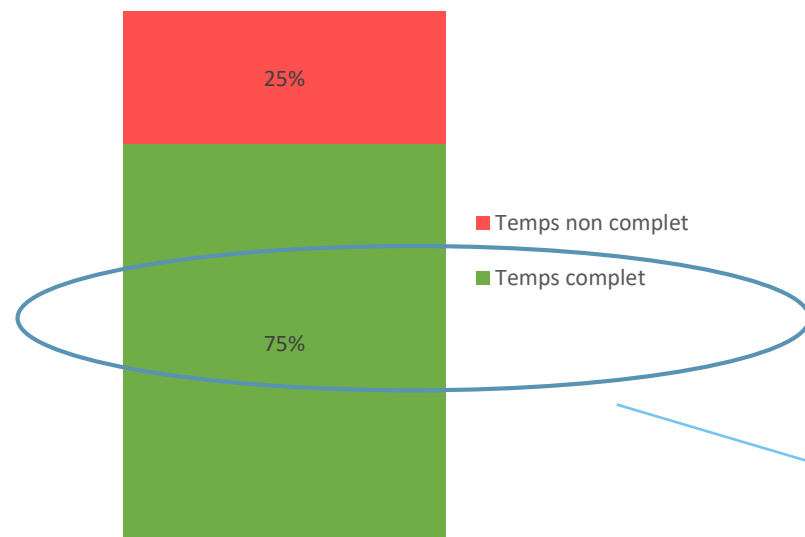


Part de contractuels et de fonctionnaires par filière :

	Part de contractuels	Part de fonctionnaires
Animation	46 %	54 %
Médico-sociale	31 %	69 %
Culturelle	30 %	69 %
Sportive	29 %	71 %
Sociale	25 %	75 %
Médico-technique	24 %	76 %
Administrative	21 %	79 %
Technique	19 %	81 %

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

Répartition des fonctionnaires selon le temps de travail :

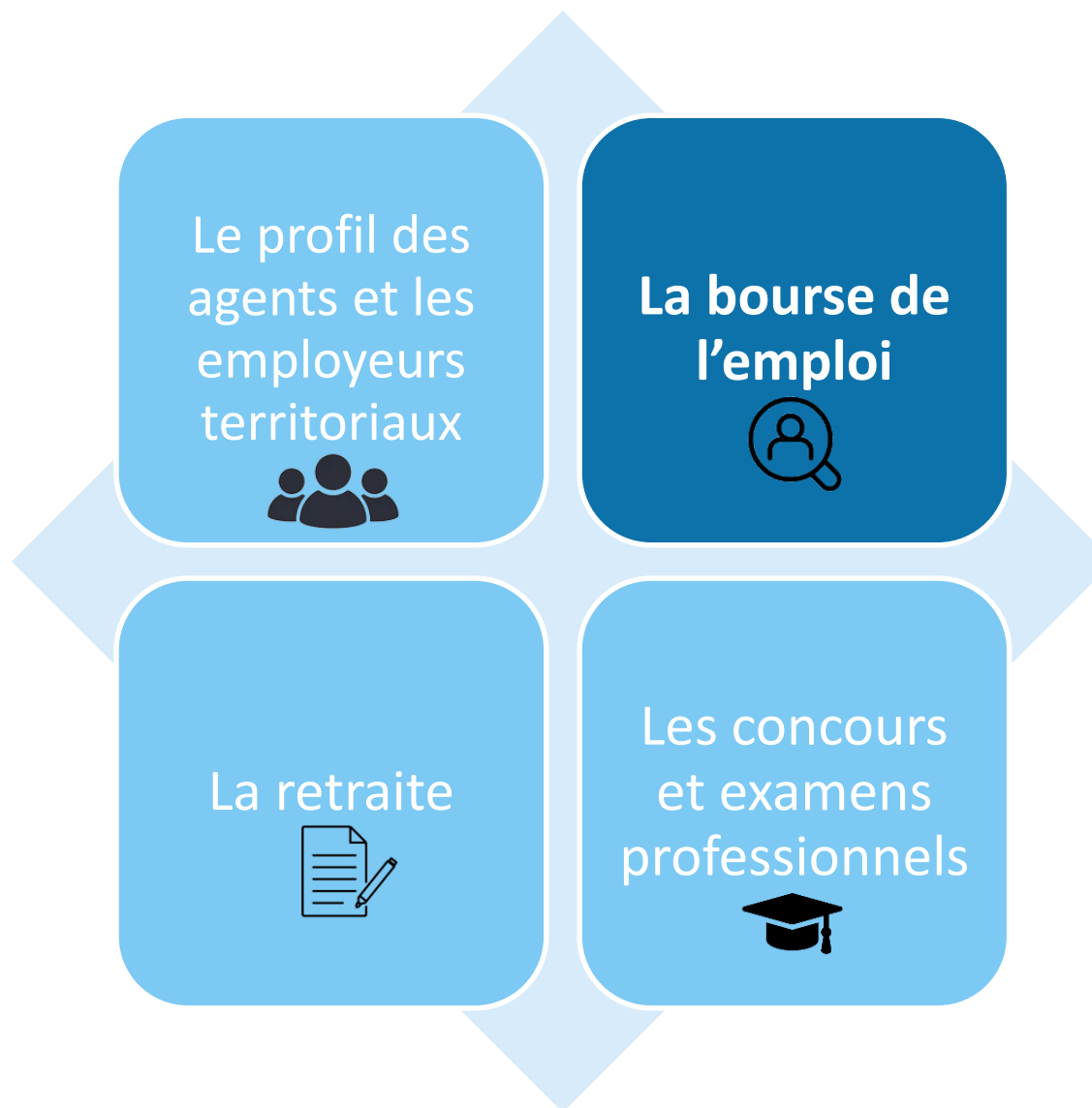


Précisions temps partiel :

16,4 % des femmes à temps complet travaillent à **temps partiel**
3,9 % des hommes à temps complet travaillent à **temps partiel**

Pluri communaux :

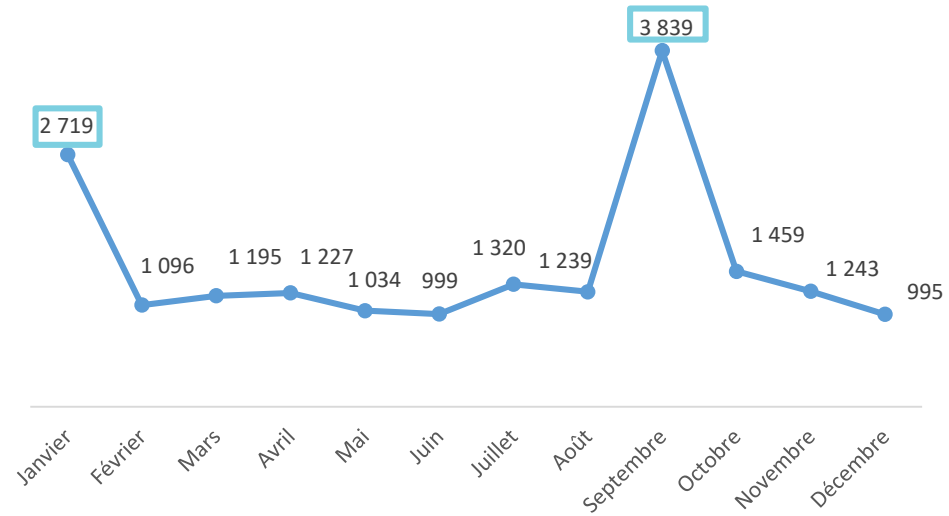
Près de 14 fonctionnaires sur 100 effectuent plusieurs temps non complets dans plusieurs collectivités.



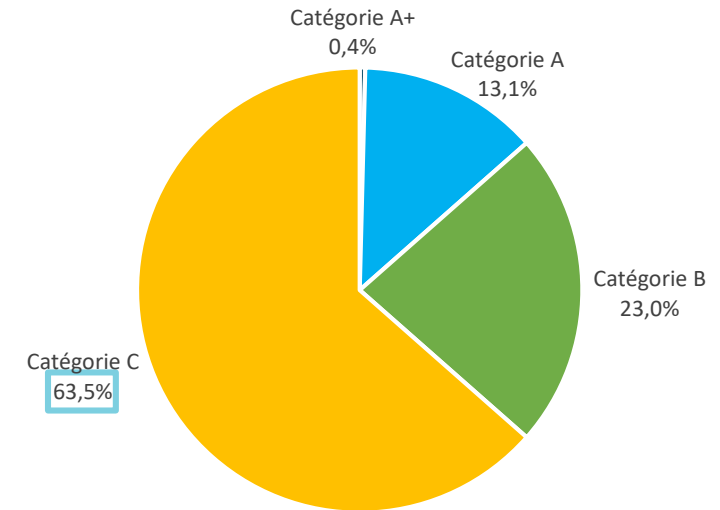
LA BOURSE DE L'EMPLOI

LES RECRUTEMENTS 2023

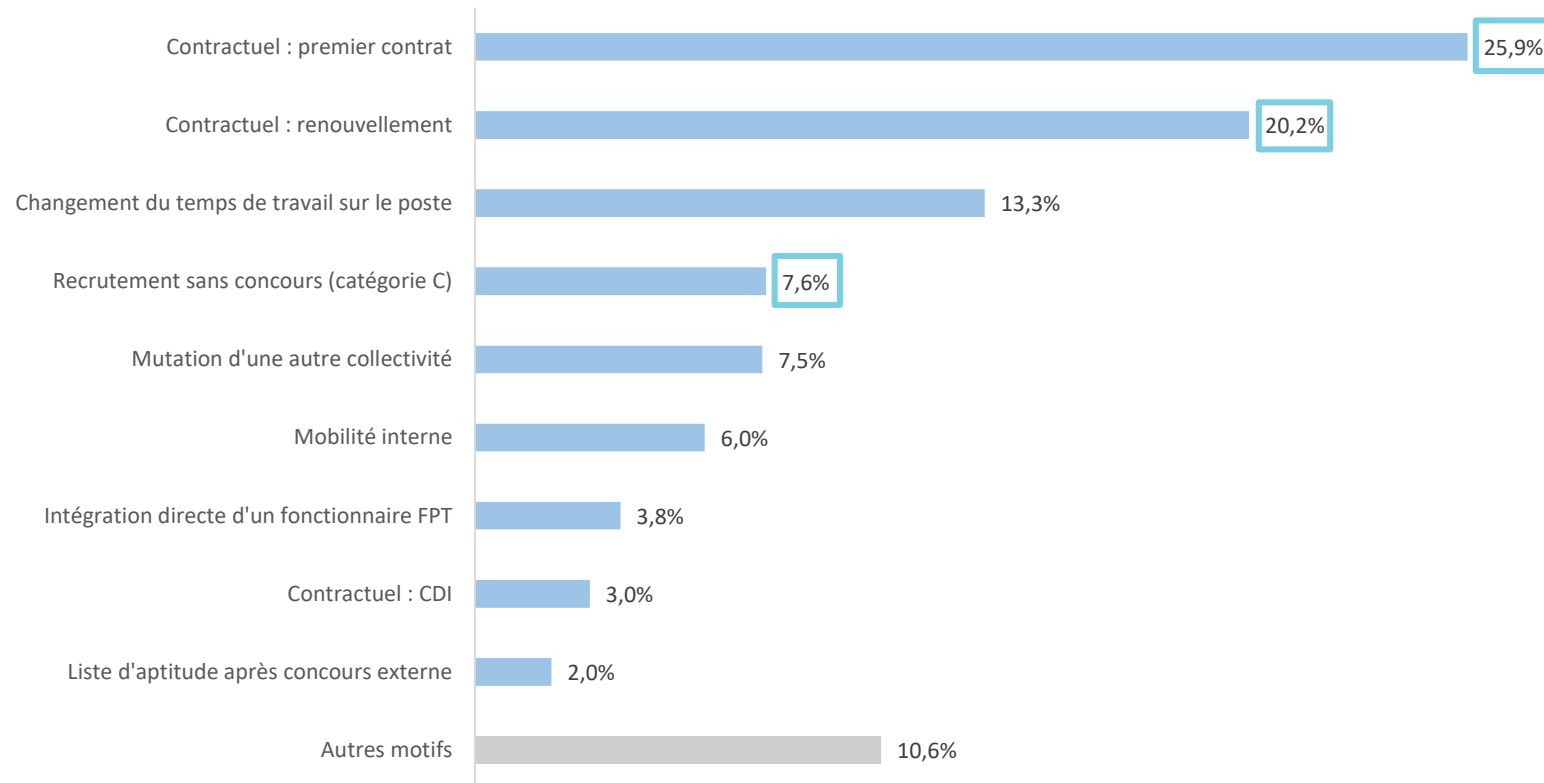
Répartition mensuelle des recrutements :



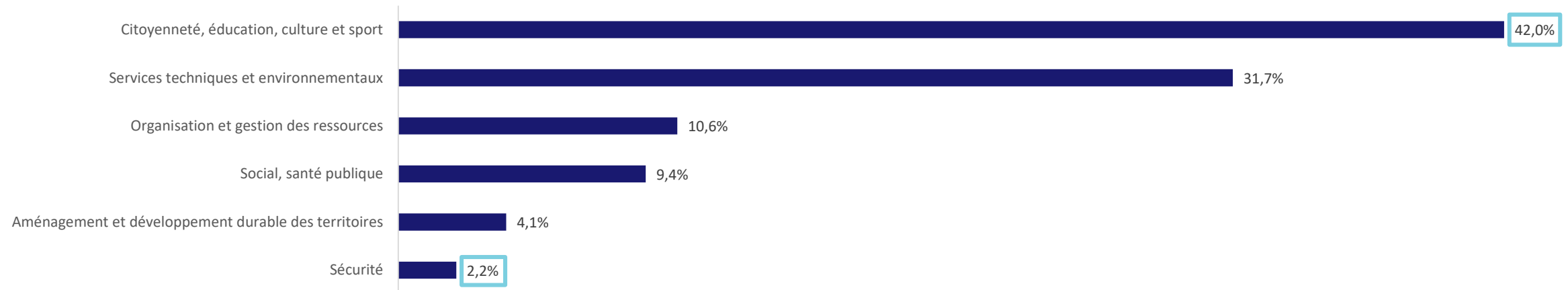
Répartition par catégorie hiérarchique des recrutements :



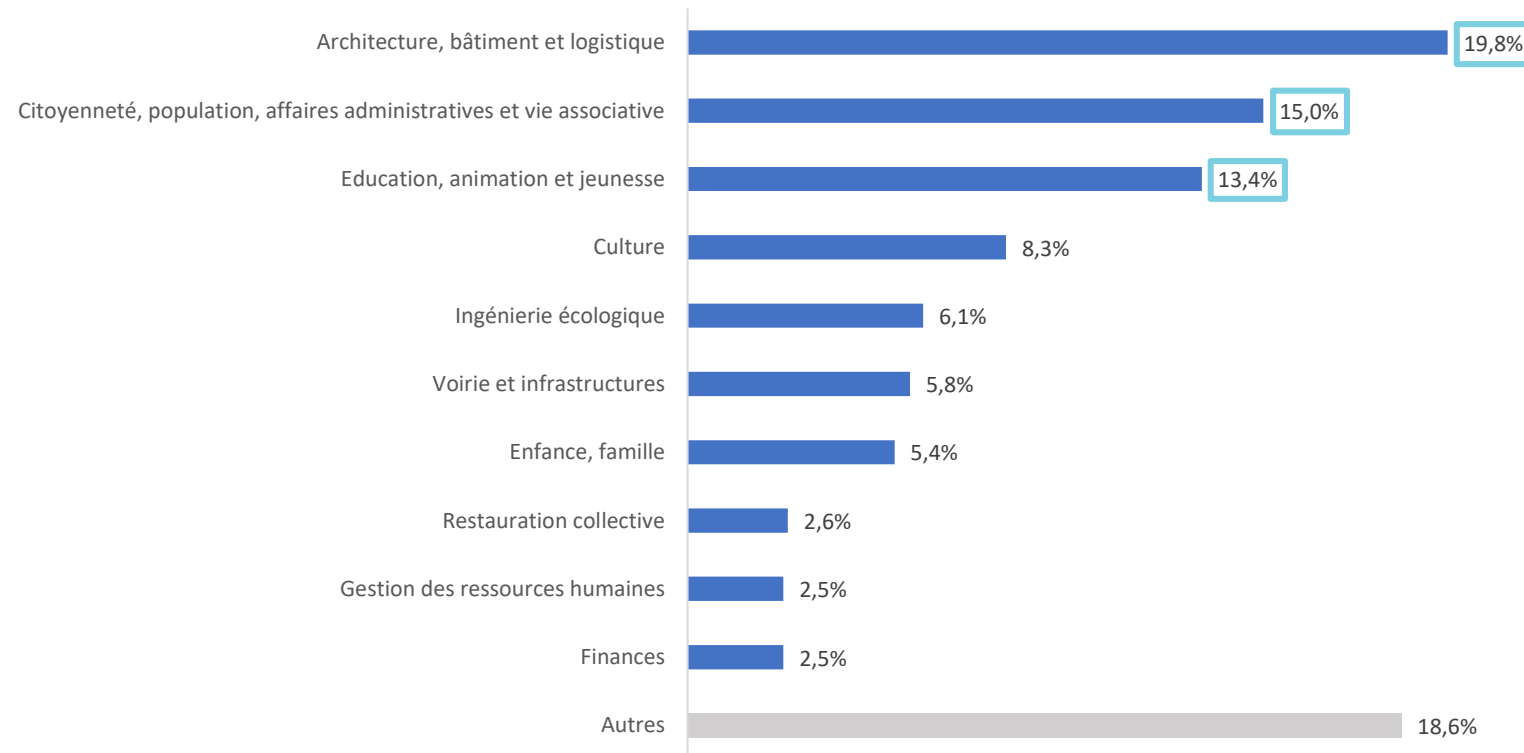
Répartition des nominations selon le mode de recrutement :



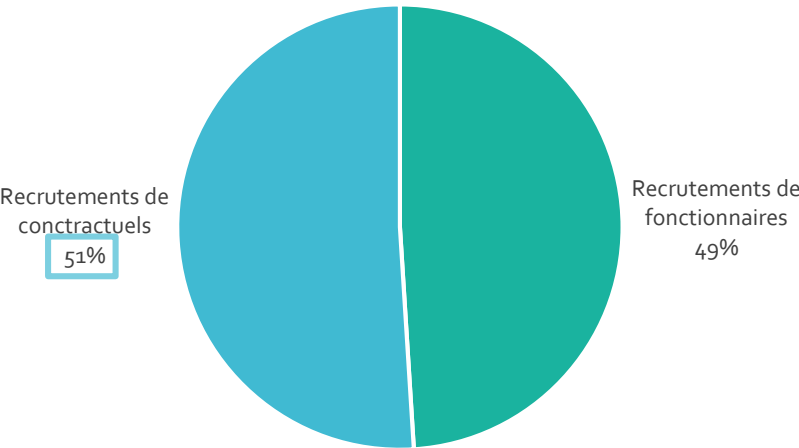
Répartition des recrutements selon le champs d'action publique :



Les 10 familles de métiers qui recrutent le plus :



Recrutements de contractuels et de fonctionnaires :



Répartition des nominations par région et statut en 2023

	Contractuels	Titulaires
Auvergne-Rhône-Alpes	47 %	53 %
Bourgogne-Franche-Comté	48 %	52 %
Bretagne	34 %	66 %
Centre-Val de Loire	52 %	48 %
Corse	14 %	86 %
Grand Est	51 %	49 %
Guadeloupe	26 %	74 %
Hauts-de-France	42 %	58 %
Île-de-France	64 %	36 %
La Réunion	64 %	36 %
Mayotte	68 %	32 %
Normandie	50 %	50 %
Nouvelle-Aquitaine	39 %	61 %
Occitanie	39 %	61 %
Pays de la Loire	42 %	58 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	44 %	56 %
France	49 %	51 %

13^e édition
Panorama de l'emploi territorial 2024

LES METIERS QUI RECRUTENT LE PLUS EN 2023 (*)

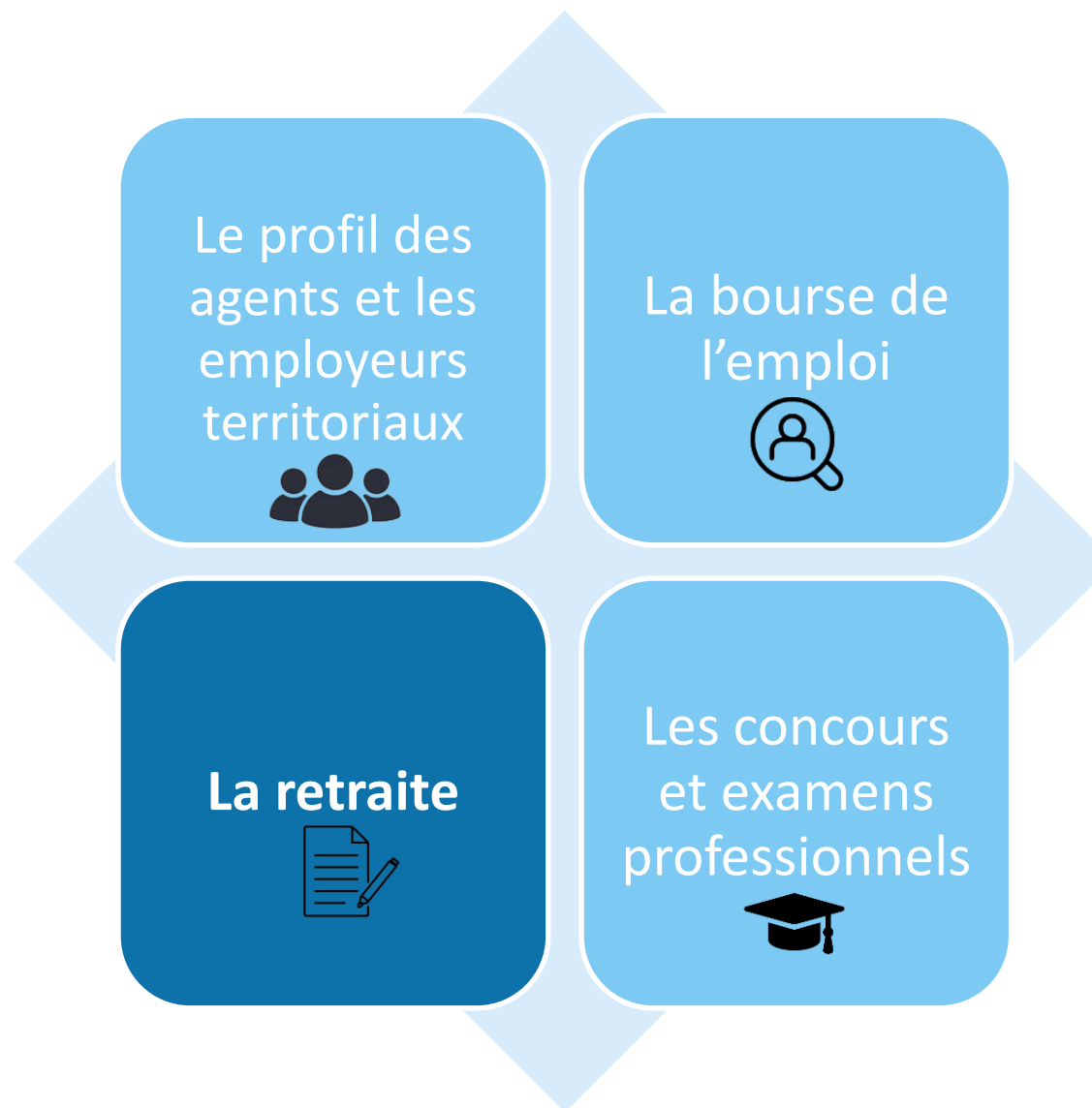
- Agent de services polyvalent en milieu rural
- Assistant ou assistante de gestion administrative
- animateur ou animatrice enfance-jeunesse
 - Enseignant ou enseignante artistique
 - Secrétaire général de mairie
- Chargé ou chargée de propreté des locaux
- animateur ou animatrice éducatif accompagnement périscolaire
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
 - Assistant ou assistante éducatif petite enfance
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
 - Chargé ou chargée d'accueil
 - Agent de restauration
- Agent de propreté des espaces publics

(*) basé sur le nombre de nominations.

LES METIERS EN TENSION EN 2023 (**)

- Éducateur ou éducatrice de jeunes enfants
- Chef ou cheffe de projet développement territorial
 - Responsable de structure d'accueil de loisirs
- Chargé ou chargée d'études et de conception en voirie et réseaux divers
 - Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement
- Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou comptable
- Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif
- Chargé ou chargée de réalisation de travaux voirie et réseaux divers
 - Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant
- Instructeur ou instructrice gestionnaire des marchés publics
 - Chargé ou chargée du développement territorial
 - Responsable de gestion budgétaire et financière
 - Infirmier ou infirmière
- animateur-éducateur ou animatrice-éducatrice sportif
 - Chargé ou chargée de maintenance du patrimoine bâti
- Instructeur ou instructrice gestionnaire des autorisations d'urbanisme
 - Développeur ou développeuse économique

(**) basé sur les métiers pour lesquels il y a un nombre important d'offres publiées mais dont une partie n'a pas été pourvue



LA RETRAITE

Evolution de l'âge moyen de départ à la retraite :

2017 → 61 ans et 5 mois
 2018 → 61 ans et 6 mois
 2019 → 61 ans et 7 mois
 2020 → 61 ans et 9 mois
 2021 → 61 ans et 11 mois

Les cadres d'emplois les plus exposés aux départs à la retraite pour invalidité en 2021 :

Adjoint technique (265)

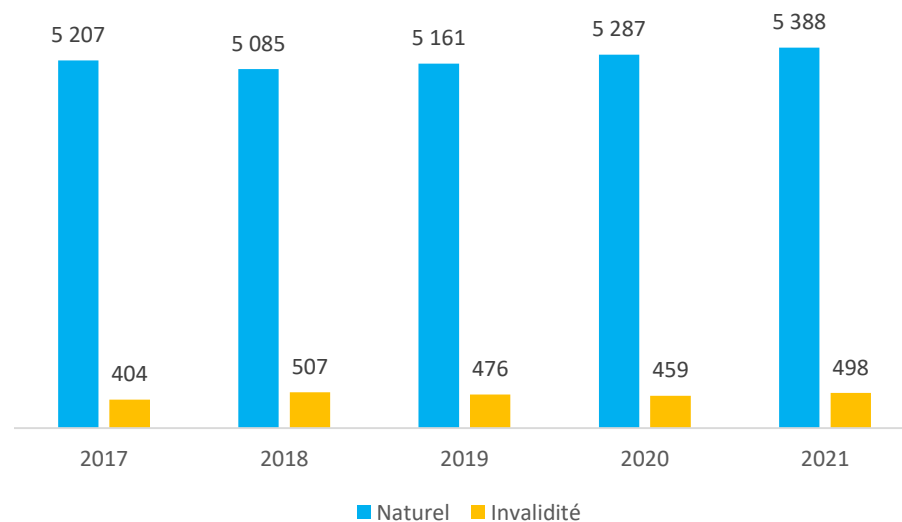
Adjoints techniques des établissements d'enseignement (63)

Adjoint administratif (52)

Agents de maîtrise (23)

Agent Spécialisé des Écoles Maternelles (18)

Evolution des départs à la retraite :





LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS



En 2022, 18 concours
ont été organisés au sein de l'Interrégion Est :

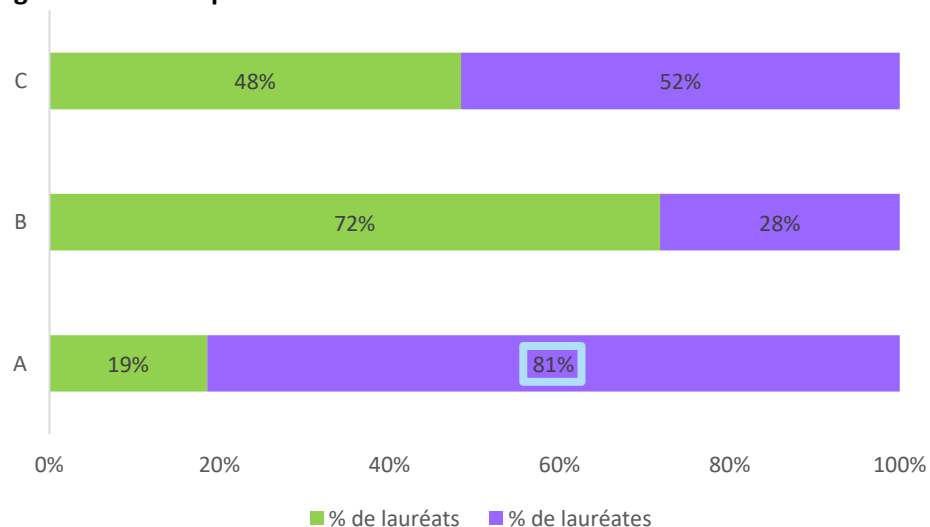
- 8 en catégorie A
- 4 en catégorie B
- 6 en catégorie C

En 2022,
18 concours organisés
3 060 postes ouverts aux concours
11 571 candidats inscrits aux concours
2 103 lauréats des concours
15 examens professionnels organisés
2 854 candidats inscrits aux examens professionnels
1 220 lauréats des examens professionnels

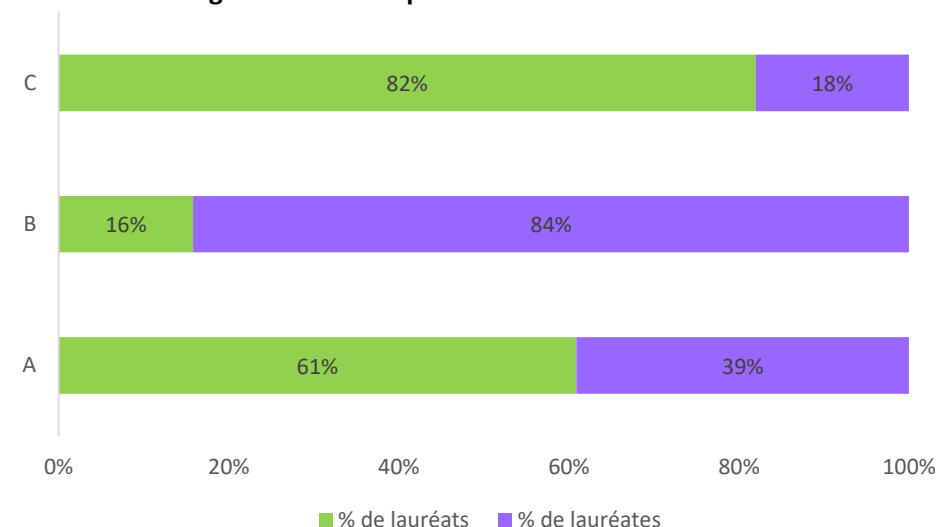
En 2022, 15 examens professionnels
ont été organisés au sein de l'Interrégion Est :

- 3 en catégorie A
- 7 en catégorie B
- 5 en catégorie C

Répartition homme-femme des lauréats de concours en fonction des catégories hiérarchiques :



Répartition homme-femme des admis aux examens professionnels en fonction des catégories hiérarchiques :



Les 5 concours pour lesquels le nombre de candidats par rapport au nombre de postes est le plus faible :

Adjoint technique principal de 2ème classe	0,8 candidats présents pour 1 poste 469 candidats présents pour 586 postes	catégorie C
Cadre de santé	1,7 candidats présents pour 1 poste 76 candidats présents pour 46 postes	catégorie A
Technicien principal de 2ème classe	1,9 candidats présents pour 1 poste 653 candidats présents pour 350 postes	catégorie B
Adjoint administratif principal de 2ème classe	2 candidats présents pour 1 poste 1 149 candidat présents pour 587 postes	catégorie C
Sergent de Sapeurs-Pompiers Professionnels	2,2 candidats présents pour 1 poste 387 candidats présents pour 175 postes	catégorie C

Les 5 concours les plus « sélectifs » :

Attaché	9,1 candidats présents pour 1 poste 1 962 candidats présents pour 215 postes	catégorie A
Éducateur des Activités Physiques et Sportives	6,9 candidats présents pour 1 poste 206 candidats présents pour 30 postes	catégorie A
Garde-champêtre chef	6,4 candidats présents pour 1 poste 64 candidats présents pour 10 postes	catégorie C
Gardien brigadier	4,9 candidats présents pour 1 poste 224 candidats présents pour 46 postes	catégorie C
Éducateur de jeunes enfants	4,8 candidats présents pour 1 poste 172 candidats présents pour 36 postes	catégorie A

Cultiver la compétence : un gage de qualité du service public :

- . Lionel RAMOS, responsable du pôle « Emploi-concours »-CDG 21
- . Mimoun ZAZZA, responsable du service « Emploi & Prospection des talents »-CDG 54



Le service public : un environnement en mutation



1

Contraintes budgétaires

Réduction des ressources financières et pression pour faire des économies.

2

Politiques de modernisation

Efforts de rationalisation et de réforme des pratiques administratives.

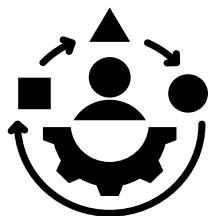
3

Pour un service public de qualité

Mais qu'est-ce qu'un service de qualité ?

Service public : et si on parlait de qualité ?

Un service public de qualité se caractérise par plusieurs aspects essentiels :



Adaptabilité

Capacité à s'adapter aux évolutions technologiques et juridiques, notamment face à l'essor des nouvelles technologies de l'information et de la communication.



Pertinence

Offrir des services en adéquation avec les besoins de la population



Efficacité

Respect de délais courts dans un monde où l'instantanéité est de plus en plus demandée par les usagers.

Ces caractéristiques reposent sur les compétences des agents publics, capables de faire évoluer les services et de répondre efficacement aux besoins des citoyens.

Connaissances théoriques
(connaître les règles statutaires,
de la commande publique, etc.)

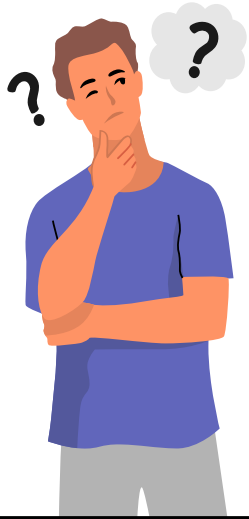
Compétences professionnelles
pratiques (maîtrise d'un logiciel
RH, etc.)

Capacités comportementales et relationnelles (soft skills)
Elles reposent notamment sur l'intelligence relationnelle
et émotionnelle

Il est crucial de noter qu'une compétence peut devenir obsolète si elle n'est pas régulièrement mise à jour et mobilisée.



Et si on se posait enfin les **bonnes questions** ?



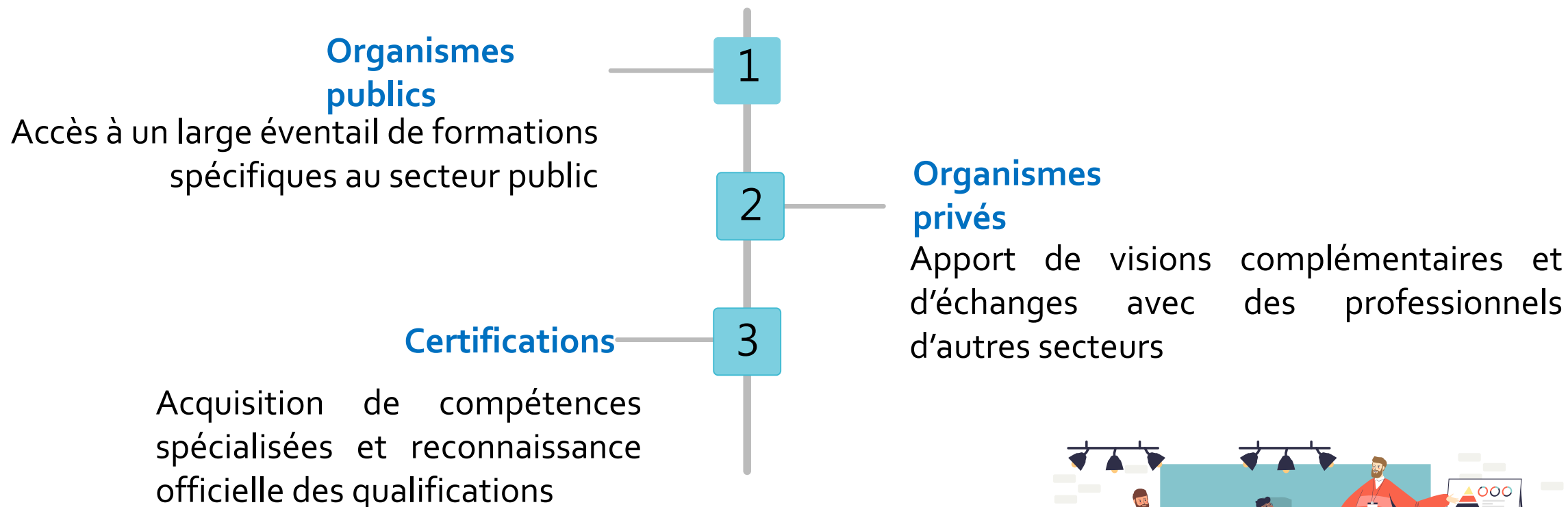
**Sans compétence, comment s'adapter à son environnement,
comment faire évoluer nos activités ?**

**En quoi cultiver la compétence peut-elle être un gage de
qualité du service public ?**



La formation comme levier de compétence

La formation constitue un moyen privilégié pour cultiver les compétences des agents publics. Cependant, il est également bénéfique de diversifier les sources de formation.



Cette approche diversifiée permet aux agents de développer une palette de compétences plus large et adaptée aux défis actuels du service public



Échanges de pratiques et groupes de travail

Les échanges de pratiques entre pairs constituent une source précieuse de développement des compétences. Ces interactions permettent :

PARTAGE D'EXPÉRIENCES

Échange de connaissances et de méthodes entre agents ayant des missions similaires mais des parcours différents.

INNOVATION COLLECTIVE

Création d'un espace de réflexion pour faire émerger de nouvelles idées et solutions.

REMISE EN QUESTION

Opportunité de réévaluer ses propres pratiques et de les améliorer continuellement.

RÉSEAU PROFESSIONNEL

Développement d'un réseau de contacts professionnels au sein de l'administration publique.

Exemple : le co-développement

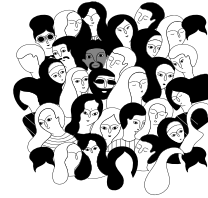
Ces groupes de travail et d'échange, de plus en plus fréquents notamment au sein des centres de gestion, favorisent une culture de l'apprentissage continu et de l'amélioration des pratiques.

Le recrutement comme vecteur de compétences



Le recrutement joue un rôle crucial dans l'apport de nouvelles compétences au sein du service public. Cette stratégie implique :

Diversité des profils



Intégration de personnes aux parcours variés pour enrichir les compétences collectives.

Innovation



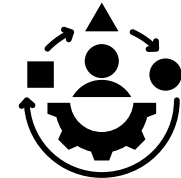
Recrutement de profils capables d'apporter de nouvelles idées et méthodes.

Expertise



Attraction de talents spécialisés pour répondre aux besoins spécifiques des services.

Adaptabilité



Recherche de candidats capables de s'adapter rapidement aux évolutions du service public.

Cependant, le recrutement dans le secteur public fait face à des défis d'attractivité, notamment en termes de rémunération et de concurrence avec le secteur privé

Le rôle des ressources humaines et des managers

Les services RH jouent un rôle crucial dans la culture de la compétence au sein du service public

Sensibilisation

Faire prendre conscience aux agents de leurs compétences existantes et du potentiel de développement.

1

2

3

Innovation RH

Mettre en place des outils comme le CPF, les congés de transition professionnelle pour faciliter la formation.

Accompagnement

Guider les agents dans leur évolution professionnelle et leur montée en compétences.

Les RH et les managers doivent également travailler à changer les mentalités, en promouvant l'autonomie et la créativité des agents dans l'expression de leurs compétences.

L'utilisation des nouvelles technologies

L'intégration des nouvelles technologies est cruciale pour l'adaptation des services publics aux besoins des citoyens. Cela implique :

1

Adoption de logiciels

Utilisation d'outils numériques pour améliorer l'efficacité et la rapidité des services.

2

Développement de compétences

Formation des agents à l'utilisation et parfois à la création de ces outils numériques.

3

Accessibilité numérique

Veiller à l'inclusion de tous les publics, y compris ceux n'ayant pas accès au numérique.

4

Évolution continue

Adaptation constante aux nouvelles technologies émergentes, comme l'intelligence artificielle.

L'enjeu est de maintenir un équilibre entre l'innovation technologique et le maintien d'un service humain et accessible à tous.

Les défis de la culture des compétences

Inégalités entre collectivités



Différences de moyens entre zones rurales et urbaines

Contraintes organisationnelles



Difficulté à libérer du temps pour la formation

Attractivité de la fonction publique



Concurrence avec le secteur privé pour attirer les talents

Évolution des mentalités



Nécessité d'encourager l'autonomie et l'innovation



L'avenir (ou le présent ?) des compétences dans le service public



Nouvelles technologies

Adaptation continue aux évolutions technologiques pour améliorer les services aux citoyens.



Intelligence artificielle

Intégration de l'IA dans les outils de travail, nécessitant de nouvelles compétences pour son utilisation optimale.



Compétences humaines

Importance croissante des soft skills et de l'intelligence émotionnelle dans un monde de plus en plus automatisé.

Conclusion : l'humain au cœur du service public



ENGAGEMENT

Valoriser la motivation des agents à servir l'intérêt général

ÉQUILIBRE

Concilier performance et bien-être au travail. Concilier technologie-humain.

INVESTISSEMENT

Nécessité d'investir dans le développement des compétences pour un service public de qualité.

AVENIR

Préparer les agents aux défis futurs tout en préservant les valeurs du service public.

Et pour finir...



Nos rôles, nos compétences, nos diversités sont **nos forces**

Servir au sein de la fonction publique est **notre richesse**



La responsabilité des gestionnaires publics:

L'approche par les risques
au service de l'action publique
et de la déontologie



1

Présentation du régime de la responsabilité
des gestionnaires publics

2

Focus sur quelques arrêts de la Cour des Comptes

3

Les principes et les outils de la maîtrise des risques

1- Présentation du régime de la responsabilité des gestionnaires publics

Un nouveau régime de responsabilité visant la protection de l'ordre public financier, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023



Chaîne financière

Régime unifié de responsabilité des ordonnateurs et des comptables / Fin de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables



Responsabilisation

Le juge financier ne juge plus les comptes mais les auteurs de fautes financières graves, à condition de relever d'un organisme soumis au contrôle de la Cour des Comptes ou des CRTC



Efficacité

Réserver l'intervention du juge pour les fautes les plus graves / Condamnation en cas de faute grave ayant entraîné un préjudice financier significatif

Les justiciables : toute personne physique quel que soit son grade et sa fonction qui intervient en droit et en fait dans la gestion de tout organisme soumis au contrôle des juridictions financières.

Non justiciables :

- Les ministres,
- Les élus locaux, sauf dans certains cas ; réquisition du comptable public en cas d'octroi d'avantage injustifié, gestion de fait, inexécution des décisions de justice, non production des comptes.

Prescription : 5 ans après la commission des faits, sauf pour la gestion de fait (10 ans).

Un dispositif gradué de sanctions pécuniaires :

- Des amendes individualisées et proportionnées à la gravité des faits reprochés, à leur éventuelle réitération et à l'importance du préjudice causé ;
- Montant maximal de 6 mois de rémunération ;
- Amende ni assurable, ni rémissible.

Exonération de responsabilité en cas d'ordre écrit préalable des élus, dûment informés de l'affaire.

1- Présentation du régime de la responsabilité des gestionnaires publics

La procédure

Les autorités de déférés

- Les membres du Gouvernement et les présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat
- La Cour des comptes et les chambres régionales des comptes
- Les procureurs de la République
- Le Préfet et le DDFiP, les corps d'inspection ministériels
- Les maires et présidents d'intercommunalité, syndicats mixtes, départements, régions

Les signalements de faits

- Plateforme de signalement

Le rôle central du Procureur général près la Cour des comptes :
peut s'autosaisir et décide des suites

Le classement

Le rappel à la loi

- ⓪ Pour les infractions mineures

Le renvoi pour jugement

- ⓪ Chambre du contentieux de la Cour des comptes en première instance
- ⓪ Cour d'appel financière
- ⓪ Conseil d'Etat en cassation

1- Présentation du régime de la responsabilité des gestionnaires publics

Les infractions :

1. les infractions budgétaires et comptables : articles L131-9 et suivants du Code des juridictions financières (CJF)

- **L'engagement de dépenses sans respecter les règles en matière de contrôle budgétaire**

- au regard en particulier du décret GBCP et du contrôle économique et financier

- **L'engagement de dépenses sans en avoir le pouvoir**

- **La non-production des comptes**

- Comptes des personnes morales de droit public et de droit privé, même non dotées d'un comptable public mais soumises au contrôle de la CRC

- **La gestion de fait**

- immixtion dans le recouvrement des recettes affectées ou destinées à un organisme public doté ou dépendant d'un poste comptable ou maniement direct ou indirect de fonds ou valeurs extrait irrégulièrement de la caisse d'un organisme public

1- Présentation du régime de la responsabilité des gestionnaires publics

Les infractions :

2. l'octroi d'un avantage injustifié par intérêt personnel

▪ Définition complète: «**En méconnaissance de ses obligations et par intérêt personnel direct ou indirect, procurer à une personne morale, à autrui ou à soi-même, un avantage injustifié, pécuniaire ou en nature**»

➤ Pas d'incrimination de la tentative

➤ Inclut les avantages qui ne sont pas constitutifs de préjudice

➤ Inclut les avantages à soi-même

➤ L'intérêt personnel direct ou indirect sera à préciser par la jurisprudence

▪ Justiciabilité des **élus locaux** en cas de réquisition du comptable public

1- Présentation du régime de la responsabilité des gestionnaires publics

Les infractions :

3. la faute grave de gestion entraînant un préjudice financier

Définition complète: «**Par une infraction aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens de l'Etat, des collectivités, établissements et organismes [s'y rattachant], commettre une faute grave ayant causé un préjudice financier significatif.**»

- **Irrégularités comptables:** manquant en monnaie ou en valeurs.
- **Faute grave :** exclut les irrégularités mineures mais comprend les omissions d'actes de surveillance ou de contrôle des personnes occupant un emploi de direction
- **Préjudice financier :** à qu'il soit patrimonial ou en perte subi, apprécié en tenant compte de son montant au regard du budget de l'entité ou du service relevant de la responsabilité du justiciable
- Absence de toute notion d'intérêt personnel

1- Présentation du régime de la responsabilité des gestionnaires publics

Les infractions :

4. l'échec à l'exécution des décisions de justice

- **Condamnation à une astreinte**, en raison de l'inexécution totale ou partielle ou de l'exécution tardive d'une décision de justice
- **Inexécution d'une décision de justice** condamnant un établissement public ou une collectivité locale au paiement d'une somme d'argent dont le montant a été fixé par la décision de justice elle-même

Bref panorama de la jurisprudence relative à la RGP :

- 19 arrêts rendus : 17 en première instance, 1 en appel et 1 en cassation
- principales infractions sanctionnées :
 - ⦿ Violation des règles d'exécution et de gestion article L131-9 du CJP
 - ⦿ Octroi d'avantage injustifié article L131-12 du CJP
 - ⦿ Engagement irrégulier de dépense article L131-13-3°
 - ⦿ Astreinte et inexécution de décision de justice article L131-14 du CJP
 - ⦿ Défaut de production des comptes article L131-13 1° du CJP

Analyse de la jurisprudence au regard de la maîtrise des risques : Quels enseignements ? Quels points d'alerte ? Quelles actions ?

○ **Arrêt du 3 mai 2024 « Département de l'Eure »** : l'importance de la vigilance face à la fraude et analyse de l'ensemble de la chaîne financière

- Non respect des règles d'exécution de la dépense ;
- Contexte de fraude aux faux ordres de virement ;
- Condamnation du directeur adjoint à la direction des finances du département et de l'adjoint du comptable à 2500 euros d'amende.

○ **Arrêt du 7 octobre 2024 « Commune de Sainte-Eulalie-en-Born »** : l'importance de l'organisation des tâches et du suivi de l'activité

- Infractions répétées aux règles d'exécution des recettes ;
- Condamnation de la secrétaire générale de mairie à 1000 euros d'amende.

○ **Arrêt du 14 novembre 2024 « Commune de Bantzenheim »** : l'importance du corpus déontologique et de l'organisation des missions

- Avantage injustifié accordé à autrui ou à soi-même ;
- Condamnation à une amende de 5000 euros pour le maire et 10 000 euros pour l'ancienne secrétaire générale de mairie.

Les points d'attention :

- importance de l'organisation et de la documentation : description des tâches et répartition des compétences, délégations de signature, formations, guides de procédure ;
- importance de la traçabilité : délibérations, pièces justificatives de la dépense par exemple ;
- vigilance pour les FOVI, contrôle sur les virements et les RIB ;
- vigilance sur les régies ;
- pédagogie sur la dématérialisation des process : CHORUS PRO par exemple ;
- importance de la sécurité informatique.

Les outils de la maîtrise des risques :

- la jurisprudence / la documentation sur la réforme de la RGP ;
- les dispositifs de maîtrise des risques à promouvoir : le livret « maîtriser les risques financiers et comptables dans une petite commune », le diagnostic de maîtrise des risques, les cartographies des processus et des risques, les organigrammes fonctionnels, la traçabilité des opérations, le guide des imputations budgétaires et comptables ;
- les partenariats ordonnateurs / comptables : contrôle allégé en partenariat, engagement partenarial, convention de service comptable et financier ;
- l'offre de service de la DGFIP pour la formation et l'accompagnement des acteurs du secteur public local et hospitalier via différents acteurs : les CDL, les SGC, les directions locales.



CONFÉRENCE RÉGIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL 9 DECEMBRE 2024



Merci de votre attention