

# LISTE DES ARRETES PERMANENTS DU MAIRE

1<sup>er</sup> trimestre 2021

<b>Numéro</b>	<b>Objet de l'arrêté</b>
1	Etablissement des lignes directrices de gestion
2	Ouverture micro crèche « Les Doudous d'Aixe »
3	Poursuite exploitation WELDON

# Commune d'Aixe-sur-Vienne

## Arrêté du Maire

N°1/2021

**Objet : Arrêté portant établissement des lignes directrices de gestion**

Monsieur le Maire de la Commune d'Aixe-sur-Vienne,  
Vu la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,  
Vu la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,  
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,  
Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;  
Vu l'avis du Comité Technique en date du 18 décembre 2020 relatif au projet de lignes directrices de gestion de la Commune d'Aixe-sur-Vienne ;

### ARRÊTE :

**Article 1<sup>er</sup> :**

Les lignes directrices de gestion de la Commune d'Aixe-sur-Vienne sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.

**Article 2 :**

Les lignes directrices de gestion qui prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021 sont établies pour la période 2021-2026 et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

**Article 3 :**

Le Maire informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Limoges dans un délai de 2 mois à compter de publication et sa réception par le représentant de l'Etat.

**Article 4 :**

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.

A Aixe-sur-Vienne, le 06/01/2021

Le Maire,

René ARNAUD.



# Acte à classer

1-2021

**1**

En préparation

**2**

En attente retour  
Préfecture

**3**

> AR reçu <

**4**

Classé

Identifiant FAST : ASCL\_2\_2021-01-07T13-07-14.00 ( MI227661941 )

Identifiant unique de l'acte : 087-218700102-20210106-1-2021-AR ( Voir l'accusé de réception associé )

Objet de l'acte : Etablissement des Lignes Directrices de Gestion

Date de décision : 06/01/2021



Nature de l'acte : Actes réglementaires

Matière de l'acte : 4. Fonction publique  
4.1. Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

Acte : arrêtés Lignes Directrices de  
Gestion.PDF

Multicanal : Non

Pièces jointes :

Lignes Directrices de  
Gestion.PDF Type PJ : 21\_DA - Décision arrêtant le projet

Classer

Annuler

Préparé

Date 07/01/21 à 13:07

Par DELAGE Dominique

Transmis

Date 07/01/21 à 13:07

Par DELAGE Dominique

Accusé de réception

Date 07/01/21 à 13:13

## LIGNES DIRECTRICES POUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE D'AIXE-SUR-VIENNE

PERIODE 2021 - 2026

L'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG) des ressources humaines s'inscrit dans un vaste mouvement d'assouplissement du statut de la fonction publique territoriale introduit par la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

Leur objectif est de permettre aux Maires et Présidents d'établissements publics locaux, de préciser et de formaliser leurs orientations générales en matière de pilotage des ressources humaines, afin que leurs agents en soient pleinement informés (modalités de recrutement, régime indemnitaire, avantages sociaux, critères de promotion, formation, conditions de travail...).

Ainsi, en arrêtant et en détaillant au préalable leur stratégie RH au travers des LDG, les autorités territoriales s'engagent désormais dans une véritable gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences des agents placés sous leur responsabilité.

### OBLIGATIONS LEGALES

L'élaboration des LDG est une obligation nouvelle qui s'impose à toutes les collectivités et à tous les établissements publics, dès lors qu'ils emploient au moins un agent.

Les LDG doivent :

- Être établies par l'autorité territoriale (le Maire ou le Président d'établissement) avant le 31 décembre 2020, pour une durée maximale de 6 ans,
- Faire l'objet d'une consultation, pour avis, du Comité Technique (CT) préalablement à leur mise en œuvre,
- Être formalisées dans un document,
- Être communiquées aux agents par voie électronique ou par tout autre moyen,
- S'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021,
- Faire l'objet, annuellement, d'un bilan de leur mise en œuvre présenté au CT/CST, s'agissant notamment de la promotion et de la valorisation des parcours professionnels.

Les LDG peuvent :

- Comporter des orientations propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories,
- Faire l'objet, le cas échéant, d'une ou plusieurs révisions en cours de période,
- Être communiquées, pour information, à l'assemblée délibérante.

## CHAMP D'APPLICATION

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 pris en application de la loi du 6 août 2019 fixe deux types de Lignes Directrices de Gestion, dont le contenu doit être élaboré par l'autorité territoriale en fonction de sa propre appréciation de la gestion des ressources humaines et du dialogue social qu'elle conduit avec les agents et/ou les représentants du personnel de sa collectivité.

### 1<sup>ER</sup> CHAMP : LDG RELATIVES À LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Il s'agit de définir les enjeux et les objectifs de la politique RH de la commune d'Aix-sur-Vienne au regard des politiques publiques menées et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. En clair, il revient au Maire de :

- Recenser les actions et services à accomplir au profit des administrés (fonctionnement des écoles, de la bibliothèque, entretien des espaces verts, nouveaux équipements...)
- Faire l'inventaire du personnel et des décisions déjà prises en sa faveur (effectifs, conditions de travail, formation, rémunération, cycles de travail...)
- Décliner une stratégie RH pour mettre en adéquation les moyens humains de la collectivité avec les services publics à gérer ou à créer (anticipation des départs à la retraite, création et suppression d'emplois, évolution du régime indemnitaire, gestion des inaptitudes physiques...).

### 2<sup>ÈME</sup> CHAMP : LDG RELATIVES À LA PROMOTION ET LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Il s'agit de déterminer, d'une part, les critères d'évolution professionnelle des agents au sein de la collectivité notamment dans le cadre des avancements de grade et, d'autre part, les critères généraux de la promotion interne suivant une procédure spécifique faisant intervenir le Centre de Gestion (pour les collectivités et établissements affiliés).

- Évolution professionnelle : Le Maire doit arrêter des critères généraux suivant lesquels il décidera de l'évolution des agents (le cas échéant après examen, concours ou ancienneté et inscription sur liste d'aptitude) et/ou de leur accès à des responsabilités supérieures au sein de la collectivité. Pour l'élaboration de ses critères, l'autorité territoriale doit tenir compte de la valeur professionnelle des agents et des acquis de leur expérience. Il s'agit donc pour le Maire de préciser les éléments qui lui permettront de départager les agents éligibles par des critères objectifs : diversité du parcours et des fonctions, équilibre F/H, expérience, obtention d'un concours ou d'un examen, manière de servir, effort de formation, conditions particulières d'exercice des fonctions, engagement professionnel, capacité d'adaptation et, le cas échéant, aptitude à l'encadrement d'équipes...
- Promotion interne : Les Commissions Administratives Paritaires (CAP), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, ne sont plus compétentes pour examiner les dossiers d'agents candidats à une promotion interne. Jusqu'à présent, elles rendaient un avis et, au vu de celui-ci, le Président du Centre de Gestion (ou l'autorité territoriale pour les collectivités et établissements non affiliés) dressait ensuite la liste d'aptitude. Désormais, il revient au Président du CDG d'établir un projet de Lignes Directrices de Gestion permettant la sélection directe des candidats, sans avis préalable de la CAP. Pour ce faire, le

Président du CDG établit un projet de LDG qu'il soumet à l'avis du Comité Technique Intercommunal (commun aux collectivités employant moins de 50 agents). Il arrête ensuite, après avis des comités techniques des collectivités de plus de 50 agents, les LDG qui permettront l'analyse des dossiers des candidats à une promotion interne. En l'espèce, les Maires et Présidents d'établissements n'ont donc pas à établir de LDG, à ce titre, si leur collectivité est affiliée au Centre de Gestion. Ils définissent cependant des critères internes pour sélectionner les dossiers de promotion à déposer auprès du CDG, par exemple si plusieurs agents de leur collectivité sont concernés (manière de servir, ancienneté, responsabilités...).

## 1<sup>ER</sup> CHAMP : LDG RELATIVES À LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

### 1-1 Caractéristiques de la Commune

La commune d'Aix-sur-Vienne a une population de 5684 habitants, en légère diminution par rapport au dernier recensement (2014).

Elle gère plusieurs services publics de proximité : écoles, restauration scolaire, CCAS, piscine, école de musique, éclairage public/feux de trafic, espaces verts, voirie, maintenance du patrimoine, du matériel...

Son budget de fonctionnement est de 6 265 834,38 € (CA 2019), dont 54,21 % consacrés aux ressources humaines.

Ses effectifs au 31 décembre 2019 sont les suivants : 94 Agents soit 88,29 EQTP

77 fonctionnaires

11 contractuels permanents

6 contractuels non permanents

### 1-2 Orientations politiques et GRANDS ENJEUX RH à l'horizon 2026

- Maitrise de la masse salariale
- Pas de nouveau transfert de compétence à l'EPCI
- Définition des orientations du projet de Mutualisation avec l'EPCI
- Structuration du Pôle Culture et Loisirs :
  - ⇒ Création d'un poste de Coordinateur (trice) Culturel (le)
  - ⇒ Recrutement d'un deuxième agent pour le service bibliothèque
- Création d'un nouveau service : Le Service à la population
  - ⇒ Instances participatives
  - ⇒ Relai Associations
  - ⇒ Secrétariat du maire
- Audit organisationnel du service Entretien des bâtiments
- Définition d'une stratégie de recrutement
- Organisation structurelle des départs à la retraite (20 départs dont plusieurs sur des postes à responsabilité)

**1-2-1 Organisation structurelle des départs à la retraite avec questionnements identifiés pour réflexion à mener**

- **Direction Générale des Services et Direction des Services Techniques : 2 postes**

Recrutement à prévoir : Direction Générale et Responsable des Services Techniques (missions de pilotage et d'encadrement des équipes en régie)

- **Service Urbanisme : 1 poste**

Recrutement à prévoir avec évolution possible des missions en fonction du contexte

- **Service Piscine : 1 poste**

Recrutement à prévoir : Chef de bassin

- **Comptabilité/Paye / Emprunts :1 poste**

Recrutement à prévoir avec :

Redéfinition des missions en incluant une réorganisation du pôle RH et du pôle Finances :

Doublon saisie paye

Suivi statistiques / comptabilité analytique

Structuration des deux pôles

- **Affaires Générales : 1 poste**

Recrutement à prévoir avec réflexion à mener sur le maintien de la régie funéraire

- **Service Voirie – Propreté Urbaine : 1 poste**

Recrutement à prévoir : responsable de service

- **Poste STEP / service Gestion Technique du patrimoine : 1 poste dont 0.45 STEP**

Pas de recrutement à prévoir :

Du fait du transfert de compétence assainissement des EU à la Communauté de Communes et de l'échéance du contrat d'exploitation avec la Communauté de Communes fin 2021

Déploiement compétence « plomberie » au sein de l'équipe en place

- **CTM : 1 poste (administratif)**

Recrutement à prévoir avec redéfinition des missions en vue d'être positionné comme le relai administratif des services techniques (gestion des réclamations, suivi budgétaire, suivi du personnel...)

- **Postes service Entretien des Bâtiments :**

Recrutements à identifier suivant refonte des plannings et intégration des missions suivantes :

Binôme pour livraison de repas (ASVP se trouvant être le 3<sup>ème</sup> remplaçant)

Collaborateur Chef de service (avec développement indispensable des compétences)

Remplacement occasionnel au service Restauration scolaire

- Service Affaires Scolaires : 1 poste

Recrutement à prévoir avec augmentation temps de travail (ATSEM)

- Ecole de musique :

Affichage potentiel de 3 départs à la retraite sur la période

- Centre culturel : 1 poste

Recrutement à prévoir suivant évolution du Pôle Culture et loisirs

#### 1-2-2 Réflexions particulières liée à un contexte

- Service Informatique

Evolution du service avec l'ouverture de nouveaux locaux pour le tiers lieu (2021/2022) et l'évolution du Pôle Culture et Loisirs.

### **1-3 Etat des lieux de la gestion RH**

(Cf. Annexes)

## **2<sup>ÈME</sup> CHAMP : LDG RELATIVES À LA PROMOTION ET LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Les Lignes directrices de Gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- Les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions dans les grades et cadres d'emplois
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités
- L'égalité entre les femmes et les hommes

### **2-1 En matière d'avancement et de promotion**

La carrière des agent fonctionnaires comporte un caractère évolutif comprenant des avancements d'échelon, de grade et des promotions internes.

Les avancements d'échelon s'effectuent selon un cadencement évolutif sans qu'aucun avis hiérarchique ne soit nécessaire.



Les avancements de grade et les promotions internes sont proposés par l'Autorité Territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, selon des critères définis par chaque collectivité.

#### 2-1-1 L'avancement de grade

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Depuis l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante après avis du Comité Technique, doit fixer le taux de promotion à appliquer aux grades d'avancement.

L'assemblée délibérante a fixé ce taux de promotion à 100 % (Délibération n°63/2007 du 26 juin 2007 déterminant les taux de promotion pour les avancements de grade).

Cependant la fixation de ce taux de promotion à 100 % des agents promouvables ne doit pas entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière.

Afin d'assurer la cohérence du tableau d'avancement, la liste des agents promouvables, comme la liste des agents proposés, seront examinés en Comité de direction (Direction Générale des Services et Direction des Ressources Humaines) au regard des critères institués au sein de la structure, puis les propositions seront soumises, pour décision, à l'Autorité Territoriale.

Les critères définis ci-après sont communs à toutes les catégories.

##### **CRITERES :**

- 1/ Reconnaissance de l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- 2/ Reconnaissance de l'investissement et la motivation
- 3/ Adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme
- 4/ Respect d'un équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)

Dans le cas d'une égalité parfaite entre 2 agents, l'ancienneté dans la collectivité sera prise en compte.

#### **Nominations suite à concours ou examen professionnel**

##### **CRITERES :**

- 1/ Adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme
- 2/ Reconnaissance de l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- 3/ Reconnaissance de l'investissement et la motivation
- 4/ Respect d'un équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)

## Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

### CRITERES :

- 1/ Engagement professionnel et capacité d'adaptation
- 2/ Capacité d'autonomie et d'initiative
- 3/ Capacité à former et encadrer des agents
- 4/ Expérience réussie sur le poste en remplacement d'un supérieur

## 2- 2 En matière de promotion interne

La promotion interne, se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois d'une catégorie supérieure par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude. Il s'agit d'une dérogation au principe de recrutement par concours. Les possibilités d'accès par cette voie sont limitées du fait de l'existence de quotas réglementaires.

Les critères de promotion interne restent de la compétence exclusive du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés, ce qui est le cas pour la commune d'Aix-sur-Vienne.

Le Centre de Gestion a établi un projet de Lignes Directrices de Gestion à soumettre au Comité Technique des communes de plus de 50 Agents, pour avis (cf document joint).

En l'espèce la commune n'a donc pas à établir de lignes directrices de gestion, à ce titre, mais elle doit définir des critères internes pour sélectionner les dossiers de promotion interne à déposer auprès du Centre de gestion.

### CRITERES :

- 1/ Reconnaissance de la valeur professionnelle
- 2/ Reconnaissance de l'investissement et la motivation
- 3/ Proximité du départ à la retraite
- 4/ Adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme

## MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à compter du 01 janvier 2021, à toutes les décisions prises par le Maire en matière de gestion des ressources humaines. Au demeurant, le Maire met en œuvre ces orientations sans préjudice de son pouvoir d'appréciation en fonction de situations individuelles, des circonstances ou de motifs d'intérêt général.

Les lignes directrices de gestion sont valables sur la durée du mandat. Elles peuvent être révisées à tout moment après avis du Comité Technique. Elles sont communiquées aux agents de la Collectivité.

Avis du Comité Technique en date du 18 DECEMBRE 2020.

# Commune d'Aixe-sur-Vienne

## Arrêté du Maire

N°2/2021

**Objet : Autorisation d'ouverture au public de la micro crèche « Les doudous d'Aixe ».**

Le Maire de la Commune d'AIXE SUR VIENNE,  
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu le Code de la Construction et de l'Habitation et notamment l'article R 123-27,  
Vu l'arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public,  
Après visite sur les lieux, effectuée par les services techniques de la Ville d'AIXE SUR VIENNE,

### ARRÊTE :

**Article 1 :**

Autorisation est donnée à Madame Maud LE GUILLOU, SCI « LE GUILLOU » d'ouvrir au public une micro crèche à AIXE-SUR-VIENNE 26, rue du Général DURAND à compter du 9 mars 2021.

**Article 2 :**

Cet équipement, classé type R 5ème catégorie, destiné à l'accueil des enfants de moins de 6 ans, aura une capacité de 10 places pour assurer l'accueil régulier ou occasionnel.

**Article 3 :**

Cette autorisation est donnée sous réserve de la levée de la non-conformité concernant l'accessibilité à savoir :

- Marquage au sol relatif au stationnement PMR.
- Mise en place de la signalisation verticale
- Mesures Radon.

**Article 4 :**

Monsieur le Préfet de la HAUTE VIENNE, Madame la Directrice Générale des Services de la Mairie d'AIXE SUR VIENNE sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du Présent arrêté.

A Aixe-sur-Vienne, le 08/03/2021

Le Maire,

René ARNAUD.



## Acte à classer

2-2021

1

En préparation

2

En attente retour  
Préfecture

3

> AR reçu <

4

Classé

Identifiant FAST : ASCL\_2\_2021-03-09T09-26-49.02 ( MI228794626 )

Identifiant unique de l'acte : 087-218700102-20210308-2-2021-AR ( [Voir l'accusé de réception associé](#) )

Objet de l'acte : autorisation d'ouverture au public de la micro crèche  
"Les Doudous d'Aixe"

Date de décision : 08/03/2021



Nature de l'acte : Actes réglementaires

Matière de l'acte : 6. Libertés publiques et pouvoirs de police  
6.1. Police municipale

Acte : [micro-crèche les Doudous  
d'Aixe..PDF](#)

Multicanal : Non

Classer

Annuler

Préparé

Date 09/03/21 à 09:26

Par [DELAGE Dominique](#)

Transmis

Date 09/03/21 à 09:26

Par [DELAGE Dominique](#)

Accusé de réception

Date 09/03/21 à 09:32

# Commune d'Aixe-sur-Vienne

## Arrêté du Maire

N°3/2021

**Objet : Autorisation de poursuite d'exploitation du magasin « WELDOM » Rue de Cognac à AIXE-SUR-VIENNE.**

Le Maire de la Commune d'AIXE SUR VIENNE,  
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu le Code de la Construction et de l'Habitation et notamment l'article R.123-27,  
Vu le décret n° 95-260 du 8 mars 1995 relatif à la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité,  
Vu l'arrêté du 31 mai 1994 fixant les dispositions techniques destinées à rendre accessibles aux personnes handicapées les établissements recevant du public et les installations ouvertes au public lors de leur construction, leur création, ou leur modification, pris en application de l'article R.111-19-1 du code de la construction et de l'habitation,  
Vu l'arrêté préfectoral n° 95-2028 du 12 décembre 1995 portant création de la commission de sécurité de l'Arrondissement de Limoges,  
Vu l'arrêté du Ministère de l'Intérieur du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public,  
Vu le compte rendu de la commission départementale pour l'accessibilité des personnes handicapées,  
Vu l'avis favorable de la Commission de sécurité d'arrondissement réunie le 11 septembre 2020.

### ARRÊTE :

#### **Article 1 :**

Monsieur le Directeur du magasin « Weldom », est autorisé à poursuivre l'exploitation de cet établissement, sis à l'adresse suivante : Rue de Cognac à AIXE SUR VIENNE.

#### **Article 2 :**

Cet équipement est classé : Type M - 3<sup>ème</sup> catégorie).

#### **Article 3 :**

L'exploitant est tenu de maintenir le dit équipement en conformité avec les dispositions du Code de la construction et de l'habitation et du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique précités. Tous les travaux qui ne sont pas soumis à permis de construire mais qui entraînent une modification de la distribution intérieure ou nécessitent l'utilisation d'équipements, de matériaux, ou d'éléments de construction soumis à des exigences réglementaires, devront faire l'objet d'une demande d'autorisation. Il en sera de même des changements de destinations des locaux, des travaux d'extension ou de remplacement des installations techniques, et des aménagements susceptibles de modifier les conditions de desserte de l'établissement.

**Article 4 :**

Le présent arrêté sera notifié au Directeur de l'établissement. Une ampliation sera transmise à Monsieur le Président de la Communauté de Communes du Val de Vienne ainsi qu'à Monsieur le Préfet de la Haute Vienne.

A Aix-sur-Vienne, le 22/03/2021

Le Maire,

René ARNAUD



## Acte à classer

3-2021

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
En préparation	En attente retour Préfecture	> AR reçu <	Classé

Identifiant FAST : ASCL\_2\_2021-03-23T10-14-06.00 ( MI229079856 )

Identifiant unique de l'acte : 087-218700102-20210322-3-2021-AR ( Voir l'accusé de réception associé )

Objet de l'acte : Autorisation de poursuite d'exploitation du magasin  
" WELDOM " Rue de Cognac à AIXE-SUR-VIENNE

Date de décision : 22/03/2021



Nature de l'acte : Actes réglementaires

Matière de l'acte : 6. Libertés publiques et pouvoirs de police  
6.1. Police municipale

Acte : poursuite exploitation WELDOM  
2021.PDF

Multicanal : Non

Classer

Annuler

Préparé

Transmis

Accusé de réception

Date 23/03/21 à 10:14

Date 23/03/21 à 10:14

Date 23/03/21 à 10:20

Par DELAGE Dominique

Par DELAGE Dominique