

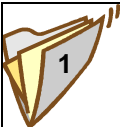


UGICT
CGT
CAF-13

SYNDICAT DES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS

Libres et Responsables

COMPTES RENDUS DES C.E DES 17 JUIN ET 31 JUILLET

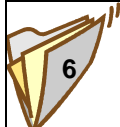
	Méthode de recrutement dite des habiletés ou MRS	Page 2
---	---	------------------

	Dotation RSA	Page 3
---	---------------------	------------------

	Réorganisation de la DRED	Page 3
--	----------------------------------	------------------

	Les Budgets primitifs de gestion administrative et d'action sociale	Page 3
--	--	------------------

	Point global sur le RSA	Pages 3 à 5
---	--------------------------------	-----------------------

	Protection de l'enfance : formation continue des personnels	Page 5
---	--	------------------

	La crèche d'entreprise	Pages 5 à 7
---	-------------------------------	-----------------------

	Les élections anticipées	Page 8
---	---------------------------------	------------------

	Les négociations sur la GPEC	Page 8
---	-------------------------------------	------------------

	La grippe A H1 N1	Pages 8 à 9
---	--------------------------	-----------------------

	La note de service n° 166/2009	Page 9
---	---------------------------------------	------------------



1-Méthode de recrutement dite des habiletés ou MRS (Recrutement par Simulation)

La Direction nous a présenté cette nouvelle **méthode** de recrutement, méthode d'origine anglo-saxonne (Canada, USA...), ce qui, par expérience et par philosophie est une caractéristique qui génère pour le moins une grande méfiance.

Elle nous a été présentée par un représentant de Pôle Emploi, maître d'œuvre dans la diffusion de cette méthode, **comme supprimant toutes les discriminations** et de ce point de vue elle a reçu l'aval de la HALDE !

Les non diplômés par exemple ne seront plus exclus des candidatures au recrutement. Elle permet à des personnes de pouvoir passer d'un métier à un autre sans connaissance particulière, la formation technique spécifique à un poste étant assurée par la suite.

Cependant les informations (sources syndicales) qui nous parviennent de la CPAM13 qui utilise cette méthode depuis 2007 et de Pôle Emploi ne font que confirmer nos interrogations et craintes développées ci-dessous.

Quelques points nous interrogent et nous ont amenés à nous abstenir lors du vote consultatif. Cette méthode :

- propose une réponse « **sur mesure adaptée aux besoins de l'entreprise** »
- « **détecte** » les candidats « **susceptibles d'intégrer rapidement** » le poste de travail
- amène à « **travailler sous tension** »
- amène à exécuter des tâches « **dans des positions difficiles** »

Cette méthode semble être tout à fait au service exclusif de l'entreprise/organisme, **ce qui peut dédouaner l'employeur de tout effort en matière d'amélioration des conditions de travail** à partir du moment où il « *détecte* » des personnels pouvant « *s'adapter* » aux mauvaises conditions de travail avec tout ce que cela implique. La validation de cette méthode par la HALDE ne garantit en rien l'absence de dérives.

Si la disparition du critère de diplôme peut être considérée comme une atténuation des discriminations, **pourquoi alors maintenir le critère du permis de conduire** qui est de plus en plus un frein pour des candidats souvent en grandes difficultés sociales **et constitue donc de fait une discrimination sociale**. Par ailleurs ce critère va à l'encontre du principe de développement durable dans le cadre du dossier PDE.

Cependant la disparition du critère de diplôme ne doit pas se traduire par une discrimination inverse : le diplôme, sanctionnant en principe un niveau de culture générale, permet d'appréhender plus facilement des situations de travail complexes. Il peut être également un moyen de faire valoir une perspective de carrière : **dans cette optique cette méthode ne pousse -t-elle pas les employeurs vers l'embauche de personnes pas ou peu diplômées ?**

C'est une méthode qui nie toute valeur aux qualifications en ne « valorisant » que les « habiletés » et en s'inscrivant dans une démarche de dénigrement du cursus scolaire général.

De plus l'embauche de gens recommandés/pistonnés n'est absolument pas évitée, dicit le représentant de Pôle Emploi : à noter que 2 candidats pour un même poste seront retenus pour permettre à la Direction d'exercer « son droit de choix », **ce qui de fait écarte de l'emploi 50% des gens qui auront réussi les tests !!** Enfin aucun suivi n'est prévu en cas d'échec pendant la période d'essai : ce point est à noter car c'est quand même Pôle Emploi (organisme encore public) qui utilise cette méthode pour faciliter la réinsertion....

En réalité le problème de la discrimination n'est pas réglé : **pourquoi cet entretien ne se fait-il pas également dans le cadre de la MRS par un jury extérieur et donc en toute neutralité ?**

2-Dotation RSA

Nous avons de nouveau posé la question sur le devenir de cette dotation qui devait être redistribuée au personnel.

D'après la Direction la procédure est toujours en cours ; elle a précisé que « *cette somme est inscrite au bilan ; la CNAF l'a autorisée comme provision pour litige.* » Une vraie arlésienne cette prime !! Rappelons encore une fois que la modalité choisie par la Direction pour faciliter (!!) et accélérer (!!) l'attribution d'une prime au personnel a bel et bien été une ornière.

Par ailleurs la Direction refuse de nous communiquer le preuve comptable selon laquelle la somme de cette dotation serait affectée au bilan.

3-Réorganisation de la DRED

Présentée par la Direction, cette nouvelle structure qui comprend, sous la responsabilité directoriale de M COPETTI, la DRH, la DAG et le RI, nous paraît bien lourde, sachant que dans les organigrammes présentés de nombreux postes ne sont pas pourvus.

Par ailleurs cette réorganisation donne le « la » vers l'externalisation ou la mutualisation de certains secteurs qui sont ramenés à « peau de chagrin », en réglant quelques comptes au passage. De plus cette réorganisation, plus que dans un objectif réel de meilleur fonctionnement, s'inscrit dans l'aboutissement (provisoire ?) d'une lutte de pouvoir remontant à plusieurs années.

4-Les budgets

Les budgets initiaux 2009 de gestion administrative et de gestion action sociale nous ont été présentés.

Ces budgets ne sont pas à la hauteur des enjeux et des attentes des personnels. Notamment le budget GA n'intègre pas les moyens nécessaires à 50 embauches immédiates exigées par le personnel en grève au mois de mars, demande relayée par une motion du Conseil d'administration jugeant ces embauches « *légitimes* ».

Le positionnement du Comité d'Entreprise a été sans ambiguïté : **tous les élus, à l'unanimité, ont voté contre le budget administratif.**

Sur le budget action sociale l'UGICT a évoqué l'insuffisance de l'évolution du FNAS (+7,1%) alors que sachant que selon notre Confédération cette évolution devrait être de +15% pour permettre de répondre à l'ensemble des besoins des familles.

Par ailleurs **tous les élus moins deux abstentions, ont voté contre le budget d'action sociale.**

5-Point global sur le RSA

51-Bilan de l'expérimentation

Les séances plénières des CE de juin et juillet 2009 ont fait l'objet de discussions relatives à la généralisation du RSA au 1^{er} juin 2009 tant sur la dimension de gestion administrative que sur le volet accompagnement social.

En préalable, nous avons souhaité avoir des éléments d'analyse quantitatifs et qualitatifs au terme de l'expérimentation RSA/RMI et RSA/API effectuée par la CAF13.



-Bilan RSA/RMI

Total des bénéficiaires : 1222

La Direction a considéré qu'il était difficile d'en tirer les conclusions.

-Bilan RSA/API

Total : 342 bénéficiaires ont été invités aux réunions d'information et seulement 20% étaient présents (fréquentation très limitée).

Sur le volet accompagnement social CAF : 52 personnes ont fait l'objet d'un suivi social.

On peut noter l'absence de recul suffisant pour tirer en effet des conclusions objectives de cette expérimentation qui à l'origine devait s'effectuer sur une durée de 3 ans.

Au niveau national, au moment de la généralisation du RSA, **le rapport du comité national d'évaluation a fait état de l'impact très faible sur l'emploi** (« *effet incertain ou nul* ») dans les zones expérimentales.

Par ailleurs, **le seul fait objectif avéré du dispositif RSA est l'effet de précarisation extrêmement important** : les emplois retrouvés par les bénéficiaires sont rémunérés par un salaire inférieur ou égal à 200 € par mois.

Cela corrobore l'analyse faite par notre confédération, à savoir que **le RSA est une véritable trappe à bas salaire, favorisant le développement du temps partiel et la précarité.**

Les conclusions d'un autre rapport (plus indépendant) de la DRESS fait état que l'accès à l'emploi ou le retour à l'emploi concerne surtout les bénéficiaires ayant une qualification ou un niveau d'études supérieures. Par ailleurs la DRESS fait état que les mécanismes d'accompagnement social ont un effet infiniment plus important dans le retour à l'emploi ; or, la loi n'a réellement pas mis suffisamment l'accent sur l'insertion et l'accompagnement social.

52-Généralisation du RSA

-sur le plan administratif

Au 28 juillet 2009, le nombre total de **bénéficiaires** s'élève à **74 768** dont :

-57 519 RSA « socle »

-17 249 RSA « chapeau ».

Il est à noter ces derniers jours une diminution du nombre des demandes. Toutefois, la vigilance reste de mise.

Nombre d'orientations au 27 juillet : **2134**

Ces orientations se répartissent ainsi :

-798 vers Pôle Emploi

-669 vers un accompagnement à l'emploi

-705 vers des référents sociaux

-62 vers les TS de la CAF13

Un point sur l'obligation alimentaire : le 7 juillet 2009 une note d'information émanant du Haut Commissariat aux Solidarités Actives, adressée notamment au Directeur de la CNAF, tend à clarifier la réglementation suite aux inquiétudes suscitées par cette disposition. **La Direction va sortir une note relative à ce point en s'appuyant sur la circulaire CNAF diffusée le 15 juillet.**

-sur le volet accompagnement social CAF :

Lors de la séance du 31 juillet, nous avons évoqué la rencontre du 23 juillet entre l'intersyndicale



et M ORLANDINI et Mme DU COUEDIC qui portait sur l'ensemble des préoccupations des personnels du service social (SMS et TS).

Au cours de cette rencontre, le point prioritaire concernant la déssectorisation du Centre Ville (déssectorisation imposée), la Direction a précisé qu'il n'y avait eu aucune consigne de sa part pour déssectoriser ; cet « acte de gestion » a l'initiative du district, a été mis en place dans le cadre de la gestion du « flux » qui est bien plus faible que celui qui avait été envisagé. **Donc vu le contexte il n'est pas nécessaire de maintenir une telle déssectorisation.**

La Direction s'est engagée à contacter au plus tôt le chef de district et l'adjointe sociale.

Nous avons pris acte de cette avancée.

Autre point abordé lors de ce CE : **l'expérimentation de l'accueil indifférencié AS/CESF sur le sous district de Salon.**

Nous avons rappelé que cette situation participe à la confusion des métiers et qu'il aurait été opportun de s'appuyer sur les conclusions du groupe de travail des CESF qui majoritairement s'étaient positionnées pour le maintien de la complémentarité des métiers telle qu'elle existe à ce jour

La Direction maintient sa position exprimée lors de la rencontre du 23 juillet à savoir : « *nous assumons cette expérimentation, on s'appuie sur ça pour travailler cette complémentarité. Ce sont les TS du sous district qui l'ont souhaité et un bilan sera effectué au 31-12-09* ».

A notre demande d'engager une réflexion de fond sur la question de la complémentarité, la Direction a répondu favorablement.

A noter que sur l'aspect réglementaire en terme du droit du travail, cette modification profonde dans l'exercice professionnel à la CAF₁₃ aurait dû être précédée d'une information et d'une consultation du CE. Or la Direction affirme qu'il ne s'agit en aucun cas d'une modification substantielle des métiers !.

Concernant le dernier point abordé relatif aux dysfonctionnements rencontrés dans l'ensemble des districts (moratoire, prise de contacts, permanences, orientations.....), une note de procédure va être diffusée dans les prochains jours.

Par ailleurs la Direction nous a informé de la poursuite des réunions partenariales avec le CG qui devraient permettre l'amélioration des modalités de mise en œuvre. Une note sera diffusée dans les prochains jours.

6-Protection de l'enfance : formation continue des personnels

Le décret du 23 juin 2009 fixe les thèmes devant être abordés en formation initiale et continue, ceci devant permettre de reconnaître les signes d'alerte afin de pouvoir agir de façon adaptée. Les TS sont des personnels concernés par ce décret. Nous avons donc souhaité connaître ce que la Direction allait mettre en place dans ce cadre.

Par ailleurs nous avons indiqué que dans la démarche de recensement des besoins en formation dans le cadre des EAEA il serait judicieux d'intégrer cette nouvelle disposition.

La Direction a évoqué le travail partenarial et interne à la CAF relatif à la protection de l'enfance. Une instruction technique va paraître prochainement.

Concernant ce décret la Direction va intégrer cette nouvelle disposition dans le plan de formation.

7-Crèche d'entreprise

La Direction avait mis à l'ordre du jour la consultation du CE sur la réservation de berceaux financée par le CE et l'employeur.

Ce point a donné lieu à un vif débat argumenté dont nous vous donnons les éléments ci-après :



71-Rappel historique

Il y a plus d'un an, lors de l'affectation de la dotation RSA, la Direction avait prélevé sur cette somme 825 000 euros pour la construction d'une crèche d'entreprise in situ avec l'appui du CA, et ce après avoir fermé unilatéralement la garderie existante. Les OS ont régulièrement demandé quand cet engagement allait être mis en œuvre et régulièrement la Direction bottait en touche. **Apparemment rien ne pressait pour elle, le personnel pouvait bien attendre !**

Et puis soudain, il y a 2 mois, branle bas de combat.....URGENCE ! !

72-...des places libres à proximité !

Le 15 juin la Direction réunit des membres du CE et des OS à la Station Alexandre pour les informer de l'étude faite par Crèche Attitude sur les besoins et les possibilités en terme de garde d'enfants des salariés de la CAF.

La cerise sur le gâteau : à la fin de la présentation, une très bonne nouvelle est annoncée, des places de crèches sont disponibles dès la rentrée de septembre à la crèche du Pavillon Victor près de la Station Alexandre. L'employeur est prêt à investir dans la réservation des berceaux **sous condition que le CE investisse également.** (75% CAF/25%CE)

Au cours des réunions qui suivent, **le message du D.G est péremptoire** : il faut faire vite, c'est une opportunité. Devant nos questionnements légitimes qui mettaient en cause et le fond et la forme, il poursuit en substance : **si le CE refuse, je ne mettrai pas un euro** (message à peine subliminal : vous prendrez la responsabilité de l'absence de crèche pour le personnel ! !). Il a même précisé, un peu provocateur « *Mon communiqué est prêt* ». !

73-Suite des débats

Pour forcer la décision, lors d'une réunion, **le DG annonce l'affectation des 825 000 € au CE à condition que cette somme reste de l'investissement.** Autrement dit le CE ne pourrait l'utiliser que dans le cadre de l'achat de maisons ou centres de vacances par exemple. A cette proposition qui pose d'autres questions que nous allons voir ci-après, **il dit lui-même qu'il faudra voir la tutelle ! !**

Partant de là nous vous proposons de lire la synthèse de notre analyse et de notre position que nous avons développée lors du CE de juillet 2009.

74-Questionnements, argumentation et vote

Tout d'abord nous avons tenu à réaffirmer que tout le monde était d'accord sur l'utilité d'un tel service mais que le bât blessait sur les modalités qui, telles que présentées par le DG, posaient des questions de fond.

Nous sommes donc intervenus pour rappeler les points suivants :

-il y a un an la Direction avait provisionné 825 000 € pour une crèche in situ pour mieux faire passer la disparition de la garderie existante. **Pourquoi rien n'a été fait, pourquoi silence radio pendant 1 an sans souci des besoins des salariés alors que les OS ne cessaient de réclamer la tenue de l'engagement ?**

-pourquoi cette précipitation et cette urgence soudaine (en dehors de l'argutie toute trouvée de la rentrée de septembre 2009), **alors que la décision qui est sollicitée du Comité d'Entreprise engage ce dernier fondamentalement à la fois financièrement et en terme de choix de politique socia-**



le, ce qui n'est pas une petite affaire. L'ensemble des élus CE peuvent-ils s'engager avec autant d'incertitudes alors que les instances vont être renouvelées d'ici 8 mois ?

-même si le CE ne participe plus aux mutuelles et qu'il dispose ainsi d'un solde aux environs de 50 000 €, pourquoi devrait-il obtempérer au chantage de la Direction, sachant que **c'est aux élus et à eux seuls que revient la main sur l'utilisation et la réaffectation des fonds ?**

-pourquoi devrions-nous croire la Direction quant à l'affectation des 825 000 € au CE, **sachant que la tutelle a son mot à dire, et que l'on sait ce que cela donne** (Cf dotation RSA rejetée par la tutelle alors que cela aurait du passer comme une lettre à la poste !). **Il faut donc disposer de l'engagement écrit de la tutelle comme quoi celle-ci consent à cette affectation**

-investir dans des structures de loisirs avec l'aide des 825 000 €, **signifie modifier complètement la stratégie de la politique sociale du CE, ce qui demande ainsi débat et réflexions et donc exige du temps que l'attitude de la Direction nie de fait.**

-sachant d'une part que la dotation du CE (2,75% de la masse salariale) diminue régulièrement pour des raisons structurelles liées à la pyramide des âges (forte diminution du nombre de salariés aux salaires plus élevés –retraites- et élargissement de la base des plus petits salaires) et que d'autre part l'investissement social implique des dépenses importantes de fonctionnement, **le pourcentage de la dotation doit être substantiellement augmenté au moins à concurrence des dites dépenses en intégrant en sus une part de réajustement des effets de la pyramide des âges.** A noter que la Direction a d'ores et déjà dit NON à l'augmentation de la dotation !

-le cofinancement souhaité par la Direction doit être établi sur 4 ans : sans les certitudes demandées ci-dessus, le CE ne peut s'engager sereinement. **Toute autre orientation sans l'engagement écrit de la tutelle et l'augmentation de la dotation obérerait les autres activités du CE pour un coût crèche individuel très important.**

Par contre le CE peut mettre en place une participation sur la garde en crèche.

-renseignements pris directement auprès de la crèche, et par rapport à son « avenir » il n'y a pas urgence en terme de convention (elle peut différer jusqu'en novembre) et par ailleurs, même si la CAF ne signe pas, d'autres entreprises sont sur les rangs.

La Direction veut tenter de faire porter la responsabilité d'un retard ou d'une éventuelle absence de crèche sur les élus du CE : le personnel sensibilisé à notre argumentation ne tombera pas dans le piège **sachant que l'employeur, s'il le veut, peut parfaitement financer la totalité du projet. Il en a les moyens.**

Insister comme il le fait sur la condition incontournable d'un cofinancement serait une entreprise de déstabilisation du CE en tant qu'instance, qu'on ne serait pas surpris.

Même si, peu ou prou, tous les intervenants ont partagé les mêmes points d'argumentation et de questionnements, la logique du vote qui s'en est suivi n'en était pas le reflet :

-3 voix contre (1 CGT, 1 UGICT, 1 UNSA)

-3 voix pour le report du vote (1 FO, 1 CFTC, 1 SNFOCOS)

Aucune majorité ne s'étant dégagée (2 élus absents pour congés), le dossier reviendra à l'ordre du jour.



8-Les élections anticipées

Cette idée d'organiser des élections anticipées avait cheminé suite aux dysfonctionnements des séances du CE en raison de modifications du paysage syndical CAF.

Suite à une réunion d'information sur ce point il s'est avéré que la procédure était complexe et que le timing était désormais un peu court sachant que le terme légal est juin 2010.

Nous avons soulevé ce problème surtout pour pointer le fait que dans ce cadre là tout comme dans le déroulement du processus normal, on ne pouvait parler d'élections et à fortiori de protocole électoral que dans la mesure où 3 points fondamentaux soient réglés à savoir : la finalisation de l'accord sur le droit syndical, le statut des établissements distincts et la durée de la mandature au sujet de laquelle, à ce jour, plusieurs OS sont pour un retour à 2 ans, y compris celles qui avaient opté antérieurement pour 4 ans.

Aucune réponse tangible de la Direction si ce n'est que les négociations sur le droit syndical reprendront début septembre.

9-Les négociations sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)

La loi du 18 janvier 2005 impose l'ouverture de négociations dans les entreprises sur la GPEC. Ces négociations sont prévues au travers de l'instance Comité d'Entreprise.

Cette méthode présente en soi des perspectives qui pourraient être intéressantes notamment pour le personnel en terme de carrière, d'évolution et d'accompagnement vers d'autres métiers ou fonctions etc..., sauf que dans le même temps les textes insistent surtout sur les besoins de l'entreprise en terme de rationalisation, de gestion, de productivité etc..

Cerise sur le gâteau (encore une !) : **la GPEC dans l'Institution est corsetée par la COG** dont on connaît les effets dévastateurs en terme de conditions de travail, de salaires et d'effectifs.

De plus, au niveau de la méthode, la Direction veut créer des groupes de travail pour « préparer » les orientations de l'instance de négociations en incluant dans ces groupes les représentants des OS. Pour ce qui nous concerne cette participation et cette préparation en amont en tant qu'OS renvoient à une forme d'acceptation des contraintes de la COG. Pour ce qui nous concerne nous serons de fait dans l'instance de négociations (le CE dont l'avis demeure purement consultatif) mais pas dans les groupes de travail.

10-La grippe A H1N1

La Direction a mis ce point à l'ordre du jour suite au CHSCT du 17 juillet qui devait discuter des mesures à mettre en place en cas de pandémie.

Comme nous l'avons écrit dans le communiqué affiché sur les panneaux syndicaux, mises à part les commandes de masques et de produit spécial pour les mains notamment au niveau des accueils, et la lecture administrative de la circulaire CNAF, il n'y a pas eu de véritables débats sur des questions d'organisation en cas dela préoccupation essentielle de la CNAF et de la direction étant la continuité du service.

Certes cette question est importante et l'on doit réfléchir comment se protéger pour rendre au mieux le service attendu par les allocataires.

Mais si une véritable pandémie se déclenche, la question du maintien du service sera de fait posée aussi bien du point de vue des allocataires que des personnels, et c'est dans ce cadre que les questions basiques mais qui se révèlent importantes au jour J doivent se poser et auxquelles on doit réfléchir comme par exemple la fermeture des accueils, (même si c'est le préfet qui a la main, le Directeur garde son autonomie, on l'a vu lors des intempéries de janvier), au-delà de l'accueil, quid si l'ensemble

du personnel est largement touché, que se passe-t-il si les écoles et crèches ferment en terme de garde d'enfants etc.... ??

En tout état de cause, pour ce qui nous concerne, non seulement les personnels ne doivent pas être pénalisés sur leurs jours de congés mais encore nous demanderons une augmentation exceptionnelle des jours enfants malades pour les parents obligés de rester chez eux pour leurs enfants.

11-Note de service n°166/2009

Cette note est l'appel de candidatures pour un poste d'agent technicien polyvalent à la DAG pour occuper les fonctions de reprographie, de mise sous pli et de chauffeur.

Cette note a appelé de notre part une intervention et une analyse critique justifiées suivantes :

-à la lecture de cette note, pour un poste de niv 3, on se rend vite compte que l'on cherche, sous prétexte de polyvalence, un homme/une femme orchestre qui virevoltera d'un poste à l'autre. Il faudrait déjà s'entendre sur ce qu'est la polyvalence : il s'agit là au mieux de polyactivités ou d'activités multicartes. Pour prendre l'exemple des TCPF, au sein d'un même métier il y a polyvalence entre la liquidation, l'accueil physique et l'accueil téléphonique : dans le cas traité ici il est clair que chauffeur et reprographiste ne sont pas les mêmes métiers.

En d'autres termes voilà une note qui cherche à la fois un manutentionnaire, un informaticien bureautique, un composeur graphique, un chauffeur, un mécanicien automobile, un géographe, un réparateur de machine de mise sous pli, un postier !!

-suite à un tel appel diffusé il y a quelques mois aucune candidature ne s'était manifestée, et pour cause ! (Cf ci-dessus)

-à noter que la formulation sur le permis de conduire est choquante ; exiger la totalité des points est discriminatoire. Le permis est valide ou pas

-en réalité tout le monde a pu constater que la reprographie est un secteur que la Direction vide de son contenu et de ses effectifs depuis quelques années alors qu'il s'agit d'un secteur très utile notamment en terme de réactivité. Encore faudrait-il qu'il en ait les moyens à la fois humain et matériel, ce qui n'est pas le cas. Diffuser aujourd'hui ce type de note en intégrant la reprographie dans un triptyque d'activités multicartes est quelque peu indécent. Nous avons donc demandé un appel de candidatures spécifique à la reprographie pour un poste à temps plein sur ce secteur

Marseille, le 4 août 2009

