



# CLARTÉS

Fédération Syndicale Unitaire

N° 81 Septembre 2015

de Haute Vienne

Trimestriel - prix : 0,30 € Directeur de la Publication : Nicolas Villacampa

CPPAP 0716 S 05312 Imprimé par nos soins ISSN 1268-5542

Dispensé de timbrage -

# P

## PRESSE

DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE 

Déposé le 29/09/2015



## EDITORIAL

### La modernité, c'est ... la précarité.

Il semble que le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, se soit laissé aller à dévoiler le fond de sa pensée sur la Fonction publique. Il aurait jugé le statut du fonctionnaire "inadéquat" et tenu des propos dans le droit fil des idées populistes reçues sur les fonctionnaires.

Poursuivant dans sa logique de déréglementation, alors que les suppressions d'emplois sont continues dans nombre de secteurs de la fonction publique et des services publics et que les politiques d'austérité creusent les inégalités, M. Macron veut aller encore plus loin !

Faut-il, comme il semble vouloir le faire croire, que l'emploi soit précaire au XXIème siècle pour que notre pays soit compétitif ? Les études de l'OIT (*Organisation Internationale du Travail*) montrent pourtant que **les pays les plus performants sont ceux qui offrent le plus de droits aux salariés !**

Qui peut ignorer aujourd'hui que le statut des fonctionnaires permet de faire face aux évolutions de notre pays et des besoins de sa population, notamment parce que son adaptabilité en est un des principes fondamentaux. Qui peut ignorer également que la Fonction publique et les missions des fonctionnaires n'ont cessé d'évoluer au fil du temps ?

Faut-il rappeler au ministre que si le statut donne des droits aux fonctionnaires, il leur crée en même temps des obligations, offrant ainsi **des garanties aux usagers, notamment en matière de neutralité, de continuité du service, de laïcité, ou encore d'égalité d'accès ?**

**Si le statut protège effectivement les fonctionnaires, c'est bien pour leur permettre de remplir leurs missions de manière indépendante et sans subir les pressions d'intérêts privés.**

Certes, le Premier Ministre et le Président de la République ont depuis rectifié le tir, du moins verbalement. Le « changement » serait de lever toute ambiguïté en engageant des mesures permettant de conforter la Fonction publique et les droits des fonctionnaires...

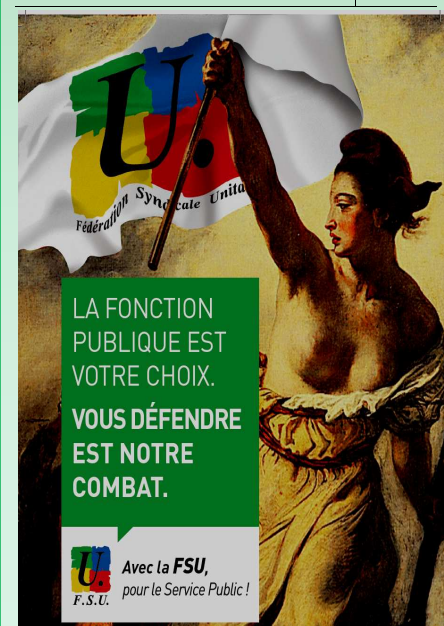
... et la FSU s'inquiète des conséquences de l'austérité et de la réforme territoriale sur la qualité du service rendu dans les régions et dans les administrations de l'État, ces services devant subir des milliers de suppressions de postes dans les toutes prochaines années.

Elle entend donc contribuer à la réussite d'actions unitaires pour défendre et conforter les droits des salariés du privé et de ceux de la fonction publique.

Nicolas Villacampa-Christophe Tristan  
Co-secrétaires départementaux FSU 87

### Sommaire:

EDITORIAL	1
PPCR?	2 à 4
RÉFORME TERRITORIALE ET DEVENIR DU RECTORAT	5
TABLEAU DES COORDONNÉES	6
JOURNÉE DE MOBILISATION LE JEUDI 08 OCTOBRE	7
LA RÉFORME VALLAUD-BELKACEM C'EST TOUJOURS NON !	8



## sur les carrières et rémunérations (PPCR), mais .....

Première organisation syndicale à se prononcer, la FSU a décidé de signer le projet d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, mercredi 16 septembre 2015, lors de son conseil national, avec 70,4 % de voix "pour". Conformément à ses règles internes, la décision devait emporter 70 % des suffrages pour être validée. La barre était haute, ce n'était pas évident ; le débat a été riche tant sur la forme que sur le fond.

### \* Un contexte défavorable

La FSU a examiné le projet de protocole PPCR dans un **contexte qui reste défavorable à la Fonction publique et à ses agents.**

En poursuivant sa politique d'austérité avec la baisse incessante des dépenses publiques, le gouvernement ne donne pas les moyens d'investir dans les services publics, pourtant les mieux à même de répondre à nombre de besoins sur l'ensemble du territoire. Il continue de considérer la Fonction publique comme un coût et non comme un investissement pour l'avenir.

Il poursuit sa politique économique libérale finançant sans réelles contreparties les aides aux entreprises par une diminution de la dépense publique. Avec le CICE, le pacte de responsabilité, la loi Macron, les remises en cause du code du travail, il reprend les revendications du Medef de diminution du "coût" du travail et des "obstacles" à l'emploi, tournant ainsi le dos aux revendications syndicales de salariés.

Dans un contexte où les inégalités se creusent, cette politique remet en cause notre modèle social assis sur l'égalité, la justice et la solidarité. Elle fragilise les services publics chaque jour davantage, tant au niveau de leurs missions que de leurs moyens. La réforme territoriale poursuit la RGPP avec comme objectif la réduction des dépenses publiques. D'ailleurs malgré des créations d'emplois dans certains secteurs, **les suppressions d'emplois se poursuivent (avec une balance de moins 4 709 postes depuis le début du quinquennat)** car cela se fait par redéploiement. La FSU

continuera à s'opposer à toute mobilité forcée.

**Les agents quant à eux sont victimes d'une politique salariale désastreuse qui se traduit par une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 5,5% depuis le gel de 2010. Ces personnels, dont 1 sur 5 est précaire, subissent des dégradations de leurs conditions de travail accentuées par un pilotage managérial qui se poursuit.**

C'est donc dans un contexte fortement dégradé pour les agents que s'inscrit le projet d'accord PPCR.

### \* La FSU dans les négociations

La FSU s'est engagée avec détermination dès le printemps 2014 dans ces négociations, avec la volonté **d'obtenir pour les agents des avancées.** Tout au cours des discussions, la FSU a porté les attentes des salarié-es en matière de restructuration des grilles indiciaires et de revalorisation des salaires. **Elle a porté le préalable portant sur la valeur du point d'indice que le gouvernement a refusé.** Pour plus de cinq millions d'agents, l'évolution du point d'indice est indispensable pour rattraper leurs pertes de pouvoir d'achat.

**\* Des doutes sur la volonté réelle de revaloriser les carrières ...**

**Le protocole proposé est loin de répondre à l'ensemble des aspirations et revendications des personnels.** La hauteur des mesures proposées par le gouvernement est éloignée de ce qu'il serait nécessaire pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat. La revalorisation modeste des grilles dans un calendrier trop étalé interdit toute mise en œuvre immédiate et rend incertaine son effectivité. Enfin, si certaines mesures comme le principe d'une carrière sur deux grades sont des avancées, elles ne doivent pas être financées par les agents. La FSU reste en désaccord complet avec la généralisation du Graf et se montrera intransigeante sur toute remise en cause éventuelle des CAP. **Par ailleurs, le cadre budgétaire contraint se perpétuant, il y a de forts questionnements légitimes sur la concrétisation réelle de ces mesures et donc sur la volonté réelle du gouvernement.**

Cet accord n'est pas une réponse suffisante et satisfaisante pour régler la question salariale dans la Fonction publique.

## PPCR **dé**cryptage PPCR **dé**cryptage

**La rénovation des grilles se fait en 2 étapes : une par la transformation des primes en points d'indice entre 2016/2018 et l'autre par une revalorisation des grilles indiciaires à compter du 1er janvier 2017 et jusqu'au 1er janvier 2020.**

**Elle s'accompagne des dispositions suivantes :**

- une « nouvelle politique de rémunération privilégiera la revalorisation de nature indiciaire » par « un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire » par le transfert d'une partie des primes en points d'indice : 4 points en C, 6 en B et 9 en A (p8). Sans effet sur le salaire net, ce transfert est utile pour ceux qui n'ont pas de primes et pour la retraite ;

- un déroulement de carrière sur 2 grades : le « principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement »

- l'avancement d'échelon se fera selon une « cadence unique » Cette formule met fin aux trois rythmes d'avancement (minimum, intermédiaire et maximum) utilisés au sein de la FPT. Le principe d'une accélération de la carrière d'une partie des agents est maintenu ;

- une plus grande transparence et l'amélioration des recrutements : réaffirmation du principe du concours et de mesures nécessaires pour « assurer le recrutement effectif » dans la FPT et résoudre la situation des « reçus/collés » ;

- l'engagement de travaux et d'actions permettant la « réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes »

D'ici à 2020, si les propositions ont des effets limités (voir exemples), les dispositions envisagées peuvent déboucher à terme sur des dynamiques de carrières utiles. Le relèvement des bornes indiciaires des différents grades permettra d'annuler (suivant les situations) de deux à quatre trimestres de décote pour les agents qui prendront leur retraite après 2020.

En ce qui concerne le renforcement de l'unité de la fonction publique, la FSU a exigé qu'il se fasse dans le respect des identités professionnelles et des missions. Le gouvernement renonce à des cadres statutaires construits sur les 3 versants et prévoit de mettre en place « dans les filières estimées les plus pertinentes (...) des règles statutaires communes aux filières professionnelles identiques, dans le respect des spécificités de chacun des versants de la fonction publique »

### Catégorie C

La fusion des échelles 4 et 5 fait passer les corps et les cadres d'emploi de 4 à 3 grades.

Au 1er janvier 2017, transfert de primes (ajout de 4 points majorés et diminution annuelle des indemnités de 166 euros), classement dans les trois grades C1, C2 et C3.

De 2018 à 2020, ajout de points.

**Concrètement, en 2020, l'amélioration du traitement brut sera de :**

- + 4,9% pour un agent au 6ième échelon de l'échelle 3 au 1er janvier 2015 (gain de 101,86€ par mois au lieu de 27,78€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 13,83 €)
- + 7,54% pour un agent au 8ième échelon de E4 (gain mensuel de 162,06€ au lieu de 41,67€)
- + 1,16% pour un agent au 7ième échelon de E5
- + 3,90% pour un agent au 5ième échelon de E6

En perspective, un agent recruté par concours en 2020 débutera à l'indice 330 (323 actuellement) et parviendra avec un changement de grade à l'indice 473. Actuellement, il lui faut deux changements de grade pour parvenir à l'indice 462. Dans l'hypothèse d'un seul changement de grade, sa retraite est améliorée de 16,2%.

### Catégorie B

Au 1er janvier 2016, transfert de primes (ajout de 6 points majorés et diminution annuelle des indemnités de 277,80 euros). Ajouts de points en 2017 et 2018.

**Concrètement, en 2020, l'amélioration du traitement brut sera de :**

- + 2,70% pour un agent au 7ième échelon du 1er grade (gain de 180,58€ par mois au lieu de 134,28€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 23,15 €)
  - + 1,65% pour un agent au 9ième échelon du deuxième grade
  - + 2,97% pour un agent au 7ième échelon du troisième grade
- Un agent partant à la retraite au sommet du deuxième grade en 2016 voit sa pension améliorée de 1,2%

En perspective, un agent recruté en 2018 débutera à l'indice 343 (326 actuellement) ; avec un changement de grade il parvient en fin de carrière à l'indice 534 (actuellement 515 ; 486 sans changement de grade). Sa pension de retraite est améliorée de 3,7% ou de 9,9%.

### Catégorie A

Au 1er janvier 2017, transfert de primes (ajout de 4 points d'indice et diminution annuelle des indemnités de 166€) et ajout de points. Ajout de 5 points en 2018 (moins 222,2€ de primes). Ajout de points en 2019. 2020, l'indice sommital du deuxième grade est relevé à 821.

**Concrètement, en 2020, l'amélioration du traitement brut sera de :**

- +4,23% pour un agent au 7ième échelon du premier grade (gain de 226,88€ par mois au lieu de 126,65€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 32,40 €)
- +3,83% pour un agent au 6ième échelon du deuxième grade

En perspective, un agent de catégorie A recruté en 2019 le sera à l'indice 390 (actuellement 365 pour un attaché d'administration, 349 pour un enseignant). Le cumul de points sur l'ensemble du 1er grade est amélioré de 4,8%.

A partir de 2020, un agent partant à la retraite au dernier échelon du 2ième grade partira à l'indice 821 (+4,9%).

# PPCR décryptage PPCR décryptage

## Quelles transpositions ?

Les propositions sont formulées sur les grilles de la filière administrative. Le protocole prévoit la transposition aux corps et cadres d'emplois comparables avec des gains indiciaires analogues en fixant pour chaque grade les mêmes indices minimum et sommitaux.

Des groupes de travail examineront « les modalités selon lesquelles les revalorisations des corps et cadres d'emplois de A type seront transposées » aux carrières de niveau inférieur comme « aux corps et cadres d'emplois de niveau supérieur » au A type respectivement au 1er et 2nd semestre 2016 (p14). Il a fallu l'intervention résolue de la FSU pour que la nécessité de transposer ces mesures aux corps de l'enseignement supérieur et de la recherche soit admise par le gouvernement.

Il est aussi acté :

- une nouvelle grille « restructurée et revalorisée » pour les agents de maîtrise (p12)
- le passage en catégorie A pour la filière sociale : « Les

fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les 3 versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées... Leur grille sera revalorisée en cohérence avec elle de la filière paramédicale. » C'est donc bien un passage en catégorie A pour ces agents même si elle se fait à minima malgré la demande de la FSU d'un alignement sur la catégorie A type (p12).

Pour les contractuels, la FSU a demandé que le protocole prévoit que leurs rémunérations soient adaptées. Aucune formulation ne figure dans le texte, l'administration considérant que « évidemment cela se transpose » en application des décrets qui fixent les règles de leurs rémunérations. L'intervention syndicale sera déterminante.

Grade	indice majoré	2015	2020	Différence	%
C1	IM minimum	321	330	9	2,8%
	IM maximum	363	382	19	5,2%
C2	IM minimum	323	332	9	2,8%
	IM maximum	407	420	13	3,2%
C3	IM minimum	338	350	12	3,6%
	IM maximum	462	473	11	2,4%
B1	IM minimum	326	343	17	5,2%
	IM maximum	486	503	17	3,5%
B2	IM minimum	327	356	29	8,9%
	IM maximum	515	534	19	3,7%
B3	IM minimum	365	392	27	7,4%
	IM maximum	562	587	25	4,4%
Cat A 1er grade	IM minimum	365	390	25	6,8%
	IM maximum	658	673	16	2,3%
Cat A 2ème grade	IM minimum	434	500	66	15,2%
	IM maximum	783	821	38	4,9%
Cat A GRAF	IM minimum	626	655	29	4,6%
	IM maximum	963	963	0	0,0%

## Réforme territoriale et devenir du Recterat

**A** la suite de l'annonce du 29 mai 2015 par la presse locale, d'une éventuelle fusion des académies Poitiers-Limoges, le personnel du rectorat s'est mobilisé pour exprimer son inquiétude et exiger une transparence totale du diagnostic et de l'avancement du projet.

Ce mouvement a débuté après une réunion d'information syndicale à l'initiative du SNASUB-FSU, le 05 juin 2015. Des tracts ont été distribués et une pétition a été lancée. Le 1<sup>er</sup> rassemblement a eu lieu le 12 juin 2015, pendant la pause déjeuner, devant les grilles du rectorat et soutenu par des élus locaux.

Le personnel du rectorat a ensuite décidé de se réunir, dans les mêmes conditions, tous les mardis du mois de juin jusqu'à la prise de décision gouvernementale. Le dernier rassemblement a eu lieu le 09 juillet 2015 sur le parvis du Rectorat, pendant le traditionnel pot de fin d'année du Recteur, en signe de contestation.

A la mi-juillet, la pétition a été envoyée à la ministre de l'EN et au 1<sup>er</sup> ministre.

Le 31 juillet 2015, le gouvernement a rendu sa décision et dès le lendemain un communiqué du Recteur Luc Johann a été adressé à tous les personnels de

l'académie :

« A la suite du conseil des ministres d'hier, les académies actuelles sont maintenues dans leurs limites géographiques. L'académie de Limoges est donc conservée. Toutefois, l'organisation des services académiques et des missions des recteurs évolue pour répondre au nouveau cadre régional créé par la loi du 16 janvier 2015. Les académies sont donc regroupées en 13 "régions académiques", correspondant aux 13 régions administratives créées par la loi précitée. Dans chacune d'elle, un "recteur de région académique" sera désigné pour garantir la cohérence des politiques éducatives au niveau régional »

De son côté, le directeur de cabinet du MEN a adressé un courrier aux secrétaires académiques du SNASUB-FSU le 14/09/2015, répondant à la pétition et confirmant le communiqué du Recteur.

A suivre ...

Claire BOURDIN

Co-secrétaire Académique SNASUB-FSU



La santé dans ses dimensions physique, psychique, sociale et environnementale est un élément essentiel de l'éducation de tous les enfants et adolescents. Sa promotion en milieu scolaire constitue l'un des meilleurs leviers pour réduire les inégalités en touchant l'ensemble des enfants ou adolescents d'une tranche d'âge donnée.

En cette rentrée 2015 des évolutions notables pour la profession **infirmier à l'Education Nationale** sont attendues :

Le parcours de santé prévu par la loi du 08 juillet 2013 se met en place à la rentrée 2015. La circulaire paraîtra prochainement.

- Le Recteur, appuyé de ses **conseillers techniques rectoraux** reste en charge de la politique éducative, sociale et de santé académique.

- Les CESC départementaux s'installent dès la rentrée 2015 pour un travail en réseau dès le 1er degré.

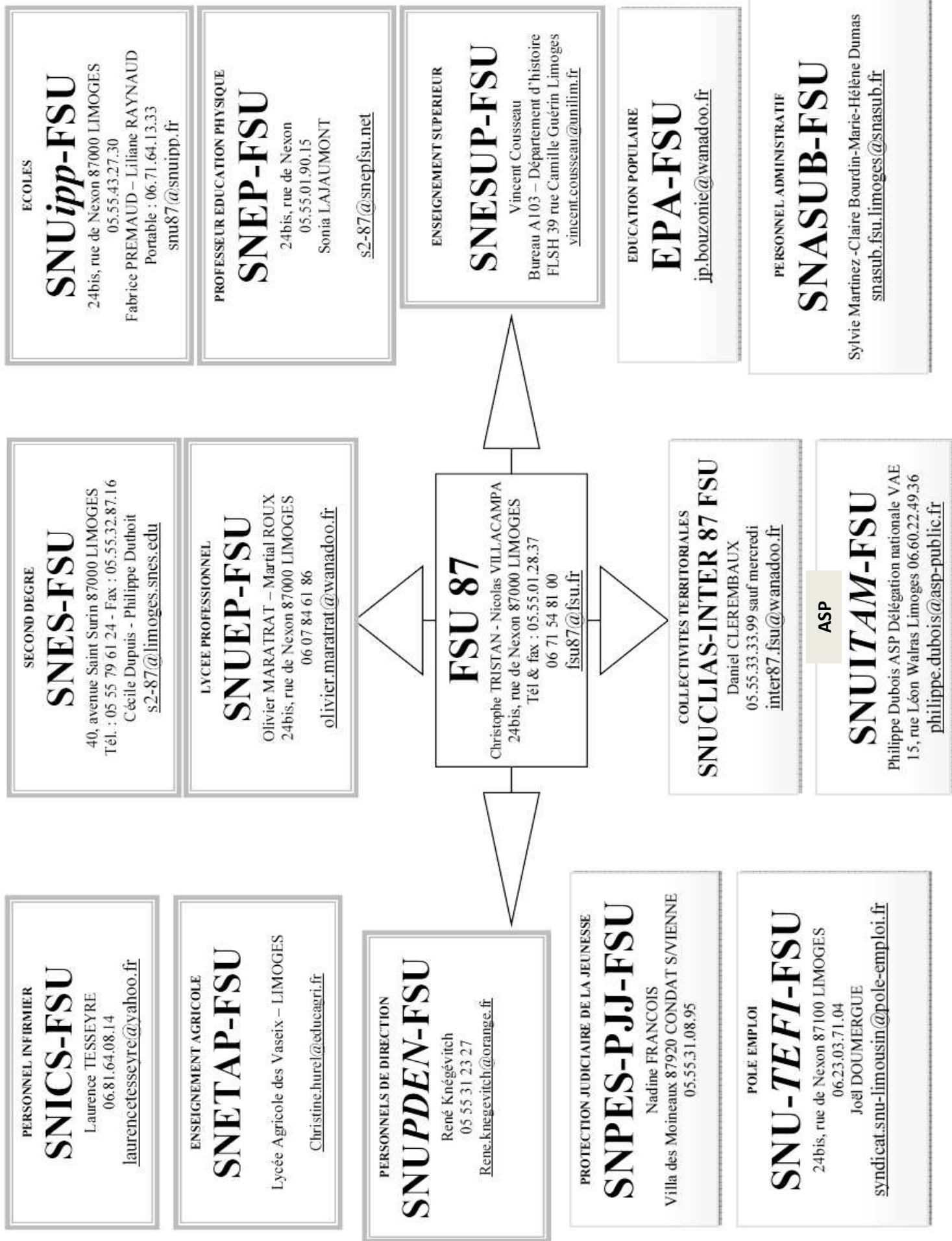
- Des **nouvelles missions** sont attribuées aux Médecins scolaires et aux Infirmières scolaires. Elles seront prochainement déclinées dans des circulaires respectives.- Les visites médicales et de dépistages obligatoires sont confiées aux médecins pour **la sixième année (visite médicale) et aux infirmières scolaires pour la douzième année (dépistage infirmier)**.

- Des partenariats institutionnels actifs : ARS, DRJSCS, DRaaF...

Le SNICS-FSU Académique sera vigilant à la bonne application de ces mesures dans l'Académie de Limoges.



# TABLEAU DES COORDONNEES



## **appellent à une journée de mobilisation le jeudi 08 octobre. Rassemblement à 11 h 30 devant la Préfecture de Limoges.**

Durant toute cette année, les salarié-es, retraité-es et les privé-es d'emploi se sont mobilisé-es à plusieurs reprises dans les secteurs professionnels et au plan interprofessionnel pour exprimer leurs attentes, leur exaspération grandissante face à une situation économique et sociale qui ne cesse de se dégrader et pour exiger une autre répartition des richesses qu'ils produisent.

Ces dernières semaines encore, des mobilisations, souvent unitaires, ont été menées par les salarié-es, les étudiant-e-s, les privé-es d'emploi et les retraité-es, exigeant leur juste dû, autour de luttes sur les salaires et pensions.

Des actions se sont développées pour exiger de travailler mieux et moins, d'améliorer les conditions de travail et de réduire la durée du temps de travail, contre les licenciements, pour exiger aussi la pérennisation et la conquête de nouveaux droits (retraites, protection sociale, garanties collectives), le développement des services publics et la relance industrielle.

Cédant aux pressions des puissances financières, au MEDEF, aux injonctions de Bruxelles, le gouvernement déroule une politique qui remet en cause notre modèle social assis sur l'égalité, la justice et la solidarité.

Accompagnées par une bataille idéologique inédite, des politiques pour l'emploi se traduisent trop souvent par des mesures de régression sociale qui vont impacter tous les salarié-es.

Dans un contexte où les inégalités se creusent et où la précarité se développe, les organisations syndicales CGT, FSU, UNEF réaffirment leur volonté de contribuer au renforcement des mobilisations et à leurs convergences, dans un cadre unitaire le plus large possible.

**Les organisations syndicales CGT, FSU, UNEF invitent les salarié-es, les étudiant-e-s, les privé-es d'emploi et retraité-es à se rassembler le : jeudi 8 octobre 2015 à 11h30 devant la préfecture de Limoges**

**autour d'une plate-forme revendicative commune pour :**

- ⇒ **Augmenter les salaires, les retraites, les pensions, les minima sociaux et le point d'indice des fonctionnaires ;**
- ⇒ **Promouvoir l'égalité salariale femmes / hommes ;**
- ⇒ **Améliorer les conditions de travail et réduire le temps de travail pour créer des emplois, combattre et réduire le chômage ;**
- ⇒ **Pérenniser et améliorer les garanties collectives ;**
- ⇒ **Pérenniser et améliorer la protection sociale, les retraites complémentaires, pour garantir les droits à la santé et à la retraite ;**
- ⇒ **Développer les investissements pour relancer l'activité économique en tenant compte des impératifs écologiques ;**
- ⇒ **Conforter et promouvoir les services publics.**

## La réforme Vallaud-Belkacem c'est toujours non !

### Une autre réforme pour le collège c'est indispensable et urgent !

Pour la troisième fois depuis le mois de mai, les personnels étaient appelés à la grève par une large intersyndicale représentant plus de 80% des voix lors des élections professionnelles. Avec près de 40% de collègues en grève le 17 septembre dans les collèges du département comme de l'académie et plus d'un sur trois au niveau national, le rejet de la réforme du collège ne se dément pas. L'attitude de la Ministre, refusant d'ouvrir des discussions et alliant tantôt mépris des personnels, tantôt méthode Coué, enracine le conflit dans la durée. La Ministre et le Gouvernement portent l'entière responsabilité de cet enlèvement alors que le collège a un besoin urgent de réforme.

Cette réforme est massivement rejetée par les enseignants car elle prévoit :

- la **diminution des horaires des disciplines**, remplacées par une interdisciplinarité fourre-tout et un accompagnement personnalisé (classe entière !) ;
- la **fin des horaires nationaux** (chaque collège pouvant organiser les enseignements comme il le souhaite) ;
- la **suppression d'options** qui font pourtant la preuve de leur efficacité : latin, classes bilingues, sections européennes (sans pour autant permettre une amélioration des conditions d'étude de l'ensemble des collégiens).

Les conséquences prévisibles de tels choix sont connues :

- appauvrissement des contenus (**les élèves perdraient 200h de cours !**) ;
- accroissement des **inégalités** et des performances scolaires entre les collèges ;
- diversification des parcours scolaires rendant plus **difficile la poursuite d'étude** des élèves ;
- **concurrence** entre collèges et entre enseignants au sein d'un même collège ;

- un **enseignement privé favorisé** puisqu'il pourra appliquer à minima cette réforme.

Face à la contestation, la Ministre met en place un plan de formation spécifique à la réforme (en confisquant au passage tous les moyens, déjà modestes, de la formation continue). Ce dispositif, descendant et pyramidal, est révélateur de la conception du métier d'enseignant de la Ministre : un métier d'application, d'exécutant et non un métier de conception. Il s'agit dans un premier temps de former des cadres (les chefs d'établissement) et des contremaîtres (des professeurs volontaires), chargés ensuite de « mettre au pas » sur le terrain le commun des enseignants.

La prochaine étape de **l'action est d'ores et déjà fixée au samedi 10 octobre. Elle prendra la forme d'une manifestation nationale à Paris** réunissant syndicats d'enseignants, parents d'élèves, associations de spécialistes, citoyens, elle doit marquer un nouveau temps fort pour exprimer le refus de la réforme actuelle et la nécessité d'ouverture de discussions pour une autre réforme.

Mais la résistance doit s'organiser aussi au quotidien dans les établissements. Le Snes-FSU appelle tous les personnels à construire le refus collectif de ces pseudo-formations, d'autant plus que celles-ci sont prévues en dehors du temps de travail.

Cette réforme est inacceptable, cette réforme est mauvaise, le Snes-FSU est déterminé à ne pas laisser faire. La Ministre et le Gouvernement prennent le risque de se couper durablement du monde enseignant s'ils persistent dans leur volonté de passer en force.

Patrice Arnoux

Pour la manifestation du 10 octobre, des départs sont organisés en train depuis Brive (9h), Limoges (9h), La Souterraine (10h30), inscriptions avant le 7/10 au 05 55 79 61 24 ou [s3lim@snes.edu](mailto:s3lim@snes.edu).

**Une souscription est ouverte pour participer à la réussite de la manifestation.**

Adressez vos chèques à l'ordre du SNES, 40 av St Surin, 87000 Limoges



Le service public,  
on l'aime, on le défend