



DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENT SEXISTES

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

SOMMAIRE

1. Les références réglementaires :	3
2. Les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes spositif :	3
2.1. Protection contre le harcèlement	3
2.2. Protection contre les discriminations	4
2.3. Dispositif de recueil des signalements	4
3. Définitions :	5
4. Mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes :	5
4.1. Les obligations de l'employeur	6
4.2. Le dispositif	6
4.3. Définition des différents actes	7
4.3.1. Les actes de violence	7
4.3.2. Les actes de discrimination	7
4.3.3. Les actes de harcèlement moral	9
4.3.4. Les actes de harcèlement sexuel	10
4.3.5. Les agissements sexistes	11
4.4. La procédure	12
4.5. Prise en charge de la victime	13
4.6. Démarche de prévention	13
4.7. Dispositif d'évaluation et d'amélioration continue	14

1. Les références réglementaires :

- Code général de la fonction publique :
 - Article L131-1 à 13, articles relatifs à la protection contre les discriminations.
 - Article L133-1 à L133-3, articles relatifs à la protection contre le harcèlement.
 - Article L135-6, article relatif au signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes.
- Code pénal, article 222-33 : relatif au délit de harcèlement sexuel.
- Une circulaire du 4 mars 2014 relative au harcèlement a précisé les dispositions relatives aux délits de harcèlement et leurs impacts, les obligations des employeurs publics, et les mesures de prévention à mettre en œuvre de façon impérieuse.
- Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique précise le contenu du dispositif. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.
- Règlement intérieur SDIS 66

2. Les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

2.1. Protection contre le harcèlement

Aucun agent public ne doit subir les faits :

1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public en raison du fait que celui-ci :

1° A subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel, y compris, dans le cas mentionné au 1° de cet article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou les agissements de harcèlement moral;

2° A formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ou agissements ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou agissements ou qu'il les a relatés.

Est possible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à ces faits ou agissements.

2.2. Protection contre les discriminations

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7 du code de la fonction publique.

2.3. Dispositif de recueil des signalements

L'autorité met en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

3. Définitions :

Les Risques PsychoSociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- Du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- Des violences internes commises au sein de l'établissement par des agents : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- Des violences externes commises sur des agents par des personnes externes à l'établissement (insultes, menaces, agressions...).

La présentation qui suit va traiter des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes qui peuvent se produire auprès des Sapeurs-Pompiers Professionnels (SPP), Sapeurs-Pompiers Volontaires (SPV), Personnels Administratifs Techniques et spécialisés (PATS).

4. Mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes :

Afin de déployer le dispositif de signalement, il est proposé de créer un livret ayant pour objectif de présenter et d'expliquer :

- Les obligations de l'employeur ;
- Le dispositif ;
- Les définitions des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ;
- La procédure
- Les formulaires

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

4.1. Les obligations de l'employeur

Pour permettre aux agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, le législateur demande à ce que les collectivités et les établissements publics mettent en place un dispositif de signalement, intégrant trois points :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

4.2. Le dispositif

Ce dispositif sera mis en œuvre à travers la mise en place d'un registre de recueil des signalements. Le registre est dématérialisé, accessible à tous les agents depuis le portail du SDIS 66. Tout agent peut le compléter dès lors qu'il observe ou qu'il s'estime victime d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

La signalisation peut s'effectuer par tout autre moyen : témoignages, courriers...

Le signalement est automatiquement transmis à la cellule en charge de la mise en œuvre du dispositif. La plus grande discréetion sera assurée afin de protéger la dignité et la vie privée des personnes en cause.

L'objectif de ce dispositif est la résolution des situations dans un délai rapide et la protection des agents. Les domaines de compétence couverts par la cellule comportent :

- Une expertise juridique afin d'être en mesure d'apprécier la nature des faits et éventuellement d'orienter la victime.
- Des connaissances administratives afin d'enclencher les procédures nécessaires au traitement de la situation.
- Une capacité à orienter la victime.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

Ainsi le chef du Service SSQVS est identifié comme le référent mixité et discrimination. Il sera en charge de coordonner la cellule qui permettra une mobilisation rapide des équipes dédiées au dispositif.

La cellule est composée :

- D'un juriste spécialiste des questions statutaires.
- De la responsable RH ou du chef de groupement AGRH.
- D'un membre du SSQVS.
- D'un médecin du SSSM et / ou d'un médecin de prévention.
- Du secrétaire permanent du CHSCT.

4.3. Définition des différents actes

4.3.1. Les actes de violence

Ils se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures, gestes ou agissements d'intimidation, acte ou tentative d'acte sexuel...).

Quelques exemples :

Menaces : Parole ou acte d'intimidation exprimant le projet de son auteur de faire du mal à une autre personne ou d'endommager un bien.

Injures et diffamations : Infractions pénales qui portent atteinte à l'honneur ou à la considération.

Injure : expression outrageante constituant une manifestation de mépris ou une invective.

Diffamation : allégation de fait portant une atteinte à l'honneur.

Outrages : Injures ou offenses graves qui consistent à dépasser les limites envers une autre personne. Ce sont des paroles ou des gestes de nature menaçante et de nature à porter atteinte au respect dû à l'individu.

4.3.2. Les actes de discrimination

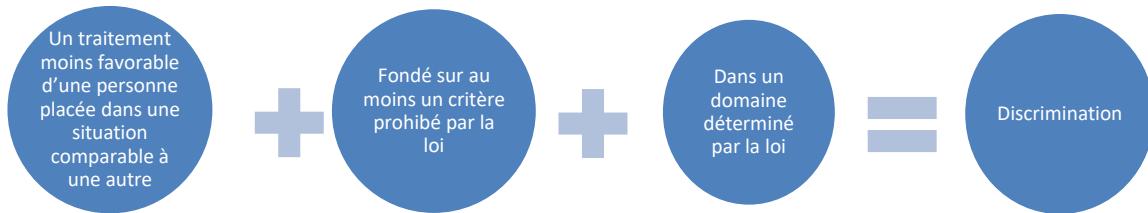
Ils résultent des traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, leur sexe, leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
066-286600010-20220324-D12-DE

Réception par le préfet : 29/03/2022
Publication : 29/03/2022

politique. Il existe en tout 25 critères sanctionnés par la loi (Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008).

Une discrimination est caractérisée par trois éléments cumulatifs :



Le droit distingue deux grands types de discrimination.

Discrimination directe :

Situation dans laquelle, sur le fondement [d'un motif prohibé], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Elle peut être consciente et volontaire ou même non intentionnelle lorsqu'elle repose sur des préjugés inconscients.

Exemple : Refus de renouvellement d'un contrat à durée déterminée fondé uniquement sur l'état de santé de la personne.

Discrimination indirecte :

Une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs déjà mentionnés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Exemple : Une règle défavorisant les agents à temps partiel = Discrimination indirecte fondée sur le sexe.

Les critères prohibés par la loi (critères définis par les textes ou jurisprudence, susceptibles d'évoluer) :

- L'apparence physique ;
- L'âge ;
- L'état de santé ;
- L'appartenance ou non à une prétendue race ;
- L'appartenance ou non à une nation ;

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

- Le sexe ;
- L'identité de genre ;
- L'orientation sexuelle ;
- La grossesse ;
- La situation de famille ;
- Le handicap ;
- Les caractéristiques génétiques ;
- Les mœurs ;
- Le patronyme ;
- Les activités syndicales ;
- L'origine ;
- Le lieu de résidence ;
- L'appartenance ou non à une ethnie ;
- Les opinions politiques ;
- La domiciliation bancaire ;
- La perte d'autonomie ;
- La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère ;
- La religion ;
- La vulnérabilité résultant de sa situation économique ;
- Les opinions philosophiques.

Les domaines prohibés :

- L'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement.
- La rémunération, les avantages sociaux.
- L'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs, etc.).
- L'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux, etc.).
- L'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie, etc.).
- L'accès à la protection sociale.
- L'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.).

4.3.3. Les actes de harcèlement moral

Ce sont des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.

Accusé de réception : Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

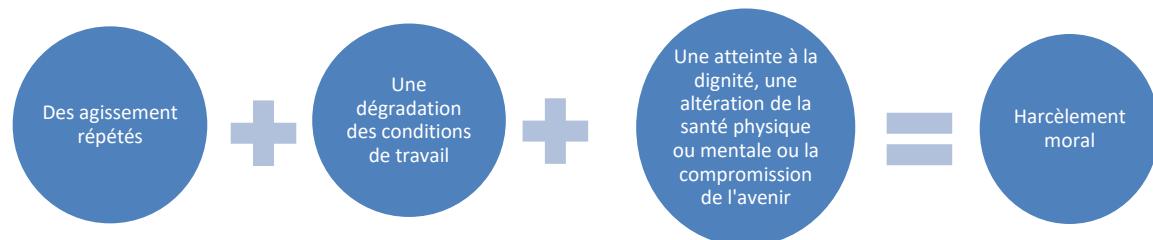
Exemple :

Leur matérialisation se manifeste au quotidien par :

- Des propos à caractère vexatoire, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser.
- Des reproches sans motifs valables, critiques continues sur le travail effectué.
- Des sanctions injustifiées.
- Un retrait de mission, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, demande de travail inutile, isolement.
- Une modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions du poste, des missions, du poste de travail.

Les critères du harcèlement moral :

Le harcèlement peut revêtir un caractère discriminatoire lorsqu'il est exercé sur un agent en raison d'une caractéristique ayant trait à l'un des critères de discrimination prohibés par la loi :



4.3.4. Les actes de harcèlement sexuel

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Est assimilé au harcèlement sexuel « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Exemple :

Faire subir à une personne, non consentante, des comportements ou des propos à connotation sexuelle ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

Comment peuvent se manifester ces faits au quotidien :

- Propos obscènes, vulgaires.
- Confidences sexuelles non désirées.
- Envoi d'écrits contenant des avances sexuelles.
- Envoi de photos à caractère érotique ou pornographique.
- Chantage sexuel.
- Gestes à connotation sexuelle.
- Contacts physiques ou caresses non désirés sur certaines parties du corps.

Sanction encourue pour un délit qualifié de harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, peines augmentées à 3 ans et 45 000 euros lorsque les faits sont commis « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions », sur un mineur de moins de quinze ans, sur une personne en situation de particulière vulnérabilité ou dépendante (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité économique ou sociale).

4.3.5. Les agissements sexistes

Ce sont des agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Exemple :

Leur matérialisation se manifeste de différentes façons et selon des degrés de gravité différents, pouvant aller d'actes a priori anodins, tels qu'une attitude irrespectueuse ou moqueuse, des propos blessants ou injurieux, aux actes les plus graves tels que des discriminations ou des agressions, entraînant des sanctions plus sévères.

Comment peuvent se manifester ces faits au quotidien :

- Des blagues et commentaires sexistes.
- Des remarques sur la maternité ou la paternité, sur le temps de travail, les modalités de travail (temps partiel).
- Des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect.
- Des compliments ou des critiques sur l'apparence physique.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

4.4. La procédure

Le signalement s'inscrit dans le cadre d'une procédure qui permet à la victime et / ou au témoin de porter les faits à la connaissance de son employeur. Il convient de respecter la procédure

Qui ?	Fait quoi ?	Comment ? Quand ?
L'agent	déclare	le signalement sur le registre mis à disposition sur le portail (voir modèle en annexe).
La cellule	vérifie	la réalité des faits, si la situation relève bien d'un cas de harcèlement.
La cellule	informe	informe l'autorité territoriale.
La cellule	effectue	<ul style="list-style-type: none"> ○ la prise de connaissance des informations inscrites sur la fiche. ○ la prise de contact avec l'auteur de la fiche pour : <ul style="list-style-type: none"> • Prendre connaissance d'éventuelles pièces supplémentaires. • Informer sur les modalités de suivi.
La cellule	prend	les mesures conservatoires s'il y a lieu : mesure préventive, immédiate et temporaire (faire cesser les faits).
La cellule	Procède	<p>à une enquête administrative afin d'établir la réalité des faits, de les qualifier et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Audition de la victime présumée. • Audition du ou des témoins. • Audition de la ou des personnes mise en causes. • Des responsables hiérarchiques. • De toute personne demandant à être auditionnée.

Il conviendra d'être attentif au respect d'un certain nombre de principes :

- La confidentialité des données recueillies.
- La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes.
- L'impartialité et l'indépendance des agents et personnes chargés de la mise en œuvre des dispositifs de signalement.
- Le traitement rapide des signalements.
- L'enquête administrative devra être réalisée à partir du même formulaire pour les deux parties.

Accusé préparé par : Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

4.5. Prise en charge de la victime

La prise en charge de la victime sera effectuée par la cellule dédiée à cet effet. Les différents acteurs devront se mobiliser afin d'accompagner la ou les victimes.

- 1- La prise en charge du signalement vise à faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire et assurer la protection de la victime ou des témoins.
- 2- Une médiation sera mise en place.
- 3- La protection fonctionnelle pourra être mise en oeuvre.
- 4- La prise en charge par une psychologue du travail sera mise en place.
- 5- La définition de la position administrative en cas d'absence de l'agent.
- 6- La mise en œuvre d'action de sensibilisation et de prévention.
- 7- Au vue des résultats de l'enquête, il sera proposé :
 - Une procédure disciplinaire.
 - Un changement de service ou d'affectation.
 - La suspension et la sanction de l'agent mis en cause.
 - Une procédure pénale.

4.6. Démarche de prévention

Les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est donc nécessaire d'évaluer les situations à risques ou identifiés.

L'ensemble des risques professionnels doit faire l'objet de mesures de prévention le plus en amont possible.

Il conviendra donc, entre autre, de mettre en place des actions de communications, de sensibilisations et de formation.

Toute personne ayant des fonctions d'encadrement devra être sensibilisée aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ce module fera parti du plan de formation permanente.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

4.7. Dispositif d'évaluation et d'amélioration continue

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un système d'amélioration continue et afin de garantir la prévention des risques, une analyse des situations traitées ainsi qu'un retour d'expérience sont effectués régulièrement et présentés annuellement en instance :

- Le nombre de situations traitées.
- Le nombre de résolution par des procédures informelles.
- Le nombre de situations ayant nécessité la mise en place d'une enquête administrative.
- Les conclusions qui en découlent : analyse des causes, principes de prévention à déployer.
- Les bonnes pratiques identifiées et les actions correctives à mettre en œuvre, notamment en terme de communication, d'information et de sensibilisation, de prise en compte au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

ANNEXES

Fiche de signalement n°.....

Identité du signalant

Nom : Prénom : Fonction :
Service / CIS : Numéro de téléphone :

Identité de la victime, si différente

Nom : Prénom : Fonction : Service :

Identité de l'auteur

Nom : Prénom : Fonction : Service :

Type d'acte : Harcèlement moral
 Agissement sexiste
 Harcèlement sexuel
 Discrimination

Observations

Date : Heure : Lieu :
Observations :

Présence d'informations ou document, quels que soient leur forme ou leurs supports, permettant d'étayer le signalement, si oui, liste :

A noter : vous serez contacté pour vous signaler la bonne prise en compte du signalement et pour vous préciser les modalités mises en œuvre par l'autorité territoriale.

Suites données (autorité territoriale)

Date d'orientation de la victime / à quel service :

Mesures définies :

Délai de retour aux agents concernés :

Date de finalisation :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

Questionnaire enquête administrative

Nom, Prénom :

Fonction :

Service :

Détermination des faits

Avez-vous contacté ou rencontré quelqu'un auparavant ?

Que s'est-il passé ?

Qui est considéré comme auteur des faits ?

Quelle est la relation professionnelle entre les personnes concernées ?

Où l'incident a-t-il eu lieu ?

Quand cela s'est-il passé ?

Etes-vous en arrêt de travail ?

Etait-ce le premier incident ?

Oui

Non

Si non, précisez ?

Quelles sont les conséquences ?

Conséquences physiques :

Conséquences psychologiques :

Conséquences sociales et familiales :

Conséquences professionnelles :

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022

Quel est votre ressenti actuel ?

Quelles solutions pourriez-vous envisager pour faire évoluer votre situation ?

Médiation ?

Recours interne ?

Recours administratif ?

Recours judiciaire ?

Autres, remarques complémentaires

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

066-286600010-20220324-D12-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/03/2022

Publication : 29/03/2022