Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le
ID : 022-212201859-20260305-2026_03_05_DY23-DE

Commune de Plénée-Jugon

Extrait du Registre des délibérations du Conseil Séance du Jeudi 5 mars 2026

*L'An Deux Mil **Vingt Six**, le jeudi 5 mars à **dix-neuf heures**, le Conseil Municipal légalement convoqué par expédition du 25 février 2026 s'est réuni en séance ordinaire à la mairie sous la Présidence de Madame **Suzanne BOURDÉ, Maire**. M. CHAUVEL Baptiste, Conseiller, a été désigné(e) Secrétaire de Séance.*

Conseil du 05-03-2026				
An	Mois	Jour	Num	Subd
2026	03	05	23	00

Régime Indemnitaire RIFSEEP
Période Quadriennale Echue 2021-2024
Révision Technique 2025 et Barèmes 2026 Réindexés

ÉLUS	19
PRÉSENTS MAXI	18
MANDANTS	01
ABSENTS	00
APTES A VOTER	19



CONVOCATION	25-02-2026
RÉUNION	05-03-2026
AFFICHAGE	09-03-2026
TRANSMISSION	09-03-2026
Contrôle de Légalité : DCLE/2	

RECENSEMENT DES CONSEILLERS			Questions Traitées Par les Présents		Présents	Absents	Mandants	PROCURATIONS
	NOMS ET PRÉNOMS	TITRES	Première Question	Dernière Question				MANDATAIRES
MAJORITÉ	BOURDE Suzanne	**Le Maire**	01	25	1	0	0	
	GOINGUENET Marie-Noëlle	**1er Adjointe**	01	25	1	0	0	
	SAMSON Gérard	**2è Adjoint**	01	25	1	0	0	
	PRESSE Sabrina	**3è Adjointe**	01	25	1	0	0	
	MACÉ Stéphane	**4è Adjoint**	01	25	1	0	0	
	CORNILLET Colette	**5è Adjointe**	01	25	1	0	0	
	L'HOMME David	**CMD 1 / A1**	01	25	1	0	0	
	DANIEL Émilie	**CMD 2 / A1**	01	25	1	0	0	
	CHIPOT Bernadette	**CMD 3 / A2**	01	25	1	0	0	
	CHAUVEL Baptiste	**CMD 4 / A3**	01	25	1	0	0	
	ROUVRAIS Michel	**CMD 5 / A3**	01	25	1	0	0	
	PRIÉ Delphine	**CMD 6 / A4**	01	25	1	0	0	
	TRAVERS Flavien	**CMD 7 / A4**	01	25	1	0	0	
	GÉNIEUX André	**CMD 8 / A5**	01	25	1	0	0	
MINORITÉ	LUCAS Roland	**Chef de Groupe**	01	25	1	0	0	
	BOUVET Véronique	**Conseillère**	01	25	0	0	1	**DUQUENNE Hélène**
	DUQUENNE Hélène	**Conseillère**	01	25	1	0	0	
	GAUTHIER Jérôme	**Conseiller**	01	25	1	0	0	
	HERVÉ Anne	**Conseillère**	01	25	1	0	0	
DP-01	**Décompte des Présents**				18	0	1	

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le
ID : 022-212201859-20260305-2026_03_05_DY23-DE

Conseil du 05-03-2026				
An	Mois	Jour	Num	Subd
2026	03	05	23	00

Régime Indemnitaire RIFSEEP
Période Quadriennale Echue 2021-2024
Révision Technique 2025 et Barèmes 2026 Réindexés

Rapporteur : Madame Marie-Noëlle GOINGUENET, 1ère Adjointe

Il est rappelé que le nouveau régime indemnitaire de la fonction publique territoriale, dénommé RIFSEEP a pris effet le 1er janvier 2021 conformément à la délibération du 26 novembre 2020.

► RAPPEL DES DISPOSITIONS

Le RIFSEEP est le dispositif indemnitaire de référence dans l'ensemble des collectivités territoriales. Ce dispositif concerne les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) ainsi que les contractuels. Le régime indemnitaire dit « RIFSEEP » est lié aux fonctions exercées suivant les groupes de fonctions identifiés par l'organe délibérant.

Le RIFSEEP est composé de 2 parts :

- **L'IFSE** (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) qui est liée :
  - ✓ Au poste de l'agent (la fonction confiée)
  - ✓ A son expérience professionnelle

- Le **CIA** (Complément indemnitaire annuel) qui est lié :
  - ✓ A l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'IFSE est révisée au minimum tous les 4 ans révolus, et repose sur une répartition des emplois dans des groupes de fonctions, selon **3 critères** :

- **Encadrement**, coordination, pilotage ou conception
- **Technicité**, expertise, expérience ou qualification spécifique
- **Sujétions** particulières ou degré d'exposition

Les attributions individuelles associées au versement de l'IFSE pourront également être différenciées selon l'expérience professionnelle.

Le **CIA** est basé sur la **valeur professionnelle** de l'agent, qui est appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel, selon les critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe
- La connaissance de son domaine d'intervention
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs
- Le sens du service public.

► RAPPEL DES VISAS LÉGAUX

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux, et notamment son article 20 ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88 ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le
ID : 022-212201859-20260305-2026_03_05_DY23-DE

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des [illegible] publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU la délibération institutive du 26 novembre 2020 portant mise en œuvre du RIFSSEP à compter du 1er janvier 2021 ;

VU l'avis favorable unanime du Comité Social Territorial du Centre de Gestion des Côtes d'Armor (collège employeurs et collège salariés) en date du 29 janvier 2026 ;

VU le Tableau des Effectifs ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de réviser le régime indemnitaire des agents municipaux dit « RIFSEEP » au terme de la période quadriennale initiée le 1er janvier 2021 ;

CONSIDÉRANT que le régime indemnitaire obéit au principe de parité prévu par les articles L.714.4 et suivants du code général de la fonction publique et doit tenir compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

CONSIDÉRANT que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une **part obligatoire**, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- et d'une **part facultative**, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

CONSIDÉRANT qu'il convient de repréciser le cadre et le contenu technique du régime indemnitaire en vigueur pour chaque cadre d'emplois ;

Le Conseil Municipal, Invité à se Prononcer,
Après en avoir Délibéré, DÉCIDE,

DE RÉVISER le ***RIFSEEP*** selon les dispositions générales et particulières annexées avec effet au mois de mars 2026, à compter de la date de publication et de transmission au contrôle de légalité en préfecture ;

DE PRECISER que le RIFSEEP ***peut être attribué aux agents contractuels*** dans les mêmes proportions que les agents titulaires et stagiaires ;

D'AUTORISER Madame le Maire ou son représentant à établir les arrêtés individuels fixant le montant à percevoir par chaque agent au titre des deux parts constitutives du RIFSEEP (CIA et IFSE) dans les conditions ci-après annexées.

Sens de la Décision				Approbation			Décompte des Suffrages				
Élus	Présents	Mandants	Absents	Habilités	Retraits	Abstenus	Votants	Blancs	Exprimés	Pour	Contre
19	**18**	**01**	**00**	**19**	**00**	**00**	**19**	**00**	**19**	**19**	**00**

MAIRIE DE PLÉNÉE-JUGON
22640

Le Maire
Suzanne BOURDE,
Plénée-Jugon, jeudi 5 mars 2026

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le
ID : 022-212201859-20260305-2026_03_05_DY23-DE

Dispositions de Cadrage du RIFSEEP

Révision-Indexation du RIFSEEP • Mars 2026

ARTICLE 1. DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES (RAPPEL)

► LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents **titulaires et stagiaires** à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)
- Le bénéfice du régime indemnitaire est applicable aux **agents contractuels** relevant de l'article 332 du CGFP occupant un emploi au sein de la commune.

► MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera alloué par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

► CONDITIONS DE CUMUL DU RIFSEEP

Le régime indemnitaire du RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

➘ Le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (**PFR**)
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (**IFTS**)
- l'indemnité d'administration et de technicité (**IAT**)
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (**IEMP**)
- la prime de service et de rendement (**PSR**)
- l'indemnité spécifique de service (**ISS**)
- la prime de fonction informatique (**PFI**)
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes (**IRRAR**)
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres (**ITDI**)

➘ Le RIFSEEP peut se cumuler[3] avec :

- la Prime de Fin d'Année (**PFA** • Avantages collectivement acquis avant la loi du 26-01-1984) ;
- l'indemnisation des **dépenses associées aux fonctions** exercées (ex : frais de déplacement)
- les dispositifs **d'intéressement** collectif ;
- les **indemnités différentielles** complétant le traitement indiciaire et la **GIPA**
- les sujétions ponctuelles liées à la durée du travail (**HS, Nuit, Astreintes**,...)
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel (**PREAD**)
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (**IFCE**)

.../...

[3] Article 5 décret 2014-513 du 20 mai 2014 et arrêté du 27 août 2015

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le
ID : 022-212201859-20260305-2026_03_05_DY23-DE

ARTICLE 2. MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : GROUPES DE FONCTIONS (RAPPEL)

► CADRE GENERAL

Il est proposé d'instaurer au profit des cadres d'emplois, visés en annexe , **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux ***fonctions*** exercées d'une part, et sur la prise en compte de ***l'expérience*** acquise d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

- Fonctions d'Encadrement, de Coordination, de Pilotage ou de Conception ;
- Technicité, Expertise, Expérience ou Qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.

L'attribution de l'IFSE fera l'objet d'un arrêté individuel délivré par l'autorité territoriale et notifié à chaque agent. Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

► CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel, étant ici précisé que le montant de la Prime de Fin d'Année demeure versé séparément dans les conditions antérieurement définies, soit un versement en deux fractions, les mois de juin et novembre de chaque année civile.

► PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

L'expérience professionnelle des agents sera notamment appréciée au regard des critères suivants :

- Nombre d'années sur le poste occupé dans la collectivité ou sur un poste similaire exercé au sein d'une autre collectivité ou d'une entreprise privée ;
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise le parcours et la spécialisation) ;
- Capacité de Transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires… ;
- Formation Qualifiante dans le domaine d'intervention…) ;
- obtention d'une qualification supplémentaire nécessaire au service
- Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Mission Responsabilisante au sein d'un groupe.

► CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'IFSE

Les intitulés des **Groupes de Fonctions** énumérés en annexe ont une valeur **générique ou spécifique** et peuvent s'appliquer uniformément à différents cadres d'emploi issus de filières distinctes, au regard de la similarité du degré de responsabilité assuré par les agents.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**) et le complément indemnitaire annuel (**CIA**) sont attribués aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés en annexe, au regard des **Groupes de Fonctions** et des **Minima** déterminés par l'organe délibérant, sans pouvoir excéder les plafonds réglementaires publiés par les arrêtés ministériels applicables à la fonction publique d'État et opposables aux cadres d'emplois correspondants de la Fonction Publique Territoriale.

Le nombre de groupes de fonctions peut être librement défini par la collectivité employeur pour chaque cadre d'emploi **sans être inférieur à 1.**

L'IFSE et les autres éléments invariants du régime indemnitaire sont alloués à l'agent au prorata de la durée hebdomadaire de service. S'agissant des agents à temps non complet et à temps partiel, l'IFSE est versé au prorata du temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement.

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le
ID : 022-212201859-20260305-2026_03_05_DY23-DE

► MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

Le régime des absences pour indisponibilité physique est encadré par le décret n°2010-997 du 26 août 2010 qui a été récemment modifié par le décret n°2024-641 du 27 juin 2024, lesquels prévoient les conditions de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés.

Il convient par ailleurs de préciser les modalités de versement de l'IFSE et d'intégrer les dispositions de l'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 qui abaisse le TBI à 90% en cas de congé maladie ordinaire (article 822-3 du CGFP). Les dispositions nouvellement applicables sont les suivantes :

- En cas de ***Congé Maladie Ordinaire***, le régime indemnitaire est ***réduit dans les mêmes proportions que le traitement (FPE).*** En cas de requalification d'un CMO en CLM ou CLD au cours des 3 premiers mois, le placement rétroactif en CLM, CLD ou CITIS pour la même affection a pour conséquence le versement d'un rappel à hauteur de 10% du traitement et du régime indemnitaire associé.
- En cas de congés annuels, de congés de ***maternité*** ou pour adoption, de congé paternité ou de congé pour ***maladie professionnelle, accident de service*** ou accident du travail, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas de ***Congé Longue Durée***, le régime indemnitaire est ***suspendu***. Toutefois, l'agent en CMO ou CLM qui est requalifié rétroactivement en CLD, conserve le bénéfice des primes régulières déjà versés pendant le congé de maladie ordinaire.
- En cas de ***Congé de Longue Maladie ou de Congé de Grave Maladie***, le régime indemnitaire est ***réduit avec maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la 1ère année puis 60% les 2ème et 3ème années (FPE).*** Toutefois, l'agent en CMO requalifié rétroactivement en CLM ou CGM, conserve le bénéfice des primes régulières déjà versés pendant le congé de maladie ordinaire. L'ISFE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.
- En cas de ***Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service, de placement à temps partiel pour raison thérapeutique ou de Période de Préparation au Reclassement,*** le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (FPE).

ARTICLE 3. MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL : CIA (RAPPEL)

► CADRE GENERAL

Le complément indemnitaire annuel (**CIA**) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir, le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

► CONSIDÉRATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des ***critères suivants*** :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs…
- Et plus généralement le sens du service public.

► CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU CIA

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés en annexe, dans la limite des plafonds visés en annexe, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Le montant individuel du CIA est plafonné à 10% du crédit global RIFSEEP (IFSE à 90% + CIA à 10%). Le crédit plafond de 10% est uniforme et s'applique à toutes les catégories A, B et C.

Le montant individuel du CIA déterminé par arrêté municipal est versé en deux fractions d'un égal montant les mois de juin et novembre de l'année civile.

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le
ID : 022-212201859-20260305-2026_03_05_DY23-DE

► MODULATION DU CIA DU FAIT DES ABSENCES

Le CIA ne pourra pas être versé aux agents dans le cas d'une absence ininterrompue de douze mois à compter de la date du précédent versement.

ARTICLE 4. ACTUALISATION DES BAREMES (TABLEAUX ANNEXÉS APRES VISA DU CST)

► INFORMATION SUR LA REVALORISATION TECHNIQUE 2025 DES MONTANTS INDIVIDUELS

Dans le respect des plafonds communaux 2021, l'indexation du RIFSEEP à date du 1er janvier 2025 a été calculée sur la base du taux d'inflation pluriannuel calculé en évolution géométrique **IPC 2021-2024, soit 14,36%**, afin de compenser l'érosion des valeurs historiques 2021.

Tous les agents municipaux de la collectivité employeur ont bénéficié d'une revalorisation technique de 14,36% à compter du 1er janvier 2025, quels que soient les grades ou filières d'affectation. La revalorisation technique 2025 a intégré les valeurs constatées au 1er janvier 2025 et les revalorisations intercalaires intervenues au cours de l'année, afin de respecter l'annualité de l'indexation en 365/365 avec recalcul des trentièmes mensuels (début ou fin de période) pour les agents entrants ou sortants.

► INDEXATION ANNUELLE DES BAREMES COMMUNAUX : ANNEES 2026 ET ULTÉRIEURES

Sans préjudice des plafonds légaux catégoriels, le barème collectif annuel de l'IFSE et du CIA a été révisé sur la base des montants initiaux 2021 avec IPC historisée 2021-2024 et IPC extrapolé au 31-12-2028, date de clôture de la seconde période quadriennale (2025-2028). Le nouveau RIFSEEP réindexé tel que défini au tableau annexé à la présente (Cf Supra), prendra effet le mois de **mars 2026 (***à date de publication-transmission en préfecture • Service du Contrôle de légalité***)**.

► REVALORISATION TECHNIQUE DES MONTANTS INDIVIDUELS : ANNEES 2026 ET ULTÉRIEURES

Les montants individuels seront indexés à minima chaque année sur l'indice IPC N-1 dans la limite des plafonds communaux et dans le respect des plafonds légaux.

Les montants individuels 2026 indexés sur l'indice IPC 2025 ne font pas obstacle aux ajustements techniques destinés à renforcer la cohérence des valeurs entre les catégories et les groupes de fonctions.

ARTICLE 5. CONDITIONS D'ELIGIBILITÉ AU REEXAMEN DE L'IFSE EN ANNÉE N

Le montant annuel de **l'IFSE** versé aux agents fera l'objet d'un réexamen circonstancié :

- En cas de ***changement de fonctions*** (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, ***tous les deux ans révolus, au plus tous les quatre ans révolus***, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent *;*
- En cas de ***Changement de Cadre d'Emploi*** (promotion, ou réussite à un concours).

Peuvent prétendre au réexamen de l'IFSE, les agents pouvant justifier avant le 31 décembre de l'année civile en cours, une durée d'affectation de quatre ans révolus sur le même poste.

A noter que la ***revalorisation intermédiaire de l'IFSE pour avancement de grade*** de l'agent sur le même poste d'affectation, ne fait pas obstacle à l'obligation d'examen pluriannuel quadriennal pour un poste resté inchangé au cours de la période de référence.

Enfin, un agent mis à disposition d'une autre administration est réputé occuper son emploi au sein de son service d'origine et demeure éligible au réexamen pluriannuel de son IFSE s'il justifie, d'une période d'affectation minimale de quatre ans révolus.

Pour évaluer la durée des services accomplis constitutive de la période de référence sur un même poste, ne sont pas comptabilisées les périodes durant lesquelles un agent est placé en congé parental, en disponibilité, en congé longue maladie (CLM), en congé longue durée (CLD), congé de présence parentale, congé proche aidant, congé de solidarité familiale ou en congé de formation.

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le
ID : 022-212201859-20260305-2026_03_05_DY23-DE

ARTICLE 6. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES (Avantages Collectivement Acquis)

Sont maintenues, les primes et leurs invariants antérieurement octroyés à la date du 1er janvier 2021 qui entrent dans le dispositif des indemnités cumulables. A ce titre, est notamment maintenue et pérennisée la Prime de Fin d'Année accordé sur le fondement des droits acquis en application de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 pour un montant annuel indexé. En cas d'absence prolongée, le montant de la PFA est alloué dans les conditions applicables à la modulation de l'IFSE.

Le Maire
Suzanne BOURDE,
Plénée-Jugon, jeudi 5 mars 2026

