INSA INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES RENNES

DÉLIBÉRATION
du conseil d'administration de l'INSA Rennes

Séance du 11 décembre 2025

Délibération n° 2025.12.11-11 portant approbation de la campagne d'emploi 2026

Vu le code de l'éducation,
Vu les statuts de l'INSA Rennes,
Vu le règlement intérieur de l'INSA Rennes,
Vu l'avis du comité social d'administration du 18 novembre 2025 et du 25 novembre 2025,
Vu l'avis du conseil scientifique du 27 novembre 2025,
Vu l'avis du conseil des études du 04 décembre 2025,

ARTICLE 1
Le conseil d'administration, réuni en sa séance du 11 décembre 2025, approuve la campagne d'emploi 2026, joint à la présente délibération.

ARTICLE 2
Le directeur et l'agent comptable sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Effectif statutaire : 27
Membres en exercice : 27
Quorum : 14
Membres présents :17
Membres représentés : 7

Décompte des votes
Refus de participer au vote : 1
Abstention(s) : 5
Pour : 12
Contre : 6

La présidente du conseil d'administration

Catherine FAILLIET

La présente délibération est approuvée.

Document en annexe au présent extrait : Campagne d'emploi 2026
Extrait transmis à la Rectrice Chancelier des Universités le : 18 décembre 2025

INSA RENNES
Institut National des Sciences Appliquées de Rennes
20, avenue des Buttes de Coësmes - CS 70839 - 35708 Rennes Cedex 7 - France
Tél.+ 33 (0)2 23 23 82 00 - Fax + 33 (0)2 23 23 83 96
www.insa-rennes.fr

Conseil d'administration du 11 décembre 2025
Campagne d'emploi 2026

1. Préambule

Chaque année, la campagne d'emploi résulte d'un processus de concertation issu des dialogues de gestion qui participe de la structuration de l'activité et de l'organisation des départements de formation, des composantes recherche et des services de l'établissement.

La campagne d'emploi s'élabore dans le respect du projet stratégique de l'établissement et du plafond d'emplois fixé par la tutelle[1] ainsi que les orientations budgétaires validées en CA. En complément du respect du plafond d'emploi, elle doit également se conformer au principe de soutenabilité budgétaire, apprécié sur plusieurs exercices.

La campagne d'emploi porte essentiellement sur toutes les demandes modifiant la structure d'emplois de l'établissement, notamment les transformations d'emplois et les créations de poste :

- Le devenir des postes vacants ou susceptibles d'être vacants en année +1
- Toutes les demandes modifiant la structure d'emplois pérennes de l'établissement : transformation (repyramidage ou dépyramidage), création ou demande de maintien par voie de concours ou recrutement direct.

Pour rappel, ne sont pas intégrées dans la campagne d'emplois les demandes d'accroissement temporaire, les demandes de cédéisations, les demandes de promotion ou d'avancement, ni les demandes de recrutement sur ressources propres de l'établissement.

Néanmoins, ces dernières, exprimées lors des dialogues de gestion, impactent aussi la politique d'emploi et le budget de l'établissement. Elles ont donc été instruites et arbitrées par la direction. Les grandes lignes seront présentées pour information dans les différentes instances de validation.

La campagne d'emploi est présentée et votée chaque année en conseil d'administration après avis des instances statutaires. Pour 2026, les propositions de la campagne d'emploi 2026 seront échangées et soumises aux instances suivantes :

- 18/11/25 : CSA
- 25/11/25 : CSA de repli
- 27/11/25 : CS (sur la partie relevant des E et EC)
- 04/12/25 : CE (sur la partie relevant des E et EC)
- 11/12/25 : CA (vote et délibération)

Au regard des enjeux majeurs que soulève la campagne d'emploi, il est important de disposer des éclairages nécessaires. Ce document vise donc à rappeler les principes généraux sur lesquels elle se fonde, à exposer les mécanismes de son élaboration et à décrire son processus de préparation puis d'arbitrage par la direction.

Outre les mesures d'emploi pour 2026, sont annexés à la présente note :

- Indicateurs-clés : sorties-entrées en 2024/2025, prévision des postes vacants ou susceptibles d'être vacants au 01/01/2026 et structure d'emplois au 31/10/2025 ;
- Rappel de la campagne d'emploi 2025 ;

[1] Pour rappel, les emplois de l'établissement sont répartis sur deux plafonds d'emplois distincts :

Plafond 1 (P1) - Emplois financés par l'État : ce plafond correspond au nombre maximal d'emplois (en ETPT) rémunérés par l'État (par la subvention pour charge de service public) autorisé pour un établissement. Il s'agit de postes dit « pérennes » et « permanents » Il est déterminé et notifié par le ministère de tutelle.

Plafond 2 (P2) - Emplois financés sur ressources propres de l'établissement : Ce plafond correspond aux postes financés les ressources propres de l'établissement). Il est déterminé et voté par le Conseil d'administration dans le cadre du budget de l'établissement.

Document de travail - A ne pas diffuser

- Rappel de la campagne d'emploi 2024.

2. Données d'élaboration de budget initial 2026

L'année 2026 se caractérise par la poursuite des objectifs de réalisation des axes majeurs de la feuille de route stratégique comme la transformation des maquettes de formation, la prise en compte des enjeux écologiques et environnementaux, la réussite de nos étudiants, le déploiement du plan d'action QVCT 2025 (développent de la coopération, optimisation des process et des outils, amélioration de l'accompagnement managérial et de la gestion des parcours professionnels), le soutien de la qualité de la recherche et de la formation initiale et en apprentissage et le développement de la formation continue.

La campagne d'emploi 2026 s'inscrit dans un contexte contraint qui doit conduire l'établissement à la plus grande prudence dans la gestion de la masse salariale qui représente 81,29 % des dépenses du compte financier 2024. Le ratio des dépenses de personnel sur les recettes encaissables tend à se rapprocher du seuil critique de 83 %.

En accord avec le débat d'orientation budgétaire préparatoire à l'élaboration budgétaire 2026, l'objectif est de réaliser des efforts d'économie sur la masse salariale. Ces économies doivent se pérenniser sur les exercices budgétaires suivants, ce qui implique une proposition de campagne d'emplois sobre et ne pouvant répondre à toutes les demandes exprimées par les structures.

Si la direction a construit la proposition de campagne d'emplois 2026 dans le respect de la trajectoire de réduction des dépenses validée au CA du 15 mai 2025, elle a également été vigilante à ce que la non-compensation des mesures des tutelles ne réduise pas la marge de manœuvre de l'établissement, afin de préserver les activités et les équilibres indispensables à la continuité du service.

3. Données d'élaboration de la campagne d'emplois 2026

Les propositions de mesures d'emploi sont issues des besoins exprimés par les responsables de structure lors des dialogues de gestion 2025. Ces derniers se sont déroulés comme suit :

- **24 dialogues de gestion du 30/06 au 26/09 2025**
- 4 dialogues de gestion regroupant 2 structures : MA & IRMAR, GPM & FOTON, IRISA & INFO, EII et E&T

Des échanges complémentaires avec les responsables de structure ont pu avoir lieu courant septembre et octobre afin d'apporter des précisions sur les besoins remontés.

Afin de répondre aux enjeux financiers liés au déroulement d'une campagne d'emploi, la réflexion a porté non seulement sur la campagne annuelle, mais également sur l'impact financier des choix effectués pour les années suivantes. Ainsi, les demandes exprimées permettent d'établir une projection des besoins à venir lors des prochaines campagnes d'emploi.

Document de travail - Ne pas diffuser

76 demandes au total ont ainsi été formulées :

Campagne d'emploi	Nombre de demandes
CE26	35
CE27	7
CE28	2
HORS CE26	31
HORS CE27	1
Total général	**76**

Pour la campagne d'emploi 2026, les demandes ont porté sur les besoins suivants :

Besoin exprimé P1	Demandes CE 2026
BIATSS	**11**
Création	3
Maintien	1
Transformation	7
E & EC	**24**
Création	8
Maintien	10
Transformation	6
Total général	**35**

Besoin exprimé P2	Demandes hors CE 2026
BIATSS	**26**
Création	6
Maintien	14
Transformation	6
E & EC	**5**
Maintien	3
Transformation	2
Total général	**31**

Document de travail. A ne pas diffuser

Les demandes formulées au titre de la campagne d'emploi 2026 par les structures se sont réparties comme suit :

	Création	Maintien	Transformation	Total général
BIATSS	**4**	**2**	**5**	**11**
Communication			2	2
DAFP			2	2
Dir FOR		1		1
DRH	1			1
EII	1			1
HUMAS	1			1
IETR	1			1
LGCGM / GCU / PFT		1		1
STPI			1	1
E & EC	**8**	**10**	**6**	**24**
E&T	1			1
E&T / IETR	1	1	1	3
EII	2		1	3
EII / IETR	1	3		4
FLPC			2	2
GCU / LGCGM			1	1
GMA		1		1
HUMAS	1			1
HUMAS / STPI		1		1
INFO / STPI / IRISA		3		3
MA / STPI / IRMAR		1		1
MA/IRMAR			1	1
STPI	1			1
STPI / ISCR	1			1
Total général	**12**	**12**	**11**	**35**

D'autres demandes ont été formulées hors campagne d'emploi 2026 :

Document de travail ne pas diffuser

	Création	Maintien	Transformation	Total général
BIATSS	**6**	**14**	**6**	**26**
Agence comptable			1	1
Communication	1			1
D2PLS		6		6
DAFP			2	2
Dépt GPM / FOTON			1	1
Dir FOR	1	1	1	3
DRH		1		1
DRI			1	1
DRV		1		1
DSI	1	2		3
DT		1		1
EII		1		1
GMA	1			1
IETR	1			1
INFO-IRISA	1			1
LGCGM / GCU / PFT		1		1
E & EC		**3**	**2**	**5**
E&T			1	1
EII			1	1
FOTON / GPM		1		1
GCU / LGCGM		1		1
GMA / STPI		1		1
Total général	**6**	**17**	**8**	**31**

Document de travail à ne pas diffuser

Campagne d'emploi 2026

A. Critères d'arbitrage

Les demandes issues des dialogues de gestion ont été examinées à partir des critères d'arbitrage suivants.

- **Contrôle et stabilisation des dépenses de personnel sur le plafond Etat**

Après examen de l'ensemble des demandes, les mesures proposées prennent compte, dans la mesure du possible, des priorités 1 et 2 arrêtées par les structures, dans une logique de sécurisation des activités et d'équilibre des moyens.

Toutes les demandes de création de poste (hors redéploiement de poste vacant) qui généreraient une augmentation de notre consommation actuelle du plafond d'emplois Etat ne sont pas autorisées conformément au débat d'orientation budgétaire. Les propositions de création de poste ci-après correspondent par conséquent à une évolution structurelle par redéploiement interne de postes actuellement non occupés ou qui devraient se libérer.

Un état des lieux sur trois ans (2026 à 2028) des postes vacants ou susceptibles d'être vacants connus à date a été réalisé. La campagne de recrutement 2026 s'appuie sur la continuité des activités de formation et de recherche, notamment à travers des recrutements encadrés.

Néanmoins, la démarche QVCT de l'établissement se doit de favoriser la reconnaissance du travail réel et la mise en place d'un environnement propice à l'évolution des compétences. Afin de soutenir la professionnalisation, la montée en compétences et l'évolution de carrière des personnels BIATSS, différentes modalités sont à privilégier permettant la résorption progressive de décalage corps / fonctions : concours internes, liste d'aptitude et examen professionnel.

De même, afin de soutenir l'activité recherche, deux promotions vers le corps des professeurs des universités sont proposées.

Les recrutements hors campagne d'emploi 2026 se font sous réserve de soutenabilité budgétaire.

- **Pérennisation des axes stratégiques de l'établissement**

Côté recherche, une attention particulière sa été portée sur la pérennisation de nouveaux secteurs, notamment tournés vers l'électronique soutenable, ouverte, et souveraine et le renforcement de la composante recherche IRMAR.

Côté formation, un point de vigilance sera porté sur le soutien aux équipes portant l'apprentissage et l'appui à la réalisation du projet de transformation du modèle de formation.

L'éventualité de la titularisation des postes créés sur de nouvelles thématiques de formation ou de recherche bénéficiant de crédits d'amorçage a été étudiée sur le redéploiement de départs en retraite à venir.

- **Maintien de l'activité dans un contexte budgétaire contraint :**

Le ration PU / MCF est pris en compte pour le ciblage des recrutements des enseignants et enseignants chercheurs. Cela se traduira notamment par la proposition de repyramidage MCF → PR via l'ouverture de deux concours comme évoqué précédemment.

Document de travail : à ne pas diffuser

Les départs en retraite d'enseignants et d'enseignants chercheurs non remplacés lors de la campagne 2024 et 2025 ont été analysés

Afin de s'inscrire pleinement dans le schéma directeur handicap, l'ouverture de concours réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi est inscrite dans cette campagne d'emploi 2026.

B. Mesures d'emploi proposées dans le cadre de la campagne d'emploi 2026

Les mesures d'emploi proposées sont les suivantes :

- **Enseignants-chercheurs :**

Création

Toutes les demandes de création qui ne sont pas issues de maintien de postes vacants ou susceptibles de l'être ainsi ont reçu un avis défavorable.

Maintien

- 2 concours MCF
  - Concours 26.1 – MCF section 61 (EII / IETR)
  - Concours 26.1 – MCF section 19/71 (LFPC)

Il est décidé que le maintien des postes d'enseignants chercheurs vacants à la rentrée 2026 /2027 soient remplacés pour un ATER ou un enseignant chercheur en CDD d'un an. À titre dérogatoire, la durée des remplacements pourra être ajustée à 2 ans par décision du directeur en fonction des besoins des structures concernées. Les structures concernées sont : FOTON/GPM (1 poste), INFO/IRISA (2 postes), MA/IRMAR (1 poste), E&T/IETR (1 poste).

Transformation

- 2 concours PRU proposés
  - Concours 46.3 - section 26 (MA/IRMAR)
  - Concours 46.3 - section 60 (GCU / LGCGM)

- **Enseignants :**

Maintien

- 1 concours pour un PRAG Génie Mécanique SI (GMA)

Tout comme des enseignants chercheurs, il est prévu de maintenir les postes vacants à la rentrée 2025 /2026 par le recours à un enseignant contractuel en CDD d'un an. Un CDD de deux ans pourrait également être envisagé sur décision dérogatoire du directeur. La structure concernée est : HUMAS (1 poste).

- **BIATSS :**

Création

Toutes les demandes de création qui ne sont pas issues de maintien de postes vacants ou susceptibles de l'être ainsi ont reçu un avis défavorable.

- 1 concours externe BOE - 1 poste à mi-temps de TECH BAP J - J4C42 Technicien.ne en gestion administrative pour appui à la transformation des formations DIRFOR / HUMAS

Maintien

- 1 poste ouvert au recrutement (contractuels ou titulaires par voie de mutation/détachement) : IGE BAP C – C2B42 Ingénieur en techniques expérimentales (LGCM / GCU / PFT)

Document de travail - Ne pas diffuser

.

Transformation

- 2 concours internes :
  - 1 poste de IGE BAP J - J2E52 - Chargé-e de la gestion financière et comptable (DAFP)
  - 1 poste de ASI BAP C C3B41 - Assistant-e ingénieur-e en instrumentation et techniques expérimentales (STPI)

- 1 poste ouvert au recrutement (contractuels ou titulaires par voie de mutation/détachement) : ASI BAP J J3C44 - Assistant-e en gestion administrative (DIRFOR)

4. Hors schéma d'emploi 2026 (pour information)

A. Les demandes sur ressources propres

Les demandes soumises relèvent de plusieurs types de besoins : maintien de poste vacant, création de poste, cédéisation, maintien d'accroissement temporaire, etc. .

Les demandes de passage en CDI ou celles entraînant une possible hausse du plafond Etat ont reçu un avis défavorable. Néanmoins, dans un effort de maintien de l'activité, une prolongation des CDD pourra être proposé, sous réserve de soutenabilité financière.

Document de travail - A ne pas diffuser

ANNEXE 1- INDICATEURS CLES

1. Entrées et sorties au 31/10/2025

PLAFOND 1 - ETAT

Population	Entrées	Sorties
Biatss	**12**	**-12**
CDD BIATSS	5	-6
CDI BIATSS	2	-1
BIATSS Titulaires	5	-5
EC	**16**	**-20**
ATER	4	-3
CDD EC	3	0
Doctorants	9	-11
EC Titulaires	0	-5
E Titulaire	0	-1
Total général	**28**	**-32**

Plafond	1
Motifs de sortie	**Nombre**
Démission	-2
Disponibilité	-1
Fin de contrat	-14
Mutation	-2
Passage CDI	-2
Retraite	-8
Rupture anticipée	-1
Titularisation	-2
Total général	**-32**

Document de travail - A ne pas diffuser

PLAFOND 2 - RESSOURCES PROPRES

Population	Entrées	Sorties
Biatss	**11**	**-11**
CDD BIATSS	11	-10
CDI BIATSS	0	-1
EC	**30**	**-32**
CDD EC	1	0
CDD Enseignants	0	-1
Doctorants	8	-14
Post-Doctorants	5	-3
Contrats recettes fléchées	16	-14
Total général	**41**	**-43**

Plafond	**2**
Motifs de sorties	**Nombre**
Démission	-5
Fin de contrat	-35
Titularisation	-1
Fin essai employeur	-1
Licenciement	-1
Total général	**-43**

Document de travail - A ne pas diffuser

2. Structure d'emplois au 30/10/2025

Effectifs ETP au 31/10/2025 :

	Postes Etat	Postes Etablissement sur ressources propres	Contrats sur recettes fléchées	ETP
Biatss	**194,6**	**9,4**	**11,9**	**215,9**
Titulaires	**150,8**			**150,8**
ASI	18,6			18,6
ATRF	34,1			34,1
Emplois fonctionnels	3,0			3,0
IGE	18,0			18,0
IGR	5,0			5,0
TRF & SAENES	72,1			72,1
Non titulaires	**43,8**	**9,4**	**11,9**	**65,1**
Apprenti		2,0	1,0	3,0
CDD BIATSS	25,0	3,4	10,9	39,3
CDI BIATSS	18,8	4,0		22,8
EC	**164,9**	**11,0**	**77,6**	**253,5**
Titulaires	**141,4**		**0,1**	**141,5**
MCF	71,8			71,8
PRAG	16,0			16,0
PRCE	5,8			5,8
PRU	47,8		0,1	47,9
Non titulaires	**23,5**	**11,0**	**77,5**	**112,0**
CDD	22,5	4,0	64,5	91,0
CDI	1,0	7,0	13,0	21,0
Total ETP	**359,5**	**20,4**	**89,6**	**469,4**

Document de travail - A ne pas diffuser

3. Postes susceptibles d'être vacants à compter du 1er janvier 2026 sur plafond Etat

16 postes seront vacants ou susceptibles d'être vacants à compter du 1er janvier 2026 :

- 4 postes enseignants et enseignants-chercheurs en raison de départ à la retraite ;
- 12 postes BIATSS en raison de départ à la retraite ou de fin de contrat, dont 5 postes sont en cours de recrutement.

Liste des postes vacants au 1/01/2026 (hors recrutement en cours) :

Branche	Affectation	Corps	Section CNU	Motivation besoin	Propositions maintien des postes
E & EC	E&T / IETR	MCF	63	Départ en retraite 2026	Pas d'ouverture de concours mais proposition d'un CDD EC ou d'un ATER
E & EC	INFO / IRISA	MCF	27	Départ en mobilité	Pas d'ouverture de concours mais proposition d'un CDD EC ou d'un ATER
E & EC	EII / IETR	PRU	61	Départ en retraite 2026	Concours 26.1 MCF section 61 (EII / IETR)
E & EC	HUMAS	PRCE	Lettres modernes	Départ en retraite 2026	Pas d'ouverture de concours mais proposition d'un CDD E avec réflexion en cours sur la discipline éco-gestion
BIATSS	LGCGM / GCU / PFT	IGE	BAP B	Départ en retraite 2026	Recrutement direct
BIATSS	LGCGM / GCU / PFT	IGE	BAP B	Départ en retraite 2026	En attente calibrage du poste/évolution activités avec possibilité de proposer un CDD 1 an niveau TECH
BIATSS	DIRFOR	SAENES	Non concerné	Départ en retraite 2026	Recrutement direct avec transformation du support en ASI
BIATSS	RESTAURATION	ATRF	BAP G	Départ en retraite 2025	Fin d'activité
BIATSS	RESTAURATION	ATRF	BAP G	Départ en retraite 2025	Fin d'activité
BIATSS	RESTAURATION	ATRF	BAP G	Départ en retraite 2025	Fin d'activité
BIATSS	D2PLS / VAC	ATRF	BAP G	Départ en retraite 2026	Réorganisation en cours au sein de la structure

Pour information, sur le plafond Etat, 6 postes actuellement remplacés mais n'ayant pas été précédemment ouverts au concours, seront maintenus comme suit :

Branche	Affectation	Corps	Section CNU	Motivation besoin	Propositions maintien des postes
E & EC	FOTON / GPM	MCF	28	Départ en retraite 2025	Pas d'ouverture de concours mais proposition d'un CDD EC ou d'un ATER
E & EC	MA / IRMAR	MCF	26	Départ en retraite 2024	Pas d'ouverture de concours mais proposition d'un CDD EC ou d'un ATER
E & EC	INFO / IRISA	MCF	27	Départ en retraite 2025	Pas d'ouverture de concours mais proposition d'un CDD EC ou d'un ATER
E & EC	GMA	PRAG	Génie mécanique	Départ en retraite 2025	Concours PRAG Génie Mécanique SI
E & EC	INFO / IRISA	MCF	27	Détachement	Pas d'ouverture de concours mais proposition d'un CDD EC ou d'un ATER
E & EC	E&T / IETR	MCF	63	Départ en retraite 2023	Pas de remplacement mais potentiel d'enseignement assuré

ANNEXE 2- RAPPEL CAMPAGNE D'EMPLOI 2025

Les mesures d'emploi proposées sont les suivantes :

- Enseignants-chercheurs :

- 2 concours PRU proposés :
  - Concours 46.4 - section 63 (Département E&T).
  - Concours 46.3 - section 27 (INFO/IRISA)

- Les 4 postes des enseignants et des enseignants-chercheurs partant à la retraite en 2025 (GMA, GPM/FOTON, MA/IRMAR, INFO/IRISA) ne feront pas l'objet d'ouverture de concours. Ils pourront être pourvus par le recrutement d'ATER ou d'enseignant contractuel sur l'année universitaire 2025-2026.

- BIATSS :

- 3 concours externes :
  - Maintien : 1 poste de TECH - BAP B - B4C42 Technicien.ne en caractérisation des matériaux (Laboratoire LGCGM / Département GCU)
  - Création : 1 poste d'IGR - BAP C - C1C44 Expert.e électronicien.ne (IETR)
  - Création : 1 poste de TECH BAP J - J4C42 Technicien.ne en gestion administrative pour un soutien aux laboratoires (DRV)

- 3 concours internes :
  - Transformation : 1 poste de TECH BAP J - J4C42 Technicien.ne en gestion administrative (STPI / GMA)
  - Transformation : 1 poste d'ASI BAP F - F3C48 Dessinateur.trice maquettiste infographiste (Communication)
  - Maintien : 1 poste d'ATRF BAP G - G2B45 Opérateur.trice logistique (D2PLS - VAC)

- 3 postes ouverts au recrutement (contractuels ou titulaires par voie de mutation/détachement) :
  - Transformation (repyramidage) : IGE BAP E (DSI)
  - Création pour nouvelles missions (développement de la vie étudiante) : IGE BAP J (DIRFOR)
  - Création (conducteur de travaux) : 1 poste d'ASI BAP G (D2PLS)

Document de travail A ne pas diffuser

ANNEXE 3- RAPPEL CAMPAGNE D'EMPLOI 2024

6 concours E-C :

- 3 concours PRU
  - 2 concours 46-3 : ISCR CM, IETR
  - 1 concours 46-1 : LGCGM/PFT/GCU

- 3 concours MCF
  - FOTON/GPM
  - IRISA/INFO
  - IRMAR/MA

6 concours BIATSS :

- 1 concours ATRF BOE, Vie au Campus, D2PLS

- 2 concours Tech RF Externe :
  - BAP J, Gestion administrative, D2PLS
  - BAP G, TCE, D2PLS

- 2 concours Tech RF Interne :
  - BAP J, ressources humaines, DRH
  - BAP G, TCE, D2PLS

- 1 ASI D2PLS

Outre le schéma d'emploi 2024, 2 ouvertures de « concours interne/examen professionnel » dans le corps des ASI dans le cadre du repyramidage LPR :
- BAP B _ FOTON
- BAP J_DRV

Document de travail - A ne pas diffuser