

Relevé des avis du Comité Social Territorial

le mardi 10 février 2026

Présents :

Représentants des autorités territoriales :

- Monsieur Lucien MULLER, Président du Centre de Gestion ;
- Monsieur Antonin BOXBERGER, Juriste au Centre de Gestion (*suppléant avec voix délibérative*) ;
- Madame Annick BRAESCH, Directrice générale adjointe au Centre de Gestion ;
- Madame Denise BUHL, Maire de la Commune de Metzeral (*à partir du point 3*) ;
- Monsieur Michel HABIG, Président du SCOT Rhin – Vignoble – Grand Ballon ;
- Monsieur Mathieu ROECKEL, Responsable des services Juridique et Carrières au Centre de Gestion (*suppléant avec voix délibérative – à partir du point 2 B.*).

Représentants du personnel :

- **F.A.F.P.T. :**
 - Madame Béatrice SERRA, Animateur à la Commune de Pulversheim ;
 - Monsieur Romuald WESSANG, Attaché à la Commune de Pfaffenheim ;
 - Madame Christiane ZINDY, Attaché à la Commune de Niederentzen.
- **C.G.T. :**
 - Monsieur Michel BIRKÉ, Adjoint technique ppal de 1^{ère} classe à la Commune de Neuf-Brisach ;
 - Madame Patricia CANGEMI, Agent de Maîtrise à la Commune de Sainte-Croix-en-Plaine ;
 - Madame Bénédicte VIROULET, Attaché ppal de conservation du patrimoine à la Commune de Biesheim (*suppléante avec voix délibérative*).
- **F.O. :**
 - Madame Marion PERETTI, Attaché à la Commune de Raedersheim (*à partir du point 2 B.*)

Excusés :

Représentants de l'autorité territoriale :

- Monsieur Jean-Marie FREUDENBERGER, Maire de la Commune de Wittersdorf ;
- Monsieur Michel GLESS, Maire de la Commune de Bretten ;
- Monsieur Gilles RENDLER, Directeur général des services du Centre de Gestion.

Représentants du personnel :

- Madame Nathalie KERN, ATSEM ppal de 1^{ère} classe à la Commune d'Illfurth ;
- Madame Katia RAMSTEIN, Adjoint administratif ppal de 2^{ème} classe à la Commune d'Ungersheim.

Autres :

- Docteur Monica GUZU, Santé au Travail 68 ;
- Docteur Patricia MARTZ, Santé au Travail 68.

Participaient également :

- Madame Marie-Laure BUTTERLIN, Gestionnaire Comité Social Territorial au Centre de Gestion ;
- Monsieur Franck MOUGEL, Responsable du service Prévention des Risques Professionnels au Centre de Gestion ;
- Madame Elodie PRUD'HOMME, Responsable du service Conseil en Organisation et Santé au Travail au Centre de Gestion.

La réunion se tient au Centre de Gestion du Haut-Rhin.

Point 1 : Approbation du procès-verbal de la réunion du Comité Social Territorial du 25 novembre 2025

Suivi des avis rendus

A. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 25 NOVEMBRE 2025

- Les représentants du personnel émettent un avis favorable à l'unanimité pour l'approbation du procès-verbal de la réunion du 25 novembre 2025.
 - Les représentants des autorités territoriales émettent un avis favorable à l'unanimité pour l'approbation du procès-verbal de la réunion du 25 novembre 2025.

B. SUIVI DES AVIS RENDUS

Point 2 : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) : Centre de Gestion du Haut-Rhin

A. DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

- Les représentants du personnel émettent à l'unanimité un avis favorable au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels tel que présenté par le Centre de Gestion du Haut-Rhin.
- Les représentants des autorités territoriales émettent à l'unanimité des membres votants un avis favorable au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels tel que présenté par le Centre de Gestion du Haut-Rhin.

B. PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRI Pact)

- Les représentants du personnel émettent à l'unanimité un avis favorable au Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail tel que présenté par le Centre de Gestion du Haut-Rhin.
- Les représentants des autorités territoriales émettent à l'unanimité des membres votants un avis favorable au Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail tel que présenté par le Centre de Gestion du Haut-Rhin.

Point 3 : Bilan 2025 du dispositif de signalement d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout acte d'intimidation

Le Comité Social Territorial doit être informé des procédures mises en place dans le cadre du dispositif de signalement d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout acte d'intimidation.

Ce dispositif se traduit par différentes obligations pour les employeurs :

- Mettre en place un circuit de signalement (méthode de recueil, réception, confidentialité, traitement, etc.) ;
- Communiquer sur ce circuit de signalement à l'ensemble des agents sous différentes formes ;

- Prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin, et ce, sans délai et à titre conservatoire. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque ;
- Traiter les faits signalés (enquête interne, mesures de prévention et de protection).

Pour rappel, les mesures de protection à mettre en œuvre au bénéfice des agents et le traitement des faits sont de la responsabilité de l'employeur.

Cependant, pour répondre à la mise en place du dispositif de signalement, les collectivités peuvent conventionner avec le Centre de Gestion.

À réception d'un signalement, le CDG réoriente les agents vers :

- La médecine préventive ;
- L'association « Parlons Travail » ;
- La consultation « Souffrance et Travail ».

Au moment de l'adoption du dispositif par l'instance, il a été convenu de présenter un bilan annuel de la démarche, c'est dans ce cadre que les chiffres ci-après sont présentés.

Le dispositif en chiffres pour l'année 2025 :

- Nombre de nouvelles collectivités qui ont adopté le dispositif du CDG 68 : **5** ;
- Nombre total de collectivités : **134** ;
- Nombre de collectivités ayant participé à une demi-journée de sensibilisation : **8** ;
- Nombre de signalements réceptionnés (avec convention) : **13** ;
- Nombre de signalements réceptionnés (sans convention) : **2** ;
- Thèmes des signalements :
 - **3** violences externes ;
 - **10** violences internes.

Au jour de la séance, 119 collectivités et établissements publics rattachés au CST du CDG 68 ont mis en place la procédure de signalement proposée par le CDG.

➤ **Les membres du Comité Social Territorial prennent acte et ne formulent pas d'observations complémentaires.**

Point 4 : Rapport Social Unique

Débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines

Le débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines s'appuie sur le rapport social unique qui est présenté désormais tous les ans au Comité Social Territorial conformément à l'article R 253-9 du CGFP.

Les documents sont consultables en cliquant sur le lien suivant : [Synthèses RSU](#)

- Les membres du Comité Social Territorial prennent acte et ne formulent pas d'observations complémentaires.

Point 5 : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact)

A. PRESENTATION DES ACTIONS MENEES EN SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE 2025

Le programme de prévention des risques professionnels pour l'année 2025 avait été fixé lors de la réunion du Comité Social Territorial en date du 11 février 2025.

Les actions de prévention réalisées en 2025 sont présentées ci-après.

BILAN DES ACTIONS DE PRÉVENTION

CENTRE DE GESTION DU HAUT-RHIN



20 25

SENSIBILISATIONS ET ACCOMPAGNEMENTS

Au cours de l'année écoulée, les équipes du CDG dédiées à la prévention des risques professionnels ont travaillé ensemble pour accompagner les collectivités dans leurs démarches de protection de la santé, de la sécurité et du bien-être des agents.

Cette collaboration s'est traduite par des actions variées et complémentaires :

- **Organisation et structure** : des analyses ont optimisé les organisations et modernisé les environnements de travail avec des réaménagements adaptés. Par ailleurs, les démarches d'inspection en santé et sécurité au travail se sont poursuivies.
- **Santé et inclusion** : la prévention des RPS, la motivation des agents et l'inclusion des personnes en situation de handicap ont fait l'objet d'un accompagnement spécifique, avec des aménagements de poste en lien avec le FIPHP et la médecine du travail.
- **Sensibilisation et outils** : des conférences et ateliers ont couvert des sujets variés. Le modèle de règlement Hygiène, Santé et Sécurité au travail a notamment fait l'objet d'une mise à jour en incluant notamment la problématique liée à la consommation de substances psycho-actives.

Les services ont également mené des initiatives transversales pour maximiser leur impact :

- Plusieurs ateliers ont été animés au sein du réseau des "secrétaires généraux de mairie" du CDG 68.
- Des partenariats avec le CNEPT et l'AMHR ont permis de sensibiliser respectivement les AP/CP et les élus à la santé et la sécurité au travail.
- Une rencontre a été organisée avec les conseillers de prévention des collectivités non affiliées au CDG 68 en vue de la création d'un réseau.

En conjuguant une approche préventive, organisationnelle, ergonomique et réglementaire, les services du CDG agissent ensemble pour bâtir des conditions de travail durables et inclusives au service des agents et des collectivités.

SENSIBILISATIONS SUR DES SUJETS CLÉS

Les services ont réalisés différentes actions de sensibilisation en distanciel et en présentiel



Webinaires, conférences, ateliers

Les incontournables de la prévention des risques en collectivité

Charge de travail : analyse et mise en place de pistes d'action

Aménagement de poste dans le cadre du maintien dans l'emploi et les aides du FIPHFP

QVT : un levier puissant pour attirer et fidéliser vos agents



Prise en main de l'outil "Livret d'accueil sécurité"

Surveillance médicale

Mener une enquête interne

Formation de formateur SST

Identifier les besoins des SGM en matière de PRP

Réunions du réseau des AP/CP (petites collectivités, grandes collectivités, collectivités non affiliées)

Fiches pratiques, documentations et jeux



Mise à jour régulière de la base documentaire du PRP, COST et MEH

Circulaires : Les épisodes de chaleur intense - Les champs électromagnétiques

Fiches Prév'ressources : Espace confiné, éléments clés pour sécuriser une intervention - Episode de chaleur intense : comment agir ?

Fiches "ça n'arrive pas qu'aux autres" : accident routier lié à la présence d'objets dans l'habitable - utilisation d'un sécateur électrique

Fiche sécurité machine : Mortaiseuse à chaîne

Fiche Psycho'ressources : Le stress, un risque à part entière, le gérer et le prévenir - Accompagner le changement dans les collectivités - Pourquoi prend-on des risques ? - Animer une réunion utile et efficace - Paroles suicidaires, comment réagir ? - Retour d'un agent après une tentative de suicide - Agir à la suite de l'acte suicidaire d'un agent

Fiche Ergopratique : Risques et aménagement d'un poste d'accueil

Mise à disposition de **supports pour animer un quart d'heure sécurité** pour sensibiliser sur les bonnes pratiques liées à l'utilisation des batteries au lithium

Jeu sérieux sur l'analyse d'un accident du travail

LES TRAVAUX POUR LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Analyse

- 6 Plans de formation
- 1 Règlement de formation
- 19 Demandes d'accueil d'un apprenti
- 3 Dérogations aux travaux dits "réglementés"
- 2 Projets d'aménagement de locaux
- 6 Projets de document unique
- 2 PAPRI Pact
- 7 Règlements intérieurs (partie hygiène, santé et sécurité au travail)
- 1 Inscription mentionnée dans le registre de santé et de sécurité au travail
- 1 Appel à projets pour le FNP



Suivi

Accidents de service et maladies imputables au service

- 184 Membres de l'annuaire ACP
- 18 Lettres de cadrage des assistants/conseillers de prévention

LES ACCOMPAGNEMENTS DANS LES COLL. RELEVANT DU CST DU CDG 68

- 1 Démarche de prévention des RPS



- 7 Séances de co-développement à destination des SGM

- 4 Inspections réalisées

20

Conventions d'inspection en cours de suivi dont 7 nouvelles en 2025





31 Assistants / conseillers de prévention nommés



12 Maintiens en emploi



1 Sensibilisation "Travail sur écran"

LES ACCOMPAGNEMENTS DANS LES COLL. AYANT LEUR PROPRE CST



7 Accompagnements sur mesure : sensibilisation, réorganisation, accompagnement managérial, accompagnement d'un service, journée forum

3 Démarches de prévention des RPS



7 Séances de co-développement à destination des DGS

14 Inspections réalisées

16

Conventions d'inspection en cours de suivi dont 3 nouvelles en 2025



11 Réunions de CST/FSSSCT



17 Maintiens en emploi

10

Assistants / conseillers de prévention nommés



- Les représentants du personnel émettent à l'unanimité un avis favorable et valident le bilan des actions Santé et Sécurité au Travail engagées en 2025.
- Les représentants des autorités territoriales émettent à l'unanimité un avis favorable et valident le bilan des actions Santé et Sécurité au Travail engagées en 2025.

B. PROGRAMME PREVISIONNEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS POUR L'ANNEE 2026

Le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail suivant est établi pour l'année 2026. Celui-ci s'inscrit dans la continuité de la politique de prévention des risques professionnels proposée aux collectivités par le Centre de Gestion.

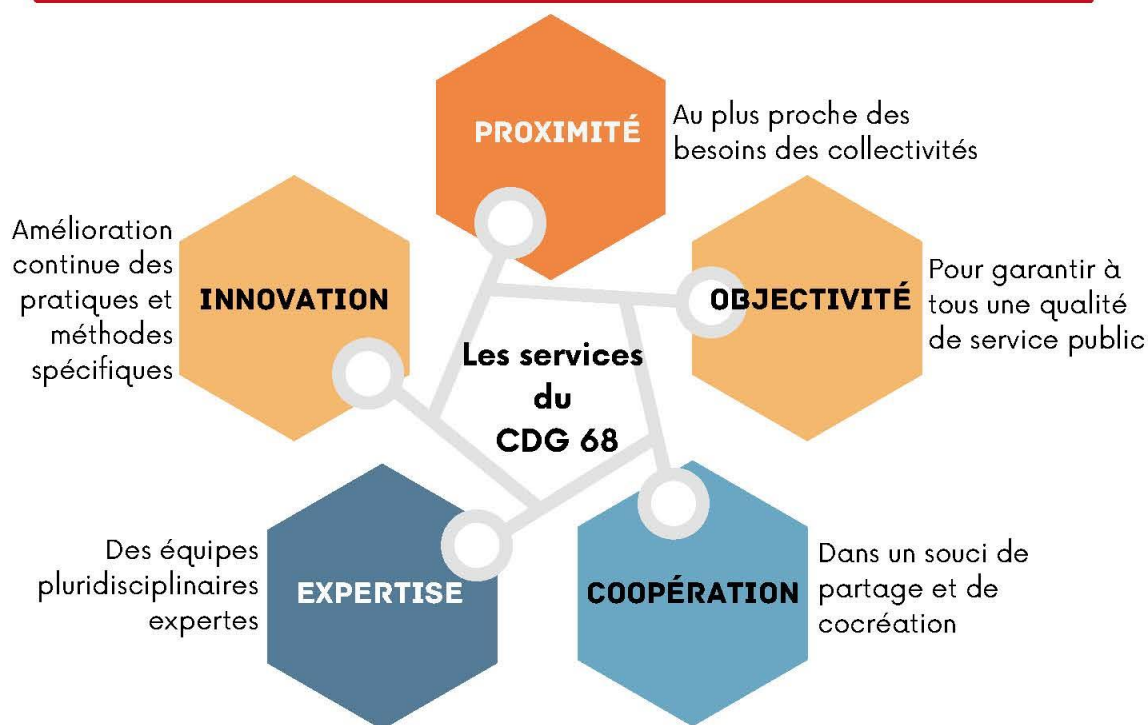
PAPRI Pact PRÉVISIONNEL

CENTRE DE GESTION DU HAUT-RHIN



20
26

DES VALEURS CLÉS AUTOUR DE LA PRÉVENTION



LES TRAVAUX POUR LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Analyse

Plans de formation
Règlements intérieurs
Conditions d'accueil des apprentis
Projets d'aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
Résultats des évaluations des risques professionnels et PAPRIACT



Suivi

Nominations des AP/CP + lettres de cadrage
Accidents de service et maladies imputables au service
Démarches de prévention des risques psychosociaux et présentation des plans de prévention
Observations émises par les ACFI

LES INTERVENTIONS AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES COLLECTIVITÉS

Création de ressources et diffusion d'information via différents supports de communication (ex. : circulaires, fiches Psycho'ressources, Prév'ressources, Ergopratiques, Petits Déj' QVT, RDV des ACP, vidéos, page LinkedIn, etc.)



Missions d'inspection, de prévention des RPS auprès des collectivités conventionnées

Accompagnement **Maintien en emploi** en lien avec les services de médecine préventive



Assistance et conseil auprès des collectivités en prévention des risques professionnels, psychosociaux et en ergonomie

Création d'un **guide pour accompagner la reprise après un arrêt long**



Missions sur mesure pour accompagner les collectivités dans leur résolution de problématiques psychosociales, organisationnelles, santé et sécurité au travail, etc.

Initiatives innovantes pour **agir contre la sédentarité** dans le cadre d'une nouvelle édition du **concours "Service Public de Demain"**



Visioconférence pour faire découvrir **les services du CDG 68 en lien avec la santé et la sécurité du travail** aux équipes des services de médecine préventive

Animation du **réseau des assistants et conseillers de prévention**



Développement du **partenariat entre le FIPHP et le CDG 68**

- Les représentants du personnel émettent à l'unanimité un avis favorable sur l'ensemble du programme prévisionnel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année 2026.
- Les représentants des autorités territoriales à l'unanimité un avis favorable sur l'ensemble du programme prévisionnel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année 2026.

Point 6 : Bilans 2025 : mise en œuvre du télétravail et apprentissage

Conformément à la réglementation, les bilans 2024 pour l'instauration du télétravail et l'accueil d'apprentis par les collectivités et établissements publics relevant du Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Haut-Rhin, ont été présentés aux membres.

A. BILAN 2025 DE LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

4 collectivités relevant du Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion du Haut-Rhin ont instauré le télétravail en 2025 (elles étaient au nombre de 7 en 2024).

COMMUNE DE FESSENHEIM

COMMUNE DE FLAXLANDEN

COMMUNE DE MUNCHHOUSE

COMMUNE DE MUNTZENHEIM

- Les membres du Comité Social Territorial prennent acte et ne formulent pas d'observations complémentaires.

B. BILAN 2025 RELATIF A L'APPRENTISSAGE

En 2025, 18 apprentis ont été accueillis dans 16 collectivités et établissements publics relevant du Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion du Haut-Rhin (en 2024, ils étaient au nombre de 12 à être accueillis dans 10 collectivités et établissements publics).

Collectivité	Diplôme préparé
COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA VALLEE DE LA DOLLER ET DU SOULTZBACH	CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance
COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA VALLEE DE LA DOLLER ET DU SOULTZBACH	Auxiliaire de puériculture
COMMUNE DE BARTENHEIM	CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance

COMMUNE DE DANNEMARIE	CAP Interventions en maintenance technique des bâtiments
COMMUNE DE EGUISHEIM	CAPA Jardinier / Paysagiste
COMMUNE DE FESSENHEIM	CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance
COMMUNE DE HOMBURG	BAC PRO Aménagement Paysager
COMMUNE DE KUNHEIM	CPJEPS Loisirs tous publics
COMMUNE DE MUHLBACH-SUR-MUNSTER	CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance
COMMUNE DE NEUF-BRISACH	CAPA Jardinier - Paysagiste
COMMUNE DE OTTMARSHEIM	Mastère professionnel Manager du marketing et de la relation client
COMMUNE DE RIQUEWIHR	BUT Carrières Juridiques
COMMUNE DE STAFFELFELDEN	CAPA Paysage
SIVOM ILE NAPOLEON	BUT GEII - Parcours Automatique et Informatique Industrielle
SIVU SCOLAIRE DU HOHBURG	CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance
SMF TERRITOIRE D'ENERGIE ALSACE	BTS Technicien Génie Civil
SMF TERRITOIRE D'ENERGIE ALSACE	BUT Métiers de la Transition et de l'Efficacité Energétiques
SMO RIVIERES DE HAUTE-ALSACE	Licence professionnelle Milieux Aquatiques et Eaux Pluviales

➤ Les membres du Comité Social Territorial prennent acte et ne formulent pas d'observations complémentaires.

Point 7 : Organisation, fonctionnement des services et évolution des administrations

Bilan 2025 sur les créations d'emplois à temps non complet

Quelques données extraites du bilan des créations d'emploi à temps non complet pour 2025 ont été portées à la connaissance des membres du Comité Social Territorial :

On constate une sévère baisse du nombre total de déclarations de créations d'emplois à temps non complet par rapport aux années précédentes :

2025 : **37**

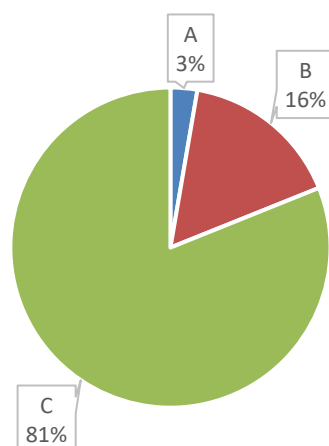
2024 : 109

2023 : 106

2022 : 125.

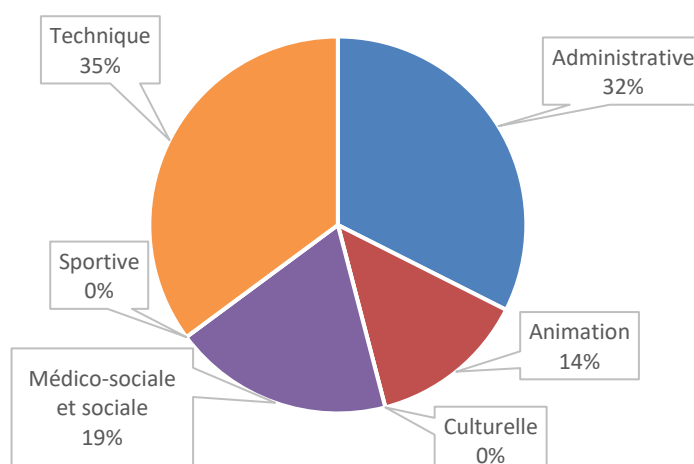
CREATIONS D'EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET EN 2025

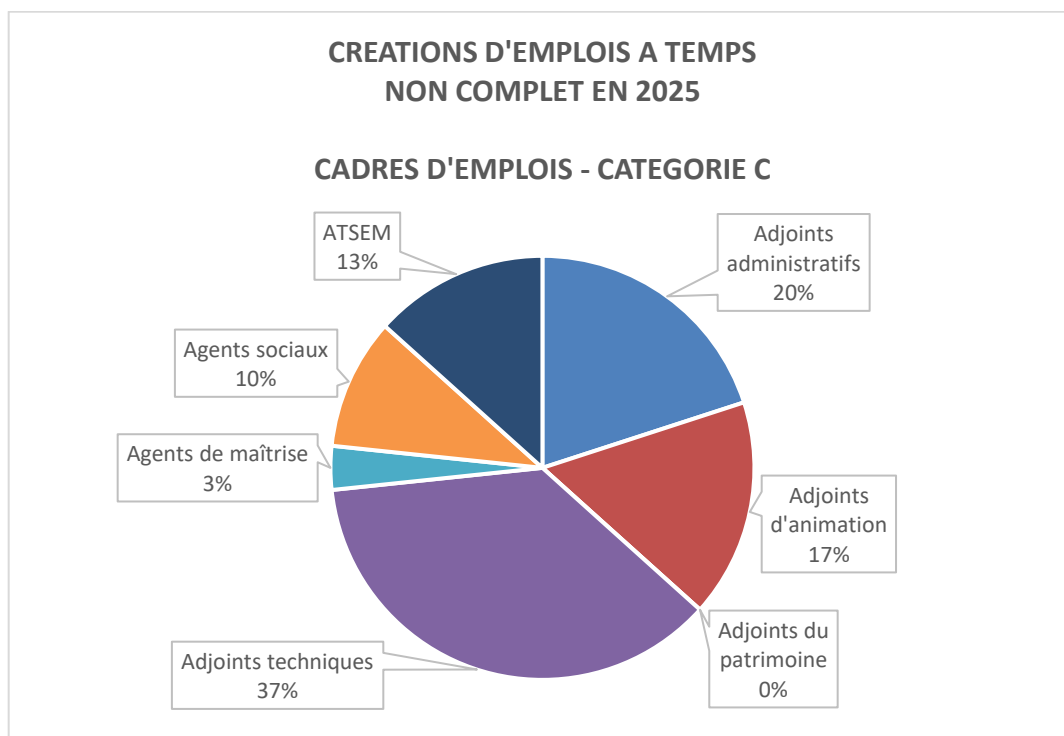
CATEGORIES



CREATIONS D'EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET EN 2025

FILIERES





➤ Les membres du Comité Social Territorial prennent acte et ne formulent pas d'observations complémentaires.

Point 8 : Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels

Bilan des Lignes Directrices de Gestion – Promotion interne 2025

Suite à l'élaboration et l'adoption des Lignes Directrices de Gestion "Promotion interne", un bilan de leur application est établi chaque année et soumis au débat au sein du Comité Social Territorial conformément à l'article R 253-9 du CGFP.

Le bilan synthétique qui a été porté à la connaissance des membres du Comité Social Territorial contient le récapitulatif du nombre de candidats proposés et admis, du nombre de postes ouverts et de la répartition femmes/hommes.

Il reprend ensuite, pour chaque cadre d'emploi, le détail des points attribués au regard des Lignes Directrices de Gestion.

Enfin il contient la liste des candidats inscrits.

- Les membres du Comité Social Territorial prennent acte et ne formulent pas d'observations complémentaires.

Point 9 : Orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire

A. INSTAURATION DE L'INDEMNITE DE MANIEMENT DES FONDS : COMMUNE D'URBES

- Les représentants du personnel émettent à l'unanimité un avis favorable concernant l'instauration de l'indemnité de maniement des fonds telle que présentée par la commune d'Urbès.
- Les représentants des autorités territoriales émettent à l'unanimité un avis favorable concernant l'instauration de l'indemnité de maniement des fonds telle que présentée par la commune d'Urbès.

B. ADHESION AU COMITE NATIONAL D'ACTION SOCIALE : COMMUNE DE BIESHEIM

- Les représentants du personnel émettent à l'unanimité des membres votants un avis favorable concernant le projet d'adhésion au Comité National d'Action Sociale tel que présenté par la commune de Biesheim.
- Les représentants des autorités territoriales émettent à l'unanimité un avis favorable concernant le projet d'adhésion au Comité National d'Action Sociale tel que présenté par la commune de Biesheim.

Point 10 : Protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, organisation du travail, télétravail, enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail et prescriptions légales y afférentes **Instauration du télétravail**

A. COMMUNE DE MUNSTER

- Les représentants du personnel émettent à la majorité un avis favorable concernant l'instauration du télétravail telle que présentée par la commune de Munster.
- Les représentants des autorités territoriales émettent à l'unanimité un avis favorable concernant l'instauration du télétravail telle que présentée par la commune de Munster.

B. COMMUNE DE VIEUX-THANN

- Les représentants du personnel émettent à l'unanimité un avis favorable concernant l'instauration du télétravail telle que présentée par la commune de Vieux-Thann.
- Les représentants des autorités territoriales émettent à l'unanimité un avis favorable concernant l'instauration du télétravail telle que présentée par la commune de Vieux-Thann.

Point 11 : Autres questions

Plan de formation : commune de Ligsdorf

- Les représentants du personnel émettent à l'unanimité un avis favorable au Plan de formation 2025 de la commune de Ligsdorf sous réserve de la prise en compte des observations formulées.
- Les représentants des autorités territoriales émettent à l'unanimité un avis favorable au Plan de formation 2025 de la commune de Ligsdorf sous réserve de la prise en compte des observations formulées.

Point 12 : Présentation des avis et notifications d'avis formulés par délégation au nom du Comité Social Territorial

[illegible]

- Les membres du Comité Social Territorial prennent acte et ne formulent pas d'observations complémentaires.

Rappel des prochaines échéances :

- **Comité de pilotage et de suivi PSC Prévoyance : jeudi 05 mars 2026 à 09h00,**
- **Réunion des organisations syndicales relative au protocole élections professionnelles : mardi 24 mars 2026 à 14h00,**
- **Comité Social Territorial : mardi 07 avril 2026 à 08h30,**

Colmar, le 26 février 2026

Le Président
du Comité Social Territorial

SIGNÉ

Lucien MULLER
Président du CDG 68

La secrétaire de séance

SIGNÉ

Annick BRAESCH
Directrice adjointe du CDG 68

Le secrétaire adjoint de séance

SIGNÉ

Romuald WESSANG
Attaché à la Commune de Pfaffenheim