



**COMPTE RENDU  
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

**Séance du 26 janvier 2022**

(Convocation du 17 janvier 2022)

**Sous la présidence de Mme Sandra RUCK, Maire  
Secrétaire de séance Mme Cindy KNAUB**

Nombre de conseillers élus : **15**  
Conseillers en fonctions : **15**  
Conseillers présents : **10**

Membres présents : Madame RUCK Sandra, Maire, Mesdames et Messieurs BOURGOIN Marc, DOLLE Valentin, FRITZ Christelle, GABEL Yves, KNAUB Cindy, KUNTZ Arnaud, SCHNEIDER Daphné, MULLER Anne, RITTER Laura, conseillers municipaux.

Membre(s) absent(s) : M. BLAES Cédric (procuration à M. KUNTZ), M. CHAPEROT Simon (procuration à M. DOLLE), M. IMBERY Jonathan (procuration à M. GABEL), M. KRAST Christian (procuration à Mme KNAUB), Mme ZIMMERMANN Elisabeth (procuration à Mme RUCK).

**Approbation du compte-rendu de la séance du 08 décembre 2021**

Le compte-rendu de la séance du 08 décembre 2021 est adopté à l'unanimité.

**2022/01 - OBJET : Désignation du secrétaire de séance.**

Conformément à l'article L. 2541-6 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Conseil municipal, lors de chacune de ses séances, désigne son secrétaire.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l'unanimité de :

- procéder à un vote à main levée,
- désigner Mme Cindy KNAUB en qualité de secrétaire de séance.

Tous les membres présents ont signé au registre.

Délibération prise à l'unanimité

**2022/02 - OBJET : Vote des taux d'imposition des taxes locales 2022.**

Annule et remplace la délibération n° 2021/59.

Le Conseil municipal,

Sur proposition du Maire,

- Après avoir délibéré du taux d'imposition applicable en 2022 à chacune des taxes directes locales,
- **Décide**, à l'unanimité, de ne pas augmenter les taux d'imposition pour 2022 :

<b>Taxe foncière propriétés bâties</b>	<b>23,01 %</b>
<b>Taxe foncière propriétés non bâties</b>	<b>50,34 %</b>
<b>Taux relais de cotisation foncière des entreprises</b>	<b>13,79 %</b>

## 2022/03 - OBJET : Engagement de crédits d'investissement en 2022.

Le Maire informe le Conseil municipal que l'article L1612-1 du Code Général des collectivités Territoriales précise les dispositions à prendre relatives à l'engagement des crédits d'investissement dans le cas où le budget n'est pas voté au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice concerné.

Le Conseil municipal,

**Vu** l'article L1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales,

**Considérant** que le budget 2022 n'a pas été voté au 1<sup>er</sup> janvier 2022,

**Considérant** que les restes à réaliser sont insuffisants,

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l'unanimité :

- d'autoriser le Maire, jusqu'à l'adoption du budget primitif, à engager, liquider et mandater des dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette, soit :

Chap.	Article	Libellé	Montant TTC
20	202	Mise à jour des servitudes d'utilité publique « modification du Plan Local d'Urbanisme » - Agence Territoriale d'Ingénierie Publique 67 facture du 04/01/2022.	300,00 €
21	2188	Achat d'illumination de Noël – Société Willy Leissner facture du 31/12/2021.	389,66 €
21	21318	Achat de radiateurs pour bâtiment communal – Entreprise KUNTZ facture du 24/12/2021.	5 036,40 €
<b>TOTAL Global d'Investissement</b>			<b>5 726,06 €</b>

## 2022/04 - OBJET : Rapport à l'assemblée délibérante dans le cadre du débat sur la Protection sociale complémentaire des agents.

La Protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique concerne :

Les garanties santé (couverture des dépenses liées aux frais de santé)

D'une part,

Les garanties prévoyance (couverture du demi-traitement en cas d'incapacité de travail, indemnisation en cas d'invalidité et indemnisation en cas de décès)

D'autre part.

### 1. Les dispositifs existants.

Dans la Fonction Publique Territoriale, les dispositions qui s'appliquent sont celles du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la Protection sociale complémentaire de leurs agents, complété de ses 4 arrêtés d'application du 8 novembre 2011.

Ce décret prévoit la possibilité pour l'employeur territorial de participer financièrement à la Protection sociale complémentaire de ses agents :

- Soit pour le risque santé
- Soit pour le risque prévoyance
- Soit pour les deux risques

Cette participation financière est bien une faculté offerte à l'autorité territoriale, et non une obligation.

Les employeurs peuvent souscrire à l'un des deux dispositifs suivants :

- Soit la labellisation : l'employeur contribue sur un contrat souscrit librement par l'agent au sein des offres labellisées par des organismes agréés. Un très grand nombre d'offres sont disponibles sur le marché, et la plupart des mutuelles et des assurances proposent une formule ou un type de contrat labellisé.
- Soit la convention de participation : l'employeur contribue à un contrat négocié auprès des opérateurs (mutuelles, instituts de prévoyance ou assureurs) via une convention de participation souscrite après mise en concurrence. A l'issue de la consultation, une offre santé et/ou une offre prévoyance est proposée aux agents, avec plusieurs niveaux de garanties et options possibles. Cette convention est négociée, soit par la collectivité en propre, soit par le Centre de gestion sur la base des mandats qui lui sont donnés par les collectivités.

Pour chacun des deux risques, santé et prévoyance, l'employeur souhaitant participer à la Protection sociale complémentaire de ses agents doit choisir entre labellisation et convention de participation.

En ce qui concerne le dispositif de la convention de participation, cette procédure n'est pas soumise au code des marchés publics et est encadrée par le décret, qui prévoit que les conventions ont une durée de 6 ans, avec possibilité de prolonger d'une année pour motif d'intérêt général.

L'article 18 du décret du 8 novembre 2011 prévoit que les critères d'analyse des offres sont les suivants :

- Rapport entre la qualité des garanties et le tarif proposé
- Degré effectif de solidarité entre les adhérents
- Maîtrise financière du dispositif
- Moyens pour assurer une couverture effective des plus âgés et des plus exposés aux risques

## **2. La nature des risques couverts.**

En ce qui concerne la couverture santé, 95 % des agents de la Fonction Publique Territoriale sont aujourd'hui couverts, soit par une offre proposée par leur employeur (labellisation ou convention de participation), soit par le biais de la mutuelle de leur conjoint, soit par une assurance ou une mutuelle qu'ils – elles ont choisie à titre personnel.

Les problématiques liées au risque santé sont connues et correspondent aux dépenses de santé des assurés sociaux ; elles sont équivalentes à celles des salariés du secteur privé. Il s'agit de couvrir les dépenses liées aux frais de santé non pris en charge par la sécurité sociale d'une population d'actifs, et de retraités.

En ce qui concerne la prévoyance, 50 % des agents environ sont couverts, sur des garanties qui sont peu connues et peuvent être difficiles à appréhender :

- Incapacité temporaire de travail : couverture de la perte de salaire liée au passage à demi-traitement.
- Invalidité : suite à une mise en retraite pour invalidité, rente versée en complément de ce qui est versé par la caisse de retraite.
- Décès : capital versé à la personne désignée par l'assuré, en complément du capital versé par l'employeur.

- Perte de retraite suite à invalidité : compensation de la perte de revenus subie, à la retraite, par le fonctionnaire ayant été en retraite pour invalidité.

La prévoyance couvre des risques financiers majeurs, qui sont souvent méconnus des agents, et peuvent conduire à des situations sociales dramatiques. Or, les agents couverts sont aujourd'hui relativement peu nombreux au regard du risque encouru.

### **3. La situation de la commune de Munchhausen :**

Notre collectivité :

- N'Assure pas une garantie en santé pour le personnel,
- Assure une garantie en prévoyance pour le personnel (délibération n° 2018/34).

Les garanties sont souscrites par adhésion à la convention de participation départementale proposée par le Centre de gestion du Bas-Rhin pour les risques de prévoyance. Le montant forfaitaire de participation par agent est de 8 € par an soit 0,66 €/mois/agent. Aucun agent de la commune a adhéré au dispositif.

Les caractéristiques de garanties souscrites sont les suivantes :

#### **❖ Présentation de la garantie prévoyance :**

La garantie s'adresse uniquement aux agents actifs CNRACL et IRCANTEC.  
La cotisation s'exprime en pourcentage de la rémunération de l'agent.

<b>GARANTIES</b>	<b>PRESTATIONS</b>	<b>TAUX DE COTISATION</b>
<b>RÉGIME DE BASE : INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL / INVALIDITÉ PERMANENTE / DÉCÈS / PTIA</b>		
<b>INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL</b> <sup>(1)</sup>	95 % du traitement de référence mensuel net à compter du passage à demi-traitement	<b>1,50 %</b>
- Maintien de salaire		
<b>INVALIDITÉ PERMANENTE</b> <sup>(2)</sup>		
- Versement d'une rente	95 % du traitement de référence mensuel net	
<b>DÉCÈS / PTIA</b>	100 % du traitement ou salaire de référence annuel net	
- Versement d'un capital Décès / PTIA		
<b>OPTION 1 : PERTE DE RETRAITE SUITE A UNE INVALIDITE PERMANENTE</b> <sup>(3)</sup>		
- Versement d'une rente viagère	100 % de la perte de retraite justifiée	<b>+ 0,60 %</b> (au choix de l'agent) <b>+ 0,50 %</b> (au choix de la collectivité)
<b>OPTION 2 : DÉCÈS / PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE (PTIA)</b> (au choix de l'agent)		
- Versement d'un capital Décès / PTIA (au choix de la collectivité ou de l'agent)	200 % du traitement ou salaire de référence annuel net	<b>+ 0,27 %</b>
<b>OPTION 3 : RENTE EDUCATION</b> (au choix de l'agent)		
- Versement d'une rente à chaque enfant à charge (jusqu'à ses 25 ans révolus)	10 % traitement ou salaire de référence annuel net	<b>+ 0,27 %</b>

Le montant de la participation de la collectivité couvrant la cotisation des agents est le suivant :

- En santé : 0 €
- En prévoyance : 8 € par an soit 0,66 €/mois/agent

#### **4. Les enjeux majeurs de la réforme de la Protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique.**

L'apport majeur de l'ordonnance du 17 février 2021 est l'introduction d'une obligation de participation des employeurs publics à hauteur **d'au moins 50 % du financement nécessaire à la couverture du risque santé**, avec prise d'effet de cette mesure dans les collectivités territoriales au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

L'ordonnance prévoit l'obligation des employeurs territoriaux de participer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au financement de la Protection sociale complémentaire en matière de **prévoyance à hauteur de 20 % d'un montant** qui sera fixé par décret en Conseil d'Etat, lequel doit par ailleurs définir les garanties minimales de prévoyance assurées.

L'ordonnance prévoit l'adoption d'un décret en Conseil d'Etat qui viendra préciser notamment :

- ✓ Le montant de référence sur lequel se basera la participation (quel panier de soins minimal pourra correspondre en santé, quelle garantie en prévoyance et quel indice de révision ?) ;
- ✓ La portabilité des contrats en cas de mobilité ;
- ✓ Le public éligible ;
- ✓ Les critères de solidarité intergénérationnelle exigibles lors des consultations ;
- ✓ La situation des retraités ;
- ✓ La situation des agents multi-employeurs ;
- ✓ La fiscalité applicable (agent et employeur).

Les Centres de gestion se voient confier une compétence en matière de Protection sociale complémentaire, dans un cadre régional ou interrégional selon les modalités déterminées par leur schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Ils proposent une offre en matière de santé, comme de prévoyance avec faculté pour les collectivités ou établissements publics d'y adhérer.

Les enjeux de la participation financière de l'employeur à la Protection sociale complémentaire du personnel sont très importants.

En effet :

- La Protection sociale complémentaire (PSC) des agents constitue **un levier d'amélioration des conditions de vie des agents, et de préservation de leur santé**. Il s'agit là d'un objectif majeur des politiques de gestion des ressources humaines : améliorer les conditions de travail et agir en faveur de la santé des agents. La participation financière de l'employeur à la Protection sociale complémentaire est une mesure d'action sociale en faveur des agents et de leur famille.
- Dans un contexte de gel durable du point d'indice, la participation financière de l'employeur territorial permet de **renforcer le pouvoir d'achat des agents**.
- A l'heure où **l'attractivité de la fonction publique** est en berne, la participation de l'employeur apparaît également comme un **facteur de nature à favoriser les recrutements**. L'employeur territorial peut présenter sa participation à une couverture santé et prévoyance compétitive comme un avantage offert à l'agent, qui s'inscrit dans une politique d'action sociale et de développement d'une marque employeur.

- Sur le sujet plus spécifique de la prévoyance, le **poids du risque** lié au demi-traitement et plus encore à l'invalidité plaide en faveur d'une participation employeur obligatoire, afin de couvrir les agents contre un risque important de précarité financière et sociale.
- L'épidémie de Covid 19 et la crise sanitaire met en lumière à la fois le caractère essentiel des services rendus par les fonctionnaires territoriaux, leur forte exposition aux risques, et la **précarité de leur statut** au regard du risque maladie.

Après en avoir débattu, l'organe délibérant prend acte de l'ensemble des informations relatives à la Protection sociale complémentaire du personnel de la collectivité et considère que la mise en place de la Protection sociale complémentaire constitue un enjeu majeur pour le personnel. En attendant la publication du décret, les membres du Conseil municipal ont analysé la situation de protection sociale actuelle des agents et ont débattu autour des différentes possibilités de contrats de prévoyance et de santé offertes aux agents de la commune.

Délibération prise à l'unanimité.

### **2022/05 - OBJET : Action « Nettoyons la Nature ».**

Les membres du Conseil municipal propose une action de nettoyage de la Nature et des chemins.

Le Conseil municipal,

- Après avoir délibéré,
- **Décide**, à l'unanimité, d'organiser une demie journée de nettoyage de l'Etang Blatt en partenariat avec l'AAPPMA et une demie journée de ramassage des déchets.

### **2022/06 - OBJET : Action « Une naissance un arbre ».**

Madame le Maire présente l'action « Une naissance un arbre » qui peut être organisée en partenariat avec l'Association des Jardins et des Vergers de l'Outre-Forêt (AJVOF) de Kutzenhausen afin de sensibiliser et d'encourager la plantation d'arbres, grande priorité étant donné l'urgence climatique qui exige la mobilisation de tous pour essayer d'atténuer les effets du réchauffement en cours. Planter des arbres, arbustes, buissons, haies est un moyen de lutter contre le réchauffement climatique. Planter un arbre à l'occasion d'une naissance est une tradition ancestrale qui est tombée dans l'oubli. Il semble intéressant de raviver la tradition car elle est symbolique, pédagogique et vitale pour les générations futures.

Madame le Maire propose une présentation de l'action par un responsable de l'Association des Jardins et des Vergers de l'Outre-Forêt (AJVOF) de Kutzenhausen lors d'un prochain Conseil municipal et de prendre une décision après cette présentation.

Le Conseil municipal,

- Après avoir délibéré,
  - Prend acte de l'information,
- **Décide**, à l'unanimité, d'organiser une présentation de l'action « Une naissance un arbre » par un responsable de l'Association des Jardins et des Vergers de l'Outre-Forêt (AJVOF) de Kutzenhausen lors d'un prochain Conseil municipal et de prendre une décision après cette présentation.

**2022/07 - OBJET : Motion.**

Le droit local alsacien-mosellan prévoit expressément le chômage de l'ensemble des jours fériés et garantit aux travailleurs deux jours fériés supplémentaires, le Vendredi Saint et la Saint-Etienne.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique n'a pas mis fin à cette réglementation. Elle n'a pas même évoqué le cas de l'Alsace-Moselle. Dans sa circulaire en date du 21 décembre 2021, Mme la Préfète du Bas-Rhin a pourtant indiqué que les collectivités et établissements publics devaient « prendre des délibérations fixant le temps de travail à 1607 heures ». Elle s'appuyait sur une réponse ministérielle du 5 août 2021 qui, sans motiver, affirmait que « la base d'annualisation de la durée du travail reste fixée à 1607 heures indépendamment du nombre de jours chômés fixé dans ces départements »

Une telle position ne tient pas compte de l'existence des deux jours fériés supplémentaires ni de leur caractère chômé.

Pour obtenir le volume d'heures de 1607 heures, le calcul tient compte, à l'échelon national donc hors prise en compte du droit local, de 8 jours fériés en moyenne. Le nombre de jours fériés à partir duquel est calculée cette moyenne est de 11 jours. Or, le droit local impose que la moyenne des jours fériés tombant sur un jour travaillé soit calculée à partir de 13 jours, avec pour conséquence un résultat différent. La moyenne serait plus élevée et le nombre d'heures à effectuer sur l'année serait nécessairement réduit.

Demander aux agents d'Alsace-Moselle d'effectuer le même nombre d'heures de travail que dans les autres départements revient à leur faire récupérer les heures correspondant aux deux jours fériés supplémentaires.

« Nous, conseil municipal de Munchhausen demandons à ce qu'il soit tenu compte du droit local en Alsace-Moselle et que soit respecté, dans le cadre du calcul de la durée annuelle du travail, le droit de nos agents aux deux jours fériés locaux supplémentaires.

Nous demandons à ce que la durée annuelle de travail de nos agents soit fixée à 1593 heures.

Pour extrait conforme,  
Munchhausen, le 26 janvier 2022.  
Le Maire

