



## PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE de LINSDFORF du 07 février 2022.

*L'an 2022, le 07 février à 19h30, le Conseil Municipal de la commune de Linsdorf s'est réuni dans la salle du conseil, sous la présidence de GAISSER Serge, Maire, en session ordinaire. Les convocations individuelles et l'ordre du jour ont été transmis par écrit aux conseillers municipaux le 1<sup>er</sup> février 2022.*

**Présents** : GAISSER Serge, BLIND Marc, WANNER Claude, HAEGY Clément, DATTLER Christophe, DE TRAZ Lionel, RODRIGUEZ José.

**Absentes excusées non représentées** : OBRIST Sandra, LANG Valérie, UNTERSINGER Marie-Hélène.

**Absent excusé et représenté** : LITSCHIG Olivier à GAISSER Serge.

**Secrétaire de séance** : RODRIGUEZ José.

### **POINT 1 – Approbation du procès-verbal de la réunion du 18 octobre 2021.**

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité le procès-verbal de la séance du 18 octobre 2021.

### **POINT 2 – Création d'un poste d'agent technique.**

#### **DCM2022-01**

L'organe délibérant,

Sur rapport de l'autorité territoriale,

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L. 2313-1 et R. 2313-3 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 12 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 34 et 41 ;

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, et notamment son article 3 ;

Vu l'état du personnel de l'établissement public ;

Vu le modèle de délibération proposé par le Centre de Gestion FPT du Haut-Rhin ;

Considérant qu'il convient de procéder à la création d'un emploi permanent d'agent d'entretien relevant du grade d'agent technique à raison d'une durée hebdomadaire de service de 04 heures (soit 04/35èmes), compte tenu du nettoyage de la mairie ainsi que de la salle communale ;  
Considérant que les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant permettent la création de l'emploi permanent susvisé ;

**Le Conseil Municipal décide à l'unanimité ;**

Article 1er : À compter du 01/03/2022, un emploi permanent d'agent d'entretien relevant du grade d'adjoint technique, à raison d'une durée hebdomadaire de service de 04 heures (soit 04/35èmes), est créé. L'autorité territoriale est chargée de procéder à l'actualisation de l'état du personnel.

Article 2 : L'autorité territoriale est chargée de procéder au recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi permanent et de prendre les actes nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cet emploi permanent peut également être pourvu par un agent contractuel de droit public sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée, compte tenu du fait :

- qu'il s'agit d'un emploi permanent d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants ; Dans cette situation, la rémunération de l'agent contractuel de droit public sera fixée par l'autorité territoriale par référence à un échelon du grade.

Article 3 : L'autorité territoriale est chargée de procéder à la déclaration de création d'emploi auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin, dans les conditions et les délais fixés.

### **POINT 3 – Création d'un poste d'agent technique dans le cadre du dispositif contrat unique d'insertion, contrat d'accompagnement à l'emploi.**

#### **DCM2022-02**

Le Maire propose aux conseillers municipaux de créer un emploi de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 pour une durée de 7 mois.

Ce contrat est un contrat aidé réservé à certains employeurs, en particulier les collectivités et établissements publics territoriaux, qui s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. La prescription du contrat d'accompagnement dans l'emploi est placée sous la responsabilité de Pôle emploi pour le compte de l'Etat ou du Conseil Départemental.

Le CAE permet de bénéficier d'une aide du Conseil Départemental du Haut-Rhin.

Dans le cadre du CAE, le montant de l'aide accordée aux employeurs est exprimé en pourcentage du SMIC brut et défini par décision du Préfet de Région.

Les conseillers municipaux, **à l'unanimité** des membres présents

**DECIDENT** de créer un poste d'agent technique polyvalent dans le cadre du dispositif « contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi ».

**PRECISENT** que ce contrat sera d'une durée initiale de 7 mois renouvelable expressément, dans la limite de 24 mois.

**PRECISENT** que la durée du travail est fixée à 20 heures par semaine.

**INDIQUENT** que sa rémunération sera fixée sur la base minimale du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail.

**AUTORISENT** le Maire à mettre en œuvre l'ensemble des démarches nécessaires pour ce recrutement et à signer tous les documents liés à ce dernier.

#### **POINT 4 – Approbation de la convention régissant le service commun de conseil en énergie partagée.**

##### **DCM2022-03**

Le Maire explique au Conseil Municipal que la Communauté de Communes a décidé de créer un service commun de Conseil en Energie Partagé avec les communes membres, conformément à l'article L.5211-4-2 du CGCT.

En vertu de cet article, une convention régissant ce service commun doit être conclue avec les communes membres intéressées.

##### **Le Conseil,**

**VU** l'article L.5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

**VU** la délibération du Conseil de la Communauté de Communes Sundgau du 21 octobre 2021 ;

**Après en avoir délibéré**, à l'unanimité,

**APPROUVE** la création du service commun de Conseil en Energie Partagé.

**APPROUVE** les termes de la convention régissant le service commun de Conseil en Energie Partagé, tels que présentés par son Maire ;

**AUTORISE** son Maire à signer cette convention ainsi que tous actes s'y rapportant.

#### **POINT 5 – Programme d'action 2022 ONF.**

##### **DCM2022-04**

Le Maire présente à l'ensemble des membres du Conseil Municipal la proposition faite par l'Office National des Forêts pour le programme des travaux patrimoniaux à entreprendre après la coupe des Parcelles 5a, 6a et la 13a dans la forêt communale de Linsdorf dans les domaines suivants : travaux de maintenance (entretien des limites), sylvicoles (dégagement manuel des régénérations naturelles, toilette après exploitation), d'infrastructure (entretien des chemins forestiers).

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, vote à l'unanimité des membres et :

► décide de ne pas délibérer et de reporter la délibération lors d'un prochain conseil municipal.

► demande que le Maire prenne attache avec le garde forestier afin d'organiser une visite en forêt pour que le Conseil puisse voir les travaux à effectuer.

#### **POINT 6 – Révision des statuts du Syndicat d'Electricité et de Gaz du Rhin.**

##### **DCM2022-05**

##### **Le Maire expose au Conseil,**

**Vu** les articles L. 5211-17 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** l'arrêté préfectoral n°97-3051 du 19 décembre 1997 portant création du Syndicat Départemental d'Electricité du Haut-Rhin modifié par l'arrêté préfectoral n°99-2887 du 12 novembre 1999 étendant la compétence du Syndicat au gaz ;

**Vu** la délibération du Comité Syndical du 14 décembre 2021 ;

**Considérant** les nombreuses évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la dernière révision des statuts du Syndicat d'Electricité et de Gaz du Rhin ;

**Considérant** que le Comité Syndical a accepté par délibération du 14 décembre 2021, les statuts révisés ;

**Le Maire** propose au Conseil Municipal d'**approuver** les nouveaux statuts révisés du Syndicat d'Electricité et de Gaz du Rhin.

**Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité :**

- Emet un avis **favorable** sur ces nouveaux statuts révisés, tels qu'approuvés par le Comité Syndical du 14 décembre 2021 ;
- Demande aux Préfets du Bas-Rhin et du Haut-Rhin de prendre en conséquence un arrêté inter-préfectoral modifiant les Statuts du Syndicat.

#### **POINT 7 – Approbation de la convention régissant le service commun de gestion des archives communautaires et communales.**

##### **DCM2022-06**

Le Maire explique au Conseil que la Communauté de Communes et les communes membres ont décidé, aux fins de gestion des archives communautaires et communales, de créer un service commun, conformément à l'article L.5211-4-2 du CGCT.

Conformément à l'article L.5211-4-2 du CGCT, une convention régissant ce service commun a été conclue avec les communes membres intéressées pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Le Conseil,**

**VU** l'article L.5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Après en avoir délibéré, à l'unanimité,**

**APPROUVE** les termes de la convention régissant le service commun de gestion des archives communautaires et communales, tels que présentés par son Maire ;

**AUTORISE** son Maire à signer cette convention ainsi que tous actes s'y rapportant.

#### **POINT 8 – Approbation du rapport de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées en 2021.**

##### **DCM2022-07**

Le Maire rappelle à l'assemblée que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la Communauté de Communes Sundgau (CCS) est soumise au régime de la Fiscalité Professionnelle Unique (FPU). Depuis cette date, la fiscalité professionnelle des communes est intégralement perçue par la CCS, qui reverse à la commune une Attribution de Compensation (AC).

Cette attribution de compensation correspond au produit de la fiscalité professionnelle perçue par les communes l'année N-1 du passage à la FPU, éventuellement réduite ou majorée de charges transférées.

Une Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (CLECT) a été constituée. Elle est chargée d'évaluer le coût des charges transférées et d'établir un rapport, à chaque transfert de compétence.

Au 1er juillet 2021, la compétence "Organisation des mobilités" a été transférée à la Communauté de Communes.

### **Le Conseil Municipal,**

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu le Code Général des Impôts, notamment l'article 1609 nonies C,
- Vu la Loi de Finances 2021,
- Vu le rapport de la CLECT 2021 de la CCS,

**après en avoir délibéré, à l'unanimité,**

- approuve le rapport de la CLECT 2021 tel que ci-annexé.

### **POINT 9 – Dépenses à imputer au compte 623 : publicité, publications, relations publiques.**

#### **DCM2022-08**

Le comptable du Trésor Public a demandé aux collectivités territoriales de faire procéder à l'adoption, par le Conseil Municipal, d'une délibération précisant les principales caractéristiques des dépenses à reprendre au compte 623 « Publicité, publications, relations publiques », conformément aux instructions réglementaires et aux dispositions comptables propres à cet article budgétaire.

Sur proposition du maire, il est envisagé de prendre en charge les dépenses suivantes au compte 623 « Publicité, publications, relations publiques » :

D'une manière générale, l'ensemble des biens, services, objets et denrées divers ayant trait aux fêtes et cérémonies, tels que par exemple : les décorations de Noël, les illuminations de fin d'année, diverses prestations et cocktails servis lors de cérémonies officielles, et inaugurations, les repas des Aînés, le cadeau de fin d'année aux Aînés, les cadeaux d'anniversaires aux Aînés, les cartes de vœux, le repas de fin d'année du Conseil, le vin d'honneur suivant les réunions de Conseil Municipal.

Les fleurs, bouquets, gravures, médailles et présents offerts à l'occasion de divers événements et notamment lors des mariages, décès, naissances, récompenses sportives, culturelles, concours des maisons fleuries, militaires ou lors de réceptions officielles...  
Le règlement des factures des sociétés et troupes de spectacles et autres frais liés à leurs prestations ou contrats ;

Les feux d'artifices, concerts, manifestations culturelles, location de podiums, chapiteaux, calicots, kakémonos...

Les frais d'annonces et de publicité ainsi que les parutions liées aux manifestations ;

Les frais de restauration, de séjour et de transport des représentants municipaux (Elus et employés accompagnés, le cas échéant, de personnalités extérieures) lors de déplacements individuels ou collectifs, de rencontres nationales ou internationales, manifestations organisées afin de favoriser les échanges ou de valoriser les actions municipales ;

Les drapeaux pour la mairie ;

Cadeaux et vin d'honneur pour départ en retraite.

## **Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :**

DECIDE de considérer l'affectation des dépenses reprises ci-dessus au compte 623 : « Publicité, publications, relations publiques » dans la limite des crédits repris au budget communal.

### **POINT 10 – Divers.**

#### **Débats sur la protection sociale complémentaire :**

Depuis 2007, dans le cadre de leur politique d'accompagnement social à l'emploi, les collectivités locales et leurs établissements ont la possibilité de participer financièrement aux contrats souscrits par leurs agents en matière de santé et/ou de prévoyance, pour faciliter l'accès aux soins et couvrir la perte de rémunération en cas d'arrêt prolongé de travail lié à une maladie ou à un accident.

Ce dispositif de protection sociale complémentaire permet actuellement aux employeurs publics de participer :

- Soit au coût des contrats individuels souscrits directement par les agents dès lors que ceux-ci sont labellisés, c'est-à-dire référencés par des organismes accrédités,
- Soit au coût des contrats souscrits par les employeurs eux-mêmes auprès de prestataires mutualistes, dans le cadre de **conventions dite de participation** signée après une mise en concurrence afin de sélectionner une offre répondant aux besoins propres de leurs agents. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au Centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées.

Pour leur part, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les employeurs du secteur privé ont l'obligation de proposer une couverture complémentaire de santé collective à l'ensemble de leurs salariés, avec une obligation de financement au minimum de 50% de la cotisation. Les salariés, quant à eux, ont en principe l'obligation d'adhérer à la mutuelle collective.

Dans le but d'harmoniser les pratiques et les droits entre la fonction publique et les entreprises privées, le législateur a souhaité engager une réforme de la protection sociale complémentaire à travers la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

#### **Les nouvelles obligations en matière de protection sociale complémentaire :**

Prise en application de cette loi, l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 redéfinit la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents fonctionnaires et contractuels de droit public.

Dans l'attente des décrets d'application qui devraient paraître d'ici la fin de l'année, un certain nombre de dispositions sont d'ores et déjà connues.

Ainsi, la **participation financière des employeurs publics, jusqu'à présent facultative, deviendra obligatoire** au :

- 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les contrats de prévoyance souscrits par la voie de la labellisation ou de la convention de participation. L'aide de l'employeur sera au minimum de 20% d'un montant de référence précisé par décret,
- 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les contrats de santé souscrits par la voie de la labellisation ou de la convention de participation. L'aide de l'employeur sera alors de 50% minimum d'un montant de référence précisé par décret.

Néanmoins, pour les conventions de participation déjà mise en place avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les dispositions de l'ordonnance ne seront applicables aux employeurs publics qu'au terme des conventions.

Pour la mise en œuvre de cette réforme au niveau local, l'ordonnance prévoit que les collectivités et leurs établissements organisent, au sein de leurs assemblées délibérantes, un **débat sur la protection sociale complémentaire** dans un délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance, soit avant le 18 février 2022 puis, régulièrement, dans un délai de 6 mois à la suite du renouvellement général de ces assemblées.

Ce débat doit notamment porter sur les enjeux de la protection sociale complémentaire, la nature des garanties envisagées, le niveau de participation de la collectivité et sa trajectoire, le calendrier de mise en œuvre et l'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire.

Concernant ce dernier point, il est rappelé que l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, prévoit que des accords peuvent être conclus et signés au niveau local dans le cadre de négociations entre les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et l'autorité territoriale. En cas d'**accord majoritaire** portant sur les modalités de la mise en place d'un contrat collectif (convention de participation), cet accord pourra prévoir :

- Le niveau de participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire en « santé » et/ou « prévoyance ».
- L'adhésion obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que ce/ces contrats collectifs comportent.

### **Les enjeux du dispositif de protection sociale complémentaire :**

Pour le salarié, la protection sociale complémentaire représente un enjeu important compte tenu notamment de l'allongement de la durée des carrières et des problèmes financiers et sociaux que peuvent engendrer des arrêts de travail prolongés et/ou répétés. Dans bien des cas, le placement en demi-traitement ou le recours à des soins coûteux, entraîne des difficultés de tout ordre et parfois des drames humains. L'objectif de la réforme est donc bien de tendre vers une couverture totale des agents de la fonction publique territoriale, à l'instar des salariés du privé aujourd'hui.

Pour les employeurs territoriaux, il s'agit d'une véritable opportunité de valoriser leur politique de gestion des ressources humaines. En prenant soin de leurs agents, les collectivités créent une dynamique positive et accroissent l'attractivité des emplois qu'elles ont à pourvoir. In fine, l'objectif est de garantir la qualité de service aux habitants de leur territoire.

Cette protection sociale vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences existants et concoure à limiter la progression de l'absentéisme.



Selon un baromètre IFOP pour la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62% ont choisi la labellisation et 38% la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent (contre 17,10 euros en 2017).
- Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62% ont choisi la convention de participation et 37% la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent (contre 11,40 euros en 2017).

Ce sont donc aujourd'hui **89% des employeurs publics locaux qui déclarent participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance**. Ils mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents. Cette participation financière doit s'apprécier comme un véritable investissement dans l'humain et non sous un angle purement budgétaire.

Dans le cadre de la conclusion d'une convention de participation « santé », le contrat collectif devra être proposé aux agents actifs mais aussi aux retraités (solidarité intergénérationnelle) et couvrir les garanties minimales suivantes :

- La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale,
- Le forfait journalier en cas d'hospitalisation,
- Les frais pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Un décret déterminera le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux pour soins dentaires et optiques entrant dans le champ de cette couverture.

S'agissant de la « **prévoyance** » ou « garantie maintien de salaire », celle-ci permet aux agents de se couvrir contre les aléas de la vie (*maladie, invalidité, accident non professionnel, ...*) en leur assurant un maintien de rémunération et/ou de leur régime indemnitaire en cas d'arrêt de travail prolongé. Il est rappelé qu'au-delà de trois mois d'arrêt pour maladie ordinaire, l'agent concerné perd la moitié de son salaire et, au-delà de douze mois, la totalité.

La couverture des risques en matière de « prévoyance » concerne :

- L'incapacité de travail : maintien de rémunération pendant la période de demi-traitement pour maladie,
- L'invalidité : maintien de rémunération pendant la période allant de la reconnaissance d'invalidité jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite,
- L'inaptitude : poursuite de l'indemnisation après l'invalidité, par un complément de retraite sous forme de capital afin de compenser la perte de retraite due à l'invalidité, à partir de l'âge légal de départ à la retraite,
- Le décès : indemnisation correspondant à 100% de la rémunération indiciaire annuelle brute en cas de décès en activité.



Dans le cadre de la conclusion d'une convention de participation, il est possible de décider des garanties minimales proposées aux agents, de l'assiette de cotisations incluant le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire et/ou le régime indemnitaire et des prestations versées (*maintien de rémunération pouvant aller de 80% à 95% du traitement net*).

**Le(s) dispositif(s) existants au sein de la collectivité et les perspectives d'évolution :**

Au-delà de ces éléments, le débat au sein de l'assemblée délibérante porte également sur des points spécifiques à la collectivité, notamment :

- Un état des lieux des garanties actuellement proposées, type de contrat (individuel labellisé/collectif convention de participation), du nombre d'agents bénéficiaires et du montant de la participation financière actuelle
- L'éventuelle mise en place de négociation en vue d'aboutir à un accord majoritaire local avec les organisations syndicales
- La nature des garanties et le niveau de participation envisagés d'ici 2025/2026

**Elections 2022 :**

Le Maire informe le Conseil des dates des prochaines élections Présidentielles et Législatives :

Election Présidentielle : 10 et 24 avril 2022

Election Législatives : 12 et 19 juin 2022.

La séance est levée à 21 heures 25.