

Séance du Conseil Municipal du 07 février 2022

à 20 heures 15

convoqué le 27 janvier 2022

Sous la présidence de Monsieur le Maire, Daniel GÉRARD

Présents : MM. Denis SCHNEIDER, Thierry SÉBASTIEN, Adjoint au Maire, Mmes Lydia ANCEL, Béatrice CHABANE, Patricia DELAGE, Anny STOLL MM. Jean-Claude HAMBURGER, Claude JACOB, Thomas KALISCH.

Absent excusé : M. François BURG qui donne procuration à M. Jean-Claude HAMBURGER, M. Christian KEMPF qui donne procuration à M. le Maire.

Absente non excusée : -----

2022-01 DÉSIGNATION D'UN SECRÉTAIRE DE SÉANCE

Conformément à l'article 2121-15 du CGCT (Code Général des Collectivités Territoriales), est désigné comme secrétaire de la présente séance : Thierry SÉBASTIEN

2022-02 APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 6 DÉCEMBRE 2021

Monsieur le Maire soumet à l'approbation du Conseil Municipal le procès-verbal du 6 décembre 2021 qui est adopté à l'unanimité des membres présents.

2022-03 ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES

Monsieur le Maire propose une commission budget / finances d'informations détaillées concernant le budget prévisionnel 2022 pour le lundi 07 mars 2022 à 20 h 15 et un Conseil Municipal le 28 mars 2022 à 20 h 15 pour le vote de ce budget.

Il soumet toutefois à l'assemblée constituée une proposition de maintien du financement des projets en cours tels que :

- les travaux d'isolation de la toiture de l'école communale ;
- des travaux d'isolation de la toiture de la salle communale qui présente des infiltrations par endroits dans la salle
- des travaux d'isolation de la porte de la salle communale

2022-04 COMMUNAUTÉ DES COMMUNES DU PAYS DE SAVERNE – PRISE DE COMPÉTENCE « COORDINATION ET MISE EN RÉSEAU DES ACTEURS DE LA JEUNESSE, COMMUNICATION SUR LES ACTIONS JEUNESSE DU TERRITOIRE »

Dans sa séance du 9 décembre 2021 la Communauté de Communes du Pays de Saverne a approuvé la prise de compétence « coordination et mise en réseau des acteurs de la jeunesse, communication sur les actions jeunesse du territoire ».

La Communauté des Communes du Pays de Saverne a engagé une étude relative à la compétence « jeunesse », sachant qu'elle n'exerce pas cette compétence à travers ses statuts, mais intervient toutefois dans le domaine de la jeunesse à travers l'offre ALSH (Accueil de Loisirs Sans Hébergement) qu'elle déploie sur le territoire et le soutien au RAJ dans le cadre d'une convention d'objectifs.

Cette étude avait vocation d'apporter une aide à la décision quant à l'intervention de la Communauté des Communes du Pays de Saverne dans le champ de la jeunesse et de clarifier son rôle à l'égard des autres acteurs ainsi que des Communes.

A l'issue d'un travail complet, comprenant phase de diagnostic et séances d'échange en atelier avec les différents acteurs portant des actions en faveur de la jeunesse, le bureau d'étude a formalisé 4 scénarios de positionnement de la Communauté des Communes du Pays de Saverne.

Ces scénarios ont notamment été présentés en séance des « Commissions Réunies » le 10 novembre 2021. Les élus ont alors privilégié une prise de compétence qui confère à la Communauté des Communes du Pays de Saverne un rôle limité de coordination et de mise en réseau des acteurs de la jeunesse présents sur le territoire. Une offre d'accompagnement sous diverses formes et en direction de divers publics jeunes a été identifiée. En revanche, l'articulation de cette offre selon les différents besoins et sa diffusion en direction des publics cibles est à améliorer, d'où l'importance d'une coordination qui pourrait être portée par la Communauté des Communes du Pays de Saverne.

Cette coordination est par ailleurs retenue par le Contrat Territorial Globalisé à intervenir avec la Caisse d'Allocations Familiales, contrat qui a identifié ce besoin et propose une participation financière au poste de coordination qui serait à créer.

Il est proposé de compléter les statuts de la Communauté des Communes du Pays de Saverne par une compétence spécifique « coordination et mise en réseau des acteurs de la jeunesse, communication sur les actions jeunesse du territoire ».

Cet intérêt communautaire laisse aux communes l'exercice de la compétence jeunesse mais permet de conclure des conventions d'objectifs avec les associations et partenaires divers, afin de mener des actions cohérentes et complémentaires entre les intervenants. Il renforce le partenariat avec la Caisse d'Allocations Familiales et reconnaît la Communauté des Communes du Pays de Saverne dans une vocation de référent dans la promotion de l'offre d'accompagnement de la jeunesse du territoire.

De ce fait il convient au Conseil Municipal de se prononcer sur cette prise de compétence « coordination et mise en réseau des acteurs de la jeunesse, communication sur les actions jeunesse du territoire ».

| |
|---------------------|
| DÉLIBÉRATION |
|---------------------|

Le Conseil Municipal,

Vu la délibération du Conseil Communautaire en date du 9 décembre 2021 décidant la prise de compétence « coordination et mise en réseau des acteurs de la jeunesse, communication sur les actions jeunesse du territoire »,

Après en avoir délibéré,

décide à 12 voix pour, 0 contre, 0 abstention

- d'approuver la prise de compétence « coordination et mise en réseau des acteurs de la jeunesse, communication sur les actions jeunesse du territoire » par la communauté de communes du pays de Saverne.

2022-05 MOTION SUR LE DROIT LOCAL ALSACIEN-MOSELLAN RECONNAISSANT DEUX JOURS FÉRIÉS SUPPLÉMENTAIRES DANS LE CADRE DE LA DURÉE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL

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 1 607 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 d'OTTERSTHAL 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 1 593 heures.

2022-06 RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE – DÉBAT EN ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE

Les statuts de la Fonction Publique garantissent aux agents publics, titulaires et contractuels une couverture en santé complémentaire et en prévoyance qui constitue leur protection sociale complémentaire.

Dans le département du Bas-Rhin, après la publication de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale et la mise en œuvre du décret d'application n° 2011-1474 du 10 novembre 2011, le Centre de Gestion du Bas-Rhin a proposé aux collectivités affiliées une convention de participation qui garantit sur le plan départemental, une couverture pour le personnel territorial et ce dès le 1^{er} janvier 2013.

Monsieur le Maire présente le rapport à l'assemblée délibérante dans le cadre du débat sur la protection sociale complémentaire des agents de la collectivité (art. 4, III de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale).

La protection sociale complémentaire :

- 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 notre collectivité

Notre collectivité :

- ⇒ propose une garantie santé pour le personnel
- ⇒ assure une garantie en prévoyance pour le personnel

Les garanties sont souscrites par adhésion à la convention de participation départementale proposée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin pour les risques santé et prévoyance (ou pour l'un seulement de ces risques)

Les caractéristiques de garanties souscrites sont les suivantes :

❖ Présentation de la garantie santé :

La garantie s'adresse aux agents actifs, à leur famille (conjoint/enfants) et aux retraités.

Les cotisations sont basées sur le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale et évoluent selon la garantie souscrite, l'âge, la situation familiale et le régime de Sécurité Sociale.

Les garanties sont jointes en annexe.

❖ 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.

| GARANTIES | PRESTATIONS | TAUX DE COTISATION |
|---|--|--------------------|
| REGIME DE BASE : INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL/INVALIDITE PERMANENTE/DECES/PTIA | | |
| INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL - Maintien de salaire | 95 % du traitement de référence mensuel net à compter du passage à demi-traitement | 1,50 % |
| INVALIDITE PERMANENTE - Versement d'une rente | 95 % du traitement de référence mensuel net | |
| DÉCÈS/PTIA | | |

| | | |
|---|--|--|
| - Versement d'un capital décès/PTIA | 100 % du traitement ou salaire de référence annuel net | |
| OPTION 1 : PERTE DE RETRAITE SUITE A UNE INVALIDITE PERMANENTE | | |
| - Versement d'une rente viagère | 100 % de la perte de retraite justifiée | + 0,60 % (au choix de l'agent) + 0,50 % (au choix de la collectivité) |
| OPTION 2 : DÉCÈS/PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE (PTIA) (au choix de l'agent) | | |
| - Versement d'un capital décès/PTIA | 200 % du traitement ou salaire de référence annuel net | + 0,27 % |
| OPTION 3 : RENTE EDUCATION (au choix de l'agent) | | |
| - Versement d'une rente à chaque enfant à charge (jusqu'à 25 ans maximum) | 10 % du traitement ou salaire de référence annuel net | +0,27 % |

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

- ⇒ en santé : 40 €/mois
- ⇒ en prévoyance : 15 €/mois

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^{er} janvier 2026**.

L'ordonnance prévoit l'obligation des employeurs territoriaux de participer **à compter du 1^{er} 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** du regard du risque maladie.

Après en avoir débattu, le Conseil Municipal :

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 que la collectivité entend mettre en place / poursuivre pour favoriser et encourager la protection sociale de son personnel.

2022-07 ÉTUDE DE FAISABILITE D'UN RPI/RPC OTTERSTHAL – ECKARTSWILLER – SAINT-JEAN-SAVERNE

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal des éléments de contexte préalable à la démarche.

Le Regroupement Pédagogique Intercommunal « Saint-Michel » qui regroupe les communes d'ERNOLSHEIM-LES-SAVERNE, SAINT-JEAN-SAVERNE et ECKARTSWILLER observe depuis quelques années des effectifs à la baisse. Au regard de cette situation, l'administration de l'Education Nationale a déjà procédé à deux fermetures de classes depuis 6 ans.

L'Ecole de la commune d'OTTERSTHAL compte cette année scolaire 64 élèves.

Aussi, devant cette même situation, les élus des communes ont décidé de mettre en œuvre une réflexion commune sur le devenir des écoles avec l'étude de la mise en œuvre d'un Regroupement Pédagogique Intercommunal (RPI), d'un Regroupement Pédagogique Concentré (RPC) ou d'un Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) concernant les communes de SAINT-JEAN-SAVERNE, d'ECKARTSWILLER et d'OTTERSTHAL.

Monsieur le Maire indique ensuite à l'assemblée les raisons conduisant à une approche commune :

- simplification de l'organisation du fonctionnement scolaire pour les élèves, les enseignants et les parents (lieu unique, horaires communs,...)
- plus de classe ni d'enseignant isolés
- mutualisation des équipements : création d'un Regroupement Pédagogique Intercommunal (RPI), d'un Regroupement Pédagogique Concentré (RPC) ou d'un Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU). Le groupe de travail doit étudier la solution la plus appropriée
- rationalisation des dépenses de fonctionnement
- limitation des temps et du coût du transport scolaire
- organisation d'un service périscolaire complet sur un site unique

Un comité de pilotage chargé de l'étude de faisabilité pour une mise en œuvre à l'horizon de la rentrée 2023 sera mis en place dès délibération des trois communes.

2022-08 DÉCLARATIONS D'INTENTIONS D'ALIÉNER

Monsieur le Maire porte à la connaissance du Conseil Municipal deux déclarations d'intentions d'aliéner concernant des biens bâtis situés à OTTERSTHAL et cadastrés :

| | | | |
|----|-----------------------|------------------------|------------------------------|
| 1) | <u>Section</u> | <u>Parcelle</u> | <u>Lieu-dit</u> |
| | 02 | 26 | village – 40, rue principale |

d'une surface totale de **12,29 ares** et appartenant à Monsieur **Yves LE GOFF** domicilié **34, rue de la Mésange à SAVERNE (67700)** et à Monsieur **Michel LE GOFF** domicilié **1, rue de la Chapelle à WOLFISHEIM (67202)** ;

| | | | |
|----|-----------------------|------------------------|---------------------------------|
| 2) | <u>Section</u> | <u>Parcelle</u> | <u>Lieu-dit</u> |
| | 04 | 258 | village – 3, rue de la Chapelle |
| | 04 | 260 | village – 3, rue de la Chapelle |

d'une surface totale de **5,94 ares** et appartenant à Madame **SCHMITT** née **GEBHARTH Brigitte**, domiciliée **17, rue de la Chapelle à SARREBOURG (57400)** et à Monsieur **Denis GEBHARTH**, domicilié **9, rue Sainte-Adélaïde à ROSHEIM (67560)**.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, renonce au droit de préemption urbain auquel sont soumises ces déclarations.

2022-09 COMMUNICATIONS

1. Schéma Directeur pour les Installations de Recharge de Véhicules Electriques (SDIRVE)

Suite au courrier de la Communauté de Communes du Pays de Saverne du 18 janvier 2022 concernant le sujet en objet de ce communiqué, Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal de l'obligation dans les prochaines années de l'installation de bornes de recharges pour les véhicules électriques, de l'investissement à prévoir et du budget de fonctionnement s'y afférant.

2. Forêt

La coupe de la parcelle 4 de la forêt est prévue en semaine 7.

3. Commission d'information et de rédaction du bulletin communal

Suite à une formation à distance concernant l'optimisation de la communication numérique, Monsieur Thierry SEBASTIEN propose une réunion de la commission pour la mise en place de nouveaux médias de communication pour la commune et la préparation du bulletin communal du mois de juin 2022. Cette réunion devrait avoir lieu au mois de mars, date à définir.

2022-10 DIVERS

1. Réseau d'Animation Jeunes (RAJ)

Le Réseau d'Animation Jeunes (RAJ) a tenu une réunion d'information le 02 février 2022 à 16 heures à la salle communale afin de recruter des jeunes pour le Conseil Local des Jeunes (CLJ) d'OTTERSTHAL et a réuni 6 jeunes du village : 4 nouveaux et 2 « anciens » du CLJ.

Madame Cindy LEDIEN, coordinatrice du RAJ, accompagnée d'une de ses animatrices et des responsables communaux en la personne de Mesdames Béatrice CHABANE et Lydia ANCEL ont pu récolter les projets des jeunes bénévoles à discuter et à mettre en œuvre durant l'année à venir en fonction des possibilités.

Le projet de sortie à Paris avec visite de l'Assemblée Nationale est prévu le 19 avril 2022. Les inscriptions sont à confirmer.

La prochaine réunion du Conseil Local des Jeunes est prévue le 02 mars 2022 à 16 h 30 en Mairie d'Ottersthal.

Délibéré en séance, les jours et an susdits.

La séance est levée à 22 h 15

Points délibérés au cours de cette séance :

| | |
|---------|--|
| 2022-01 | Désignation d'un secrétaire de séance |
| 2022-02 | Adoption du procès-verbal du 6 décembre 2021 |
| 2022-03 | Orientations budgétaires |
| 2022-04 | Communauté des Communes du Pays de Saverne – prise de compétence « coordination et mise en réseau des acteurs de la jeunesse, communication sur les actions jeunesse du territoire » |
| 2022-05 | Motion sur le droit local alsacien-mosellan reconnaissant deux jours fériés supplémentaires dans le cadre de la durée du temps de travail |
| 2022-06 | Réforme de la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale – débat en assemblée délibérante |
| 2022-07 | Etude de faisabilité d'un RPI/RPC OTTERSTHAL – ECKARTSWILLER – SAINT- JEAN- SAVERNE |
| 2022-08 | Déclarations d'intentions d'aliéner |
| 2022-09 | Communications |
| 2022-10 | Divers |

Le Maire,
Daniel GÉRARD

Denis SCHNEIDER
Adjoint au Maire

Thierry SÉBASTIEN
Adjoint au Maire

Lydia ANCEL
Conseillère Municipale

Béatrice CHABANE
Conseillère Municipale

Patricia DELAGE
Conseillère Municipale

Anny STOLL
Conseillère Municipale

Jean-Claude HAMBURGER
Conseiller Municipal

Claude JACOB
Conseiller Municipal

Thomas KALISCH
Conseiller Municipal