



Nombre de Conseillers Elus : 11
Conseillers en fonction : 09
Conseillers présents : 08

COMMUNE DE HANDSCHUHEIM
COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE du 16 DECEMBRE 2019

Sur convocation adressée aux conseillers en date du 09 décembre 2019, le Conseil Municipal de Handschuheim, s'est réuni sous la Présidence de Monsieur Alfred SCHMITT, Maire.

Membres présents : M. BILGER René, Mme HOEFFEL Dominique, M. KOERCKEL Jacques, M. OBRECHT Jean-Michel, M. MEUNIER Alain, M. SCHORDAN Raymond, M. WICK Bernard.

Membres excusés : Mme MINKER Fabienne

ORDRE DU JOUR

1. Désignation du secrétaire de séance
2. Approbation du compte-rendu de la séance précédente
3. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
4. Recensement de la population : Montant (base) alloué à l'agent recenseur
5. Délibération autorisant le Maire à engager liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent.
6. Tarifs location de la salle communale
7. Divers

Le Maire accueille et salue les membres du conseil et les informe d'un point supplémentaire à l'ordre du jour. Il demande l'accord d'ajouter un point 7 – Renonciation au fonds de solidarité communal.

1. DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE

Conformément aux dispositions de l'art. L 2541-6 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, désigne Mme Stéphanie ZAVAGNI, en qualité de secrétaire de séance.

2. APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA SEANCE PRECEDENTE

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.2121-23 et R.2121-9,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, adopte le compte rendu de la séance du 28 octobre 2019 dans la forme et la rédaction présentées.

3. REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

**Le Conseil,
Sur rapport de Monsieur le Maire,**

VU

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

VU l'avis du Comité Technique en date du 12 novembre 2019 et du 10 décembre 2019 relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité.

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Valoriser l'expérience professionnelle ;
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Rédacteurs,
- Adjoints techniques,
- ATSEM.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE) : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation selon l'absentéisme :

L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche, l'IFSE sera suspendue à partir du 16^{ème} jour à raison d'1/30^{ème} en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année civile.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard du :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / Niveau de difficulté
 - o Champ d'application

- Diplôme
- Autonomie
- Influence / motivation d'autrui
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - Impact sur l'image de la collectivité
 - Risque d'agression physique
 - Risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - Risque de blessure
 - Variabilité des horaires
 - Horaires décalés
 - Contraintes météorologiques
 - Travail posté
 - Liberté de pose des congés
 - Obligation d'assister aux instances
 - Engagement de la responsabilité financière
 - Engagement de la responsabilité juridique
 - Actualisation des connaissances

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
<i>B1</i>	✚ Rédacteur	✚ Secrétaire de Mairie	✚ 9 930 €
<i>C2</i>	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 3 600 €
<i>C2</i>	✚ Adjoint technique	✚ Agent technique polyvalent	✚ 3 600 €
<i>C2</i>	✚ ATSEM	✚ Accompagnateur de transport scolaire	✚ 3 600 €

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacité à mobiliser les acquis de formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Plafond Fonction (= 85% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>	<i>Plafond Expertise (= 15 % du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>
<i>B1</i>	✚ Rédacteur	✚ Secrétaire de Mairie	✚ 8 440,50 €	✚ 1 489,50 €
<i>C2</i>	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 3 060 €	✚ 540 €
<i>C2</i>	✚ Adjoint technique	✚ Agent technique polyvalent	✚ 3 060 €	✚ 540 €
<i>C2</i>	✚ ATSEM	✚ Accompagnateur de transport scolaire	✚ 3 060 €	✚ 540 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 130 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir**.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le **CIA** est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modulation selon l'absentéisme :

Le CIA sera maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.













En revanche, le CIA sera suspendu à partir du 16^{ème} jour à raison d'1/30^{ème} en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année civile.

Le **CIA** sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs*
- *Compétences professionnelles et techniques*
- *Qualités relationnelles*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur*

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels complément indemnitaire</i>
<i>B1</i>	 <i>Rédacteur</i>	 <i>Secrétaire de Mairie</i>	 <i>9 930 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent d'entretien</i>	 <i>3 600 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent technique polyvalent</i>	 <i>3 600 €</i>
<i>C2</i>	 <i>ATSEM</i>	 <i>Accompagnateur de transport scolaire</i>	 <i>3 600 €</i>

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

DECIDE

- *D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;*
- *D'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;*
- *Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2020.*
- *Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.*
- *D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.*
- *D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.*
- *De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.*

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Tableau de cotation expertise individuelle

Annexe 3 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE DE HANDSCHUHEIM POUR L'IFS						
Indicateur	echelle d'évaluation					
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	Secrétaire de mairie	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution		
	10	10	7	5		
	Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 10			
	5	0	5			
	Type de collaborateurs encadrés	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	Aucun		
	2	1	1	0		
	Niveau d'encadrement	Stratégique	sans			
	6	6	0			
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique...)	Déterminant	Modéré	Faible		
	5	5	3	1		
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Modéré			
5	5	3				
délégation de signature	OUI	NON				
1	1	0				
34					S/s Total	
Indicateur	echelle d'évaluation					
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
	5	2	5			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
	6	1	3	6		
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc			
	4	1	4			
	diplôme	I	II	III	IV	V
	5	5	4	3	2	1
	autonomie	restreinte	encadrée	large		
	4	2	3	4		
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Modérée			
4	4	2				
28					S/s Total	
Indicateur	echelle d'évaluation					
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes / Internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
	8	2	2	2	2	0
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	5	5	1			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque de blessures	très grave	grave	légère		
	8	8	5	1		
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	5	5	3	1		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
	5	5	2	0		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	3	3	1	0		
	travail posté	OUI	NON			
	3	3	0			
	liberté pose congés	encadrée	imposée			
	3	1	3			
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
4	0	2	4			
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans		
4	4	2	1	0		
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans		
4	4	2	1	0		
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
5	5	3	1			
68					S/s Total	
maxi	130					TOTAL cotation du poste

Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

	Indicateur	Echelle d'évaluation				
Prise en compte de l'expérience professionnelle <small>(cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)</small>	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	15	1	2	5	10	15
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	5	1	3	5		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi		
	5	1	3	5		
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	
	10	2	3	5	10	
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	
	10	2	3	5	10	
	Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	
	5	5	1	-10	-25	
	50					

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation
de l'engagement professionnel et de la manière de servir

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../10
Ponctualité	Points .../5
Suivi des activités	Points .../5
Esprit d'initiative	Points .../5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../10
Capacité à travailler en équipe	Points .../10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	
Potentiel d'encadrement	Points .../10
Capacités d'expertise	Points .../10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../5

Barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 / 10 points

Part de la prime Catégorie B – Groupe B1 – Fonction de « Secrétaire de Mairie »
0 à 85 points : de 0 € à 8 599 €
86 à 100 points : de 8 600 € à 9 930 €

Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d' « Agent d'entretien »
0 à 85 points : de 0 € à 3 099 €
86 à 100 points : de 3 100 € à 3 600 €

Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d' « Accompagnateur de transport scolaire »
0 à 85 points : de 0 € à 3 099 €
86 à 100 points : de 3 100 € à 3 600 €

Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d' « Agent technique polyvalent »
0 à 85 points : de 0 € à 3 099 €
86 à 100 points : de 3 100 € à 3 600 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

4. RECENSEMENT DE LA POPULATION : MONTANT (BASE) ALLOUE A L'AGENT RECENSEUR

Le Maire rappelle la délibération du 29 juillet 2019 et du 28 octobre 2019 concernant le recensement de la population et précise qu'il a été décidé de revoir le montant alloué à l'agent recenseur.

Il explique que la dotation forfaitaire de recensement 2020 (participation financière de l'Etat aux travaux engagés par la commune, qui sera versée avant la fin du premier semestre 2020) s'élèvera à 511 euros. Le maire précise qu'au dernier recensement 2015, le montant était de 646.00 €, soit une baisse de 135 € du montant de base attribué à l'agent recenseur.

Après présentation des différentes simulations de bulletins de paie et explications données (montant de base, net à payer et assiette de cotisation...), le maire propose de déterminer le montant de base qui permettra de s'approcher à la hausse du net à payer de 2015, en proposant une base de ligne de paie de 738,00 €.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, décide de compléter la délibération n° 21/2019 et 25/2019 et de fixer la base de ligne de paie du bulletin de paie 2020 de l'agent recenseur à 738, 00 €.

5. DELIBERATION AUTORISANT LE MAIRE A ENGAGER LIQUIDER ET MANDATER LES DEPENSES D'INVESTISSEMENT DANS LA LIMITE DU QUART DES CREDITS OUVERTS AU BUDGET DE L'EXERCICE PRECEDENT

Le Maire rappelle les dispositions extraites de l'article L.1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales :

Dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1er janvier de l'exercice auquel il s'applique, *l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les 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.*

Le montant des crédits qui peuvent être engagés sur le fondement de cet article s'apprécie au niveau des chapitres ou des articles (en fonction du choix initiale du vote du budget par l'assemblée délibérante) du budget 2019.

A l'exception des crédits afférents au remboursement de la dette, les dépenses à prendre en compte sont les **dépenses réelles de la section d'investissement votées au budget N-1** c'est-à-dire non seulement les dépenses inscrites aux budgets primitifs (BP) et aux budgets supplémentaires, mais également celles inscrites dans les décisions modificatives.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents autorise le Maire à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, avant le vote du budget primitif 2020, selon le tableau ci-dessous.

Budget Principal	BP 2019	¼ crédits
Chapitre 20	11 300,00 €	2 825,00 €
Chapitre 21	126 749,74 €	31 687,43 €

6. TARIFS LOCATION DE LA SALLE COMMUNALE

Le Maire rappelle la délibération du 28 janvier 2019 fixant les tarifs de location de la salle communale et propose d'amener certaines modifications à la grille tarifaire actuelle, pour plus de praticité.

Le Conseil Municipal, par 7 voix pour et 1 voix contre décide de fixer les tarifs, formules et formalités comme suit, applicables à compter du 01 janvier 2020 :

TARIFS LOCATION SALLE		
Particuliers	Habitants du Village	Personnes extérieures
Journée en semaine	100,00 €	140,00 €
½ journée ou soirée en semaine (sauf vendredi soir)	50,00 €	70,00 €
Soirée du vendredi	80,00 €	100,00 €
Week-end	180,00 €	200,00 €

TARIFS LOCATION SALLE		
Associations, Entreprises	Location régulière	Location ponctuelle
Heure	8,00 € 7,00 € (au-delà de 30h/s)	
Forfait journée	120,00 € 60,00 € (1a ½ journée ou soirée)	140,00 € 70,00 € (1a ½ journée ou soirée)

Deux cautions sont demandées à chaque location de salle :

- *Caution 50,00 €, pouvant être retenue en cas de retour de salle insuffisamment nettoyée.*
- *Caution 300,00 €, pouvant être retenue en cas de dégradations des équipements.*

Toute location doit être formalisée par la signature d'une convention, annexée d'un inventaire d'entrée et de sortie de salle.

Une grille tarifaire du matériel inventorié en cas de casse permettra d'ajouter les frais de casse en sus du montant de location de salle.

La mise à disposition gratuite de la salle communale est réservée seulement aux associations suivantes et doit être également formalisée par la signature d'une convention, annexée d'un inventaire d'entrée et de sortie de salle, avec remplacement du matériel en cas de casse :

- *Amicale anciens SP Handschuheim*
- *Conseil presbytéral Handschuheim-Furdenheim*
- *Chœur de l'Eglise Handschuheim- Furdenheim*
- *Klen Paris*
- *Temps libre*

7. RENONCIATION AU FONDS DE SOLIDARITE COMMUNAL

Le Maire informe les membres du Conseil Municipal que le SIVU du collège d'Achenheim ayant délibéré sur la réhabilitation de son gymnase, à la suite des différentes demandes d'avis des communes membres, sollicite une subvention dans le cadre de l'extension du bloc sanitaires/hall d'accueil pour un coût d'opération de 2.7M€ TTC au conseil Départemental.

Dans le cadre de la réhabilitation du gymnase du SIVU du collège d'Achenheim, la Direction Générale de la Délégation Territoriale du Conseil Départemental demande à chaque commune membre du SIVU de lui transmettre un courrier formulant les 2 décisions suivantes :

- *Renoncer au bénéfice du Fonds de Solidarité Communale sur le territoire de la commune de Handschuheim pour le mandat en cours ;*
- *Décider de déléguer le bénéfice du Fonds de Solidarité Communale de Handschuheim au SIVU du collège d'Achenheim dont la commune est membre, pour lui permettre de présenter au Département du Bas-Rhin une demande de financement au titre de ce fonds pour le projet de réhabilitation avec extension dont il assure le portage et la maîtrise d'ouvrage.*

Cet engagement, ajouté à celui des autres communes du SIVU concernées par cette session, permettra au Département du Bas-Rhin de présenter un rapport à sa commission permanente du 10 février 2020 pour mobiliser les FSC délégués.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, décide d'autoriser le Maire à transmettre un courrier contenant les deux décisions mentionnées ci-dessus.

8. DIVERS

- **Urbanisme** : - Permis de construire PC 067 181 19 R0004 du 47 Rue du Fossé approuvé.
- Projet de permis de construire du n°27 rue principale toujours en attente.
- Vœux du Maire le dimanche 05 janvier 2020 à 11h00.
- Remerciements à Fabienne, sa collègue et Serge pour la décoration de Noël de la mairie.
- Remerciements à l'association Klèn Paris pour la mise en place du calendrier de l'Avent.
- Le PLUi est opposable à compter du 10 décembre 2019 et la consultation du dossier peut se faire en version papier en mairie/ sur le site communale, rubrique la commune – le PLUi/ sur le lien : <https://www.kochersberg.fr/Com-com/Urbanisme/Plan-Local-Urbanisme-intercommunal-PLUi.html>
- Fermeture Noël de la mairie du 23 décembre au jeudi 02 janvier. Une note (invitation vœux, fermeture secrétariat...) sera distribuée le vendredi 20 décembre
- Avis favorable de la commission Culture à l'attribution d'une subvention d'un montant de 882€ pour les plaques de rues bilingues « Hofnâme » de Handsche.
- Courrier d'information du projet de chemin de St Jacques par le club Vosgiens.

Les documents annexes suivants ont été remis ou présentés aux conseillers municipaux :

Annexe point 3 : Dossier RIFSEEP

Annexe point 4 : Annexe simulations bulletins de paies

Annexe point 5 : Annexe délibération tarifs location salle 2019

L'ensemble des points de l'ordre du jour ayant été abordé, après un dernier tour de table, M. le Maire lève la séance à 20h20, en remerciant les conseillers de leur participation active.