



PROCES VERBAL DES DELIBERATIONS **DU CONSEIL MUNICIPAL du 16 décembre 2019**

Convoqué le 5 décembre 2019, le Conseil Municipal s'est réuni le 16 décembre à 20 h 00 en Mairie - salle des réunions - sous la présidence de M. Etienne VOLLMAR, Maire.

Membres présents : WENGER Isabelle, MULLER Madeleine, BUSCH Patrice, FISCHER Anne, CARLEN Jacques, ENGEL Delphine, HEIT Franck, ENGELHARD Sonia, EBERSOHL Didier, WEIBEL Aimé, WENGERT Christophe, GEBHART Estelle, Dominique CHER

Membres absents excusés : VIVIER Michèle (qui donne procuration à VOLLMAR Etienne), LEBEAU Denis, MULLER Elodie, SCHNEIDER Camille, HAAS François,

Membres absents :

--oOo--

Mme WECH Sandra assure la fonction de secrétaire de séance
Le quorum est atteint pour délibérer valablement.

--oOo--

M. le Maire soumet le procès-verbal du 28 octobre 2019 qui est adopté à l'unanimité.
M. le Maire donne lecture de l'ordre du jour.

--oOo--

I - AFFAIRE DU PERSONNEL

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) ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité (ou établissement) 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 (les indemnités pour travaux supplémentaires, l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections, prime de responsabilité, la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA))

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, et aux agents contractuels de droit public de l'ensemble des cadres d'emplois rencontrés dans notre collectivité aujourd'hui et pour l'avenir :

- filière administrative : adjointes administratifs, rédacteurs, attachés
- filière technique : adjoints techniques, agents de maîtrise
- filière médico-sociale : ATSEM

Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés) ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué. L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.



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 pour son enveloppe globale, et à la valeur obtenue suivant les critères de cotation.

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 ;
- chaque année, suite à la procédure d'entretiens professionnels

Chaque poste est coté suivant les critères ci-dessous :

- des fonctions d'encadrement, de coordination de pilotage ou de conception
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
- prise en compte de l'expérience professionnelle et de l'évolution des compétences

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

Groupes	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels
A1	DGS	Attaché Principal, attaché	36.210,00
B1	DGS/SG	Rédacteur	17.480,00
C1	Secrétaire	Adjoint administratif	11.340,00
C1	Ouvrier technique	Agent de maîtrise	11.340,00
C2	Agent d'exécution	Adjoint technique, ATSEM	10.800,00

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.
Le CIA sera versé mensuellement.

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

Groupes	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels
A1	DGS	Attaché Principal, attaché	6.390,00
B1	DGS/SG	Rédacteur	2.380,00
C1	Secrétaire	Adjoint administratif	1.260,00
C1	Ouvrier technique	Agent de maîtrise	1.260,00
C2	Agent d'exécution	Adjoint technique, ATSEM	1.200,00

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

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

Au moment de la mise en œuvre du dispositif, soit le 1^{er} février 2020 pour les agents concernés, le Complément Indemnitaire complètera l'IFSE pour maintenir le montant antérieur individuel.
Par la suite, le Complément Indemnitaire pourra varier notamment suite aux entretiens professionnels (modulation au deuxième trimestre de l'année).



DISPOSITIONS COMMUNES A L'IFSE ET AU CIA

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.

En cas d'absence, l'IFSE et le CIA évoluent comme le traitement :

- plein traitement : congés annuels, congé de maternité / paternité, adoption
- plein traitement puis demi-traitement voire suppression (suivant la réglementation en vigueur) en maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, accident de service / maladie professionnelle, congé de grave maladie

MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

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, et les arrêtés instaurant les plafonds par catégorie et groupe de fonctions,
- 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 (liste exhaustive des indemnités et primes qui restent en vigueur suite à l'instauration du RIFSEEP)

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 Conseil Municipal à l'unanimité

- **INSTAURE** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **INSTAURE** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **PRECISE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 01/02/2020 ;
- **PRECISE** que les plafonds des primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence *lorsqu'un texte revalorisera ces plafonds* ;
- **AUTORISE** 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 ;
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus ;
- **DECIDE** de prévoir et d'inscrire au budget 2020 les crédits nécessaires au paiement de cette prime ;
- **DECIDE** de soumettre cette délibération au CTP du Centre de Gestion



COMMUNE DE KALTENHOUSE - Réunion du conseil municipal du 16 décembre 2019

Catégorie
Hiérarchique du poste

Indicateur	échelle d'évaluation				
	DGS	DGS/SG	Secrétaire	Ouvrier technique	Agent d'exécution
niveau hiérarchique					
5	5	4	3	2	1
Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	Aucun	3	Aucun
4	0	4	0	3	0
Type de collaborateurs encadrés CUMULATIF	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
4	0	1	1	1	0
Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
4	4	3	2	1	0
Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	sans
4	4	3	2	1	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible	Faible	sans
3	3	2	1	1	
délégation de signature	OUI	OUI	NON	NON	NON
1	1	0			
25					S/s Total

Indicateur	échelle d'évaluation				
	maîtrise	expertise			
Connaissance requise					
4	1	4			
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
5	1	3	5		
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
certification	OUI	NON			
1	1	0			
autonomie	restreinte	encadrée	large		
5	1	3	5		
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
3	3	1			
Rareté de l'expertise	Oui	non			
1	1	0			
28					S/s Total

Indicateur	échelle d'évaluation				
	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Expérience dans le domaine d'activité					
4	0	1	2	3	4
Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
3	0	1	3		
Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
5	1	3	5	0	
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
5	1	2	3	5	0
Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
5	1	2	3	5	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
5	3	0	-3	-6	0

Prise en compte de l'expérience professionnelle (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)



Indicateur	échelle d'évaluation				
	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	1	1	1	1	1
contact avec publics difficiles	oui	non			
3	3	0			
impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
3	3	1			
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
5	1	3	5		
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 blessure	très grave	grave	légère		
10	10	5	1		
itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
5	5	3	1	0	
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
7	7	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			
2	2	0			
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
2	0	1	2		
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
3	0	1	2		
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible		
3	3	2	1		
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible		
3	3	2	1		
zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière		
1	3	1	0		
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
3	3	2	1		
72					S/s Total

Annexe 2 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs

- Ponctualité
- Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
- Esprit d'initiative
- Réalisation des objectifs

Compétences professionnelles et techniques,

- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
- Qualité du travail
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.

Qualités relationnelles,

- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
- Capacité à travailler en équipe
- Respect de l'organisation collective du travail

Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- Potentiel d'encadrement
- Capacités d'expertise
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur



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

Exemple de barème	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points : 10 %
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points	37 à 42 points : 100 %

-oOo-

II- AFFAIRES FINANCIERES

- o Amortissement – Budget eau

Fixation de la durée d'amortissement des immobilisations

VU La délibération du 27/8/12 qui ne prévoit pas l'amortissement du c/2051 concessions et droits assimilés.
 VU La durée moyenne d'amortissement des logiciels qui est de 2 ans.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,



FIXE la cadence d'amortissement comme suit :

C/2051 – Logiciels : 2 ans

Au vu de ces directives le système d'information géographie, pour la mise à jour et la fourniture des plans des conduites d'eau, qui a été créé par la Lyonnaise des Eaux serait à amortir à compter du 01/01/2020 sur deux ans.

- ANV– Budget eau

M. le Maire fait part au Conseil Municipal de l'état des produits irrécouvrables dressé par le Trésorier de Bischwiller répertoriant les titres de recettes impayées relatifs à la consommation d'eau.

- 2.187,35 €uros pour les factures de consommation d'eau - c/6541 du budget 2020
- 1201.56 €uros pour les factures de consommation d'eau (s'agissant d'un certificat d'irrecouvrabilité suite à une liquidation judiciaire les créances sont éteintes) c/ 6542 du budget 2020.

Après en avoir pris connaissance et à la demande du Trésorier,
Sur la proposition du rapporteur
Le Conseil Municipal à l'unanimité

AUTORISE l'admission en non-valeur des créances irrécouvrables sachant que cette décision ne vaut en aucun cas remise de dettes des débiteurs concernés sauf pour les liquidations judiciaires où les créances sont éteintes.

- Subvention – Conseil de Fabrique

Dans le cadre de la rénovation de la cuisine au Presbytère, le Conseil de Fabrique sollicite la commune en vue d'une subvention.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité

VOTE une subvention de 2000 € pour l'acquisition d'une cuisine au Presbytère.

PRECISE que cette somme sera versée au Conseil de Fabrique

-oOo-

III – AFFAIRES GENERALES

Modification de la délibération 40/2019 - COMPETENCE EAU : transfert à la Communauté d'Agglomération de Haguenau à compter du 1^{er} janvier 2020

Conformément aux dispositions de la loi n^o2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi NOTRe, la Communauté d'Agglomération de Haguenau (CAH) exercera de plein droit les compétences Eau et Assainissement des eaux usées, à compter du 1^{er} janvier 2020, en lieu et place de ses communes membres. Cette disposition sera codifiée à l'article L.5216-5 du Code général des collectivités territoriales dans sa version en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

La substitution de plein droit de la CAH à ses communes membres ne requiert pas de délibération spécifique de notre assemblée. Par ailleurs, l'arrêté préfectoral du 20 décembre 2018 portant évolution des compétences et adoption des nouveaux statuts de la CAH au 1^{er} janvier 2019 avait anticipé cette prise de compétence au 1^{er} janvier 2020. Les compétences obligatoires de la CAH intègrent ainsi les compétences « eau » et « assainissement » à cette date.

La compétence « eau » est exercée en régie par Kaltenhouse pour le compte de notre commune.

En revanche, il appartient au Conseil municipal de se prononcer sur les modalités comptables, financières et juridiques de ce transfert (modalités de transfert des biens, de l'actif et du passif, des résultats d'investissement et d'exploitation, des restes à recouvrer et à payer, ...).

Il vous est proposé de transférer à la CAH, à titre gratuit et en pleine propriété sous forme d'apport en nature, l'ensemble des biens, l'actif, le passif, les droits et obligations détenues par la commune de Kaltenhouse, ainsi que les résultats d'investissement et d'exploitation, les restes à recouvrer et à payer, du Service de l'Eau.

Il n'y a pas de personnel affecté au Service de l'Eau.
Vous êtes invités à vous prononcer sur ces propositions.



Le Conseil municipal, sur proposition du rapporteur, est appelé à modifier la délibération comme suit :

VU la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,
VU le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L.5216- 5,

ATTENDU qu'il y a lieu de se prononcer sur les modalités comptables, financières et juridiques du transfert de la compétence Eau à la CAH à compter du 1er janvier 2020,

DECIDE sous réserve du droit des tiers, de transférer à la CAH, à titre gratuit et en pleine propriété sous forme d'apport en nature, l'ensemble des biens, l'actif, le passif, les droits et obligations détenues par la commune de Kaltenhouse, ainsi que les résultats d'investissement et d'exploitation, les restes à recouvrer et à payer,

DECIDE que les biens inscrits en contrepartie du compte 181 – compte de liaison affectation budget annexe – sont transférés au budget annexe Eau en pleine propriété et à titre gratuit en vue du transfert à la CAH au 1^{er} janvier 2020.

AUTORISE le Maire, ou son représentant, à accomplir toute formalité et à faire exécuter tous les actes afférents à la mise en œuvre de la présente délibération.

-oOo-

IV – TRAVAUX

- Voirie
 - Présentation de l'aménagement de sécurité rue des Aubépines par M. le Maire

Après concertation et suivant l'analyse du comptage routier, le Conseil Municipal, à l'unanimité

DECIDE de valider la proposition d'aménagement proposé par la Communauté des Communes de Haguenau en plaçant des coussins berlinois.

CHARGE M. le Maire d'en informer la Communauté d'Agglomération de Haguenau

- Présentation de l'aménagement de sécurité rue des Messieurs par M. le Maire

Après concertation et suivant l'analyse du comptage routier, le Conseil Municipal, à l'unanimité

N'APPROUVE PAS la proposition d'aménagement proposé par la Communauté des Communes de Haguenau en créant une écluse qui ne présente pas toutes les sécurités nécessaires.

PROPOSE la mise en place d'un îlot central bidirectionnel

CHARGE M. le Maire d'en informer à la Communauté d'Agglomération de Haguenau

- Dossier Club House de Foot
 - **Etudes techniques**

Monsieur le Maire informe l'assemblée du rendez-vous avec MP Conseil concernant l'avancée du projet de création du club house de foot et vestiaires et stipule que plusieurs consultations devront être engagées :

- Relevé topo
- Diagnostic amiante et plomb
- Etude géotechnique

Monsieur Heit Franck demande à rajouter

- CSPS
- Contrôle technique
- Et une mission de maîtrise d'œuvre sous la forme d'une MAPA avec remise de prestations

Sur la proposition du rapporteur,
Le Conseil Municipal, à l'unanimité

AUTORISE le Maire à lancer ces consultations auprès des bureaux d'études.



o Dossier Terrains de tennis – Terrain n° 3

▪ **Réfection complète des terrains en terre battue de nature calcaire**

Présentation d'un devis concernant la réfection complète de terrains en terre battue de nature calcaire avec griffage des fonds de court par l'entreprise GOTEC pour un montant de 2.544,- € T.T.C.

**Sur la proposition du rapporteur,
Le Conseil Municipal, est appelé à**

AUTORISER le Maire à signer ce devis.

▪ **Remplacement de la pompe d'arrosage**

Présentation d'un devis concernant le remplacement de la pompe d'arrosage des tennis par l'entreprise EST-ARRO pour un montant de 1032.24 € T.T.C.

**Sur la proposition du rapporteur,
Le Conseil Municipal, est appelé à**

AUTORISER le Maire à signer ce devis.

▪ **Remplacement des arroseurs dans le béton – court 3**

Présentation d'un devis concernant le remplacement des arroseurs dans le béton – court n° 3 par l'entreprise EST ARRO pour un montant de 709.80 € T.T.C.

**Sur la proposition du rapporteur,
Le Conseil Municipal, est appelé à**

AUTORISER le Maire à signer ce devis.

-oOo-

IV - DIVERS – POUR INFORMATION

o Travaux au Stand de Tir

Lors de la séance du mois de juillet, M. le Maire avait soumis la volonté de l'Association de Tir de mettre en place une dalle avec un mur qui servirait de ciblerie électronique pour le 50 m.

M. le Maire a effectué une consultation auprès de deux entreprises et soumet à l'assemblée les devis réceptionnés

Après concertation, le Conseil Municipal, à l'unanimité

VALIDE l'offre de l'entreprise SPATARA pour un montant de 10.958,40 € T.T.C. et la mission pour ces travaux

PRECISE qu'ils ne financeront que ce projet

CHARGE M. le Maire d'en informer le président de l'Association

o Pour information

- Le programme d'éclairage public de la première tranche est de l'ordre de 133100,40 € T.T.C. avec un reversement de la CAH de 23.630,- €
- Compensation du manque de DGF de 2018 et 2019 pour un montant de 122.149,- € qui sera versée sur fond de concours des projets d'investissement de 2020
- Remboursement du programme des travaux de création de terrain de tennis par la CAH pour un montant de 133.932 € T.T.C.

• **Chantier atelier**

- o Chemin reprofilé travaux effectués par l'AF de Bischwiller et l'AF Moder Avai
- o Terrain nettoyé et nivelé et désamiantage effectué

• **Périscolaire**

Compte-rendu de la dernière réunion concernant le périscolaire par Wenger Isabelle.

Il est à noter qu'une étude a été faite concernant les décisions à prendre quant à l'avenir des périscolaires :

- o Le nouveau périscolaire de Schirrhein sera effectif pour 50 places en 2021, les enfants de Schirrhein, Schirrhoffen et Kaltenhouse pourront y être accueillis.
- o Création d'un périscolaire en 2022 sur Kaltenhouse suivant le programme de cette étude

- Kaltenhouse Info n° 24 : la distribution pourra être fait à compter de vendredi
- Remerciements pour la fête des aînés, pour la réception des fleurissement et sportifs et pour les décorations de Noël



L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22 h 00.

Le Maire, VOLLMAR Etienne

WENGER Isabelle

MULLER Madeleine

BUSCH Patrice

WEIBEL Aimé

VIVIER Michèle
Exc.

FISCHER Anne

HEIT Franck

MULLER Elodie
Exc.

WENGERT Christophe

ENGEL Delphine

HAAS François
Ex.

SCHNEIDER Camille
Exc.

CARLEN Jacques

CHER Dominique

LEBEAU Denis
Exc.

GEBHART Estelle

EBERSOHL Didier

ENGELHARD Sonia