

Procès-verbal de la séance du Conseil Municipal du 25 Mars 2024



Etaients présents :

- **Monsieur le Maire** : Jean-Georges KARL
- **Les Adjoint**s : Mme Christine FASSEL-DOCK, M. Albert ALLMENDINGER
- **Les Conseillers Municipaux** : Mme Karin ALESSANDRI, M. Loïc BERGER, M. Christian DOCK, M. Olivier HERBETH, Mme Annie HEYWANG, M. Bruno PFRIMMER, M. Dominique ROHFRTSCH, Mme Fabienne SCHNEIDER

Absents excusés :

- M. Patrick DOCK qui a donné procuration à M. Thierry FREY
- Mme Laurence DROMARD qui a donné procuration à M. le Maire Jean-Georges KARL
- Mme Anne FEY

Est nommé(e) secrétaire de séance : M. Dominique ROHFRTSCH

1 – Procès-verbal de la séance du 19 Février 2024

Le procès-verbal de la séance du Conseil Municipal du 19 Février 2024 a été adopté à l'unanimité par les membres présents lors de la séance.

2- Décision du Maire n°2/2024

Dans le cadre de sa délégation, M. le Maire informe les Conseillers municipaux de la décision qu'il a prise au nom de la Commune :

N° 02/2024 du 14/03/2024 :

VU le courrier du 22 janvier 2024 de Dépannage Multi-Services Autos relatif à la cessation d'activité de l'établissement au 30 Mars 2024, société avec laquelle la commune de Heiligenstein était liée par une convention de mise en fourrière de véhicule

VU que cette prestation de service est toujours nécessaire à Heiligenstein, la situation des stationnements gênants ou d'épaves sur la voie publique étant toujours d'actualité

Considérant que le service de fourrière automobile sera repris par la SASU NORD EST DEPANNAGE de Rosheim

Le Maire a :

DECIDÉ de signer une convention de gestion de mise en fourrière de véhicule sur le territoire de la Commune de Heiligenstein avec la SASU Nord Est Dépannage, sise en son établissement secondaire, 33, Avenue de la Gare Rosheim, et représentée par M. Laurent PAULUS, gérant., à partir du 1^{er} avril 2024, aux conditions quasi-identiques à la précédente.

3 – Fixation des taux d'imposition des taxes directes locales pour 2024

VU l'état de notification N° 1259 COM des produits prévisionnels et des taux d'imposition des taxes directes locales pour 2024

Sur proposition de M. le Maire

Le Conseil Municipal
délibère et

DECIDE de maintenir les taux en vigueur, soit :

Taxe Habitation : 19,16 %

Taxe Foncière Bâti : 28 %

Taxe Foncière Non Bâti : 47,37 %

Adopté à l'unanimité

4 - Budget primitif 2024

Après avoir pris connaissance du projet de budget primitif 2024 établi par M. le Maire et la Commission des Finances,

Le Conseil Municipal,
Après en avoir délibéré,

APPROUVE le budget primitif 2024 établi comme suit :

Dépenses de fonctionnement	970 386,62 €
Recettes de fonctionnement	970 386,62 €
Dépenses d'investissement (y compris les restes à réaliser)	762 315,62 €
Recettes d'investissement (y compris les restes à réaliser)	762 315,62 €

Adopté à l'unanimité

5 – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, 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,
- Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État 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'État (pour les attachés),

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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'État (pour les rédacteurs),

- 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

- 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

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du **20 Février 2024.**, 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 (ou de l'établissement).

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 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.

BENEFICIAIRES

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

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} Classe
- Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} Classe
- Adjoints techniques territoriaux
- ATSEM

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

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante **mensuelle** 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 :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- *Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption.*
- *Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée ou grave maladie ;*

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 de :

- Niveau hiérarchique,
- Nombre de collaborateurs (encadrés directement),
- Type de collaborateurs encadrés,
- Niveau d'encadrement,
- Niveau des responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridiques, politiques...),
- Niveau d'influence sur les résultats collectifs,
- Délégation de signature.

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Connaissance requise,
- Technicité/niveau de difficulté,
- Champ d'application,
- Diplôme,
- Certification,
- Autonomie,
- Influence/motivation d'autrui,
- Rareté de l'expertise.

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs),
- Contact avec les publics difficiles,
- Impact sur l'image de la collectivité,
- Risque d'agression physique,
- Risque d'agression verbale,
- Exposition aux risques de contagion(s),
- Risque de blessure,
- Itinérance/déplacement,
- Variabilité des horaires,
- Horaires décalés,
- Contraintes météorologiques,
- Travail posté,
- Liberté pose congés,
- Obligation d'assister aux instances,
- Engagement de la responsabilité financière,

- Engagement de la responsabilité juridique,
- Zone d'affectation,
- 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>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>A1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Attachés</i>	<i>36 210</i>
<i>B1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteurs</i>	<i>17 480</i>
<i>C1</i>	<i>Agent Polyvalent et des Espaces verts</i>	<i>Adjointes Techniques</i>	<i>11 340</i>
<i>C2</i>	<i>Ouvrier polyvalent</i>	<i>Adjointes Techniques</i>	<i>10 800</i>
<i>C2</i>	<i>Agent d'accueil</i>	<i>Adjointes Administratifs</i>	<i>10 800</i>
<i>C2</i>	<i>ATSEM</i>	<i>ATSEM</i>	<i>10 800</i>

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat ».

** En l'absence de montant minimum fixé par la délibération, il est de zéro euro. Cependant l'IFSE dépend du rattachement à un groupe de fonctions et à l'expérience professionnelle, l'IFSE de 0 € doit pouvoir être justifié.*

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, développés dans l'annexe (voir annexe 1, grille de cotation des postes) :

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

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant :

1 point = 2% de majoration

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE 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 en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante : *annuelle (au mois de juillet)*

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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 :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- *Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption.*
- *Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée ou grave maladie;*

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*
- *Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste occupé par l'agent*

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>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
<i>A1</i>	<i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Attachés</i>	<i>6 390</i>
<i>B1</i>	<i>Secrétaire de Mairie</i>	<i>Rédacteurs</i>	<i>2 380</i>
<i>C1</i>	<i>Agent polyvalent et des Espaces verts</i>	<i>Adjoints Techniques</i>	<i>1 260</i>
<i>C2</i>	<i>Ouvrier polyvalent</i>	<i>Adjoints Techniques</i>	<i>1 200</i>
<i>C2</i>	<i>Agents d'accueil</i>	<i>Adjoints Administratifs</i>	<i>1 200</i>
<i>C2</i>	<i>ATSEM</i>	<i>ATSEM</i>	<i>1 200</i>

ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat ».

DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 01/04/2024 ;
- 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 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Adopté à l'unanimité

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	échelle d'évaluation				
Catégorie Hiérarchique du poste						
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
		5	4	3	2	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0 1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50	
		4	3	2	1	0
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
		4	3	2	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
		4	3	2	1	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
		4	3	2	1	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible			
	3	2	1			
délégation de signature	OUI	NON				
	1	0				
	25				S/s Total	

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		maîtrise	expertise			
Technicité, expertise, expérience, qualifications	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	echelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)					
	5	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		
	2	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			
3	3	1	0			
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
3	3	2	1			
72					S/s Total	

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans	> 20 ans
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)	Expérience dans le domaine d'activité	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans	> 20 ans
		1	2	3	4	5
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
		0	1	3		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
		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
		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
		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	0	-3	-6	0	
	28					

Annexe 2 : 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

- 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

B. 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.

C. 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

D. 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 .../....
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 %

6- Acquisition de parcelles lieu-dit « Heiligenberg »

Entendu les explications de M. le Maire

VU la délibération du 07 Décembre 2023 portant sur l'acquisition de 4 parcelles en section 8 lieu-dit « Heiligenberg »

VU la négociation menée par M. le Maire fixant le prix de l'are à 50 euros

Le Conseil Municipal
Délibère et

DECIDE d'acquérir au prix énoncé ci-dessus, les parcelles énumérées ci-après :

- Section 8 N°171 de 14,67 ares,
- Section 8 N° 174 de 1,09 are,
- Section 8 N° 172 de 2,15 ares
- Section 8 N° 173 de 3,27 ares,

Portant la surface totale à 21,18 ares au prix total de **1 059,00 €**

DIT que les frais notariés seront à la charge de l'acquéreur, en l'occurrence la Commune de Heiligenstein

PREVOIT la dépense au budget primitif 2024, section d'investissement, Opération 117 – article 2117 – Bois et forêts

CHARGE M. le Maire de toutes les formalités administratives

Adopté à l'unanimité

7 – Divers

A – Restitution des audits énergétiques

M. le Maire informe les conseillers qui n'étaient pas présents lors de la réunion de la restitution des audits énergétiques, que les éléments concernant le bâtiment 39, Rue Principale sont très intéressants et que la rénovation énergétique est envisageable dès que la commune en aura fait l'acquisition.

B – Clair de Rue

Une réunion a eu lieu avec les viticulteurs, associations et bénévoles pour la préparation de cette journée. L'organisation se précise ...

Il est rappelé aux habitants que l'accès au village sera bloqué ce jour-là et que d'ores et déjà chacun peut prendre ses dispositions dans le cas où il serait obligé de s'absenter, ou du moins y réfléchir.

C- Travaux en cours

Les travaux Rue principale/ Rue du Rempart s'achèvent doucement, et M. le Maire a bon espoir de voir la fin du chantier d'ici 3 semaines.

E – Création d'une nouvelle Association

M. Olivier HERBETH informe l'assemblée qu'une nouvelle association est en cours de création. La dénomination retenue est « Terre de Klevener ». Celle-ci aura pour but de valoriser les produits du terroir, et tout particulièrement le Klevener de Heiligenstein. Des informations concernant les premières manifestations de cette association seront diffusées prochainement.

La séance est levée à 21 H 15.

Le secrétaire de séance :

M. Dominique ROHFRITSCH



Le Maire :

Jean-Georges KARL