

~~~~~  
**COMMUNE DE SCHWENHEIM**  
~~~~~

**PROCES-VERBAL
DU CONSEIL MUNICIPAL**



Nombre de Conseillers élus :	15
Conseillers en fonction :	15
Conseillers présents :	8
Date de convocation :	23/06/2025

Séance du 30 juin 2025

Sous la présidence de Monsieur Gabriel OELSCHLAEGER, Maire de la Commune de SCHWENHEIM.

PRÉSENTS :

M. LERCH Joseph, Adjoint au Maire
M. CAPINHA José, Adjoint au Maire
Mme REINHARDT Régine, Adjointe au Maire
M. DERVIEUX Jean, Conseiller municipal
M. JAEGER Gilles, Conseiller municipal
Mme RICHART Céline, Conseillère municipale
M. SCHMITT Pierre, Conseiller municipal
Mme WEISS Virginie, Conseillère municipale

EXCUSES :

Mme. HEITZ Valérie qui donne procuration à M. LERCH Joseph
M. JACQUET Frédéric qui donne procuration à M. DERVIEUX Jean
M. KERN Thomas

ABSENTS :

M. ESCHBACH Materne, Conseiller municipal
M. HEID Thierry, Conseiller municipal
M. SCHNEIDER François, Conseiller municipal

Assistait en outre à la séance :

Mme Sara HAUTECOEUR, Secrétaire de Mairie.

Le Conseil Municipal, dûment convoqué en application du Code Général des Collectivités Territoriales (art. L. 5211-1 et L. 2121 ; art. L 2121-10 ; art. L 2121-11) s'est réuni sous la présidence de M. Gabriel OELSCHLAEGER, lundi 30 juin deux mil vingt-cinq, à dix-neuf heures trente en séance ordinaire.

ORDRE DU JOUR :

- Approbation du PV de la séance du 26 mai 2025
- Désignation du secrétaire de séance
- 2025-13 Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- 2025-14 Installation d'un pylône de téléphonie mobile
- 2025-15 Embauche d'un agent contractuel à compter du 1^{er} novembre 2025
- Divers

Approbation du PV de la séance du 26 mai 2025

Approbation du PV du 26 mai 2025.

Pour : Unanimité des membres présents

Contre : 0

Abstention : 0

Désignation du secrétaire de séance

M. CAPINHA José est désigné comme secrétaire de séance.

Pour : Unanimité des membres présents

Contre : 0

Abstention : 0

2025-13 Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et suivants,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU le décret 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 viser ici les arrêtés ministériels pris pour les corps et services de l'Etat qui fixent les montants maximum relatifs aux RIFSEEP et qui s'imposent dans la fonction publique territoriale ;

VU 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 la délibération antérieure relative à la mise en œuvre du RIFSEEP du 15 janvier 2018

VU l'avis du Comité social territorial en date du **28 mai 2025**

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

Monsieur 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 ;

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

BENEFICIAIRES

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

- Adjointes techniques

Le RIFSEEP sera versé aux agents contractuels.

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

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

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 et au vu 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 critères définis ci-dessous et fera obligatoirement 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.

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 auxquels 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 (voir annexe 1) :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et des sous-critères suivants :
 - o Niveau de responsabilités liées aux missions
 - o Niveau d'influence sur les résultats

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions et des sous-critères suivants :
 - o Connaissances requises
 - o Technicité, niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence, motivation d'autrui

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et des sous-critères suivants :
 - o Typologie des interlocuteurs
 - o Contact avec publics difficiles
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion
 - o Risque de blessure
 - o Itinérance, déplacement
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Zone d'affectation
 - o Actualisation des connaissances

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 2) :

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

Le complément indemnitaire est versé aux agents en fonction de **leur engagement professionnel** et de leur **manière de servir** évalués chaque année après l'entretien professionnel.

Ce complément sera versé selon la périodicité suivante : **mensuelle**.

Etant en corrélation étroite avec l'entretien professionnel, le montant CIA perçu par l'agent en cours d'année (année N) correspondra au montant CIA déterminé à l'issue de l'entretien professionnel pour l'année N-1.

Un agent quittant définitivement ses fonctions pour changer d'employeur, ou pour un départ à la retraite, au cours de l'année N :

- se verra attribuer l'intégralité de son CIA de l'année précédant son départ ;

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 à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée chaque année par l'autorité territoriale après l'entretien professionnel selon les critères définis ci-dessous et devra faire l'objet d'un arrêté. Les montants CIA ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal décidé par les élus.

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

Les critères d'évaluation :

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 ;

MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES AGENTS ET AUTRES CONGES

a) Congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou congé pour adoption

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption.

Le CIA sera maintenu en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption.

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou encore du congé pour adoption sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 de bas de page).

b) Congé de longue maladie (CLM) et congé de grave maladie (CGM)

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, la collectivité décide de maintenir l'IFSE, dans la limite de 33 % la 1ère année et de 60 % les 2ème et 3ème années.

Le CIA sera maintenu en cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLM et du CGM sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

c) Congé de longue durée (CLD)

L'IFSE ne sera pas versée durant le congé de longue durée. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire, placé rétroactivement en congé de longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.

S'agissant du CIA, son montant est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact

du CLD sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 de bas de page).

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

d) Congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique (TPT), période préparatoire au reclassement (PPR)

☞ Congé de maladie ordinaire (CMO)

L'IFSE sera versée de la manière suivante:

- suivra le sort du traitement ;

Le CIA sera maintenu en cas de congé de maladie ordinaire.

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CMO sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 de bas de page).

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

☞ Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

L'IFSE sera versée de la manière suivante:

- suivra le sort du traitement ;

Le CIA sera maintenu en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CITIS sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 de bas de page).

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

☞ *Le temps partiel thérapeutique (TPT)*

L'IFSE sera versée de la manière suivante :

- suivra le sort du traitement ;

Le CIA sera maintenu en cas de temps partiel thérapeutique (TPT).

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé par rapport aux objectifs professionnels nouvellement définis tenant compte de la réduction de la durée hebdomadaire de service (DHS), et par rapport à une somme globale elle-même réduite au temps de présence effective.

☞ *La période de préparatoire au reclassement (PPR)*

L'IFSE sera versée de la manière suivante :

- Suivra le sort du traitement ;

Le CIA sera maintenu en cas de période préparatoire au reclassement (PPR).

S'agissant du CIA, si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, son montant individuel est fixé par rapport à ces objectifs professionnels nouvellement définis et pour le temps de présence effective.

Si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation hors de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, ces périodes ne pourront pas donner lieu au versement du CIA.

Enfin, si le temps de présence effective de l'agent au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie est trop court pour pouvoir apprécier son travail qualitativement, le CIA ne sera pas non plus être versé.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

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

Groupe de fonctions	Fonction	Filière	Cadre d'emplois concernés	Plafond maximum annuel IFSE	Montant maximum annuel CIA
C1	Ouvrier polyvalent	Technique	Adjoint technique	11 430€	1260€
C2	Agent d'entretien des bâtiments communaux	technique	Adjoint technique	10 800€	1200€

➤ **Décision du Conseil municipal :**

Après en avoir délibéré :

INSTAURE l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;

INSTAURE le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;

INDIQUE le prise d'effet des dispositions de la présente délibération à compter du 01 juillet 2025

AUTORISE l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime (IFSE et CIA) dans le respect des dispositions définis ci-dessus ;

AUTORISE l'autorité territoriale à moduler l'IFSE et le CIA au vu de l'indisponibilité physique des agents et autres périodes de congés selon les modalités prévues ci-dessus ;

PREVOIT ET INSCRIT au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime ;

ABROGE les primes et indemnités antérieures non cumulables avec le RIFSSEP, à compter de la date de prise d'effet de la présente délibération.

Pour : 9

Contre : 0

Abstention : 1

Pour extrait certifié conforme et exécutoire à compter de sa réception en préfecture.

Fait à Schwenheim 1^{er} juillet 2025

Le Maire
Gabriel OELSCHLAEGER

Le secrétaire de séance
José CAPINHA

PJ :

- ✓ Annexe 1 – Grille de cotation pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise (IFSE) ;
- ✓ Annexe 2 - Grille d'indicateurs pour prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA).

Annexe 1 : Grille de cotation des fonctions

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Critères professionnels						
conception	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
		4	4	3	2	1
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
		3	3	2	1	
	25					S/s Total

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
		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
	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)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
	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	

Annexe 2 : Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Prise en compte de l'expérience professionnelle <i>(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)</i>	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
		0	1	2	3	4
	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 <i>(transmission des savoirs et formulation de propositions)</i>	non évaluable
		1	2	3	5	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise <i>(transmission des savoirs et formulation de propositions)</i>	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	
	3	0	-3	-6	0	

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

**Modèle – liste non exhaustive – qui permet de définir le montant du CIA
A modifier suivant les critères retenus par la collectivité territoriale ou l'établissement public**

- 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

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 %

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 .../....
TOTAL	

2025-14 Installation d'un pylône de téléphonie mobile

M. le Maire indique avoir été contacté par la Collectivité européenne d'Alsace concernant la couverture mobile limitée sur la commune, notamment pour les opérateurs Orange et Free mobile.

En effet, suite aux études réalisées par le CEA, 4 des 5 points de contrôles sur la commune ont une couverture limitée pour ces deux opérateurs : rue de Saverne, rue des Juifs, rue de la Paix et rue du Haut-Barr. Seul le point de contrôle de la rue des Vignes est correct.

Departement	Nom de la commune / zone	Lot	Nom POI	X Lambert 93	Y Lambert 93	X Lambert 2	Y Lambert 2	Couverture SFR	Couverture Bouygues	Couverture Free-Mobile	Couverture Orange	Nombre de sites pour couv	Identifiant du site LOTX_AAAA_ZX_N°Dép_XX X_SX	Opérateurs concernés par le site à lancer
67	Schwenheim	2025_LOT1	rue des Vignes	1 024 096	6 854 778	973 070	2 424 613	BC	BC	BC	BC	1	Pas de site	Aucun
67	Schwenheim	2025_LOT1	rue de Saverne	1 024 428	6 855 136	973 399	2 424 975	BC	BC	CL	CL	1	2025_LOT1_ZN_67_06_S1	FRM_ORF
67	Schwenheim	2025_LOT1	rue des Juifs	1 024 584	6 854 867	973 557	2 424 707	BC	BC	CL	CL	1	2025_LOT1_ZN_67_06_S1	FRM_ORF
67	Schwenheim	2025_LOT1	rue de la Paix	1 024 903	6 855 152	973 874	2 424 995	CL	CL	CL	CL	1	2025_LOT1_ZN_67_06_S1	FRM_ORF
67	Schwenheim	2025_LOT1	rue du Haut-Barr	1 024 953	6 855 327	973 322	2 425 165	BC	BC	CL	CL	1	2025_LOT1_ZN_67_06_S1	FRM_ORF

De ce fait, la commune peut intégrer le Dispositif de Couverture Ciblée « New Deal » qui permettra à la commune de bénéficier d'un site de téléphonie mobile (pylône et antennes 2 opérateurs en 4G).

Un arrêté ministériel sera alors pris pour indiquer que la commune fait partie des zones prioritaires à couvrir.

La commune peut choisir de mettre à disposition un terrain viabilisé ou non.
La viabilisation du terrain sera à la charge de l'opérateur (voirie + électricité).

Le conseil municipal ne souhaite pas que le pylône se situe dans la zone habitable de la commune.

Les opérateurs auront entre 12 et 24 mois (en fonction du terrain) pour construire les équipements.

➤ Décision du Conseil municipal :

Après en avoir délibéré :

DECIDE l'intégration de la commune au Dispositif de Couverture Ciblée « New Deal » ;

INDIQUE qu'un terrain sera proposé par la commune, en dehors des zones d'habitation, après concertation avec les opérateurs

AUTORISE M. le Maire à signer tous les documents nécessaires

Pour : Unanimité des membres présents

Contre : 0

Abstention : 0

2025-15 Portant création d'un emploi non permanent pour faire face à un accroissement temporaire d'activité

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

VU le code général de la fonction publique, notamment les articles L313-1 et L332-23 1°,

VU le décret 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

VU le tableau des emplois,

CONSIDERANT la nécessité de créer un emploi non permanent d'adjoint technique territorial pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité

Le Maire propose à l'assemblée, la création d'un emploi temporaire d'adjoint technique territorial à temps complet soit 28/35^{ème}, pour effectuer des travaux d'entretien des bâtiments publics et des espaces verts, à compter du 1^{er} novembre 2025, renouvelable si besoin.

L'agent contractuel sera rémunéré par référence à la grille indiciaire afférente au 1^{er} échelon du grade d'adjoint technique territorial.

➤ **Décision du Conseil municipal :**

Appelé à se prononcer, le Conseil municipal

DECIDE la création d'un emploi d'adjoint technique à temps non complet soit 28/35^{ème} en qualité de contractuel à compter du 1^{er} novembre 2025 pour une durée de 6 mois, renouvelable si besoin.

INDIQUE que l'agent sera rémunéré au 1^{er} échelon du grade d'adjoint technique territorial, indice brut 367, indice majoré 366.

INDIQUE que les crédits nécessaires sont prévus au budget.

AUTORISE M. le Maire à signer les documents nécessaires.

Pour : Unanimité des membres présents

Contre : 0

Abstention : 0

Divers :

- Un verre de l'amitié sera organisé à l'occasion du départ à la retraite d'un agent communal et pour remercier les bénévoles qui ont participé aux travaux du logement du presbytère.
- M. le Maire a été contacté par la société Vigilance citoyens pour la mise en place d'une application sur le téléphone afin de signaler les comportements suspects dans la commune.

- M. le Maire propose que la commune subventionne le cinéma Ciné cubic de Saverne. M. DERVIEUX propose que la commune achète des billets de cinéma pour les distribuer aux nouveaux arrivants ou aux jeunes lors de la Cérémonie des vœux du maire, par exemple. Ce point sera mis à l'ordre du jour lors d'un prochain conseil.
- M. DERVIEUX présente un projet de sécurisation routière de la rue Principale afin de réduire la vitesse : création de cédez-le passage à chaque intersection ou au moins pour les rues avec une priorité à droite, marquage au sol pour laisser passer les piétons, matérialisation de place de stationnement pour éviter le stationnement sur le trottoir, interdiction pour les poids lourds de traverser le village... Plusieurs devis seront faits pendant l'été.