

COMMUNE DE MORSBRONN-LES-BAINS

Séance du 03 septembre 2015

Sous la présidence de Mme DUDT Lysianne, Maire

Nombre de conseillers en exercice : 15

Nombre de conseillers présents : 12

Membres présents : Mmes CAMACHO-VIEIRA Yolande, GOUTHIER Aurélie, WIRTH Anne et MM , LETZELTER Alain, MISCHLER Marc, RATZEL Denis, REISS Stéphane, ROTH Pascal, SCHAEFER Marc, WEISS Joseph, WEISSBECKER Jean-Pierre.

Membres absents : DEVANLAY Thierry (procuration donnée à WEISS Joseph)
FUCHS Frédéric (procuration donnée à LETZELTER Alain)
HEBTING Pascal (procuration donnée à SCHAEFER Marc)

--- oooOooo ---

DCM 2015-040

Approbation du compte-rendu de la séance précédente

Le conseil municipal, à l'unanimité, approuve le compte-rendu de la séance du 28 juillet 2015.

DCM 2015-041

Evaluation du personnel : détermination des critères d'évaluation de la valeur professionnelle dans le cadre de l'entretien professionnel

Le Maire explique à l'assemblée que l'entretien professionnel est rendu obligatoire pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, en lieu et place de la notation qui est abandonnée et caduque dans toute la Fonction Publique.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont fixées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

Le fonctionnaire est convoqué 8 jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique. Cette convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte-rendu.

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct. Il porte principalement sur :

- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
 - les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
 - la manière de servir du fonctionnaire ;
 - les acquis de son expérience professionnelle ;
 - le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
-
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
 - les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

- L'agent est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée sont fixés par la collectivité. Ils sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et de niveau de responsabilité assumé. Ils portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Ce compte rendu comporte une appréciation générale littérale, sans notation, exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire.

Dans un délai de 15 jours le compte-rendu est notifié au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète de ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est ensuite visé par l'autorité territoriale, versé au dossier du fonctionnaire et communiqué à l'agent. Une copie du compte-rendu est transmise au Centre de Gestion.

Le cas échéant, le fonctionnaire peut initier une demande de révision du compte rendu auprès de l'autorité territoriale dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu au fonctionnaire ; l'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours à compter de la demande du fonctionnaire pour lui notifier sa réponse.

Les comptes rendus d'entretiens professionnels font partie des éléments déterminants pour l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire prise en compte pour l'avancement d'échelon, pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et pour la promotion interne.

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 76 ;

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, notamment son article 69 ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres présents

DÉCIDE

D'instaurer l'entretien professionnel pour l'évaluation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, en lieu et place de la notation, et de fixer comme suit les critères à partir desquels la valeur professionnelle est appréciée :

les résultats professionnels :

- ils sont appréciés par le biais de l'évaluation du niveau de réalisation des activités du poste, telles qu'elles figurent dans la fiche de poste de l'agent.
La réalisation de chacune d'elles fera l'objet d'une évaluation sur une échelle de 3 niveaux (inférieur, conforme ou supérieur aux attentes)

les compétences professionnelles et techniques :

- elles sont appréciées sur la base de l'évaluation du degré de maîtrise des compétences du métier, telles qu'elles figurent dans la fiche de poste de l'agent.

Chacune de ces compétences fera l'objet d'une évaluation sur une échelle de 4 niveaux (connaissances, opérationnel, maîtrise, expert).

les qualités relationnelles :

- investissement dans le travail, initiatives
- niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alertes, sens du service public)
- capacité à travailler en équipe
- respect de l'organisation collective du travail
- L'évaluation de ces 4 critères intervient sur une échelle de 3 niveaux (inférieur, conforme ou supérieur aux attentes).

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

- chacune de ces capacités sera évaluée par oui/non.

DCM 2015-042

INSTITUTION D'UN DROIT DE PREEMPTION URBAIN

Vu le code de l'urbanisme et notamment ses articles L.210-1, L.211-1 à 7, L.213-1 à 18, R.211-1 à 8, R.213-1 à 30,

Vu la délibération du conseil municipal en date du 26 mai 2015 approuvant le Plan Local d'Urbanisme (PLU),

Après avoir entendu l'exposé du maire,

Considérant que le code de l'urbanisme permet aux communes disposant d'un PLU approuvé d'instaurer un droit de préemption urbain sur tout ou partie des zones urbaines ou d'urbanisation future,

Considérant que l'exercice de ce droit de préemption a pour objet de permettre la réalisation, dans l'intérêt général, d'actions ou d'opérations d'aménagement urbain tendant à :

- mettre en œuvre un projet urbain, une politique locale de l'habitat,
- organiser le maintien, l'extension ou l'accueil des activités économiques,
- favoriser le développement des loisirs et du tourisme,
- réaliser des équipements collectifs,
- lutter contre l'insalubrité,
- permettre le renouvellement urbain,
- sauvegarder ou mettre en valeur le patrimoine bâti ou non bâti,
- la constitution de réserves foncières en vue de permettre la réalisation des opérations ci-dessus.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

décide d'instituer un droit de préemption urbain sur les zones urbaines (U) et d'urbanisation future (AU) délimitées au Plan Local d'Urbanisme et figurant sur le plan annexé à la présente.