

SÉANCE DU 10 SEPTEMBRE 2026

L'an deux mil vingt-six, le dix septembre, à 19 heures 30 minutes, le conseil municipal légalement convoqué, le premier septembre deux mil vingt-six, s'est réuni à la salle du conseil municipal, sous la présidence d'Isabelle LEBALLEUR, Maire.

PRESENTS : Samia CARRIERE, Alexandre DAGOREAU, Jean-Michel GROS, Sandra LANGLAIS, Isabelle LEBALLEUR, Chantal LE VAILLANT, Stéphanie LEROY, Jean-Pierre MOREL, Daniel MOUTON, Marie-Françoise ROUSSEL-SERRIERE, Eric TARDIF, Fabienne TESSIER, Éric VIOLET.

ABSENTS EXCUSES : Yves MAYOUX, Agnès POKORNY.

POUVOIRS : Yves MAYOUX donne pouvoir à Eric TARDIF, Agnès POKORNY donne pouvoir à Eric VIOLET.

SECRETAIRE DE SEANCE : Sandra LANGLAIS

ORDRE DU JOUR

- 1 – Rapport de la Commission Locale d'Evaluation des Transferts de Charges Le Mans Métropole juillet 2026
- 2 – Règlement du cimetière et tarif
- 3 – Délibération astreintes
- 4 – Taxe sur la Vacance des Logements Habitables (TVLH)
- 5 – Questions diverses

Madame le Maire demande la suppression d'un point à l'ordre du jour : règlement du cimetière et tarif et l'ajout d'un point à l'ordre du jour : Rifseep.

Approbation des conseils municipaux du 25 juin 2026.

1 – Rapport de la Commission Locale d'Evaluation des Transferts de Charges Le Mans Métropole juillet 2026

Référence de la délibération : 20260910_DCM 936 – Nomenclature 5.7.6

Réception par la Préfecture de la Sarthe le 29/09/2026 – Affichage le 30/09/2026

La commission locale d'évaluation des transferts de charges (CLETC) s'est réunie le 08/07/2026 pour réviser les attributions de compensation en intégrant les montants de rôles supplémentaires de Cotisation Foncières des Entreprises (CFE) perçus par certaines communes en 2025 au titre de 2023.

A l'issue de l'examen, la commission a adopté le rapport d'évaluation à l'unanimité des membres présents. Ce rapport a été transmis à la commune le 09/07/2026.

Conformément à l'article 1609 nonies C du Code Général de Impôts, le rapport de la CLETC doit désormais être approuvé par délibérations concordantes de la majorité qualifiée des conseils municipaux des communes membres de la Métropole, prises dans un délai de trois mois à compter de la transmission du rapport au conseil municipal par le président de la commission.

Ce rapport sert de référence dans la détermination des Attributions de compensation qui feront l'objet d'un vote par délibérations spécifiques à l'issue du délai d'approbation.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil municipal présent décide d'approuver le rapport de la CLETC de juillet 2026.

Vote : 12 Présents 14 Votants (dont 2 pouvoirs) Abstention : 0 Pour : 14 Contre : 0

Accord

Alexandre DAGOREAU absent lors du débat

2 – Délibération astreintes

Ce projet de délibération sera envoyé au CST du Centre de Gestion de la Sarthe pour avis.

Lors de la période estivale et vu les conditions météorologiques de cet été, les horaires des agents du service technique sont aménagés en fonction des alertes de vigilance.

Les agents ont des horaires différentes suivantes les périodes suivantes :

01/01 au 31/03 et 15/09 au 31/12 : 8h30 -12h30 et 13h30 – 16h30

01/04 au 14/09 : 7h30 – 12h30 et 13h30 – 16h30

Horaire canicule : 6h – 13h

Lors de la mise en place des horaires canicules, nous n'avons pas d'agents du service technique à partir de 13h.

Pour simplifier les besoins occasionnels d'interventions des agents du service technique, nous souhaiterions mettre en place une délibération pour la mise d'astreinte.

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial ;

Il appartient à l'organe délibérant de déterminer, après avis du comité social territorial, les cas dans lesquels il est possible de recourir aux astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Mme le Maire indique qu'une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, d'être joignable en permanence sur le téléphone mis à sa disposition pour cet effet avec transfert d'appel si nécessaire, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi, que le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Proposition

Article 1 : de mettre en place des périodes d'astreintes d'exploitation (nécessité de services), d'astreinte de sécurité (intervention lors les exigences de continuité de services) ou d'impératifs de sécurité l'imposent (situation de crise ou de pré-crise), astreinte de décision (personnel d'encadrement pouvant être joint directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activités normales du service afin de prendre les mesures et les dispositions nécessaire).

Afin d'être en mesure d'intervenir en cas : d'évènement climatique sur le territoire communal (neige, verglas, inondation, etc.), dysfonctionnement dans les locaux communaux, équipements et sur l'ensemble du territoire communal (suite à un accident, en cas de manifestation locale, etc.)

Ces astreintes seront organisées en cas d'alerte météorologique et selon les manifestations ponctuelles de la commune.

Article 2 : de fixer la liste des emplois concernés comme suit :

Emplois relevant de la filière technique : adjoint technique, adjoint technique principal 2^{ème} et 1^{ère} classe.

ET

Emplois ne relevant pas de la filière technique : rédacteur, rédacteur principal 2^{ème} et 1^{ère} classe.

Article 3 : de fixer les modalités de compensation des astreintes et interventions comme suit : la rémunération des astreintes sera effectuée par référence au barème en vigueur au Ministère de l'Ecologie et du Développement durable pour les agents relevant de la filière technique et au ministère de l'Intérieur pour les agents relevant des autres filières.

3 – Taxe sur la Vacance des Logements Habitables (TVLH)

Référence de la délibération : 20260910_DCM 937 – Nomenclature 7.2.5

Réception par la Préfecture de la Sarthe le 29/09/2026 – Affichage le 30/09/2026

Madame le Maire donne la parole à Mr Jean-Michel GROS, conseiller municipal délégué aux finances.

La commune a déjà instauré cette taxe pour les logements vacants, suite à la disparition de la taxe d'habitation.

Aujourd'hui, nous devons nous positionner sur la continuité de cette taxe ou de la supprimer.

Le Maire de Pruillé-le-Chétif,

Expose les dispositions de l'article 1406 bis du code général des impôts permettant au conseil de Pruillé-le-Chétif, d'instituer la taxe sur la vacance des locaux d'habitation.

Rappelle les conditions d'assujettissement des locaux et les critères d'appréciation de la vacance et précise qu'en cas d'imposition erronée, les dégrèvements en résultant sont à la charge de la commune.

Vu l'article 1406 bis du code général des impôts,

Le conseil municipal de Pruillé-le-Chétif, après en avoir délibéré,

Décide d'instituer sur la vacance des locaux d'habitation.

Charge Madame le Maire de notifier cette décision aux services préfectoraux.

Vote : 13 Présents 15 Votants (dont 2 pouvoirs) Abstention : 0 Pour : 15 Contre : 0

Accord

4 – RIFSEEP

Ce projet de délibération sera envoyé au CST du Centre de Gestion de la Sarthe pour avis.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le code général de la Fonction Publique Territorial et notamment, ces articles L712-1 et 2 L714-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien 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 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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnel des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR ; RDFS1428139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du ,

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Il est proposé au conseil municipal d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1 : dispositions générales à l'ensemble des filières

Les bénéficiaires :

Le R.I.F.S.E.E.P (I.F.S.E et C.I.A) est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les modalités d'attribution individuelle :

Le montant individuel attribué au titre de l'I.F.S.E, et le cas échéant au titre du C.I.A, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel notifié à l'agent, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. I.F.S.E et C.I.A seront proratisés en fonction de la durée hebdomadaire de travail de chaque agent.

Les conditions de cumul :

Ce régime indemnitaire pourra être cumulé avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement), les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA ainsi que les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures complémentaires, heures supplémentaires, astreintes en fonction des nécessités de service).

Article 2 : Mise en œuvre de l'I.F.S.E : détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Le cadre général :

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (I.F.S.E) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité qui est liée au poste de l'agent repose :

- d'une part, sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées,
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience accumulée.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivant :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les conditions d'attribution :

L'I.F.S.E est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères fonctionnels permettant de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères sont communs à tous les cadres d'emplois :

- fonctions d'encadrement, coordination, pilotage, conception : ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet : nombre d'agents encadrés, catégorie des agents encadrés, coordination d'activités, complexité de pilotage et de conception d'un projet ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent à partir du niveau de technicité attendu, de la polyvalence, de l'autonomie, de la capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : sont pris en compte les contraintes horaires, physiques, l'exposition au stress, et la confidentialité.

- Prise en compte de l'expérience professionnelle au titre de l'IFSE

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

Critères	Indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – force de proposition Capacité à diffuser son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation – nombre de jours de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité (Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste)	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés au présent article.

Les groupes de fonctions et les montants annuels maxima suivants sont proposés pour les agents de catégorie B (quatre groupes de fonctions définis par la réglementation) et C (deux groupes de fonctions définis par la réglementation) :

Agents de catégorie B :

Filière administrative : Rédacteur Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum de l'I.F.S.E (plafond) – Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe B1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, secrétariat de mairie	17 480.00 €	6 000.00 €

Filière administrative : Animateur Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum de l'I.F.S.E (plafond) – Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe B3	Agent d'exécution qualifiée, de gestion courante	14 650.00 €	6 000.00 €

Agent de catégorie C :

Filière administrative : adjoints administratifs Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum de l'I.F.S.E (plafond) – Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Instructeur avec expertise, technicité particulière	11 340.00 €	6 000.00 €
Groupe C2	Agent d'exécution	10 800.00 €	3 000.00 €

Filière technique : agents de maîtrise Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum de l'I.F.S.E (plafond) – Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C2	Agent d'exécution	10 800.00 €	3 000.00 €

Filière technique : adjoints techniques Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum de l'I.F.S.E (plafond) – Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Instructeur avec expertise, technicité particulière	11 340.00 €	6 000.00 €
Groupe C2	Agent d'exécution	10 800.00 €	3 000.00 €

Filière Sociale et Médico-sociale : ATSEM Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum de l'I.F.S.E (plafond) – Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Agent ayant des responsabilités particulières ou complexes	11 340.00 €	6 000.00 €

Filière animation : adjoints d'animation Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum de l'I.F.S. E (plafond) – Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe C2	Agent d'exécution	10 800.00 €	3 000.00 €

Les conditions de versement :

L'I.F.S.E fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Les conditions de réexamen :

Le montant annuel de l'I.F.S.E versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- au maximum, tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Article 3 : Mise en œuvre du C.I.A : détermination des montants maxima par groupes de fonctions

Le cadre général :

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (C.I.A) tenant compte de l'engagement, de la manière de servir et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Les conditions de versement :

Le C.I.A fera l'objet d'un versement annuel ou semestriel.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

La prise en compte des critères suivants pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

Les conditions d'attribution

Le C.I.A pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'I.F.S.E :

Agents de catégorie B :

Filière administrative : Rédacteur Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A (plafond) Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe B1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, secrétariat de mairie...	2 380.00 €	2 380.00 €

Filière administrative : Animateur Répartition des groupes de fonctions par emploi		Montant annuel maximum de l'I.F.S.E (plafond) – Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe B3	Agent d'exécution qualifiée, de gestion courante	1 995.00 €	1 995.00 €

Agent de catégorie C :

Filière administrative : adjoints administratifs Répartition des groupes de fonction par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A (plafond) Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupe de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Instructeur avec expertise, technicité particulière	1 260.00 €	1 260.00 €
Groupe C2	Assistant, agent d'accueil	1 200.00 €	1 200.00 €

Filière technique : agents de maîtrise Répartition des groupes de fonction par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A (plafond) - Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupe de fonctions	Emplois		
Groupe C2	Agent d'exécution	1 200.00 €	1 200.00 €

Filière technique : adjoints techniques Répartition des groupes de fonction par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A (plafond) - Fonction publique d'Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupe de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Instructeur avec expertise, technicité particulière	1 260.00 €	1 260.00 €
Groupe C2	Agent d'exécution	1 200.00 €	1 200.00 €

Filière Sociale et Médico-sociale : ATSEM Répartition des groupes de fonction par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A (plafond) – Fonction publique d’Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupe de fonctions	Emplois		
Groupe C1	Agent ayant des responsabilités particulières ou complexes	1 260.00 €	1 260.00 €

Filière animation : adjoints d’animation Répartition des groupes de fonction par emploi		Montant annuel maximum du C.I.A (plafond) - Fonction publique d’Etat	Montant annuel maximum proposé base temps complet (à proratiser suivant durée statutaire) Commune de Pruillé le Chétif
Groupe de fonctions	Emplois		
Groupe C2	Agent d'exécution	1 200.00 €	1 200.00 €

Article 4 : Modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L’IFSE		MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l’absentéisme de l’agent. Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l’article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé Grave maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Congé Longue maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que la quotité de travail de l’agent	

Congés annuels	Maintenue	
----------------	-----------	--

La collectivité ne souhaite pas suivre le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 pour les congés longues maladies et grave maladie.

Cette délibération abroge les précédentes délibérations du RIFSEEP.

Vote : 13 Présents 15 Votants (dont 2 pouvoirs) Abstention : 0 Pour : 15 Contre : 0

Accord

5 – Questions diverses

Groupe pour la création du Plan Communal de Sauvegarde : Jean-Michel GROS, Sandra LANGLAIS, Chantal LE VAILLANT.

Vendredi 18 septembre 2026 à 19h : réunion de quartier route de Rouillon, rue de la Grande Salle

Journée participative 26 septembre 2026

La citation pour la carte de vœux est à transmettre à Rémy

Rentrée scolaire 2026-2027 : il y a 104 enfants

Fin de séance 21h30

Samia CARRIERE	Alexandre DAGOREAU	Jean-Michel GROS
Sandra LANGLAIS	Chantal LE VAILLANT	Isabelle LEBALLEUR
Stéphanie LEROY	Yves MAYOUX (Absent)	Jean-Pierre MOREL
Daniel MOUTON	Agnès POKORNY (Absente)	Marie-Françoise ROUSSEL-SERRIERE
Éric TARDIF	Fabienne TESSIER	Éric VIOLET