

Séance du Conseil Municipal de la commune de Val-de-la-Hune Procès-verbal du 20 mai 2025

Date de convocation 15/05/2025	L'an deux mille vingt-cinq le vingt mai à vingt heures, Le conseil municipal légalement convoqué par le Maire s'est réuni à la salle municipale « Le Colibri », en séance publique, sous la présidence de Monsieur Christophe Pinto, Maire.
Date d'affichage de la convocation 15/05/2025	<u>Etaient présents</u> : Mesdames et Messieurs Julien ALETON, Vincent BARRAIS, Céline BRÉAU, François DUMANS, William GAUTRAIS, Valérie GENEVÉE, Dominique GESLIN, Joël GILLES, Danielle GRIGNON, Jean-François LE BIHAN, Jean-Yves LEPROUST, Christelle MONCHÂTRE, Viviane PAPIN, Christophe PINTO, Thierry POMMEREUL, Patricia RAIMBAULT, Claudia POUSSIN, Christelle ROUSETTE.
Date d'affichage et de publication 28/05/2025	Formant la majorité des membres en exercice. <u>Absent(s) excusé(s)</u> : Alexandre DÉSILES, Frédéric FAUQUE, Arnaud HERDT, Jean-Yves LAUDE, , Vanessa HEURTEBIZE, Laëtitia MERLAND. <u>Absent(s) non excusé(s)</u> : Elodie BILLON, Peggy DURIEU, Anthony FLÉCHEAU.
Nombre de conseillers En exercice : 27 Présents : 18 Votants : 20	Frédéric FAUQUE a donné procuration à Patricia RAIMBAULT Alexandre DÉSILES a donné procuration à Christelle MONCHÂTRE Assistaient également à la séance, Cécile LEVILAIN, secrétaire générale. A été élu secrétaire de séance : Céline Bréau

1/ Approbation du procès-verbal du conseil municipal du 2 avril 2025

Christophe Pinto demande s'il y a des remarques sur le procès-verbal de la séance du conseil municipal du 2 avril dernier.

Aucune remarque n'étant formulée, celui-ci est adopté à l'unanimité des membres présents.

2/ Décision modificative n°1, Budget principal 2025

Monsieur le Maire propose à l'assemblée une décision modificative sur le budget principal 2025, visant :

-d'une part à régulariser une erreur d'écriture budgétaire liée à la vente des 4 et 6 rue principale à Volnay (au stade du vote du budget, la prévision de cession ne doit être inscrite qu'en recette d'investissement au 024),

-d'autre part à la reprise de la téléphonie de la commune déléguée de St Mars de Locquenay pour la rattacher au contrat Val-de-la-Hune (2 fibres, migration de la téléphonie en VOIP, changement des postes/matériel, création point wifi Colibri, optimisation de l'ensemble).

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

-Approuve la décision modificative n°1 Budget principal 2025 comme suit

Section	Articles	BP 2025	DM1	BP + DM
Fonct- Dépenses	6751-042	60 000	-60 000	0
Fonct-Recettes	7751	60 000	-60 000	0
Invest-Recettes	2132-040	60 000	-60 000	0
Invest-Recettes	024	0	+60 000	+60 000
Invest-Dépenses	2188	6 522.80	+4 000	10 522.80
Invest-Dépenses	231	550 000	-4 000	546 000

3/ Déclassement de deux logements à Saint-Mars-de-Locquenay

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Propriété des Personnes Publiques,
Vu le projet de location des logements B et C situés 10 place de l'église à Saint-Mars-de-Locquenay, 72440 Val-de-la-Hune,
Considérant que ces logements ne sont plus utilisés aujourd'hui à un service public ou à l'usage direct du public,
Considérant qu'il résulte de cette situation une désaffectation de fait de ce bien,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

-Constata la désaffectation des logements B et C situés 10 place de l'église à Saint-Mars-de-Locquenay, 72440 Val-de-la-Hune,

-Décide du déclassement de ces logements du domaine public communal et son intégration dans le domaine privé communal,

-Autorise Monsieur le Maire à signer tout document se rapportant à cette opération.

4/ Détermination des coûts engagés par la commune au profit du CCAS (Broyage/secrétariat)

Monsieur le Maire rappelle que le Centre communal d'Action Social Val-de-la-Hune n'emploie aucun agent et que le secrétariat est réalisé sur le temps de travail de la responsable administrative et de l'agent d'accueil.

Les travaux forestiers nécessaires pour une bonne gestion de la chasse et l'entretien des pare feux sont réalisés par les agents communaux avec utilisation du tracteur avec broyeur et du petit outillage.

Sur proposition du Maire, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide d'appliquer les tarifs suivants, basés sur les coûts du personnel, de l'entretien et de la réparation du matériel, pour les travaux réalisés par la commune pour le CCAS Val-de-la-Hune comme suit :

- 80 € / heure pour l'utilisation du tracteur avec agent,
- 30 € / heure pour l'utilisation de petit matériel avec agent
- .30 €/ heure pour le secrétariat

-Autorise Monsieur le Maire à signer tout document se rapportant à cette décision.

5/ Adhésion à la fondation du patrimoine

Monsieur le Maire rappelle que la commune de Saint-Mars-de-Locquenay était adhérente à la Fondation du patrimoine en 2024. Cette fondation agit pour la restauration du patrimoine bâti ou mobilier. En 29 ans elle a soutenu en Sarthe 157 projets publics et associatifs au moyen de collecte de dons et a accordé aux communes et aux associations concernées 960 000 euros d'aides complémentaires. Cette action est menée en Sarthe par quinze bénévoles et une chargée de mission à temps partiel.

Monsieur le Maire ajoute qu'il est important d'adhérer à cette fondation pour soutenir son action mais également disposer de conseils et d'aide en recherche de financement pour les futures actions de la commune en termes de restauration du patrimoine.

Sur proposition du Maire, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

-Décide d'adhérer à la Fondation du Patrimoine pour l'année 2025 pour un montant de 200 €.

-Autorise Monsieur le Maire à signer tout document se rapportant à cette décision.

6/ Règlement intérieur de Val-de-la-Hune

Monsieur le Maire rappelle que le règlement intérieur est destiné à organiser la vie et l'exécution du travail dans la collectivité. C'est un document écrit qui fixe les dispositions générales relatives à l'organisation du travail, la discipline ainsi que les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail dans la collectivité. Il est destiné à tous les agents de la commune de Val-de-la-Hune, titulaires et non-titulaires.

Conformément à la réglementation, le Comité social territorial du centre gestion a été saisi du projet de règlement intérieur de Val-de-la-Hune et a rendu un avis le 5 mai dernier dont Monsieur le Maire donne lecture,

Sur proposition du Maire, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

-Approuve le règlement intérieur de la commune de Val-de-la-Hune tel qu'annexé à la délibération.

7/ Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel : Rifseep ;

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 professionnelle des fonctionnaires

Vu la circulaire 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 appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le Maire propose à l'assemblée,

Article 1 : Date d'effet et bénéficiaires

De mettre en œuvre comme suit l'IFSE et le CIA, à compter du 01/06/2025,

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

- une part fixe : IFSE - L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est liée aux fonctions exercées par l'agent.
- une part variable : CIA - Le complément indemnitaire annuel, non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent et de son engagement professionnel.

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

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Définition des groupes de fonctions : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
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
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination entre les services, de la formation d'autrui, de l'élaboration et du suivi des dossiers	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Diversité et simultanéité des tâches et dossiers, Diversité des domaines de connaissances et de compétences, à l'influence et à la motivation d'autrui	Contraintes particulières liées au poste. La responsabilité financière et contentieux, à la tension mentale et nerveuse, à la gestion des conflits, à la responsabilité et sécurité d'autrui, à l'effort physique, à la pénibilité de la tâche face aux intempéries et l'incivilité, aux risques d'accident, à la valeur du matériel utilisé

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulée avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

Catégorie A : 1 groupe

Catégorie B : 1 groupe

Catégorie C : 2 groupes

Définition des critères 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 :

- Le sens du service public et la contribution à l'activité du service, l'engagement professionnel
- La valeur professionnelle de l'agent
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes et à se former régulièrement
- La capacité d'encadrement
- Les qualités relationnelles

Article 4 : Classification des emplois et plafonds

CATÉGORIE A

Filière Administrative :

CADRE D'EMPLOI DES ATTACHES TERRITORIAUX								
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 1	-Secrétariat général de mairie -Coordonnateur des services	36 210 €	6 390 €	42 600 €	36 210 €	15 %	6 390 €	42 600 €

CATÉGORIE B

Filière Administrative :

CADRE D'EMPLOI DES REDACTEURS TERRITORIAUX								
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 1	Responsable de service	17 480 €	2 380 €	19 860 €	17 480 €	12 %	2 380 €	19 860 €

CATÉGORIE C

Filière Administrative :

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS								
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 2	Adjoint au secrétariat de mairie et accueil du public	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	10 %	1 200 €	12 000 €

Filière Technique :

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS TECHNIQUES								
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 1	Adjoint technique assurant des missions de coordination	11 340 €	1 260 €	12 600 €	11 340 €	10 %	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	Adjoint technique polyvalent	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	10 %	1 200 €	12 000 €

Filière Sociale :

CADRE D'EMPLOI DES ATSEM								
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 2	Encadrement de proximité	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	10 %	1 200 €	12 000 €

Filière Animation :

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION								
Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 2	Encadrement de proximité	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	10 %	1 200 €	12 000 €

Article 5 : Prise en compte de l'expérience professionnelle

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 Diffuse son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation – nombre de jour 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 ci-dessus.

Article 6 : Modalités de versement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

La part variable est versée semestriellement et ne sera pas reconductible d'une année sur l'autre. Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail. L'attribution sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Article 7 : Sort des primes en cas d'absence

En cas de congés de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement.

En cas de temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire sera proportionnel au temps de travail de l'agent.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versés durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Article 8 : Règles de cumul

L'IFSE et le CIA pourront se cumuler avec le paiement des heures supplémentaires (IHTS), l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

L'organe délibérant, après en avoir délibéré,

DECIDE : d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1^{er} juin 2025.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

ADOPTÉ à l'unanimité.

8/ Temps de travail (1607 heures)

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses article L621-11 et -12 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures ;

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents ;

Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique ;

Considérant que le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies ;

Considérant le rappel à la loi par le Préfet de la Sarthe en date du 5 avril 2022 concernant la durée légale du temps de travail des agents de notre collectivité ;

Considérant que l'ensemble des agents de notre collectivité effectuent un temps de travail maximum de 35 heures hebdomadaires ;

Considérant que les agents sont informés du droit à congé annuel, des conditions d'octroi des jours de fractionnement, des modalités d'accomplissement de la journée de solidarité et de la durée annuelle légale du temps de travail ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 5 mai 2025 ;

Le Maire propose à l'assemblée :

Article 1 : Durée annuelle du temps de travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
--	-----

Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-25
Jours fériés	-8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

Article 2 : Garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Article 3 : Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune de Val-de-la-Hune (Sarthe) est fixé à 35 par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

Article 4 : Détermination des cycles de travail

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la commune de Val-de-la-Hune est fixée comme il suit :

- 1) Les cycles hebdomadaires
- 2) Les agents annualisés

Les horaires de travail seront définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité de service.

Service administratif

Du lundi au samedi : 35 heures sur 4 ou 5 jours
Plages horaires de 8h00 à 19h00
Pause méridienne obligatoire de ¾ d'heure minimum

Service technique

Du lundi au vendredi : 35 heures sur 4 ou 5 jours
Plages horaires de 7h30 à 18h00 (période hivernale)
Plages horaires de 6h00 à 16h00 (période estivale)
Pause méridienne obligatoire de ¾ d'heure minimum

Les ATSEM, agents d'entretien et restauration scolaire

Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé.

Les périodes hautes : le temps scolaire

Les périodes basses : période de vacances scolaires pendant lesquelles l'agent pourra être amené à réaliser diverses tâches, sans dépasser la moyenne annuelle de 35 heures hebdomadaires ou des périodes d'inactivité pendant lesquelles l'agent doit poser son droit à congés annuels.

ATSEM :

Plages horaires de 8h30 à 18h30

Pose méridienne obligatoire d'une ½ heure (*Règlement intérieur pour les ATSEM*)

Agent d'entretien et de restauration scolaire :

Plages horaires 7h30 à 19h00

Pose méridienne obligatoire de ¾ d'heure minimum ou pause de 20 minutes après 6 heures travaillées

Article 6 : Dérogations liées à des sujétions particulières

Néant.

Article 7 : Modalités de réalisation de la journée de solidarité

La journée de solidarité peut être accomplie selon la modalité suivante :

- 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel, seront à effectuer par les agents au cours de l'année.

La durée de la journée de solidarité est proratisée pour les agents à temps non complet en fonction de leur temps de travail ainsi que pour les agents à temps partiel.

Article 8 : Jours de fractionnement

Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Article 9 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur dès l'adoption de celle-ci.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

DECIDE : de mettre en place le temps de travail et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.

9/ Informations

9-1/ Commerce « Les Halles de Volnay »

Monsieur le Maire présente un projet de reprise du fonds de commerce. Il s'agit de boulangers qui souhaitent reprendre le commerce en boulangerie, pâtisserie et épicerie, notamment en valorisant les produits locaux. Ils ne souhaitent pas pour le moment utiliser la Licence IV. Ils ont de l'expérience car ils ont déjà une affaire depuis 3 ans. Ils ouvriraient 6 jours sur 7 de 7h à 23h. La question de l'avenir du distributeur de pain sera à se poser.

Les membres du conseil chargent monsieur le Maire de poursuivre les discussions avec ces potentiels repreneurs.

9-2-Indemnités perçues par les élus en 2024

Monsieur le Maire présente un tableau récapitulatif des indemnités perçues par les élus communaux « au titre de tout mandat ou de toute fonction » conformément à ce qu'impose la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique.

10/ Questions diverses

-Avis sur l'avenir des écoles de Val-de-la-Hune

Christophe Pinto et Vincent Barraïs informent les membres du conseil municipal des échanges qu'ils ont eus avec Madame Poglio, Inspectrice d'académie, le 15 mai dernier.

Si aucune décision n'a encore été officiellement communiquée aux élus de Val-de-la-Hune, une

fermeture de classe, compte-tenu des effectifs, semble inévitable pour septembre 2025 ou septembre 2026.

Ce positionnement de l'académie oblige les élus à se poser rapidement la question du lancement des travaux prévus pour l'école de Saint-Mars-de-Locquenay. Le permis de construire est déposé et l'avis d'appel public à concurrence est prêt à être lancé. C'est un projet à près de 500 000 € qui peut être remis en cause dans la perspective d'une fermeture de classe.

L'Inspectrice d'académie préconise un regroupement des classes sur un seul site. Dans le cadre d'une fermeture de classe, inévitable compte-tenu des effectifs et des projections d'inscriptions sur 3 ans, le nombre de classes passerait de 6 à 5 dont 3 sur le site de Volnay et 2 sur le site de St Mars de Locquenay. L'objectif sera, pour les années à venir, d'éviter encore une nouvelle fermeture de classe.

Christophe Pinto et Vincent Barraïs, compte-tenu de l'importance des conséquences de cette entrevue avec Madame Poglio, souhaitent, avant toute décision, solliciter l'avis du conseil municipal, l'urgence étant de ne pas engager les travaux prévus à l'école de Saint-Mars-de-Locquenay dans ce contexte.

Vincent Barraïs pose la question de l'opportunité de déplacer les classes de Saint-Mars sur le site de Volnay.

Christophe Pinto indique que l'école de Volnay a déjà accueilli cet effectif, environ 102 élèves.

Christophe Pinto et Vincent Barraïs informent l'assemblée qu'ils ont échangé avec l'équipe enseignante qui n'est pas hostile à un regroupement.

Beaucoup de questions se posent sur le transport, l'accueil périscolaire, le devenir du site de Saint-Mars.

Dominique Geslin évoque les études déjà engagées sur le projet de réhabilitation de l'école de St Mars.

Vincent Barraïs répond que certaines de ces études et notamment les audits énergétiques pourront être réutilisés dans le cadre d'un nouveau projet.

Christelle Monchâtre estime qu'il ne serait pas sérieux de poursuivre ce projet de réhabilitation sans une réflexion qui prenne en compte ces nouveaux éléments.

Christophe Pinto ajoute que c'est un projet qui était très bien subventionné et qu'il faudra repartir à zéro sur les questions de financement.

Christophe Pinto indique que compte-tenu des délais rien ne pourra être engagé pour septembre 2025. Il faut au préalable impliquer les enseignants, les parents d'élèves et la population.

Joël Gilles demande si, compte-tenu des élections à venir, il ne faut pas mieux laisser le prochain conseil municipal engager ce projet.

Christophe Pinto répond que pour que l'école soit fonctionnelle en septembre 2026, le projet doit être lancé dès maintenant.

Dominique Geslin pense également qu'une réunion publique est nécessaire.

Vincent Barraïs ajoute qu'il faut agir vite pour ne pas perdre l'opportunité de financements importants tel que le Contrat de Région.

Christophe Pinto propose aux membres du conseil présents de donner leur avis sur le regroupement des deux sites des écoles de Val-de-la-Hune sur le site de Volnay. Il s'agit d'un vote consultatif auquel Christophe Pinto et Vincent Barraïs ne prennent pas part.

Vu l'exposé ci-dessus, le conseil municipal se prononce favorablement (14 voix pour et 4 abstentions) à un regroupement des écoles de Val-de-la-Hune sur le site de Volnay.

Une réunion publique sera organisée rapidement sur le sujet.

-Réflexion sur l'acquisition d'une ou plusieurs œuvres d'art pour symboliser le travail en commun avec Tresson dans le cadre de Villages d'avenir

Monsieur le Maire explique qu'un projet commun de valorisation des chemins de randonnées est en cours avec la commune de Tresson. Madame la Maire de Tresson proposait l'achat d'une œuvre d'art réalisée dans le cadre du symposium Mains d'art de St Michel. Cette œuvre aurait changé tous les deux ans de place de village. Cette idée n'a pas été retenue.

Une autre piste est étudiée pour avoir le même type d'œuvres sur les différents sentiers. Il est évoqué des sculptures sur tronc d'arbres.

Joël Gilles propose d'évoquer cette question en commission culturelle.

Vincent Barraïs ajoute qu'une association a été créée et va travailler sur l'identification de nouveaux parcours de randonnée, leur balisage, notamment dans la forêt du CCAS et leur entretien. Le Perche

sarthois accompagne cette démarche.

Christelle Roussette propose également de réfléchir à la pose de panneaux thématiques sur les plantes, les arbres...

Christophe Pinto indique que ce travail de réflexion se poursuit.

-Point sur le projet d'antenne de téléphonie à St-Mars-de-Locquenay

Vincent Barraix indique que le bornage de l'emprise est fait.

Dominique Geslin est inquiet de la couverture réelle de cette antenne.

Vincent Barraix rappelle que des points d'alerte ont été identifiés et pris en compte.

-Audit énergétique mairie de Volnay

Vincent Barraix informe le Conseil qu'un audit énergétique a été réalisé sur la mairie de Volnay. Le rapport est attendu.

-Projet Sarthe Habitat

Monsieur le Maire informe l'assemblée d'un échange avec Sarthe Habitat pour envisager la réalisation de 8 à 10 logements sur Volnay derrière la Résidence Henry Pasteau. La viabilisation serait à financer par la commune pour un coût d'environ 200 000 €. Ce dossier est en cours d'étude.

Dominique Geslin signale qu'il manque un panneau Volnay entre Volnay et St Mars.

Céline Bréau fait remonter des remarques sur le manque d'entretien des bornes en campagne et la dangerosité due au manque de visibilité à l'entrée des chemins.

Jean-François Le Bihan informe l'assemblée qu'un nouveau projet va avoir lieu dans le cadre des chantiers argent de poche avec la communauté de communes. Il s'agira de travaux d'embellissement de la partie bar du Colibri. 8 jeunes de 14 à 18 ans seront encadrés dans le cadre de ce projet la première semaine des vacances scolaires en juillet, par un agent communal et un animateur de la communauté de communes

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur le Maire lève la séance à 22h20.

Le Maire,
Christophe PINTO

Le Secrétaire de séance
Céline Bréau