



**Nombre de conseillers :**  
En exercice: 11  
Présents: 09  
Votants: 10

Date de convocation : 09 Février 2022  
Date d'affichage : 09 Février 2022

L'An Deux mille vingt-deux, le vingt-quatre du mois de Février, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune de Saint-Abit dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Michel CAZET, Maire.

PRÉSENTS: RUIZ Caroline, PONTOIS Brigitte, MONCLA Dominique, PINEAU Marie-Noëlle, BARRIERE Tom, CAZABAN Alexandre, LEGRAND Stéphane, AYSE Patrick, CAZET Michel

ABSENTS : CAZET Joëlle et HOURQUET Anthony

ONT DÉLÉGUÉ LEURS DROITS DE VOTE conformément à l'article L.2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales : HOURQUET Anthony a donné procuration à CAZET Michel

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Caroline RUIZ

#### **Ouverture de séance du conseil municipal à 19H05**

#### **Approbation du PV précédent**

Monsieur le Maire informe les membres du Conseil Municipal du PV précédent, pour approbation.

**Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal de Saint-Abit, à l'unanimité, approuve le Procès-verbal du 13 janvier 2022.**

#### **Objet: Examen et vote du Compte de Gestion 2021**

Monsieur le Maire expose aux membres que le compte de gestion est établi à la clôture de l'exercice par Monsieur le Trésorier de NAY.

Monsieur le Maire le vise et certifie que le montant des titres à recouvrer et des mandats émis est conforme à ses écritures.

Le compte de gestion est ensuite soumis au en même temps que le compte administratif mais son vote intervient avant celui du compte administratif

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,**

**VOTE** le compte de gestion 2021, après en avoir examiné les opérations qui y sont retracées et les résultats de l'exercice.

## Objet: Vote du Compte Administratif 2021

Sous la Présidence de Madame PINEAU Maire-Noëlle, première Adjointe, Monsieur le Maire s'étant retiré, le Conseil Municipal vote le Compte Administratif de l'exercice 2021 et arrête ainsi les comptes :

### INVESTISSEMENT

#### DÉPENSES

Prévus : 52 511.03 €  
Réalisé : 44 424 .26 €  
Reste à réaliser : 00.00 €

#### RECETTES

Prévus : 52 511.03 €  
Réalisé : 31 542.60 €  
Reste à réaliser : 0.00 €

### FONCTIONNEMENT

#### DÉPENSES

Prévus : 199 576.76 €  
Réalisé : 147 897.03 €

#### RECETTES

Prévus : 199 576.76 €  
Réalisé : 211 524.15 €

### Résultat de clôture de l'exercice

Investissement : - 12 881 .66 €  
Fonctionnement : 63 627 .12 €  
Résultat global : 50 745.46 €

## Objet: Affectation des résultats 2021

**Considérant** qu'il y a lieu de prévoir l'équilibre budgétaire,  
**Statuant** sur l'affectation du résultat d'exploitation de l'exercice 2021,  
**Constatant** que le compte administratif fait apparaître :

- un excédent de fonctionnement de :	13 504.12 €
- un excédent reporté de :	50 123.00 €
Soit un excédent de fonctionnement cumulé de :	63 627.12 €
- un déficit d'investissement de :	12 881.66 €
- un déficit des restes à réaliser de :	0.00 €
Soit un besoin de financement de :	12 881.66 €

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,**

**DÉCIDE** d'affecter le résultat d'exploitation de l'exercice 2021 comme suit :

Résultat d'exploitation au 31.12.2021 : Excédent :	63 627.12 €
Affectation complémentaire en réserve (1068) :	12 881.66 €
Résultat reporté en Fonctionnement (002) :	50 745.46 €
Résultat d'investissement reporté (001) : Déficit :	12 881.66 €

### délibération sur le temps de travail et les cycles de travail

Le Maire de SAINT-ABIT rappelle que depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1 607 heures (depuis la loi du 30 juin 2004 instituant la journée de solidarité ; auparavant la durée année était de 1 600 heures).

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité. En effet, l'article 47 pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, de respecter la règle des 1 607 heures annuelles de travail.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut réduire, après avis du Comité Technique, les obligations de service en-deçà des 1 607 heures pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire, qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1 607 heures doivent être supprimés.

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du Comité Technique.

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;

de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

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.

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	- 25

(5 fois les obligations hebdomadaires de travail)	
Jours fériés	- 8
<b>Nombre de jours travaillés</b>	<b>= 228</b>
Nombre d'heures travaillées (Nombre de jours x 7 heures)	1 596 arrondi à 1 600
Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Heures totales travaillées sur une année</b>	<b>1 607</b>

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;

aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;

l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;

les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;

le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;

les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

### **LES CYCLES DE TRAVAIL**

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service.

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein des services de la collectivité est fixée comme suit :

#### **Les services administratifs placés au sein de la mairie de l'établissement :**

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes au sein des plages horaires suivantes du lundi au vendredi : 08h00-12h00/14h00-17h00

#### **Le service technique :**

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail annuel du 01 octobre au 30 septembre de l'année suivante (service dont l'activité est liée aux conditions climatiques, par exemple).

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes

au sein des plages horaires suivantes du lundi au vendredi: 08h00-13h00/14h00-17h00

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de cycle annuel un planning annuel de travail pour l'agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

### **LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ**

Le Maire rappelle que l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 institue une journée de solidarité afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées. La durée annuelle de travail d'un agent à temps complet est ainsi portée de 1600 à 1607 heures

Il appartient à l'organe délibérant de se prononcer sur l'organisation de la journée de solidarité qui peut être organisée : sur un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai, sur un jour de réduction du temps de travail (ARTT) ou selon toute autre modalité permettant le travail sur un jour précédemment non travaillé à l'exclusion des jours de congés annuels.

Après avis du Comité Technique Intercommunal lors de sa réunion en date du 16 décembre 2021, l'assemblée délibérante, après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré,

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

- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 7-1 ;
- la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 47 ;
- le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
- le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 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 ;

**DÉCIDE** :- la suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail fixée à 1 607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

- -la suppression des régimes dérogatoires de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

-d'organiser la journée de solidarité comme suit : la journée de solidarité sera effectuée le 11 novembre au prorata du temps de travail.

**ADOPTE** - l'organisation des cycles de travail proposée par le Maire

**PRÉCISE** - que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 janvier 2022.

### **modification du régime indemnitaire relatif aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'expérience professionnelle (rifseep)**

Le Maire propose au Conseil Municipal de modifier le régime indemnitaire pour le personnel de la commune de Saint Abit mis en place après délibération du 25 Mai 2020.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, 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'État est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Il rappelle que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité.

Il appartient au Conseil municipal de se prononcer sur:

- -les personnels bénéficiaires,
- -la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- -le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose:

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- susciter l'engagement des collaborateurs

## **1 - BÉNÉFICIAIRES**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous:

- Les rédacteurs
- Adjoint technique

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires titulaires
- aux fonctionnaires stagiaires

## **2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET À L'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- 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.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

## **3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Seront appréciés :

- L'implication au sein de la collectivité
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels

Il sera versé selon les résultats de l'appréciation générale indiquée dans le compte-rendu d'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 25% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 25% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### 4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous correspondent au montant brut annuel pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétaire de mairie	906	301	1207

- Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Agent-technique polyvalent	657	219	876

#### 5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

##### A PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée annuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué, au mois de décembre.

Le CIA sera versée annuellement dans le mois suivant l'entretien professionnel.

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessus correspondent au montant brut annuel pour un agent à temps complet.

##### LE REEXAMEN

Le montant de l'IFSE 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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### **MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il serait fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. Les primes suivront le sort du traitement pendant :

- les congés annuels
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption

Il sera suspendu totalement pendant :

- le congé de longue maladie
- le congé de maladie de longue durée
- le congé de grave maladie

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes est calculé au prorata de la durée effective du service lors des périodes de temps partiel thérapeutique.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu *dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes* :

d'autorisation spéciales d'absence,  
de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

#### **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Les attributions individuelles pour le RIFISSEP du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du **Maire**.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le Maire attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

## **CUMULS**

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.
- La Nouvelle bonification indiciaire

## **MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR**

Lors de la 1<sup>ère</sup> application du RIFSEEP, il est proposé de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Le Conseil Municipal après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires, après avis des deux collèges composant le Comité Technique émis dans sa séance du 16 décembre 2021 et après en avoir délibéré, à la majorité avec une abstention

- ADOpte** les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidées par la présente délibération, savoir :
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
  - le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
  - 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
  - l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
  - l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
  - l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
  - l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,
- adopte les propositions du Maire relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

**ABROGE** partiellement la délibération en date du 29 MAI 2020 relative au régime indemnitaire

applicable au personnel

**PRECISE** - que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 mars 2022

- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

**INFORMATIONS ET QUESTIONS DIVERSES:**

- Monsieur le Maire informe l'ensemble du conseil municipal de la vente de bois qui a eu lieu le vendredi 18 février 2022 en présence des personnes inscrites et de Monsieur FURLAN de l'ONF. Chaque inscrit a pu obtenir une parcelle de bois tirée au sort lors de cette vente.

-Un contrôle des ouvrages d'art a été effectué au niveau des ponts de la commune. Le pont du Luz est en très bon état et ne demande pas de travaux. Cependant, le constat concernant le pont des Barthes est plus nuancé et nous attendons le compte-rendu du département pour la suite à donner.

-La commission association annonce que la PACAP organisera une journée « jeux » le dimanche 10 avril 2020, premier tour des élections présidentielles. Une information plus détaillée vous parviendra ultérieurement sur cette manifestation.

-Marie-Noëlle PINEAU prend la parole pour faire part d'une demande écrite d'un administré afin de pouvoir louer une parcelle communale par y stocker du bois. Un bail sera établi en tant que tel entre la commune et le pétitionnaire.

**Plus rien n'étant à délibérer, la séance est levée à 21h30.**

Aux registres sont les signatures.

Ainsi délibéré les jours, mois et an que dessus  
Le Maire, Michel CAZET.

