

## COMMUNE DE MOUSSOULENS

PROCES VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL  
Séance du 13 décembre 2022

**Date de la convocation du Conseil Municipal** : 5 décembre 2022  
**Nombre de conseillers municipaux en exercice** : 13  
**Nombre de conseillers municipaux présents** : 7  
**Date d'affichage de la convocation** : 05/12/2022

L'an deux mille vingt-deux, le treize décembre, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de cette Commune régulièrement convoqué, s'est réuni, au nombre prescrit par la loi, salle du Conseil municipal sous la présidence de Monsieur Gérard VALLIER, Maire, dûment convoqué le 5 décembre 2022.

Présents : M. G. VALLIER – M. R. CHAZALMARTIN - MME V. ESCANDE – MME MC MICOULEAU-SALVAIRE - – M. JL VERGE – MME E. CLEMENTE — M. JL BAUGUIL

Absents excusés : M. C. BONNEMORT – MMES S. HEMERY – K VERMEILLE

Procurations : MME S. GRIFFITHS SAVELLI pouvoir à M. JL BAUGUIL - M. F. RAMON pouvoir à MME V. ESCANDE – M. C. KLEIN pouvoir à M. JL VERGE

*Après vérification du quorum et énoncé des procurations – ouverture de la séance – nomination de la secrétaire de séance*

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 19 h 05

Madame MC MICOULEAU-SALVAIRE est désignée secrétaire de séance en application de l'article

L 2121-15 du CGCT

1 - Le Conseil Municipal approuve le procès-verbal du Conseil du 20 septembre 2022

### **2- Liste des décisions passées dans le cadre des articles L 2122-22 et L 2122-23 :**

**DECISION N° 2022-10-01** : Adhésion au contrat NOMALYS CITY

**DECISION N° 2022-11-01** : Marché de travaux – Tranche ferme ; Aménagements de deux parkings - Tranche optionnelle: réseau pluvial chemin de la coopérative -DECISION ATTRIBUTIVE

**DECISION N°2022-11-02** : Mission d'accompagnement financière avec la société JLC FINANCES

### 3- RESSOURCES HUMAINES

#### **3-1 SERVICE TECHNIQUE : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Rapporteur** : Monsieur CHAZALMARTIN

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. Par ailleurs, 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 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.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

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.

Les collectivités 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 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 :

|  |                           |
|--|---------------------------|
| <b>Nombre total de jours sur l'année</b>                         | 365                       |
| Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines                      | - 104                     |
| Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail | - 25                      |
| Jours fériés   | - 8                       |
| <b>Nombre de jours travaillés</b>                                | = 228                     |
| Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures             | 1596<br>Arrondi à 1.600 h |

|                           |              |
|---------------------------|--------------|
| - + Journée de solidarité | + 7 h        |
| <b>Total en heures :</b>  | 1.607 heures |

- 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.

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services techniques, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les services techniques de la commune des cycles de travail différents.

**Le Maire propose à l'assemblée :**

**Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

- Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune s'effectuera sur deux cycles semestriels comme suit :

**Du 1er Octobre au 31 mars :**

- Semaine paire : du lundi au jeudi 8 h 12 h / 13 h 17 h soit un total de 32 h
- Semaine impaire : du lundi au vendredi 8 h 12 h / 13 h 17 h soit un total de 40 h

Ce qui fait une moyenne de 36 h semaine donnant droit à 3 jours de RTT par an qui pourront être pris une fois la période hivernale écoulée.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de 3 jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

**Du 1er Avril au 30 septembre :**

- Du lundi au vendredi : 7 h / 14 h avec une pause obligatoire de 20 min proposée De 10 h à 10 h 20 afin d'effectuer des périodes de 3 heures consécutives

|   |      |      |     |     |
|---|------|------|-----|-----|
| <i>Durée hebdomadaire de travail</i>                  | 39h  | 38h  | 37h | 36h |
| <i>Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet</i> | 23   | 18   | 12  | 6   |
| <i>Temps partiel 80%</i>                              | 18,4 | 14,4 | 9,6 | 4,8 |
| <i>Temps partiel 50%</i>                              | 11,5 | 9    | 6   | 3   |

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la [circulaire du 18 janvier 2012](#) relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

#### **Détermination du (ou des) cycle(s) 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 techniques de la commune est fixée comme il suit :

#### **Du 1er Octobre au 31 mars :**

Semaine paire : du lundi au jeudi 8 h 12 h / 13 h 17 h soit un total de 32 h - 4 jours à 8 h

Semaine impaire : du lundi au vendredi 8 h 12 h / 13 h 17 h soit un total de 40 h – 5 jours à 8 h

#### **Du 1er Avril au 30 septembre :**

Du lundi au vendredi : 7 h / 14 h avec une pause obligatoire de 20 min proposée

De 10 h à 10 h 20 afin d'effectuer des périodes de 3 heures consécutives – 5 jours à 7 h

Les agents des services techniques seront soumis à deux cycles de travail hebdomadaires :

#### **Du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars :**

Semaine à 32 heures sur 4 jours et une semaine à 40 h sur 5 jours les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 8 heures pour une durée de travail à 35h).

#### **Du 1er Avril au 30 septembre :**

Horaires différenciés afin de permettre aux services techniques de s'adapter aux périodes de températures élevées.

Du lundi au vendredi : 7 h / 14 h avec une pause obligatoire de 20 min proposée

De 10 h à 10 h 20 afin d'effectuer des périodes de 3 heures consécutives

Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

#### **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée :

- Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

#### **Heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

#### **Le conseil municipal après en avoir délibéré,**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code Général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu 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.

Vu 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'État ;

Vu 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 ;

Vu l'avis du comité technique du 29 novembre 2022

Vu l'avis de commission RH du 24 novembre 2022

Sur la base du présent rapport, il est proposé à l'assemblée :

D'adopter la proposition ci-dessus énoncée

### ADOpte A L'UNANIMITE

#### **3-2 – Délibération fixant le régime des astreintes au sein des services techniques**

Rapporteur : M. CHAZALMARTIN

**Monsieur le Maire explique à l'assemblée qu'il appartient à l'organe délibérant de déterminer, après avis du comité technique, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.**

Il 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

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu 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 ;

Vu le décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels *gérés* par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;

Vu le décret n° 2002-148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels *gérés* par la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur ;

Vu le décret n° 2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'Équipement, des Transports, du Logement, du Tourisme et de la Mer ;

Vu le décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'Équipement, des Transports, du Logement, du Tourisme et de la Mer ;

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 le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement

Vu l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement

Vu l'avis du comité technique paritaire en date du 29 Novembre 2022 ;

**Le Maire propose à l'assemblée :**

De mettre en place, à titre expérimental, des périodes d'astreinte *d'exploitation*.

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

Ces astreintes seront organisées : *sur la semaine complète (avec week-end) ET sur la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre.*

De fixer la liste des emplois concernés comme suit :

**Emplois relevant de la filière technique :**

Agent de maîtrise

Agents techniques principal 1<sup>ère</sup> classe

Agents techniques

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.

En cas d'intervention, les agents de la filière technique percevront les indemnités horaires pour travaux supplémentaires correspondantes sur présentation d'un état détaillé comportant notamment l'origine de l'appel, motif de sortie, durée et travaux engagés

Exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2023

**ADOPTE A L'UNANIMITE**

**3-3 – Création d'un poste à temps complet pour un adjoint technique**

**Monsieur le Maire expose,**

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Considérant le tableau des emplois adopté par le Conseil Municipal le 20 SEPTEMBRE 2022, Considérant la nécessité de créer un emploi d'Adjoint technique à temps complet en raison des besoins du service pour une durée hebdomadaire de 35h.

**Il vous est proposé :**

**la création d'un poste d'adjoint technique permanent** à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires.

- Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 9 janvier 2023,

Filière : **technique** Cadre d'emploi : **Adjoint TECHNIQUE**

Ancien effectif : 2 (1 titulaire- 1 contractuel)

Nouvel effectif : 2 (1 titulaire – 1 stagiaire)

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois seront inscrits au budget, chapitre 012 article 6413.

**ADOPTE A L'UNANIMITE**

**Rapporteur:** M. CHAZALMARTIN

La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a légitimé les Centres de gestion pour assurer des médiations dans les domaines relevant de leurs compétences à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Elle a en effet inséré un nouvel article (article 25-2) dans la loi du 26 janvier 1984 qui oblige les Centres de gestion à proposer par convention, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L 213-11 du code de justice administrative.

Elle permet également aux Centres de gestion d'assurer une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties prévue aux articles L 213-5 et 213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

La Loi prévoit également que des conventions puissent être conclues entre les Centres de gestion, pour l'exercice de ces missions à un niveau régional ou inter-régional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou inter-régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article L452-11 du code général de la fonction publique.

En adhérant à cette mission, la collectivité (ou l'établissement) prend acte que tous les recours formés contre des décisions individuelles dont la liste est déterminée par décret et qui concernent la situation de ses agents sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une tentative de médiation. Pour information, le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux fixe ainsi la liste des litiges ouverts à la médiation préalable obligatoire :

1. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article L 712-1 du code de la fonction publique ;
2. Refus de détachement, de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 20, 22, 23 et 33-2 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 et 15, 17, 18 et 35-2 du 15 du décret 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988.
3. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° ci-dessus.
4. Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;
5. Décisions administratives individuelles relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L 131-8 et L 131.10 du code général de la fonction publique.
7. Décisions administratives individuelles concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les décrets n°84-1051 du 30 novembre 1984 et n) 85-1054 du 30 septembre 1985.

La médiation est un dispositif novateur qui a vocation à désengorger les juridictions administratives. Elle vise également à rapprocher les parties dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide et moins coûteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif.

### **La tarification de ce service :**

Le CDG de l'Aude a décidé d'externaliser cette mission pour assurer une parfaite neutralité de la mission et la confie par convention au CDG du Tarn qui a fixé les tarifs suivants sans application de frais de gestion :

500 € pour 8 heures de médiation. Ce tarif forfaitaire comprend le temps passé pour les entretiens préalables, les prises de rendez-vous, les réunions de médiation plénières et le travail administratif.

50 € de l'heure pour le temps passé au-delà du forfait de 8 heures.

Ce tarif forfaitaire est augmenté des éventuels frais de déplacement. Les frais de déplacement seront facturés selon le barème des taux fixés par l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n)2006-781 du 3 juillet 2006.

Ce tarif forfaitaire est augmenté des éventuels temps de déplacement facturés à hauteur de 67 €/heure.

Pour pouvoir bénéficier de ce service, il convient de prendre une délibération autorisant l'autorité territoriale à conventionner avec le CDG 11.

Le Conseil municipal,

VU le Code de justice administrative et notamment les articles L 213-1 et suivants et les articles R 213-1 et suivants de ce code ;

VU la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant statut relatif à la fonction publique territoriale et notamment son article 25-2 ;

VU le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux ;

Considérant que le CDG 11 est habilité à intervenir pour assurer les médiations ;

Sur la base du présent rapport, il vous est demandé de bien vouloir :

Prendre acte que les recours contentieux formés contre les décisions individuelles dont la liste est déterminée par le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 et qui concernent la situation de ses agents sont, à peine d'irrecevabilité, obligatoirement précédés d'une tentative de médiation.

Etant entendu qu'en dehors des litiges compris dans cette liste, la collectivité garde son libre arbitre de faire appel au Centre de gestion si elle l'estime utile.

D'approuver les tarifs proposés ci-dessus pour chaque médiation sollicitée

D'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention d'adhésion à la mission de médiation proposée par le CDG 11 annexée à la présente délibération, ainsi que tous les actes y afférents. (Voir annexe)

ADOPTE A L'UNANIMITE

## 5- FINANCES

### **5- 1 – Approbation du rapport de la Commission d'Évaluation des charges Transférées (CLECT)**

**Rapporteur :** Madame ESCANDE

Monsieur le Maire présente,

Vu article 1609 nonies C du Code General des Impôts (CGI) ;

Vu le rapport de la CLECT du 30 novembre 2017 ayant fixé les derniers transferts de charges ;

Vu la délibération n° 2020-182 du conseil Communautaire de Carcassonne AGGLO en date du 18 septembre 2020 portant création de la CLECT ;

Vu la délibération n° 2021-394 du conseil communautaire de Carcassonne Agglo en date du 10 décembre 2021 portant adoption du Pacte Financier et Fiscal ;

Vu le rapport de la CLECT du 10 novembre 2022 ;

La CLECT s'est réunie le 10 novembre 2022 et a approuvé le rapport relatif à la modification des attributions de compensation dans le cadre du mécanisme de neutralisation fiscale et budgétaire ;

Conformément à l'article 1609 nonies C du CGI : « Le montant de l'attribution de compensation et les conditions de sa révision peuvent être fixés librement par délibérations concordantes du conseil communautaire, statuant à la majorité des deux tiers, et des conseils municipaux des communes membres intéressées, en tenant compte du rapport de la commission locale d'évaluation des transferts de charges. »

Le rapport de la CLECT est joint à la présente délibération et prévoit les modalités de modulation de l'attribution de compensation afin de permettre à chaque commune membre d'ajuster sa fiscalité pour compenser les effets du transfert de taux de foncier bâti et de foncier non bâti.

Il vous est proposé de valider l'augmentation de l'attribution de compensation suivant les modalités ci-dessous :

|          |
|----------|
| AC 2022  |
| 78 910 € |

Après en avoir débattu, le conseil municipal décide :

D'accepter la révision libre des attributions de compensation au titre de l'exercice 2022 et suivants telle qu'elle figure dans le rapport de la commission d'évaluation des transferts de charges (CLECT) du 10 novembre 2022 ;

De fixer le montant de l'attribution de compensation 2022 à 78 910 € ;

De charger Monsieur le Maire de l'exécution de la présente délibération et de tous les actes nécessaires à sa mise en œuvre.

**ADOpte A L'UNANIMITE**

## **6- AFFAIRES FONCIERES**

### **6-1 - Acquisition des parcelles A 503 et A 353 suite à donation de l'indivision ROUFFAS**

**Rapporteur** : Monsieur KLEIN

**Monsieur le Maire expose** :

Par courrier en date du 2 Novembre 2022 les héritiers de Monsieur Casimir ROUFFAS ont fait part de leur intention d'effectuer une donation sous certaines conditions de deux parcelles cadastrées :

Parcelle A 503 Lieu dit La Garouselle d'une superficie de 1300 m2

Parcelle A 353 Lieu-dit Le Carla d'une superficie de 76 m2

Les conjoints ROUFFAS ont émis le souhait que ces parcelles cédées situées près de la mare:

1- Deviennent une aire de jeux pour les enfants du village,

2- Qu'une plaque portant le nom du défunt Casimir ROUFFAS soit apposée devant la mare

3- Que la commune prenne en charge les frais de notaire liés à cette donation

Considérant que ces parcelles se trouvent enclavées au milieu de parcelles appartenant à la commune,

Vu l'article L 1111-1 du code général de la propriété des personnes publiques (CGPPP) qui permet aux communes d'acquérir à l'amiable des biens et des droits à caractère mobilier ou immobilier,

Vu l'inscription au budget 2022 du montant nécessaire pour cette acquisition,

Sur la base du présent rapport, il vous est proposé de bien vouloir ;

Accepter la donation des dites parcelles,

Accepter les conditions émises par les conjoints,

Accepter que les frais inhérents à cette donation soient supportés par la commune

Autoriser Monsieur le Maire à saisir un notaire et à signer tous les documents afférent à ce dossier.

**ADOpte A L'UNANIMITE**

## **7- ENVIRONNEMENT**

### **7-1 – APPROBATION DU PLAN DE SAUVEGARDE**

**Rapporteur** : M. VERGE

Monsieur le Maire expose :

La commune de Moussoulens s'est engagée dans l'élaboration d'un Plan Communal de Sauvegarde (PCS) afin de prévenir et d'assurer la protection et la mise en sécurité des personnes et des biens. Ce plan a été élaboré avec le concours de Predict, en concertation avec l'équipe municipale, afin de garantir son efficacité.

A ce jour, ce document est opérationnel et peut être consulté en mairie. Il est conforme aux dispositions de la loi de modernisation de la sécurité civile du 13 août 2004 et de ses décrets d'application.

Le PCS est constitué de plusieurs documents :

Livret opérationnel qui regroupe les actions communales de sauvegarde à engager en fonction d'états de la gestion de crise

Carte d'actions inondation qui regroupe les actions et l'organisation à mettre en œuvre pour gérer les événements sur la commune.

Sur la base du présent rapport, il est proposé au Conseil de bien vouloir :

- Donner un avis favorable au Plan Communal de Sauvegarde.

**ADOpte A L'UNANIMITE**

### QUESTIONS DIVERSES

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 21 h

Le Maire

G. VALLIER



la secrétaire,

M.C MICOULEAU SALVAIRE

