

COMMUNE de LES IFFS : 2024 - 01

République Française

Procès-verbal des délibérations du Conseil Municipal

Séance du 22 janvier 2024

Convocation affichée et envoyée le 16/01/2024

L'an **deux mille vingt-quatre et le vingt-deux janvier** à vingt heures, les membres du Conseil Municipal de LES IFFS, régulièrement convoqués, se sont réunis au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Monsieur Jean-Yves JULLIEN, maire.

En exercice : 10

Présents : M. Jean-Yves JULLIEN, Mme ARBEY Claire, M. ATTIMONT Joseph, M. BOURSAULT Claude, Mme BUSNEL Evelyne, Mme FAURE Odile, Mme LEMAIRE Nicole, M. RADENAC Dominique, M. REGNAULT Yann, M. RUFFAULT Raphaël.

Absent excusé : /

Secrétaire de séance : Odile FAURE

Approbation du compte-rendu de la séance du Conseil Municipal du 04 décembre 2023 et Désignation du/de la secrétaire de séance

▪ Le procès-verbal de la réunion du 04 décembre 2023 dont un exemplaire a été adressé à chaque membre, est soumis à l'approbation du Conseil ; il est **validé** par les membres du Conseil Municipal présents.

Sur proposition du maire, Madame Odile FAURE est désignée secrétaire de séance par les membres du conseil municipal présents.

DELIBERATION 22.01.24-001 **Refacturation à LAPI d'une partie des frais engagés par la commune pour la restauration de la fontaine Saint-Fiacre-annule et remplace la délibération n° 23.10.23-046**

Monsieur le Maire reprend les montants réglés par la commune concernant la restauration de la Fontaine Saint-Fiacre, projet porté par l'association LAPI (Les Amis Du Patrimoine);

<i>Montants réglés par la Commune pour la restauration de la Fontaine</i>			
<i>Entreprises - Associations</i>	<i>Date</i>	<i>N°mandat</i>	<i>Montant TTC</i>
MAILLARD & MAILLARD (Taille pierres)	06/07/2023	123/20-2023	858,00 €
Menuiserie FLAUX	01/09/2023	187/31-2023	190,00 €
Entreprise de Maçonnerie ARRIBARD	31/08/2023	181/30-2023	960,00 €
TOTAL :			2 008,00 €

Compte rendu de conseil municipal du 22 janvier 2024

Pour rappel:

nov-22	Demande d'aide anticipée versée à LAPI qui a souhaité en urgence obtenir le versement d'une subvention exceptionnelle pour la restauration de la fontaine (avant mise en place convention)
DELIBERATION 07.11.22-064	Accord du versement d'une subvention de 500 € pour la restauration de la fontaine St Fiacre
DELIBERATION 27.02.23-010	Subvention annuelle de 100 € accordée à l'association LAPI : resté en attente, non versée
31/03/2023	Signature d'une convention LAPI-Commune Restauration de la fontaine Saint-Fiacre
07/12/2023	Subvention « Fonds de concours aux communes » accordée par la CCBR : 425,00 €

Il est ainsi rappelé que :

- d'après la convention du 31 mars 2023, article 4 Financement, le montant maximal des aides supportées par la commune avait été fixé à **1 000 €**,
- **500 €** avaient été versés par anticipation à LAPI en novembre 2022 avant la mise en place de ladite contention,
- la subvention annuelle accordée en 2023 pour un montant de **100 €** était restée en attente de versement
- la subvention accordée par la CCBR suite à l'achèvement de la restauration de la fontaine Saint-Fiacre s'élève à **425 €** est en cours de versement à la commune,
- la réfection du dallage autour du regard de la fontaine et le scellement d'un couvercle de regard pour un montant de **120 € TTC** facturé par l'entreprise ARRIBARD a été pris intégralement en charge par la commune ;
- le chèque de 858 € déposé par LAPI en mai 2023 a été restitué à son président car il correspondait pas au montant final à reverser.

Considérant ces différents montants et conditions de reversement, il est proposé de refacturer à l'association LAPI la somme de **1 195,50 €**.

Soit :

- Frais engagés par la commune restant à la charge de LAPI : 1 008,00 €
- Aide versée par anticipation à LAPI : +500 €
- Subvention 2023 restée en attente de versement à LAPI : -100 €
- ½ de la subvention accordée par la CCBR : -212,50 €

Après délibération, le conseil municipal DÉCIDE à l'unanimité :

- De demander à l'association LAPI le remboursement de **1 195,50 € TTC** pour la réfection de la fontaine Saint-Fiacre.
- D'autoriser monsieur le Maire à signer tout document utile en ce sens.

Vu le code général de la Fonction publiques ;

Vu le code général des Collectivités territoriales ;

Vu le code des assurances ;

Vu le code de la commande publique ;

Vu le décret n°86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif aux contrats d'assurance souscrits par les Centres de Gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;

Monsieur le Maire expose :

L'opportunité pour la collectivité de pouvoir souscrire un ou plusieurs contrats d'assurance des risques statutaires du personnel garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ses agents ;

Que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine (CDG 35) peut souscrire un tel contrat pour son compte en mutualisant les risques ;

Que la collectivité des IFFS adhère au contrat groupe en cours dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2023 et que compte tenu des avantages d'une consultation groupée effectuée par le CDG 35, il est proposé d'adhérer au nouveau contrat groupe d'assurance des risques statutaires mis en place par le CDG 35 ;

Contrat proposé :

° Contrat d'assurance des risques statutaires attribué au cabinet RELYENS et la compagnie CNP ;

L'assiette de cotisation est basée sur le traitement indiciaire brut annuel d'activité, à la date de souscription du contrat, auquel s'applique le taux indiqué ci-après.

° Durée du contrat : 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2024 ;

° Préavis : contrat résiliable chaque année sous réserve de l'observation d'un préavis de six mois ;

° Régime : capitalisation (couverture des indemnités journalières jusqu'à la retraite des agents et des frais médicaux) ;

° Conditions à définir :

Contrat CNRACL : Agents Titulaires ou Stagiaires immatriculés à la CNRACL

→ Concerné (un agent CNRACL)

Risques garantis : accident du travail, maladie ordinaire (franchise 15 jours fermes par arrêt à la charge de la collectivité dans le seul cas de la maladie ordinaire), décès, maternité et adoption, paternité, accident et maladies imputables au service, longue maladie et longue durée, maladie grave, maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique, disponibilité d'office pour maladie, allocation d'invalidité temporaire,

Conditions : taux 5,95 %

Nombre d'agents : 1

Contrat IRCANTEC : Agents Titulaires ou Stagiaires non immatriculés à la CNRACL et agents contractuels

→ Concerné (deux agents IRCANTEC)

Risques garantis : accident du travail, maladie ordinaire (franchise 15 jours par arrêt), accident du travail et maladies professionnelles, maladie grave, maladie ordinaire, maternité/paternité/adoption

Conditions : taux 1.20 %

Nombre d'agents : 2

Options à intégrer dans l'assiette de cotisation :

_La Nouvelle Bonification Indiciaire ;

_Le remboursement du Supplément Familial de Traitement ;

_Le remboursement des indemnités accessoires ;

_Le remboursement du RIFSEEP défini par l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel (IFSE et CIA).

**Après en avoir délibéré et à l'unanimité avec 1 abstention (Mme FAURE Odile),
le Conseil Municipal :**

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer le contrat d'assurance des risques statutaires attribués au cabinet RELYENS et la compagnie CNP, ainsi que les actes y afférents, selon les conditions suivantes :

° Durée du contrat : 4 ans à compter du 1^{er} Janvier 2024 ;

- ° Préavis : contrat résiliable chaque année sous réserve de l'observation d'un préavis de six mois ;

- Régime : capitalisation (couverture des indemnités journalières jusqu'à la retraite des agents et des frais médicaux) :

Conditions :

- **Contrat CNRACL** : Agents Titulaires ou Stagiaires immatriculés à la CNRACL

Risques garantis : accident du travail, maladie ordinaire (franchise 15 jours fermes par arrêt à la charge de la collectivité dans le seul cas de la maladie ordinaire), décès, maternité et adoption, paternité, accident et maladies imputables au service, longue maladie et longue durée, maladie grave, maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique, disponibilité d'office pour maladie, allocation d'invalidité temporaire,

Conditions : taux 5,95 %

Nombre d'agents : 1

- **Contrat IRCANTEC** : Agents Titulaires ou Stagiaires non immatriculés à la CNRACL et agents contractuels

Risques garantis : accident du travail, maladie ordinaire (franchise 15 jours par arrêt), maladie grave, maternité/paternité/adoption

Conditions : taux 1.20 %

Nombre d'agents : 2

DELIBERATION 22.01.24-003

Dissolution du CCAS

Vu la délibération du CCAS N° 18.12.23-012 en date du 18 décembre 2023 souhaitant soumettre au vote du Conseil Municipal la proposition de dissolution du CCAS ;

Vu l'article L.123-4 du code de l'action sociale des familles ;

Vu la loi n° 2015-991 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) qui comporte des mesures de simplification et de clarification concernant les centres communaux et intercommunaux d'action sociale ;

Vu que la commune compte moins de 1500 habitants et remplit les conditions du code de l'action sociale et des familles ;

Monsieur le Maire indique que lors de la réunion du CCAS du 18 décembre dernier, les membres ont voté à l'unanimité pour leur souhait de dissolution du CCAS à compter du 1^{er} janvier 2024 ; le CCAS de la commune ayant un petit budget et une action limitée.

Toutefois, attachés à la richesse que représentent les membres du CCAS hors élus du conseil municipal, la présentation juridique peut évoluer vers une dissolution du CCAS et vers la création d'un « comité social » rattaché au conseil municipal, il faut que les personnes hors élus continuent à y participer. Il n'y aura plus de budget spécifique au CCAS mais une intégration dans le budget de la commune.

La loi n°2015-991 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) comporte des mesures de simplification et de clarification concernant les centres communaux et intercommunaux d'action sociale. En effet, l'article L.123-4 du Code de l'action sociale et des familles, issu de la loi n°86-17 du 6 janvier 1986 instituant les centres communaux d'action sociale (CCAS), prévoyait que chaque commune devait disposer d'un CCAS quelle que soit sa taille.

Cette obligation n'était plus adaptée pour les petites communes tant sur le plan organisationnel que budgétaire. La loi NOTRe prend en compte cette réalité et apporte ainsi une souplesse et liberté d'organisation pour les communes de moins de 1 500 habitants pour assurer l'action sociale de proximité. Elle instaure une simple faculté pour ces communes de disposer d'un CCAS, lesquelles peuvent choisir de gérer directement cette compétence en interne ou de la transférer, en tout ou partie, à un centre intercommunal d'action sociale (CIAS).

Les communes de moins de 1 500 habitants ont la possibilité depuis la loi NOTRe de ne pas disposer d'un CCAS, auquel cas c'est la commune qui en reprend les compétences.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, les membres du conseil municipal décident :

- LA DISSOLUTION du C.C.A.S. au 31 janvier 2024 ;
- D'EXERCER directement cette compétence ;
- De Transférer le budget CCAS dans celui de la commune de LES IFFS ;
- D'en INFORMER les membres du CCAS par courrier
- De demander la création d'un « Comité Social consultatif », intégrant les membres actuels volontaires du C.C.A.S avec rédaction d'une charte de fonctionnement ; le conseil municipal s'engageant à valoriser le travail du comité Social sans y faire entrave.
- d'AUTORISER Monsieur le Maire à signer tout document utile à l'exécution de la présente délibération.

Arrivée de M. RUFFAULT Raphaël à 20h20

DELIBERATION 22.01.24-004

CRÉATION D'UN COMITÉ SOCIAL
CONSULTATIF ET COMPOSITION DE SES
MEMBRES AVEC ÉLABORATION D'UNE
CHARTÉ ETHIQUE

Suite à la dissolution du CCAS à compter du 31 janvier 2024 votée par le Conseil Municipal sur proposition des membres du CCAS, il est proposé de constituer un « Comité Social Consultatif » pour en prendre le relais.

Ce comité aura la même vocation que le CCAS et pourra conserver tous ses membres volontaires, élus et non élus, il pourra ainsi continuer à travailler de la même manière dans les faits. Cependant, au niveau budgétaire, les dépenses et les recettes se feront sur le budget communal et le comité aura son rôle à jouer comme au CCAS mais « sans vote », il n'aura

Compte rendu de conseil municipal du 22 janvier 2024

qu'une voix consultative. C'est le Conseil Municipal qui statuera par vote sur proposition du Comité Social.

Une charte éthique de fonctionnement est proposée et sera soumise à la signature de tous (élus du Conseil Municipal et du CCAS) afin que sur le long terme, ce mode de fonctionnement évite d'être facilement remis en question. Cette charte n'a pas de valeur juridique mais représente un engagement moral.

L'ébauche de cette charte est lue, chacun est invité à y faire des observations si besoin.

Certains termes sont reformulés tout en gardant la proposition retenue par le CCAS lors de leur séance du 18 décembre dernier (cf : DELIBERATION 18.12.23-012).

Suite à la création du Comité Social, il est proposé d'en déterminer la composition et d'en nommer ses membres.

Proposition :

- *Élus* : Claire ARBEY, Evelyne BUSNEL, Odile FAURE, Jean-Yves JULLIEN, Dominique RADENAC
- *Non-élus* : Régine DESVAUX, Marylène DUVAL, Corinne RUFFAULT

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- **DECIDE** de créer un Comité Social Consultatif, composé d'élus et de non-élus précédemment cités à compter du 1^{er} février 2024 ;
- **VALIDE** la composition du Comité Social Consultatif tel que présenté ci-dessus.
- **VALIDE** la proposition d'une charte éthique de fonctionnement du Comité Social comme présentée, en respectant la confidentialité des dossiers et sans faire entrave à l'orientation apportée par le Comité Social ;
-

DELIBERATION 22.01.24-005

Lignes directrices pour la gestion des ressources humaines de la commune

1) Rappel de la réglementation

- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019
- Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 fait **obligation** aux Maires et Présidents d'établissements publics (EPCI, Syndicats de communes, CCAS...) d'établir, avant le 1^{er} janvier 2021, des **Lignes Directrices de Gestion (LDG) des ressources humaines de leur collectivité**, dès lors qu'elle compte au moins un agent, titulaire ou contractuel.

Ce projet de LDG a été soumis au préalable, pour **avis**, au **Comité Social Territorial** (CST Intercommunal près du Centre de Gestion pour les collectivités de – 50 agents et CST propre pour les autres) et a recueilli **un avis FAVORABLE** de la part des représentants du personnel ainsi que de la part des représentants des collectivités en date du 07 décembre 2023.

Les LDG sont établies pour une **durée maximum de 6 ans**. Elles doivent être rassemblées dans un document qui est transmis à l'ensemble des agents.

Le présent document a pour objet de formaliser les Lignes Directrices de Gestion de la Commune de les Iffs.

2) Objectifs des Lignes Directrices de Gestion

Les Lignes Directrices de Gestion ont pour objet :

- De **définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines** à conduire par la commune compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Il s'agit donc pour le Maire de déterminer une **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**
- De **définir les critères généraux à prendre en compte pour favoriser l'évolution professionnelle des agents** et leur accès à des responsabilités supérieures, notamment la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience. Il s'agit donc pour le Maire de présenter les **points sur lesquels il s'appuiera pour faire évoluer le personnel** (capacité d'adaptation, diversité des parcours et des fonctions exercées, formations suivies...). Les LDG doivent permettre également d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers.

3) Méthode de travail

Le projet a été piloté par :

M. Jean-Yves JULLIEN - Maire de Les Iffs
La secrétaire de Mairie

4) Etat des lieux

La commune a une population de 285 habitants environ.

Environ 15 % du budget communal sont consacrés aux ressources humaines.

a-Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la commune sont les suivants :

- **Délibération relative au Régime Indemnitare** (RIFSEEP : Indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) et Complément Indemnitare Annuel (CIA) prise en 2020 par la délibération N°017-20 du 06 mars 2020 ;
- **Délibération relative aux heures complémentaires** prise par délibération N°26 du 10 mai 2019 ;
- **Fiches de postes ;**
- **Organigramme ;**
- **Tableau des effectifs ;**
- **Bilan social ;**
- **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** en cours de rédaction.

b-Des effectifs, des emplois et des compétences

Les effectifs

- **Les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2023 :**

	Fonctionnaires	Contractuels	Contractuels non permanents privé P.E.C
En nombre	2	1	0

- **Répartition par filière et par statut :**

Filières	Fonctionnaires
Administrative	1
Technique	2
Total	3

2 Titulaire => 28/35^{ème} : adjoint administratif principal -

⇒ 22,00/151,67 adjoint technique des bâtiments

1 Non titulaire => 12/35^{ème} adjoint technique des espaces verts

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre
Catégorie A	-
Catégorie B	-
Catégorie C	3

c- Les métiers et compétences de la commune

Filières	Métiers	Compétences
<i>Administratif</i>	<i>Adjoint administratif exerçant les fonctions de secrétaire de mairie</i>	<i>Gestion administrative et tâches de secrétariat Accueil du public physique et téléphonique Assistance et conseil aux élus Gestion financière et comptable, urbanisme, état civil, élections, cimetière, ressources humaines...</i>
<i>Technique</i>	<i>Agent technique des espaces verts</i>	<i>Tous travaux d'espaces verts (taille, tonte, fauchage, arrosage, fertilisation, bêchage, plantation, etc.) Nettoyage des voiries et du cimetière Entretien du matériel Bricolages divers</i>
	<i>Agent technique des bâtiments</i>	<i>Agent d'entretien, sujétions, qualifications</i>

d- Analyse et projection des mouvements RH

Nombre et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	Décès
2022	0	0	0	0	0
2021	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0
2019	0	0	0	0	0

Total	0	0	0	0	0
Nombre et origine des entrées	Recrutement	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	
2022					
2021				1	
2020					
2019	1				
2006	1				
Total	3				

e-Orientations générales de la commune (projet politique)

Au titre de la mandature, il est envisagé de permettre aux agents une évolution de carrière au sein de la collectivité.

L'ambition est de développer une politique des ressources humaines apte à valoriser et développer les compétences des agents municipaux, à anticiper les départs pour préparer les recrutements et ne pas interrompre les services.

5) La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la commune souhaite répondre aux enjeux suivants :

<i>Orientation en matière de</i>	<i>Actions (à mener ou déjà en place)</i>
Organisation et conditions de travail	<i>Moderniser les outils de travail mis à la disposition des agents Favoriser l'ergonomie des postes et fonctions</i>
Recrutement et mobilité	<i>Anticiper le recrutement lors des départs afin d'assurer la continuité du service public</i>
Rémunération	<i>Mettre en place le régime indemnitaire pour les agents de la collectivité</i>
Formation	<i>Favoriser l'accès à la formation en fonction des besoins des agents et de la collectivité</i>

Promotion et valorisation des parcours professionnels

◆ Avancement de grade et promotion interne

La commune définit des critères applicables à l'ensemble des agents :

- la valeur professionnelle et manière de servir (résultats professionnels, réalisation des objectifs, compétences professionnelles et techniques, qualités relationnelles)
- les acquis de l'expérience, l'adaptation et les fonctions occupées (engagement professionnel)
- la carrière (ancienneté, examen professionnel)
- prise de responsabilité et autonomie

La collectivité décide de déposer tous les dossiers de demande de promotion interne au CDG.

◆ Nomination pour donner suite à un concours

La collectivité procède à la nomination pour donner suite à un concours au regard des critères suivants : adéquation grade/fonction, compétences, investissement-motivation, effort de préparation au concours, capacités financières de la collectivité.

6) Actions en faveur de l'égalité hommes/femmes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Compte tenu du faible effectif de la collectivité, il est difficile d'établir des critères de recrutement en matière d'égalité femmes/hommes. Nous estimons que chaque poste peut être occupé indifféremment par une femme ou un homme, ce sont donc les compétences pour occuper le poste qui déterminent notre choix. Il ne sera fait aucune discrimination en matière de promotion, d'avancement, de rémunération ou d'attribution de prime suivant qu'il s'agit de la situation d'un agent féminin ou masculin.

7) Mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion

Les présentes Lignes Directrices de Gestion s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2024, à toutes les décisions prises par le Maire en matière de gestion des ressources humaines.

Au demeurant, le Maire met en œuvre ces orientations sans préjudice de son pouvoir d'appréciation, en fonction des situations individuelles, des circonstances ou de motifs d'intérêt général.

Les Lignes Directrices de Gestion sont valables pour 6 ans maximum,

Elles peuvent être révisées à tout moment après avis du Comité Social Territorial.

Elles sont communiquées sans délai aux agents de la collectivité.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- DECIDE qu'il est FAVORABLE au projet de Lignes Directrices de Gestion (LDG) des Ressources Humaines présenté par Monsieur le Maire ;

- DECIDE que les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines annexées à la présente délibération sont établies pour 6 ans maximum ;

- DECIDE que les présentes LDG s'appliquent à l'ensemble des agents de la collectivité ; qu'elles sont rendues accessibles par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen ;

- DECIDE que les LDG peuvent faire l'objet, tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que pour leur élaboration ;

- DECIDE qu'un bilan de mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

- AUTORISE Monsieur le Maire à signer tout document utile pour la mise en place des Lignes Directrices de Gestion

Questions et Informations diverses :

- *Opération « Fleurissons nos rues » retenue pour les espaces publics du centre bourg : possibilité aux habitants de pouvoir s'approprier l'espace public en mettant à leur disposition des sachets de graines et ainsi devenir des acteurs impliqués dans l'embellissement de leur rue et de leur cadre de vie.*
- *Un panneau d'affichage extérieur sera acheté afin de limiter les affichages sur les vitres de la mairie et de la salle polyvalente.*
- *Proposition d'acquisition d'un terrain privé pour un projet de viabilisation*
- *Projets investissement 2024 : les élus font des propositions*
- *Bilan mi-mandat : les élus sont invités à échanger sur leur ressenti concernant le début de mandature faisant part de remarques et d'améliorations à apporter.*
- *M. REGNAULT demande à intervenir sur la mandature à venir et son souhait de ne pas se représenter aux prochaines élections municipales.*

La prochaine réunion de conseil a été fixée au **26 février 2024 à 20 heures**

FIN DE SÉANCE à 22 heures 45