

***PROCÈS VERBAL DE SÉANCE***  
***CONSEIL MUNICIPAL DU 26/11/2024***

L'an deux mille vingt-quatre, le **26 novembre**, à 18 heures 30, le Conseil Municipal de **BELCODÈNE**, dûment convoqué, s'est réuni sous la présidence de **M. Patrick PIN**, Maire de la Commune.

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : **19**.

Date de Convocation du Conseil Municipal : **18/11/2024**.

Présents : **Patrick PIN, Gabriel SCHANG, Évelyne COQUERAN, Pierre TAGLIAFERRO, Jean-Noël BISACCIA, Patrick VAN MOERKERCKE, Gilles COLLOMB, Laurent JULLIEN, Sandrine MAROC, Francis BONORA, Claudia CUORDIFEDE.**

Absents : **Barbara GANGI.**

Absents ayant donné procurations : **Nathalie CRESPIY à Jean-Noël BISACCIA, Audrey CICCARIELLO à Gabriel SCHANG, Julie MACHET à Évelyne COQUERAN, Gilbert CIAMPI à Patrick PIN, Valérie SCOTTO DI CESARE à Claudia CUORDIFEDE, Antoine DUPLA à Jean-François BERNARD (Absents pour les délibérations n°2024-047 et n°2024-048).**

Secrétaire de séance : **Évelyne COQUERAN**

- 
- La séance a été ouverte à 18h 35.
  - Le quorum et les délégations de vote ont été contrôlés.
  - Désignation du secrétaire de séance : Madame **Évelyne COQUERAN** a été désignée secrétaire de séance, conformément à l'article L.2121-15 du code Général des Collectivités Territoriales.
  - Le procès-verbal de la séance précédente du 24 Septembre 2024 a été adopté à l'**Unanimité**.
- 

**Compte-rendu des décisions de la séance**

**M. le Maire rend compte** au Conseil Municipal des décisions prises en vertu de sa délégation de compétences concernant les affaires suivantes :

**1°- Décision N° 2024-004**

**OBJET : Avenant n°1 de la mission de Contrôle Technique de la Société Qualiconsult pour l'opération de requalification d'un bâti Communal et de l'espace public.**

Approbation de l'avenant n°1 au contrat de Contrôle Technique portant sur la reprise des avis pour les phases APD-PRO-DCE, portant ainsi les honoraires du contrôleur technique de 5 403.75 €ht à 6 333.75 €ht.

---

**Délibération n°2024-047**

**OBJET : Budget Principal 2024 - Décision Modificative n°2**

Afin de procéder à des virements de crédits correspondant aux ajustements nécessaires en cours d'exercice,

**Sur proposition de M. le Maire,**

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité, ADOPTE la Décision Modificative n°2 qui se résume comme suit :

Désignation	DÉPENSES		RECETTE	
	Diminution sur crédits ouverts	Augmentation sur crédits ouverts	Diminution sur crédits ouverts	Augmentation sur crédits ouverts
<b>INVESTISSEMENT</b>				
D 2135 : OP.362 - Divers travaux Communaux	10 000.00 €			
D 2151 : OP.356 - Création trottoir Route de Peynier		10 000.00 €		
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>10 000.00 €</b>	<b>10 000.00 €</b>		

### Délibération n°2024-048

**OBJET : Actualisation du régime indemnitaire - RIFSEEP**

Sur proposition de M. le Maire,

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité, ACTUALISE le régime indemnitaire comme suit :

#### ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pourra être appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires, titulaires ou non titulaires et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois énumérés ci-après, selon les règles ci-après.

Ce régime indemnitaire pourra être étendu aux agents contractuels de droit public et aux agents recrutés sur la base de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

➤ Critères pris en compte pour l'attribution du montant individuel

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite et le respect des conditions prévues par la présente délibération.

➤ Maintien du régime indemnitaire antérieur

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des fonctions exercées ou des résultats, à l'exception de tout versement exceptionnel, est conservé jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application d'une nouvelle réglementation, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Les fonctionnaires de la commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte-tenu des dispositions de l'article 111 de la loi 84-53, sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations ayant instauré ces avantages.

➤ Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir et a vocation à se substituer aux primes de même nature. Cependant, les dérogations prévues par arrêté ministériel du 27 août 2015 seront appliquées. Ce sera le cas en particulier de l'IHTS. De même, les primes spécifiques à la fonction publique territoriale, non concernées par le principe de parité, ainsi que certains éléments de rémunération ou

d'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées sont cumulables avec le RIFSEEP.

➤ **Modulation du régime indemnitaire du fait des absences**

En cas de congés maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants.

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

En cas de travail à temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire est calculé au prorata de la durée effective du service.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, mise en disponibilité, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

**ARTICLE 2 : MISE EN PLACE D'UNE INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

➤ **Cadre général**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois ci-après une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ayant vocation à reconnaître le parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part. Elle reposera sur une notion de groupe de fonctions formellement déconnecté du grade des intéressés. Toutefois, le poste confié à l'agent doit être en adéquation avec les emplois auxquels il a statutairement vocation.

Le nombre de groupes de fonctions sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné, sans pouvoir être inférieur à 1 et selon les trois familles de critères réglementaires suivants :

- Encadrement/coordination/pilotage/conception,
- Technicité/expertise/qualification nécessaire à l'exercice des missions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition au regard de son environnement professionnel.

L'attribution de l'IFSE fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent, dans la limite des montants fixés pour le groupe de fonctions auquel il appartient.

La présente délibération encadre ce montant individuel par des seuils planchers et plafonds, ci-après déterminés pour chaque groupe de fonctions. Le seuil plancher correspondant aux fonctions exercées par l'agent et la variation jusqu'au seuil plafond correspondant au niveau d'expérience professionnelle acquis par l'agent. Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés.

➤ **Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents**

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard de la connaissance acquise par la pratique. Elle est différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par l'avancement de carrière et de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir qui fait l'objet éventuel de l'octroi d'un complément indemnitaire annuel (CIA). L'expérience professionnelle sera appréciée selon :

- Le nombre d'années sur le poste occupé
- La spécialisation de l'agent dans un domaine
- La capacité de transmission des savoirs et compétences
- Le nombre de formations suivies
- La connaissance de l'environnement territorial

Cette expérience professionnelle pourra être prise en compte dès l'attribution de l'IFSE afin de définir le montant individuel perçu par chaque agent.

➤ **Condition de réexamen**

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions) ;
- à tout moment, à l'appréciation de l'autorité territoriale (et a minima tous les 4 ans) en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (cette disposition devra également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement) ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

➤ **Modalités de versement**

Le montant de l'attribution individuelle de l'IFSE sera rapporté au temps de travail effectif de l'agent (temps non complet ou temps partiel) et sera versé mensuellement.

**ARTICLE 3 : MISE EN PLACE D'UN COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

➤ **Cadre général**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Cet engagement se fonde sur l'entretien professionnel.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale dans la limite des montants fixés pour le groupe de fonctions auquel il appartient, et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

➤ **Prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs ;
- Qualités relationnelles ;
- Disponibilité et investissement.

Le montant individuel attribué au titre du CIA est compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions. Il est de nature exceptionnelle et son versement n'est pas automatique.

➤ **Modalités de versement**

Ce complément sera versé, pour l'année en cours, de manière semestrielle, en juin et en novembre.

**ARTICLE 4 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'IFSE ET DU CIA**

Bénéficieront de l'IFSE et du CIA, selon les critères et seuils suivants, les cadres d'emplois énumérés ci-après :

**FILIÈRE ADMINISTRATIVE**

***Cadre d'emplois des Attachés territoriaux***

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.	Management stratégique ou opérationnel Conception de politiques publiques Responsabilité de projet ou de mission Transversalité Arbitrages
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité et simultanéité des missions et des compétences Expertise dans un domaine Autonomie et initiative
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Responsabilité juridique et/ou financière Disponibilité Exposition relationnelle

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Gr de fonctions	Plancher annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel du CIA
Groupe 1 : SGM ou DGS	12 000 €	20 000 €	1 600 €
Groupe 2	7 200 €	12 000 €	1 100 €

#### **Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux**

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Responsabilité d'encadrement Responsabilité de gestion ou d'instruction Conception/contrôle ou application/suivi des procédures
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	Diversité des missions Technicité dans plusieurs domaines Autonomie et initiative
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Risque financier et contentieux Contraintes de délais

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Gr de fonctions	Plancher annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel du CIA
Groupe 1	4 800 €	8 000 €	1 100 €
Groupe 2	3 600 €	6 000 €	1 100 €

#### **Cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux**

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Encadrement de proximité Coordination de projet Application et suivi des procédures
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	Connaissances métier Niveau de qualification requis Diversité des tâches Polyvalence
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Accueil public Travail sur écran

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Gr de fonctions	Plancher annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel du CIA
Groupe 1	3 600 €	6 000 €	1 100 €
Groupe 2	2 100 €	3 500 €	1 100 €
Groupe 3	1 200 €	2 000 €	1 100 €

## FILIERE TECHNIQUE

### Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Responsabilité d'encadrement Responsabilité de projet ou d'opération Conception et contrôle des procédures
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	Diversité des missions Technicité dans plusieurs domaines Autonomie et initiative
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Responsabilité en matière d'hygiène et sécurité Exposition relationnelle Disponibilité

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Gr de fonctions	Plancher annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel du CIA
Groupe 1	8 100 €	10 000 €	1 100 €
Groupe 2	4 800 €	8 000 €	1 100 €

### **Cadre d'emplois des Agents de maîtrise territoriaux**

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants :

<b>Critères tenant compte de(s) :</b>	<b>Critères pris en compte :</b>
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	Responsabilité d'encadrement Responsabilité de projet ou d'opération Conception et contrôle des procédures
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions</b>	Diversité des missions Technicité dans plusieurs domaines Autonomie et initiative
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	Responsabilité en matière d'hygiène et sécurité Exposition relationnelle Disponibilité

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

<b>Gr de fonctions</b>	<b>Plancher annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond annuel du CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	3 100 €	6 000 €	1 100 €
<b>Groupe 2</b>	1 200 €	3 000 €	1 100 €

### **Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux**

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants :

<b>Critères tenant compte de(s) :</b>	<b>Critères pris en compte :</b>
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	Encadrement de proximité Coordination de projet Application et suivi des procédures
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions</b>	Technicité métier Niveau de qualification requis Habilitation technique Polyvalence
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	Responsabilité en matière d'hygiène et sécurité Contraintes de délais Contraintes physiques Déplacements

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

<b>Gr de fonctions</b>	<b>Plancher annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond annuel du CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	3 600 €	6 000 €	1 100 €
<b>Groupe 2</b>	2 100 €	3 500 €	1 100 €
<b>Groupe 3</b>	1 200 €	2 000 €	1 100 €

## FILIÈRE CULTURELLE

### *Cadre d'emplois des Assistants de conservation du patrimoine*

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 1 groupe de fonctions selon les critères suivants :

<b>Critères tenant compte de(s) :</b>	<b>Critères pris en compte :</b>
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	Pilotage de structure Responsabilité d'encadrement Conception et contrôle des procédures
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions</b>	Diversité des missions et des compétences Niveau de qualification requis Autonomie et initiative
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	Responsabilité juridique et/ou financière Disponibilité Exposition relationnelle

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

<b>Gr de fonctions</b>	<b>Plancher annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond annuel du CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	2 100 €	3 500 €	1 100 €

### *Cadre d'emplois des Adjoints du patrimoine*

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants :

<b>Critères tenant compte de(s) :</b>	<b>Critères pris en compte :</b>
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	Encadrement de proximité Coordination de projet Application et suivi des procédures
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions</b>	Connaissances métier Niveau de qualification requis Polyvalence
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	Disponibilité Accueil public Travail sur écran Exposition relationnelle

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

<b>Gr de fonctions</b>	<b>Plancher annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond annuel du CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	2 100 €	3 500 €	1 100 €
<b>Groupe 2</b>	1 200 €	2 000 €	1 100 €



**FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE**  
**SOUS FILIERE SOCIALE**

**Cadre d'emplois des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 1 groupe de fonctions selon les critères suivants :

<b>Critères tenant compte de(s) :</b>	<b>Critères pris en compte :</b>
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	Coordination de projet Application et suivi des procédures
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions</b>	Technicité métier Niveau de qualification requis Polyvalence
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	Responsabilité en matière d'hygiène et sécurité Environnement stressant Exposition relationnelle Contraintes physiques

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

<b>Gr de fonctions</b>	<b>Plancher annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond annuel du CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	2 100 €	3 500 €	1 100 €
<b>Groupe 2</b>	1 200 €	2 000 €	1 100 €

**ARTICLE 5 : DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

Les présentes dispositions prendront effet à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité.

**ARTICLE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT**

A compter de cette même date, pour l'ensemble des cadres d'emplois visés par la présente délibération dont les montants sont précisés, l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la commune, dont la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) et l'indemnité spécifique de service (ISS) sont abrogées.

**ARTICLE 7 : CREDITS BUDGETAIRES**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

---

**Délibération n°2024-049**

**OBJET : MISE EN PLACE D'UNE MUTUELLE COMMUNALE - APPROBATION DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LA MEP**

*Jean-François BERNARD arrive en séance à 18h45, au tout début de l'étude par les Conseillers Municipaux de la délibération n° 2024-049 à partir de laquelle il prendra part aux délibérations et où la procuration en sa faveur de Antoine DUPLA sera effective.*

Le nonaccès aux soins de santé est une problématique majeure de santé publique qui résulte de facteurs multiples : déserts médicaux, difficultés d'accès à une couverture santé, fragilités sociales et économiques, illettrisme.

Si la santé reste une compétence majeure de l'Etat, les collectivités territoriales, en tant qu'acteurs de proximité, ont un rôle essentiel pour renforcer la prévention et créer les conditions durables pour assurer l'accès à ce droit fondamental.

Si les salariés du secteur privé doivent tous avoir accès à une complémentaire santé d'entreprise depuis 2016, près de 10% de la population n'est pas couverte pendant que d'autres, éligibles à la Complémentaire Santé Solidaire, ne font pas valoir leurs droits devant la complexité administrative et numérique.

Devant ces constats, la Commune de Belcodène a souhaité mettre en place une mutuelle Communale afin d'assurer un minimum « vital » de couverture santé à des tarifs abordables et de garantir la couverture du risque maladie à l'ensemble des Belcodénois, principalement ceux en difficulté économique.

La MEP est une mutuelle spécialisée dans la protection sociale des particuliers notamment les jeunes, des salariés d'entreprises et des agents publics. Elle est à but non lucratif, ne dégage pas de bénéficiaires et n'a pas d'actionnaires à rémunérer. Elle fait partie de l'économie sociale et solidaire.

A ce titre, elle propose une offre de complémentaire santé groupée, proposition innovante qui peut toucher :

- Les jeunes étudiants ou sans emploi,
- Les travailleurs intérimaires,
- Les personnes au chômage,
- Les salariés qui sont garantis par une adhésion mutuelle individuelle plus chère qu'un contrat collectif d'une entreprise par exemple,
- Les travailleurs non-salariés (artisans, commerçants, professions libérales, auto entrepreneurs ...)
- Les retraités qui voient leurs cotisations « flamber » du fait de leur adhésion à titre particulier et qui avec l'âge et les risques aggravés, doivent acquitter une cotisation sans cesse plus élevée ...

La MEP propose quatre formules adaptées aux besoins des adhérents à un tarif préférentiel négocié, avec un service de proximité pour aider dans les choix et démarches.

Voici quelques éléments de ce partenariat :

- Assurer l'accès des Belcodénois, des salariés des entreprises ayant leur siège social sur le territoire communal et n'étant pas couverts par un contrat de groupe et du personnel communal, à une complémentaire santé de qualité en favorisant une mutualisation durable,
- Aucun engagement financier de la Commune de Belcodène,
- Aucun reversement d'une part des adhésions signées pour la Commune qui s'engage juste à mettre à disposition de la mutuelle un local pour des demandes d'information afin de faciliter les démarches des concitoyens,
- La mutuelle s'engage à être un partenaire et non uniquement un prestataire.

La convention de partenariat ci-jointe ne donnera lieu à aucune rémunération de part et d'autre des contractants,

La Mairie dans ce projet à vocation « sociale » s'engage, dans le cadre de la convention à prendre à sa charge les supports et moyens de communication nécessaires à la diffusion des informations concernant ce partenariat de « mutuelle communale »,

La convention pourra être renouvelée 3 fois par tacite reconduction pour une durée de 1 an au 1er janvier de chaque année après évaluation du bilan annuel et sauf dénonciation de l'un ou de l'autre.

Une réunion publique sera prochainement organisée aux fins de présentation, d'explications et d'informations.

Il convient donc aujourd'hui de formaliser ce partenariat, à travers une convention entre la MEP et la Mairie de Belcodène.

Considérant que, dans le cadre de sa volonté d'instituer une véritable politique de solidarité, la Mairie de Belcodène a souhaité pouvoir répondre aux besoins essentiels des administrés privés d'une couverture complémentaire santé adaptée à leurs besoins et à la baisse de leur pouvoir d'achat,

Considérant que cette mutuelle, ouverte au libre choix des personnes concernées, sera proposée sans condition d'âge ni de ressources avec la seule exigence d'être résident ou travaillant à Belcodène.

**Sur proposition de M. le Maire,**

**Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité, AUTORISE** Monsieur le Maire à retenir la mutuelle MEP comme partenaire de la mutuelle Communale de Belcodène ;

**AUTORISE** Monsieur le Maire ou son représentant à signer la convention de partenariat qui lie la Commune de Belcodène à la mutuelle MEP.

---

### **Délibération n°2024-050**

**OBJET : DEMANDE DE SUBVENTION POUR LA RÉHABILITATION D'UN BÂTI COMMUNAL ET DE LA PLACE PUBLIQUE AUPRÈS DU DÉPARTEMENT AU TITRE DU FDADL ET DE L'ÉTAT AU TITRE DU FONDS VERT ET DE LA DSIL.**

Monsieur le Maire explique que les demandes de subventions déposées les années précédentes n'ont pas été présentées en commission par manque de budget au niveau de l'État et de la Région. C'est pourquoi, afin d'optimiser les subventions que la Commune est en droit d'obtenir, il est proposé au Conseil Municipal de déposer de nouvelles demandes de subvention au Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône et à l'État.

**Sur proposition de M. le Maire,**

**Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité, SOLLICITE**, auprès du Département des Bouches-du-Rhône, dans le cadre du FDADL, une subvention pour la tranche 2 des travaux, relatifs au projet de requalification de l'espace public de la Place de la Sainte-Baume ;

**SOLLICITE**, auprès de l'État dans le cadre de la DSIL, une subvention pour la réhabilitation d'un bâti Communal en deux logements sociaux et la requalification de l'espace public en centre village.

**SOLLICITE**, auprès de l'État, dans le cadre du Fonds Vert, une subvention pour la réhabilitation d'un bâti Communal en deux logements sociaux et la requalification de l'espace public en centre village.

**APPROUVE** le plan de financement suivant :

<b>Montant HT de l'opération</b>	<b>:</b>	<b>989 569.75 €</b>
<b><u>Subvention déjà obtenue 1<sup>ère</sup> tranche</u></b>		
<b>Conseil Départemental - FDADL (16%)</b>	<b>:</b>	<b>158 800.00 €</b>
<b>État - DETR (8%)</b>		<b>75 000.00 €</b>
<b><u>Subvention Sollicitées 2<sup>ème</sup> tranche</u></b>		
<b>Conseil Départemental - FDADL (21%)</b>	<b>:</b>	<b>209 400.00 €</b>
<b>Subvention de l'État - DSIL (20%)</b>	<b>:</b>	<b>200 000.00 €</b>
<b>Subvention de l'État - Fonds Vert (5%)</b>	<b>:</b>	<b>49 500.00 €</b>
<b>Autofinancement communal (30 %)</b>	<b>:</b>	<b>296 869.75 €</b>
<b>TVA financée par la commune</b>	<b>:</b>	<b>144 413.95 €</b>
<b>Total TTC</b>	<b>:</b>	<b>1 133 983.70 €</b>

---

**Délibération n° 2024-051**

**OBJET : APPROBATION DU DICRIM ET DU PLAN COMMUNAL DE SAUVEGARDE**

Considérant que le Maire, dans le cadre de ses pouvoirs de police, doit assurer le bon ordre, la sécurité et la salubrité publique sur le territoire de la Commune ;

Considérant l'obligation de l'élaboration d'un Plan Communal de Sauvegarde (PCS) pour toutes les Communes dotées d'un Plan de Prévention des Risques Naturels (PPRN) ;

Considérant que le PCS définit, sous l'autorité du Maire, l'organisation prévue par la Commune pour organiser l'alerte, l'information, la protection et le soutien de la population au regard des risques connus ;

Considérant que Monsieur le Maire a établi un dossier d'information communale sur les risques majeurs (DICRIM) ci-joint, recensant les mesures de sauvegarde répondant aux risques sur le territoire de la Commune et que ce dossier doit être porté à la connaissance du public ;

**Sur proposition de M. le Maire,**

**Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité, APPROUVE** le Plan Communal de Sauvegarde (PCS) tel que présenté ;

**AUTORISER** Monsieur le Maire à mettre en œuvre le PCS de sa propre initiative ou sur demande du Préfet des Bouches-du-Rhône ;

**APPROUVER** le DICRIM, tel que présenté ;

---

**Délibération n° 2024-052**

**OBJET : RAPPORTS D'ACTIVITÉ 2023 - MÉTROPOLE.**

**Vu** le rapport annuel Métropolitain sur le prix et la qualité du service public de l'eau potable et de l'assainissement 2023 ;

**Vu** le rapport annuel Métropolitain sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés 2023 ;

**Sur proposition de M. le Maire,**

**Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité, PREND ACTE** des présents rapports annuels ;

Ces rapports seront tenus à la disposition des usagers, des élus et des administrations à l'accueil de la Mairie.

L'ordre du jour est épuisé, la séance est levée à 19h 05.

Belcodène, le 26 novembre 2024 à 19h05.

La secrétaire de séance,  
Evelyne COQUERAN

Monsieur le Maire,  
Patrick PIN