



**PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CCAS  
SEANCE DU 4 DECEMBRE 2025**

**Date de convocation :** 24.11.2025  
**Nombre de membres en exercice :** 13  
**Nombre de membres présents :** 9  
**Secrétaire de séance :** Mme Jennifer DULOU

**Étaient Présents :** Mmes BOURON Françoise, POTEREAU Peggy, NAULEAU Sylvia, FRUCHET Hélène, DULOU Jennifer, MOREAU Colette, TESSIER Marie-France, MM OIRY Jean-Paul et DURAND Dominique.

**Absents excusés :** M. FERRE Emmanuel, Mmes FOURNIER Manuela, POTHIER Corinne et CHATAIGNER Isabelle.

**Assistaient également en tant que techniciens :** M. BEIGNON Philippe, Directeur du CCAS, Mme Natacha JACQUEMARD Directrice de l'EHPAD Henri PANETIER.

**ORDRE DU JOUR**

**I - Approbation du procès-verbal de la séance du 23/10/2025**

**II – EHPAD Henri PANETIER**

**A- Mouvements des résidents entre le 23/10/2025 et le 04/12/2025**

**B-Gestion des Ressources Humaines et Finances**

B.1 - Point sur les mouvements de personnel depuis le 23/10/2025

B.2 - Participation au financement de la protection sociale complémentaire volet « santé »

B.3 - Assurances statutaires 2026-2029 : fixation des conditions de couverture agents CNRACL et IRCANTEC

B.4 - Actualisation des conditions d'attribution du R.I.F.S.E.E.P (régime indemnitaire)

B.5 - Attribution de chèques cadeaux de Noël aux enfants du personnel

**C- Projet de construction d'un nouvel EHPAD**

C.1 - Rachat du bâtiment auprès de Vendée Habitat : emprunt

C.2 - Point d'étape sur l'avancement du projet : présentation de la pré-programmation

**III – CCAS de Nieu-le-Dolent**



## **I - Approbation du procès-verbal de la séance du 23/10/2025**

Le procès-verbal de la séance du 23 octobre est approuvé à l'unanimité.

## **II – EHPAD Henri PANETIER**

### **A -Mouvements des résidents entre le 23/10/2025 et le 04/12/2025**

#### **Nouveaux résidents :**

Entrée le 10/10/25 : Madame LOIZEAU Paulette (originaire de Bournezeau)

Entrée le 03/11/25 : Monsieur & Madame CHAIGNE Alain & Marie-Anne (originaires de Nieul-le-dolent)

Entrée le 10/11/25 : Monsieur & Madame FIORA René & Micheline (originaires de Jarny > département 54)

#### **Décès :**

15/11/25 : Monsieur HILAIRET Daniel

20/11/25 : Madame TETAUD Yvonne

#### **Futurs résidents :**

Entrée physique le 15/12/2025 de Madame PASTEAU Denise (originaire de Nieul-le-dolent)

Entrée administrative le 01/12/2025 : Madame GUILMINEAU Marie-Josèphe pour rapprochement familial

Logement(s) disponible(s) : 0

Nombre de résidents : 76

### **B- Gestion des Ressources Humaines et Finances**

#### **B.1 - Point sur les mouvements de personnel depuis le 23/10/2025**

Arrivée de THEOBALD Marine – infirmière : détachement à compter du 01/12/2025 de la FPH

Poursuite mutualisation direction EHPAD / RA jusqu'au 30.062026

#### **B.2 - Participation au financement de la protection sociale complémentaire volet « santé »**

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 827-1 et suivants,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu l'avis du comité social territorial du 15.11.2025

#### **LE PRÉSIDENT EXPOSE À L'ASSEMBLÉE :**

Le Président rapporte que l'article L. 827-9 du code général de la fonction publique prévoit que les collectivités territoriales et leurs établissements publics participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident auxquelles souscrivent les agents qu'elles emploient.

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 introduit le caractère obligatoire de cette participation à la garantie santé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Cette participation peut intervenir au titre de contrats et règlements pour lesquels un label a été délivré dans les conditions prévues à l'article L. 310-12-2 du code des assurances.



Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement définit les garanties minimales des contrats destinés à couvrir les risques en matière de santé et fixe la participation minimale mensuelle de l'employeur, pour chaque agent, quelle que soit sa quotité de travail, à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros, soit 15 euros bruts minimum dans la limite du coût réel de la cotisation. Le Président précise que chaque agent souhaitant bénéficier de cette participation doit remettre une attestation de sa mutuelle justifiant de la labellisation de son contrat chaque année.

Après en avoir discuté, à l'unanimité des membres, le conseil d'administration du CCAS **DECIDE** :

**Article 1 :** la collectivité participera au financement des contrats individuels labellisés de protection sociale complémentaire en matière de santé à hauteur de 15 euros par mois et par agent, quelle que soit sa quotité de travail. L'agent produira un justificatif de cette labellisation chaque année.

**Article 2 :** les crédits nécessaires sont inscrits au budget de l'établissement.

**Article 3 :** Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nantes - 6, Allée de l'île Gloriette 44041 NANTES CEDEX - dans un délai de 2 mois à compter de son affichage ou de sa publication. La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

### **B.3 - Assurances statutaires 2026-2029 : fixation des conditions de couverture agents CNRACL et IRCANTEC**

Dans le respect du Code de la commande publique et après avoir recueilli les intentions des collectivités, le Centre de Gestion a lancé un marché en procédure avec négociation pour la mise en place d'un contrat groupe à adhésion facultative relatif à l'assurance des risques statutaires du personnel des collectivités territoriales et établissements publics de Vendée.

La Commission d'Appel d'Offre du Centre de Gestion, réunie le mardi 8 juillet 2025, a jugé l'offre de CNP ASSURANCES, économiquement viable et acceptable et a choisi de retenir cette offre.

Considérant que :

- la collectivité a donné mandat au Centre de Gestion en vue de la souscription au contrat groupe d'assurance,
  - la collectivité adhère au contrat groupe d'assurance en cours dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025,
  - compte tenu des avantages d'une consultation groupée,
- il est proposé d'adhérer au contrat groupe d'assurance des risques statutaires mis en place par le Centre de Gestion.

Dans le cadre de la mise en place du nouveau contrat groupe d'assurance des risques statutaires pour la période 2026-2029, la collectivité devra adhérer via la plateforme en ligne mise en place par CNP-Assurances et signer la convention d'assistance et de gestion du Centre de Gestion.

Il est précisé le choix de couverture retenue par la collectivité et les bases de cotisation.

#### **1- Adhésion au contrat pour les agents affiliés à la CNRACL**

**Taux de cotisation assureur :**

Risques couverts	Décès	CITIS (accident et maladie imputable au service – TPT compris)	Longue Maladie, Longue durée	Maternité, paternité, adoption	Maladie ordinaire	ENSEMBLE DES GARANTIES
<b>Option 1</b>	<b>0.23 %</b>	<b>2.97%</b>	<b>2.45%</b>	<b>1.00%</b>	<b>2.25% FRANCHISE 30 JOURS</b>	<b>8.90%</b>



## Taux de frais de gestion du CDG 85 :

Risques couverts	Décès	CITIS (accident et maladie imputable au service – TPT compris)	Longue Maladie, Longue durée	Maternité, paternité, adoption	Maladie ordinaire	ENSEMBLE DES GARANTIES
Taux CDG	0.01%	0.04%	0.02%	0.02%	0.03%	<b>0.12%</b>

Les taux proposés sont garantis les deux premières années (2026 et 2027), sauf évolution réglementaire qui impacterait les garanties et prestations à verser.

Ces taux seront ensuite révisables, en fonction de l'évolution de la sinistralité jusqu'en juillet 2027, pour une prise d'effet au 1er janvier 2028. Cette garantie de taux est assortie d'une renonciation à résiliation les deux premières années du contrat.

### Assiette de cotisation de la collectivité

Le taux de cotisation s'applique à l'assiette de cotisation composée à minima du Traitement Brut Indiciaire (TBI).

La collectivité fait le choix de compléter son assiette de cotisation avec les éléments optionnels suivants : *(cocher les éléments retenus)*

- Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- Complément de Traitement Indiciaire (CTI)
- Supplément familial de traitement (SFT)
- Indemnités accessoires (primes, indemnités ou gratifications versées) à l'exclusion de celles affectées à des remboursements de frais
- RIFSEEP (IFSE et CIA)
- Moitié des charges patronales, exprimée en pourcentage (25%) du TBI majoré de la NBI, dans la limite des charges dont est redevable la collectivité

### 2- Adhésion au contrat pour les agents affiliés à l'IRCANTEC

**Le taux de cotisation assureur est de 1,15 %**, hors frais de gestion, pour l'ensemble des garanties suivantes :

- Maladie ordinaire avec une franchise de 15 jours,
- Grave maladie,
- Maternité, paternité, adoption,
- Congés d'Invalidité Imputables au Service (accidents du travail et maladies professionnelles) sans franchise.

**Le taux de frais de gestion du CDG 85 est de 0,05 %** pour l'ensemble des garanties citées.

Les taux proposés sont garantis les trois premières années d'assurance (du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2028), sauf évolution réglementaire qui impacterait les garanties et prestations à verser. Cette garantie de taux est assortie d'une renonciation à résiliation les deux premières années du contrat.

Vu la délibération donnant mandat au Centre de Gestion en vue de la souscription au contrat groupe d'assurance,

Après en avoir discuté, à l'unanimité des membres, le conseil d'administration du CCAS :

- **APPROUVE** l'adhésion au contrat groupe d'assurance des risques statutaires mis en place par le Centre de Gestion et selon les modalités proposées ci-dessus ;
- **AUTORISE** la signature de la convention d'assistance et de gestion du Centre de Gestion ;
- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer l'ensemble des documents afférents à cette affaire



## **B.4 - Actualisation des conditions d'attribution du R.I.F.S.E.E.P (régime indemnitaire)**

Le Président expose au Conseil d'Administration que la loi de finances 2025 (décret n°2025-197) ayant abaissé à 90% du traitement des fonctionnaires les 3 premiers mois d'arrêt maladie ordinaire contre 100% auparavant, les autres éléments de rémunération (régime indemnitaire, NBI...) hormis le SFT ne peuvent être maintenues à 100%. La mesure est également étendue aux agents contractuels.

De ce fait, les délibérations actuellement en vigueur prévoyant un maintien du régime indemnitaire à 100% durant 14 jours sur une année de référence, en cas de maladie ordinaire, accident ou maladie professionnelle, doivent être modifiées.

D'autre part, Le Président propose l'ajout d'un critère de présentiel pour l'attribution de la part CIA et souhaite modifier le versement du CIA en une fois au lieu de deux.

### **1. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS EN GROUPE, SELON LES FONCTIONS**

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets) ;
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes ; l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration).

**Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus exigeants.** En vertu du principe de libre administration, chaque collectivité ou établissement **peut définir ses propres critères.**

#### **A. Les critères retenus**

- **Encadrement**
- **Expertise nécessaire à l'exercice des fonctions**
- **Manière de servir (implication dans la vie de l'EHPAD, disponibilité, qualité de service rendu)**
- **Savoir-être (capacité de travail en équipe)**
- **Respect des obligations statutaires**
- **Sanction disciplinaire**
- **Présentiel**
- **Entretien professionnel**

Une grille de cotation interne est mise en place afin d'apprécier chaque critère et déterminer le montant d'attribution individuel pour la partie Complément Indemnitaire Annuel.

#### **B. Le classement des emplois de la collectivité dans les groupes**

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque emploi par groupe, le Groupe 1 étant le plus exigeant.

Ce classement est déterminé dans les tableaux ci-après.

## **2. LE RIFSEEP SE DECOMPOSE EN DEUX VOILETS**



### A. Une indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE)

Le classement de chaque emploi par groupe permet de déterminer le montant brut maximal de l'IFSE. Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe, et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant brut attribué à chacun.

### B. Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (le CIA)

Le complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Ainsi, sont appréciés son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, l'atteinte des objectifs fixés, le présentisme...

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe. Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant brut maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'entretien professionnel ainsi que le critère de présentisme.

### C. Le montant brut maximal de l'IFSE et du CIA fixé par l'organe délibérant

Le principe de parité impose à l'organe délibérant de fixer le montant brut maximal de chaque part du RIFSEEP, pour chaque grade, sans dépasser le montant brut global attribuable aux agents des grades équivalents de la fonction publique d'Etat (IFSE et CIA cumulés). Ainsi, La collectivité n'est pas tenue de respecter le plafond de chacune des deux parts en vigueur dans les services de l'Etat (IFSE et CIA). Seule l'addition des deux plafonds ne doit pas être dépassée. L'organe délibérant répartit alors librement les montants bruts maximums entre l'IFSE et le CIA.

Ces montants bruts maximums sont déterminés dans les tableaux ci-après.

#### Classement des emplois par groupe et détermination des montants bruts maximums d'IFSE et de CIA

##### Filière administrative :

##### **Catégorie A**

##### Attachés territoriaux

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Directeur/rice	42 600 €	36 210 €	3 017,50 €	6 390 €

##### **Catégorie B**

##### Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Référent(e) qualité	19 860 €	17 480 €	1 456,66 €	2 380 €
Groupe 2	Assistant(e) de direction	18 200 €	16 015 €	1 334,58 €	2 185 €

##### **Catégorie C**



### Adjointes administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Assistant(e) de direction	12 600 €	11 340 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent administratif et comptable	12 000 €	10 800 €	900 €	1 200 €

### Filière technique

#### Catégorie C

#### Adjointes techniques territoriaux

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Cuisinier(e)	12 600 €	11 340 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Aide-cuisinier(e)/ agent de maintenance	12 000 €	10 800 €	900 €	1 200 €

### Filière animation

#### Catégorie B

#### Animateurs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Animateur(rice)	19 860 €	17 480 €	1 456,66 €	2 380 €

#### Catégorie C

#### Adjointes territoriales d'animation

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Animateur(rice)	12 600 €	11 340 €	945 €	1 260 €

### Filière sociale

#### Catégorie C

#### Agents sociaux territoriaux

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Aide-soignant(e) sans concours/ Agent de soins	12 600 €	11 340 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent social/ agent hôtelier	12 000 €	10 800 €	900 €	1 200 €

### Filière médico-sociale :



## Catégorie A

### Médecins territoriaux

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Médecin coordonnateur	50 800 €	43 180 €	3 598 €	7 620 €

### Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux et Cadres territoriaux de santé paramédicaux

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Cadre de santé	30 000 €	25 500 €	2 125 €	4 500 €

### Infirmier en soins généraux

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Infirmier(ère) référent(e)	22 920 €	19 480 €	1 623,33 €	3 440 €
Groupe 2	Infirmier(ère)	18 000 €	15 300 €	1 275 €	2 700 €

### Psychologues territoriaux

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Psychologue	30 000 €	25 500 €	2 125 €	4 500 €

## Catégorie B

### Aides-soignants

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Aide-soignant(e)	10 230 €	9 000 €	750 €	1 230 €

## Catégorie C

### Auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide médico-psychologique

Groupe	Emplois	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE		CIA
			Montant maximal brut annuel à titre indicatif	Montant maximal brut mensuel à titre indicatif	Montant maximal brut annuel à titre indicatif
Groupe 1	Aide médico-psychologique/ AES	12 600 €	11 340 €	945 €	1 260 €

Les montant brut indiqués ci-dessus sont des montant bruts



### **3. CONDITIONS DE VERSEMENT :**

**Bénéficiaires :** fonctionnaires stagiaires, titulaires, contractuels de droit public.

Les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentissage ...) en sont exclus.

**Temps de travail :** le montant brut de l'indemnité et du complément sera proratisé pour les temps non complet, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.

**Périodicité d'attribution :** l'IFSE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé annuellement, au mois de janvier N+1 en fonction des critères ci avant énoncés et plus particulièrement en fonction de l'entretien professionnel de l'année N mais également du critère de présentisme / d'assiduité.

Le CIA sera proratisé en fonction du temps de présence sur l'année N (arrivée ou départ au cours de l'année).

#### **Règles applicables au maintien du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie, pour la partie IFSE :**

Durant les congés de maladie ordinaire, d'accident de service ou maladie professionnelle, le régime indemnitaire sera maintenu à 90 % pendant 14 jours (en prenant compte les arrêts antérieurs sur 365 jours. Il sera ensuite suspendu (0 %) à compter du 15<sup>ème</sup> jour.

Durant les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le régime indemnitaire sera suspendu dès le premier jour.

#### **Règles applicables au maintien du régime indemnitaire en cas d'absence autre que pour maladie, pour la partie IFSE :**

Durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

Durant le temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire sera proratisé en fonction du temps de travail.

Durant la Période de Préparation au Reclassement, le régime indemnitaire de l'agent est suspendu.

#### **Modalités de réévaluation des montant bruts :**

Le montant brut de l'IFSE sera révisé :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant brut.

#### **Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.**

Cette délibération annule et remplace les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire RIFSEEP.

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.712-1 à L.714-8,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu 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 dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le Décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,



Vu le Décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congès pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

**Vu le Décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie,**

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat 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 dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat 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,

Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1<sup>er</sup> groupe et du 2<sup>ème</sup> groupe des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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,

Vu l'Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice 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

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 15.11.2025,

Après en avoir discuté, à l'unanimité des membres, le conseil d'administration du CCAS :

1. **Adopte**, à compter du 4 décembre 2025 la proposition du Président relative au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération.
2. **Valide** les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE).
3. **Valide** les montants bruts maximaux attribuables par l'autorité territoriale.
4. **Valide** l'ensemble des modalités de versement proposées par le Président.



5. En application des articles L.712-1 à L.714-8 du code général de la fonction publique et de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, **décide de maintenir**, à titre individuel au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise 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 le montant brut indemnitaire mensuel perçu par l'agent (ou les agents) au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.
6. **Autorise** le Président à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés.

## **B.5 - Attribution de chèques cadeaux de Noël aux enfants du personnel**

Monsieur le Président rappelle que l'EHPAD organise un arbre de Noël destiné aux enfants du personnel. Cet événement festif permet de partager un moment convivial avec les familles, de renforcer la cohésion au sein de l'établissement et de valoriser l'engagement des agents.

Afin d'accompagner cette manifestation il est proposé de remettre à chaque enfant un chèque cadeau nominatif, financé sur le budget propre de l'EHPAD.

Après en avoir discuté, à l'unanimité des membres, le conseil d'administration du CCAS :

1. **Attribue des chèques cadeaux de Noël** aux enfants du personnel de l'EHPAD Henri Panetier âgés de 0 à 14 ans (condition d'une ancienneté ou contrat de 6 mois minimum).
2. **Fixe le montant du chèque cadeau** à 50 € par enfant.
3. **Charge la direction de l'EHPAD** de procéder à l'achat des chèques cadeaux et à leur distribution aux agents concernés.
4. **Les crédits nécessaires** à cette dépense seront imputés sur le budget de l'EHPAD sur l'exercice de 2025,
5. La présente délibération sera **transmise au contrôle de légalité** et **affichée** conformément à la réglementation en vigueur

## **C- Projet de construction d'un nouvel EHPAD**

### **C.1 - Rachat du bâtiment auprès de Vendée Habitat : emprunt**

Monsieur le Président précise à l'assemblée que le financement du rachat de la partie Vendée Habitat de l'EHPAD Henri PANETIER nécessite de recourir à l'emprunt

Plusieurs organismes bancaires ont été consultés. L'offre la mieux disante, formulée par la Crédit Mutuel Océan est la suivante :

**Montant : 720 000.00 €**

**Durée : 25 ans**

**Taux : Livret Bleu + 0.90 %, soit 2.60 %**

**Frais de dossier : 500.00 €**

**Échéance : trimestrielle et constante**

**Estimation montant échéance /trimestre : env. 10 000 € (en attente tableau d'amortissement)**

Après en avoir discuté, à l'unanimité des membres, le conseil d'administration du CCAS :



- **DÉLIBÈRE** favorablement pour la réalisation d'un emprunt auprès du Crédit Mutuel Océan aux conditions suivantes :

<b>Montant</b> : 720 000.00 €
<b>Durée</b> : 25 ans
<b>Taux</b> : Livret Bleu + 0.90 %, soit 2.60 %
<b>Frais de dossier</b> : 500.00 €
<b>Échéance</b> : trimestrielle et constante
<b>Estimation montant échéance /trimestre</b> : env. 10 000 € (en attente tableau d'amortissement)

- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer tous documents à intervenir.

## C.2 - Point d'étape sur l'avancement du projet : présentation de la pré-programmation

Monsieur le Président présente à l'assemblée la pré-programmation envisagée. De nombreux scénarii ont été étudiés avec déjà une approche auprès du personnel de l'EHPAD et par le comité de direction en charge du suivi accompagné par l'assistant à maîtrise d'ouvrage ACOBA.

Les scénarii sont exposés. Ces derniers seront également présentés aux instances départementales (ARS et CD85) le 9 décembre 2025.

Concernant le site d'implantation, les études environnementales initiales font apparaître la présence de zones humides sans qualité particulière. Les services de l'Etat seront approchés prochainement pour échanger sur ce point et trouver les solutions les plus adéquates.

## III – CCAS de Nieul-le-Dolent

**Goûter des aînés** : le 11 décembre 2025

**Accueil en urgence d'un sans-domicile fixe** : Monsieur le Président rappelle que depuis le mardi 7 octobre, un habitant de Nieul a été expulsé de son logement locatif par un huissier de justice et les services de la gendarmerie.

Un logement d'urgence lui avait été mis à disposition initialement dans l'ancien camping au Plan d'eau.

En attendant, un logement un peu plus confortable lui a été mis à disposition pour passer ce début de période hivernale dans les dépendances du presbytère.

**Séance levée à 19h35**

Le Président du C.C.A.S.

La secrétaire de séance

Monsieur DURAND Dominique

Mme Jennifer DULOU



Le Président

