

# COMPTE RENDU DE CONSEIL D'ADMINISTRATION



## SÉANCE DU 10 MARS 2026

Le dix mars deux mille vingt-six à dix-huit heures trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de Sainte Florence, légalement convoqué le trois mars, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie de SAINTE FLORENCE, sous la présidence de Madame GREAU Christelle, Présidente du CCAS

Etaient présents : MM. GREAU Christelle, DUCEPT Sophie, CROUE Jean-Paul, GUERIN Yvette, JAUNET Nicolas, LECHOIX Annick et MARTIN Aurélie.

Avait remis procuration : Monsieur CARREAUD Stéphane à Madame DUCEPT Sophie  
Excusés : Monsieur CARREAUD Stéphane, Madame VINET Christiane  
Secrétaire de séance : Madame GREAU Christelle  
Assistaient également : Madame SEILLER Perrine- Secrétaire Générale, Madame DELAMARE Catherine – Responsable MARPA

Nombre de Conseillers Municipaux :

◆ En exercice	9
◆ Présents	7
◆ Votants	8

### ORDRE DU JOUR :

2026-03-01 – FINANCES BUDGET ANNEXE MARPA – TARIFS 2026

2026-03-02 – FINANCES BUDGET ANNEXE MARPA – VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2026

2026-03-03 – FINANCES BUDGET ANNEXE SAAD – TARIFS 2026

2026-03-04 – FINANCES BUDGET ANNEXE SAAD – VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2026

2026-03-05 – FINANCES BUDGET CCAS – VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2026

2026-03-06 – FINANCES BUDGET CCAS – DETERMINATION DE LA PARTICIPATION INDIVIDUELLE AU REPAS DES AINES 2026

2026-03-07 – RESSOURCES HUMAINES – INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

2026-03-08 – RESSOURCES HUMAINES – MISE EN PLACE DU RIFSEEP

2026-03-09 – RESSOURCES HUMAINES – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – CONVENTION DE PARTICIPATION POUR LA COUVERTURE DU RISQUE SANTE DES AGENTS

2026-03-10 – COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE ST FULGENT-LES ESSARTS – RGPD – AUTORISATION DE SIGNATURE D'UNE CONVENTION TRIPARTITE DE MISE A DISPOSITION D'UN DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES (DPO)

QUESTIONS DIVERSES



LA SEANCE EST OUVERTE A 18 H 35 SOUS LA PRESIDENCE DE MADAME DUCEPT SOPHIE, VICE-PRESIDENTE DU CCAS.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A CHOISI POUR SECRETAIRE DE SEANCE Madame GREAU Christelle

LE PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN DATE DU 9 DECEMBRE 2025

EST APPROUVE PAR 8 VOIX POUR, 0 VOIX CONTRE ET 0 ABSTENTIONS.

LE PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN DATE DU 18 DECEMBRE 2025

EST APPROUVE PAR 8 VOIX POUR, 0 VOIX CONTRE ET 0 ABSTENTIONS.

**2026-03-01 – FINANCES BUDGET ANNEXE « MARPA » – DETERMINATION DU LOYER ET CHARGES LOCATIVES, ET DES TARIFS DES PRESTATIONS OBLIGATOIRES, FACULTATIVES, ANNEXES ET OUVERTES AUX PERSONNES EXTERIEURES POUR 2026**

Madame la Vice-Présidente informe qu'il convient de déterminer le montant du loyer et des différentes prestations, facturables aux résidents de la Résidence Autonomie Claire Fontaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Elle rappelle que la tarification mensuelle se décompose en plusieurs parties, à savoir :

- le loyer et les charges locatives par type de logement (tarif du loyer de référence pour la Caisse d'Allocations Familiales et la Mutualité Sociale Agricole dans le cadre d'une demande d'allocation logement) ;
- les prestations obligatoires (services communs) ;
- les prestations facultatives (petit-déjeuner, diner, entretien du linge, abonnement téléphonique).

VU l'arrêté ministériel du 24 décembre 2025, relatif aux prix des prestations d'hébergement de certains établissements accueillant des personnes âgées, fixant une augmentation de prestations et autres prestations d'hébergement des personnes âgées à 0,86 % ; Et fixant l'évolution du loyer en application de l'Indice de Revalorisation des Loyers, au taux de 0,79 %.

Madame la Vice-Présidente donne lecture de la grille de tarification proposée, sur la base de la révision mentionnée dans l'arrêté ministériel (soit + 0,86 % sur les prestations d'hébergement et + 0,79 % sur les loyers) :

Charges fixes	TARIFS 2025				TARIFS 2026			
	T1 Bis	T2 couple/pers	T2 personne seule	Logement temporaire	T1 Bis	T2 couple/pers	T2 personne seule	Logement temporaire
Loyer mensuel	660,01 €	365,09 €	730,17 €	628,95 €	665,22 €	367,97 €	735,94 €	633,92 €
Services communs	932,57 €	1 002,59 €	1 212,68 €	1 678,39 €	939,94 €	1 010,51 €	1 222,26 €	1 691,65 €
<b>Total par mois</b>	<b>1 592,58 €</b>	<b>1 367,68 €</b>	<b>1 942,85 €</b>	<b>2 307,34 €</b>	<b>1 605,16 €</b>	<b>1 378,48 €</b>	<b>1 958,20 €</b>	<b>2 325,57 €</b>
Prestations obligatoires	T1 Bis	T2 couple/pers	T2 personne seule	Logement temporaire	T1 Bis	T2 couple/pers	T2 personne seule	Logement temporaire
Déjeuner (prix unitaire x 30)	2,92*30 = 87,60 €				2,95*30 = 88,50 €			
Prestations facultatives	T1 Bis	T2 couple/pers	T2 personne seule	Logement temporaire	T1 Bis	T2 couple/pers	T2 personne seule	Logement temporaire
Petit déjeuner (prix unitaire x 30)	1,51*30 = 45,30 €				1,52*30 = 45,66 €			
Dîner (prix unitaire x 30)	1,75*30 = 52,50 €				1,77*30 = 53,10 €			
Entretien du linge (mensuel)	29,18 €				29,43 €			
<b>Total par mois</b>	<b>126,98 €</b>				<b>128,19 €</b>			
TOTAL charges mensuelles (charges fixes + prestations obligatoires)	T1 Bis	T2 couple/pers	T2 personne seule	Logement temporaire	T1 Bis	T2 couple/pers	T2 personne seule	Logement temporaire
TOTAL prestations facultatives (obligatoires pour logement temporaire)	126,98 €	126,98 €	126,98 €	126,98 €	128,19 €	128,19 €	128,19 €	128,19 €
<b>TOTAL par mois</b>	<b>1 807,16 €</b>	<b>1 582,26 €</b>	<b>2 157,43 €</b>	<b>2 521,92 €</b>	<b>1 821,85 €</b>	<b>1 595,17 €</b>	<b>2 174,89 €</b>	<b>2 542,26 €</b>



Prestations annexes	TARIFS 2025	TARIFS 2026
Abonnement téléphonique et communications vers fixes	21,01 €	21,19 €
Photocopie N&B	0,23 €	0,23 €
Photocopie couleur	0,47 €	0,47 €

Prestations ouvertes aux personnes extérieures et aux familles	TARIFS 2025	TARIFS 2026
Déjeuner ponctuel	11,67 €	11,77 €
Déjeuner régulier (minimum 3 par semaine)	9,34 €	9,42 €
Goûter ponctuel (avec temps d'animation)	2,92 €	2,97 €
Goûter régulier (minimum 3 par semaine)	1,75 €	1,77 €
Dîner ponctuel	7,59 €	7,66 €
Dîner régulier (minimum 3 par semaine)	5,84 €	5,89 €

**Sur proposition de Madame la Vice-Présidente, le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTIONS :**

- **approuve** les tarifs proposés relatifs au loyer mensuel par type de logement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- **approuve** les tarifs proposés relatifs aux prestations obligatoires et facultatives par type de logement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- **approuve** les tarifs proposés relatifs aux prestations annexes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- **approuve** les tarifs proposés relatifs aux prestations offertes aux personnes extérieures et aux familles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 .

#### **2026-03-02 – FINANCES BUDGET ANNEXE « MARPA » – VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2026**

Madame la Vice-Présidente présente au Conseil d'Administration, le projet de Budget Primitif 2026 de la Marpa.

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTIONS, vote le Budget Primitif 2026 comme suit :**

EXPLOITATION, vote au niveau du groupe fonctionnel :

Dépenses : 594 965,00 €

Recettes : 594 965,00 €

INVESTISSEMENT, vote au niveau du compte principal :

Dépenses : 60 234,71 €

Recettes : 60 234,71 €

#### **2026-03-03 – FINANCES BUDGET ANNEXE « SAAD » – DETERMINATION DES TARIFS POUR 2026**

Madame la Vice-Présidente informe qu'il convient de déterminer le montant des différentes prestations, facturables aux résidents de la Marpa, usagers du SAAD, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) a été mis en place à la Résidence Autonomie Claire Fontaine. Il est précisé que dès 2020, le SAAD est assuré par le personnel de la structure.

**VU** l'arrêté ministériel du 23 décembre 2025, relatif aux prix des prestations d'aide et d'accompagnement à domicile de certains services autonomie à domicile, fixant une augmentation de prestations à 2 % ;

Madame la Vice-Présidente donne lecture de la grille de tarification proposée, sur la base de la révision mentionnée dans l'arrêté ministériel (soit + 2 %) :

TARIFS		2025	2026
<b>DU LUNDI AU SAMEDI</b>	15 minutes	6,95 €	7,09 €
	30 minutes	13,90 €	14,18 €
	45 minutes	20,85 €	21,27 €
	1 heure	27,80 €	28,36 €
<b>DIMANCHES ET JOURS FERIES (majoration de 25 %)</b>	15 minutes	8,69 €	8,86 €
	30 minutes	17,37 €	17,72 €
	45 minutes	26,06 €	26,58 €
	1 heure	34,75 €	35,45 €
<b>ACCOMPAGNEMENT A L'EXTERIEUR (ou courses faites pour le client)</b>	15 minutes	6,95 €	7,09 €
	Frais de déplacement (au km)	0,44 €	0,45 €

Il est précisé que le tarif appliqué aux résidents bénéficiaires de l'aide sociale sera celui fixé par arrêté par le Conseil Départemental. De même, les résidents bénéficiaires d'aide financière de leur caisse de retraite bénéficieront d'un tarif

conventionné entre le SAAD et la caisse de retraite, conformément au barème fixé par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV).

**Sur proposition de Madame la Vice-Présidente, le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTIONS, approuve** les tarifs proposés relatifs aux prestations du SAAD, pour une mise en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;

#### **2026-03-04 – FINANCES BUDGET ANNEXE « SAAD » – VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2026**

Madame la Vice-Présidente présente au Conseil d'Administration, le projet de Budget Primitif 2026 du SAAD.

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTIONS, vote le Budget Primitif 2026 comme suit :**

EXPLOITATION, vote au niveau du groupe fonctionnel :

Dépenses : 69 393,08 €

Recettes : 69 393,08€

INVESTISSEMENT, vote au niveau du compte principal :

Dépenses : 0,00 €

Recettes : 0,00 €

#### **2026-03-05 – FINANCES BUDGET PRINCIPAL « CCAS » – VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2026**

Madame la Présidente présente au Conseil d'Administration, le projet de Budget Primitif 2026 du CCAS.

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTIONS, vote le Budget Primitif 2026 comme suit :**

FONCTIONNEMENT, vote au niveau du chapitre :

Dépenses : 61 340,00 €

Recettes : 61 340,00 €

INVESTISSEMENT, vote au niveau de l'opération :

Dépenses : 6 234,25 €

Recettes : 6 234,25 €

#### **2026-03-06 – FINANCES BUDGET PRINCIPAL « CCAS »**

##### **DETERMINATION DE LA PARTICIPATION INDIVIDUELLE AU REPAS DES AINÉS 2026**

Madame la Vice-Présidente précise aux élus qu'il convient d'acter par délibération le montant de la participation individuelle au repas des aînés, afin de régulariser les décisions prises à l'occasion du repas du 19 février 2026.

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTIONS, fixe à 10 € la participation individuelle au repas des aînés 2026.**

#### **2026-03-07 – RESSOURCES HUMAINES – INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT ( SAUF CERTAINS CADRE D'EMPLOIS DE LA FILIERE MEDICO-SOCIALE )**

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

**Vu** le décret n°61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,

**Vu** le décret n°76-208 du 24 février 1976 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration spéciale pour travail intensif,

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée,

**Vu** l'arrêté du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif,

**Vu** l'avis réputé favorable du Comité Social Territorial en date du 9 mars 2026,

#### **BENEFICIAIRES :**

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit peut être attribuée :

- Aux agents titulaires ou stagiaires,
- Aux agents contractuels,
- Aux agents employés à temps partiel ou à temps non-complet,



### Qui relèvent du cadre d'emplois des :

- Agents sociaux,
- Rédacteurs,

### CONDITIONS D'OCTROI :

Les agents bénéficient de l'indemnité pour travail normal de nuit s'ils accomplissent un service normal entre 21 heures et 6 heures, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

### MONTANT :

Le montant de l'indemnité pour travail normal de nuit est fixé conformément à la réglementation en vigueur.

Toute modification réglementaire de cette indemnité sera appliquée de manière automatique aux agents en bénéficiant.

### Montant horaire de référence au 1er janvier 2002 :

Taux : 0.17 euros par heure.

Ce montant subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit :

Taux : 0.80 euros par heure,

Aucune modulation ne peut être faite.

### CUMUL :

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités pour travaux supplémentaires ou tout autre avantage versé au titre des permanences de nuit.

### **Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTIONS,**

- **Instaure** une indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- **Attribue**, aux agents pouvant y prétendre, le versement de cette indemnité,
- **Précise** que les dispositions de cette délibération prendront effet à compter de la transmission de cette délibération au contrôle de légalité, et de sa publication ou affichage.

## **2026-03-08 – RESSOURCES HUMAINES – MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**VU** le décret n°91-975 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** 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 ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des assistants de service social 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 des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 ;

**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** la délibération du CCAS d'Essarts en Bocage en date du 02 juin 2017, portant mise en place du RIFSEEP au profit des agents de la MARPA de Sainte Florence ;

**VU** l'avis réputé favorable du Comité Social Territorial en date du 9 mars 2026,

**Considérant** qu'il convient de modifier la délibération susmentionnée, afin de tenir compte de la modification du tableau des effectifs.

Pour rappel, ce dispositif 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, a été adopté pour les fonctionnaires de l'Etat (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié) et est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité tel que fixé par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié.

Ce régime indemnitaire a pour vocation de réduire le nombre de primes existantes actuellement mises en œuvre. Il s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'exercice des fonctions, de l'expérience et de l'engagement professionnel ainsi que de la manière de servir. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, elle est vouée à remplacer la prime de fonction et de résultat (PFR) pour les attachés et les administrateurs, l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) pour les ingénieurs en chef et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des conseillers, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants.

L'instauration du RIFSEEP par la MARPA suppose donc la suppression corrélative notamment de la PFR, de l'Indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs en chef (IPF), de l'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), de l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), des primes de rendement (PSR), de l'indemnité spécifique de service (ISS), de la prime de fonctions informatiques, etc.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés) ;

Sont ainsi visées (arrêté du 27 août 2015) :

- ✓ les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- ✓ l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- ✓ la prime d'encadrement éducatif de nuit
- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- ✓ l'indemnité pour travail dominical régulier
- ✓ l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

- La NBI ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

## **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.** Il est possible d'utiliser les critères énoncés ci-dessus ou d'autres critères.

**A. Les critères retenus**

- L'encadrement ;
- La plus ou moins grande expertise ou technicité nécessaire à l'exercice de certaines fonctions ;
- Les contraintes horaires, réunions le soir, roulement de plannings (hors contraintes rémunérées au titre des astreintes ou indemnité de travail des dimanches et jours fériés...).

**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 VOLETS**

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

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

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

Le contrôle de légalité estime que la collectivité a l'obligation de mettre en place le CIA. Le versement du CIA ne peut être prohibé de façon générale et absolue. Toutefois, l'attribution du complément indemnitaire annuel à titre individuel reste facultative.

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...

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant 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 maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'entretien professionnel. Cette part n'est facultative qu'à titre individuel.

**C. Le montant 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 maximal de chaque part du RIFSEEP, pour chaque grade, sans dépasser le montant 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 maximums entre l'IFSE et le CIA.

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

Classement des emplois par groupe et détermination des montants maximaux d'IFSE et de CIA

**Filière administrative :**

**Catégorie B – Rédacteurs territoriaux**

Groupe	Emplois	A titre indicatif, montant brut maximal à ne pas dépasser,	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Responsable MARPA	19 860 €	1 000 €	1 500 €

## Filière sociale :

### Catégorie C - Agents sociaux territoriaux

Groupe	Emplois	A titre indicatif, montant brut maximal à ne pas dépasser	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Adjoint à la responsable	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent polyvalent d'accompagnement	12 000 €	900 €	1 200 €

### 3. CONDITIONS DE VERSEMENT :

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

Pour les contractuels, toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté de l'agent au sein de la MARPA est illégale.

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 décembre.

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

Durant les congés de maladie ordinaire (CMO), accident de service ou maladie professionnelle, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement dans les conditions suivantes :

- congé de maladie ordinaire (CMO),
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- temps partiel thérapeutique (TPT),
- période préparatoire au reclassement (PPR).

Durant les congés de longue maladie (CLM) et grave maladie (CGM), le régime indemnitaire sera maintenu dans les limites suivantes :

- 33% la première année
- 60% les deuxième et troisième années.

Durant le congé de longue durée (CLD), le régime indemnitaire sera suspendu dès le premier jour.

#### **Le cas échéant, il est possible de préciser :**

Toutefois, la demande de CLM/CLD/CGM faisant suite à un congé de maladie antérieurement accordé, au cours duquel les primes ont été maintenues, celles-ci lui demeurent acquises (il n'y aura pas de déduction rétroactive au moment de la requalification).

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

Durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Durant le temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

#### **Modalités de réévaluation des montants 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.

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTIONS, décide :**



- **D'adopter**, la proposition de Madame la Présidente du CCAS relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération.
- **De valider** les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE).
- **De valider** les montants maximaux attribuables par l'autorité territoriale.
- **De valider** l'ensemble des modalités de versement proposées par Madame la Présidente du CCAS
- En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, **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 à l'alinéa 2° de l'article 3 le montant 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.
- **D'autoriser** Madame la Présidente du CCAS à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés.

## **2026-03-09 – RESSOURCES HUMAINES – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – CONVENTION DE PARTICIPATION POUR LA COUVERTURE DU RISQUE SANTE DES AGENTS**

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale, initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, place la couverture des risques prévoyance et santé des agents au premier plan de la responsabilité des employeurs publics territoriaux.

Elle introduit notamment une obligation pour ces derniers de mettre en œuvre une participation financière à la couverture du risque Prévoyance de leurs agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, puis à celle des risques frais de Santé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, ainsi que des niveaux minimums de couverture pour chacun des risques. Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 est venu en préciser les modalités.

A l'issue d'un processus de négociation engagé au niveau national, l'accord collectif signé le 11 juillet 2023 ouvre, en parallèle du volet Prévoyance, des discussions sur les contours des futurs régimes de couverture du risque Santé. En effet, les parties audit accord s'engagent à un dispositif de revoyure qui a vocation à se substituer à celui prévu au II de l'article 8 du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022.

A date, la participation minimale des employeurs territoriaux en matière de Frais de Santé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 s'établit à 15€ par agent et par mois (soit 50 % d'un montant de référence fixé à 30€). En outre, les contrats de Frais de Santé proposés aux agents de la Fonction Publique Territoriale doivent être constitués d'un panier de soins de référence, déterminé par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 et précisé au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Parallèlement, l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 a confirmé le rôle d'expertise des Centres de Gestion qui ont désormais l'obligation de conclure, pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics de leur ressort, des conventions de participation en matière de Santé et de Prévoyance.

Les enjeux sont multiples : couverture complémentaire de frais de santé pouvant découler de situations de maladie, maternité ou encore d'accident, attractivité du secteur public, équilibre financier, dialogue social. Le domaine expert qu'est celui de l'assurance des collectivités et de leurs établissements publics en accroît la complexité.

Afin de répondre à l'ensemble de ces enjeux, les Centres de gestion des Pays de la Loire ont décidé de construire ensemble un cadre de mise en œuvre collectif et sécurisé en matière de frais de santé également.

Au regard de ce contexte juridique et technique, compte tenu de la complexité et l'expertise imposées par ce type de dossier, le Centre de Gestion de la Vendée a décidé, avec les autres Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire, d'engager un marché afin d'être en mesure de proposer à l'ensemble des employeurs publics de leur ressort géographique une offre pointue et adaptée aux différentes problématiques rencontrées en matière de frais de Santé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2027.

Dans cette perspective, le Centre de gestion de la Vendée et les quatre autres Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire se sont engagés dans une démarche experte et globale, qui offre aux collectivités territoriales et aux établissements publics de leur ressort un accompagnement de haut niveau sur tous les aspects juridiques, fiscaux, sociaux et financiers inhérents à la Protection Sociale Complémentaire.

Ainsi, le Centre de Gestion de la Vendée et les quatre autres Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire piloteront l'ensemble du processus au bénéfice des employeurs territoriaux d'une part, des agents assurés d'autre part. Ce pilotage

couvrira la définition des régimes de garanties, la rédaction du cahier des charges, la conduite des négociations avec les assureurs, l'analyse des offres, le suivi et le pilotage des contrats collectifs dans le temps.

La mutualisation des risques sur un large périmètre permettra de renforcer l'attractivité auprès des organismes d'assurances, d'optimiser la tarification des risques, de piloter au mieux les risques et les données de consommation médicale.

Forts du vif succès rencontré sur la démarche collective de prévoyance ayant permis de couvrir 66 400 agents territoriaux dans 1 542 collectivités et établissements publics régionaux, le Centre de gestion de la Vendée et les quatre autres Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire ont décidé d'initier une démarche similaire de mutualisation à grande échelle, ce qui constitue un gage de compétitivité pour les employeurs territoriaux et les agents qui adhéreront à la consultation.

Afin d'assurer une couverture complémentaire de frais de Santé de qualité aux agents à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2027, le conseil d'administration souhaite délibérer pour donner mandat au Centre de gestion de la Vendée, membre du groupement de commandes constitué avec les cinq Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire, pour l'organisation, ainsi que pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Santé des agents à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2027.

Madame la Présidente informe les membres de l'assemblée que le Centre de gestion de la Vendée et les quatre autres Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire vont lancer pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics leur ayant donné mandat, une procédure de mise en concurrence en conformité avec le code de la commande publique pour conclure des conventions de participation pour la couverture du risque Santé.

Cette procédure permettra à tout agent d'un employeur public territorial ayant adhéré aux conventions de participation d'accéder à une offre Frais de Santé mutualisée, attractive et éligible à la participation financière de son employeur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2027.

Madame la Présidente précise qu'afin de pouvoir bénéficier de ce dispositif, il convient de donner mandat préalable au Centre de gestion de la Vendée, membre du groupement de commandes constitué avec les cinq Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire, afin de réaliser une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance en vue de conclure des conventions de participation pour la couverture du risque Santé des agents à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2027.

**Vu** l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L.452-11, L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;

**Vu** le Code de la commande publique et notamment ses articles L.2113-6 à L.2113-8 ;

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

**Vu** la Circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

**Vu** l'Ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

**Vu** l'Ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

**Vu** le Décret 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'Accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** l'avis du Comité Social Territorial du 26/01/2026

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTIONS :**

- **DONNE** mandat au Centre de gestion de la Vendée, membre du groupement de commandes constitué avec les cinq Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire, pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Santé des agents à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2027 ;

**2026-03-10 – RGPD – AUTORISATION DE SIGNATURE D'UNE CONVENTION TRIPARTITE DE MISE A DISPOSITION D'UN DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES (DPO)**



Les collectivités locales sont amenées à recourir de façon croissante aux moyens informatiques pour gérer les nombreux services dont elles ont la compétence : état civil, listes électorales, action sociale, gestion foncière et urbanisme, etc.

Simultanément, les dispositifs de contrôle liés aux nouvelles technologies se multiplient (vidéosurveillance, applications biométriques, géolocalisation, etc.) et le recours au réseau Internet facilite le développement des téléservices locaux de l'administration électronique à destination des administrés.

Ces applications ou fichiers recensent de nombreuses informations sur les personnes, administrés de la collectivité ou autres usagers.

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), applicable dès le 25 mai 2018, impose à toutes les structures publiques de nommer un Délégué à la Protection des Données, DPO (de l'anglais Data Protect Officer). Il remplace le Correspondant Informatique et Libertés (CIL). Ce règlement européen reprend les grands principes de la loi Informatique et Libertés de 1978, tout en responsabilisant davantage les acteurs publics. Ces derniers doivent s'assurer et démontrer qu'ils offrent un niveau optimal de protection et de traçabilité des données personnelles traitées.

La protection des données à caractère personnel est un facteur de transparence et de confiance à l'égard des administrés. C'est aussi un gage de sécurité juridique pour l' élu responsables des fichiers (désigné comme Responsable de Traitement) et une manière de réduire l'exposition aux risques.

En 2018, la Communauté de Communes a décidé de désigner un DPO en interne puis d'externaliser cette prestation. Ainsi, depuis 2019, la Communauté de Communes a nommé le Syndicat e-Collectivités en tant que personne morale pour assurer la fonction de DPO mutualisé pour la Communauté de Communes ainsi que pour les communes de Bazoges-en-Pailers, Les Brouzils, La Copechagnière, Chauché, Chavagnes-en-Pailers, La Rabatelière, La Merlatière, Saint Fulgent, Saint André Goule d'Oie.

Pour rappel, le DPO est principalement chargé d'aider et de conseiller la collectivité par :

- la réalisation d'un inventaire de toutes les données personnelles traitées,
- la sensibilisation et l'information des agents sur la réglementation,
- des recommandations pour être en conformité avec le règlement,
- un accompagnement sur l'analyse d'impact des données sensibles.

Par ailleurs, la commune d'Essarts en Bocage ayant connu une scission avec :

- la création de deux nouvelles communes Sainte Florence et l'Oie qui ont rejoint le système d'informations intercommunal dès 2024
- le choix de la commune d'Essarts en Bocage de rejoindre également cette mutualisation informatique

Le périmètre géographique de la prestation de DPO mutualisé s'étendrait désormais à l'ensemble du territoire. A noter également que le CIAS du Pays de Saint Fulgent Les Essarts est également intégré au système d'informations mutualisé intercommunal et sont donc également éligibles à la prestation de DPO mutualisé.

Dans le même temps, E Collectivités a décidé que les CCAS devaient contractualiser également pour bénéficier de la prestation (autrefois comprise dans la prestation assurée pour la commune).

Une convention tripartite ayant pour objet de définir les modalités de la prestation annuelle de mise à disposition d'un DPO est proposée à l'adoption du Conseil d'Administration entre :

- E Collectivité en tant que personne morale pour assurer la fonction de DPO
- La Communauté de communes en tant qu'organisme payeur pour les collectivités de son territoire.
- Le CCAS de Sainte Florence

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTIONS :**

- **APPROUVE** la proposition de convention tripartite ;
- **AUTORISE** Madame la Présidente ou son représentant à signer tous les documents afférents.

#### QUESTIONS DIVERSES

- Journée Portes Ouvertes à la MARPA : samedi 30 mai 2026
- Remerciements adressés aux membres du CCAS pour leur investissement depuis leur prise de fonction



**LA SEANCE EST LEVEE A 19 H 50**

Madame DUCEPT Sophie  
Vice-Présidente du CCAS  
Présidente de Séance

Madame GREAU Christelle  
Présidente  
Secrétaire de Séance

