

PROCÈS-VERBAL DE SÉANCE

Étaient présents : Caroline GILBERT, Blandine DRAPEAU, Ghislaine ROUSSEAU, Christophe HAYREAU, Anne-Sophie LETOUSEY, Anne-Florence SURUN, Régine ROUX, Janine MERCIER, Marie-Claude HERVÉ, Alain DELESTRE, Christelle LIMOUZIN.

Étaient également présents :

- Laurent BOURASSEAU (Directeur de l'EHPAD Multisite d'Essarts-en-Bocage),
- Céline GOBIN (Directrice adjointe de l'EHPAD Multisite d'Essarts-en-Bocage).

Absentes excusées :

- Régine NICOLEAU (pouvoir donné à Caroline GILBERT),
- Aline ROUSSIÈRE.

Nombre de membres en exercice : 13

Présents : 11

Votants : 12

Quorum : 7

Élection du secrétaire de séance : Madame Anne-Sophie LETOUSEY a été désignée en qualité de secrétaire de séance.

Approbation du Procès-Verbal du Conseil d'Administration du CCAS du 27 Mai 2026

Le Procès-Verbal du Conseil d'Administration du CCAS du 27 Mai 2026 est approuvé à l'unanimité par le Conseil d'Administration.

Par ailleurs, Madame la Présidente propose au Conseil d'Administration d'ajouter le point suivant à l'ordre du jour :

- *Modification de l'organisation des services par la création d'un poste de Responsable de Ressources Humaines, après avis favorable du CST du 15 Juin 2026.*

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité, approuve l'ajout de ce point à l'ordre du jour.

1. Visite de l'EHPAD Saint Vincent de Paul

Une visite de l'EHPAD Saint Vincent de Paul est proposée aux membres du Conseil d'Administration du CCAS d'Essarts-en-Bocage.

2. Présentation de l'organisation et du fonctionnement de l'EHPAD Multisite

Une présentation de l'organisation et du fonctionnement de l'EHPAD Multisite est proposée aux membres du Conseil d'Administration du CCAS d'Essarts-en-Bocage.

3. Modification d'un poste : création d'un poste d'Auxiliaire de Soins Principal et suppression d'un poste d'Aide-Soignante

Madame la Présidente présente la modification de poste ci-après :

- Création d'un poste d'Auxiliaire de Soins Principal de 2ème classe à 35h00 à compter du 01/07/2026
- Suppression d'un poste d'Aide-Soignante de classe normale à 35h00 compter du 01/07/2026.

Sur proposition de Madame la Présidente, le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- **approuve la modification de poste comme énoncé ci-dessus.**

4. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment les articles L. 712-1, L.713-1, L. 714-1, L. 714-4 à 13,

Vu le Décret n°91-875 du 6 Septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le Décret n°2010-997 du 26 Août 2010 relatif au régime de maintien des primes et des indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, *(si votre choix est de faire application – en totalité ou partiellement – du régime applicable aux agents de l'État en matière de maintien du régime indemnitaire en cas d'absence – voir article 7 ci-dessous).*

Vu 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°2014-1526 du 16 Décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

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'État,

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'État,

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'État,

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'État,

Vu l'Arrêté Ministériel du 20 Mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État 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'État 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'État 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'État,

Vu l'Arrêté du 23 Décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État 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'État,

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

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'État du 1^{er} groupe et du 2^{ème} 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'État,

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'État,

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'État,

Vu la Délibération instaurant un régime indemnitaire,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 15 juin 2026,

Considérant qu'il appartient à l'Assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, Madame la Présidente propose à l'Assemblée les modalités ci-après :

1. LE RIFSEEP SE DÉCOMPOSE 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 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...

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe. Les attributions individuelles ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Elles seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale chaque année. 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.

2. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS EN GROUPE SELON LES FONCTIONS ET LES CRITÈRES

Cette IFSE 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.

A. Les critères retenus pour la part IFSE sont liés :

- Aux sujétions,
- À l'encadrement d'agents,
- Aux contraintes horaires et roulement de planning,
- À la pénibilité.

B. Les critères retenus pour la part CIA sont :

- Engagement professionnel (investissement personnel dans l'exercice des fonctions),
- Manière de servir (sens du service public et respect de la déontologie),
- Performance et efficacité (atteintes des objectifs fixés et qualité du travail),
- Travail collectif (capacité à travailler en équipe et à coopérer),
- Développement professionnel (implication dans la formation, l'évolution des pratiques et la démarche qualité).

C. 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.

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

L'organe délibérant répartit le montant du RIFSEEP brut alloué de la manière suivante :

Pour la catégorie A :

- IFSE 80% versé mensuellement,
- CIA 20% versé annuellement.

Pour les catégories B et C :

- IFSE 90% versé mensuellement,
- CIA 10% versé annuellement.

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

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

Filière administrative :

Catégorie A

Attachés territoriaux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Directeur d'EHPAD Multisite	42 600 €	2 840 €	8 520 €
Groupe 2	Directeur adjoint d'EHPAD Multisite	37 800 €	2 520 €	7 560 €
Groupe 3	Responsable administratif et financier Responsable R.H	30 000 €	2 000 €	6 000 €
Groupe 4		24 000 €	1 600 €	4 800 €

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Responsable administratif et financier Responsable R.H	19 860 €	1 490 €	1 986 €
Groupe 2	Gestionnaire carrières et payes Agent administratif et d'accueil	18 200 €	1 365 €	1 820 €
Groupe 3		16 645 €	1 248 €	1 664 €

Catégorie C

Adjointes administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Gestionnaire carrières et payes Agent administratif et d'accueil	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2		12 000 €	900 €	1 200 €

Filière technique

Catégorie B

Techniciens territoriaux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1		22 340 €	1 676 €	2 234 €
Groupe 2		21 115 €	1 584 €	2 111 €
Groupe 3	Agent technique de maintenance	19 882 €	1 491 €	1 988 €

Catégorie C

Agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Agent technique de maintenance	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2		12 000 €	900 €	1 200 €

Adjointes techniques territoriaux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Agent technique de maintenance Responsable blanchisserie.	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Aide-cuisinier pour SVP.	12 000 €	900 €	1 200 €

Filière animation

Catégorie B

Animateurs territoriaux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1		19 860 €	1 490 €	1 986 €
Groupe 2	Animatrice en gérontologie	18 200 €	1 365 €	1 820 €
Groupe 3		16 645 €	1 248 €	1 664 €

Catégorie C

Adjointes territoriales d'animation

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Animatrice en gériatrie	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2		12 000 €	900 €	1 200 €

Filière sociale

Catégorie C

Agents sociaux territoriaux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Responsable blanchisserie. Agent social responsables des produits d'entretien Agent social responsable des produits d'incontinence Agent social assistant de prévention Agent social référent linge Agent social référent CNAS / FDAS	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent social de jour Agent social de nuit Agent social en blanchisserie Aide-cuisinier (SA)	12 000 €	900 €	1 200 €

Filière médico-sociale

Catégorie A

Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux

Cadres territoriaux de santé paramédicaux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Directeur adjoint d'EHPAD Multisite	30 000 €	2 000 €	6 000 €
Groupe 2	Infirmière référente responsable de site	24 000 €	1 600 €	4 800 €

Infirmier en soins généraux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Infirmière référente responsable de site	22 920 €	1 528 €	4 584 €
Groupe 2	Infirmière en soins	18 000 €	1 200 €	3 600 €

Psychologues territoriaux

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1		30 000 €	2 000 €	6 000 €
Groupe 2	Psychologue	24 000 €	1 600 €	4 800 €

Catégorie B

Infirmier

Aides-soignants

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Infirmière référente responsable de site Infirmière en soins Aide-soignante responsable des produits d'entretien Aide-soignante responsable des produits d'incontinence Aide-soignante assistant de prévention Aide-soignante référent linge Aide-soignante référent CNAS / FDAS	10 230 €	767 €	1 023 €
Groupe 2	Aide-soignante de jour Aide-soignante de nuit	9 100 €	683 €	910 €

Catégorie C

Auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide médico-psychologique et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense

Groupe	Emplois	<i>À titre indicatif, montant brut maximal annuel à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA – Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Auxiliaire de soins responsables des produits d'entretien Auxiliaire de soins responsable des produits d'incontinence Auxiliaire de soins assistant de prévention Auxiliaire de soins référent linge Auxiliaire de soins référent CNAS / FDAS	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Auxiliaire de soins de jour Auxiliaire de soins de nuit	12 000 €	900 €	1 200 €

Les montants indiqués ci-dessus sont des montant bruts pour un agent exerçant à temps complet.

3. CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'IFSE ET DU CIA

Bénéficiaires : fonctionnaires stagiaires et titulaires et agents 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 complets, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.

A. Les conditions d'attribution de l'IFSE

Périodicité d'attribution : L'IFSE sera versée mensuellement.

Règles applicables au maintien de l'IFSE en cas d'absence pour maladie :

Motif d'absence	IFSE
Congés maladie ordinaire (CMO)	L'IFSE est maintenue pendant les trois premiers jours d'absence sur une période glissante de douze mois. Au-delà de ces trois jours, l'IFSE est suspendue pendant la durée de l'arrêt.
Congés longue maladie (CLM) / Congés grave maladie (CGM)	Suspendue intégralement
Congés longue durée (CLD)	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Accident de travail / Maladie professionnelle	Maintenue intégralement
Temps partiel thérapeutique (TPT)	Maintenue au prorata de la quotité du temps de travail thérapeutique
Congés maternité (y compris pathologique) / Congés paternité / Congés adoption	Maintenue intégralement
Congés parental / Congés de présence parentale	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Période de préparation au reclassement (PPR)	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Disponibilité	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Disponibilité d'office	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Grève	Suspendue intégralement sur la période d'absence

Dès lors que les agents sont placés en disponibilité d'office ou en congé sans traitement pour raison de santé à l'épuisement des droits maladie, l'IFSE n'est plus versée et ce même en cas de versement du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical.

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.

B. Les conditions d'attribution du CIA

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au moment de l'évaluation. Par conséquent, il peut être modulé chaque année au regard des résultats de l'agent et de sa manière de servir à la suite de l'entretien professionnel.

Périodicité et modalités de versement :

- Le CIA sera versé après l'évaluation des entretiens professionnels en janvier N+1.
- Un arrêté individuel devra être rédigé pour préciser le montant brut individuel et le mois de versement.

Période évaluée : du 01/12/N-1 au 30/11/N

Campagne entretien professionnel : du 01/09/N-1 au 31/10/N

Le CIA est modulé en fonction des critères suivants :

- Engagement professionnel (investissement personnel dans l'exercice des fonctions),
- Manière de servir (sens du service public et respect de la déontologie),
- Performance et efficacité (atteintes des objectifs fixés et qualité du travail),
- Travail collectif (capacité à travailler en équipe et à coopérer),
- Développement professionnel (implication dans la formation, l'évolution des pratiques et la démarche qualité).

Domaine d'appréciation	Critère	Description détaillée / Objectifs attendus	Exemples d'indicateurs observables	Points (en nombre entier)
1. Engagement professionnel	Investissement personnel dans l'exercice des fonctions	L'agent fait preuve d'implication et de sérieux dans l'accomplissement de ses missions. Il manifeste un réel engagement pour le bon fonctionnement du service et la qualité de la prise en charge des résidents.	- Présence et assiduité - Respect des horaires et des plannings - Disponibilité, réactivité en cas d'imprévu - Application des consignes et procédures - Autonomie dans la réalisation des tâches - Recherche de la qualité du travail rendu - Respect des résidents, familles et collègues	1 Insatisfaisant 2 Satisfaisant 3 Bien 4 Très bien
2. Manière de servir	Sens du service public et du respect de la déontologie	L'agent incarne les valeurs du service public : neutralité, respect, loyauté, et sens de l'intérêt général. Il veille à la dignité et au bien-être des résidents et usagers.	- Politesse, écoute, bienveillance - Respect de la confidentialité et du secret professionnel - Adaptation aux besoins des usagers - Attitude exemplaire vis-à-vis du public, familles et collègues - Esprit d'équipe, entraide, collaboration	1 Insatisfaisant 2 Satisfaisant 3 Bien 4 Très bien
3. Travail collectif	Capacité à travailler en équipe et à coopérer	L'agent contribue positivement au fonctionnement collectif, participe à la cohésion et favorise la communication au sein du service.	- Communication constructive avec les collègues et la hiérarchie - Participation aux réunions de service - Transmission fiable des informations - Capacité à gérer les tensions avec respect - Réalisation complète et soignée des tâches confiées	1 Insatisfaisant 2 Satisfaisant 3 Bien 4 Très bien
4. Performance et efficacité	Atteinte des objectifs fixés / qualité du travail	L'agent réalise les missions confiées avec efficacité, dans les délais et selon les attentes fixées par le service.	- Capacité à prioriser et organiser son travail - Respect des protocoles et des normes d'hygiène / sécurité - Réduction des erreurs ou anomalies - Capacité à gérer son temps de manière efficiente - Participation active à des formations, tutorat ou projets	1 Insatisfaisant 2 Satisfaisant 3 Bien 4 Très bien
5. Développement professionnel	Implication dans la formation, l'évolution des pratiques et la démarche qualité	L'agent s'investit dans sa progression professionnelle et contribue à l'amélioration continue du service.	- Force de proposition pour améliorer l'organisation - Ouverture aux changements et innovations - Contribution à la qualité de vie au travail - Participation à des groupes de réflexion, audits ou projets institutionnels	1 Insatisfaisant 2 Satisfaisant 3 Bien 4 Très bien

Motif d'absence	CIA
Congés maladie ordinaire (CMO)	CIA est proratisé sur la présence de l'agent sur la période évaluée. Si l'agent présente une absence cumulée sur l'année évaluée de moins de 15 jours, le CIA est maintenu.
Congés longue maladie (CLM) / Congés grave maladie (CGM)	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Congés longue durée (CLD)	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Accident de travail / Maladie professionnelle	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Temps partiel thérapeutique (TPT)	Maintenue au prorata de la quotité du temps de travail thérapeutique
Congés maternité (y compris pathologique) / Congés paternité / Congés adoption	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Congés parental / Congés de présence parentale	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Période de préparation au reclassement (PPR)	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Disponibilité	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Disponibilité d'office	Suspendue intégralement sur la période d'absence
Grève	Suspendue intégralement sur la période d'absence

Situations particulières en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année :

Le versement sera effectué uniquement si l'agent titulaire ou stagiaire est présent dans les effectifs au 30/11 de la période évaluée.

Pour les agents contractuels, le versement sera effectué uniquement si l'agent est présent dans les effectifs au 30/11 de la période évaluée et justifie de trois mois de présence effective et continue.

C. 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 compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.).

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

Cette délibération annule et remplace la délibération du 21/10/2020 relative à la mise en place du RIFSEEP.

Sur proposition de Madame la Présidente, le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- **adopte, à compter du 22 juin 2026, la proposition de la Présidente 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,**
- **valide les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA),**
- **valide les montants bruts maximaux attribuables par l'autorité territoriale,**
- **valide l'ensemble des modalités de versement proposées par le Mme la Présidente,**
- **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,**
- **autorise la Présidente à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés.**

5. Protection complémentaire : Convention de participation pour la couverture du Risque Santé des agents

Madame La Présidente expose :

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^{er} Janvier 2025, puis à celle des risques frais de Santé à compter du 1^{er} 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.

À 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.

À date, la participation minimale des employeurs territoriaux en matière de Frais de Santé à compter du 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} Juillet 2027.

DÉLIBÉRÉ

- 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 15 mai 2026,

Sur proposition de Madame la Présidente, le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- **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^{er} Juillet 2027.**

6. Modification de l'organisation des Services par la création d'un poste de Responsable de Ressources Humaines, après avis favorable du CST du 15 juin 2026

Madame la Présidente précise que, compte tenu de la nécessité dans le bon fonctionnement de l'EHPAD Multisite, il s'avère judicieux d'ouvrir un poste de responsable des ressources humaines.

Il/Elle sera chargé(e) de définir une stratégie RH au sein de la Collectivité. Il/Elle sera le N+1 des deux agents Ressources Humaines.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 15 Juin 2026,

Sur proposition de Madame la Présidente, le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- **approuve la modification de l'organisation des Services par la création d'un poste de Responsable de Ressources Humaines comme énoncé ci-dessus.**

7. Points divers

- Tarifs EHPAD 2026 pour la Résidence Saint Vincent de Paul et la Résidence Sainte Agathe (cf. Arrêté du Conseil Départemental de la Vendée 2026 PSF-MVA/SO2A n°89 du 27 Mai 2026 portant décision d'autorisation budgétaire et fixant la tarification « Hébergement » et « Dépendance » au titre de l'année 2026 – en pièce annexe).

8. Prochaines dates de réunion CCAS

REUNIONS CA CCAS EeB 2026 - 18H30 SALLE D'ANIMATION ST VINCENT DE PAUL	REUNIONS CA CCAS EeB 2026 - 19H30 SALLE D'ANIMATION STE AGATHE	REUNIONS CA CCAS EeB 2026 - 18H30 Mairie
	Lundi 14 Septembre 2026	
		Lundi 16 Novembre 2026

REUNIONS CST CCAS EeB 18H30 SALLE D'ANIMATION ST VINCENT DE PAUL
lundi 5 octobre 2026
lundi 7 décembre 2026

Anne-Sophie LETOUSEY

Secrétaire de séance



Caroline GILBERT

**Présidente
du CCAS d'Essarts-en-Bocage
Présidente de Séance**



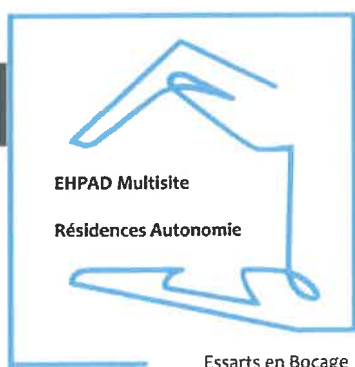
ANNEXE

**PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CCAS
D'ESSARTS-EN-BOCAGE**

DU 22 JUIN 2026

ANNEXE

Présentation EHPAD Multisite et Résidences Autonomie Essarts-en-Bocage



Centre Communal d'Action Sociale
**ESSARTS -
EN - BOCAGE**
territoire uni & dynamique

Présentation

EHPAD Multisite et Résidences Autonomie

Essarts-en-Bocage



Les ESMS :

**Saint Martin des
Noyers**



Résidence Sainte Agathe

EHPAD : 49 places

Hébergement permanent : 34

UPAD : 13

Hébergement tempo UPAD : 1

Hébergement tempo : 1

Accueil de jour : 2



Résidence
Autonomie : 10

Pôle gériatologique
d'Essarts en Bocage :
EHPAD **Multisite** d'EeB
Résidence autonomie
EANM
Résidence autonomie Le
Donjon

165 places



Les Essarts

Résidence Saint Vincent de Paul

EHPAD : 89 places

Hébergement permanent : 75

UPAD : 12

Hébergement tempo : 2

Accueil de jour : 4



Résidence
Autonomie : 17



Résidences autonomie :

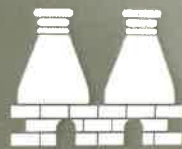
la résidence autonomie est autorisée à accueillir des seniors dépendants dans un seuil limite :
15 % de GIR 1 à 3 de sa capacité totale,
10 % de GIR 1 à 2.





Résidences autonomie :

Les Tuileries



Les Tuileries à Sainte Agathe :

- **Personnes en situation de handicap vieillissantes**
- **Personnes retraitées d'ESAT 10 places habilitées à l'aide sociale.**

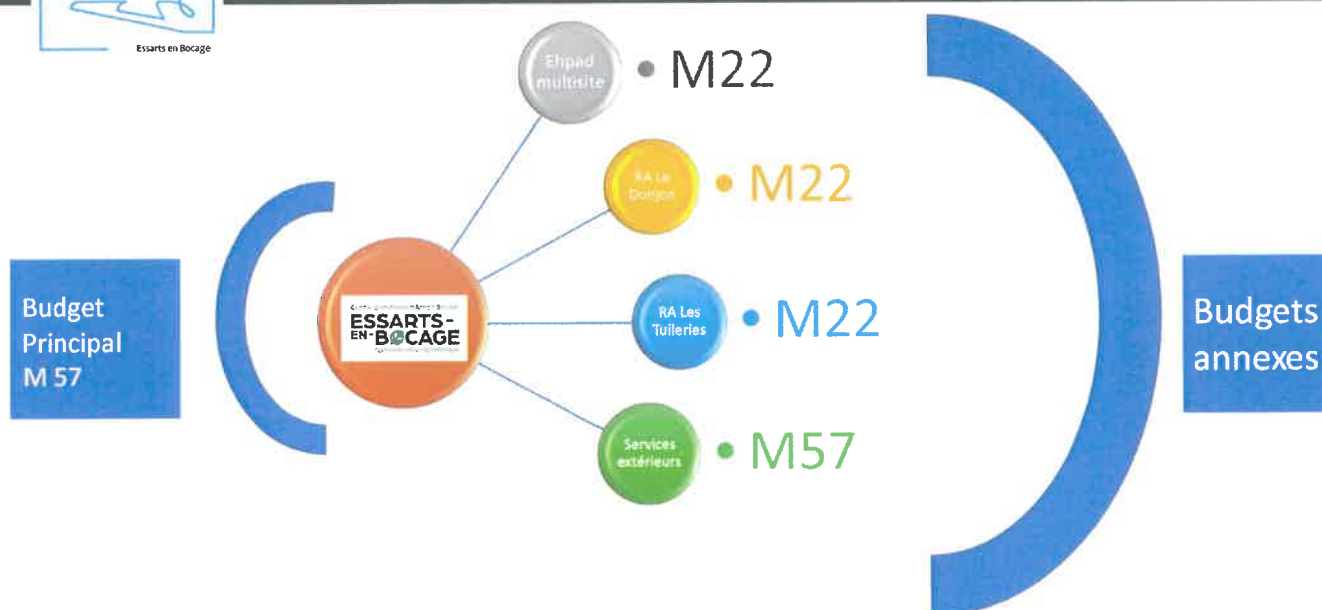
Le Donjon à Saint Vincent de Paul

Résidence autonomie loi ASV, 17 places (flottantes) – non habilitées à l'aide sociale.





Les budgets :





Le budget de l'EHPAD :





TARIFS JOURNALIERS 2026

Conseil Départemental Vendée : Augmentation de 2,5 % du prix de journée (tarifs au 1^{er} juin 2026)

TARIFS JOURNALIERS HEBERGEMENT

EHPAD ST VINCENT DE PAUL

T1 bis 1 personne (23 m²)	65,25 €
T1 bis 1 personne (35 m²)	69,61 €
T1 bis 1 personne (40 m²)	112,08 €
T1 bis 1 personne (46 m²)	130,50 €
T1 bis 2 personnes (35 m²)	65,25 €
T1 bis 2 personnes (40 m²)	56,04 €
T1 bis 2 personnes (46 m²)	65,25 €

EHPAD STE AGATHE

T1 bis 1 personne (23 m²)	70,13 €
T1 bis 1 personne (33 m²)	74,28 €
T1 bis 2 personnes (33 m²)	70,13 €

EHPAD ST VINCENT DE PAUL & STE AGATHE

Hébergement temporaire
Accueil de jour repas compris

85,12 €
42,99 €

TARIFS JOURNALIERS DEPENDANCE



Groupe I (GIR 1 et 2)	23,31 €
Groupe II (GIR 3 et 4)	14,80 €
Groupe III (GIR 5 et 6)	6,27 €

Tarifs opposables aux résidents vendéens

hébergement temporaire:	5,47 €
Accueil de jour :	2,51 €

HP SVP : T1 bis 1 per : 65,25 € + 6,27 € = 71,52 € / jour X 31 jours = **2 217,12 €**
(+ 54,56 €/mois)

HP Ste A : T1 bis 1 per : 70,13 € + 6,27 € = 75,40 € X 31 jours = **2 368,40 €**
(+ 58,28 €/mois). Différence de 150 € / mois entre **SVP** et **Ste A**

HT : 85,12 € + 6,27 € = 91,39 € / jour x 31 jours = **2 833,09 €** (+ 70,37 €/mois)

AJ : 42,99 € + 2,51 € = **44,38 €** / jour (+1,12 €)



TARIFS JOURNALIERS 2026

RA « Les Tuileries » à St Martin des Noyers

Tarif unique : 80,12 € / Jour soit **2 483,72 €** sur 31 jours (Arrêté du 27 mai 2026 du Conseil Départemental de la Vendée). Il n'y a pas eu d'augmentation pour 2026

RA « Le Donjon » aux Essarts-en-Bocage

Augmentation du loyer et redevance de 1,04 % et augmentation des prestations de 0,86 % (Arrêté du 24 décembre 2025)

Tarifs mensuels entre **1 574 €** et **2 727 €** selon le logement occupé pour les nouveaux arrivants.

Tarifs mensuels entre **1 181 €** et **2 495 €** (sans le ménage et l'entretien du linge) selon le logement occupé pour les « anciens » arrivés.



Le budget de l'EHPAD :

Hébergement	Prestation administration	direction
		secrétariat
		accueil
		état des lieux
	Prestation hôtelière	taille de la chambre
		entretien des chambres
		entretien des parties communes
		entretien des espaces verts
		blanchisserie
		accès internet / téléphone / TV
	Prestation de restauration	service
		3 repas + goûter
	Prestation d'animation de la vie sociale	animations collectives organisées dans l'enceinte de l'établissement
		organisation d'activités extérieures
	Prestation esthétique (supplément)	esthéticienne
		coiffeur



Le budget de l'EHPAD :

Dépendance	Variables d'activités corporelles et mentales	aide au repas
		toilette
		habillement
		déplacement
		cohérence
		communication
		orientation
		alerter
	Variables d'activités domestiques et sociales	aide à la cuisine
		aide à la gestion financière et administrative
		ménage
		aide à la pratiques d'activités de loisirs
		aide aux courses
		transports

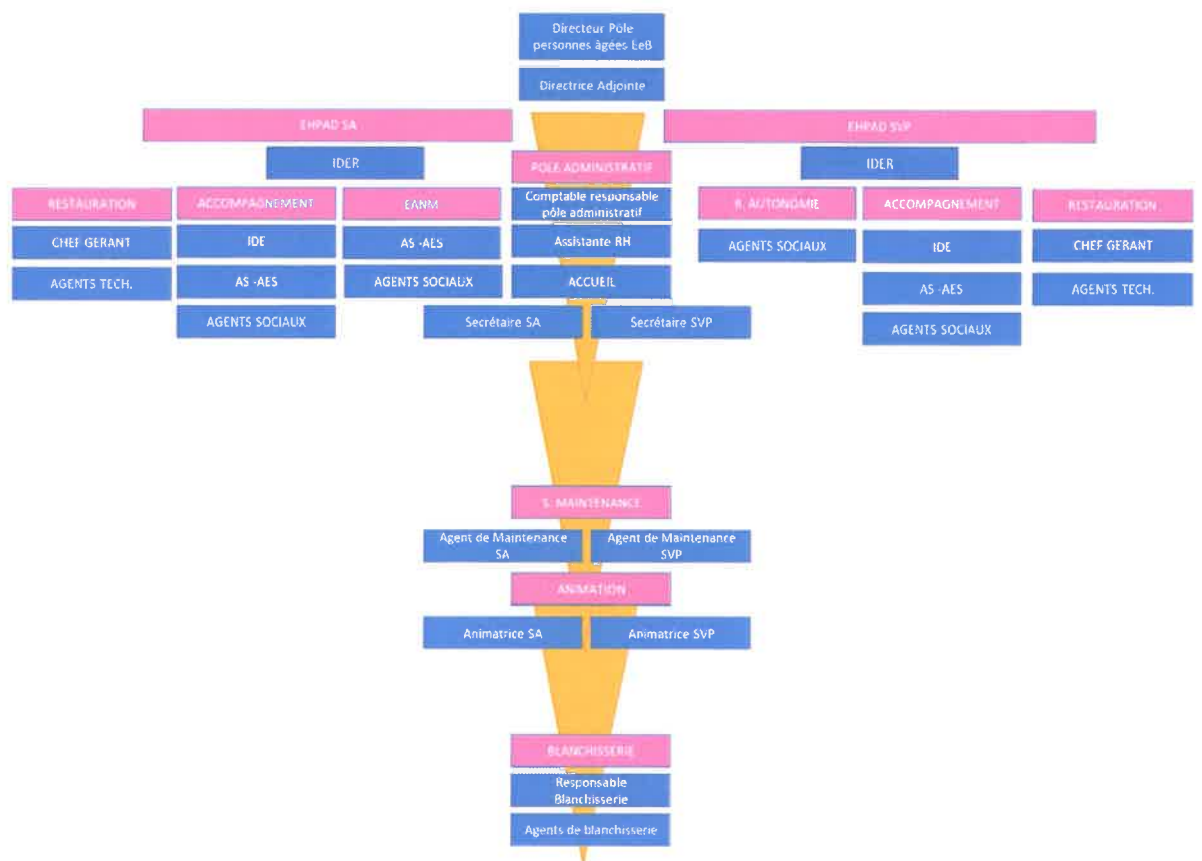


Le budget de l'EHPAD :

Soins	Interventions médicales	médecin généraliste
		infirmières et aides-soignantes
		ostéopathe et kinésithérapeute
		diététicien
		psychologue
		matériel nécessaire aux soins
		distribution de médicaments
		surveillance



Ressources Humaines





Ressources Humaines EHPAD Multisite

PERSONNEL	Nombre d'ETP	Hébergement	Dépendance	soins
DIRECTION	<u>6.50</u>	100%		
ADMINISTRATION				
CUISINE -	<u>11.15</u>	100%		
SERVICES GENERAUX				
ANIMATION -	<u>1.60</u>	100%		
SERVICE SOCIAL				
ASH - agent de service affectés aux fonctions de blanchissage, nettoyage et service des repas	<u>27.75</u>	70%	30%	
AIDE SOIGNANTE B	<u>27.60</u>		30%	70%
AIDE SOIGNANTE ASG	<u>7.20</u>			100%
SOINS				
AMP AES	<u>4.00</u>		30%	70%
PSYCHOLOGUE	<u>0.60</u>		100%	
ERGOTHERAPEUTE	<u>0.00</u>			100%
INFIRMIERE	<u>8.63</u>			100%
AUTRES AUXILIAIRES MEDICAUX (KINE / ERGO...)	<u>0.00</u>			
PHARMACIEN préparateurs en pharmacie	<u>0.00</u>			100%
MEDECIN	<u>0.30</u>			100%
TOTAL	95,33			



Ressources
Humaines

RA
Le Donjon

PERSONNEL	ETP
Services généraux + Cuisine + Animation	1,60
ASH - agent de service affectés aux fonctions de blanchissage, nettoyage et service des repas	2,05
TOTAL	3,65



Les ressources humaines : Services extérieurs

PERSONNEL	Nombre d'ETP	Hébergement
DIRECTION ADMINISTRATION	<u>0.00</u>	100%
CUISINE - SERVICES GENERAUX	<u>0.94</u>	100%
ANIMATION - SERVICE SOCIAL		100%
ASH - agent de service affectés aux fonctions de blanchissage, nettoyage et service des repas		70%
AIDE SOIGNANTE AMP		
AIDE SOIGNANTE ASG		
PSYCHOLOGUE		
ERGOTHERAPEUTE		
INFIRMIERE		
AUTRES AUXILIAIRES MEDICAUX (KINE / ERGO...)		
PHARMACIEN préparateurs en pharmacie		
MEDECIN		
TOTAL	0,94	



Les ressources humaines : EANM Les Tuileries

PERSONNEL	ETP
DIRECTION ADMINISTRATION	<u>0.10</u>
ANIMATION - SERVICE SOCIAL	<u>0.20</u>
ASH - agent de service affectés aux fonctions de blanchissage, nettoyage et service des repas	<u>0.90</u>
AIDE SOIGNANTE AMP	<u>1.80</u>
PSYCHOLOGUE	<u>0.10</u>
TOTAL	3,10

Total de
103,02
ETP

ANNEXE

Tarifs EHPAD 2026

Résidence Saint Vincent de Paul et Résidence Sainte Agathe

***(Arrêté du Conseil Départemental 2026 PSF-MVA/SO2A n°89 du 27 Mai 2026
portant décision d'autorisation budgétaire et fixant la tarification « Hébergement »
et « Dépendance » au titre de l'Année 2026)***

DÉPARTEMENT DE LA VENDÉE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PÔLE SOLIDARITÉS et FAMILLE

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL

ARRETE 2026 PSF-MVA/SO2A N°89

portant décision d'autorisation budgétaire et
fixant la tarification « hébergement » et « dépendance »
au titre de l'année **2026**
applicable aux personnes hébergées
EHPAD Saint Vincent de Paul / Sainte Agathe
ESSARTS-EN-BOCAGE

- VU le Code général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L 3221-9 relatif aux compétences du président du Conseil Départemental en matière d'action sociale ;
- VU le Code de la Santé Publique ;
- VU le Code de la Sécurité Sociale ;
- VU la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement ;
- VU le règlement départemental d'aide sociale ;
- VU la délibération CD25_05_10_02 du Conseil Départemental du 11 décembre 2025 fixant les objectifs d'évolution des dépenses des établissements et services sociaux et médico-sociaux Grand Age, Handicap, Enfance et Famille pour l'année **2026** ;
- VU la délibération CD26_01_10_01 DU Conseil Départemental du 10 avril 2026 fixant les objectifs d'évolution des dépenses dans les EHPAD pour l'année 2026 – Ajustement du taux d'évolution de la section hébergement ;
- VU le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens signé le 18 janvier 2019 et avenants ;
- SUR proposition du Directeur Général des Services du Département ;

.../...

ARRÊTE

ARTICLE 1 – Pour l'exercice budgétaire 2026 sont autorisées comme suit pour l'établissement désigné ci-après :

EHPAD Saint Vincent de Paul / Sainte Agathe
 Route de Boulogne
 85140 ESSARTS-EN-BOCAGE

Section Hébergement
 Produits de la tarification 3 259 105,71 €

Section Dépendance
Total des dépenses 968 137,76 €
 Produits de la tarification 881 123,76 €
 Financements complémentaires au titre des accueils temporaires 57 600,00 €
 Financements complémentaires au titre des PHA 15 064,00 €
 Financements complémentaires au titre des personnes de moins de 60 ans 14 350,00 €
Total des recettes 968 137,76 €

ARTICLE 2 – Les tarifs journaliers « hébergement » et « dépendance » applicables aux personnes hébergées dans l'établissement désigné à l'article 1^{er} sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} juin 2026 :

TARIFS JOURNALIERS « HEBERGEMENT »

Accueil de Jour repas compris	42,99 €
Hébergement Temporaire	85,12 €
Tarif journalier applicable aux résidents sous mesure protection majeurs	1,10 €
EHPAD Sainte Agathe	
T1 bis 1 Pers (23 m²)	70,13 €
T1 bis 1 Pers (35 m²)	74,28 €
T1 bis 2 Pers/Pers (35 m²)	70,13 €

EHPAD Saint Vincent de Paul	
T1 bis A 1 Pers (23m²)	65,25 €
T1 bis B 1 Pers (35 m²)	69,61 €
T1 bis C 1 Pers (40 m²)	112,08 €
T1 Bis 1 Personne (46m²)	130,50 €
T1 bis B 2 pers/personne (35 m²)	65,25 €
T1 bis C 2 Pers/Pers (40 m²)	56,04 €
T1 bis Couple/Personne (46 m²)	65,25 €

En cas d'absence du résident, les modalités de facturation sont fixées dans l'annexe 9 du Règlement Départemental d'Aide Sociale.

TARIFS JOURNALIERS « DEPENDANCE »

GROUPES GIR	TARIFS
Groupe 1	23,31 €
Groupe 2	14,80 €
Groupe 3	6,27 €

En cas d'absence du résident, les modalités de facturation sont fixées dans l'annexe 9 du Règlement Départemental d'Aide Sociale.

TARIF JOURNALIER APPLICABLE AUX RESIDENTS DE MOINS DE 60 ANS : 86,17 €

Ces tarifs prennent en compte les produits encaissés entre le 1^{er} janvier et la veille de la date d'application du présent arrêté.

ARTICLE 3 – Les tarifs journaliers « dépendance » applicables aux places d'hébergement temporaire et d'accueil de jour sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} juin 2026 :

HÉBERGEMENT TEMPORAIRE		ACCUEIL DE JOUR	
Groupe 1	22,39 €	Groupe 1	34,78 €
Groupe 2	22,39 €	Groupe 2	34,78 €

Ces tarifs sont applicables, dès la date d'effet indiquée ci-avant, à tous les résidents hors département.

Pour 2026, pour les résidents vendéens, le financement des places d'hébergement temporaire et d'accueil de jour est versé sous forme de dotation complémentaire à hauteur de 5 760,00 € par place autorisée soit une dotation annuelle de 57 600,00 € qui sera versée par douzième, tel que prévu à l'article 5 du présent arrêté.

Les tarifs opposables aux résidents vendéens sont les suivants :

- hébergement temporaire : talon modérateur précisé à l'article 2 du présent arrêté, soit 6,27 €.
- accueil de jour : 40 % du tarif dépendance du talon modérateur correspondant au groupe 3, soit 2,51 €.

ARTICLE 4 – Pour 2026, pour les personnes handicapées âgées (PHA) de plus de 60 ans accueillies en hébergement permanent au 30/11/2025, une dotation complémentaire annuelle de 2 152,00 € par place est versée, soit une dotation annuelle de 15 064,00 € qui sera versée par douzième, tel que prévu à l'article 5 du présent arrêté.

Pour 2026, pour les personnes âgées de moins de 60 ans accueillies en hébergement permanent au 30/11/2025, une dotation complémentaire annuelle de 7 175,00 € par place est versée, soit une dotation annuelle de 14 350,00 € qui sera versée par douzième, tel que prévu à l'article 5 du présent arrêté.

ARTICLE 5 – Le Forfait Global « DEPENDANCE », qui inclut les dotations complémentaires au titre des hébergements temporaires, des accueils de jour, des PHA et des moins de 60 ans, est fixé pour l'année 2026 à : 666 176,37 €

Comprenant :

- Forfait Global Dépendance : 579 162,37 €
- Dotation complémentaire au titre des hébergements temporaires : 23 040,00 €
- Dotation complémentaire au titre des accueils de jour : 34 560,00 €
- Forfait PHA : 15 064,00 €
- Forfait moins de 60 ans : 14 350,00 €

Ce forfait global sera versé au 20 de chaque mois, au titre de l'ADPA, à l'établissement visé à l'article 1^{er} par acomptes mensuels correspondant au douzième du montant du forfait global dépendance et des dotations complémentaires au titre des hébergements temporaires, des accueils de jour, des PHA et des moins de 60 ans fixés ci-dessus, soit : **55 514,70 €** comprenant :

- Forfait Global Dépendance : 48 263,54 €
- Dotation complémentaire au titre des hébergements temporaires : 1 920,00 €
- Dotation complémentaire au titre des accueils de jour : 2 880,00 €
- Forfait PHA : 1 255,33 €
- Forfait moins de 60 ans : 1 195,83 €

Si le forfait global annuel n'est pas arrêté au 1^{er} janvier de l'année concernée, il sera crédité à l'établissement dans l'attente, et mensuellement, un douzième du forfait annuel de l'exercice antérieur. Dès la fixation du forfait global afférent à la dépendance, il sera procédé à une régularisation des versements sur l'acompte mensuel du mois suivant.

ARTICLE 6 – Les recours contentieux contre le présent arrêté doivent parvenir au secrétariat du tribunal administratif, 6, allée de l'Île-Gloriette CS 24111 - 44041 NANTES Cedex 1 dans le délai franc d'un mois à compter de sa notification pour les personnes auxquelles il a été notifié ou de sa publication pour les autres requérants.

La juridiction peut être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr (<http://www.telerecours.fr>).

ARTICLE 7 – Le Directeur Général des Services du Département, le Directeur Général Adjoint du Pôle Solidarités et Famille, le Directeur de la Maison Vendée Autonomie, le Président du Conseil d'Administration et le Directeur de l'établissement intéressé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis au contrôle de légalité et publié sur le site internet du Département de la Vendée et affiché dans les locaux de l'établissement.

LA ROCHE SUR YON, le **27 MAI 2026**

LE PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL

Pour le président et par délégation,
Le Directeur de la Maison Vendée Autonomie



Notifié à l'établissement le **02 JUIN 2026**