



COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIAS DU 4 FEVRIER 2026

Le Conseil d'administration, convoqué le 29 janvier 2026, s'est réuni en séance ordinaire, à la salle Flora – EHPAD Saint Pierre : 26 La Maladrie - 85670 SAINT ETIENNE DU BOIS, le 4 février 2026 à 18h00, sous la présidence de Guy PLISSONNEAU.

Étaient présents :

<i>Nom Prénom</i>	<i>Emargement</i>
AIRIAU Guy	<i>Présent</i>
BARRETEAU Marcelle	<i>Présente</i>
CHATELIER Christiane	<i>Absente</i>
GIRAUD Valérie	<i>Présente</i>
GOTTHARDT Béatrice	<i>Présente</i>
GUERIN Aurélie	<i>Présente</i>
GUERINEAU Claude	<i>Présent</i>
Guy PLISSONNEAU	<i>Présent</i>
HERMOUET Delphine	<i>Excusée</i>
MORINEAU Pascal	<i>Absent</i>
PROUTEAU Xavier	<i>Absent</i>
RENAUD Jean Pierre	<i>Excusé</i>
TENAUD Gérard	<i>Présent</i>

Préalablement au démarrage de la séance, le Président fait lecture au Conseil des pouvoirs remis par les personnes absentes.

La Directrice assure la fonction de secrétaire de séance.

RAPPORT DE PRESENTATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIAS DU 4 FEVRIER 2026.....	1
1. APPROBATION DU PROCES VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 3 DECEMBRE 2025.....	3
2. DECISIONS PRISES PAR DELEGATION DU CONSEIL	3
2.1. OUVERTURE D'UNE LIGNE DE TRESORERIE DE 1 000 000 € AU CREDIT AGRICOLE ATLANTIQUE VENDEE	3
3. ADMINISTRATION GENERALE	4
3.1. APPROBATION DE L'AVENANT N° 1 CONCERNANT LES MARCHES DE TRAVAUX DU LOT 02 ET RELATIF A L'EXTENSION ET REHABILITATION DE L'EHPAD RESIDENCE « LE COLOMBIER » A SAINT-ETIENNE-DU-BOIS	4
3.2. APPROBATION DE L'AVENANT N° 2 CONCERNANT LES MARCHES DE TRAVAUX DU LOT 01 ET RELATIF A L'EXTENSION ET REHABILITATION DE L'EHPAD RESIDENCE « LE COLOMBIER » A SAINT-ETIENNE-DU-BOIS	4
3.3. DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2026 – VOTE DU RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES.	5
4. RESSOURCES HUMAINES	5
4.1. ASSURANCES DES RISQUES STATUTAIRES DU PERSONNEL- CONTRAT GROUPE PROPOSE PAR LE CENTRE DE GESTION ANNULE ET REMPLECE.....	5
4.2. REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP).....	8
4.3. MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS – CREATION/SUPPRESSION DE POSTE	20
5. INFORMATIONS DIVERSES	22
5.1. CALENDRIER 2026.....	22

1. APPROBATION DU PROCES VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 3 décembre 2025

Validé à l'unanimité

2. DECISIONS PRISES PAR DELEGATION DU CONSEIL

2.1. Ouverture d'une ligne de trésorerie de 1 000 000 € au Crédit Agricole Atlantique Vendée

(Décision n°2026DECISION01)

Le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la délibération du Conseil d'Administration n°2023D04 du 29 septembre 2023 portant délégation de pouvoirs au Président,

Vu la délibération du Conseil d'Administration n°2025D56 du 8 décembre 2025 portant autorisation de contracter une ligne de trésorerie,

Vu la délibération n°2026D5 du 27 janvier 2026 du Conseil Communautaire Vie et Boulogne acceptant de se porter caution solidaire,

Considérant la nécessité d'ouvrir une ligne de trésorerie de 1 000 000 € afin de faciliter la gestion,

Après avoir pris connaissance de l'offre de financement proposée par le Crédit Agricole Atlantique Vendée,

Décide :

Article 1 : Une ligne de trésorerie d'un montant de 1 000 000 € est contractée auprès du Crédit Agricole Atlantique Vendée aux conditions suivantes :

- Durée : 12 mois
- Taux d'intérêt : Euribor 3 mois moyenné + marge 0,68%
- Paiement des intérêts : chaque trimestre par débit d'office à terme échu
- Frais de dossier : 500 €
- Commission d'engagement : 0,10% l'an prélevée par débit d'office à la mise en place
- Commission de non-utilisation : néant
- Garantie : caution solidaire de la Communauté de communes Vie et Boulogne à hauteur de 100% du montant emprunté

Article 2 : Prend l'engagement au nom du CIAS Vie et Boulogne d'inscrire en priorité, en dépenses obligatoires à son budget, les sommes nécessaires au remboursement des échéances.

Article 3 : Décide de signer l'ensemble de la documentation contractuelle relative au contrat de ligne de trésorerie décrit ci-dessus à intervenir avec le Crédit Agricole Atlantique Vendée.

Article 4 : La Directrice et le comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente décision.

Article 5 : La présente décision sera communiquée au Conseil d'Administration lors de sa séance la plus proche et inscrite au registre des décisions du CIAS Vie et Boulogne. Une publicité sera faite dans les formes requises pour les délibérations du Conseil d'Administration.

3. ADMINISTRATION GENERALE

3.1. Approbation de l'avenant n° 1 concernant les marchés de travaux du lot 02 et relatif à l'extension et réhabilitation de L'EHPAD Résidence « Le Colombier » à Saint-Etienne-du-Bois

(Délibération n°2026D01)

Monsieur le Président rappelle que s'agissant des marchés de travaux relatifs à l'extension et réhabilitation de l'EHPAD « Résidence Le Colombier » sur la commune de Saint-Étienne-du-Bois :

- le marché de travaux relatif au lot 03 « Gros-œuvre / Démolitions » a été attribué à l'entreprise BGCV pour un montant de 2 894 685,66 euros HT. La réalisation d'une installation électrique de chantier (devis 1c) nécessite la passation d'un avenant n° 1, soit une plus-value de 7 158,71 euros HT, qui aurait pour effet de porter le montant du marché à 2 901 844,37 euros HT et une variation d'environ +0,25 % par rapport au marché initial.

Conformément à l'article R. 2194-8 du Code de la commande publique, il convient d'approuver l'avenant et de procéder à sa signature, après avoir fait état de son contenu.

Par adoption des motifs exposés par le Président et après en avoir délibéré, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- De valider la modification du marché de travaux relatifs à ce lot sur le fondement de l'article R.2194-8 du Code de la commande publique est approuvée.

- D'approuver l'avenant n° 1 au marché de travaux relatif au lot 03 « Gros-œuvre / Démolitions » conclu avec l'entreprise BGCV, d'un montant de +7 158,71 euros HT, et ayant pour effet de porter le montant du marché à 2 901 844,37 euros HT.

- De signer l'avenant correspondant.

- Précise que les dépenses correspondantes seront engagées sur le compte 2313.

3.2. Approbation de l'avenant n° 2 concernant les marchés de travaux du lot 01 et relatif à l'extension et réhabilitation de L'EHPAD Résidence « Le Colombier » à Saint-Etienne-du-Bois

(Délibération n°2026D02)

Monsieur le Président rappelle que s'agissant des marchés de travaux relatifs à l'extension et réhabilitation de l'EHPAD « Résidence Le Colombier » sur la commune de Saint-Étienne-du-Bois :

- le marché de travaux relatif au lot 01 « Terrassement / VRD » a été attribué à l'entreprise CHARIER TP SUD pour un montant de 773 169,20 euros HT. Un avenant n° 1 a été passé portant le montant du marché à 778 813,32 euros HT. Des travaux supplémentaire (devis VY25.D477) nécessitent la passation d'un avenant n° 2, soit une plus-value de 1 666,05 euros HT, qui aurait pour effet de porter le montant du marché à 780 479,37 euros HT et une variation d'environ +0,95 % par rapport au marché initial.

Conformément à l'article R. 2194-8 du Code de la commande publique, il convient d'approuver l'avenant et de procéder à sa signature, après avoir fait état de son contenu.

Par adoption des motifs exposés par le Président et après en avoir délibéré, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- De valider la modification du marché de travaux relatifs à ce lot sur le fondement de l'article R.2194-8 du Code de la commande publique est approuvée.

- D'approuver l'avenant n° 2 au marché de travaux relatif au lot 01 « Terrassement / VRD » conclu avec l'entreprise CHARIER TP SUD, d'un montant de +1 666,05 euros HT, et ayant pour effet de porter le montant du marché à 780 479,37 euros HT.

- De signer l'avenant correspondant.

- Précise que les dépenses correspondantes seront engagées sur le compte 2313.

3.3. Débat d'orientations budgétaires 2026 – Vote du rapport d'orientations budgétaires.

(Délibération n°2026D03)

Le Président rappelle au conseil d'administration que, conformément aux termes de l'article L.2312-1 et de l'article L.5211-36 du Code Général des Collectivités Territoriales, et plus récemment de l'article 107 de la loi NOTRe n°2015-991 du 7 août 2015, les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de 3 500 habitants et plus, sont tenus d'organiser un Débat d'Orientations Budgétaires au sein de leur conseil, dans un délai de dix semaines précédant le vote du budget primitif. Ces dispositions sont applicables aux établissements publics qui remplissent les conditions.

Il doit faire l'objet d'un rapport qui sera transmis au représentant de l'Etat.

Les budgets du CIAS devant être soumis au Conseil d'administration qui se tiendra le 2 mars prochain, le Président propose de débattre des orientations budgétaires pour l'année 2026.

Par adoption des motifs exposés par le Président et après en avoir délibéré, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- De prendre acte de la tenue du Débat d'Orientations Budgétaires
- De prendre acte des propositions présentées par le Président figurant dans le rapport d'orientations budgétaires joint en annexe
- De charger le Président ou son représentant d'exécuter la présente délibération.

4. RESSOURCES HUMAINES

4.1. Assurances des risques statutaires du personnel- Contrat groupe proposé par le centre de gestion Annule et remplace

Monsieur le Président expose :

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

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

Considérant que :

- la collectivité a donné mandat au Centre de Gestion en vue de la souscription au contrat groupe d'assurance,
- la collectivité adhère au contrat groupe d'assurance en cours dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025
- compte tenu des avantages d'une consultation groupée,

Il est proposé d'adhérer au contrat groupe d'assurance des risques statutaires mis en place par le Centre de Gestion.

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

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

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

Taux de cotisation assureur :

Risques couverts	Décès	CITIS (accident et maladie imputable au service – TPT compris)	Longue Maladie, Longue durée	Maternité, paternité, adoption	Maladie ordinaire	ENSEMBLE DES GARANTIES
Formule retenue	0.23%	2.55 % Franchise de 15 jours	2.99%	0.99%	3.60% Franchise de 15 jours	10.36%

Taux de frais de gestion du CDG 85 :

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

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

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

Assiette de cotisation de la collectivité

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

La collectivité fait le choix de compléter son assiette de cotisation avec les éléments optionnels suivants :

- Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
 - Complément de Traitement Indiciaire (CTI)
 - Supplément familial de traitement (SFT)
 - Indemnités accessoires (primes, indemnités ou gratifications versées) à l'exclusion de celles affectées à des remboursements de frais
 - RIFSEEP (IFSE et CIA)
 - Totalité des charges patronales, exprimée en pourcentage (50%) du TBI majoré de la NBI, dans la limite des charges dont est redevable la collectivité
- OU**
- Moitié des charges patronales, exprimée en pourcentage (25%) du TBI majoré de la NBI, dans la limite des charges dont est redevable la collectivité

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

Taux de cotisation

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

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

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

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

Assiette de cotisation de la collectivité

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

La collectivité fait le choix de compléter son assiette de cotisation avec les éléments optionnels suivants :

- Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- Complément de Traitement Indiciaire (CTI)
- Supplément familial de traitement (SFT)
- Indemnités accessoires (primes, indemnités ou gratifications versées) à l'exclusion de celles affectées à des remboursements de frais
- RIFSEEP (IFSE et CIA)
- Totalité des charges patronales, exprimée en pourcentage (35%) du TBI majoré de la NBI, dans la limite des charges dont est redevable la collectivité

Par adoption des motifs exposés par le Président et après en avoir délibéré, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- D'adhérer au contrat groupe proposé par le Centre de Gestion
- De retenir les taux et assiettes de cotisations tels que présentés ci-dessus
- D'autoriser le Président ou son représentant à signer tous les documents se rapportant à ces dossiers.
- De charger le Président ou son représentant d'exécuter la présente délibération.
- Et précise que les crédits nécessaires seront inscrits au budget, chapitre 012.

4.2. REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

(Délibération n°2026D04)

Monsieur le Président expose à l'assemblée que jusqu'ici, le régime indemnitaire des personnels du CIAS résultait de délibérations prises par les 3 CCAS distincts.

La création du CIAS et la volonté d'harmoniser nos pratiques implique le passage d'une nouvelle délibération auprès du Conseil d'administration.

Un nouveau 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 nouveau 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. Dès le 1er 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 l'établissement 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.

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

- Encadrement et coordination (encadrement, élaboration et suivi de dossier complexe...)
- Technicité, expertise, qualification (maîtrise d'un logiciel métier, diplôme requis, connaissances particulières liées aux fonctions, autonomie...)
- Sujétions particulières et exposition du poste au regard de son environnement professionnel (travail horaire imposé, travail de nuit, travail salissant, mise en responsabilité avec des partenaires...)

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 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, l'établissement n'est pas tenu 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 A

Attachés territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Directeur CIAS	42 600 €	3 018 €	6 390 €
Groupe 2	Directeur Adjoint CIAS / Responsable d'un EHPAD / Responsable de plusieurs services	37 800 €	2 678 €	5 670 €
Groupe 3	Responsable d'un service avec encadrement	30 000 €	2 125 €	4 500 €
Groupe 4	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	24 000 €	1 700 €	3 600 €

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Directeur Adjoint CIAS / Responsable d'un EHPAD ou responsable de plusieurs services	19 860 €	1 457 €	2 380 €
Groupe 2	Responsable d'un service avec encadrement	18 200 €	1 335 €	2 185 €
Groupe 3	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	16 645 €	1 221 €	1 995 €

Catégorie C

Adjoint administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	12 000 €	900 €	1 200 €

Filière Technique

Catégorie A

Ingénieurs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Directeur CIAS	55 200 €	3 910 €	8 280 €
Groupe 2	Directeur Adjoint CIAS / Responsable d'un EHPAD / Responsable de plusieurs services	47 400 €	3 358 €	7 110 €
Groupe 3	Responsable d'un service avec encadrement	42 350 €	3 000 €	6 350 €
Groupe 4	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	37 000 €	2 621 €	5 550 €

Catégorie B

Techniciens territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Directeur Adjoint CIAS / Responsable d'un EHPAD ou responsable de plusieurs services	22 340 €	1 638 €	2 680 €
Groupe 2	Responsable d'un service avec encadrement	21 115 €	1 548 €	2 535 €
Groupe 3	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	19 882 €	1 458 €	2 382 €

Catégorie C

Agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable de service	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	12 000 €	900 €	1 200 €

Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	12 000 €	900 €	1 200 €

Filière Animation

Catégorie B

Animateurs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	19 860 €	1 457 €	2 380 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	18 200 €	1 335 €	2 185 €
Groupe 3	Gestionnaire, assistant	16 645 €	1 221 €	1 995 €

Catégorie C

Adjoints territoriaux d'animation

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	12 000 €	900 €	1 200 €

Filière Sociale

Catégorie A

Conseillers territoriaux socio-éducatifs

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Directeur, Directeur Adjoint CIAS / Responsable d'un EHPAD / Responsable de plusieurs services	30 000 €	2 125 €	4 500 €

Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	24 000 €	1 700 €	3 600 €
----------	---	----------	---------	---------

Assistants territoriaux socio-éducatifs

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Directeur, Directeur Adjoint CIAS / Responsable d'un EHPAD / Responsable de plusieurs services	22 920 €	1 623 €	3 440 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	18 000 €	1 275 €	2 700 €

Educateurs territoriaux de jeunes enfants

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Directeur, Directeur Adjoint CIAS / Responsable d'un EHPAD / Responsable de plusieurs services	15 680 €	1 167 €	1 680 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	15 120 €	1 125 €	1 620 €

Catégorie B

Moniteurs éducateurs territoriaux et intervenants familiaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	10 230 €	750 €	1 230 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	9 100 €	668 €	1 090 €

Catégorie C

Agents sociaux territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	12 000 €	900 €	1 200 €

Filière Médico-sociale

Catégorie A

Médecins territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Directeur, Directeur Adjoint CIAS / Responsable d'un EHPAD/ Responsable de plusieurs services	50 800 €	3 598 €	7 620 €
Groupe 2	Responsable d'un service avec encadrement	45 000 €	3 187 €	6 750 €
Groupe 3	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	34 700€	2 458 €	5 205 €

Cadres territoriaux de santé paramédicaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	30 000 €	2 125 €	4 500 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	24 000 €	1 700 €	3 600 €

Psychologues territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	30 000 €	2 500 €	4 500 €

Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	24 000 €	1 750 €	3 600 €
----------	---	----------	---------	---------

Infirmiers territoriaux en soins généraux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	22 920 €	1 623 €	3 440 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	18 000 €	1 275 €	2 700 €

Ergothérapeutes

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	22 920 €	1 623 €	3 440 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	18 000 €	1 275 €	2 700 €

Kinésithérapeutes

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	22 920 €	1 623 €	3 440 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	18 000 €	1 275 €	2 700 €

Orthophonistes

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
--------	---------	--------------------------------	--------------------------------	------------------------------

Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	22 920 €	1 623 €	3 440 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	18 000 €	1 275 €	2 700 €

Diététiciens

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	22 920 €	1 623 €	3 440 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	18 000 €	1 275 €	2 700 €

Catégorie B

Infirmiers territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	10 230 €	750 €	1 230 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	9 100 €	668 €	1 090 €

Aides-soignants territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'un service avec encadrement	10 230 €	750 €	1 230 €
Groupe 2	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	9 100 €	668 €	1 090 €

Auxiliaire de puériculture territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant
---------------	----------------	---------------------------------------	---------------------------------------	----------------------

				maximal annuel
Groupe 1	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	10 230 €	750 €	1 230 €
Groupe 2	Agent d'exécution	9 100 €	668 €	1 090 €

Catégorie C

Auxiliaire de soins territoriaux

Groupe	Emplois	Montant annuel maxi du RIFSEEP	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Gestion d'un service / expertise sans encadrement	12 600 €	945 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	12 000 €	900 €	1 200 €

Les montants indiqués ci-dessus sont des montants bruts

3. CONDITIONS DE VERSEMENT :

Bénéficiaires :

IFSE et CIA : fonctionnaires stagiaires, titulaires, contractuels de droit public

Versement du CIA pour les agents **ayant plus de 3 mois de présence dans l'année.**

IFSE/CIA : Les agents de droit privé (contrats aidés, apprentissage...) en sont exclus.

Temps de travail :

Le montant 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.

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

Durant les congés de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement.

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

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 proratisé en fonction du temps de travail.

Modalités de réévaluation des montants :

Le montant 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.

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

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

Elle complète les délibérations instaurant les indemnités de déplacement et l'indemnité horaire pour travail supplémentaire des agents de la collectivité.

- Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.712-1 à L.714-8 ?
- Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu le Décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,
- Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,
- Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,
- Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,
- Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

- portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
 - Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,
 - Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
 - Vu l'arrêté ministériel du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret 2014-513 du 20 mai 2014,
 - Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieurs en chef des travaux 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'Etat,
 - Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat,
 - Vu l'arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
 - Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 21/01/2026

Par adoption des motifs exposés par le Président et après en avoir délibéré, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- D'adopter, à compter du 9 février 2026, la proposition du Président relative au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération.
- D'approuver les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE).
- D'approuver les montants maximaux attribuables par l'autorité territoriale.
- D'approuver l'ensemble des modalités de versement proposées par le Président.
- D'autoriser le Président ou son représentant à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncés au regard des critères susvisés
- De charger le Président ou son représentant d'exécuter la présente délibération.

**4.3. Mise à jour du tableau des effectifs –
Création/suppression de poste**

(Délibération n°2026D05)

Monsieur le Président expose à l'Assemblée la nécessité de mettre à jour le tableau des effectifs. En effet, depuis la création du CIAS, de nombreux emplois ont pu être créés (création de poste, changement de grade...) mais il n'y a pas eu de suppression liée.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration, suite à l'avis favorable du CST en date du 21/01/2026 de supprimer :

- 1 poste adjoint administratif à 14h hebdomadaire (Secrétaire)
- 1 poste d'attaché territorial à temps plein (Direction)
- 1 poste de rédacteur principal 1^{ère} classe à temps plein (Direction)
- 1 poste d'adjoint territorial à temps plein (Secrétaire)
- 1 poste d'adjoint technique territorial de 1^{ère} classe à temps plein (Chef de cuisine)
- 2 postes d'adjoint technique territorial à 25 heures semaine (Agents de restauration)
- 2 postes d'agent de maîtrise à temps plein (Cuisine et maintenance)
- 1 poste d'adjoint technique territorial à 7 heures par semaine (Maintenance)
- 1 poste d'adjoint territorial d'animation à 17.5heures par semaine (Animation)
- 1 poste d'auxiliaire de soins principale de 2^{ème} classe à temps plein (AS nuit)
- 1 poste à temps plein d'agent social (AS)
- 1 poste à 30 heures d'aide-soignante de classe supérieure (AS)
- 1 poste d'infirmière de soins généraux hors classe à temps plein (IDEC)
- 2 postes contrats aidés à 35h et 23 heures semaine (ASH nuit et ASH)
- 1 poste contrat aidé à 25 heures semaine (Agent de restauration)
- 2 postes de médecin 2^{ème} classe à 3.5 heures par semaine (Médecin coordonnateur)

Il est également proposé la création de :

- 1 poste d'aide-soignant de classe normale à temps plein
- 1 poste d'aide-soignante de classe normale à 30 heures semaine
- 1 poste d'infirmière de classe normale à 28h semaine

Par adoption des motifs exposés par le Président et après en avoir délibéré, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- De supprimer les postes précédemment cités à compter du 9 février 2026.
- De créer les postes précédemment cités à compter du 9 février 2026
- De mettre à jour comme proposé le tableau des effectifs à compter du 9 février 2026

SERVICE	FONCTION	CATEGORIE	CADRES D'EMPLOI	REPARTITION			
				Quotité	HEBGT	DEP	SOINS
DIRECTION-ADMINISTRATI ON	Direction	A	Attaché territorial	2,00	2,00		
	Secrétaire	C	Adjoint administratif territorial	1,80	1,80		
	Sous-total direction-administration			3,80	3,80		
Cuisine	Cuisinier	C	Adjoint technique territorial	3,65	3,65		
	Cuisinier	C	Adjoint technique territorial principal de 2 ^{ème} classe	2,00	2,00		
	Sous-total cuisine			5,65	5,65		
Maintenance	Ouvrier entretien	C	Adjoint technique territorial	0,57	0,57		

	Sous-total services généraux			0,57	0,57		
ANIMATION	Animatrice	C	Adjoint d'animation principal 2ème classe	1,00	1,00		
	Animatrice	C	Adjt territorial d'animation	1,00	1,00		
	Sous-total animation			2,00	2,00		
HOTELLERIE	Agent hôtelier	C	Adjoint technique territorial	12,08	8,46	3,63	
	Veilleuse	C	Agent social principal 2ème classe	0,80	0,56	0,24	
	Plongeuse	C	Adjoint technique principal de 2ème classe	3,88	2,72	1,16	
	Veilleuse	C	Agent social	2,86	2,00	0,86	
	Agent hôtelier	C	Adjoint technique principal de 1ère classe	1,80	1,26	0,54	
	Sous-total hôtellerie			21,43	15,00	6,43	
PSYCHOLOGUE	Psychologue	A	Psychologue territorial de classe normale	0,63		0,63	
	Sous-total psychologue			0,63		0,63	
SOINS	Aide Soignante AMP Nuit	C	Auxiliaire de soins principale de 1ère classe	5,00		1,50	3,50
	Aide Soignante Nuit	B	Aide-soignante de classe normale	11,66		3,50	8,16
	Aide Soignante	C	Agent social	7,28		2,18	5,10
	Aide Soignante	B	Aide-soignante de classe supérieure	5,60		1,68	3,92
	Aide Soignante AMP	C	Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	2,80		0,84	1,96
	Agent de Soins	C	Agent social principal de 1ère classe	2,71	1,89	0,81	
	Agent de Soins Nuit	C	Agent social principal de 2ème classe	1,80	1,26	0,54	
	Sous-total soins			36,85	3,16	11,05	22,64
INFIRMIERE	Infirmière Réf.	A	Infirmière de soins généraux	7,66			7,66
	Infirmière Réf.	A	Infirmière de soins généraux hors classe	0,80			0,80
	Sous-total infirmerie			8,46			8,46
Medecin	Medecin coord.	A	Medecin 2e classe	0,20			0,20
	Sous-total médecin			0,20			0,20
DIETETICIEN	Diététicien	B	Diététicien	0,02		0,02	
	Sous-Total diététicien			0,02		0,02	
				79,61			

5. INFORMATIONS DIVERSES

5.1. Choix du nom de l'EHPAD

Pour rappel, la procédure de choix du nom :

- Dans un premier temps, mise en place d'une « boîte à idées » dans chaque EHPAD afin que résidents, familles, personnels, élus du territoire puissent faire des propositions durant les mois de décembre et janvier (une condition : le nom doit faire rappel au territoire du Pays de Palluau).
- Sélection de 5 propositions au CA du mois de février
- Proposition de vote aux résidents, familles, personnels, élus du territoire durant le mois de février 2026
- Choix du nom final au CA du mois de mars.

Propositions réceptionnées :

Fonction	Proposition de nom	Commentaires
Elu	EHPAD du Pays de Palluau	
personnel	Les Rives de la Vie.	
famille	Les Résidences Vie & Boulogne	
famille	Les Jardins de Vie & Boulogne	
famille	Les Rives de Vie & Boulogne	
famille	Trilogie Vie et Boulogne	
famille	Le Domaine des Trois Essences	
famille	Terre de liens	
famille	Terre d'horizon	
famille	les Ardennes	en référence à des gens des Ardennes accueillis dans la région au début de la 2ème guerre mondiale
famille	Les Chapelles	nombreuses dans la région
famille	Les Renaissances	châteaux et bâtisses datant de cette époque dans la région
résident	le Palombier	
	Le Clos du Colombier Saint Pierre	
professionnel	L'écrin du Bocage (SEB), L'écrin des marais (FAL)	
professionnel	Le Vent des Ages	
	EHPAD Le Paludéen (de SEB/de Falleron)	
professionnel	Le temps présent	
professionnel	Les Jardins du temps	
	Le jardin de l'Alcyon	
professionnel	Le temps retrouvé	pour une devis humaine (le temps de vivre ensemble, de la valeur, de l'écoute, le temps du soins, chaque instant compte)
professionnel	L'Odyssée sénior	
famille	Les Paludes	1er mot sur le blason de la ville de Palluau
famille	Les Chanterelles	nom du pont Chanterelle dans le parc de Palluau
famille	l'Oasis	
professionnel	La Clairière	
professionnel	EHPAD Les Chouans	
	le Coeur de la Vie (ST Etienne) et les Rives de la Vie (Falleron)	
professionnel/résident	La Petite Boulogne	
professionnel	Les Beaux Jours	
résident	La Vie à la Petite Boulogne	
professionnel	L'Hymenoptère	
professionnel	La Ruche	
professionnel	Les Trois étangs	

3 noms ont pu être sélectionnés et vont être soumis aux votes (résidents, personnels, familles, élus, bénévoles...) durant ce mois de février jusqu'au 3 mars 2026 :

(EHPAD) Cœur de la Vie
(EHPAD) Jardins de la Vie
(EHPAD) Rives de la Vie

5.2. Calendrier 2026

Avec les élections municipales, le calendrier du 1^{er} semestre 2026 va être un peu contraint.

Proposition de calendrier :

Conseil d'Administration à la salle Flora - EHPAD Saint Pierre

Mercredi 4 mars à 18h00 (pour pouvoir voter les budgets)
Mercredi 3 juin à 18h
Mercredi 2 septembre à 18h
Mercredi 7 octobre à 18h
Mercredi 2 décembre à 18h

CST à la salle Flora - EHPAD Saint Pierre
Mercredi 21 janvier à 15h
Mercredi 4 mars à 16h30
Mercredi 6 mai à 16h30
Mercredi 1 ^{er} juillet à 16h30
Mercredi 30 septembre à 16h30
Mercredi 4 novembre à 16h30

Le Président,

Guy PLISSONNEAU