



Conseil d'Administration du 27 mars 2026

Procès-verbal de la séance

Convocation du 23/03/2026

L'an deux mille vingt six, le 27 mars, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur Christophe QUEBEC
Date de Convocation du Conseil d'Administration : 23/03/2026

PRESENTS : MM. Christophe QUEBEC – Sandrine LACOUR – Sophie MARCOCCIO – Patrick NARDOU - Françoise GUERRIER – Maud SAGASPE – Alicia DESSUGE

EXCUSEES : Julie MICOULAS – Christèle PERRET

POUVOIR : de Julie MICOULAS à Sandrine LACOUR

Secrétaire de séance : Sandrine LACOUR

2026 – D01 : ELECTION DU VICE-PRESIDENT DU CCAS

Vu le code de l'action sociale et des familles, et notamment l'article L.123-6 ;

Le Maire, Président du CCAS, expose au Conseil d'Administration qu'il doit, dès sa constitution, élire en son sein un Vice-Président.

L'élection du Vice-Président a lieu au scrutin secret conformément à l'article L.123-18 du CASF

Il demande aux candidats à ce poste de se déclarer.

Est candidate : Sandrine LACOUR

Le scrutin déclaré ouvert, les membres du Conseil d'Administration procèdent au vote.

Un fois, le scrutin clos, il est procédé au dépouillement.

Les résultats sont les suivants :

Nombre de votants : 8

Bulletins blancs : 0

Bulletins nuls : 0

Suffrages exprimés : 8

Majorité absolue : 5

Sandrine LACOUR : 8 voix

Mme Sandrine LACOUR ayant obtenu 8 voix, est élue Vice-Présidente pour la durée du mandat en cours. Elle assistera le Président dans l'exercice de ses fonctions et le remplacera en cas d'absence ou d'empêchement.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D02 : DELEGATIONS DU CONSEIL AU PRESIDENT DU CCAS

Vu le Code de l'action sociale et des familles, notamment l'article L.123-6 et R.123-13 ;
Considérant que le Président du CCAS, en qualité de président de droit, doit pouvoir exercer certaines fonctions dans le cadre de la gestion de l'établissement,
Considérant qu'il est nécessaire de définir les délégations précises attribuées au Président,
Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide de déléguer au Président du CCAS, dans les limites prévues par le Code de l'Action Sociale et des Familles, le pouvoir de :

1. **Signer tous actes nécessaires à l'exécution du budget du CCAS et du budget annexe « Résidence autonomie »**, notamment :
 - les marchés et contrats dans le respect des seuils fixés par le règlement intérieur et la réglementation des marchés publics,
 - les conventions avec des partenaires ou prestataires,
 - les paiements dans le cadre du budget voté.
2. **Recruter et gérer le personnel du CCAS et de la Résidence autonomie**, dans le respect de la réglementation de la fonction publique territoriale, y compris :
 - les nominations dans les postes créés par délibération du CA,
 - l'attribution des régimes indemnitaires (RIFSEEP, IHTS),
 - la gestion des heures supplémentaires, des tickets restaurant et des prestations sociales complémentaires.
3. **Représenter le CCAS auprès des autorités et organismes publics et privés**, y compris :
 - le département, la trésorerie, l'ARS,
 - les associations et partenaires sociaux.
4. **Exécuter toutes autres décisions du Conseil d'administration**, dans le respect des délibérations adoptées et du budget voté, et en rendre compte à chaque séance.
Le Président exerce ces délégations pour la durée de son mandat et en rend compte au Conseil d'administration à chaque réunion.
Le présent acte est notifié aux membres du Conseil et annexé au registre des délibérations.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D03 : CREATION D'UN BUDGET ANNEXE « RESIDENCE AUTONOMIE »

Vu le Code de l'action sociale et des familles ;
Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Considérant la nécessité d'assurer une gestion financière distincte pour la Résidence Autonomie,
Monsieur le Président expose que les budgets annexes (BA), distincts du budget principal, mais votés par l'assemblée délibérante, doivent être établis pour certains services locaux spécialisés et notamment pour les résidences autonomie.
Le budget annexe a pour objet de regrouper les opérations d'un service ayant une organisation dotée d'une autonomie relative.
Il est proposé de dénommer ce budget : « budget annexe Résidence Autonomie »
Ce budget annexe sera assujéti à la TVA et sera doté de la seule autonomie financière.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

- de créer un budget annexe « Résidence Autonomie » au sein du budget du CCAS à compter du 1^{er} avril 2026
- dit que ce budget annexe sera autonome et fera l'objet d'une comptabilité séparée en M57 ;
- dit que le budget sera voté chaque année par le Conseil d'administration.

M. NARDOU demande en quoi ce budget est autonome.

Il est expliqué que le CCAS est une entité propre qui a donc son propre budget. Et en annexe à ce budget « CCAS », il y a le budget « résidence autonomie » pour flécher les dépenses et recettes de la RPA. Ces budgets seront abondés par la commune pour leur mise en place.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

Les délibérations qui vont suivre concernent le personnel.

Ce personnel travaillait déjà pour le CCAS quand il existait. A sa dissolution, l'ensemble de ce personnel a été transféré à la commune.

Le CCAS étant remis en place, il est proposé de remettre le personnel dédié au CCAS dans des conditions similaires à ce qui existait précédemment.

2026 – D04 : CREATION D'UN POSTE D'ATTACHE POUR 3 HEURES HEBDOMADAIRES

Vu l'article L. 332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu les besoins du service relatifs à la création d'un emploi permanent à temps non complet chargé de la gestion générale du CCAS ;

Sur le rapport de Monsieur le Président, après en avoir délibéré et à la majorité des membres présents et représentés ;

Le Conseil d'Administration décide la création, à compter du 01/04/2026, d'un emploi d'attaché intercommunal pour 3/38^{ème} et précise que la rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire correspondant au grade d'attaché territorial et assortie du régime indemnitaire dans les conditions prévues par le RIFSEEP. Les crédits correspondants seront prévus au budget.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D05 : CREATION D'UN POSTE D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE POUR 5 HEURES HEBDOMADAIRES

Vu l'article L. 332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu les besoins du service relatifs à la création d'un emploi permanent à temps non complet chargé de la comptabilité du CCAS ;

Sur le rapport de Monsieur le Président, après en avoir délibéré et à la majorité des membres présents et représentés ;

Le Conseil d'Administration décide la création, à compter du 01/04/2026, d'un emploi d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe intercommunal pour 5/40^{ème} et précise que la rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire correspondant au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et assortie du régime indemnitaire dans les conditions prévues par le RIFSEEP. Les crédits correspondants seront prévus au budget.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D06 : CREATION D'UN POSTE D'ADJOINT ADMINISTRATIF POUR 5 HEURES HEBDOMADAIRES

Vu l'article L. 332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu les besoins du service relatifs à la création d'un emploi permanent à temps non complet chargé du secrétariat du CCAS ;

Sur le rapport de Monsieur le Président, après en avoir délibéré et à la majorité des membres présents et représentés ;

Le Conseil d'Administration décide la création, à compter du 01/04/2026, d'un emploi d'adjoint administratif intercommunal pour 5/40^{ème} et précise que la rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire correspondant au grade d'adjoint administratif et assortie du régime indemnitaire dans les conditions prévues par le RIFSEEP. Les crédits correspondants seront prévus au budget.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D07 : CREATION D'UN POSTE DE TECHNICIEN POUR 25 HEURES HEBDOMADAIRES

Vu l'article L. 332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu les besoins du service relatifs à la création d'un emploi permanent à temps non complet chargé des résidents de la RPA ;

Sur le rapport de Monsieur le Président, après en avoir délibéré et à la majorité des membres présents et représentés ;

Le Conseil d'Administration décide la création, à compter du 01/04/2026, d'un emploi de technicien territorial intercommunal pour 25/35^{ème} et précise que la rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire correspondant au grade de technicien et assortie du régime indemnitaire dans les conditions prévues par le RIFSEEP. Les crédits correspondants seront prévus au budget.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D08 : CREATION D'UN POSTE D'ADJOINT TECHNIQUE POUR 20 HEURES HEBDOMADAIRES

Vu l'article L. 332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu les besoins du service relatifs à la création d'un emploi permanent à temps non complet chargé des résidents de la Résidence Autonomie ;

Sur le rapport de Monsieur le Président, après en avoir délibéré et à la majorité des membres présents et représentés ;

Le Conseil d'Administration décide la création, à compter du 01/04/2026, d'un emploi d'adjoint technique intercommunal pour 20/35^{ème} et précise que la rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire correspondant au grade d'adjoint technique et assortie du régime indemnitaire dans les conditions prévues par le RIFSEEP. Les crédits correspondants seront prévus au budget.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D09 : MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Vu l'article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique ;

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

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ; (à viser selon le choix de la collectivité) ;

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'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'avis du Comité Technique en date du 28 février 2023 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Président propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération : les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité.

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Responsabilité d'encadrement ;
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
- Responsabilité de coordination ;
- Responsabilité de projet ou d'opération ;
- Responsabilité de formation d'autrui ;
- Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;
- Influence du poste sur les résultats, etc.

2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
- Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
- Niveau de qualification requis ;
- Temps d'adaptation ;
- Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
- Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
- Initiative ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
- Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc...

3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Vigilance ;
- Risques d'accident ;
- Risques d'agression verbale et/ou physique
- Risques de maladie ;
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- Valeur des dommages ;
- Responsabilité financière ;
- Responsabilité juridique ;
- Effort physique ;
- Tension mentale, nerveuse ;
- Confidentialité ;
- Travail isolé (exemple : gardien de salle) ;
- Travail posté (exemple : agent d'accueil) ;
- Relations internes ;
- Relations externes ;
- Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;
- Facteurs de perturbation ;
- Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle etc... .

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat etc... .

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- Réalisation des objectifs ;
- Respect des délais d'exécution ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;
- Disponibilité et adaptabilité, etc... .

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le CIA est versé selon un rythme annuel en une ou deux fractions.

ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 5 - MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale concernant le maintien du régime indemnitaire, il est proposé le maintien des primes et indemnités selon les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité (congs annuels, maladie, grève, etc...).

Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée. Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande

présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

ARTICLE 6 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du 1^{er} avril 2026.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D10 : INSTITUTION DU REGIME DES INDEMNITES HORAIREES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS)

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier 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° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 fixant les modalités d'application ;

Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 28/11/2023

M. le Président expose au Conseil d'Administration que la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. A défaut de compensation sous forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplis sont indemnisées. Néanmoins, seuls les agents relevant aux grades de catégorie C et B peuvent prétendre au versement d'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Il rappelle que les heures supplémentaires ne peuvent excéder 25 heures par mois, sauf lors de circonstances exceptionnelles, sur décision de l'autorité territoriale, le comité social territoriale en étant immédiatement informé.

Le principe est de permettre à Christine de remplacer Sandrine quand elle n'est pas là (congé ou arrêt) et vice-versa.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration DECIDE à l'unanimité des membres présents et représentés :

- d'instituer le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) en faveur des agents susceptibles de les percevoir, dès lors que l'emploi occupé implique la réalisation effective d'heures supplémentaires et que le travail supplémentaire réalisé n'a pas fait l'objet d'une compensation sous la forme d'un repos compensateur, décidée expressément par l'autorité territoriale.

Au sein de la collectivité, les grades susceptibles de percevoir des I.H.T.S. sont les suivants : Rédacteur, adjoint principal 1^{er} classe, adjoint principal 2^{ème} classe, adjoint administratif, technicien, adjoint technique,

- que le régime indemnitaire, tel que défini ci-dessus, sera alloué à compter du 01/04/2026 aux fonctionnaires titulaires, stagiaires et, le cas échéant, aux agents contractuels de droit public,
- Les dépenses correspondantes seront imputées sur le chapitre 012 du budget.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D11 : CONVENTION PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE PREVOYANCE AVEC GROUPAMA

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale,

Vu les dispositions du Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.827-7 et L.827-11,

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

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

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 29 octobre 2024

Le Conseil d'Administration après en avoir délibéré, décide à l'unanimité des membres présents et représentés :

- d'adhérer pour la couverture du risque PREVOYANCE au Pack Confort de Groupama qui prend effet au 1^{er} avril 2026 au contrat collectif à adhésion facultative afférent, au bénéfice des agents du CCAS de Rauzan.
- d'accorder une participation financière aux fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé en activité pour le risque prévoyance c'est-à-dire les risques d'incapacité de travail et, des risques d'invalidité et liés au décès,
- de fixer le niveau de participation, dans la limite de la cotisation versée par l'agent, comme suit : pour le risque prévoyance 50% par agent et par mois.
- d'autoriser le Président à signer tous les actes relatifs à l'adhésion à la convention de participation avec Groupama, ainsi que les éventuels avenants à venir.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D12 : MISE EN PLACE DE TITRES RESTAURANT

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le décret n° 2007-1461 du 12 octobre 2007 concernant les titres restaurant ;

Considérant qu'il convient de répondre à une aspiration majoritaire des agents de la collectivité.

Le Conseil d'Administration décide à l'unanimité des membres présents et représentés :

- d'instaurer, à compter du 1^{er} avril 2026, un dispositif de titres restaurants au bénéfice des agents titulaires, stagiaires et non titulaires du CCAS, selon les conditions générales suivantes :
 - . L'octroi de 4 chèques par semaine pour un agent à temps complet
 - . Le retrait d'un chèque par jour d'absence quel qu'en soit le motif ;
 - . La prise en charge par la collectivité de 60 % de la valeur faciale du chèque et de 40 % restants à la charge de l'agent ;
 - . Le nombre de chèques dont pourra bénéficier l'agent sera déterminé à terme échu (*mois N + 1*).
- Autorise Monsieur le Président à signer une convention de service avec la société Eden Red et dit que les crédits correspondants seront inscrits au budget.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D13 : ADHESION AU CNAS

Vu les articles L. 731-3 et L731-4 du Code de la Fonction publique territoriale ;
Vu l'article 71 de la loi N° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;

Vu l'article L733-1 du Code de la Fonction publique territoriale ;

Considérant les prestations du CNAS, association loi 1901 à but non lucratif, créée le 28 juillet 1967, dont l'objet porte sur l'action sociale des personnels de la fonction publique territoriale et de leurs familles, et de son large éventail de prestations qu'il fait évoluer chaque année afin de répondre aux besoins et attentes de ses bénéficiaires ;

Après en avoir délibéré, et afin de satisfaire aux obligations légales fixées par les articles ci-avant, le Conseil d'Administration, décide :

- De se doter d'une action sociale de qualité permettant de renforcer la reconnaissance de ses salariés et l'attractivité de la collectivité, et à cet effet d'adhérer au CNAS à compter du 01/04/2026, cette adhésion étant renouvelée annuellement par tacite reconduction. Et autorise en conséquent Monsieur le Président à signer la convention d'adhésion au CNAS.
- De verser au CNAS une cotisation correspondant au mode de calcul suivant :

Le nombre de bénéficiaires actifs indiqués sur les listes x le montant forfaitaire de la cotisation par bénéficiaires actifs.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

2026 – D14 : DESIGNATION DES DELEGUES SIEGEANT AU CNAS

Monsieur le Président informe le Conseil d'Administration qu'il convient de procéder à l'élection des délégués de la commune siégeant au Comité National d'Action Sociale.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Considérant qu'il convient de désigner deux délégués pour le CCAS de Rauzan ;

Sur proposition de Monsieur le Président,

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, procède à l'élection des deux délégués qui siégeront au CNAS comme suit :

Délégué titulaire : Sophie MARCOCCIO

Déléguée suppléante : Audrey COMBE

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

M. NARDOU indique qu'il est heureux d'accueillir la société civile. Il demande si l'arrêté pour sa création a été pris et affiché.

M. le Président répond que oui et que tout a été fait avec l'aide et l'encadrement du Département.

M. NARDOU en profite pour dire que l'affichage dehors est peu lisible.

L'arrêté en question est affiché à l'intérieur de la mairie.

M. NARDOU demande si on prévoit un règlement intérieur pour le fonctionnement du CCAS.

C'est bien prévu. Le projet sera très certainement envoyé avec la convocation du prochain conseil d'administration, en même temps que le vote du budget.

M. NARDOU rappelle que le CCAS était doté d'un véhicule de fonction, en plus du minibus, et souhaite savoir si ces 2 véhicules seront remis dans l'actif du CCAS.

Ce sera vérifié.

M. NARDOU demande si un conseil de vie sera mis en place.

Mme LACOUR répond que c'est obligatoire.

M. NARDOU parle ensuite des conventions qui sont passées avec des services extérieurs.

Il est répondu que toutes les conventions seront réactualisées (avec l'EHPAD, la MSP, les prestataires proposant des ateliers pour les résidents) mais qu'il fallait avant tout mettre en place le CCAS.

M. le Maire ajoute qu'il y a donc beaucoup de travail.

M. NARDOU répond qu'il y en a pour la RPA effectivement et qu'il peut y en avoir à l'infini, qu'il suffit de déborder d'idées.

Mme GUERRIER demande quel va être leur rôle.

M. le Maire répond qu'il va falloir tout « mettre en musique », tout organiser, flécher le budget.

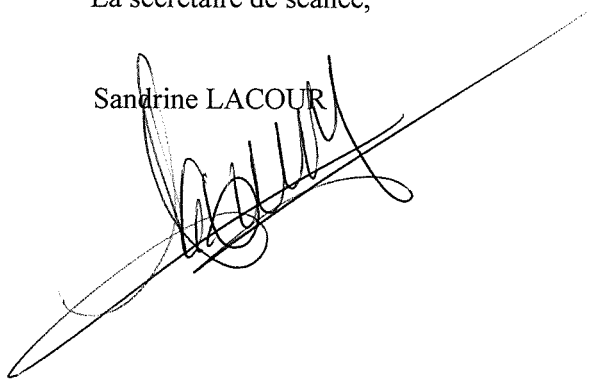
M. NARDOU ajoute qu'il faut avoir un œil attentif sur la commune, être le porte-parole des besoins qui naissent au fur et à mesure.

M. le Maire indique qu'il y a beaucoup de personnes vulnérables à Rauzan et que ce ne sont pas forcément celles qu'on voit le plus, et qu'il ne s'agit pas forcément de personnes âgées.

L'ordre du jour étant épuisé, M. le Président lève la séance à 9h57.

La secrétaire de séance,

Sandrine LACOUR



Le Président,

Christophe QUEBEC.

