

# Commune d'Ondes

## CONSEIL MUNICIPAL DU 10 NOVEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le dix novembre à 19 h 00, les membres du Conseil Municipal de la commune d'Ondes, sont réunis au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur PAVAN André, Maire.

Convocation du 6 novembre 2025.

Etaient présents : Mme ASPE Magali, M. BARRETEAU Blaise, Mme BOISSIE Jacqueline, M. DARLES Nicolas, M. DIMARCH Bernard, Mme FABIAN Martine, Mme FRANCHINI Nathalie, Mme GANOT Claudine, Mme PARO Josiane, M. PAVAN André, M. SABOUREAU Jean-François M. TERCENIO Jean-Claude et M. VALADE Patrick.

Était absent : M. BRUDEY Stéphane.

Secrétaire : M. TERCENIO Jean-Claude.

### Ordre du jour :

1. Présentation du rapport d'activité 2024 du Syndicat Mixte pour l'Aménagement de la Forêt de Bouconne.
2. Convention relative à l'organisation d'une Agence Postale Communale avec La Poste
3. Contrat d'entretien des installations de climatisation des bâtiments communaux.
4. RIFSEEP – Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel – Abroge la délibération n°9-2402 du 19 décembre 2016.
5. Convention d'adhésion au service retraite du Centre de Gestion de la Haute-Garonne.
6. Questions Diverses

### Ouverture de la Séance à 19h07

ADOPTION DU PROCES VERBAL DE L'ASSEMBLEE DU 14 OCTOBRE 2025

#### **25-8-53 RAPPORT D'ACTIVITE 2024 DU SYNDICAT MIXTE POUR L'AMENAGEMENT DE LA FORET DE BOUCONNE**

Conformément à l'article L5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Président du Syndicat Mixte pour l'Aménagement de la Forêt de Bouconne a adressé au maire de chaque commune membre un rapport retraçant l'activité de l'établissement pour l'année 2024.

Après diffusion auprès de l'ensemble des conseillers municipaux de la Commune, Monsieur le Maire présente ce rapport.

**Où son exposé, les membres du Conseil Municipal prennent acte du rapport d'activité 2024 du Syndicat Mixte pour l'Aménagement de la Forêt de Bouconne.**

#### **25-8-54 CONVENTION RELATIVE A L'ORGANISATION D'UNE AGENCE POSTALE COMMUNALE**

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée que par délibération N°7-2370 du 19 septembre 2016, le Conseil Municipal avait décidé de créer une agence postale communale et une convention avait été signée.

Cette convention arrive à son terme. Dans le cadre du CPP qui régit le partenariat entre la Poste et l'AMF, de nouvelles conventions ont été négociées pour les Agences Postales Communales et Intercommunales.

Les APC s'engagent à proposer au public un service postal au minimum 12 heures par semaine. La convention sera librement fixée entre 1 et 9 ans. Une indemnité identique à celle existante sera versée mensuellement (1200€ en 2025)

Soucieux de maintenir une qualité de service public à la population d'Ondes, Monsieur le Maire propose au conseil municipal de maintenir l'agence postale communale qui sera gérée par le personnel communal dans les locaux de la mairie. Il indique qu'une nouvelle convention relative à l'organisation de cette agence doit être signée entre La Poste et la Commune d'Ondes et de la fixer pour une durée de 3 ans.

# Commune d'Ondes

**Mme Ganot** constate que l'APC est ouverte 25 heures par semaine et considère que cela fait beaucoup par rapport au minimum de 12 heures proposé par La Poste.

**M. Valade** rejoint Mme Ganot et émet la possibilité de réduire les heures d'ouverture pour éviter une surcharge de travail pour les secrétaires.

**Mme Franchini** demande s'il y a beaucoup de monde qui vient pour La Poste.

**M. Pavan** répond que cela dépend des jours et des périodes. Il pense qu'il ne serait pas judicieux de réduire les heures d'ouverture car il craint que les secrétaires soient quand même sollicitées du fait que la Mairie est ouverte et les gens ne feront pas la différence entre la Mairie et l'APC.

**M. Valade** rappelle que nous avons déjà été face à cette situation et que les agents administratifs ont dû faire face à des administrés agressifs et non compréhensifs.

**Mme Boissié** confirme que les gens se présentent souvent le jeudi matin alors que l'APC est fermée et n'arrivent pas à faire la différence entre la Mairie et l'APC.

**Mme Ganot** témoigne de l'intérêt pour les administrés d'avoir un service comme l'APC sur la commune.

## **25-8-55 CONTRAT D'ENTRETIEN DES INSTALLATIONS DE CLIMATISATION DES BATIMENTS COMMUNAUX**

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée que par délibération N°19-5-33 du 2 juillet 2019, l'Assemblée avait autorisé Monsieur le Maire à signer un contrat de maintenance avec la société ARCSAV pour assurer la maintenance des systèmes de climatisation de la commune.

La Mairie a réalisé plusieurs travaux de rénovation énergétique sur les bâtiments communaux et les a équipés de nouvelles climatisations.

Monsieur le Maire propose d'annuler et remplacer le contrat de maintenance actuel afin de prendre en compte les nouveaux appareils. La société ARCSAV assurera une visite technique annuelle.

Le nouveau contrat prendra effet le 1er janvier 2026 pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction pour un montant de 1 535.47€ HT.

**Où l'exposé et après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Conseil Municipal décide,**

- D'autoriser Monsieur le Maire à signer le nouveau contrat d'entretien avec la société ARCSAV pour effectuer la maintenance des systèmes de climatisation des bâtiments communaux et tous documents y afférents. Le contrat débutera le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction et annulera et remplacera le contrat N°0832.

**M. Valade** demande combien de fois l'entreprise intervient.

**M. Pavan** répond qu'un passage par an est prévu pour le nettoyage des filtres et le contrôle des installations.

## **25-8-56 RIFSEEP REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL – ABROGE LA DELIBERATION 9-2402 DU 19/12/2016**

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 de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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,

# Commune d'Ondes

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n°9-2402 du 19 décembre 2016 instaurant le RIFSEEP,

Vu l'avis du comité social territorial en date 16 octobre 2025.

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP et d'en fixer le cadre juridique.

## **Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Adjoints administratifs territoriaux ;
- Adjoints techniques territoriaux
- Rédacteurs territoriaux

## **Article 2 : modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon le cadre juridique d'attribution fixé, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

## **Article 3 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

## **Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

# Commune d'Ondes

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité.
	Type de collaborateurs encadrés	Référents, agents d'exécution, Responsable de service
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...)	
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non).
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service.
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle.
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions.
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques.
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste.
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers".
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste.
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ?
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Niveau d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste).

# Commune d'Ondes

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	1 à 3
	Risque d'agression physique	Fréquent, ponctuel, rare
	Risque d'agression verbale	Fréquent, ponctuel, rare
	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent, ponctuel, rare
	Risque de blessure	Très grave, grave, légère
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires	Fréquent, ponctuel, rare
	Contraintes météorologiques	Fortes, faibles, sans objet
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux, conseils d'école, ...
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/nuit.
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.
Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité	

# Commune d'Ondes

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- 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.

L'IFSE est versée mensuellement.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- la période de préparation au reclassement (PPR) ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue durée.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

## Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe ;*
- *sa contribution au collectif de travail.*

# Commune d'Ondes

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées.
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées.
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité.
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service.
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles.
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu.
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité.
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle.
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité.
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information.
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité.
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits. Capacité à déléguer.
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées.
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats.
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe.
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion.
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale.
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement.
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative.	

Le CIA est versé annuellement au mois de novembre au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Concernant les indisponibilités, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

# Commune d'Ondes

## Article 6: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

### Filière administrative

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
<b>B</b>	Rédacteurs territoriaux	<b>B1</b>	Secrétaire général de Mairie	4600€	1000€	5600€

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
<b>C</b>	Adjoint administratifs territoriaux	<b>C1</b>	Agent de gestion administrative chargé de l'Urbanisme ou de l'Etat Civil	4200€	1000€	5200€
		<b>C2</b>	Agent d'accueil	2500€	600€	3100€

### Filière technique

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
<b>C</b>	Adjoint techniques territoriaux	<b>C1</b>	Référent Technique Responsable du service restauration et entretien	4200€	1000€	5200€
		<b>C2</b>	Agent d'exécution	2500€	600€	3100€

## Article 7 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec les primes prévues par 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.

# Commune d'Ondes

## **Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide, à l'unanimité:**

- de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger la délibération n°9-2402 du 19 décembre 2016
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'État dans le département.

**M. Valade** demande si Mme Ganot peut apporter des précisions.

**Mme Ganot** indique qu'il s'agit des primes dont bénéficient les fonctionnaires puisque que la mise en place de ce régime indemnitaire est obligatoire.

**Mme Boissié** précise que les primes mensuelles correspondent à l'expérience et aux compétences de chaque agent.

**Mme Ganot** explique également qu'une prime que l'on appelle CIA est versée en fin d'année. Cette prime est calculée en fonction du travail réalisé sur l'année et du bilan de l'entretien individuel professionnel.

## **25-8-57 CONVENTION D'ADHESION AU SERVICE RETRAITE DU CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-GARONNE**

Monsieur le Maire rappelle la délibération N°23-1-9 du 24 février 2023 par laquelle la commune d'Ondes avait décidé d'adhérer au service retraite du Centre de Gestion de la Haute-Garonne pour la première formule proposée dans la convention : contrôle des dossiers basé sur une tarification à l'acte.

La convention actuellement en vigueur est résiliée au 31 décembre 2025. En effet, la plateforme employeurs publics (PEP's) ayant évolué (suppression de certains services et ajout de la retraite progressive), la convention d'adhésion a été actualisée et propose, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, une nouvelle tarification par type de dossier.

Le Centre de Gestion propose dans le cadre de la convention une triple mission :

- D'information aux employeurs territoriaux et aux actifs pour le compte de la CNRACL, du RAFF et de l'IRCANTEC,
- D'accompagnement des employeurs territoriaux pour le compte de la CNRACL, du RAFF et de l'IRCANTEC,
- D'accompagnement des actifs et dans le traitement des dossiers CNRACL pour le compte des employeurs territoriaux.

Une seule formule d'adhésion est proposée aux employeurs pour la prise en charge des dossiers et processus CNRACL : traitement des dossiers basé sur une tarification à l'acte (voir convention annexée)

La convention prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée d'un an, renouvelée par tacite reconduction, en l'absence de volonté contraire exprimée par l'une ou l'autre des parties par voie de notification, dans un délai de préavis de 3 mois avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

## **Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, décide, à l'unanimité**

- D'adhérer au service retraite
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer la nouvelle convention d'adhésion qui entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, ci-annexée.
- De prévoir les inscriptions budgétaires suffisantes.

**Mme Ganot** explique qu'il s'agit des caisses de retraites des fonctionnaires. Elle ajoute que c'est un service important car il aide les agents à monter les dossiers de retraite et à mettre en place les retraites progressives. Elle indique que ce service est facturé à la commune que dans le cas où la commune fait appel à ce service.

# Commune d'Ondes

## QUESTIONS DIVERSES

### Points Travaux :

#### Installation vidéosurveillance

*M. Valade* annonce que la société doit venir installer les caméras sur la commune durant le mois de décembre.

#### Transformation Salle de la Buchère en salle de classe

*M. Valade* indique que les travaux avancent bien et que pour le moment les délais sont respectés.

### L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19h34

*Fait et délibéré le dix novembre deux mille vingt-cinq les sujets portés à l'ordre du jour*

25-8-53 RAPPORT D'ACTIVITE 2024 DU SYNDICAT MIXTE POUR L'AMENAGEMENT DE LA FORET DE BOUCONNE

25-8-54 CONVENTION RELATIVE A L'ORGANISATION D'UNE AGENCE POSTALE COMMUNALE

25-8-55 CONTRAT D'ENTRETIEN DES INSTALLATIONS DE CLIMATISATION DES BATIMENTS COMMUNAUX

25-8-56 RIFSEEP – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL – ABROGE LA DELIBERATION 9-2402 DU 19.12.2016

25-8-57 CONVENTION D'ADHESION AU SERVICE RETRAITE DU CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-GARONNE

PAVAN André

TERENCIO Jean-Claude