

Avenant n°4 à la convention de service
commun « Direction générale des services »,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

La Communauté d'Agglomération du Niortais, représentée par son Vice-Président, Monsieur Gérard LABORDERIE, dûment habilité par délibération du conseil d'agglomération en date du 12 décembre 2022,

Ci-après dénommée " Communauté d'Agglomération du Niortais ",

d'une part,

Et

La Commune de Niort représentée par l'adjointe au maire déléguée, Madame Anne-Lydie LARRIBAU, dûment habilitée par délibération du conseil municipal du 13 décembre 2022,

Ci-après dénommée " la Ville de Niort ", d'autre part,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L 5211-4-2 et D 5211-16,

Vu la délibération du Conseil municipal de la Ville de Niort en date du 28 juin 2021 créant le service commun « Direction générale des services techniques » ;

Vu la délibération du Conseil d'agglomération du niortais du 29 juin 2021 créant le service commun « Direction générale des services techniques » ;

Vu la délibération du conseil municipal de la Ville de Niort en date du 9 mai 2022 étendant le service commun « Direction générale des services » au DGA ressources ;

Vu la délibération du conseil d'agglomération en date du 11 avril 2022 étendant le service commun « Direction générale des services » au DGA ressources ;

Vu la délibération du conseil municipal de la Ville de Niort en date du 27 juin 2022 modifiant les modalités de refacturation entre les services communs par prélèvement sur l'attribution de compensation ;

Vu la délibération du conseil d'agglomération en date du 20 juin 2022 modifiant les modalités de refacturation entre les services communs par prélèvement sur l'attribution de compensation ;

Vu la délibération du conseil d'agglomération en date du 26 septembre 2022 étendant le service commun « Direction générale des services » au DGS et DGA pôle Vie de la Cité/Vie du territoire ;

Vu la délibération du conseil municipal en date du 19 septembre 2022 étendant le service commun « Direction générale des services » au DGS et DGA pôle Vie de la Cité/Vie du territoire

Vu l'avis du Comité Technique de la Communauté d'Agglomération du Niortais ;

Vu l'avis du Comité Technique de la Ville de Niort ;

Le préambule et les différents articles de la convention de service commun et de ses avenants, adoptés suite aux délibérations concordantes de la Ville de Niort et de la Communauté d'Agglomération du Niortais susvisées, **sont complétés de la manière suivante** :

PRÉAMBULE

Lors des conseils d'agglomération et municipal de septembre 2022 à la Ville et à l'Agglomération, la démarche de mutualisation complète de l'équipe de direction générale a été présentée. Elle a consisté à consolider le service commun existant en y intégrant les fonctions de DGS et de DGA vie de la cité et du territoire. Le présent avenant vient compléter cette démarche en apportant des précisions sur les périmètres et quotités d'intervention des emplois fonctionnels et en mutualisant les fonctions de secrétariat. Il est souligné que la création de valeur (ingénierie, prestations de services, partage de coûts, etc...) pour l'ensemble des communes fait partie du cadre de travail de l'équipe de Direction générale mutualisée. De plus, cet avenant marque clairement la volonté de notre bloc communal d'accélérer la prise en compte du développement durable et de la transition écologique dans ses politiques publiques.

▪ Périmètres d'intervention des emplois fonctionnels mutualisés

Effective depuis le 1er octobre, la mutualisation de la direction générale s'inscrit à présent dans la volonté de l'exécutif municipal et communautaire de définir des axes stratégiques partagés et d'élaborer un organigramme commun aux deux administrations. Cette démarche nécessite ainsi d'engager dès à présent une première étape d'approfondissement des périmètres de missions des différentes fonctions de DGA, et donc à terme, de clarification de l'organisation de chaque pôle.

Aussi, dans cet esprit, le présent avenant a vocation à structurer les périmètres de délégation de chaque DGA à partir d'axes stratégiques, à consolider l'organisation avec la création d'un 5e emploi fonctionnel mutualisé et à définir les prochaines étapes de construction de l'organigramme commun de la Ville et de l'agglomération du Niortais. Il procède d'un travail collaboratif au niveau de la direction générale et surtout d'un dialogue itératif avec les élus municipaux et communautaires. En effet, pour la Communauté d'Agglomération, une démarche de structuration des politiques publiques a été menée avec les élus et les directions pour actualiser les priorités institutionnelles. Pour la Ville de Niort, en complément des documents programmatiques qui animent l'activité des services (Niort Durable 2030 notamment), des rencontres sont intervenues avec l'ensemble des adjoints et la nouvelle équipe de direction générale afin d'appréhender les priorités au sein de chaque délégation.

Actuellement, sous la responsabilité hiérarchique du DGS (répartition Ville de Niort/CAN : 50/50), 4 fonctions de DGA existent :

- Une fonction de **DGA Ressources**, mutualisée depuis mai 2022 (répartition Ville de Niort/CAN: 50/50). Son rôle est de superviser la gestion stratégique des ressources en matière de Ressources Humaines, de finances, d'informatique et d'expertise juridique dans un cadre d'action de plus en plus contraint, avec un accent donné au dialogue de gestion et à la reconnaissance des compétences des agents, premiers créateurs de valeurs au sein des services publics municipaux et communautaires. Dans un contexte de mutualisation et d'évolutions dans les organisations et les pratiques de travail, le DGA contribue à la qualité du dialogue social et à l'accompagnement des équipes concernées par le changement (en appui du DGS, en lien avec la direction du pilotage et de la transformation

publique). Il est également garant de la retranscription des objectifs de développement durable dans les différents champs de gestion interne.

- Une fonction de **DGA « Vie du territoire – Vie de la Cité »**, mutualisée depuis octobre 2022 (nouvelle répartition Ville de Niort/CAN : 60/40). Sa mission principale consiste à concrétiser la politique ambitieuse des élus municipaux et communautaires en matière d’animation territoriale reposant sur la proximité des services à la population, un dynamisme éducatif, culturel et sportif et un accent fort porté sur la cohésion territoriale. Sa place d’interface entre les deux collectivités lui permet d’assurer la cohérence nécessaire dans des champs de politiques publiques interconnectés entre l’agglomération et la ville (dans le domaine culturel et sportif par exemple). Son champ d’action lui permet de mettre en œuvre plusieurs objectifs de développement durable : lutte contre la précarité et les inégalités sociales, accès à la santé et à une éducation de qualité notamment.

Au côté du DGA chargé des ressources et du DGA chargé de l’animation de la cité et du territoire, trois autres fonctions de DGA sont amenées à évoluer dans leurs périmètres d’actions pour tenir compte des dimensions stratégiques décrites plus haut :

- Fonction actuellement pourvue et mutualisée depuis août 2021, le **DGA « Ingénierie et Gestion Technique »** verra ses fonctions recentrées sur l’acte de construire, sur la gestion et l’exploitation de l’espace public (y compris des espaces verts), du patrimoine bâti et des infrastructures. Sobriété dans la réponse à l’expression des besoins et dans la définition des niveaux de services, intégration des objectifs de développement durable dans l’acte de construire et dans les missions de gestion et d’exploitation, ses priorités seront orientées vers l’efficacité énergétique. Aussi bien dans les projets neufs que dans l’exploitation, il soutient une dynamique d’investissement et de fonctionnement qui intègre prioritairement le maintien en conditions opérationnelles des équipements comme des espaces. Par ailleurs, compte tenu de l’examen des projets et des charges de travail relevant de la Ville et de l’Agglomération, un nouveau partage de temps est opéré sur cet emploi fonctionnel : il sera désormais à 50/50 partagé entre dans la Ville et la CAN (auparavant 30/70). Une modification du service commun sera effectuée par délibération.
- En cohérence avec les ambitions stratégiques et communes à la Ville de Niort et à l’Agglomération, la **fonction de DGA « Développement durable du territoire »** mutualisée depuis août 2021 animera en transversalité la déclinaison territoriale des 17 ODD. Ce poste disposera d’un large champ de compétences communales et intercommunales : les stratégies d’aménagement territorial, la stratégie de sobriété foncière, l’habitat, l’urbanisme stratégique et réglementaire, le développement économique, la contractualisation territoriale (urbaine et rurale). Le DGA (F/H) sera garant de la généralisation d’un modèle de développement durable, adapté au Niortais. Le descriptif de poste en annexe détaille les missions et activités attendues pour cette fonction renouvelée. Tout comme le précédent, les quotités de travail seront fixées à 50/50 entre la Ville de Niort et l’agglomération du Niortais.
- Enfin, un nouvel emploi fonctionnel de **DGA « Transition écologique »** est créé et conduira à un niveau stratégique et intégré l’action publique du bloc communal vers la transition écologique. Dans une démarche résolument intégratrice ce poste actionnera les leviers de la décarbonation des mobilités, de la préservation des ressources en eau, de l’économie circulaire/gestion des déchets et de la production d’énergie renouvelable. Ce poste devra concevoir et mettre en œuvre une

trajectoire de transition vers un modèle de développement communautaire et municipal écologiquement, socialement et financièrement soutenable. Ce nouvel emploi fonctionnel est intégré dans le service commun existant, selon les mêmes dispositions administratives que celles présentées en septembre 2022 pour l'équipe de direction générale. Compte tenu des champs de compétences de ce DGA, un partage de temps de l'ordre de 90/10 est retenu entre l'Agglomération du Niortais (90) et la Ville (10).

- **Mutualisation des fonctions de secrétariats**

Compte tenu de la nouvelle organisation de l'équipe de direction générale mutualisée mise en œuvre au sein de l'Agglomération, il convient d'étendre le service commun de la Direction générale à l'ensemble de la fonction d'assistance apportée aux DGA et au DGS mutualisés et de mettre en cohérence l'organisation et le fonctionnement des secrétariats de Direction générale CAN-Ville de Niort avec celui de la Direction générale mutualisée

Le secrétariat de direction générale est partie prenante du collectif de Direction générale dans un contexte de mutualisation. La fonction d'assistance fait partie de la Direction générale : elle contribue à l'ensemble des actions de la Direction générale. La Direction générale et les agents qui assurent la fonction d'assistance forment ainsi un collectif, très proche voire inclus dans les processus de décision publique. De par ses missions d'assistance à la direction générale, le Secrétariat de la direction générale est placé au cœur de la mise en œuvre des 4 orientations fortes précisées ci-dessus. L'expérience tout comme l'expertise de ces agents est un gage de réussite pour faciliter le pilotage et la mise en œuvre de ces orientations.

ARTICLE 1^{er} : OBJET ET CONDITIONS GÉNÉRALES

La Ville de Niort et la Communauté d'Agglomération du Niortais ont décidé conformément à l'article L 5211-4-2 du CGCT de se doter d'un service commun à compter du 1^{er} août 2021 en prévoyant une direction générale des services techniques mutualisée à l'échelle de l'ensemble des directions techniques et d'aménagement des deux collectivités. Le 16 mai 2022, le périmètre du service a été élargi au DGA Ressources puis aux fonctions de DGS et de DGA Vie du territoire/de la cité, lors du conseil du 26 septembre 2022.

Afin de répondre aux enjeux précités, il est proposé de modifier la convention de service commun sur les points suivants :

- **Reconfiguration de l'équipe de direction générale**

Compte tenu des évolutions des charges de travail de la Direction Générale, les quotités d'intervention et donc les modalités de refacturation entre la Ville et l'Agglomération doivent être ajustées de la manière suivante :

- Directeur Général des Services : 50/50
- DGA Ressources : 50/50
- DGA Ingénierie et gestion technique : 50/50 (contre 30 VDN/70 Agglo auparavant)
- DGA Développement Durable : 50/50
- DGA Pôle Vie du Territoire/Vie de la Cité : 60/40 (Ville/Agglo)

Un 5^e emploi de DGA est créé au tableau des emplois de la CAN et intègre le service commun :

- DGA Transition Ecologique : 90/10 (Agglo/Ville)

▪ **Constitution d'un secrétariat de DG mutualisé**

Le secrétariat sera constitué de 6 postes d'assistante de direction

| Collectivité d'origine | Direction et service d'origine | Titre et catégorie des agents | Quotités de temps de travail projetées au sein du service commun |
|------------------------|--|--|--|
| Ville de Niort | Service Secrétariat du Maire, des élus et de la Direction générale | Assistante de direction – responsable de la cellule DG (Catégorie A) | 100% |
| Ville de Niort | Service Secrétariat du Maire, des élus et de la Direction générale | Assistante de direction (Catégorie B) | 100% |
| Ville de Niort | Service Secrétariat du Maire, des élus et de la Direction générale | Assistante de direction (Catégorie C) | 100% |
| Ville de Niort | Service Secrétariat du Maire, des élus et de la Direction générale | Assistante de direction (Catégorie C) | 100% |
| CAN | Secrétariat Pdt, Elus, Cabinet DG | Assistant de direction (Catégorie B) | 100% |
| CAN | Secrétariat Pdt, Elus, Cabinet DG | Assistant de direction (Catégorie C) | 100% |

Compte tenu de la nature des besoins et des tâches assurées pour le compte des deux collectivités, une règle de répartition à 50/50 est instituée dans les quotités d'intervention de chacun des emplois.

ARTICLE 2 : SITUATION DES AGENTS

Il convient de modifier la convention de service commun de la manière suivante pour ce qui concerne le nombre d'emplois :

| Dénomination | Nombre de cadres A communaux concernés | Nombre de cadres A communautaires concernés | Nombre d'agents constituant le service commun |
|-----------------------------------|--|---|---|
| « Direction générale mutualisée » | 0 | 6 | 6 |

| Dénomination | Nombre d'agents communaux concernés | Nombre d'agents communautaires concernés | Nombre d'agents constituant le service commun |
|---|-------------------------------------|--|---|
| « Secrétariat Direction générale mutualisée » | 4 | 2 | 6 |

En application de l'article L 5211-4-2 du Code général des collectivités territoriales, une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail est annexée à la présente convention.

ARTICLE 3 : ORGANISATION ET GESTION DU SERVICE COMMUN

Le service commun est géré par la Communauté d'Agglomération du Niortais.

Les agents exerçant leurs fonctions dans le service commun sont placés sous l'autorité hiérarchique du Président de la Communauté d'Agglomération du Niortais qui dispose de l'ensemble des prérogatives reconnues par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Les agents mis à disposition du service commun sont rémunérés par la Communauté d'Agglomération du Niortais.

Le service commun s'intégrera dans les organisations propres à chacune des entités et dans le respect des attributions du Directeur général des services chargé de diriger l'ensemble des services et d'en coordonner l'organisation.

Les agents du service commun sont autorisés à utiliser les véhicules du pool auto de la Ville de Niort.

ARTICLE 4 : CONDITIONS FINANCIERES ET MODALITES DE REMBOURSEMENT

Conformément à l'article D 5211-16 du code général des collectivités territoriales, le remboursement des frais de fonctionnement du service commun doit s'effectuer sur la base d'un coût unitaire de fonctionnement de service, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement constatées par la collectivité bénéficiaire de la mise à disposition.

Article 4-1 : détermination du coût unitaire de fonctionnement

La détermination du cout unitaire de fonctionnement comprendra :

- les charges de personnel : salaires bruts des emplois concernés, charges patronales, régimes indemnitaires, participation à la garantie maintien de salaire, avantages en nature, formations, frais de déplacements et de missions ;
- remplacement des cadres concernés en cas d'absence ou de congés, sur demande expresse de l'un des cocontractants.

La Communauté d'Agglomération du Niortais, en qualité de gestionnaire du service commun, déterminera le coût unitaire de son fonctionnement, chaque année, à partir des états de paie et des dépenses de formations et de missions.

Chaque collectivité prend en charge les moyens d'assistance administrative, les locaux de travail et les matériels informatiques.

Article 4-2 : détermination des unités de fonctionnement

L'unité de fonctionnement du service retenue est la demi-journée de travail.

Le remboursement des frais s'effectuera sur la base d'un état annuel, établi par la Communauté d'Agglomération du Niortais et validé par la Ville de Niort, indiquant la liste des recours au service convertis en unité de fonctionnement.

Article 4-3 : prévision d'utilisation du service mis à disposition

Dans le cadre de la présente convention, la Communauté d'Agglomération du Niortais met à disposition de la Ville de Niort le service commun à hauteur des quotités d'intervention déterminées pour chacun des emplois constituant l'entité.

Article 4-4 : Modalités de versement du remboursement :

La CAN prélève chaque année, à partir du mois de mars, 1/10^{ème} de la rémunération constatée en N-1 sur l'attribution de compensation de la Ville de Niort.

Une régularisation interviendra sur le dernier prélèvement du mois de décembre si l'état contradictoire produit au 10/12 de chaque année constate une différence entre les unités fonctionnelles prélevées et les unités fonctionnelles effectivement réparties.

Pour l'année 2022, le remboursement par prélèvement sur AC se fera sur le dernier semestre, à partir des dépenses constatées, avec régularisation prévue sur le mois de décembre.

ARTICLE 5 : DUREE ET DATE D'EFFET DE LA CONVENTION

L'avenant à la présente convention est établi pour une durée de cinq ans et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Elle ne peut être reconduite que de façon expresse.

Elle peut également prendre fin de manière anticipée à la demande d'une des parties, pour un motif d'intérêt général lié à l'organisation de ses propres services, à l'issue d'un préavis de 3 mois. Cette décision fait l'objet d'une information préalable du cocontractant par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai imparti.

ARTICLE 6 : JURIDICTION COMPÉTENTE EN CAS DE LITIGE

Tous les litiges concernant l'application de la présente convention relèvent de la seule compétence du tribunal administratif de POITIERS, dans le respect des délais de recours.

Fait à NIORT, le, en 2 exemplaires.

**Pour la Communauté d'agglomération du Niortais,
Le Vice-Président,**

**Pour la Ville de Niort
L'Adjointe au Maire,**



Gérard LABORDERIE

Anne-Lydie LARRIBAU

Extension du service commun secrétariat DG

FICHE D'IMPACT

| | | | | |
|------------------|--------------------|--|---------------------------------------|---|
| Domaine d'impact | Nature de l'impact | | | Situation après la mutualisation |
| | | Situation actuelle Ville de Niort | Situation actuelle Niort Agglo | Extension de la mutualisation au secrétariat DG: 6 postes d'assistante |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| Principes | | <i>Mutualisation des missions en accord avec les Agents concernés</i> | | |
| Organisation | Détermination des besoins en personnel | 1 responsable assistante de direction 3 assistantes de direction | 2 assistantes de direction | 6 postes d'assistante de direction |
| | Détermination des fiches de poste | Elaboration Ville de Niort | Elaboration Niort Agglo | Elaboration Niort Agglo |
| | Recrutement (jury, décision, financement) | Ville de Niort | Niort Agglo | Président Niort Agglo Personnel affecté et financé sur le budget Niort Agglo avec reversement suivant convention |
| | Pouvoir de nomination | Maire de Niort | Président Niort Agglo | Président Niort Agglo |
| | Entretien professionnel | Maire de Niort | Président Niort Agglo | Président Niort Agglo |
| | Remplacements (décision, gestion administrative, financement) | Maire de Niort | Niort Agglo | Niort Agglo |
| Statuts / conditions de travail | Position statutaire | Statut Fonction publique Territoriale | Statut Fonction publique Territoriale | Statut Fonction publique Territoriale |
| | Pouvoir disciplinaire | Maire de Niort | Président Niort Agglo | Président Niort Agglo |
| | Déroulement de carrière (avancement d'échelon, avancement de grade, promotion interne) | Ratios d'avancement de grade | Ratios d'avancement de grade - Promotion interne : dossiers soumis aux quotas CAN | Ratios d'avancement de grade - Promotion interne : dossiers soumis aux quotas CAN |
| | Lieu de travail / locaux | Hôtel de Ville de Niort | Siège social Niort Agglo - Marcel Pagnol | Siège social Niort Agglo - Marcel Pagnol Bureau - Hôtel de Ville de Niort - Martin Bastard |
| | Temps de travail | 38 heures par semaine 100% VDN | 40h hebdomadaires 100% Niort Agglo | 40h hebdomadaires 50% Agglo - 50% Ville |
| | Aménagement du temps de travail | 18 RTT annuels - 7h à déposer sur compteur journée solidarité | 28 j RTT moins 1 j pour journée solidarité | 28 j RTT moins 1 j pour journée solidarité |
| | Gestion du temps | Horaires variables : 7h30/18h30 avec plages fixes 9h-11h30 ; 14h-16h | Horaires variables : plages fixes 9h-11h30 ; 14h-16h | Horaires variables : plages fixes 9h-11h30 ; 14h-16h |
| | Congés et modalités d'octroi (exemple pour un temps complet) | 25 jours de congés annuels + 1 jour supplémentaire attribué si 3 à 5,5 jours pris pendant les périodes de référence, + 2 jours supplémentaires attribués à partir de 6 jours pris pendant les périodes de référence, Périodes de référence = 01/01 au 30/04 et 01/11 au 31/12 - Si un agent travaille à temps partiel, aucune proratisation n'est effectuée, - Si absence pour raisons de santé, report de 20 jours sur 15 mois. | 25 jours de congés annuels + 1 j supplémentaire attribué si 5 à 7 jours pris pendant la période de référence + 2 j supplémentaires attribués si plus de 8 jours pris sur la période de référence (Période de référence 1 ^{er} janv au 30 avril et 1 ^{er} novembre au 31 décembre) | 25 jours de congés annuels + 1 j supplémentaire attribué si 5 à 7 jours pris pendant la période de référence + 2 j supplémentaires attribués si plus de 8 jours pris sur la période de référence (Période de référence 1 ^{er} janv au 30 avril et 1 ^{er} novembre au 31 décembre) |
| Autorisations spéciales d'absences | - Mariage ou PACS : 5 jours - Mariage enfant : 1 jour - Décès conjoint, enfant, beau-fils, belle-fille, père, mère, beaux-parents : 3 jours ouvrables + délai de route maximum 48 h AR - Décès frère, sœur, beau frère, belle sœur, beau fils, belle fille, grands parents, petits enfants : 1 jour + délai route - Décès oncle, tante, neveu, nièce : 1/2 jour - Maladie très grave conjoint, d'un enfant > 16 ans, père, mère : Aménagement temps travail ou à défaut 3 jours par an maximum - Garde d'enfants <16 ans : soin à enfant malade 1 fois les obligations hebdomadaires + 1 jour soit pour un agent travaillant à temps complet : 6 jours/an. Pas de report en N+1, 12 jours si conjoint n'en bénéficie pas avec attestation - Déménagement : 2 jours / an et /année civile - Bilan de santé : 1/2 jour tous les 5 ans - Don du sang ou plasma ou plaquettes : 4 heures maximum - RDV médicaux dans le cadre de la PMA : maximum 3 examens sur présentation de certificats médicaux Les ASA impactent les RTT | - Mariage ou PACS : 5 jours - Mariage enfant : 1 jour - Décès conjoint, enfant, beau-fils, belle-fille, père, mère, beaux-parents : 3 jours ouvrables + délai de route maximum 48 h AR - Décès frère, sœur, beau frère, belle sœur, beau fils, belle fille, grands parents, petits enfants : 1 jour + délai route - Décès oncle, tante, neveu, nièce : 1/2 jour - Maladie très grave conjoint, d'un enfant > 16 ans, père, mère : Aménagement temps travail ou à défaut 3 jours par an maximum - Garde d'enfants <16 ans : soin à enfant malade 1 fois les obligations hebdomadaires + 1 jour soit pour un agent travaillant à temps complet : 6 jours/an. Pas de report en N+1, 12 jours si conjoint n'en bénéficie pas avec attestation - Déménagement : 2 jours / an et /année civile - Bilan de santé : 1/2 jour tous les 5 ans - Don du sang ou plasma ou plaquettes : 4 heures maximum - RDV médicaux dans le cadre de la PMA : maximum 3 examens sur présentation de certificats médicaux Les ASA impactent les RTT | - Mariage ou PACS : 5 jours - Mariage enfant : 1 jour - Décès conjoint, enfant, beau-fils, belle-fille, père, mère, beaux-parents : 3 jours ouvrables + délai de route maximum 48 h AR - Décès frère, sœur, beau frère, belle sœur, beau fils, belle fille, grands parents, petits enfants : 1 jour + délai route - Décès oncle, tante, neveu, nièce : 1/2 jour - Maladie très grave conjoint, d'un enfant > 16 ans, père, mère : Aménagement temps travail ou à défaut 3 jours par an maximum - Garde d'enfants <16 ans : soin à enfant malade 1 fois les obligations hebdomadaires + 1 jour soit pour un agent travaillant à temps complet : 6 jours/an. Pas de report en N+1, 12 jours si conjoint n'en bénéficie pas avec attestation - Déménagement : 2 jours / an et /année civile - Bilan de santé : 1/2 jour tous les 5 ans - Don du sang ou plasma ou plaquettes : 4 heures maximum - RDV médicaux dans le cadre de la PMA : maximum 3 examens sur présentation de certificats médicaux Les ASA impactent les RTT | |
| Compte épargne temps et modalités de gestion | Alimentation maximum de 5 jours de congés annuels, de 2 jours de congés hors période et de jours d'ARTT Pas de monétisation | Monétisation possible au-delà du 16 ^{ème} jour Alimentation maximum de 5 jours de congés annuels, de 2 jours de congés hors période, de 5 jours d'ARTT (du 2 nd semestre et volants) | Monétisation possible au-delà du 16 ^{ème} jour Alimentation maximum de 5 jours de congés annuels, de 2 jours de congés hors période, de 5 jours d'ARTT (du 2 nd semestre et volants) | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | Autres congés (congé parental, maternité, paternité adoption, présence parentale, solidarité familiale) | Règlementation en vigueur | Règlementation en vigueur | Règlementation en vigueur |
| | Surveillance médicale | Médecine préventive (60%) | Médecine préventive 40% | Médecine préventive 40% |
| | Gestion des arrêts maladie, accidents de service, maladies professionnelles, décisions de CLD/CLM, de mi-temps thérapeutique | Maintien de salaire jusqu'à 90 jours puis prise en charge si adhésion à la Prévoyance | Maintien de salaire jusqu'à 90 jours puis prise en charge si adhésion à la Prévoyance | Maintien de salaire jusqu'à 90 jours puis prise en charge si adhésion à la Prévoyance |
| | Formation | DRH - Service formation Ville | DRH secteur formation | DRH secteur formation |
| | Compte personnel formation | Conservation des droits à la formation acquis antérieurement | Conservation des droits à la formation acquis antérieurement | Conservation des droits à la formation acquis antérieurement |
| | Télétravail | Charte | Charte | Charte |
| | Déplacements avec un véhicule personnel | Pool véhicules de services | Pool de véhicules de services à disposition | Pool de véhicules de services à disposition |
| Rémunérations / droits acquis | Traitement | Règles statutaires | Règles statutaires | Règles statutaires |
| | Supplément familial de traitement | Règles statutaires | Règles statutaires | Règles statutaires |
| | Nouvelle bonification indiciaire | Règles statutaires | Règles statutaires | Règles statutaires |
| | Prime vacances | Montant évolutif en fonction du point d'indice. Versée en juin et au prorata du temps passé au sein de la collectivité | Montant évolutif en fonction de la valeur du point d'indice. Versée en juin et au prorata du temps passé au sein de l'établissement | Montant évolutif en fonction de la valeur du point d'indice. Versée en juin et au prorata du temps passé au sein de l'établissement |
| | Régime indemnitaire | RIFSEEP instauré - classement et montant RI par groupe de fonctions | RIFSEEP instauré - classement et montant RI par groupe de fonctions | RIFSEEP instauré - classement et montant RI par groupe de fonctions |
| | Autres éléments de rémunération | Pas d'heure supplémentaire pour les catégories A | Pas d'heure supplémentaire pour les catégories A | Pas d'heure supplémentaire pour les catégories A |
| | Astreintes | Pas d'astreinte sur les postes | Pas d'astreinte sur les postes | Pas d'astreinte sur les postes |
| | Complémentaire santé | Mise en place d'un contrat groupe à compter du 01/01/20 (Groupama-vie représenté par Collecteam) Participation de l'employeur : 30€/mois et agent si adhésion | Mise en place d'un contrat groupe à compter du 01/01/20 (Groupama-vie représenté par Collecteam) Participation de l'employeur : 30€ par mois et agent si adhésion | Mise en place d'un contrat groupe à compter du 01/01/20 (Groupama-vie représenté par Collecteam) Participation de l'employeur : 30€ par mois et agent si adhésion |
| | Prévoyance | Mise en place d'un contrat groupe à compter du 01/01/20 Participation de l'employeur 16€ si adhésion au contrat groupe Territoria Mutuelle. | Mise en place d'un contrat groupe à compter du 01/01/20 Participation de l'employeur 16€ si adhésion au contrat groupe Territoria Mutuelle. | Mise en place d'un contrat groupe à compter du 01/01/20 Participation de l'employeur 16€ si adhésion au contrat groupe Territoria Mutuelle. |
| | Autres mesures sociales | Participation au CASC, RIA, CROUS, mesures sociales.... | Participation au RIA, CROUS, SOGEREST, au CASC, mesures sociales | Participation au RIA, CROUS, SOGEREST, au CASC, mesures sociales |
| Gestion du personnel / dialogue social | Saisie des Instances représentatives du Personnel | CT, CHSCT, CAP propres à la Ville de Niort | CT, CHSCT, CAP propres à Niort Agglo | CT, CHSCT, CAP propres à la Ville de Niort et CT, CHSCT, CAP propres à Niort Agglo |