

Avenant n° 5 à la convention de service commun  
« Direction générale des services »,  
**Direction chargée du pilotage et de la transformation  
publique**

IL EST CONVENU CE QUI SUIV

**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 son avenant n° 1, 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

Forte de ses 850 agents, la Communauté d'Agglomération du Niortais fait face à des évolutions structurelles importantes : évolution dans le périmètre des politiques publiques communautaires et la manière de les mettre en œuvre (avec le lancement d'une étude sur leur structuration), évolutions dans l'organisation des services (création d'une SPL dans le secteur de l'eau), renforcement des coopérations avec les communes dans le cadre de démarches de mutualisation, modification des pratiques professionnelles du fait des outils numériques (projet de migration vers Office 365), transition énergétique et conduite de projets complexes (création du pôle de mobilités décarbonées, mise en œuvre de nouvelles réglementations environnementales en matière d'aménagement du territoire et de gestion du patrimoine communautaire, etc.).

Toutes ces évolutions ont des impacts sur nos ressources, nos organisations et nos pratiques professionnelles. Leur ampleur et leur rythme nécessitent le développement de compétences renforcées en matière de conduite de projets et d'accompagnement au changement. D'ores et déjà, notre collectivité a la chance de compter plusieurs entités qui contribuent actuellement à ces évolutions :

- la mission « management qualité » qui apporte son savoir-faire en matière de conseil en organisation et de suivi du dialogue social ;
- la mission « Communication interne », dont le rôle est essentiel dans la conduite du changement, avec la conception et la diffusion de contenus favorisant la cohésion.

Ces entités interviennent en coopération avec l'équipe de direction générale, les directions du pôle ressources, notamment la DRH, et les services métiers concernés par des changements quelle qu'en soit la nature (évolution des missions, des organisations, des pratiques, etc.).

Compte tenu de l'ampleur des évolutions et des enjeux, la direction générale des services souhaite aujourd'hui renforcer la structuration de l'accompagnement au changement. En effet, la particularité du changement que nous connaissons est qu'il s'inscrit dans un contexte incertain, voire contraint, et est marqué par les grandes transitions en cours : écologique, énergétique, numérique et démocratique.

Aussi, notre administration doit se doter d'un ensemble d'outils et interroger son organisation pour répondre au mieux aux incidences de ces différentes évolutions. L'ambition est de faire en sorte que nos managers soient les mieux accompagnés pour appréhender et piloter les transitions à l'œuvre. Les objectifs poursuivis par la réorganisation sont donc les suivants :

- **Porter une vision et une méthode en matière de conduite du changement**

L'organisation proposée s'inscrit dans une vision de la conduite du changement axée sur des orientations fortes, et notamment :

- **l'accompagnement des équipes** et des personnes concernées par les évolutions : le changement doit se concevoir avec celles et ceux qui sont concernés au premier chef. Conduire le changement

avec nos agents suppose la prise en compte de situations individuelles et collectives dans le portage d'un projet de changement (d'organisation, de pratiques, de mutualisation, etc.) ;

- le changement s'inscrit dans une démarche de **sens au travail** qui nécessite d'explicitier les raisons de l'évolution concernée ;
- la **facilitation**, la **participation des équipes** et **l'innovation dans les méthodes** de conduite du changement constituent des principes forts portés par la direction générale des services.

L'organisation projetée devra donc permettre une analyse approfondie du changement et de ses dimensions afin de proposer une méthode de conduite associant élus, cadres et agents. Elle devra plus précisément permettre les actions suivantes :

- identifier le changement : enjeux, objectifs, structuration des instances, définition du périmètre ;
- comprendre et faire comprendre le changement : informer, expliquer les évolutions en cours et les inscrire dans un récit porteur de sens, concevoir des contenus, présenter les phases du changement ;
- appréhender les impacts du changement : analyse de risques, cartographie des évolutions, étude d'impacts prévisionnels ;
- mobiliser les acteurs : co-construire un plan de conduite du changement, le mettre en œuvre avec le développement de démarches participatives, impulser des évolutions, partager et échanger ;
- suivre le changement : apprécier son ancrage, animer un réseau, capitaliser et partager des expériences, consulter pour adapter, contribuer au dialogue social ;
- consolider l'organisation de la direction générale en matière de lancement et de suivi des projets de changements.

#### ▪ **Accompagner notre management dans la conduite du changement**

Renforcer nos moyens consacrés au changement ne doit pas seulement constituer une démarche organisationnelle : elle doit être collective et impliquer tous les acteurs, et notamment nos managers. En effet, il est indispensable que la chaîne managériale monte en compétences pour appréhender les transitions citées. C'est la raison pour laquelle la Direction générale compte impulser parallèlement un programme intensif de management qui comportera plusieurs sessions à destination des encadrants et portant sur :

- l'organisation et le cycle de vie des politiques publiques,
- le développement du mode projet (en particulier de projets complexes),
- la facilitation de groupe,
- les rôles-clés du manager,
- les fondamentaux de la conduite du changement.

#### ▪ **Faire du renforcement des coopérations et des mutualisations un levier positif de management des équipes.**

La structuration des outils de conduite de changement s'inscrit également dans une volonté portée par les élus communautaires de donner une nouvelle impulsion au schéma de mutualisation, comme annoncé par le Président lors du Conseil communautaire du 11 avril 2022. La CAN souhaite en effet donner une nouvelle dimension aux coopérations intercommunales et faire de la logique de la mutualisation une partie intégrante des politiques publiques menées entre les communes et l'intercommunalité. En lien avec le projet de territoire, la mutualisation doit permettre d'améliorer le service public offert aux usagers ainsi que de mieux

organiser l'action publique sur le territoire de la CAN : solidarité en direction de l'ensemble des communes, accès à des expertises nouvelles, économies d'échelle permettant de redéployer des moyens sur de nouvelles politiques publiques... L'organisation présentée devra donc également constituer un soutien en termes de méthode et d'accompagnement des démarches de mutualisation.

### **ARTICLE 1<sup>er</sup> : 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<sup>er</sup> 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 périmètre du service a été élargi au DGA Ressources depuis le 16 mai 2022 puis à un service commun dénommé dorénavant « Direction générale mutualisée » le 26 septembre 2022.

Ce service commun sera complété par une direction chargée du pilotage et de la transformation publique composée de :

- Un directeur
- Un responsable du conseil en organisation, de la participation interne et de la qualité, adjoint au directeur
- 5 chargés de projet
- Une assistante événementielle
- Un responsable de la communication interne
- Un webmaster, animateur web
- Un assistant multimédia
- Un infographiste
- Un communicant interne
- Un délégué à la protection des données
- Un chargé de mission prospective, conseils et stratégie numérique
- Une archiviste

Il est convenu que le périmètre détaillé et les dénominations sont appelés à évoluer à la marge sans nécessiter une révision de la convention ; toutefois, si le périmètre ci-dessus est amené à évoluer substantiellement, la convention sera amendée par voie d'avenant.

Le titulaire de l'emploi de DGS est le responsable hiérarchique de la direction susmentionnée.

L'exercice de ces relations d'encadrement prend en compte les conditions générales et les directives particulières à chaque situation qui sont définies dans l'une et l'autre collectivité et s'y appliquent, sous la responsabilité respective de l'autorité territoriale et des élus délégués.

### **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 d'agents communaux concernés	Nombre d'agents communautaires concernés	Nombre d'agents constituant le service commun
« Direction de la transformation publique »	7	9	16

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.

En fonction de la mission réalisée, les cadres du service commun sont placés sous l'autorité fonctionnelle du maire de la Ville de Niort ou sous celle du président de 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 cadres du service commun s'attachent à inscrire leur action en harmonie, en cohérence et en concertation avec les responsabilités des élus des deux collectivités

### **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 un volume estimatif de (sur une base de travail de 40h) : 50%

#### **Article 4-4 : Modalités de versement du remboursement :**

La CAN prélève chaque année, à partir du mois de mars, 1/10<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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

**Direction mutualisée chargée du pilotage et de la transformation publique**

**FICHE D'IMPACT**

Domaine d'impact	Nature de l'impact			<b>Situation après la mutualisation</b>
		<b>Situation actuelle Ville de Niort</b>	<b>Situation actuelle Niort Agglo</b>	

Principes		<b>Mutualisation des missions en accord avec les Agents concernés</b>		
Organisation	<b>Détermination des besoins en personnel</b>	1 Chargé de mission qualiville 1 chef de projet communication numérique 1 chargé de mission "usages numériques" 1 responsable amélioration continue et méthodes 1 conseiller en organisation 50% d'1 chargé de suivi événementiel 1 responsable communication interne	1 Directeur/directrice 2 responsables de mission 1 archiviste 1 DPO 1 conseillère en organisation et amélioration continue 1 webmaster et animateur web 1 assistant multimédia 1 infographiste	1 Directeur/directrice (vacant) 1 responsable COPIQ adjoint au directeur 1 responsable communication interne 5 chargés de projet 1 assistante événementiel 1 DPO 1 chargé de missions prospective, conseils et stratégie numérique 1 webmaster et animateur web 1 assistant multimédia 1 infographiste (vacant) 1 communicant interne (vacant) 1 archiviste
	<b>Détermination des fiches de poste</b>	Elaboration Ville de Niort	Elaboration Niort Agglo	Elaboration Niort Agglo
	<b>Recrutement (jury, décision, financement)</b>	Ville de Niort	Niort Agglo	Président Niort Agglo Personnel affecté et financé sur le budget Niort Agglo avec reversement suivant convention
	<b>Pouvoir de nomination</b>	Maire de Niort	Président Niort Agglo	Président Niort Agglo
	<b>Entretien professionnel</b>	Maire de Niort	Président Niort Agglo	Président Niort Agglo
	<b>Remplacements (décision, gestion administrative, financement)</b>	Maire de Niort	Niort Agglo	Niort Agglo
Statuts / conditions de travail	<b>Position statutaire</b>	Statut Fonction publique Territoriale	Statut Fonction publique Territoriale	Statut Fonction publique Territoriale
	<b>Pouvoir disciplinaire</b>	Maire de Niort	Président Niort Agglo	Président Niort Agglo
	<b>Déroulement de carrière (avancement d'échelon, avancement de grade, promotion interne)</b>	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
	<b>Lieu de travail / locaux</b>	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
	<b>Temps de travail</b>	38 heures par semaine 100% VDN	40h hebdomadaires 100% Niort Agglo	40h hebdomadaire 50% Agglo - 50% Ville
	<b>Aménagement du temps de travail</b>	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
	<b>Gestion du temps</b>	<b>Horaires variables :</b> 7h30/18h30 avec plages fixes 9h-11h30 ; 14h-16h	<b>Horaires variables :</b> plages fixes 9h-11h30 ; 14h-16h	<b>Horaires variables :</b> plages fixes 9h-11h30 ; 14h-16h
<b>Congés et modalités d'octroi (exemple pour un temps complet)</b>	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 <sup>er</sup> janv au 30 avril et 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> janv au 30 avril et 1 <sup>er</sup> novembre au 31 décembre)	
<b>Autorisations spéciales d'absences</b>	- 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	

	<b>Compte épargne temps et modalités de gestion</b>	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 <sup>ème</sup> jour Alimentation maximum de 5 jours de congés annuels, de 2 jours de congés hors période, de 5 jours d'ARTT (du 2nd semestre et volants)	Monétisation possible au-delà du 16 <sup>ème</sup> jour Alimentation maximum de 5 jours de congés annuels, de 2 jours de congés hors période, de 5 jours d'ARTT (du 2nd semestre et volants)
	<b>Autres congés (congé parental, maternité, paternité adoption, présence parentale, solidarité familiale)</b>	Règlementation en vigueur	Règlementation en vigueur	Règlementation en vigueur
	<b>Surveillance médicale</b>	Médecine préventive (60%)	Médecine préventive 40%	Médecine préventive 40%
	<b>Gestion des arrêts maladie, accidents de service, maladies professionnelles, décisions de CLD/CLM, de mi-temps thérapeutique</b>	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
	<b>Formation</b>	DRH - Service formation Ville	DRH secteur formation	DRH secteur formation
	<b>Compte personnel formation</b>	Conservation des droits à la formation acquis antérieurement	Conservation des droits à la formation acquis antérieurement	Conservation des droits à la formation acquis antérieurement
	<b>Télétravail</b>	Charte	Charte	Charte
	<b>Déplacements avec un véhicule personnel</b>	Pool véhicules de service	Pool de véhicule de service à disposition	Pool de véhicule de service 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