



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

SEANCE DU 14 DÉCEMBRE 2023

Conseillers en exercice : 45

Votants : 38

Convocation du Conseil municipal :
le 08/12/2023

Publication :
le 20/12/2023

Délibération n° D-2023-449

Service commun "Direction des Ressources Humaines" -
Convention avec la Communauté d'Agglomération du Niortais

Président :

Monsieur Jérôme BALOGE

Présents :

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Dominique SIX, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Christelle CHASSAGNE, Monsieur Nicolas VIDEAU, Madame Jeanine BARBOTIN, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Madame Florence VILLES, Monsieur Philippe TERRASSIN, Madame Valérie VOLLAND, Monsieur Thibault HEBRARD, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Madame Lydia ZANATTA, Monsieur Gerard LEFEVRE, Madame Yvonne VACKER, Madame Aline DI MEGLIO, Madame Sophie BOUTRIT, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Aurore NADAL, Monsieur François GUYON, Madame Stéphanie ANTIGNY, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Karl BRETEAU, Monsieur Romain DUPEYROU, Madame Noélie FERREIRA, Madame Mélina TACHE, Madame Ségolène BARDET, Monsieur François GIBERT, Madame Véronique BONNET-LECLERC, Monsieur Sébastien MATHIEU, Madame Elsa FORTAGE, Madame Véronique ROUILLE-SURAUULT, Monsieur Hugo PASQUET--MAULINARD, Madame Julia FALSE.

Secrétaire de séance : Lydia ZANATTA

Excusés ayant donné pouvoir :

Monsieur Elmano MARTINS, ayant donné pouvoir à Monsieur Florent SIMMONET, Monsieur Eric PERSAIS, ayant donné pouvoir à Madame Aurore NADAL, Monsieur Hervé GERARD, ayant donné pouvoir à Monsieur Dominique SIX, Monsieur Nicolas ROBIN, ayant donné pouvoir à Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Bastien MARCHIVE, ayant donné pouvoir à Monsieur Jérôme BALOGE

Excusés :

Monsieur Guillaume JUIN, Madame Fatima PEREIRA, Monsieur Baptiste DAVID, Madame Cathy GIRARDIN.

Direction Ressources Humaines

Service commun "Direction des Ressources Humaines" - Convention avec la Communauté d'Agglomération du Niortais

Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Adjointe au Maire expose :

Mesdames et Messieurs,

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment les articles L.5211-4-2 et D.5211-16 ;

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 n°C06-06-2022 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 l'avis des deux comités sociaux territoriaux de la Ville de Niort et de la Communauté d'Agglomération du Niortais (CAN) rendus le 28 novembre dernier ;

La Communauté d'Agglomération du Niortais a connu plusieurs phases de structuration du fait de son élargissement territorial progressif et d'une actualisation récurrente de son périmètre de compétences. Désormais, l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) se consolide, tant en matière de périmètre que de gestion des compétences communautaires. D'ailleurs, le mandat ouvert en 2020 constitue une période charnière pour l'agglomération, marquée par une volonté d'approfondissement des actions engagées et de l'organisation de la collectivité.

La Ville de Niort et la Communauté d'Agglomération du Niortais ont d'ores et déjà entamé l'acte II de leur schéma de mutualisation et se sont dotées de services communs afin de répondre aux objectifs suivants :

- faciliter le pilotage de la conduite des politiques publiques en assurant plus de cohérence et de coopération pour faire face aux défis communs du territoire ;
- optimiser le fonctionnement de l'action publique en évitant de doubler des fonctions communes aux deux administrations ;
- renforcer la solidarité et le sentiment d'appartenance grâce à une administration communautaire au service de ses communes au travers d'une entraide s'appuyant sur les moyens humains et techniques des services communs.

La mise en œuvre d'une Direction des Ressources Humaines (DRH) mutualisée s'inscrit dans cette trajectoire.

1 - Les enjeux de la mutualisation de la DRH pour la CAN, la Ville de Niort et les communes de l'Agglomération.

Avec près de 2000 agents réunis, la CAN et la Ville sont des employeurs publics de premier plan sur le territoire niortais. Les deux collectivités sont confrontées à des défis structurants du monde du travail :

- recruter dans un marché de l'emploi en tension dans plusieurs secteurs (informatique, technique, cadres, etc) nécessitant une stratégie commune en matière d'attractivité et de marque employeur ;
- agir pour la santé et la sécurité des agents face à des problématiques communes d'usures professionnelles nécessitant des outils d'accompagnement adaptés ;
- harmoniser leurs dispositifs RH (régime indemnitaire, politique de carrière, temps de travail, etc...) pour ne pas se faire concurrence dans un contexte de rareté de la compétence ;
- déployer des plans de formation répondant à des problématiques communes aux deux collectivités du fait de la similarité des métiers ;

- moderniser les outils de gestion RH par l'informatisation et l'actualisation des procédures dans un contexte juridique et statutaire sans cesse en mouvements ;
- développer les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle de la Ville et de l'Agglomération et accompagner les évolutions des métiers dans un contexte de changements.

L'Agglomération et la Ville auraient été amenés à développer chacune de leur côté leur ingénierie RH pour répondre aux enjeux précités. La mutualisation proposée a du sens pour partager les coûts et coopérer pour apporter des réponses harmonisées. La Ville de Niort est prête à travailler avec la CAN, y compris si cela revient pour elle à transférer cette fonction RH essentielle à son organisation.

L'objectif est de réunir les forces, compétences, énergies et moyens des Directions des Ressources Humaines de la Ville / CCAS et de la Communauté d'Agglomération du Niortais afin de répondre à des enjeux communs ainsi qu'aux ambitions des deux administrations.

Cette démarche de mutualisation s'inscrit également dans une volonté d'ensemble d'apporter de la plus-value et de nouveaux services à l'ensemble des communes de l'Agglomération. En effet, avec près de 645 agents réunis, les 39 autres communes et leurs Maire-employeurs font également face à des défis RH significatifs :

- y voir clair dans les dispositifs RH et les réglementations statutaires en constante évolution ;
- répondre à des besoins conjoncturels et pérennes de compétences dans les communes en facilitant les dispositifs d'entraides et de mise à disposition ;
- besoin d'appui des élus dans leurs obligations en matière de santé au travail et leurs actions en matière d'amélioration des conditions de travail des agents communaux ;
- pouvoir développer les actions communes de recrutements et de communication à l'échelle du territoire pour attirer et fidéliser ;
- pouvoir compter sur la CAN dans des démarches d'anticipation et d'accompagnement, en partenariat avec le CDG, sur les métiers en tension, notamment celui de secrétaires de mairies.

A l'inverse de la CAN et la Ville de Niort, les communes de l'Agglomération sont affiliées obligatoirement au centre de gestion 79 notamment pour les missions régaliennes de suivi RH de leurs agents. Aussi, la mutualisation de la DRH CAN s'inscrit dans un partenariat avec cette institution.

La mutualisation de la DRH va donc s'inscrire dans un partenariat (et non une concurrence) avec le CDG79. Il s'agit d'identifier une offre de services complémentaire à celle proposée par le Centre de gestion, autour des pistes suivantes :

- veille juridique, statutaire et droit du travail (y compris privé), en coordination (et non substitution) avec le CDG79 pour le compte des communes affiliées ;
- communication recrutement à l'échelle du bassin de vie (démarche marque employeur pour les postes en tension pour les communes de l'Agglomération) ;
- coordination et proposition de plans de formation à l'échelle intercommunale, en complémentarité avec le CNFPT ;
- partenaire du CDG sur les besoins des communes de l'Agglomération concernant les secrétaires de mairies (formation, remplacement, tutorat, etc...) ;
- fédération et animation d'un réseau avec les compétences des communes dans les domaines RH et de la santé/sécurité au travail.

La mutualisation va permettre de dégager des moyens pour apporter ces nouveaux services aux communes de l'Agglomération et à leur Maire-employeur, avec la création de fonctions dédiées. Interlocuteurs des maires et des secrétaires de mairies, des coordonnateurs de services aux communes seront ainsi chargés d'apporter un premier niveau d'appui et de faire le lien avec des expertises internes et externes (dont le CDG). Ils bénéficieront de l'ensemble de l'expertise RH de la Direction mutualisée afin d'apporter des réponses qualifiées.

2 - Une organisation opérationnelle issue d'une démarche collective de construction

La création de la Direction des Ressources Humaines mutualisée, telle qu'elle est proposée est issue d'un cheminement et d'un travail collectif avec les équipes RH depuis plusieurs mois. Il a fait l'objet de plusieurs rapports pour information puis pour avis auprès des représentants du personnel des deux comités sociaux territoriaux.

L'organisation proposée répond à une double ambition : être en réponse aux objectifs posés par les élus tout en assurant une stabilité aux équipes en place. Aussi, près de 70 agents seront réunis à compter du 1^{er} janvier 2024 dans l'organisation suivante :

- 1 binôme de direction

- 5 services :

- Recrutement, attractivité et marque employeur ;
- Prévention, Santé et Qualité de vie au travail ;
- Formation et développement des compétences ;
- Accompagnement des parcours professionnels ;
- Vie de l'agent, carrière et Paie.

- 5 missions transversales :

- Service aux communes et communication RH ;
- Dialogue Social, Inclusion et Responsabilité Sociale de l'Employeur ;
- Prospective, pilotage et Système d'Information RH ;
- Expertise juridique et statutaire ;
- Projets transversaux et innovation RH.

Les fondements de cette mutualisation sont les suivants :

- Le périmètre de la mutualisation : La mutualisation concerne l'ensemble des domaines de la Fonction RH, dont la santé et sécurité au travail. Le périmètre de mutualisation « socle » concerne la Ville de Niort, le Centre Communal d'Action Sociale et de la Communauté d'Agglomération du Niortais ;

- Le service aux communes : cette mission est centrale et représente un enjeu clé de la mutualisation, en partenariat avec le centre de gestion ;

- Le degré d'intégration de la DRH mutualisée : l'équipe de direction et les postes d'encadrement seront totalement mutualisés entre la Ville, le CCAS et la CAN. Les portefeuilles de gestion des agents RH seront au maximum hybrides entre la CAN et la Ville de Niort. Il s'agit en effet d'éviter les séparations entre gestion Ville et gestion CAN au sein de la même entité, mais au contraire de rechercher des synergies thématiques au sein des services RH. A titre d'exemple, les métiers techniques à la Ville de Niort présentent des points communs avec ceux de la CAN. Il s'agit d'apporter des réponses harmonisées à leurs enjeux en matière d'expertise statutaire, d'accompagnement carrières et formation et de gestion de paie ;

- Un principe d'accompagnement des agents : la réorganisation est conduite afin que chacun trouve une place dans la future organisation et avec des redéploiements possibles de postes sur de nouvelles missions à enjeux ;

- La forme juridique : la nouvelle Direction des Ressources Humaines mutualisée prend la forme d'un service commun rattaché à la Communauté d'Agglomération du Niortais ;

Sur ce dernier aspect juridique, une convention de service commun est annexée à la présente délibération. Elle a été rédigée dans l'optique d'apporter des réponses à l'ensemble des enjeux de gestion de court et moyen terme de la future entité mutualisée. Une gouvernance conjointe des élus CAN et VDN est instituée. La convention définit également le périmètre budgétaire de la DRH mutualisée (coûts directs et indirects) puis la clef de répartition entre la Ville et la CAN. La répartition des coûts est mise en œuvre selon un indice représentatif de l'activité d'une DRH : la moyenne mensuelle des bulletins de salaire gérés par entité. Des clauses de sauvegardes sont par ailleurs prévues dans l'intérêt des 2 collectivités. Un bilan annuel sera effectué auprès d'un comité de suivi pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de cette mutualisation.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- approuver la convention de service commun « Direction des Ressources Humaines » ;

- autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjointe déléguée à signer tout document relatif à ce dossier.

**LE CONSEIL
ADOpte**

Pour :	36
Contre :	2
Abstention :	3
Non participé :	0
Excusé :	4

Le Secrétaire de séance

Lydia ZANATTA

Le Président de séance

Jérôme BALOGÉ



Convention de mutualisation - Service commun « Direction des ressources humaines »
établi entre la Communauté d'Agglomération du Niortais et la Ville de Niort

ENTRE

La Communauté d'Agglomération du Niortais, représentée par Gérard LABORDERIE, dûment habilité par délibération du conseil d'agglomération en date du 11 décembre 2023,

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

d'une part,

Et

La Commune de NIORT représentée par Anne Lydie LARRIBAU, dûment habilitée par délibération du conseil municipal du 14 décembre 2023,

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

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L5211-4-2 et D 5211-16,

Vu l'avis du Comité Social Territorial de la Communauté d'Agglomération du Niortais,

Vu l'avis du Comité Social Territorial de la Ville de NIORT,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

PRÉAMBULE

Le service commun constitue un outil juridique de mutualisation permettant de regrouper les services d'un EPCI à fiscalité propre et d'une ou plusieurs de ses communes membres, afin de favoriser l'exercice des missions des structures contractantes et d'optimiser les moyens mis en œuvre pour l'accomplissement de leurs missions.

La Communauté d'Agglomération du Niortais et la Ville de NIORT se sont d'ores et déjà dotées de services communs afin de répondre aux objectifs suivants :

- faciliter le pilotage de la conduite des politiques publiques en assurant plus de cohérence et de coopération pour faire face aux défis communs du territoire,
- Optimiser le fonctionnement de l'action publique en évitant de doubler des fonctions communes aux deux administrations,

- Renforcer la solidarité et le sentiment d'appartenance grâce à une administration communautaire au service de ses communes au travers d'une entraide s'appuyant sur les moyens humains et techniques des services communs.

Le présent service commun a vocation à intervenir dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Plusieurs évolutions modifient aujourd'hui en profondeur la gestion des ressources humaines : enjeux d'attractivité dans un marché de l'emploi en tension sur certains métiers, modification du rapport au travail des agents avec des changements dans les habitudes professionnelles et dans la construction des parcours individuels, demande de sens et d'association collective au quotidien et dans les projets menés, renouvellement constant de la réglementation, etc. Ces évolutions, qui structurent le monde du travail en général, réinterrogent l'organisation de la gestion des ressources humaines dans le secteur public en particulier. En effet, les agents des collectivités, première ressource du service public local, sont confrontés directement aux nouveaux besoins des usagers, aux transformations des outils de travail, avec une place plus grande place laissée au numérique, et globalement aux transitions qui font évoluer substantiellement nos politiques publiques.

La dynamique de mutualisation initiée entre la Communauté d'Agglomération du Niortais et la Ville de NIORT a d'ores et déjà renforcé les pratiques de convergence entre les DRH CAN et VDN dans les projets (télétravail, 1607 h, élections professionnelles...) et dans les procédures de travail (gestion du temps, télétravail, recrutement ,...).

La mutualisation souhaitée au niveau de la gestion des RH de la Ville de NIORT et de l'Agglomération s'articule autour des enjeux communs suivants :

- Concilier la délivrance d'une réponse RH quotidienne, réactive et de qualité avec la conduite de missions de stratégie et de prospective dont les impacts s'inscrivent dans le plus long terme (GPEEC, pilotage...),
- Attirer et fidéliser les agents sur leurs postes, et dans un contexte de tension sur le marché du travail et de turn-over élevé au sein des services,
- Développer l'accompagnement des agents et des encadrants dans les changements les impactant (évolution des méthodes de travail ; transition numérique ; réorganisations ; ...),
- Prendre en compte les contraintes budgétaires rendant nécessaire un meilleur pilotage des ressources et une responsabilisation des directions dans la gestion de la masse salariale,
- Accompagner l'évolution des modes de travail (place du télétravail, réflexion sur les espaces de travail, ...),
- Travailler sur la qualité de vie au travail par la mise en place d'une gestion préventive, efficace et pérenne des conditions de travail.

Le présent service commun a vocation à intervenir dans le domaine de la gestion des ressources humaines, dans tous les aspects décrits dans l'article 1 de la présente convention.

ARTICLE 1^{er} : OBJET ET CONDITIONS GÉNÉRALES

Le service commun est investi de la mission de gestion des ressources humaines. Il est amené à intervenir dans les domaines suivants :

- Gestion des agents, carrière et paie
- Accompagnement des parcours professionnels
- Recrutement, attractivité et marque employeur
- Projets transversaux et innovation RH
- Prévention, santé et qualité de vie au travail
- Formation et développement des compétences
- Dialogue social et responsabilité sociale de l'employeur (RSE)
- Prospective, pilotage et système d'information RH
- Expertise juridique et statutaire
- Services aux communes et communication RH

Sa mise en place s'exerce dans les conditions fixées par la présente convention, en vertu notamment de l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales.

ARTICLE 2 : SITUATION DES AGENTS

La situation des agents est établie conformément à l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales. Les agents concernés sont les agents issus :

- de la Direction RH de la Ville de Niort
- de la Direction RH de la Communauté d'Agglomération du Niortais,
- de la Mission Prévention, Santé, Sécurité de la Communauté d'Agglomération du Niortais, l'agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) étant intégré à la mutualisation, avec un rattachement spécifique à sa fonction.

Ils sont répartis comme suit :

Mission	Nombre d'agents communaux concernés	Nombre d'agents communautaires concernés	Nombre d'agents mutualisés
Direction et assistantes de direction	2	2	4
Services aux communes et communication RH	0	0	0
Dialogue social et responsabilité sociétale (RSE)	3	0	3
Projets transversaux et innovation RH	1	0	1
Prospective, pilotage et système d'information RH	4	3	7
Expertise statutaire	0	2	2
Recrutement, attractivité et marque employeur	4	5	9
Prévention, santé et qualité de vie au travail	7	9	15
Développement des compétences	4	2	6
Accompagnement des parcours professionnels	3	0	3
Vie de l'agent, carrière et paie	12	7	19
TOTAL	40	30	70

En application de l'article L. 511-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail des agents est annexée à la présente convention.

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 est amené à évoluer substantiellement, la convention sera amendée par voie d'avenant.

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 rémunérés par la Communauté d'Agglomération du Niortais. Ils 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.

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, qui pourront donner au chef du service, sous leur surveillance et leur responsabilité respectives, délégation de signature.

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. En particulier, le service commun reste soumis aux circuits de décisions et de validation respectifs des deux entités.

Le service commun s'intégrera dans les organisations propres à chacune des entités et dans le respect des attributions de la direction générale des services chargée de diriger les services municipaux et communautaires et d'en coordonner l'organisation.

En cas de difficulté pour programmer les travaux confiés aux agents des services mutualisés, un arbitrage est réalisé, suivant la procédure suivante :

- les directeurs généraux (ou leurs adjoints ou le cas échéant, l'autorité hiérarchique supérieure des agents) trouvent un compromis entre les besoins de chacune des deux collectivités ;
- à défaut d'accord, les élus municipaux et communautaires en charge de la délégation ressources humaines sont saisis pour arbitrer une proposition à effectuer à l'exécutif des deux collectivités.

ARTICLE 4 : STATUTS DES LOCAUX ET DES BIENS MATERIELS

Article 4-1 : Statut des locaux

De façon transitoire, les locaux liés à l'exercice des missions du service commun sont les locaux de la Ville de NIORT et de la Communauté d'Agglomération du Niortais initialement dédiés à l'exercice, respectivement communal et intercommunal, de ces missions. Chacune des deux parties prend en charge les frais de fonctionnement et l'assurance de ses locaux, ainsi que les risques responsabilité civile afférents.

Toute modification de la localisation du service commun donnera lieu à un avenant. Une localisation unique de l'ensemble des équipes de la DRH mutualisée constitue un objectif à terme pour la Ville de NIORT et la Communauté d'Agglomération.

Article 4-2 : Statut des biens affectés au fonctionnement du service

Les biens matériels et immatériels affectés au fonctionnement du service et acquis antérieurement à la création du service commun restent la propriété de la collectivité qui les a acquis, laquelle en poursuit l'amortissement en cours, le cas échéant.

L'acquisition et le renouvellement des biens matériels et immatériels affectés au fonctionnement du service commun et gérés par la Direction des Systèmes Informatiques sont régis par la convention de service commun régissant la Direction des Systèmes Informatiques.

L'acquisition et le renouvellement des autres biens matériels et immatériels affectés au fonctionnement du service, et postérieurs à la création de celui-ci, sont effectués par la Communauté d'Agglomération du Niortais, qui en reste propriétaire et les amortit à ce titre. Ils donnent lieu à un co-financement par la Ville, sous forme de subvention d'investissement, calculé sur la base de la clé de répartition indiquée à l'article 6-3.

Toutefois, durant la période transitoire durant laquelle les locaux liés à l'exercice des missions du service commun restent les locaux de la Ville de NIORT et de la Communauté d'Agglomération du Niortais initialement dédiés à l'exercice, respectivement communal et intercommunal, de ces missions, chacune des deux parties prend en charge et amortit les éventuels investissements liés aux aménagements des bureaux.

Article 4-3 : Statut des véhicules utilisés dans le cadre du fonctionnement du service

Les agents du service commun ont accès aux pools automobiles de la Ville de NIORT et de la Communauté d'Agglomération du Niortais.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX MARCHE PUBLICS

Tout marché public conclu antérieurement à la création du service commun, pour le **fonctionnement** du service gérant les ressources humaines, reste pris en charge budgétairement par la structure qui l'a contracté.

Tout nouveau marché public passé pour le **fonctionnement** du service commun sera conclu par la Communauté d'Agglomération du Niortais, qui en assurera la maîtrise d'ouvrage et l'exécution financière. Les dépenses afférentes seront intégrées dans le calcul des frais de fonctionnement du service, et donneront lieu à un remboursement partiel de la Ville de NIORT selon la clé de répartition indiquée à l'article 6-3.

Les marchés passés dans le cadre de la gestion des ressources humaines et **non dédiés au fonctionnement** du service commun seront gérés par la direction des ressources humaines, et contractualisés par chacune des deux collectivités, pour sa partie, qu'elle portera budgétairement (ex : un marché de formation).

ARTICLE 6 : CONDITIONS FINANCIERES ET MODALITES DE REMBOURSEMENT

Article 6-1 : Portage budgétaire

Les charges liées au **fonctionnement** du service commun pour **l'exercice de ses missions**, sont prises en charge par la Communauté d'Agglomération du Niortais, en tant que gestionnaire du service, et donnent lieu à un remboursement partiel de la Ville de NIORT, selon la clé de répartition indiquée à l'article 6-3. Il s'agit en particulier des charges de personnel du service, des frais de fonctionnement et des contrats de services rattachés au fonctionnement du service, **à l'exclusion de toute autre dépense non strictement liée au fonctionnement du service.**

Le remboursement de ces frais s'effectuera selon les modalités prévues à l'article 6-5, sur la base d'un état annuel, établi par la Communauté d'Agglomération du Niortais et validé par la Ville de NIORT, indiquant le coût de fonctionnement constaté du service commun, et le nombre d'unités de fonctionnement consommées sur l'année, réparties entre la Ville de NIORT et la Communauté d'Agglomération du Niortais, et constitutives de la clé de répartition des frais.

Chaque collectivité reste décisionnaire de sa politique RH et par conséquent de ses choix en matière de dépenses RH. En effet, bien que la DRH soit mutualisée, chaque collectivité dispose de ses propres effectifs et de son propre budget RH. Les dépenses qui ne sont pas liées au **fonctionnement** du service commun seront en effet directement prises en charge par la collectivité concernée (prestations de formation, audits spécifiques, frais d'avocats, etc).

Article 6-2 : Détermination du coût de fonctionnement :

Le coût de fonctionnement annuel comprend les charges liées au fonctionnement du service commun, constatées par la Communauté d'Agglomération du Niortais à l'arrêt des comptes, sur la base de la tenue d'une comptabilité analytique. Elles sont constituées des dépenses suivantes :

- Charges de personnel liées aux agents du service commun : charges constatées au chapitre 012, y compris charges liées au remplacement de cadres en cas d'absence ou de congés, sur demande expresse de l'un des cocontractants ;
- Charges de fonctionnement du service et contrats de services rattachés au seul fonctionnement du service commun (ex : frais de formation, de déplacement et de mission des agents du service commun, mise sous pli des bulletins de paie, ...) ;
- Coût de gestion du service commun, constitué des coûts indirects générés par l'activité des services fonctionnels communautaires dédiée au fonctionnement du service commun, et estimé à 10% des charges de personnel du service.

Lorsque les locaux définitifs seront identifiés, les frais de fonctionnement de ces locaux seront intégrés, par avenant, au coût de fonctionnement du service.

Article 6-3 : Détermination des unités de fonctionnement (clé de répartition) :

L'unité de fonctionnement retenue est le bulletin de salaire établi (hors bulletins établis par le Centre de Gestion) Elle constitue la base prise pour le calcul de la clé de répartition des frais de fonctionnement du service commun.

La Ville de NIORT assure des prestations de gestion des ressources humaines pour le compte de son Centre Communal d'Action Sociale. Les unités de fonctionnement afférentes seront comptabilisées dans les unités de fonctionnement dédiées à la Ville.

La Communauté d'Agglomération du Niortais est amenée à assurer des prestations de gestion des ressources humaines pour les agents qu'elle met à disposition ou détache auprès de ses organismes satellites (bulletins de paie et/ou suivis théoriques de carrière, ...). Les unités de fonctionnement afférentes à ces agents seront comptabilisées dans les unités de fonctionnement dédiées à la Communauté d'Agglomération du Niortais.

Les unités de fonctionnement afférentes à la gestion des agents des services communs communautaires seront comptabilisées dans les unités de fonctionnement dédiées à la Communauté d'Agglomération du Niortais (le remboursement par la Ville de Niort de la gestion de ces agents étant prévue au sein des conventions de services communs spécifiques).

Le service commun effectuera un suivi fin de son activité qui permettra d'évaluer, à l'issue des deux premières années de fonctionnement ou du renouvellement de la convention au plus tard, la pertinence de l'unité de fonctionnement retenue. Le cas échéant, d'autres unités pourront être proposées.

Toute modification afférente au choix des unités de fonctionnement fera l'objet d'un avenant.

Article 6-4 : Dimensionnement financier

Le **coût de fonctionnement prévisionnel du service**, valeur 2024, est constaté à partir des dépenses des derniers comptes administratifs, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année. Dans l'attente de la détermination de locaux destinés au service, il ne prend pas en compte les frais de fonctionnement des locaux. Ceux-ci seront intégrés par avenant, lorsque les locaux seront identifiés.

Le coût de fonctionnement prévisionnel du service, valeur 2024, s'élève à 3,94 M€ (C_{GRH})

Les unités de fonctionnement estimées, valeur 2024, induisant la clé de répartition prévisionnelle des coûts de fonctionnement, sont les suivantes

- Unités de fonctionnement CAN (U_{CAN}) :
1 006 bulletins de salaires établis mensuellement, en moyenne sur l'année
- Unités de fonctionnement Ville de NIORT (U_{VILLE}) :
1 276 bulletins de salaires établis mensuellement, en moyenne sur l'année

La répartition estimée des coûts de fonctionnement du service, valeur 2024, est donc la suivante :

- Coût de fonctionnement prévisionnel réparti vers la CAN ($C_{GRH}/(U_{CAN}+ U_{VILLE}) \times U_{CAN}$) : 1,74 M€
- Coût de fonctionnement prévisionnel réparti vers la Ville ($C_{GRH}/(U_{CAN}+ U_{VILLE}) \times U_{VILLE}$) : 2,20 M€

La clé de répartition mentionnée dans le présent article traduit la proportion de l'activité supportée de part et d'autre par chacune des parties, dans leur organisation prévisionnelle 2024.

Chaque décision d'organisation prise par une ou l'autre des deux parties aura une incidence potentiellement substantielle sur la clé de répartition. Aussi, dans le cadre de la présente convention, une clause de revoyure est instituée : lorsque le nombre d'unités de fonctionnement effectivement dédié à l'une des deux parties varie au-delà de +/- 5% d'une année à l'autre, une révision des aspects financiers est engagée par un comité

d'élus pour s'assurer de la cohérence du partage des coûts dans la nouvelle situation, et proposer aux élus communautaires et municipaux, le cas échéant, une nouvelle détermination des unités de fonctionnement. Celle-ci est intégrée à la présente convention par avenant, après délibérations concordantes.

Pour la première année de fonctionnement du service commun, la référence prise pour la comparaison est constituée de la prévision mentionnée dans le présent article.

Article 6-5 : Modalités de versement du remboursement

Coût de fonctionnement du service commun :

La Communauté d'Agglomération du Niortais prélève chaque année N les montants réalisés par le service commun pour le compte de la Ville de NIORT sur l'Attribution de compensation de celle-ci, selon les modalités suivantes :

- Pour 2024 : prélèvement par neuvième de mars à novembre sur la base des dépenses effectivement réalisées sur les deux premiers mois de l'année, constatées par la direction communautaire des Finances et transmises à la Ville de NIORT au 15 mars ;
- Dès 2025 : prélèvement par douzième, en janvier sur la base des montants constatés en N-1 puis de février à décembre sur la base des montants définitifs correspondant à l'année N-1 ; toute éventuelle régularisation intervenant au cours du 1er trimestre au titre de l'exercice N-1 sera prise en compte dans le prélèvement sur AC du mois suivant sa notification ;

Une première régularisation, arrêtée au 10 décembre de l'année N au vu des dépenses réelles connues à cette date sera effectuée sur l'attribution de compensation versée au mois de décembre de l'année N. Une dernière situation, constatée avant le 15 février N+1, viendra solder, le cas échéant, l'année N avec le prélèvement du mois de février N+1.

Dépenses d'investissement du service commun :

Les subventions d'investissement mentionnées à l'article 4-2 donneront lieu à l'émission d'un titre exécutoire d'avis de sommes à payer, établi par la Communauté d'Agglomération du Niortais en janvier de l'année N+1, sur la base d'un état des dépenses d'investissement réalisées en année N et afférentes au fonctionnement du service commun. Cet état sera établi par la Communauté d'Agglomération du Niortais pour le 15 janvier de l'année N+1 au plus tard et visé par la Ville de NIORT pour le 1^{er} mars de l'année N+1 au plus tard.

ARTICLE 7 : DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU SERVICE COMMUN

Une instance de suivi associant les élus communaux et communautaires en charge des délégations Ressources Humaines et Finances est créée pour :

- Réaliser un rapport annuel de la mise en œuvre de la présente convention, annexé au rapport annuel d'activité de l'EPCI visé à l'article L5211-39 du CGCT ;
- Examiner les conditions financières de ladite convention ;
- Être force de proposition pour améliorer la mutualisation des missions entre l'EPCI et la Commune.

ARTICLE 8 : DUREE ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

La présente convention est établie pour une durée de six ans et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Elle est renouvelable par tacite reconduction une fois.

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 6 mois. Cette décision fait l'objet d'une information préalable du cocontractant par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai imparti.

En cas de résiliation anticipée de la présente convention, compte tenu des incidences en matière de personnel, un comité de résiliation sera convoqué réunissant les élus de l'instance de suivi pour définir le calendrier et la méthode de travail en cas de volonté de mettre fin au service commun. La réaffectation des agents du service commun s'effectuera en proportion des volumes d'activités générés par les deux structures, et en cohérence avec la clef de répartition établie dans la présente convention. Les règles de réaffectation entre les deux entités et les critères de choix devront être précisés et validés par délibérations concordantes des deux parties en amont des procédures de mobilité. Les deux collectivités s'engagent à trouver les voies et moyens pour éviter une rupture de service pour l'une ou l'autre des deux entités au moment de la résiliation effective de la convention de service commun. Enfin, les instances de dialogue social des deux structures seront saisies pour rendre un avis sur la démarche et le respect des garanties apportées aux agents en matière de statut et de positionnement.

ARTICLE 9 : 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,**

Pour la Ville de NIORT,

Direction mutualisée des ressources humaines

FICHE D'IMPACT

Domaine d'impact	Nature de l'impact	Situation après la mutualisation		
		Situation actuelle Ville de Niort	Situation actuelle Niort Agglo	création direction mutualisée

Principes	<i>Mutualisation des missions en accord avec les Agents concernés</i>		
-----------	---	--	--

Organisation	Détermination des besoins en personnel (ETP)	1 DRH 5 cheffes de service/responsables mission 1 coordonnatrice de dialogue social 1 chargée de mission handicap 6 gestionnaires de carrière 4 gestionnaires de paie 3 chargées de recrutement 2 chargés de formation 2 conseillères en évolution professionnelle 1 chargé fonctionnel du SIRH 1 chargée de projet développement SIRH - contrat de projet 1 coordinatrice administrative et budgétaire 1 assistante administrative et comptable 2 conseillers en prévention 1,5 assistantes sociales 0,9 médecin de prévention 1 secrétaire médicale 1 infirmier 1 assistante de direction 4 assistantes RH	1 DRH adjointe 1 Responsable de formation 1 chargée de GPEC 1 conseillère en évolution professionnelle 2 chargées de recrutement temporaire 2 chargés de recrutement perenne 1 conseillère statutaire 1 chef de projet SIRH 1 chargée du pilotage de la masse salariale 1 conseillère en formation 2 gestionnaires de paie 4 gestionnaires carrière 1 chargée de coordination carrière 1 juriste 3 assistantes ressources humaines 1 responsable de mission 1 ACFI 3 conseillers en prévention 1 secrétaire prévention 0,6 Médecin de médecine préventive 1 infirmière 1 secrétaire médicale 1 assistante sociale	1 DRH 1 DRH adjointe 5 cheffes de service 10 gestionnaires carrière 6 gestionnaires de paie 1 conseillère statutaire 1 juriste 1 chargée de mission dialogue social 1 chargé de mission inclusion et RSE 1 coordinatrice relations aux communes et communication RH 1 chargée de projets transversaux et innovation RH 2 chargées de GPEEC 3 conseillères en évolution professionnelle 4 chargés de formation 7 chargés de recrutement 2 chefs de projet SIRH 1 chargée de projet développement SIRH - contrat de projet 1 chargée du pilotage de la masse salariale 1 coordinatrice budgétaire et comptable 1 assistante comptable 1,5 médecins de médecine préventive 2 infirmiers 2,5 assistantes sociales 2 secrétaires médicales 5 conseillers en prévention 2 assistantes de direction 4 assistant ressources humaines 1 assistante de dialogue social 1 ACFI (rattachement spécifique hors DRH)
	Détermination des fiches de poste	1 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 diminution de l'AC 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
Position statutaire	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	Lieu de travail / locaux	A DEFINIR	A DEFINIR	A DEFINIR
	Temps de travail	38 heures par semaine	40h hebdomadaires	40h hebdomadaires
	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 7h30/19h00 avec plages fixes 9h-11h30 ; 14h-16h	Horaires variables 7h30/19h00 avec 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 à partir de 8 jours pris sur la période de référence (Période de référence 1er janv au 30 avril et 1er 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 à partir de 8 jours pris sur la période de référence (Période de référence 1er janv au 30 avril et 1er novembre au 31 décembre)

Statuts / conditions de travail	Autorisations spéciales d'absences	<p>Mariage ou PACS : 5 jours</p> <p>- Mariage enfant : 1 jour</p> <p>- Décès conjoint, enfant, beau-fils, belle-fille, père, mère, beaux-parents : 3 jours ouvrables + délai de route maximum 48 h AR</p> <p>- Décès frère, sœur, beau frère, belle sœur, beau fils, belle fille, grands parents, petits enfants : 1 jour + délai route</p> <p>- Décès oncle, tante, neveu, nièce : 1/2 jour</p> <p>- Maladie très grave conjoint, d'un enfant > 16 ans, père, mère : Aménagement temps travail ou à défaut 3 jours par an maximum</p> <p>- 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</p> <p>- Déménagement : 2 jours / an et /année civile</p> <p>- Bilan de santé : ½ jour tous les 5 ans</p> <p>ASA impactent les RTT</p>	<p>Mariage ou PACS : 5 jours</p> <p>- Mariage enfant : 1 jour</p> <p>- Décès conjoint, enfant, beau-fils, belle-fille, père, mère, beaux-parents : 3 jours ouvrables + délai de route maximum 48 h AR</p> <p>- Décès frère, sœur, beau frère, belle sœur, beau fils, belle fille, grands parents, petits enfants : 1 jour + délai route</p> <p>- Décès oncle, tante, neveu, nièce : 1/2 jour</p> <p>- Maladie très grave conjoint, d'un enfant > 16 ans, père, mère : Aménagement temps travail ou à défaut 3 jours par an maximum</p> <p>- 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</p> <p>- Déménagement : 2 jours / an et /année civile</p> <p>- Bilan de santé : ½ jour tous les 5 ans</p> <p>- Don du sang ou plasma ou plaquettes : 4 heures maximum - RDV médicaux dans le cadre de la PMA : maximum 3 examen sur présentation de certificats médicaux</p> <p>ASA impactent les RTT</p>	<p>Mariage ou PACS : 5 jours</p> <p>- Mariage enfant : 1 jour</p> <p>- Décès conjoint, enfant, beau-fils, belle-fille, père, mère, beaux-parents : 3 jours ouvrables + délai de route maximum 48 h AR</p> <p>- Décès frère, sœur, beau frère, belle sœur, beau fils, belle fille, grands parents, petits enfants : 1 jour + délai route</p> <p>- Décès oncle, tante, neveu, nièce : 1/2 jour</p> <p>- Maladie très grave conjoint, d'un enfant > 16 ans, père, mère : Aménagement temps travail ou à défaut 3 jours par an maximum</p> <p>- 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</p> <p>- Déménagement : 2 jours / an et /année civile</p> <p>- Bilan de santé : ½ jour tous les 5 ans</p> <p>- Don du sang ou plasma ou plaquettes : 4 heures maximum - RDV médicaux dans le cadre de la PMA : maximum 3 examen sur présentation de certificats médicaux</p> <p>ASA impactent les RTT</p>
	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 15.ème 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 15.ème 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)
	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 service formation CAN	DRH service formation mutualisé
	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 institutionnel	Charte	Charte	Charte
	Déplacements avec un véhicule personnel	pool véhicules de service VDN	Pool de véhicule de service CAN	Pool de véhicule de service CAN et VDN
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 - Maintien des avantages acquis précédemment s'ils sont plus avantageux pour l'agent	RIFSEEP instauré - classement et montant RI par groupe de fonctions - Maintien des avantages acquis précédemment s'ils sont plus avantageux pour l'agent
	Autres éléments de rémunération	pas d'heures supplémentaires pour les catégories A	pas d'heures supplémentaires pour les catégories A heures en récupération en priorité puis paiement	pas d'heures supplémentaires pour les catégories A heures en récupération en priorité puis paiement
	Astreintes	pas d'astreintes sur les postes	pas d'astreintes sur les postes	pas d'astreintes 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€ 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	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	CST , F3SCT, CAP propres à la Ville de Niort	CST , F3SCT, CAP propres à Niort Agglo	