

CHARTRE FINANCIÈRE DE LA MUTUALISATION ENTRE LAVAL AGGLOMÉRATION, LA VILLE DE LAVAL ET SON CCAS

ENTRE

La communauté LAVAL AGGLOMÉRATION, représentée par Florian BERCAULT, son président, dûment autorisé à cet effet par délibération du conseil de Laval Agglomération n° du 17 juin 2024 ;

Ci-après désignée « LAVAL AGGLOMÉRATION »

D'une part ;

ET

La commune de LAVAL, représentée par Florian BERCAULT, son maire, dûment autorisé(e) à cet effet par délibération n° du 24 juin 2024 ;

Ci-après désignée « Ville de Laval »

D'autre part,

ET

Le CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE de LAVAL, représentée par Florian BERCAULT, son maire, dûment autorisé(e) à cet effet par délibération n° du 27 juin 2024 ;

Ci-après désigné « CCAS de Laval »

D'autre part,

Vu le Code général des collectivités territoriales (CGCT),

Vu les statuts de Laval Agglomération,

Vu les dispositions de l'article L. 5211-4-2 du CGCT,

Vu l'avis du comité social territorial sur la nouvelle organisation des services de Laval Agglomération, de la ville de Laval en date du 11 mai 2023,

Vu le schéma de mutualisation de Laval Agglomération adopté en date du 18 décembre 2023,

Vu l'avis du comité social territorial sur la mutualisation de Laval Agglomération, de la ville de Laval en date du 11 janvier 2024,

Vu la délibération n° 012/2024 du conseil communautaire de Laval Agglomération relative à l'adoption et l'abrogation de services communs en date du 5 février 2024,

Vu la délibération n° RHTF - 4 - du conseil municipal relative à l'adoption et l'abrogation de services communs en date du 12 février 2024,

Vu la délibération n° DCA2024-003 du conseil d'administration du CCAS de Laval relative à l'adoption et l'abrogation de services communs en date du 22 février 2024,

Préambule :

Le 18 décembre 2023, le conseil communautaire a adopté un nouveau schéma de mutualisation pour la fin de son mandat.

Le nouveau schéma de mutualisation conserve les instances de gouvernance de la mutualisation déjà mobilisées (comité de pilotage de la mutualisation).

Afin d'assurer une veille plus régulière du suivi des services communs, le schéma de mutualisation 2023-2026 introduit des comités de suivis dédiés pour lesquels la mission confiée est la suivante :

"Composés de deux élus de chacune des parties (Laval Agglomération, commune membre et, le cas échéant, un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux) les comités de suivis permettent d'assurer, annuellement, le bilan de la mutualisation entre chacune des parties."

Après l'adoption de 18 services communs entre Laval Agglomération et la Ville de Laval et 1 service commun entre Laval Agglomération, la Ville de Laval et son CCAS, il convient de définir les modalités de répartition des charges entre chacune de ces trois organisations.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Répartition de la masse salariale

La répartition des dépenses associées à la masse salariale comporte deux composantes :

1. Le paiement de la masse salariale
2. Les dépenses de masse salariale hors flux de paie.

Pour chacune de ces deux composantes, la répartition des charges est effectuée en considérant le poste concerné par la mutualisation.

1 – Répartition des paiements de la masse salariale

La masse salariale se caractérise par l'ensemble des dépenses inscrites sur la fiche de paie des agents : traitement brut des agents y compris cotisations sociales et patronales

1.1 – Répartition

La répartition des dépenses de la masse salariale se fait pour chaque poste mutualisé (voir annexe 1).

Lorsque les postes sont tous pourvus la répartition à l'échelle des services communs se réalise comme suit :

Nom du service commun	Clé de répartition Laval Agglomération	Clé de répartition Ville de Laval	Clé de répartition CCAS de Laval, le cas échéant	Indicateur de définition de la clé
Direction générale des services	51 %	49 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)
Pilotage administratif et financier	44 %	56 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif) ou nombre de mandats et de titres (indicateur objectif)
Transitions et innovation	43 %	57 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif) ou nombre d'équipements informatiques par poste (indicateur objectif)
Valorisation attractivité et participation	38 %	62 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)
Finances	22 %	78 %	/	Nombre de mandats et de titres (indicateur objectif)
Commande publique	42 %	58 %	/	Nombre de lots (indicateur objectif)
Ressources Humaines	28 %	72 %	/	Nombre de bulletin de paie (indicateur objectif)
Culture pour tous	34 %	66 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)

Sport pour tous	39 %	61 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)
Vie citoyenne et vie institutionnelle	49 %	51 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)
Proximité	44 %	56 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)
Mobilités durables	42 %	58 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif) ou kilométrage de voirie (indicateur objectif)
Transitions énergétiques	24 %	76 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif) ou relevé d'activité (indicateur objectif) ou surface bâtementaire (indicateur objectif)
Ressources naturelles et économie circulaire	26 %	74 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)
Nature et ville	52 %	48 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)

Pilotage et transversalité du secteur Solidarité Soins Pour Tous	5 %	33 %	62 %	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif) ou nombre d'agents du secteur (indicateur objectif)
Petite enfance et parentalité	25 %	75 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)
Santé et Handicap	80 %	20 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)
Pilotage et transversalité du secteur développement économique et urbain	67 %	33 %	/	Temps de travail estimé par collectivité (indicateur déclaratif)

1.2 - Modalités de révision des clés de répartition

1.2.1. Services Communs à révision annuelle

Les clés de répartition des services communs suivants – basées uniquement sur des indicateurs objectifs – seront mises à jour annuellement :

- Finances
- Ressources Humaines
- Commande Publique

Pour ces clés de répartitions objectivées, le périmètre mutualisé est exclu des modalités de calcul. Les clés indiquées correspondent à l'allocation des ressources pour l'Agglomération et la Ville de Laval.

1.2.2. Services communs revus au besoin, après avis du Comité de Suivi.

Les indicateurs objectifs seront examinés et feront le cas échéant l'objet d'une mise à jour sur les services communs listés en annexe.

Le travail de définition des clés de répartition des 15 autres services communs doit se poursuivre pour tendre vers les indicateurs les plus objectivées possibles. Le travail sera réalisé dans le cadre du comité de suivi des services communs.

Ces clés de répartition seront nécessairement révisées tous les 4 ans à compter de la date d'adoption de la présente charte.

Néanmoins, une révision de l'ensemble des clés de répartition peut intervenir sur proposition du comité de suivi des services communs.

Garant de l'équilibre sur les ressources existantes, le comité de suivi des services communs a vocation à suivre uniquement les services communs déjà existants.

Il ne se substitue pas aux échanges hiérarchiques et politiques, notamment dans le cadre de la préparation budgétaire annuelle, pour la sollicitation de ressources nouvelles.

2 – Répartition des dépenses et recettes de masse salariale hors flux de paie

Les dépenses hors flux de paie sont définies comme les dépenses relevant de la gestion des ressources humaines ne figurant pas sur le bulletin de paie (médecine du travail, assurance statutaire...)

Les recettes de cette section se caractérisent par l'ensemble des remboursements associés à la masse salariale.

2.1 – Modalités de répartition

Un pourcentage de la masse salariale sera appliqué pour définir le montant de ces dépenses et les répartir entre co-contractants.

Ce pourcentage est de 0.94% et est calculé sur la moyenne des dépenses constatées des bilans financiers de la mutualisation de 2021 et 2022. Cette dépense sera répartie selon la clé de répartition des postes pourvus.

2.2 – Modalités de révision

Le pourcentage appliqué pour répartir les dépenses et les recettes hors flux de paie sera révisé tous les 4 ans à compter de la date d'adoption de la présente charte sur la base d'un audit spécifique.

Article 2 : Répartition des dépenses de fonctionnement des services

1 – Répartition des dépenses de fonctionnement à caractère général

Les dépenses de fonctionnement à caractère général se définissent comme l'ensemble des charges afférentes au fonctionnement des services communs à l'exception des charges associées aux bâtiments et à l'entretien des véhicules.

Pour ces dépenses, un pourcentage de la masse salariale sera appliqué pour définir le montant de ces dépenses correspondant aux charges mutualisées et les répartir entre co-contractants.

Le pourcentage appliqué est de 6.1% et est calculé sur la moyenne des dépenses constatées des bilans financiers de la mutualisation entre 2021 et 2022. Cette dépense sera répartie selon la clé de répartition des postes pourvus.

2 – Répartition des dépenses de fonctionnement spécifiques au fonctionnement des bâtiments et à l'entretien des véhicules

Les charges liées au fonctionnement des bâtiments et à l'entretien des véhicules s'identifient sur la base d'indicateurs d'activité réelle (suivi du temps de travail par le logiciel e-Attal et surface occupée par les services) et se répartissent de la façon suivante :

Type de charge	Clé de répartition Laval Agglomération	Clé de répartition Ville de Laval
Fonctionnement des bâtiments	5 %	95 %
Entretien des véhicules	48 %	52 %

3 – Modalités de révision

Le pourcentage appliqué pour répartir les de fonctionnement sera révisé tous les 4 ans à compter de la date d'adoption de la présente charte sur la base d'un audit spécifique.

La répartition des dépenses liées au fonctionnement des bâtiments et à l'entretien des véhicules seront révisées annuellement.

Article 3 : Répartition de la charge des loyers et des charges associées

1 – Répartition des loyers des bureaux et des charges associées

Les loyers de bureaux appliqués s'élèveront au montant suivant :
12,73 € / m² de bureau / mois.

S'ajoutera à ce loyer le coût des charges réelles s'appliquant aux bureaux.

Ce montant s'élève à 5,21 € / m² de bureau / mois.

2 – Répartition des loyers des ateliers et des charges associées

Les loyers des ateliers appliqués s'élèveront au montant suivant :
4 € / m² d'atelier / mois.

S'ajoutera à ce loyer le coût des charges réelles s'appliquant aux bureaux.

Ce montant s'élève à 1,63 € / m² d'atelier / mois.

3 - Modalités de révision

Les loyers facturés ainsi que leurs charges associées seront révisés tous les 4 ans à compter de l'adoption de la présente charte.

Article 4 : Répartition des dépenses d'investissement mutualisées

La ville de Laval et Laval Agglomération conservent leurs investissements respectifs.

1 – Répartition des investissements mutualisés

Les investissements mutualisés se répartissent de la manière suivante pour 2024:

Dépense	Clé de répartition Laval Agglomération	Clé de répartition Ville de Laval
Investissements mutualisés	36.4%	63.6%

2 - Modalités de révision

En cas de modification des clés de répartition des postes du périmètre mutualisé, le comité de suivi des services communs sera chargé de mesurer l'impact sur la clé de répartition des investissements.

Dans ce cadre, le comité de suivi des services communs a vocation à suivre uniquement les services communs déjà existants.

La clé de répartition des investissements mutualisés sera révisée tous les 4 ans à compter de l'adoption de la présente charte.

Article 5 : Durée

La présente charte est conclue pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2024.

Elle peut être résiliée unilatéralement à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, agissant en vertu d'une délibération exécutoire, notifiée au moins six mois avant l'entrée en vigueur de cette résiliation.

En cas de résiliation de la présente charte, la Ville de Laval et/ou son CCAS verseront à Laval Agglomération une indemnisation correspondant aux coûts des charges transférées jusqu'à ce que ces derniers soient réaffectés.

En cas de résiliation, les contrats éventuellement conclus par Laval Agglomération pour des biens ou des services concernant la Ville de Laval et/ou son CCAS sont automatiquement transférés à la Ville de Laval et/ou son CCAS pour la période restant à courir.

Article 6 : Modification de la présente convention

1 - Intégration d'un nouveau service commun

En cas d'adoption d'un nouveau service commun, les articles premier et 4 de la présente charte seront amendés en y agrégeant la nouvelle entité mutualisée.

La création des services communs relève de la compétence du Comité de Pilotage, en lien avec les instances régulières des collectivités parties prenantes de la mutualisation.

2 - Abrogation d'un service commun

En cas d'abrogation d'un nouveau service commun, les articles premier et 4 de la présente charte seront amendés en retirant l'entité mutualisée concernée.

L'abrogation des services communs relève de la compétence du Comité de Pilotage, en lien avec les instances régulières des collectivités parties prenantes de la mutualisation.

3 - Révision de la clé de répartition d'un ou plusieurs services communs

Le comité de suivi des services communs peut arbitrer, avant la révision quadriennale, une révision de la clé de répartition d'un ou plusieurs services communs, à périmètre constant.

Comme indiqué ci-dessus, la création et l'abrogation des services communs relève de la compétence du Comité de Pilotage, en lien avec les instances régulières des collectivités parties prenantes de la mutualisation.

Dans ce cas, la présente charte sera amendée dans ses articles premier et 4 par voie d'avenant.

4 - Révision quadriennale

La présente charte sera nécessairement révisée de façon quadriennale sur la base d'un audit spécifique.

Article 7 : Litiges

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la charte, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

Sauf impossibilité juridique ou sauf urgence, les parties recourront en cas d'épuisement des voies internes de conciliation, à la mission de conciliation prévue par l'article L. 211-4 du Code de justice administrative.

Ce n'est qu'en cas d'échec de ces voies amiables de résolution que tout contentieux portant sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention devra être porté devant la juridiction compétente.

Article 8 : Dispositions terminales

La présente convention sera transmise en Préfecture et notifiée aux trésoriers et aux assureurs respectifs de Laval Agglomération, de la Ville de Laval et de son CCAS.

Fait à Laval, en trois exemplaires originaux, le **XXX**

Pour Laval Agglomération

Pour la ville de Laval

Monsieur le président,

Monsieur le maire,

Pour le CCAS de Laval

Monsieur le président,

Annexe 1 : Répartition de la masse salariale par poste indicative au 01/07/2024

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

Postes	% Ville	% AGGLO
DGS	50,0	50,0
Assistant(e) de Direction	50,0	50,0
Conseiller technique	10,0	90,0
DGA AHF	50,0	50,0
Assistant(e) de Direction AHF	50,0	50,0
Assistant(e) de Direction AHF	50,0	50,0
DGA TEAQ	50,0	50,0
Assistant(e) de Direction TEAQ	50,0	50,0
DGA FVE	70,0	30,0
Assistant(e) de Direction FVE	70,0	30,0
DGA PTC	80,0	20,0
Assistant(e) de Direction PTC	80,0	20,0
DGA DEU	15,0	85,0
Assistant(e) de Direction DEU	15,0	85,0

TRANSITIONS ET INNOVATIONS

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur de département TIN	50,0	50,0
Conseiller(ère) en organisation	50,0	50,0
Chargé de mission démocratisation et mutualisation	15,0	85,0
Contrôleur(euse) de gestion	50,0	50,0
Contrôleur(euse) de gestion externe	60,0	40,0
Directeur(trice) - TDPAP	20,0	80,0
Chargé de mission politiques contractuelles	5,0	95,0
Directeur(trice) Transitions urbaines	90,0	10,0
Chargé de gestion immobilière	70,0	30,0
Chargé de gestion immobilière	70,0	30,0
Responsable de service (cat A)	50,0	50,0
Assistant(e) administratif(ve)	50,0	50,0
Chargé de mission	70,0	30,0
Directeur(trice)	61,0	39,0
Directeur(trice) adjoint(e)	61,0	39,0
Responsable de pôle technique	61,0	39,0
Agent d'accueil	61,0	39,0

ADMINISTRATEUR SYSTEME RESEAUX	61,0	39,0
Ingénieur informatique	61,0	39,0
RSSI	61,0	39,0
Responsable de service (cat A)	61,0	39,0
Technicien(ne)	61,0	39,0
Responsable de service (cat A)	61,0	39,0

VALORISATION ATTRACTIVITE PARTICIPATION

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur de département	50,0	50,0
Directeur.trice Communication et attractivité	60,0	40,0
Chargé(e) de communication interne	50,0	50,0
Responsable service marque attractivité et grands projets	30,0	70,0
Chargé(e) de communication expert digital	30,0	70,0
Responsable service éditorial plurimédia	60,0	40,0
Journaliste	80,0	20,0
Chargé.e de communication expert digital	20,0	80,0
Chargé(e) de communication expert	90,0	10,0
Photographe vidéaste	80,0	20,0
Photographe vidéaste	80,0	20,0
Responsable service comm évéнем, culturelle et servicielle	80,0	20,0
Expert en communication	80,0	20,0
Expert en communication	70,0	30,0
Chargé(e) de communication généraliste	80,0	20,0
Responsable service participation citoyenne	60,0	40,0
Coordinatrice démocratie locale et citoyenneté	80,0	20,0

PILOTAGE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur(trice) administratif et financier	60,0	40,0
Assistant(e) de Direction	60,0	40,0
Gestionnaire	60,0	40,0
Directeur(trice) administratif et financier	50,0	50,0
Responsable de pole	50,0	50,0
Assistant(e) administratif(ve)	50,0	50,0
Assistant(e) administratif(ve)	10,0	90,0
Assistant(e) administratif(ve)	90,0	10,0
Assistant(e) administratif(ve)	60,0	40,0
Assistant(e) administratif(ve)	60,0	40,0
Assistant(e) administratif(ve)	60,0	40,0
Responsable de pôle	50,0	50,0
Agent de gestion budgétaire	65,0	35,0
Agent de gestion budgétaire	65,0	35,0
responsable financier	15,0	85,0
Directeur administratif et financier	70,0	30,0
responsable financier	70,0	30,0
responsable financier	80,0	20,0

PILOTAGE ET TRANSVERSALITÉ SSPT

Postes	% Ville	% AGGLO	% CCAS
DGA SSPT	30,00	5,00	65
Assistant(e) de Direction	30,00	5,00	65
Responsable de pôle	27,80	5,60	66,6
Assistant(e) administratif(ve)	27,80	5,60	66,6
Gestionnaire	27,80	5,60	66,6
Directeur.trice Innovation et développement social	30,0	10,0	60,0
Chargé de mission projets	20,0	0,0	80,0
Chargé de mission projets	80,0	0,0	20

PETITE ENFANCE ET PARENTALITÉ

Postes	% Ville	% AGGLO
Directrice.teur Département petite enfance et parentalité	90,0	10,0
Responsable de service Relai petite enfance	50,0	50,0

SANTE ET HANDICAP

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur.trice Santé et handicap	20,0	80,0
Assistant(e) administratif(ve)	20,0	80,0

CULTURES POUR TOUS

Postes	% Ville	% AGGLO
Direction département Culture	50,0	50,0
Direction Administration et actions culturelles	50,0	50,0
pôle administratif DAC mutualisé	50,0	50,0
responsable financier DAC	50,0	50,0
agent accueil DAC mutualisé	50,0	50,0
Responsable service événementiel et action culturelle	75,0	25,0
Responsable de service (cat A)	75,0	25,0
Responsable adjointe d'un service	75,0	25,0
Assistant(e) administratif(ve)	75,0	25,0
Archiviste	75,0	25,0
Direction lecture publique et patrimoine	50,0	50,0
Responsable du service musées d'art MANAS	90,0	10,0
Responsable adjointe du service musées d'art MANAS	90,0	10,0

SPORTS POUR TOUS

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur.trice de Département Sport pour tous	50,0	50,0
Gestionnaire administratif(ve)	50,0	50,0
Agent d'accueil	50,0	50,0
pôle administratif DAC mutualisé Tourisme	50,0	50,0
Directeur rayonnements sportifs et partenariats	90,0	10,0

FINANCES

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur(trice) de département	78,0	22,0
Directeur(trice) adjoint(e)	78,0	22,0
Chargé(e) de mission finances	78,0	22,0
Responsable de service (cat A)	78,0	22,0
Responsable de service (cat A)	78,0	22,0
Gestionnaire	78,0	22,0
Agent de gestion budgétaire	78,0	22,0
Agent de gestion budgétaire	78,0	22,0
Agent de gestion budgétaire	78,0	22,0
Agent de gestion budgétaire	78,0	22,0
Agent de gestion budgétaire	78,0	22,0
Agent de gestion budgétaire	78,0	22,0
Agent de gestion budgétaire	78,0	22,0
Agent de gestion budgétaire	78,0	22,0
Agent de gestion budgétaire	78,0	22,0
Agent de gestion budgétaire	78,0	22,0
Gestionnaire TLPE	78,0	22,0

COMMANDE PUBLIQUE

Postes	% Ville	% AGGLO
Responsable de service (cat A)	58,0	42,0
Assistant(e) administratif(ve)	58,0	42,0
Assistant(e) administratif(ve)	58,0	42,0
Gestionnaire	58,0	42,0

RESSOURCES HUMAINES

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur(trice) de département	72,0	28,0
Responsable de service Pilotage, prospective, données RH	72,0	28,0
Agent d'accueil	72,0	28,0
Responsable de service (cat A)	72,0	28,0
Responsable Adjointe au service (cat A)	72,0	28,0
Gestionnaire	72,0	28,0
Responsable de service (cat A)	72,0	28,0
Assistant(e) administratif(ve)	72,0	28,0
Assistant(e) administratif(ve)	72,0	28,0
Gestionnaire	72,0	28,0
Responsable de secteur (formation)	72,0	28,0
Responsable de secteur (recrutement)	72,0	28,0
Assistant(e) administratif(ve)	72,0	28,0
Gestionnaire	72,0	28,0
Responsable de service (cat A)	72,0	28,0
Gestionnaire	72,0	28,0
Gestionnaire	72,0	28,0
Gestionnaire	72,0	28,0
Assistant(e) administratif(ve)	72,0	28,0
Responsable du pôle retraite, mobilité et accompagnement professionnel	72,0	28,0
Technicien(ne)	72,0	28,0
Technicien(ne)	72,0	28,0
Gestionnaire	72,0	28,0
Gestionnaire	72,0	28,0
Gestionnaire	72,0	28,0

VIE CITOYENNE ET VIE INSTITUTIONNELLE

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur(trice) de Département (0,6 ETP)	60,00	40,00
Directeur de la vie institutionnelle	50,00	50,00
Adjoint (e) au responsable du service vie des instances	60,00	40,00
Gestionnaire service vie des instances	60,00	40,00
Gestionnaire assemblées	70,00	30,00
Assistant(e) administratif(ve)	80,00	20,00
Gestionnaire	30,00	70,00
Responsable de service (cat A)		100,00%
Juriste	50,00	50,00
Gestionnaire assurances	50,00	50,00
Chargé.e de mission expert	55,00	45,00

PROXIMITÉ

Postes	% Ville	% AGGLO
Directrice de département proximité (0,1 ETP)	90,0	10,0
Direction qualité de la relation usager (0,2 ETP)	70,0	30,0
Responsable pôle propreté des locaux	50,0	50,0
Responsable service relation usager (0,3 ETP)	80,0	20,0
Assistants maire président	50,0	50,0
Assistants maire président	50,0	50,0
chauffeur maire président	70,0	30,0

PILOTAGE ET TRANSVERSALITÉ DU SECTEUR DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET URBAIN

Postes	% Ville	% AGGLO
Directrice de Département développement économique et capital humain	10,0	90,0
Directeur de Département intelligence de l'espace	33,0	67,0
Assistante de direction intelligence de l'espace	33,0	67,0
Directeur de l'urbanisme	30,0	70,0
Responsable du service prospective et planification	30,0	70,0
Responsable du pôle administratif et financier	70,0	30,0
Chargé de mission urbanisme	60,0	40,0

MOBILITÉS DURABLES

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur(trice) de département mobilités durables	50,0	50,0
Direction Voirie et éclairage public	70,0	30,0
Direction des services à la mobilité	20,0	80,0
Coordonnateur administratif et financier	90,0	10,0

RESSOURCES NATURELLES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur de département Ressources naturelles et économie circulaire (0.3 ETP)	70,0	30,0
Directeur alimentation et agriculture	75,0	25,0

NATURE ET VILLE

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur.trice Département nature en ville	60,0	40,0
responsable service centre horticole aires de jeux et terrains de sport	50,0	50,0
responsable de pole gestion et aménagement de terrain de sport	50,0	50,0
responsable service biodiversité gestion et animation	30,0	70,0

TRANSITIONS ÉNERGÉTIQUES

Postes	% Ville	% AGGLO
Directeur de département transitions énergétiques	50,0	50,0
Directeur des bâtiments durables	70,0	30,0
Gestionnaire administrative des dossiers techniques	70,0	30,0
Responsable de service (cat A)	50,0	50,0
Chargé(e) d'opérations	50,0	50,0
Dessinateur(trice)	50,0	50,0
Responsable de service (cat A)	50,0	50,0
Chargé(e) de gestion technique du bâtiment	70,0	30,0
Chargé(e) de gestion technique du bâtiment	70,0	30,0
Chargé(e) de gestion technique du bâtiment	70,0	30,0
Responsable de pôle	95,0	5,0
Assistant(e) administratif(ve)	95,0	5,0
Assistant(e) administratif(ve)	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Responsable d'équipe	95,0	5,0
Responsable d'équipe	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Responsable d'équipe	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Responsable d'équipe	95,0	5,0
Responsable d'équipe	95,0	5,0
Métallier(ère)	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Responsable d'équipe	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Responsable d'équipe	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Agent de maintenance	95,0	5,0
Directeur climat et énergies	50,0	50,0
Chargé de mission management de l'énergie et des fluides	70,0	30,0
Responsable de pôle	50,0	50,0
Assistant(e) administratif(ve)	50,0	50,0
Responsable d'équipe	50,0	50,0
Mécanicien(ne)	50,0	50,0
Mécanicien(ne)	50,0	50,0
Mécanicien(ne)	50,0	50,0