

In - FO CADRES

Fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé Force Ouvrière

Editorial	p. 2
Réforme du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux	p. 3-4-5-6-7
Réforme des régions : nouveaux territoires – compétence – gouvernance ...	p. 8-9-10



Chères et chers camarades,

Voici le numéro 2 d'**IN-FO CADRES** que nous proposons à votre regard.

Les retours appréciés nous ont grandement incités à poursuivre dans cette voie, sachant que vous saurez bien nous témoigner vos remarques et vos propositions si d'aventure vous jugiez nos écrits éloignés de la réalité du terrain.

Notre objectif : faire en sorte que tous les cadres FO territoriaux (mais aussi les autres) se reconnaissent, s'expriment et se (nous) rejoignent pour renforcer et consolider l'organisation sur toutes les questions qui ont trait à l'exercice de fonctions d'encadrement et permettre de construire et forger une politique conforme à vos attentes tout en respectant les engagements qui fondent notre existence.

L'actualité faisant loi, nous avons volontairement choisi de traiter de la réforme de la filière ingénieurs qui a subi de profonds bouleversements et qui doit interroger plus d'un ; quand bien même ce sujet a déjà fait l'objet d'une publication dans la lettre aux syndicats.

Il s'agit en l'occurrence d'un « digest » d'un sujet encore complexe, mais que nous pourrions traiter sur du plus long terme par un développement circonstancié. Pour nos futurs travaux et en fonction des retours que vous nous adresserez, nous aborderons les schémas de mutualisation, les SDCI schémas départementaux de coopération intercommunale... mais nous sommes ouverts à toutes propositions ou suggestions de la part de nos lecteurs...

Dans cette période fertile en mutations en tous genres, nous ne serons certes pas en panne de sujets à traiter...

Pour le sommaire de ce numéro, outre la réforme des ingénieurs, nous aborderons celle des régions et les impacts sur les agents, en sus des collectivités territoriales, vous pourrez apprécier et tenter de digérer un sujet bien abscons pour nombre d'entre nous...

Bonne lecture à toutes et à tous...

DERNIERE MINUTE :

REFORME DES INGENIEURS INFORMATION «DISPOSITIONS TRANSITOIRES»

L'article 34 du décret statutaire des ingénieurs (2006-201 du 26 février 2016) dispose que :

«Les tableaux d'avancement au grade d'ingénieur principal établis au titre de l'année où est prononcée l'intégration dans le présent cadre d'emplois, demeurent valables jusqu'au 31 décembre de ladite année, au titre du cadre d'emplois d'intégration, au grade d'ingénieur principal.

Les fonctionnaires promus... sont classés dans le présent cadre d'emplois en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé d'appartenir à leur ancien cadre d'emplois jusqu'à la date de leur promotion, puis promus dans les grades d'avancement.... et enfin reclassés à cette même date... »

Même démarche pour l'application de l'article 26 du décret statutaire des ingénieurs en chef (2006-200 du 26 février 2016). Ainsi, au titre de l'année 2016, les collectivités peuvent encore établir des tableaux d'avancement en faisant poursuivre fictivement les agents sur leur ancien grade, en les promouvant selon l'ancien statut, puis, en les reclassant dans les nouveaux grades issus du nouveau statut.

S'agissant de la nomination des lauréats du concours d'ingénieur en chef, l'article 25 du décret 2016-200 précise que les lauréats des concours organisés dans le cadre d'emplois régi par le décret 90-126 du 9 février 1990 peuvent être nommés stagiaires dans le cadre d'emplois des Ingénieurs en chef. Ainsi les fonctionnaires qui ont débuté leur stage le poursuivent dans le cadre d'emplois au grade d'Ingénieur en chef.

RÉFORME DU CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX

Neuf décrets publiés le 27 février 2016 viennent réformer le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, dans un objectif de revalorisation de la carrière des ingénieurs, notamment pour les premiers grades d'ingénieur et d'ingénieur principal.

La principale mesure d'ampleur réside dans la création **du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux**, distinct de celui des ingénieurs territoriaux.

En effet, le cadre d'emplois des ingénieurs est scindé en deux pour faire place au cadre d'emplois des ingénieurs et au cadre d'emplois des ingénieurs en chef.

Le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs est composé de trois grades : ingénieur, ingénieur principal, ingénieur hors classe. Le grade d'ingénieur hors classe est un « grade à accès fonctionnel » (GRAF). Il est accessible aux ingénieurs territoriaux principaux ayant été détachés dans des emplois dotés d'un indice élevé, ce qui revient à l'exercice d'un emploi fonctionnel ou à une mobilité.

Au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois, le texte statutaire précise les conditions de reclassement des anciens ingénieurs et ingénieurs principaux dans le nouveau cadre d'emplois, au 1^{er} mars 2016, selon un tableau de correspondance.

Le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux comporte trois grades : ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe et ingénieur général.

Au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois, le texte statutaire précise que les ingénieurs en chef de classe normale et de classe exceptionnelle sont intégrés au 1^{er} mars 2016, respectivement dans les grades d'ingénieur en chef et d'ingénieur en chef hors classe en conservant leur classement actuel (même échelon et même ancienneté).

Il est donc à noter qu'en raison de cette réforme, l'accès par la voie de l'avancement de grade au grade d'ingénieur en chef de classe normale n'est plus possible. Par ailleurs, la promotion interne pour l'accès au cadre d'emplois repose exclusivement sur un examen professionnel comme pour les administrateurs.

L'objectif est de rapprocher ce nouveau cadre d'emplois territorial du corps des ingénieurs des

ponts, eaux et forêts de l'Etat (IPEF).

Le dernier grade d'ingénieur général est « à accès fonctionnel » (GRAF) il a pour indice brut terminal l'accès à la lettre D hors échelle et ses modalités d'accès s'inspirent de celles prévues pour le GRAF des administrateurs territoriaux.

Ce dispositif réservé aux agents ayant occupé pendant plusieurs années au cours de leur carrière, un poste à responsabilités de nature fonctionnelle administratives, permet aux ingénieurs en chef territoriaux accédant à ce grade de bénéficier ainsi d'une rémunération comparable à celle des ingénieurs des plus hauts corps de l'Etat. Mais ils seront peu nombreux, compte tenu des conditions très strictes qui sont exigées pour y parvenir.

Au regard de la situation, les principaux bénéficiaires de ce grade pourraient bien être les personnels de l'Etat eux-mêmes. Telle qu'elle est conçue, la réforme laisse penser que les pouvoirs publics préparent un point de chute pour les ingénieurs des ponts eaux et forêts (IPEF) de l'Etat qui, modernisation de l'action publique oblige, devront envisager une carrière ailleurs qu'à l'Etat. C'est le sentiment des organisations syndicales qui dénoncent la finalité d'une réforme peu encline à défendre les statuts des agents de la fonction publique territoriale.

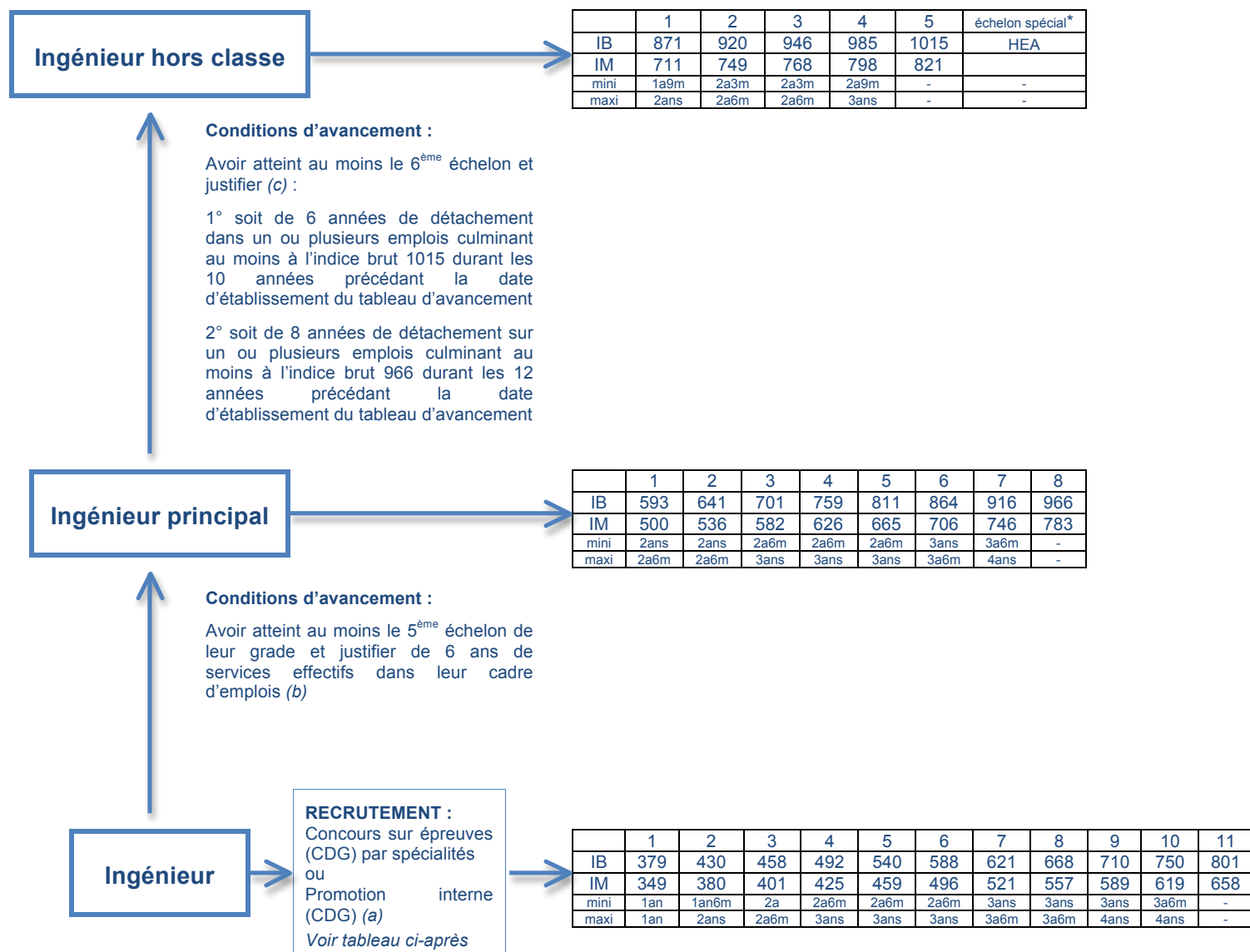
Un désaccord unanime s'est exprimé lors de la séance plénière du Conseil Supérieur de la FPT du 16 septembre 2015, entraînant ainsi une nouvelle présentation du texte lors des séances des 5 novembre 2015 et 16 décembre 2015. Nos représentants FO ont critiqué plusieurs aspects de la réforme notamment le fameux GRAF qui culmine en HED (rappelons que les ingénieurs en chef de l'Etat peuvent terminer leur carrière HEG), l'examen professionnel de promotion interne contingenté, les échelonnements indiciaires.

Parallèlement on soulignera l'avancée que constitue le renforcement de la formation des ingénieurs en chef en passant d'une durée de 5 jours à 12 mois après la réforme sous statut d'élève du CNFPT rémunéré à l'indice brut 395. Une modification a été saluée : la référence à l'Institut des sciences et technologies de Paris (ParisTech) comme établissement habilité à conventionner prioritairement avec le CNFPT pour la formation initiale des ingénieurs en chef, décriée lors de la séance du CSFPT du 16 septembre 2015, a été supprimée.

CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX (CATÉGORIE A)

Statut particulier : décret n° 2016-201 du 26 février 2016

Les missions des ingénieurs sont décrites aux articles 2 à 6 du statut particulier



(a) Conditions de recrutement par voie de promotion interne en page suivante. Les recrutements par cette voie sont limités à 1 pour 3 recrutements par d'autres voies

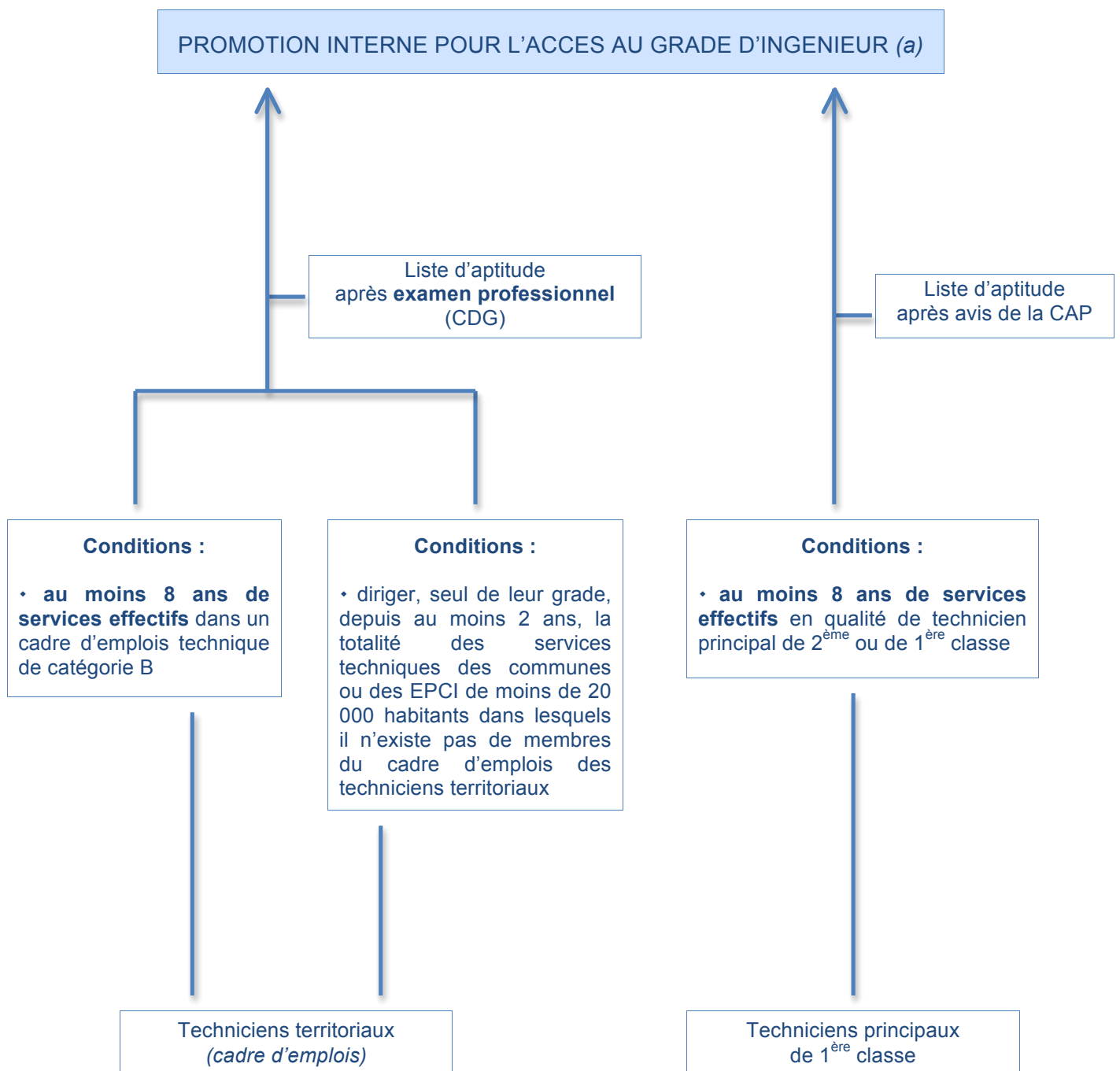
(b) Les conditions requises doivent être remplies au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau d'avancement

(c) La condition requise doit être remplie au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau d'avancement

* peuvent accéder au choix à l'échelon spécial du grade d'ingénieur hors classe, après inscription sur un tableau d'avancement :

1° Les ingénieurs hors classe justifiant de 3 années d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les offices publics de l'Habitat de plus de 5 000 logements

2° Les ingénieurs hors classe qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un indice au moins égal à la HEA



CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX

Statut particulier : décret n° 2016-200 du 26 février 2016

Les missions des ingénieurs sont décrites aux articles 2 à 3 du statut particulier

Ingénieur général

	1	2	3	4	5	Classe exceptionnelle (e)
IB	1015	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED
IM	821	-	-	-	-	-
mini	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	-	-
maxi	3a6m	4 ans	4 ans	4 ans	-	-

Conditions d'avancement :

- soit avoir atteint au moins le 5^{ème} échelon et avoir accompli, au cours d'une période de référence de 15 ans précédant la date d'établissement du tableau d'avancement, 8 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois fixés dans l'article 19 I du décret n° 2016-200 du 26 février 2016

- soit avoir atteint au moins le 5^{ème} échelon de leur grade et qui ont accompli, au cours d'une période de référence de 15 ans précédant la date d'établissement du tableau d'avancement, 10 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois mentionnés à l'article 19 II du décret n° 2016-200 du 26 février 2016

Ingénieur en chef hors classe

	1	2	3	4	5	6	7	Echelon spécial (d)
IB	750	830	901	966	1015	HEA	HEB	HEB bis
IM	619	680	734	783	821	-	-	-
mini	1a6m	1a6m	2 ans	2 ans	2a6m	3 ans	-	-
maxi	2 ans	2 ans	2a6m	2a6m	3 ans	3a6m	-	-

Conditions d'avancement :

- 6 ans de services effectifs accomplis dans le grade et au moins 1 an d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon
 - et avoir occupé pendant au moins 2 ans, au titre d'une période de mobilité, en position d'activité ou de détachement dans les services de l'Etat ou de ses établissements ou des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, ou dans une collectivité ou un établissement autre que celle ou celui qui a procédé à leur recrutement dans le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux : **soit** un emploi correspondant au grade d'ingénieur en chef ; **soit** l'un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 3 ; **soit** un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée

Ingénieur en chef

RECRUTEMENT :

Concours sur épreuves (CNFPT) par spécialités ou Promotion interne (CNFPT) (a)

Voir tableau ci-après

	Elève	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IB	395	450	513	562	612	655	701	772	852	901	966
IM	359	395	441	476	514	546	582	635	696	734	783
mini		1 an	1 an	1a6m	1a6m	2 ans	2 ans	2 ans	2a6m	3 ans	-
maxi		1 an	1a6m	2a6m	2 ans	2a6m	2a6m	3 ans	3a6m	3a6m	-

(a) Conditions de recrutement par voie de promotion interne en page suivante

(b) Les conditions requises doivent être remplies au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau d'avancement

PROMOTION INTERNE POUR L'ACCES AU GRADE D'INGENIEUR EN CHEF (a)

Un **examen professionnel** organisé par le CNFPT est exigé pour l'accès au grade d'ingénieur en chef par voie de promotion interne.

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude, après réussite à l'examen professionnel :

1° Les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant 4 ans de services effectifs dans un grade d'avancement. Sont également pris en compte les services accomplis par ces fonctionnaires, détachés dans un ou plusieurs des emplois énumérés au 2°

2° Les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comptant au moins 6 ans de services effectifs en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois fonctionnels suivants :

- DGS d'une commune de + 10 000 hbts
- DG d'un établissement public local de + 10 000 hbts
- DGAS d'une commune de + 20 000 hbts
- DGA d'un établissement public local de + 20 000 hbts
- DGS et DGAS des mairies d'arrondissement ou de groupement d'arrondissements de Lyon et de Marseille de plus de 40 000 hbts
- DGS des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence
- DST des communes et DGST des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 80 000 hbts
- Emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dont l'IB terminal est au moins égal à 966

Le nombre de postes ouverts chaque année par promotion interne est fixé par le président du CNFPT, sans pouvoir excéder une proportion de 70 % du nombre de candidats admis par concours (*nombre arrondi à l'entier supérieur*).

L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

(d) *Peuvent accéder au choix à l'échelon spécial du grade d'ingénieur en chef hors classe, après inscription sur un tableau d'avancement, les ingénieurs en chef hors classe comptant au moins quatre années d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon de leur grade*

(e) *Peuvent accéder au choix à la classe exceptionnelle du grade d'ingénieur général après inscription sur un tableau d'avancement :*

1° *Les ingénieurs généraux comptant au moins quatre années d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon de leur grade et exerçant leurs fonctions dans les services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants, des départements de plus de 900 000 habitants, des communes de plus de 400 000 habitants et des établissements publics assimilés*

2° *Les ingénieurs généraux ayant occupé, pendant au moins deux des cinq années précédant l'établissement du tableau d'avancement, l'emploi de directeur général des services dans l'une des collectivités mentionnées au 1° ci-dessus*

(f) *Lorsqu'aucun avancement au grade d'ingénieur général n'est intervenu au sein de la collectivité au titre de 3 années consécutives, un avancement de grade peut être prononcé au titre de l'année suivante*

RÉFORME DES RÉGIONS : NOUVEAUX TERRITOIRES — COMPÉTENCES — GOUVERNANCE

La réforme territoriale engagée depuis 2010 par voies législative et réglementaire engendre de profonds bouleversements. Ceux-ci se traduisent concrètement par une modification des périmètres territoriaux, une adaptation des compétences, une reconfiguration des modes dits « de gouvernance », le tout dans un contexte de contraintes budgétaires imposées par l'Etat et de maîtrise de la dépense publique locale. Ces réformes de l'administration et des territoires s'inscrivent dans le diktat de la CE de corriger le déficit des finances publiques devant être ramené à 3% du PIB pour l'ensemble des administrations publiques d'ici 2017. Ces nouvelles dispositions ne sont pas sans répercussions en termes de gestion des ressources humaines par une sur-sollicitation des cadres territoriaux, embarqués dans la réforme et contraints à mettre en œuvre, dans l'urgence, les mesures qui en résultent afin de répondre aux exigences des exécutifs locaux.



LE NOUVEAU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE :

- ✓ La LOI du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales
- ✓ La LOI du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (*dite loi NOTRe*)

Ces deux lois représentent le socle d'un processus de réformes qui conduit à désosser complètement le schéma traditionnel de l'administration territoriale qui prévalait sur le territoire depuis les lois de décentralisation.

LES RÉGIONS EN CHIFFRES

Le budget : 27 MM€ (+ de 10 % des budgets des collectivités territoriales) face aux 235MM€ que représentent les dépenses territoriales

Les effectifs : 80 400 agents recensés sur la base des 1 900 000 agents publics électeurs aux comités techniques de 2014. Tout en ayant multiplié leurs effectifs par 8 entre 2000 et 2012, les régions ne représentaient que 4,5 % de l'emploi territorial fin 2012.

Recomposées en 13 régions métropolitaines les sept régions fusionnées ont de fait, rebattu les cartes des compétences territoriales.

Les quatre méga-régions (*Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées ; Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine ; Aquitaine-Limousin-Poitou-Charente ; Auvergne-Rhône-Alpes*) vont entraîner, compte-tenu de leurs dimensions et du nombre d'interlocuteurs, un véritable changement de modèle.

En décembre 2015 les élections régionales installaient les exécutifs dont les orientations politiques et les programmes devaient s'adapter aux nouvelles compétences dévolues, du fait de la suppression de la clause de compétence générale.

Des chefs-lieux provisoires des régions fusionnées ont été recensés et les assemblées régionales devront s'exprimer sur les chefs-lieux définitifs avant le 1^{er} juillet 2016 (seule exception la région Alsace-Champagne-

Ardenne-Lorraine où Strasbourg a été désignée par la loi). La nouvelle appellation des régions fusionnées sera décidée après avis du conseil régional rendu avant le 1^{er} juillet, suivi d'un décret en Conseil d'Etat pris au plus tard le 1^{er} octobre 2016. Dans de nombreux territoires le choix du nom s'effectue par voie de consultation de la population. L'adoption, en avril 2016, des premiers budgets régionaux traduit les axes majeurs des politiques définies par les exécutifs.

Toute l'administration régionale, des directions aux cadres, est impliquée dans les propositions de mise en place de la nouvelle organisation qui prévoit la mise en œuvre de schémas de mutualisation de service accompagnés des délégations de compétence de la région aux départements ou de ceux-ci à celle-là. (Cette question fera l'objet d'un article dans un prochain numéro de *In-FO Cadres*).

Cette nouvelle approche institutionnelle complexifie les nouveaux organigrammes et les lignes hiérarchiques avec la mise en place de nouveaux cadres dirigeants. D'ailleurs, le CNFPT vient d'expérimenter et va pérenniser un cycle de professionnalisation des DRH de grandes collectivités qui correspond à un besoin exprimé par les collectivités et qui s'adressera aux directeurs généraux adjoints des R.H de collectivités de + 40 000 hts (*conseils régionaux, conseils départementaux, EPCI...*)

Ainsi les fonctionnaires territoriaux régionaux connaissent et vont connaître dans un avenir proche un nouveau cadre de mise en œuvre des politiques régionales, avec les interrogations, les craintes et les incertitudes que cela suscite, conséquences de ces changements (*des témoignages de camarades dans notre prochain numéro viendront apporter leur retour d'expérience sur la conduite de ces changements*).

UN DÉGRAISSEMENT DE L'ÉTAT RÉVÉLATEUR :

Au 1^{er} janvier 2016 l'administration régionale de l'Etat devra correspondre aux nouvelles régions définies par la loi du 16 janvier 2016. De source ministérielle, 143 services régionaux seront regroupés en 63 entités d'ici 2020 dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat

Plus de 10 000 fonctionnaires d'Etat sont concernés par la nouvelle délimitation des régions et affectés par les mobilités qu'elles supposent. Ainsi, entre 2016 et 2018, 500 hauts fonctionnaires d'Etat changeront de lieu d'affectation, 1 500 fonctionnaires après formation, devront changer de métier ou de fonctions.

Il est intéressant de remarquer que, dans le cadre du PLF 2015, le rapporteur du programme « Fonction Publique » recommandait d'introduire dans tout projet de réforme organisationnelle (de l'Etat) un plan d'accompagnement des personnels dans la conduite du changement et il indiquait que les employeurs publics devaient davantage favoriser le reclassement professionnel y compris dans d'autres collectivités et

.../...

administrations. Cette « recommandation » a déjà trouvé à s'appliquer dans les recrutements par les nouveaux exécutifs régionaux de hauts fonctionnaires venus de l'Etat...

Le décret du 7 mai 2015 portant Charte de la déconcentration confie des pouvoirs renforcés aux nouveaux préfets de région notamment en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines. L'IGA-IGF-IGAS dans un rapport publié en 2015 sur **l'Evolution de l'organisation régionale de l'Etat consécutive à la nouvelle délimitation des régions** souligne que « *le renforcement des nouvelles directions régionales fusionnées par les gains d'efficience et les possibilités de mutualisation devraient permettre à l'Etat territorial d'augmenter les moyens de contrôle, d'expertise, d'observation et d'évaluation* ».

Ainsi, cette réorganisation de l'Etat sur l'échelon régional, entraînera des adaptations dans l'organisation des services des conseils régionaux, pour répondre à des critères d'efficacité (pour ne pas dire efficience !) et d'utilisation optimale des ressources budgétaires.

Analyser l'impact des réformes du secteur public local pour les régions nécessite l'éclairage le plus large possible sur les compétences qu'elles exercent depuis les lois successives et les effets directs de la loi NOTRe.

LA RÉGION DE 1956 À 2016 :

De 1956 avec les circonscriptions administratives identifiant les 22 régions, à la loi de 1982 instituant la région en collectivité territoriale, à la loi du 7 août 2015, l'institution régionale couvre un très large spectre des compétences territoriales.

La loi NOTRe vient renforcer le pouvoir des régions ; elle définit ses compétences aux domaines expressément prévus par la loi (logement et habitat, politique de la ville et de la rénovation urbaine) et garantit l'exercice du pouvoir réglementaire dans ces domaines ; elle affirme la compétence de la région en matière économique et de tourisme ; elle renforce son rôle en matière de transports, de gestion de la voirie départementale, de gestion des collèges ; elle met en place un plan régional de prévention et de gestion des déchets et un schéma régional d'aménagement et de gestion durable du territoire.

PANORAMA DES COMPÉTENCES RÉGIONALES EN 2016 :

Développement économique

Elaboration du schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internalisation (SRDEII)
Définition et octroi des aides aux entreprises, aides aux entreprises en difficulté, aides à l'immobilier

Action sociale et santé

Dans le domaine médico-social (*définition des objectifs particuliers de santé*)

Dans le domaine social (*accès aux soins, formation...*)

Emploi orientation et formation professionnelle

Concours au service public de l'emploi et élaboration avec l'Etat, d'une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle.

Enseignement

Compétence confirmée pour la construction et le fonctionnement des lycées

Elaboration d'un schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Sports

Construction et entretien des équipements de sports dans les lycées

Compétence élargie pour l'investissement et le fonctionnement des CREPS

Action culturelle

Protection du patrimoine, schémas départementaux des enseignements artistiques, bibliothèques, musées

Tourisme

Schéma d'aménagement touristique

Formation professionnelle et apprentissage

Contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle avec l'Etat

Pilotage du service public régional de formation professionnelle

POINTS FORTS DES COMPÉTENCES RÉGIONALES

Aménagement du territoire

Elaboration du schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) qui se substitue aux documents sectoriels existants

Politique de la ville

Contrat de ville et soutien à la rénovation urbaine

Logement et habitat

Environnement

Parcs naturels – réserves naturelles

Déchets

Elaboration du plan de prévention et de gestion des déchets

Eau et assainissement

Cours d'eau, canaux, plans d'eau transférés aux régions

Réseaux câblés et télécommunications

Etablissement et exploitation des infrastructures et réseaux de télécoms

Ports, voies d'eau et liaisons maritimes

Aménagement et exploitation des voies navigables et ports fluviaux transférés

Transports publics

Transports ferroviaires régionaux, transports ferroviaires d'intérêt local transférés aux régions

Organisation des transports routiers non urbains de personnes

Compétences régionales partagées entre les communes, les départements et les régions

Culture, sport, tourisme, promotion des langues régionales et de l'éducation populaire

Les compétences des régions recensées plus haut, celles de plein exercice, celles partagées, imposent et imposeront aux cadres territoriaux une forte implication professionnelle avec moins de moyens humains et financiers du fait de la rationalisation de ces derniers, via la mutualisation.

L'ACTION PUBLIQUE DANS LES NOUVELLES RÉGIONS

