

Annexe au rapport FPT

Questionnaire « de l'avenir des services techniques et de l'ingénierie des collectivités territoriales »

Pour appuyer le rapport sur la diversité du vécu des ingénieurs et du contexte d'évolution des services techniques, forcément contrasté en fonction du type de collectivité (ville, département, région, intercommunalité, établissement public...), du contexte local (rural, urbain, dynamique démographique...), politique et financier, nous avons sollicité l'ensemble des ingénieurs en poste en collectivité territoriale pour répondre à un questionnaire. L'objet de cette enquête était de faire remonter les exemples concrets de politiques mises en œuvre dans, par et pour les collectivités, sur les trois points suivants :

- la mise en application de la réforme territoriale de décembre 2010 ;
- les réorganisations en cours ou à venir des services techniques des collectivités ;
- la place de l'ingénieur dans les organigrammes des collectivités.

Il pouvait être renseigné par tout ingénieur en collectivité territoriale ou organisme public sous tutelle d'une collectivité ou d'un groupement de collectivités. Il a ainsi été diffusé par trois canaux :

- le réseau du SNITPECT-FO, notamment par l'intermédiaire des sections départementales, avec le relais des correspondants identifiés en collectivités et un lien depuis le site internet ;
- l'Association des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État (AITPE) à destination de son fichiers d'ITPE en poste en collectivités territoriales ;
- FO-Territoriaux par l'intermédiaire de ses délégués régionaux et un lien depuis le site internet.

Les réponses des 149 ingénieurs ont été collectées entre début avril et fin juin. Les données ont fait l'objet d'un traitement anonyme. En voici la synthèse statistique avec les questions posées et l'ensemble des réponses recueillies.

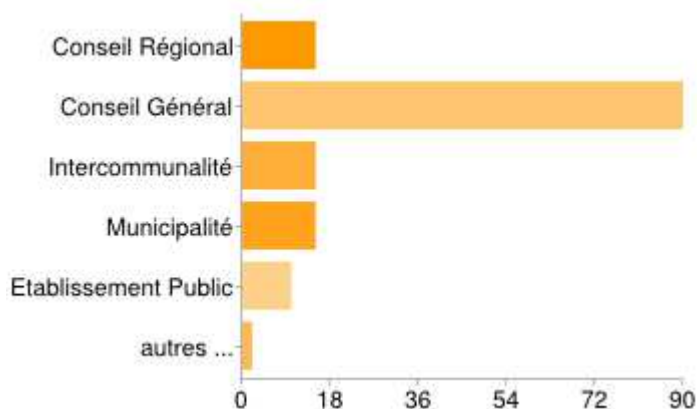
sommaire

➤ Identification du répondant	page 2
• pour les ingénieurs du cadre d'emploi FPT	page 7
• pour les ingénieurs FPT d'origine FPE	page 10
• pour les ingénieurs FPE	page 13
➤ Réforme des collectivités territoriales	page 18
➤ Contexte financier	page 26
➤ Retrait de l'ingénierie publique de l'État	page 32
➤ Évolution des effectifs techniques	page 36
➤ Place des ingénieurs dans l'organigramme	page 39
➤ Organisation territoriale des collectivités	page 45
➤ Mutualisation de service entre collectivités	page 48
➤ Transfert de compétences techniques	page 53
➤ Développement de nouvelles compétences techniques	page 56
➤ Externalisation de missions techniques	page 59

identification du répondant

Type de collectivité ?

(Taux de Réponse = 100%)



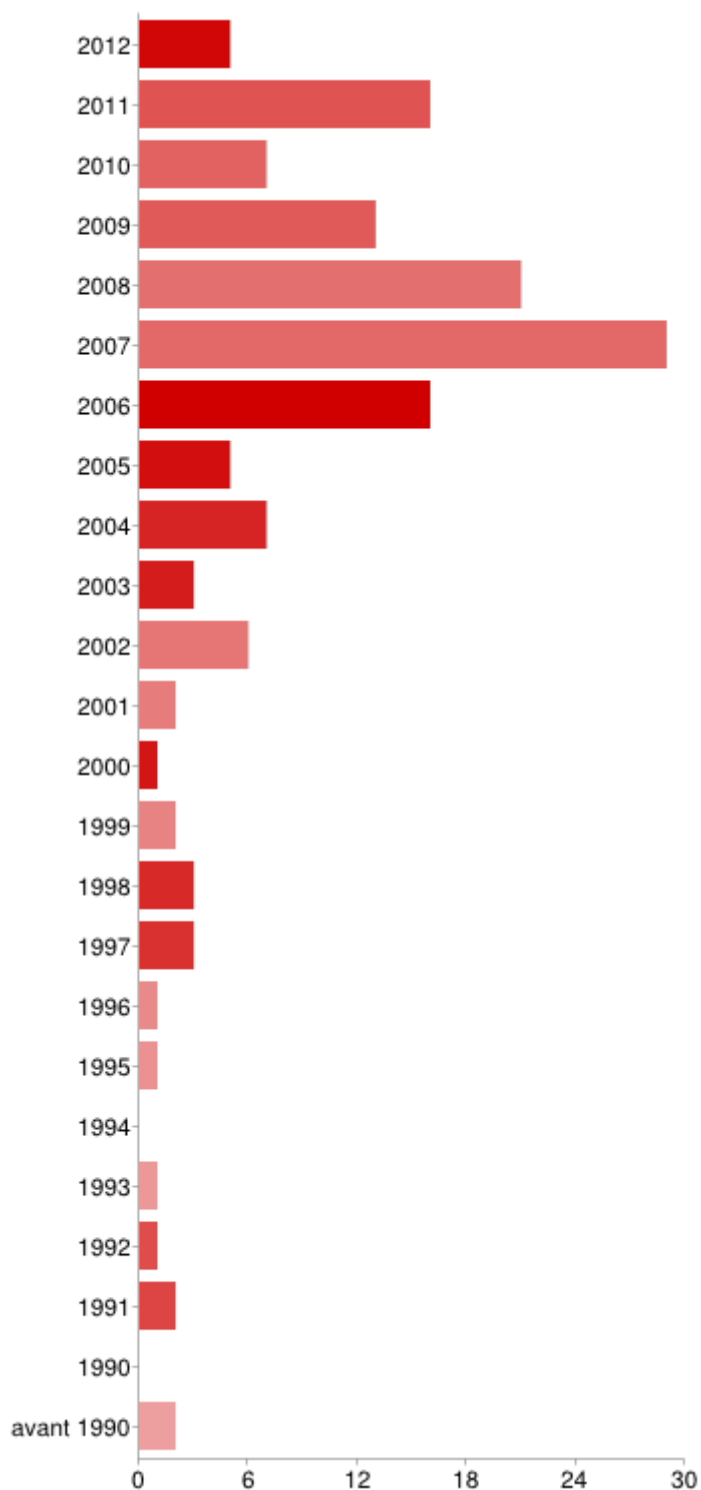
Conseil Régional	13	9%
Conseil Général	92	62%
Intercommunalité	16	11%
Municipalité	15	10%
Etablissement Public	11	7%
autres ...	2	1%

La répartition des **127 ITPE ayant répondu** est très représentative de celle de l'ensemble des ITPE en poste dans les collectivités (source AITPE – juin 2012) :

	total		ITPE répondants	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Conseil Général	620	68%	81	64%
Municipalité	89	10%	13	10%
Agglomération	89	10%	13	10%
Conseil Régional	74	8%	9	7%
divers	40	4%	11	9%

Quelle est votre ancienneté dans cette collectivité ?

(T.R. = 100%)



2012	5	3%
2011	16	11%
2010	7	5%
2009	13	9%
2008	21	14%
2007	30	20%
2006	16	11%
2005	5	3%
2004	8	5%
2003	3	2%
2002	6	4%
2001	2	1%
2000	1	1%
1999	2	1%
1998	3	2%
1997	3	2%
1996	1	1%
1995	1	1%
1994	0	0%
1993	1	1%
1992	1	1%
1991	2	1%
1990	0	0%
avant 1990	2	1%

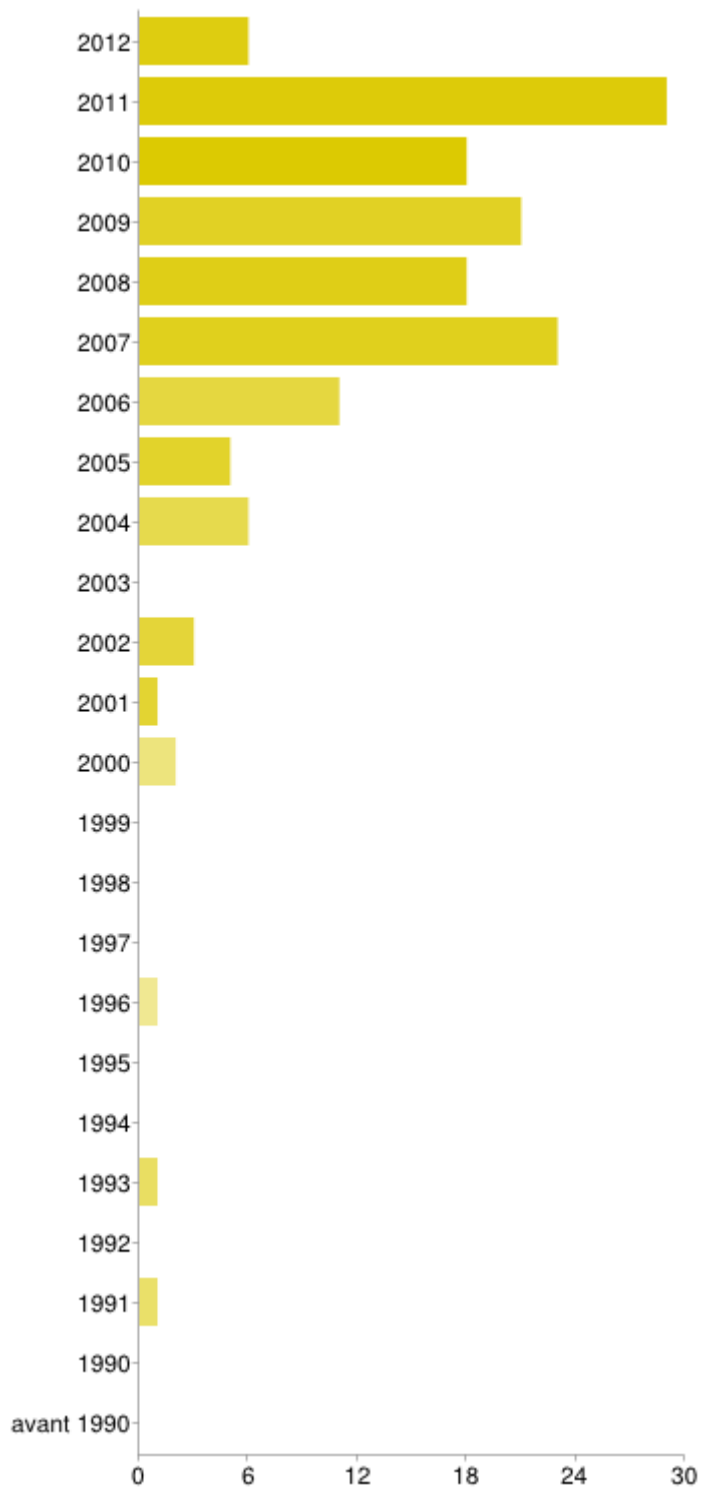
Quel est l'intitulé de votre poste ?

- Adjointe au chef de service architecture et bâtiment
- 3 Chargé-e-s de mission, Chargé de mission Collèges, chargé de mission génie urbain, Chargé de mission grands projets d'infrastructure, Chargé de Mission près le Directeur de la Voirie et des Transports, chargé de mission LGV, chargé de mission projet et financement innovant pour l'efficacité énergétique des bâtiments, Chargée de projet mobilité, Chargée d'opérations
- 4 chefs d'agence
- 3 Chefs de subdivision
- Chef d'arrondissement

- Chef de bureau d'études
- Chef de cellule
- Chef de la division pôles d'échanges, urbanisme et contrats d'investissement
- 2 Chef de projet, Chef de projet Démocratie, Chef de Projet Économie des Transports
- 3 Chefs de service, chef de service CIGT, 2 Chefs de service Études et Travaux Neufs, Chef de service maîtrise d'œuvre, Chef de service routier, chef de service territorial, chef du service conduite des opérations d'investissement, Chef du Service Études et Grands Projets, Chef du service grands projets, Chef du service études et prospectives, chef du Service Exploitation Sécurité, Chef du Service Gestion de la Route, chef du service Logement, Chef du Service Maîtrise d'Ouvrage, Chef du Service Mobilité, Chef du Service Politiques Routières, chef du service PTDV/Études 1, chef du service routes et ouvrages d'art, Chef du Service Travaux Nord, chef service transports déplacements
- Directeur général des infrastructures et de l'aménagement
- 3 DGA, DGA Aménagement, DGA pôle infrastructures, DGA chargé des infrastructures, Directeur général adjoint des services, en charge des infrastructures, du cadre de vie, et de l'aménagement du territoire, DGA en charge de la voirie et des transports,
- Directeur Général des Services (syndicat mixte)
- Directeur Général Adjoint OPHLM
- Directeur général délégué (Ville)
- 5 DGST (3 agglos et 2 villes), directeur des services techniques (ville), directeur des services techniques et de l'urbanisme, DST (Ville)
- Directeur du Conseil Économique, Social et Environnemental Régional
- Directeur, Directeur des Infrastructures et des services techniques, Directeur de l'Aménagement, Directeur de l'aménagement des territoires, des politiques et de la gestion de l'eau, Directeur de l'Écologie Urbaine, Directeur de l'Environnement, Directeur de la gestion des activités portuaires et maritimes, Directeur de la Maison du Département Infrastructures, Directeur de la Modernisation du Réseau Routier, Directeur de la Régie des Déchets Ménagers, Directeur des Bâtiments, Directeur des Équipements Départementaux, 2 Directeurs des Espaces Publics, Directeur des Espaces Publics Urbains, directeur des infrastructures et des transports, Directeur des investissements transports, Directeur des opérations Portuaires, directeur des politiques transversales de l'innovation et de la coordination, 3 Directeurs des routes, Directeur des Routes et des Infrastructures, Directeur du Patrimoine Naturel et de l'Environnement, Directeur du service Bâtiments, directeur grands projets à la direction générale adjoint chargée des routes et des infrastructures maritimes, Directeur Maison du Département Infrastructures, Directeur Travaux Neufs, Directeur Voirie
- Directeur des actions de maintenance, d'ingénierie et de sécurité (FPH)
- Directrice du pôle Patrimoine Immobilier et Services Techniques (FPH)
- Responsable du Département Maintenance et Exploitation (FPH)
- Directeur des Agences Techniques Départementales
- Directeur de CAUE
- 2 Directeurs Adjoints, Directeur adjoint de territoire, Directeur adjoint des déplacements et des transports, directeur adjoint des routes et des transports, directeur adjoint des transports et grands équipements, directeur adjoint des Transports, des Déplacements et de la voirie, directrice adjointe des routes et infrastructures
- 3 directeurs adjoints des routes, directeur adjoint de l'habitat, Directeur adjoint du Pôle Technique, Directeur Adjoint Ouvrages d'art et génie civil, directeur bâtiment et architecture,
- Directeur territorial adjoint aménagement
- Directeur d'Agence, Directeur d'un structure Territoriale (MDI)
- Chef du bureau des études de la zone centre
- Chef du Parc technique départemental
- Chef du pôle routes
- Responsable d'agence technique, Responsable de l'Agence Technique Nord-Ouest
- Responsable de l'Unité Aménagement Urbain, responsable de l'unité études et travaux n°1, Responsable des grands travaux routiers, Responsable du Service Départemental des ouvrages d'Art, Responsable gestion patrimoniale, Responsable Mission Études et Travaux, responsable service études, Responsable service maîtrise d'ouvrage, Responsable service transports, responsable Pôle VRDEP, responsable du service grands projets
- Responsable de groupement territorial routier sud est, Responsable subdivision routière sud, Responsable Unité Territoriale Départementale Sud – Est

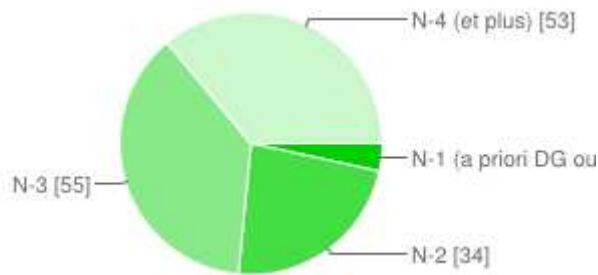
Quelle est votre ancienneté dans ce poste ?

(T.R. = 100%)



2012	6	4%
2011	30	20%
2010	18	12%
2009	21	14%
2008	19	12%
2007	23	16%
2006	11	8%
2005	5	3%
2004	6	4%
2003	0	0%
2002	3	2%
2001	1	1%
2000	2	1%
1999	0	0%
1998	0	0%
1997	0	0%
1996	1	1%
1995	0	0%
1994	0	0%
1993	1	1%
1992	0	0%
1991	1	1%
1990	0	0%
avant 1990	0	0%

A quel degré hiérarchique vous situez-vous par rapport au chef de l'exécutif (N) de votre collectivité (ou du président du CA de votre établissement public) ? (T.R. = 99%)

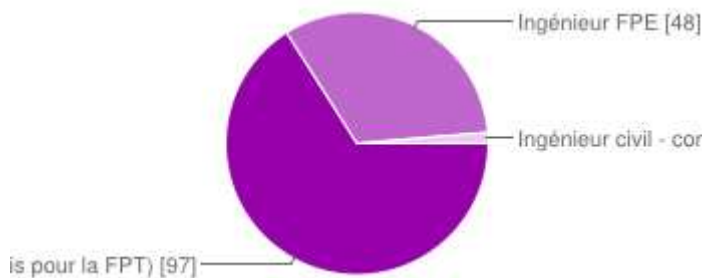


N-1 (a priori DG ou DGS)	5	3%
N-2	34	23%
N-3	56	38%
N-4 (et plus)	53	36%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
N-1	1	1%	1	8%	0	0%	0	0%	3	23%
N-2	14	15%	0	0%	4	25%	10	67%	6	46%
N-3	37	41%	4	31%	8	50%	4	27%	3	23%
N-4 et +	39	43%	8	62%	4	25%	1	7%	1	8%

Quel est votre statut actuel vis à vis de la fonction publique ? (T.R. = 100%)

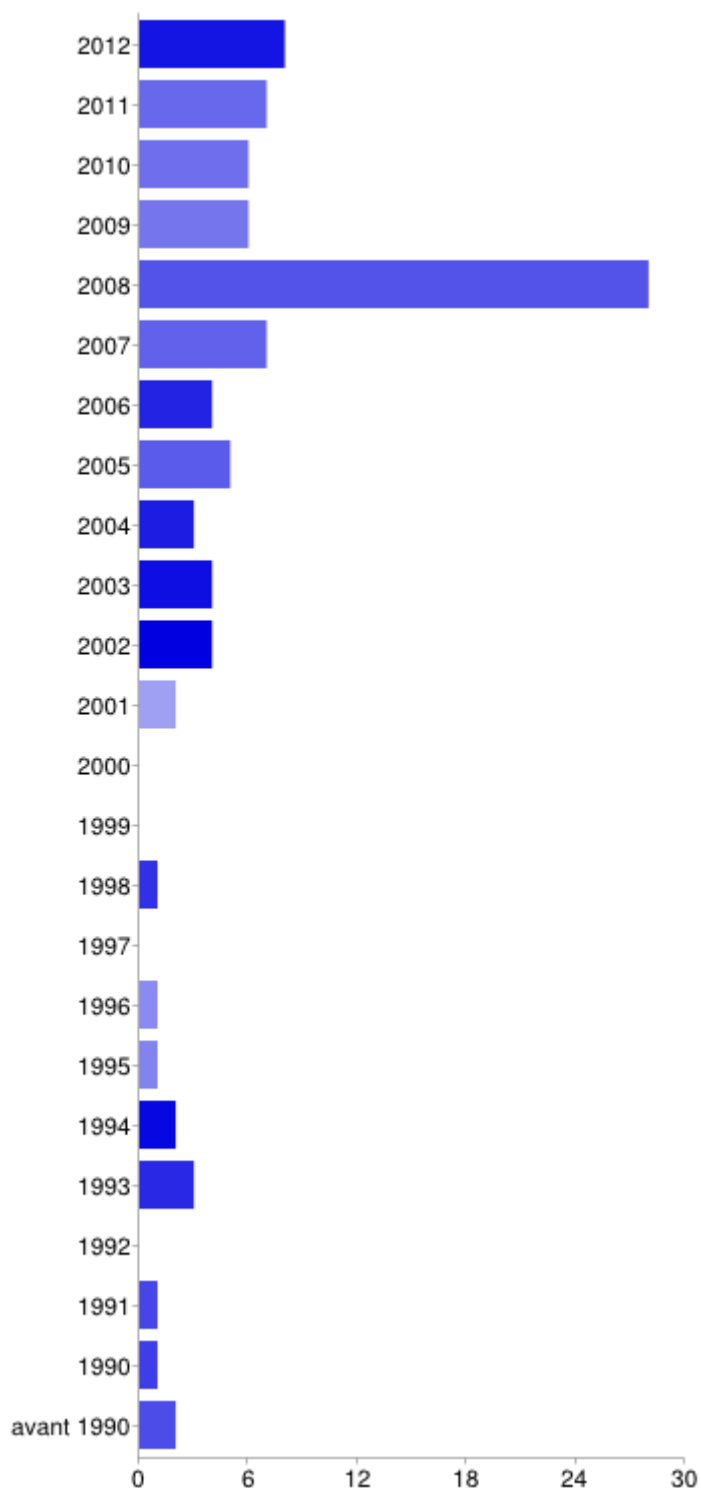


			dont ITPE
Ingénieur FPT	99	67%	82
Ingénieur FPE	48	32%	45
Ingénieur contractuel	2	1%	

pour les ingénieurs du cadre d'emploi FPT

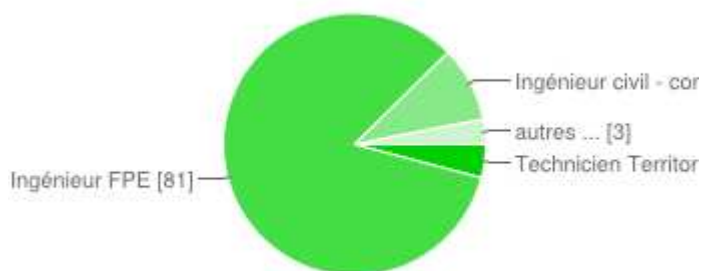
Quelle est votre ancienneté dans le cadre d'emploi d'IT ?

(T.R. = 97%)



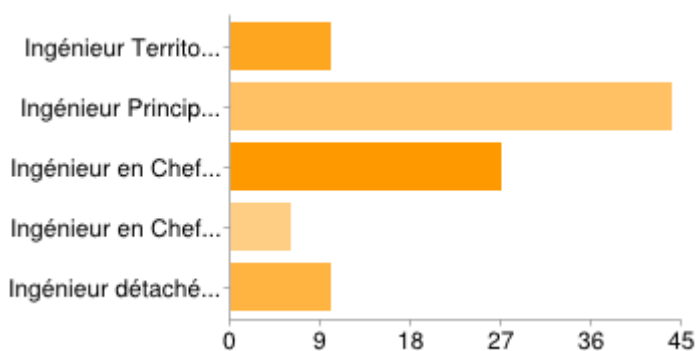
2012	8	8%
2011	7	7%
2010	6	6%
2009	6	6%
2008	29	30%
2007	8	8%
2006	4	4%
2005	5	5%
2004	3	3%
2003	4	4%
2002	4	4%
2001	2	2%
2000	0	0%
1999	0	0%
1998	1	1%
1997	0	0%
1996	1	1%
1995	1	1%
1994	2	2%
1993	3	3%
1992	0	0%
1991	1	1%
1990	1	1%
avant 1990	2	2%

Quel était votre statut précédent vis à vis de la fonction publique ? (T.R. = 100%)



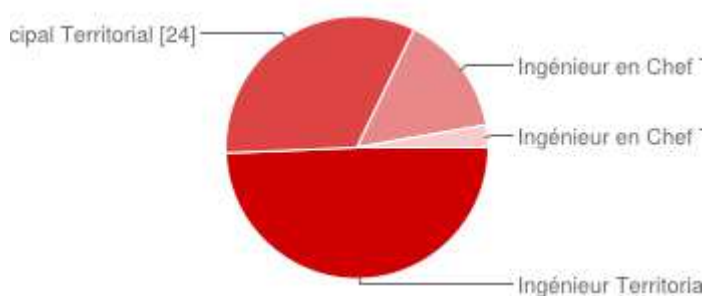
Technicien Territorial	4	4%
Ingénieur FPE	83	84%
Ingénieur civil - contractuel	9	9%
autres ...	3	3%

Quel est votre grade actuel ? (T.R. = 100%)



Ingénieur Territorial	10	10%
Ingénieur Principal Territorial	46	46%
Ingénieur en Chef Territorial de Classe Normale	27	27%
Ingénieur en Chef Territorial de Classe Exceptionnelle	6	6%
Ingénieur détaché sur Emploi Fonctionnel	10	10%

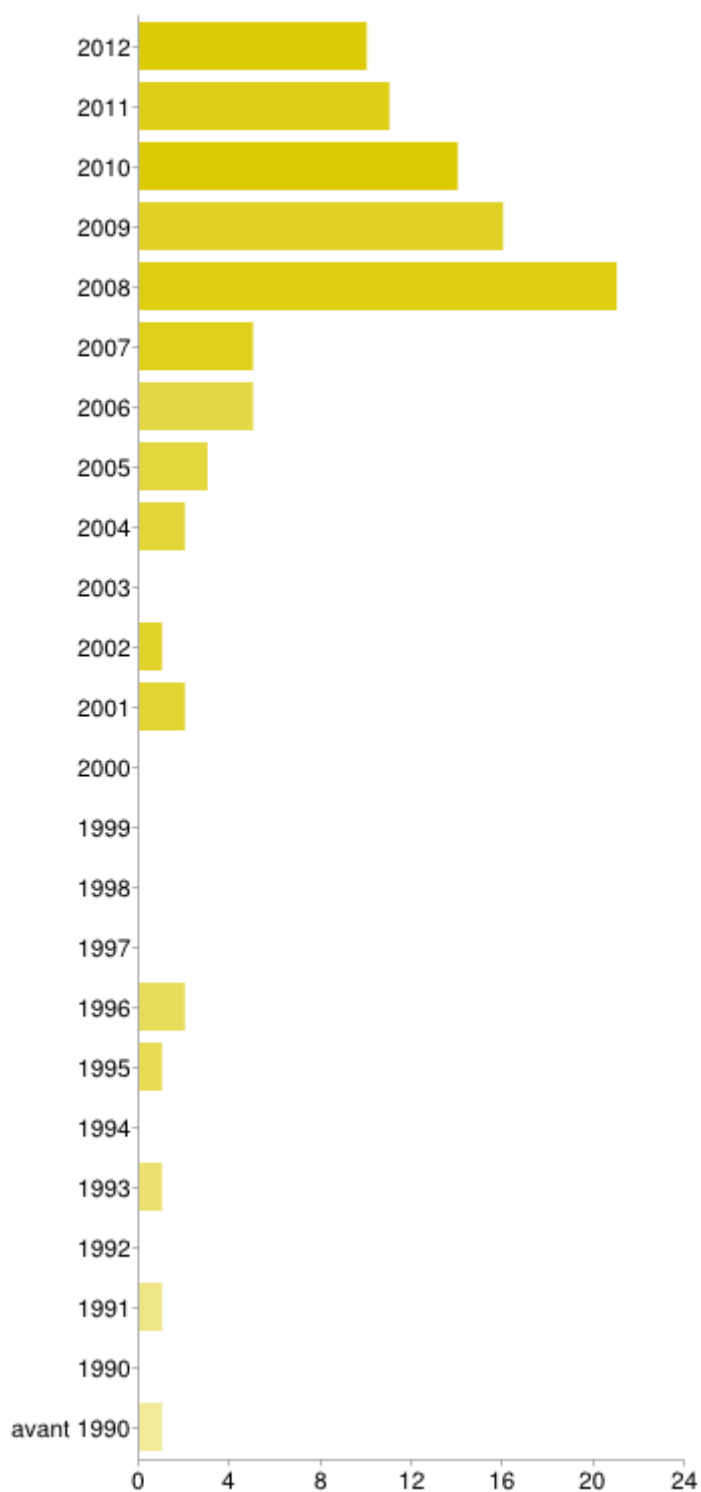
Quel était votre grade précédent en FPT ? (T.R. = 75%)



Ingénieur Territorial	38	50,50%
Ingénieur Principal Territorial	24	32%
Ingénieur en Chef Territorial de Classe Normale	11	14,50%
Ingénieur en Chef Territorial de Classe Exceptionnel	2	3%

De quand date cette promotion ?

(T.R. = 96%)

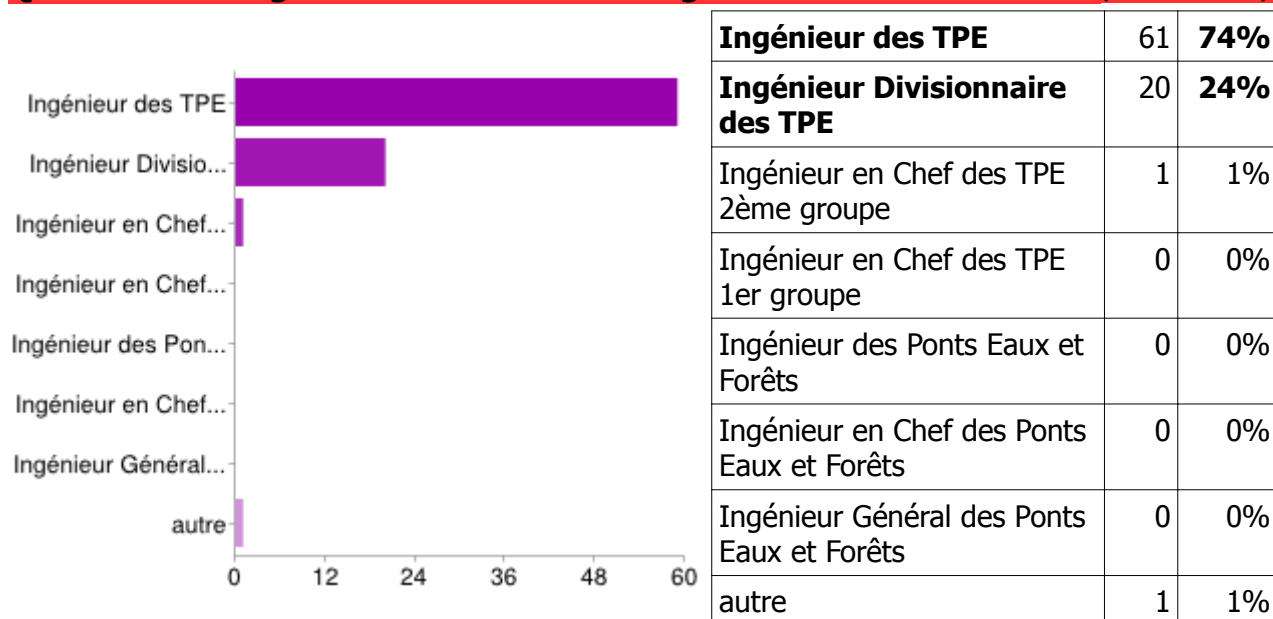


2012	10	10%
2011	11	11%
2010	14	15%
2009	16	17%
2008	22	23%
2007	6	6%
2006	5	5%
2005	3	3%
2004	2	2%
2003	0	0%
2002	1	1%
2001	2	2%
2000	0	0%
1999	0	0%
1998	0	0%
1997	0	0%
1996	2	2%
1995	1	1%
1994	0	0%
1993	1	1%
1992	0	0%
1991	1	1%
1990	0	0%
avant 1990	1	1%

pour les ingénieurs FPT d'origine FPE

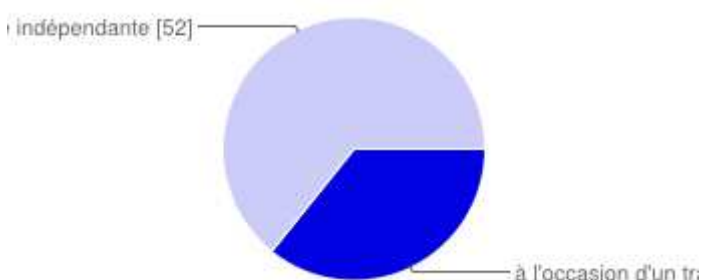
Quel était votre grade en FPE avant d'intégrer la FPT ?

(T.R. = 100%)



Dans quel contexte avez-vous pris votre premier poste en collectivité ?

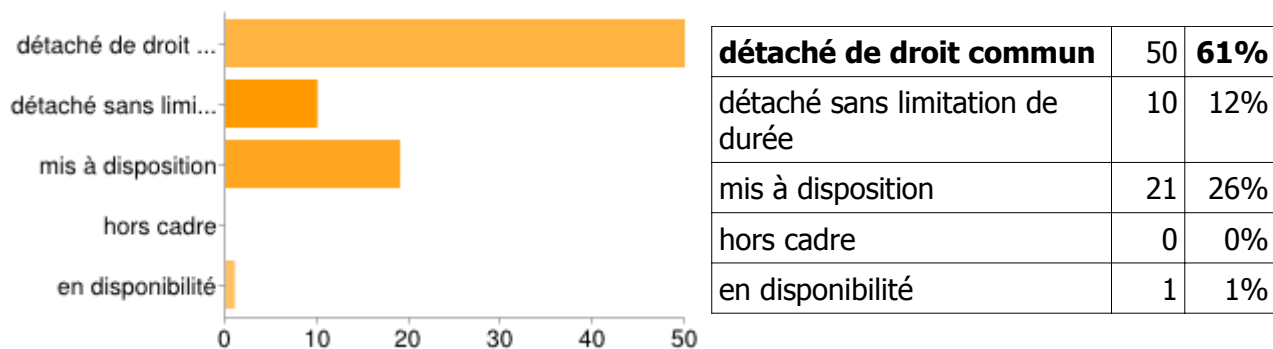
(T.R. = 100%)



à l'occasion d'un transfert de services de l'Etat vers la collectivité	31	37%
par initiative personnelle, de manière indépendante	52	63%

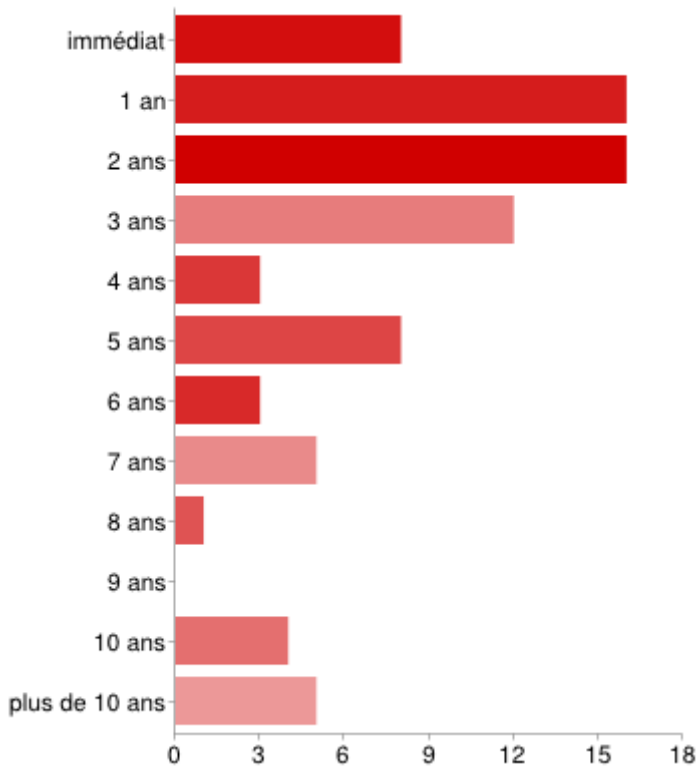
Quelle était alors votre position d'activité ?

(T.R. = 99%)



Combien de temps s'est déroulé entre votre première prise de poste en collectivité et votre intégration au cadre d'emploi d'IT ?

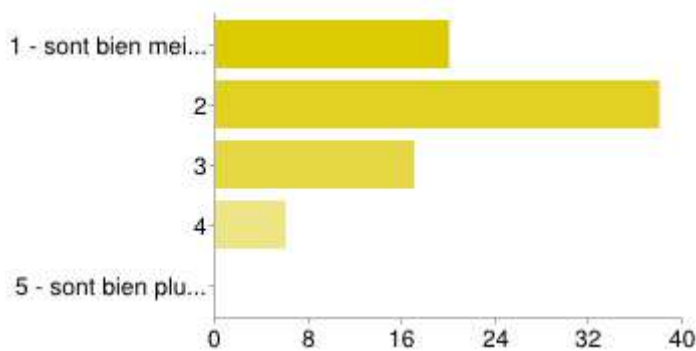
(T.R. = 100%)



immédiat	8	10%
1 an	17	20,50%
2 ans	17	20,50%
3 ans	12	14%
4 ans	3	3%
5 ans	8	10%
6 ans	3	3%
7 ans	5	6%
8 ans	1	1%
9 ans	0	0%
10 ans	4	5%
plus de 10 ans	5	6%

Pour les différents items suivants, par rapport à ce que vous avez connu à l'État, diriez-vous qu'en collectivité ... - les conditions de travail ...

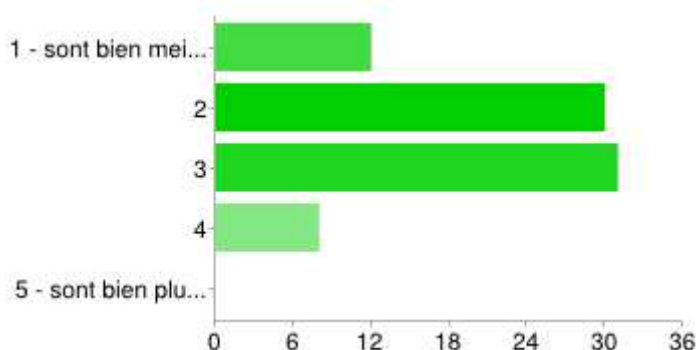
(T.R. = 99%)



1 - sont bien meilleures	20	24%
2 - sont meilleures	39	48%
3	17	21%
4	6	7%
5 - sont bien plus mauvaises	0	0%

... - les relations hiérarchiques ...

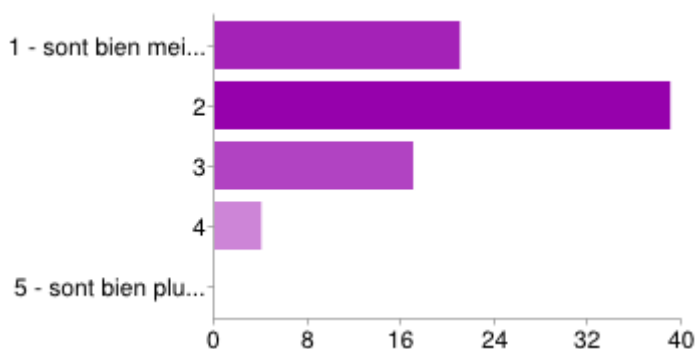
(T.R. = 99%)



1 - sont bien meilleures	12	14,50%
2 - sont meilleures	31	38%
3 - sont à l'identique	31	38%
4	8	9,50%
5 - sont bien plus mauvaises	0	0%

Pour les différents items suivants, par rapport à ce que vous avez connu à l'État, diriez-vous qu'en collectivité ...
- les rémunérations ...

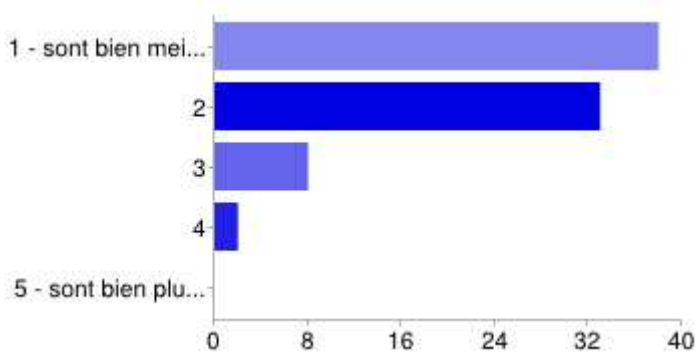
(T.R. = 99%)



1 - sont bien meilleures	21	25,50%
2 – sont meilleures	39	47,50%
3	18	22%
4	4	5%
5 - sont bien plus mauvaises	0	0%

... - les perspectives de carrière ...

(T.R. = 99%)



1 - sont bien meilleures	38	46%
2	34	41,50%
3	8	10%
4	2	2,50%
5 - sont bien plus mauvaises	0	0%

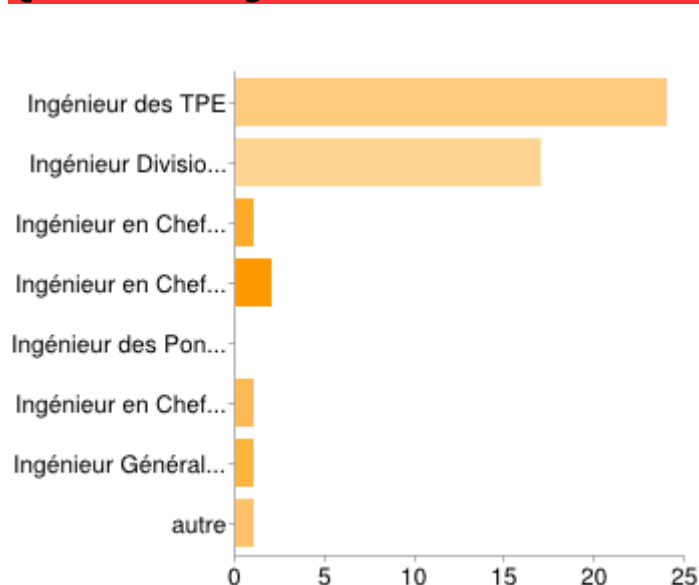
Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
1 – bien meilleures	28	47%	2	50%	3	50%	3	33%	2	50%
2	24	41%	0	0%	3	50%	5	56%	2	50%
3	5	8%	2	50%	0	0%	1	11%	0	0%
4	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
5 – plus mauvaises	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

pour les ingénieurs FPE

Quel est votre grade en FPE ?

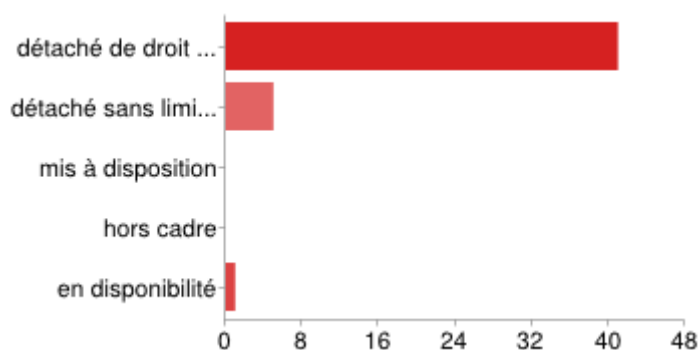
(T.R. = 100%)



Ingénieur des TPE	25	52%
Ingénieur Divisionnaire des TPE	17	35%
Ingénieur en Chef des TPE 2ème groupe	1	2%
Ingénieur en Chef des TPE 1er groupe	2	4%
Ingénieur des Ponts Eaux et Forêts	0	0%
Ingénieur en Chef des Ponts Eaux et Forêts	1	2%
Ingénieur Général des Ponts Eaux et Forêts	1	2%
autre	1	2%

Quelle est votre position d'activité ?

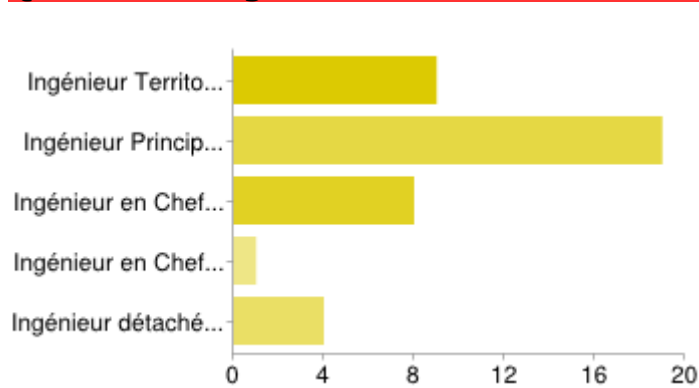
(T.R. = 98%)



détaché de droit commun	41	87%
détaché sans limitation de durée	5	11%
mis à disposition	0	0%
hors cadre	0	0%
en disponibilité	1	2%

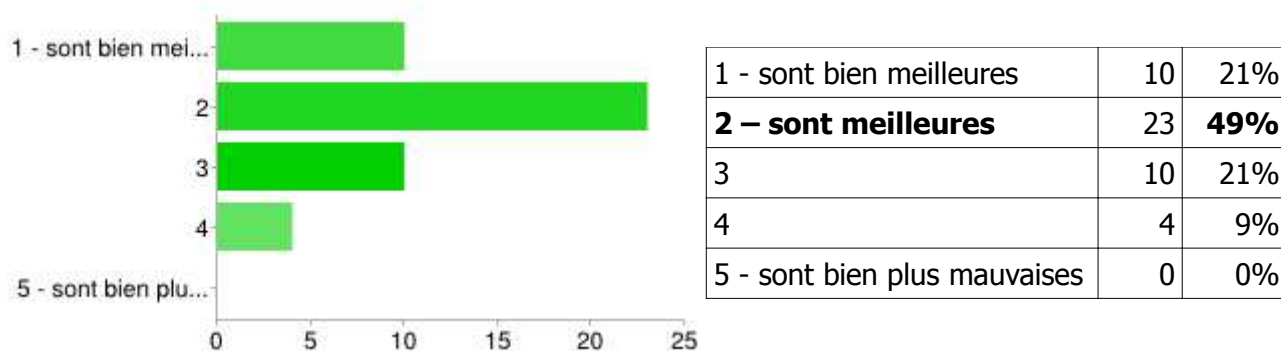
Quel est votre grade en FPT ?

(T.R. = 85%)

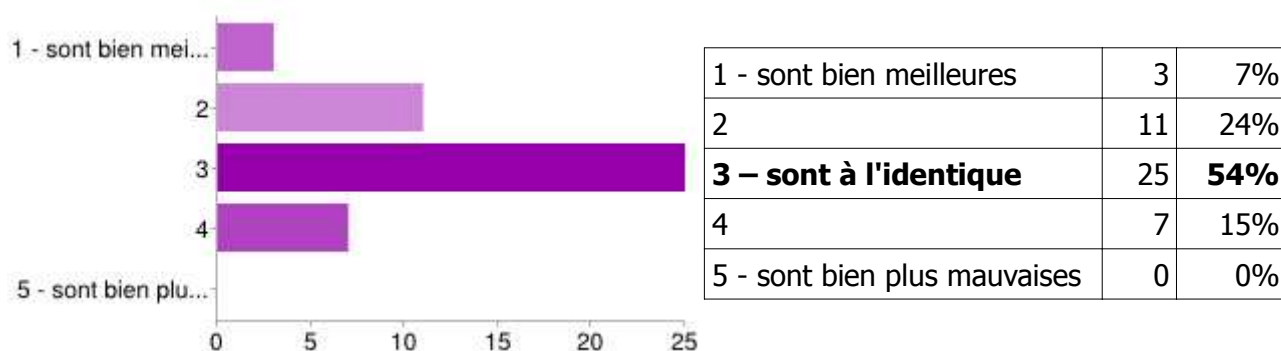


Ingénieur Territorial	9	22%
Ingénieur Principal Territorial	19	46%
Ingénieur en Chef Territorial de Classe Normale	8	20%
Ingénieur en Chef Territorial de Classe Exceptionnelle	1	2%
Ingénieur détaché sur Emploi Fonctionnel	4	10%

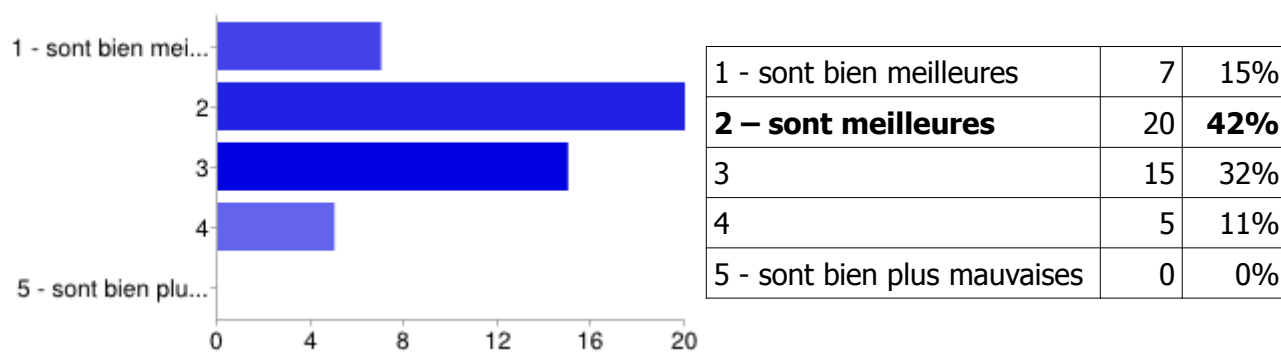
Pour les différents items suivants, par rapport à ce que vous avez connu à l'État, diriez-vous qu'en collectivité ... - les conditions de travail ... (T.R. = 98%)



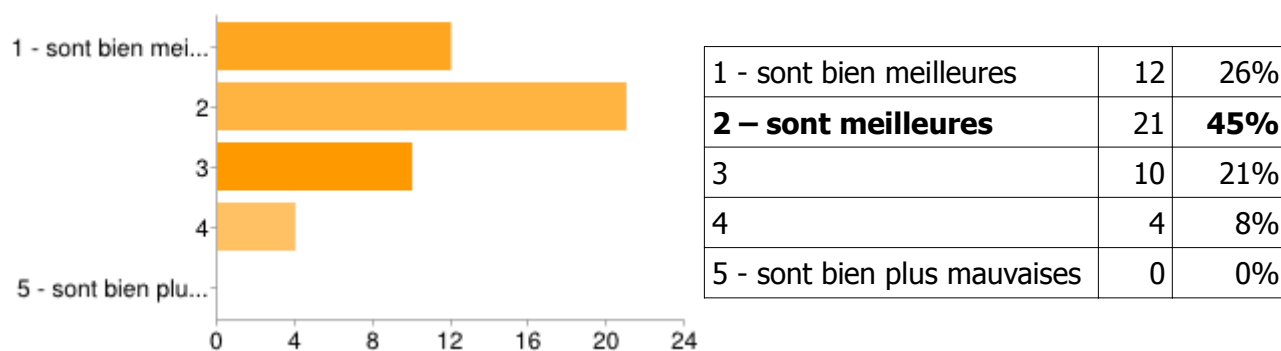
... - les relations hiérarchiques ... (T.R. = 96%)



... - les rémunérations ... (T.R. = 98%)



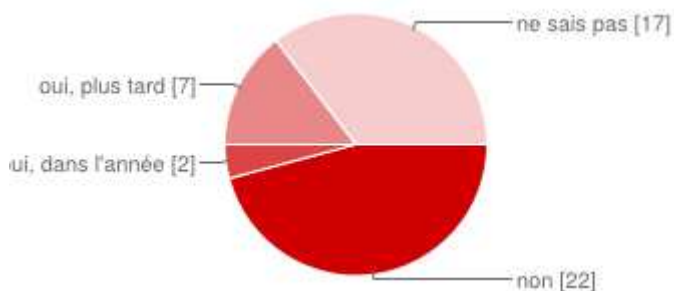
... - les perspectives de carrière ... (T.R. = 98%)



Par type de collectivités :

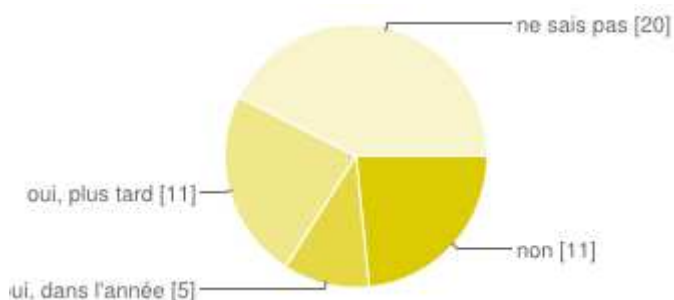
	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
1 – bien meilleures	5	23%	2	33%	1	13%	2	50%	1	14%
2	12	55%	1	17%	4	50%	2	50%	2	29%
3	3	14%	3	50%	2	25%	0	0%	2	29%
4	2	9%	0	0%	1	13%	0	0%	2	29%
5 – plus mauvaises	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Pensez-vous reprendre prochainement un poste à l'État ? (T.R. = 100%)



non	22	46%
oui, dans l'année	2	4%
oui, plus tard	7	15%
ne sais pas	17	35%

Pensez-vous opter prochainement pour la FPT ? (T.R. = 98%)



non	11	23%
oui, dans l'année	5	11%
oui, plus tard	11	23%
ne sais pas	20	43%

Pouvez-vous en expliquer les raisons ?

(reprise poste État dans l'année)

- Malgré une charge de travail à limite du possible, aucune promotion pour les agents en détachements, ce qui conduit à ne pas opter

(reprise poste État plus tard)

- Tout dépend des perspectives de carrières qui me seront offertes à l'État. avancement plus compliqué et peu lié au mérite.
- Absence de visibilité sur l'avenir des services de l'État. De même, au sein des collectivités, la définition des rôles entre chaque acteur n'a pas atteint un niveau de maturité élevé, en particulier en Ile-de-France. Par exemple, la création de la Société du Grand Paris a récemment bouleversé le paysage des transports en Ile-de-France en remettant partiellement en cause le rôle du STIF en tant qu'autorité organisatrice des transports sur la question du développement du réseau TC.
- Je dois encore des années à l'état.
- Aléas politiques car ce poste est "étiqueté"
- Je suis détaché au sein d'un EPIC régional. Les autres salariés de l'établissement sont de droit privé. Il n'y a pas d'opportunité de passage de la FPE à la FPT, et quand bien même il y en aurait, je ne serais pas intéressé. Dans mon cas, la question serait plutôt d'opter pour un CDI au sein de l'EPIC. Elle pourrait se poser à la fin de mon détachement.
- Jeune ITPE (promo 51), j'ai quitté l'État après 5 années passées en CETE après ma sortie d'école, afin de prendre un poste plus opérationnel. Différentes opportunités se sont alors présentées à moi, j'ai retenue celle de la collectivité mais je pense et je crois fortement à l'enrichissement à faire sa carrière par le biais de passerelles inter fonctions publiques.

(option FPT dans l'année)

- pas de poste opérationnel dans mon département, où il ne reste que la DDT. Avenir de ces postes incertain et mainmise de la Préfecture sur tout ce qui sort. Peu d'autonomie. à 53 ans, je peux encore avoir plusieurs postes et je pense avoir un plus grand éventail au sein du CG
- La différence des cotisations patronales retraite (27,3% du traitement à la FPT contre 68,59% en détachement soit environ 1 000€ par mois supplémentaires pour mon employeur) fait qu'il me sera difficile de négocier une prolongation de mon détachement pour 5 années supplémentaires. Lors de la prochaine CAP, il est prévu que j'intègre la FPT et que je sois promu au grade d'ingénieur Principal d'autant que j'en réunis les conditions par ailleurs (10 ans d'ancienneté au premier niveau de grade). C'est du gagnant-gagnant... Par ailleurs, plusieurs facteurs ne m'incitent pas trop à envisager un retour à l'État : l'attractivité des postes en DDT et le décalage de l'année de retard pour le versement des ISS (soit 2 années de demi-ISS en perspective). Enfin, le CG me permet de développer une carrière sans forcément déménager.
- Pas d'avenir pour mon profil à l'État
- J'arrive au terme de mon détachement de 5 ans et comme je n'envisage pas de retour à l'État ...
- En FPT :
 - Je me sens plus utile
 - plus grandes responsabilités
 - meilleures rémunérations
 - je peux parler à mes agents sans leur mentir.

(option FPT plus tard)

- Pour être en cohérence avec les propositions d'évolutions de carrière qui me sont proposées par la FPT par rapport à celles de la FPE et par honnêteté vis-à-vis de mon employeur actuel.
- Je suis actuellement en détachement sans limitation de durée, mais j'aurai probablement à opter quand je changerai de poste, soit pour une mutation interne, soit pour une mutation dans une autre collectivité. L'an passé, le CG a sollicité individuellement tous les agents détachés pour qu'ils demandent leur intégration, rappelant qu'ils occasionnent davantage de charges patronales retraite que les agents ayant opté.
- manque d'intérêt pour les postes proposés à l'État compte tenu de mon profil (ingénieur généraliste en maîtrise d'ouvrage / fin de l'IP dite "concurrentielle" à l'État)
- Le nombre de postes techniques intéressants et opérationnels sont de plus en plus limités.
- Je n'envisage pas de revenir à l'État, vu les postes proposés aujourd'hui. En collectivité, je fais ce que je sais faire. Il me reste 8 ans de carrière et opter pour la collectivité est certainement la meilleure solution pour moi. Mais : wait and see
- Perspectives d'avenir sombres à l'État :
 - Missions uniquement régaliennes
 - RGPP
 - Réduction des moyens
- Motivation pour le service public de proximité, la capacité des collectivités à porter des projets opérationnels sur lesquels les ingénieurs-fonctionnaires ont une véritable ajoutée.
- Pas ou peu de perspective à l'État dans les domaines qui m'intéressent. Les collectivités sont actrices du développement alors que l'État se replie sur un rôle régalien
- Pas de perspective à l'État (réorganisations permanentes, désintérêt des postes, pas de management) : peu d'avenir
- Le détachement dans la FPT permet d'avoir une évolution double de carrière. Si la FPE ne m'oublie pas et me propose une évolution plus rapide en terme de promotion, je serais dès lors à même à la re-rejoindre.
- En fait, je dépends de la fonction publique Hospitalière. Je pense opter compte tenu :
 - des plus grandes facilités de promotions
 - d'un statut qui permettra également des mutations vers d'autres collectivités voire vers l'État

(pas d'option pour la FPT)

- Pas d'intérêt à opter et à ce couper d'un possible retour à l'État pour exercer des missions qui me plairait. Possibilité de passer le concours d'IPEF et de passer ICTPE
- Intérêt du travail dans la collectivité concerné et faibles perspectives en FPE. Pour le moment je reste en poste au moins pour quelques années.
- je vais prochainement faire valoir mes droits à la retraite. Mais si tel n'était pas le cas, le DSLD contrairement au détachement de droit commun apparaît être une aller sans retour sur un poste de cadre d'emploi de la FPT. Alors que mon grade de IDTPE m'interdisait (décret d'homologie) de

postuler dans le cadre d'emploi d'Ingénieur en Chef de la territoriale, et que ceci était réservé aux IPEF et ICPEF, voici que promu Ingénieur en Chef, dans un premier temps sur un poste de Chef d'Arrondissement, puis sur un poste de conseiller/chargé de Mission auprès du Directeur de la DT (250 agents dont 16 A+ et 38 A) je ne peux prétendre réintégrer la FPE, y compris sur un poste de DDT ou de sous-direction, ne serait-ce que sur un poste d'ICTPE 2ème Classe ! Cherchez l'erreur.

- Bénéficiaire d'une CAP nationale, d'une gestion de corps, de conseils de carrière, de soutien en cas de souci avec son employeur n'a pas de prix. J'ai pu le mesurer lors d'un précédent détachement. Il n'y a pas l'équivalent dans la FPH. Les relations hiérarchiques sont très DG dépendantes, ce qui va bien tant que tout va bien.
- Pour acquérir de l'expérience et avoir une vision la plus large possible, je souhaite me garder la possibilité d'aller et venir à ma guise entre État et Collectivités Territoriales.

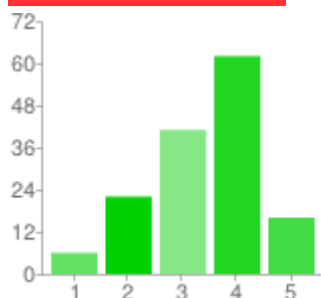
(ne savent pas)

- en attente des échéances électorales, du devenir de la structure
- Mon choix d'un retour ou pas à l'État dépend en particulier de ma nomination possible à un poste de directeur avec passage en Ing en Chef. Il est possible que cette opportunité se concrétise très prochainement au sein de la collectivité.
- Mon choix sera guidé par les orientations données aux services de l'État par le prochain gouvernement
- Cela dépend des propositions de l'État
- Poste beaucoup plus exposé et stressant qu'à l'État pour une rémunération plus faible. Les contraintes humaines et budgétaires qui pèsent sur la collectivité renforcent cette situation. Pour autant, poste extrêmement passionnant.
- mon poste étant en partie sur des activités optionnelles (aides à l'habitat), dans une collectivité très endettée, je ne connais pas l'avenir de certaines missions. Ce qui me conduit à ne pas opter pour la FPT pour l'instant.
- Tout dépend de la politique mise en œuvre par le Ministère (parti pour cause de restriction de moyens et surtout d'ambitions), ne reviendrait pas si pas d'ambitions, pas de stratégie claire et surtout si les services du Ministère sont à la botte d'un Préfet ou d'un président de la République pour faire de la politique politicienne : c'est même très étonnant et décevant de voir ce qui se passe en ce moment et comment les cadres du Ministère ne réagissent pas !

réforme des collectivités territoriales

Connaissez-vous le contenu de la réforme des collectivités territoriales de décembre 2010 ?

(T.R. = 100%)

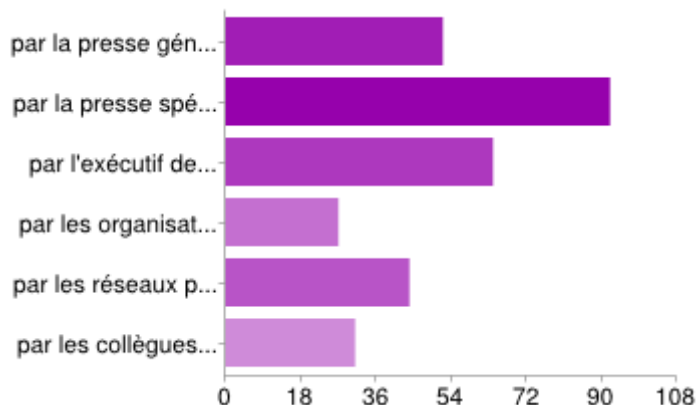


Pas du tout Très bien

1 - pas du tout	6	4%
2	22	15%
3	41	28%
4 - bien	64	42%
5 - très bien	16	11%

Par quels canaux avez-vous eu connaissance du contenu de cette réforme ?

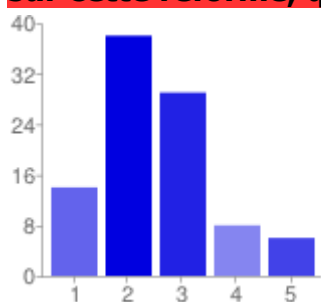
(T.R. = 100%)



par la presse généraliste	53	35%
par la presse spécialisée	92	63%
par l'exécutif de votre collectivité	64	44%
par les organisations syndicales	27	18%
par les réseaux professionnels (associations, clubs, ...)	44	30%
par les collègues de votre collectivité	31	21%

S'il y a eu communication officielle de la part de l'exécutif de votre collectivité sur cette réforme, quelle en était la tonalité ?

(T.R. = 65%)



très négative très positive

1 - très négative	16	17%
2 - négative	38	39%
3	29	30%
4	8	8%
5 - très positive	6	6%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
1 - très négative	12	17%	3	33%	0	0%	0	0%	1	17%
2 - négative	25	36%	4	44%	5	56%	3	75%	1	17%
3 - neutre	23	33%	1	11%	1	11%	0	0%	4	67%
4 - positive	7	10%	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%
5 - très positive	2	3%	1	11%	3	33%	0	0%	0	0%

Quelle en était la teneur en terme d'opportunités et/ou de menaces ?

(très négative)

- Menace de la disparition de l'échelon départemental.
- perte d'autonomie fiscale et transfert massif de charges
- Menace sur les finances publiques ; menace sur les mission (perte de la clause de compétence générale et création de la compétence transport pour les métropoles)
- Perte de compétences de la Région au profit des Métropoles ; donc pertes d'activité de la SPLA opérateur de la Région que nous sommes ; donc réduction d'effectifs ...
- Menaces sur le mode de scrutin : clientélisme du territorial, parité, représentativité des partis, moyenne d'âge des élus,
Problèmes de répartition au bon niveau des compétences : les métropoles et pôles métropolitains concentrant trop de compétences qui pourraient être plus efficaces à un niveau régional
- Déconnexion complète avec la réalité des territoires ; affirmations erronées sur l'endettement des collectivités ; Approche dogmatique hostile aux services publics ; menaces sur le développement local
- Opposition politique non argumentée
- Pas d'opportunité. Menace d'asphyxie des départements à qui on supprime les recettes "dynamiques". Incidences sur l'économie de la baisse des investissements de l'ensemble des collectivités
- -menace de la suppression de la clause générale de compétence avec à la clé la question des compétences volontaristes exercées par les Régions (et donc la remise en cause d'un certain nombre de métiers), à associer à d'éventuels transferts de compétences aux métropoles
-questions posées sur l'ingénierie territoriale (fin du soutien aux territoires de projet ?)
-sorte de "fusion" des CG et CR
- Ce n'est pas un axe qui est développé concernant les fonctionnaires. Concernant les élus la menace liée à la diminution des mandats est extrêmement prégnante, mais relève plutôt du non-dit. La communication défavorable se fait sur l'axe de la perte du service rendu au citoyen etc. ainsi que sur les fondamentaux (menacés) de la décentralisation.

(négative)

- Question de la place du CG vis-à-vis de la métropole. tension entre les 2 collectivités. Pas d'évocation de futurs transfert de personnel.
- Réforme non aboutie avec de nombreuses incertitudes sur le devenir de la collectivité
Menace d'éclatement des services, notamment dans le domaine avec transfert de compétences au profit de la future métropole.
- La disparition du Département dans les zones urbaines, là où un pôle métropolitain est susceptible de se créer.
Le conseiller territorial en remplacement des conseillers général et régional
- Craintes sur positionnement des départements :
 - budget structurellement affaibli
 - disparition de la clause de compétences générales
 - devenir politique des conseillers territoriaux
 - quid des compétences "volontaristes" (environnement notamment)
- Réduction de postes de cadres
- la diminution voire la disparition de la représentation des petits départements ruraux
le risque du retour de la technocratie : le conseiller territorial ne pourra avoir le même niveau de présence sur le territoire
- D'une manière générale, les transferts de l'État vers les collectivités, et la particularité des relations institutionnelles au sein de la RIF placent les collectivités face à des enjeux qui les dépassent, alors qu'elles ont des arguments à faire valoir, appuyés sur des études qu'elles ont réalisées ... mais tant auprès de l'État Dirif que la Société du Grand Paris ou des opérations OIN et ANRU, elles souffrent d'un défaut d'expertise propre qui les conduit à recourir à des AMO et BET Privés ; la seule exception étant la Société d'Économie Mixte d'Aménagement et de Développement du Val de Marne (SADEV) qui entre ses missions d'aménageur, joue un rôle de conseil et d'AMO auprès des EPCI et communes
- menace pour l'organisation départementale
- menace de disparition des départements
menace de disparition de la clause de compétence générale
menace de disparition de l'aide aux communes

- Perte d'autonomie financière
Éloignement des instances de décision sur des compétences de proximité
Mutualisation peut-être intéressante, mais nécessitant des antennes régionales dans le département
la complémentarité entre les compétences et les échelons régional et départemental existe réellement
- Pour mon activité, l'impact de la réforme territoriale concerne surtout le sujet du financement des nouveaux projets de transport. L'obligation d'une participation à hauteur de 20% de la part des collectivités qui assurent la maîtrise d'ouvrage d'un projet est un élément important. Même si cette obligation ne s'applique pas aux projets CPER, ses conséquences sont aujourd'hui difficiles à évaluer.
- Cohérence des enjeux / Tentative de création d'un contre poids politique
- Perte clause de compétence générale==> Moins de possibilité pour aider au financement des projets communaux et associatifs
- effet de ciseau entre diminution des ressources (ou perte du levier fiscal dans le cas de la Région) et augmentation des compétences et des politiques régionales
- Gros tollé sur la TP.
- Recentralisation, perte d'autonomie des collectivités
- cout supplémentaires, perte d'autonomie financière, éloignement de l'exécutif, abandon de politiques non obligatoires
- peur de disparaître
- Inquiétudes sur l'organisation future
- Risque sur les financements de projets ; Perte de pouvoir ; Forme de recentralisation
Opportunité / pôles métropolitains
- Plus d'élus au niveau de notre département mais moins d'élus dans d'autres.
Perte du lien fort avec le niveau communal (Notion de l' élu proche du terrain et donc des réels besoins exprimés par la population)
- quelles véritables économies?
interrogation sur compétences non obligatoires (menaces)
interrogation sur clause de compétence générale, financement croisé
mais attente élections à venir pour calendrier...
- Aucune sur la question du positionnement des personnels
- teneur assez neutre

(neutre)

- Inquiétude sur le CT.
- La menace perçue est qu'en tant que "petit" département dans la région, le risque est de se faire "déshabiller" par les départements les plus peuplés ou la région.
L'opportunité est qu'un cycle de rencontres au niveau des Directions Générales des administrations des CG et du CR est lancé. Chacun va essayer d'y négocier une mutualisation à son avantage sur les thèmes qui le concerne le plus.
- Transfert de nouvelles missions sans moyens financiers les accompagnant
- Anticipation de l'organisation des Services Techniques dans le sens d'une plus forte affirmation de la mission de maîtrise d'ouvrage sur différents domaines.
- Présentation au départ sous forme de menace mais très largement atténuée par d'une part l'incertitude quand au déroulement (élection proches oblige) et d'autre part quand à l'étendue réelle de son application sur le cas de la région.
- Menaces de disparition des départements tout particulièrement avec la métropolisation
- Opportunité de regrouper la compétence formation initiale
Risque de perdre des compétences non obligatoires comme la culture
- ni opportunités ni menaces.
création de la métropole => transfert annoncé d'agents.
- Menaces pour les élus, opportunités pour les fonctionnaires
- Complémentarité à trouver avec la Région
- Le département a la chance d'être serein par rapport à son état financier et de projets futurs. Quoi qu'il arrive, l'espoir est de tirer les autres collectivités vers le haut
- Opportunité de mettre en place un futur "Conseil" qui se substituera à la Région et aux deux départements.

(positive)

- renforcement des compétences de la collectivité, et clarification des partages Région /Dpt interfaces avec les pouvoirs régionaux

moyens financiers

renforcement des intercommunalités

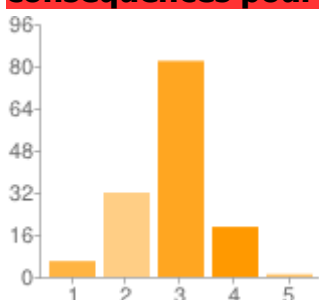
- Menaces de pertes de compétences (notamment au niveau des compétences non obligatoires)
- Se recentrer sur les compétences propres d'un conseil général
- Opportunité de rapprochement entre Région et Département avec l'élection d'un Conseiller Territorial

(très positive)

- opportunités : simplification des structures, mise en cohérence des politiques, clarification des compétences, demande de nouveaux transferts de compétences.
- Opportunité du passage en métropole, réalisé au 01/01/2012
- la communauté Urbaine étant la seule collectivité de France à devenir Métropole au sens de la loi de décembre 2010, cela a été présenté par l'exécutif comme une opportunité à ne pas laisser passer. Le passage s'étant fait à marche forcée, le discours officiel a été ultra positif :
 - extension du territoire
 - économie d'échelle
 - subventions européennes
 - financement de l'État
 - Etc
- Agrandissement du périmètre (11 communes, 15 000 habitants)
- Intégration de nouvelles compétences (eau potable, urbanisme...)?
- Souhait de mise en place du Conseil regroupant les 2 CG et le CR.

Quel est votre ressenti personnel quant à cette réforme et à ses possibles conséquences pour votre collectivité, votre service, votre poste ?

(T.R. = 95%)



très négatif très positif

1 - très négatif	7	5%
2	33	23%
3 - neutre	82	57%
4	19	14%
5 - très positif	1	1%

Par types de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
1 – très négative	6	7%	1	8%	0	0%	0	0%	0	0%
2 – négative	22	24%	3	25%	3	19%	3	23%	2	20%
3 – neutre	51	56%	7	58%	8	50%	9	69%	7	70%
4 – positive	11	12%	1	8%	5	31%	1	8%	1	10%
5 – très positive	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Pourriez-vous développer en terme d'opportunités ou de menaces ?

(très négatif)

- plus de marge de manœuvre en investissement réduction forcée d'effectifs etc ...
- Je ne crains pas pour mon poste qui correspond à des missions de base qu'il faudra toujours assumer (routes) mais le scénario de disparition des départements s'il voyait le jour serait une hérésie qui entrainerait un recul sans précédent de la capacité d'investir au niveau local
- La modification du contexte politique remet en jeu une nouvelle loi de décentralisation. Même si pour certains niveaux de collectivité, la réforme de 2010 ne remettra pas tout en question, pour les CR, CG (et pour l'État), la question de la simplification des compétences va poser la question de l'organisation de ces collectivités. Avec à la clé, la question des compétences humaines....
- Conséquence directe actuelle : gel des travaux d'investissements sur le territoire de la futur

métropole.

Suite vraisemblable éclatement du service

- Nouvelle vague de transfert à l'instar des transferts opérés au titre de la décentralisation. Risque de disparition des Départements et d'éclatement des compétences.
- Montée en puissance de l'intercommunalité.
- Suppression des effectifs

(néгатif)

- Pour les transports, la vraie efficacité repose sur une réunion des compétences voirie, stationnement et TC, etc.
En ce qui concerne le niveau régional, il sera difficile de gérer des situations très hétérogènes dans la répartition des compétences et pour lesquelles il n'y aura de toutes façons pas de bon choix et de coopération simple et facilitée
- Cela me semble être une manœuvre politique en premier lieu.
- Dans mon département, il y a possibilité de création d'une métropole et d'un transfert des routes à cette métropole. Ce transfert sera accompagné d'un transfert de personnel sans garantie de trouver un poste ou de conserver la même rémunération
- - aucune visibilité au delà de 2014, notamment sur les politiques menées à titre volontariste, et donc difficultés à obtenir des portages politiques sur le long terme
- craintes - angoisses - des agents sur leur devenir
- posture en sandwich (dans les domaines de l'eau, des déchets, de l'énergie), avec un sentiment de mise en concurrence, entre les initiatives régionales, et la montée en puissance des EPCI, voire des Pays.
- pour mon poste (chargée d'opérations d'un plan de reconstruction-rénovation de 45 collèges pour 180 M€), il peut effectivement être mutualisé et rapproché des chargés d'opération régionaux, qui ont déjà d'ailleurs une antenne dans le département. Mais éloignement du pôle de décision, alors que j'apprécie la rapidité et la communication descendante du CG, réellement efficace.
perte de connaissance des interlocuteurs internes (marchés, contentieux, voirie, éducation) avec qui nous travaillons en équipe-projet
- Opportunités : simplification des principes de financement des projets, implication financière des maîtres d'ouvrage (l'obligation ne s'applique néanmoins qu'aux collectivités et non aux EPIC tels que RFF, RATP ou SNCF).
Menaces : bouclage du financement des projets plus difficile à obtenir.
- Énorme limitation des moyens des collectivités
- Nouveau transfert des routes même s'il est partiel
Redondance des services du CG et d'une future métropole
- transfert de compétences vers un pôle métropolitain (routes)
réduction d'effectifs suite à ce transfert
- Risque de modification de l'organisation du CG ; mutualisation avec un autre CG et/ou avec le CR
- A court terme, on peut penser que les effets seront relativement limités; les élus voudront conserver une certaine part de leurs prérogatives actuelles. Pas de métropole chez nous. A long terme, la "perte" de la clause de compétence générale et la volonté de conserver au niveau départemental plutôt le domaine "social et de proximité" peut marginaliser au sein des CG les directions qui ont des visions plus prospectives ou stratégiques.
- Risque de création de déserts territoriaux entre les grandes métropoles
- Éloignement du terrain et perte d'efficacité. Baisse de qualité au niveau de l'aménagement du territoire notamment dans les départements ruraux
- menaces : réduction d'effectifs, pression accrue sur les rémunérations et conditions d'emploi (la collectivité unique aura moins le souci de rester attractive vis-à-vis de ses agents que ne l'ont actuellement les trois collectivités distinctes).
- Intégration au forceps de communes qui ne partagent pas les mêmes valeurs en termes de services publics. Alourdissement de la gouvernance et de la structure hiérarchique, perte de réactivité
Érosion de la capacité d'investissement de la collectivité
Transfert possible de la compétence "traitement des déchets" à un syndicat départemental
- s'il paraît indispensable de moderniser et souvent de mutualiser des compétences et/ou des services des collectivités locales, les conditions dans lesquelles cela a été proposé puis décidé par le gouvernement ne sont pas bonnes
- Difficultés financières limitant les capacités d'intervention et de maintien du niveau de service à l'usager de la route.

Malgré tout, avec un recentrage sur les besoins essentiels (sécurité routière) et une gestion rigoureuse du domaine public (suivi des interventions sur chaussées) le niveau de service peut être maintenu à court voire moyen terme.

- Risque de reconcentration du pouvoir et des moyens à l'échelon régional et à ce titre crainte pour l'avenir de mon poste et pour la bonne marche du service et de la continuité de celui-ci (opérationnalité / efficacité)
 - Questionnement sur le maintien des départements.
Crainte d'une régionalisation sur la MOA et maintien de relais départementaux sur l'entretien.
 - resserrement du nombre de postes
 - - perte d'autonomie des CT notamment sur le plan financier (dynamisme de la CVAE, baisse des pouvoirs de taux, reports vers la fiscalité ménages, gel des dotations, ...)
 - - suppression de la clause de compétence générale CG/CR : risque d'un retour au contrôle d'opportunité du préfet
 - - risque de "cantonalisation" de la Région, avec le conseiller territorial
- Mais :
- la mutualisation de services est une bonne direction
 - fléchage des délégués communautaires (un pas vers le suffrage direct)
 - Elle n'est pas isolée mais prend part dans un contexte de remise en cause et d'évolution des opérateurs publics (favoriser les SA au détriment des OPH, suppression des fonctionnaires dans les OPH, création des SPL,..). En ce qui concerne en particulier les OPH (et autres établissements publics) qui ont tous une collectivité de rattachement (Commune, interco ou Département) la question du périmètre d'intervention se pose en même temps que la réforme territoriale: fusion entre établissements, changement de nature sociale, ...

(neutre)

- Crainte d'être rattaché à la Région éloigné du terrain
- Il y a une opportunité de rationalisation de l'action publique, avec forcément des redéfinitions de périmètres, des suppressions de postes etc. Sauf à considérer que l'on est mauvais ou inutile, ce n'est pas une menace.
- Opportunités :
 - synergies avec l'échelon régional, renforçant une cohérence d'action aujourd'hui pas toujours présente.
 - spécialisation des services.
- Menaces :
 - éloignement du territoire sur certains champs.
 - Quelle gestion humaine des regroupements de service (supports notamment) ?
- Je me spécialise dans l'aménagement très peu impactée au contraire de la gestion des lycées (90% de l'activité de mon Agence) qui pourrait être transférée aux métropoles
- exerçant dans un contexte très technique, la réforme aura peu d'impact sur mes fonctions
- Pas de bouleversement majeur pour les techniciens
- Les tâches afférentes à mon métier actuel devront toujours être réalisées, sous une forme ou sous une autre....
- Les métiers techniques existeront toujours, que l'on travaille pour le département, la Région un EPCI.
Si on garde l'entité Département uniquement en rural, on perdra en lisibilité: autant fusionner pleinement Région et Départements.
- Ni opportunité ni menace dans le secteur des routes.
pour le reste, et dans de nombreux domaines, il existe un réel besoin de clarifier les compétences, notamment en terme d'efficacité.
- Déliquescence des services de l'État
- possibilité de revoir les niveaux de gestion du réseau routier et des transports
économie dans l'instruction des dossiers
- Le transfert des routes en 2006 a constitué un "patrimoine routier consolidé" d'une valeur de l'ordre de 3 Milliard d'Euros. Sa gestion, sa requalification (création de TCSP Bus et Tram) sa modernisation, et son extension en parallèle à celles des Transporteurs (RATP et SNCF) absorbent près de 50% de son budget d'investissement!
Les études de planification entre PLU et SDRIF, entre PAVE et SDIT d'Ile de France requièrent une expertise de plus en plus affirmée pour une réalisation partenariales "des contrats de développement territoriaux" institué par la loi sur le grand Paris. Les projets de recentralisation, de cumul organisé des fonctions de Conseiller Général-Conseiller Régional, de mise sous-tutelle financière des CLT

(réductions constantes des aides, contrôles budgétaires idéologiques, récemment réduction des des droits de mutations) privent de plus en plus le CG de moyens budgétaires dont il ait le contrôle. La remise en question de la "clause de compétence générale" fait du CG un interlocuteur technique et juridique très affaibli en face de l'État, voire de la RIF.....parce que incompetent "juridiquement".....et en perte de compétences conceptuelles et opérationnelles vu les contractions budgétaires subies, qui freinent, voire paralysent un recrutement ciblé d'Ingénieurs et Urbanistes compétents sur les grands enjeux d'Aménagement, voire freinent les recours à l'ingénierie privée tout en en rendant chaque jour le pilotage efficient

- Resserrement des marges de manœuvre ; mais nécessité compte tenu de l'état des finances publiques
- simplifier le jeu d'acteurs et de blocages dans le cadre des projets en harmonisant les compétences faire un vrai syndicat des déplacements franciliens
ne s'inscrire que dans une logique politicienne et non à long terme au nom de l'amélioration du service public
- Hormis le risque en matière d'impact sur les finances de la municipalité, les villes sont les collectivités les moins impactées
- a priori les routes restent dans un mode de gestion départementale (mais à l'avenir? n'est ce pas une première étape de fusion région-département? cela étant, il faudra toujours des organisations de gestion au plus près des RD...)
- Cette réforme peut nous donner l'occasion d'affirmer nos compétences en terme de maîtrise d'ouvrage sans perdre celles liées à l'ingénierie et à la maîtrise d'œuvre, de manière à donner la valeur ajoutée nécessaire à nos services (CG) lors des positionnements et réorganisations futures liés à la réforme des collectivités locales.
- Ma carrière s'est jouée sur des envies et des opportunités, je ne suis pas particulièrement inquiet pour mon avenir. Ceci dit je suis très bien pour l'instant dans ma collectivité, et accessoirement je risque de partir en retraite avant que cette réforme, si elle survit à la présidentielle, produise de réels effets...
- A titre personnel, j'ai préféré opté pour la FPT craignant un regroupement des personnels sur la patrimoine des lycées et collèges
- ni opportunités particulières ni menaces personnelles.
la seule difficulté visible présentée de manière décorrélé de cette réforme est la réduction des effectifs globaux par réduction draconienne des remplacements des départs de la collectivité.
- Interrogations sur des regroupements de services,voire suppression de postes
- La loi définit les principes concernant les élus, mais aucun élément sur les évolutions d'organisation et des moyens humains.
Si des regroupements devaient se faire à l'échelle régionale, ce serait tirer vers le bas le département, puisque les investissements pour les infrastructures sont très bas dans les départements limitrophes.
- Rapprochement entre départements, regroupement des compétences chez un seul (ex: lycées/collèges)
- Collectivité : Mutualisation des moyens pour une petite région (2 départements) permettant de concentrer les instances de décision à l'échelle d'un territoire pouvant avoir un poids économique.
Service : la sujet de l'énergie et du bâtiment durable n'est pas une compétence obligatoire de la collectivité, sauf pour le schéma régional climat air énergie co-élaborer avec l'État. A noter qu'il fait l'objet, depuis fin 2003, d'un programme Energivie soutenu par l'Union Européenne et l'ADEME et offre une réelle dynamique reconnu sur le territoire en ne présentant aucune concurrence avec les 2 CG.
Poste : Je suis sur un poste, créer au cours de l'année 2011, pour chercher et mettre en place des solutions de financements permettant d'enclencher des travaux de rénovation énergétique à plus grande échelle. L'enjeu est de mettre en place une adéquation entre solutions techniques, sociales et financières offrant une place à une synergie entre le CR et les collectivités locale du type communauté urbaine, communauté d'agglomération, mais également avec le monde économique (banques et entreprises du bâtiment). Ces recherches de solutions sont cohérentes avec la baisse de moyens à venir au sein des collectivités.
probable fusion à court terme de plusieurs services du conseil régional et du conseil général, et donc processus (déjà connu à l'État) de pilotage de cette fusion
- passage à la Métropole à marche forcée sans véritable réflexion sur la réorganisation des services (intégration des services du CG) combiné avec difficultés financières et récentes évolutions (passage de CA en CU début 2009).

- Relativement neutre, maître d'œuvre de travaux routiers, cette activité perdurerait à la disparition éventuelle de ma collectivité. Personnellement, la réforme des collectivités impliquerait vraisemblablement un changement d'employeur. Plus largement, je m'interroge sur le niveau à intégrer pour cette compétence particulière et les gains réels pour les deniers publics. Dans mon secteur géographique, La ville centre gère 450 km de voies là où le Département en gère plus de 6000 km. A morceler cette compétence, on risque d'avoir un poids moindre en terme de marché qui peut amener une hausse des prix proposés par les entreprises. Le risque est sans doute moins fort, si la compétence passe aux régions. Dans ce cas l'évolution ne serait que marginale, avec la fusion des différentes direction des routes des départements concernés...
- travaillant dans le domaine des routes, l'impact de cette réforme me semble devoir être a priori nul dans la mesure où la compétence routière est maintenue au niveau de l'échelon départemental.
- impact faible pour une petite ville entourée de zones rurales
- Pour ce qui est du CAUE, la nouvelle carte de l'intercommunalité, favorisant des regroupements plus importants, va induire le développement des services internes d'ingénierie. Nous aurons plus de difficultés dans l'avenir à travailler en direct avec des élus. Notre premier souci, actuellement, est que les démarches de progrès engagées sur le territoire départemental, en matière de développement et de qualité de commandes d'ingénierie ne soient pas freinées, voire réduites à néant à l'occasion des restructurations des CC et Pays.
- A priori clarification des domaines d'interventions des collectivités. Conséquence : spécialisation technique des agents
- l'action publique a besoin d'un "dynamisme cohérent". De ce point de vue, le rythme effréné des annonces de réformes et des adaptations perpétuelles entretient un climat d'instabilité très néfaste à sa crédibilité. Corrélativement, ces mouvements sont générateurs d'opportunités pour qui saura anticiper et choisir des créneaux porteurs.
- Les optimisations sont accompagnées de réductions de moyens structurantes, ce qui implique une forte fragilité des organisations des collectivités - et donc des salariés. A l'inverse, ces changements, notamment le mouvement de mutualisation à l'échelle intercommunale, génèrent des opportunités personnelles intéressantes (postes créés, redéployés).
- Le SMEM est un EPCI qui a la compétence "distribution électrique" sur l'ensemble du territoire (DOM). La problématique de l'énergie n'apparaît donc quasiment pas dans le SDCI, ce qui renforce la structure dans son rôle "départemental". Il y a par contre l'opportunité d'activer la compétence "éclairage public", voire "communications électroniques".

(positif)

- Le niveau territorial le plus adapté - au moins pour les routes - me paraît être la Région
- Possible regroupement des services routiers du CR et du CG. Élargissement des missions et des possibilités de mobilité interne mais risque de réduction de personnel?
- Responsable de 2 compétence historique de l'intercommunalité (déchets/assainissement) je ne vois que des atouts et des économies d'échelle à élargir le périmètre par exemple au niveau SCOT. De plus nos préoccupations en matière d'inondation (aval d'un système de canaux évacuant les polders de Flandres) seraient fortement facilitées par une approche globale avec l'amont.
- La mutualisation des administrations va probablement donner lieu à une gestion technique commune de proximité des collèges et des lycées ce qui représente un enjeu assez important. Par contre, les délégations "à la carte" entre collectivités pour exercer certaines missions risquent de rendre encore plus opaque l'action publique des collectivités du niveau départemental et régional.
- opportunités: mutualiser les moyens de 3 administrations pour faire une seule administration plus efficiente; occasion de tout "remettre à plat".
menaces: les économies ne seront pas forcément au rendez-vous en raison de la volonté politique de "territorialiser" l'administration. (ce que l'on gagne d'un côté, on va le perdre d'un autre côté)
- pas de menace, juste des interrogations sur les relations futures entre Région et Département
- Opportunité d'engager des réflexions sur l'adaptation des services aux changements attendus
- Cohérence territoriale
- L'échelle de la métropole devrait être renforcée.
- opportunité de passer d'une communauté urbaine à une métropole : compétences accrues et simplification de l'intercommunalité. De probables opportunités de carrière.
- développement des intercos ... métropoles au détriment des départements, d'où des opportunités professionnelles pour le futur dans ces intercos
- La réforme en général semble avoir des impacts relativement neutres sur les Communautés d'Agglomération mis à part le "fléchage" par les électeurs des représentants des Communes au Conseil Communautaire.

A contrario il n'y a pas de changement sur la possibilité de subdéléguer à un syndicat mixte les compétences optionnelles tels que la gestion des réseaux d'eau et d'assainissement. Cette impossibilité pose de nombreux problèmes pour la gestion des réseaux "à cheval" entre la Communauté d'Agglomération et des collectivités limitrophes.

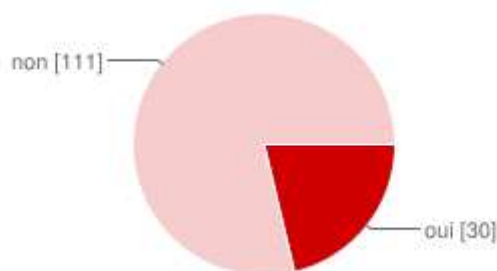
- la réforme est assez vague pour l'instant, on parle d'AO au niveau régional pour le développement économique, des politiques de formation, des transports et de l'environnement et pour le département d'AO des politiques sociales et de santé publique, mais aussi de l'aménagement rural. on devrait voir émerger des bureaux de pilotage des missions, et un transfert des missions régaliennes. le CG devrait rester maître de sa mission prioritaire: l'action sociale (plus grosse part de budget). Les cg ruraux devraient rester une structure de proximité.

(très positif)

- ça bouge !!
- Le département a créé une SPL pour compenser le désengagement de l'État auprès des communes, ce qui risque de considérablement augmenter le nombre d'études (petits projets) à traiter au sein des bureaux d'études, et cela à effectif constant, voir même diminuant (avec les départs en retraite non remplacés), mais devrait permettre au département de se rendre indispensable (dans ce domaine).

Êtes-vous associé à la réflexion en cours dans votre collectivité concernant la mise en œuvre de cette réforme ?

(T.R. = 96%)

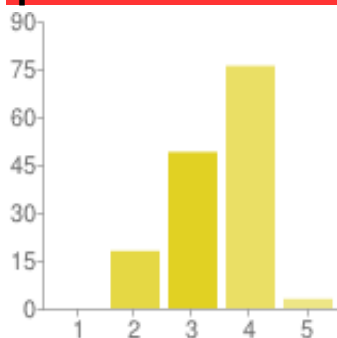


oui	30	21%
non	113	79%

contexte financier

Quel est, d'après vous, le degré de pression en terme de ressources financières qui s'exerce actuellement sur votre collectivité ?

(T.R. = 99%)



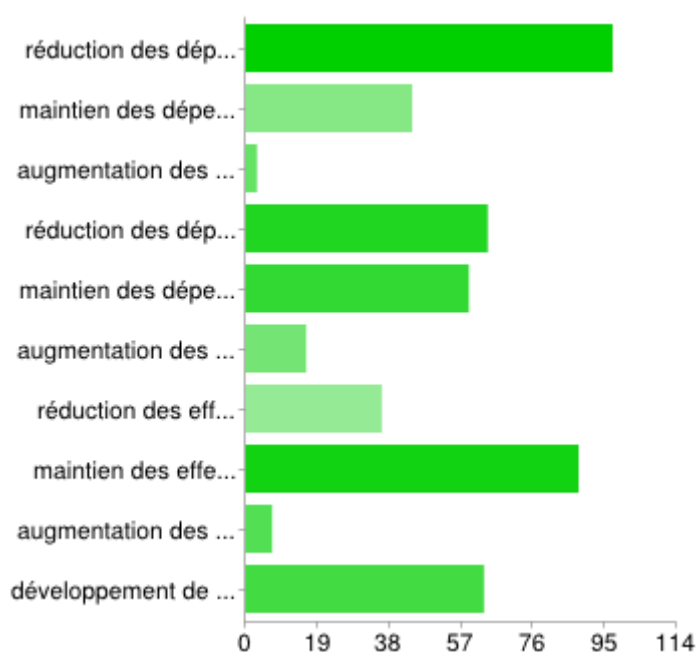
1 - nulle	0	0%
2 - faible	18	12%
3 - forte	49	33%
4 - très forte	78	53%
5 - insoutenable	3	2%

Nulle Insoutenable

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
1 - nulle	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2 - faible	11	12%	1	8%	2	13%	2	13%	2	17%
3 - forte	24	26%	6	46%	8	50%	6	40%	5	42%
4 - très forte	54	59%	6	46%	6	38%	7	47%	5	42%
5 - insoutenable	3	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Y a-t-il de la part de l'exécutif de votre collectivité des objectifs affichés de ... ?



réduction des dépenses de fonctionnement	99	68%
maintien des dépenses de fonctionnement	44	30%
augmentation des dépenses de fonctionnement	3	2%
réduction des dépenses d'investissement	64	45%
maintien des dépenses d'investissement	61	43%
augmentation des dépenses d'investissement	16	11%
réduction des effectifs	36	27%
maintien des effectifs	90	68%
augmentation des effectifs	7	5%
développement de nouvelles politiques à moyens constants	64	43%

Pouvez-vous développer dans quels domaines, sur quelles missions, dans quelles proportion ?

(Conseils Généraux)

- Contexte financier pour le CG : revoir ses modalités de soutien à l'ingénierie pour les territoires, communes et CC(subvention aux études préalables) et Pays (contribution au financement de l'ingénierie interne et externe) et réduire l'enveloppe globale.
Contexte financier pour le CAUE : Le passage de la TDCAUE à la part départementale de la TA ne devrait pas réduire dans les prochaines années le montant de la contribution annuelle attribuée par le CG pour son fonctionnement.
- redéploiement de 130 postes en 5 ans - de missions en recul vers des besoins nouveaux (social, culture)
- En réalité l'affichage public est peu important même si la réduction au niveau des moyens en investissement l'est
- Pression accrue en matière de bonne gestion de l'argent public.
Incidence de la réduction des crédits alloués en matière de niveau de service, de délais d'intervention.
Maintien des effectifs à niveau constant, mais les délais de remplacement sont plus longs (les postes vacants et les interims se multiplient, ce qui accroît la pression exercée sur les personnels)
- Tout est caché...
- réduction tous azimuts.
- Essentiellement une politique de maintien des effectifs ; Réduction de moyens généraux (fournitures, politique d'impression...)
- Maintien des prestations sociales "obligatoires" en faveur des personnes fragiles (âgées, handicapées, ou en difficulté), et donc globalement diminution des crédits et des effectifs dans tous les domaines (y compris ceux qui relèvent des compétences obligatoires, comme la voirie), préservation toutefois et pour l'instant des moyens mis en œuvre en déconcentration dans les "Maisons du Département"
- maintien des investissements routes et bâtiments ; maintien des transports scolaires gratuits ; augmentation du social, d'autant que département rural et taux de chômage élevé ; maintien des

- subventions aux associations
- réductions dépenses entretien et invt. des routes
maintien effectifs mais basculement PMI-Prévention spécialisée vers Développement social et autres missions jugées prioritaires
- diminution sensibles des travaux routiers neufs
- nouvelle mission de covoiturage : utilisation temporaire de service civique
- Pas de pression sur le fonctionnement mais un affichage d'une baisse des investissements (en réalité la baisse pour notre domaine est plutôt un affichage car elle porte sur des crédits qui n'étaient pas ou peu consommés au moins pour cette année).
Au niveau du CG, l'activité route/transports est assez préservée.
- La réduction de l'investissement annuel serait de 200 à 150 M€ (chiffres à vérifier) :
 - ré-échelonnement des dépenses en cofinancement
 - collèges (abandon de constructions, réhabilitations revues à la baisse ou reportées)
 - abandon d'extensions de bâtiments départementaux (hôtel du Département, musée scientifique départemental)
 - ré-échelonnement des projets d'aménagement routiers
- Maintien des dépenses de fonctionnement, donc compte-tenu de l'augmentation des dépenses du social, réduction des autres postes de fonctionnement.
Limiter à 1% par an la hausse des dépenses de personnel.
Investissement limité à hauteur de l'autofinancement net pour ne pas augmenter la charge de la dette.
- Les départs à la retraite sont remplacés.
Les postes vacants suite à mutation pas toujours.
Approche globale sur le maintien des effectifs : forte demande dans le domaine social.
Baisse du fonctionnement entre 10 et 15 % depuis deux ans. Le seuil limite en dessous duquel la réduction budgétaire sera préjudiciable en entretien courant sera a priori atteint en 2013
- J'ai coché à la fois "Réduction" et "Maintien" des dépenses d'investissement, pour traduire l'affichage d'une volonté de les maintenir à un niveau constant mais une réalité contrainte de réduction, faute de capacités budgétaires suffisantes.
- Depuis 3 ans , les budgets de fonctionnement sont en réduction, le budget des routes a été cependant préservé en fonctionnement mais très diminué en investissement.
Une réflexion sur une ingénierie territoriale pour les collectivités est en cours mais aucune décision n'a été prise pour l'instant.
- Il s'agit d'objectifs généraux, qui ne sont pas liés à des domaines ou missions (d'où une tendance certaine aux injonctions contradictoires, car évidemment tout est important est doit être poursuivi !)
Nota : La réduction des effectifs est un objectif non affiché.
- Maintien des dépenses sociales (fonctionnement)
Maintien des dépenses d'investissement (RD et collèges)
Réduction des dépenses de fonctionnement (entretien courant des RD et bâtiments, réduction des effectifs si possible tout en affichant officiellement un maintien des effectifs): mise en place d'opérations d'optimisation budgétaire, de personnel et patrimoniale.
- Fonctionnement : seules les dépenses d'actions sociales et la masse salariale (GVT et primes en 2012) augmentent
Investissement : la gestion mesurée du budget ces dernières années permet à la collectivité d'engager 2 gros projets (1 collège et 1 déviation) (25 millions€) sur les 3 prochaines années et de poursuivre les investissements dans le développement du très haut débit
- non reconnaissance vraiment perçue comme telle du cœur des métiers de l'entretien-exploitation des infrastructures routières; développement d'un réseau multimodal de transport;
accompagnement du développement des éco-entreprises; et surtout effort social considérable (55% du budget) dans les domaines de l'accompagnement des mesures sociales (RSA , APA, Logement, Centres de Soins et d'Accueils des Personnes en grande difficultés, politique éducative et culturelle, développement économique et soutien de l'Emploi...)
- investissements importants prévus pour la rénovation des collèges
- nouvelles missions : développement durable, tourisme
- Pour l'instant, depuis 2007, logique de maîtrise budgétaire, sans "rabet" imposé. renouvellement des effectifs en motivant les besoins... ce qui implique des décisions négatives au cas par cas...
- 5 %/an 2012 sur le budget fonctionnement entretien exploitation de la route
allongement des délais de remplacement des postes vacants (certains s'éternisant)
- Le contexte de la crise économique et bancaire a fortement grevé les emprunts. D'autre part, la

tempête Xynthia a fortement impacté la répartition des financements entre le domaine routier et le domaine maritime (CG).

A titre indicatif, le budget d'investissement routier est passé de 50 M€ à 23 M€ en moins de 2 ans, pour 6000 km de routes et 11 km de côtes défendues contre la mer.

- Nous ne connaissons pas encore l'ampleur de ces réductions mais elles sont déjà annoncées et dans des proportions importantes (-20% en entretien courant des chaussées, - 80 % (??) en investissement routier).
La pression de la collectivité sur les prestations sociales (incompressibles) se répercute sur toutes les autres missions du CG et notamment les routes départementales.
- Le président veut maintenir, voire augmenter les investissements, tant directs qu'indirects. Pour cela pas d'augmentation des effectifs, s'interroger sur les remplacements, mais il n'y a de dogme de suppression comme à l'État. Également une maîtrise du fonctionnement, dépenser le strict nécessaire, ne pas se forcer à dépenser tout le budget voté.
- Diminution de dépenses d'investissement et de fonctionnement sur les infrastructures et diminution possible du niveau de service
- Les finances du conseil général apparaissent saines. Peu d'emprunt, et notamment toxique...
L'administration doit faire attention au renouvellement des effectifs en justifiant les organisations propres à chaque service ou unité (soumis à arbitrage DGS), mais cela paraît logique dans ce souci de montrer l'exemple. Il n'y a pas de suppressions de postes (un fonctionnaire sur 3 ou 4...) annoncés pour l'instant.
- Difficile à exprimer car cela varie selon les domaines.
En voirie, le budget d'investissement a fortement chuté et celui de fonctionnement se maintient (difficilement).
- nécessité de réduire la section de fonctionnement, afin de dégager suffisamment d'autofinancement permettant de maintenir la section d'investissement à un niveau "honorable"
- Diminution par 4 du budget de la Direction des routes en 5 ans (par 5 de la partie investissement).
Baisse des effectifs en corrélation et suppression de certains niveaux hiérarchiques. Quasiment plus de prise en considération de projets nouveaux.
- Le budget "routes" est maintenu, au moins pour 3 ans, mais avec une réduction du fonctionnement au profit de l'investissement
- Dans le domaine que je connais, réduction très nette des investissements routiers.
Le remplacement des agents qui partent doit être justifié par des rapports.
- Baisse des crédits importante en investissement routier : budget divisé par 3 en 4 ans;
Effectifs à ajuster en fonction de cet élément;
Diminution des dépenses de fonctionnement;
Réalisation d'un plan de développement du très haut débit; construction de plusieurs collèges.
- depuis mi-2011, les postes devenus vacants ne font plus l'objet d'une parution systématique; étude au cas par cas par les DGA, arbitrage DGS.
- En matière de personnel, justification de remplacement après départ, sans pour autant volonté de réduire les effectifs
- La collectivité se veut gestionnaire exemplaire et acteur dans le domaine de la défense des atouts porteurs d'emploi qu'elle possède.
- Nouvelles politiques : Développement durable, agenda 21 – Observatoire - TIC
- En fonctionnement, la baisse demandée est de 5%. Cependant, compte-tenu de l'augmentation des dépenses contraintes de type "énergie", la baisse réelle est supérieure.
Le maintien des effectifs est cependant acquis pour ce qui concerne les agents "sur le terrain" (agents des routes, agents des collèges).
Pour l'investissement, de nombreux projets sont bloqués, retardés mais aussi annulés (y compris des projets immobiliers importants en phase APS ou DCE).
La collectivité a également du mal à trouver des banques qui veulent bien prêter des fonds. Aussi le budget voté, déjà réduit, risque de ne même pas pouvoir être mis en œuvre faute d'emprunt.
- Recours aux contrats de partenariat pour étudier, construire et financer des opérations d'investissement telles que des collèges, des centres de secours, des déviations routières complexes
- difficulté de contracter des emprunts pour boucler le budget cette année
les domaines transversaux et non prioritaires sont plus touchés par cette réduction
- Réduction des effectifs par non remplacement des départs en retraite et non embauche. Réduction du budget investissement (projets routiers). Développement de politique à moyen constant : mise en place de la SPL (Société Publique Locale) d'assistance technique des communes

(Conseils Régionaux)

- LE CR est pris dans un effet ciseau entre perte de dynamisme des recettes : les compensations de l'État sont figées au niveau avant réforme ce qui va mécaniquement entraîner une baisse par érosion monétaire mais aussi une baisse par rapport à la croissance de ces recettes induite par le dynamisme du territoire (croissance démographique et autre...)
Certaines ressources sont antinomiques avec les politiques publiques de la Région (TIPP / transport ferroviaire)
Certaines dépenses ont des augmentations non maîtrisables telles que le contrat TER et sa révision financière basée sur l'inflation ferroviaire : cette révision absorbe la quasi totalité de l'augmentation 2012 des ressources de la Région sans développement d'offre nouvelle.
Le maintien des effectifs induit des rajustements en direction pour adapter les moyens aux orientations politiques.
- Deux ports sont passés sous la compétence de la région suite à la 2ème loi de décentralisation. Des investissements importants sont conduits depuis pour relancer l'activité portuaire.
- Réduction des dépenses dans tous les domaines.
- augmentation de l'investissement : dans le cadre du plan de relance du BTP
maintien du fonctionnement : objectif "en cours d'affichage" notamment dans le cadre de l'inspection en cours par la chambre régionale des comptes
pas d'objectifs affichés à ma connaissance quant à l'effectif de la collectivité
- Les dépenses de fonctionnement sont limitées au maximum et strictement contrôlées.
Certains chantiers routiers vont mobiliser l'ensemble des ressources, qu'advient-il des autres (nouvelle route du littoral)?
- Augmentation des effectifs pour la mise en œuvre ou le suivi de grands projets d'investissement

(Établissement publics et autres)

- La réforme territoriale ne devrait pas avoir d'impact fort sur le budget : les principales ressources sont le versement transport et de la vente de billets. En revanche, la réforme aura un impact sur les ressources de certains financeurs des nouveaux projets tels que le conseil régional et les conseils généraux.
Pour accompagner le développement du projet Grand Paris Express, en phase d'augmentation forte de ses effectifs.
- Mise en place de nouvelles taxes (Apparu) grévant fortement le budget de fonctionnement, hausse des impayés de loyers liées à la précarisation des ménages limitant les ressources, baisse des subventions État.
En investissement, effort de construction et surtout de réhabilitation du parc (OPHLM)
- Dans le domaine du développement portuaire qui est de ma responsabilité : maintien des engagements annoncés, avec une forte politique d'investissement
- La structure est assez jeune (Syndicat Mixte créé en 2003 et actif depuis 2004). Des actions sont à développer dans les domaines de compétences de la structure. Pour le renforcement et l'extension du réseau de distribution l'objectif est de doubler les investissements sur les trois ans qui viennent. Pour la maîtrise de la demande en énergie, un budget de 3M€/an pendant 5 ans a été mis en place (en 2011 le budget était inférieur à 0,5M€).
L'activation de la compétence Éclairage Public nécessitera la création d'un service et la mise en place d'un budget spécifiques.
- (CHU) Maintien d'un important programme d'investissement, mais avec une forte attente sur la qualité de l'achat public. Idem pour les dépenses d'exploitation et les effectifs, avec de nombreuses analyses comparatives et contrôles internes, maintenues en montant mais face à des missions croissantes.

(Intercommunalités)

- De la part de l'exécutif, ce n'est pas aujourd'hui très bien expliqué ni forcément bien compris. La réduction des moyens est assimilée; les mesures mises en face ne sont pas encore très claires
- - La prise de compétence ADS butte sur les moyens disponibles (+ 300 k€)
- L'intégration de la compétence eau potable se fera par dissolution de petits syndicats qui pratiquent des politiques tarifaires différentes et pour certains ont recours à une DSP (alors que la volonté de travailler en régie est affichée)
- La compétence petite enfance n'est pas encore définie
- La rationalisation de la collecte des déchets est plus impactée par les lois Grenelle que la réforme

territoriale, mais l'agglomération peut être sollicitée pour participer à la solidarité départementale en adhérant au syndicat départemental.

- - Maintien voire baisse du fonctionnement concernant les services de collecte des déchets
- - Mais ambition de développer le service public de transports collectifs (fonctionnement)
- - Des projets d'investissements enfin murs (collectivité "jeune" créée en 2002) qui doivent rentrer en réalisation
- dépenses de fonctionnement : véhicules de service, téléphonie, fournitures
- dépenses d'investissement : projets des nouveaux territoires viennent se rajouter aux projets du territoire historique (Ville puis CU)
- réduction des effectifs : peu ou pas de remplacement des départs en retraite.
- Phénomène assez diffus avec une mutualisation assez poussée avec la ville d'Angers
- Le nouveau mot en vogue est "OPTIMISATION". Tous les services publics sont concernés bien évidemment en priorité sur les postes d'exécution (cat C)
- nouvelles missions de Développement économique, d'Aménagement territorial (opération d'intérêt national), de Développement durable
- La Communauté d'Agglomération est dans un contexte de développement démographique important (+ 80000 habitants dans les 20 prochaines années)
- Réflexion d'ensemble sur l'acquisition de nouvelles compétences (Petite enfance, etc.). Mise en œuvre des schémas directeurs d'investissement de l'eau potable, de l'assainissement, des déchets et des transports.
- En termes d'investissements, la CUB maintient des objectifs ambitieux, liés à des perspectives positives pour l'agglomération bordelaise et à des finances aujourd'hui en bonne santé.

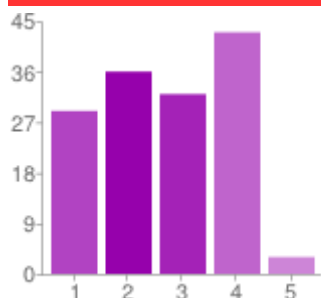
(Villes)

- Volonté de maintenir une capacité de désendettement en deçà du seuil de 10 ans => nécessité de stabiliser à minima les dépenses de fonctionnement (ce qui revient à les baisser compte tenu de l'inflation) tout en maîtrisant les dépenses d'investissement : tenir compte du risque de perte de financements croisés sur certains projets
- volonté d'économie d'énergies, de fluides; maîtrise des dépenses liées au personnel (blocage du régime indemnitaire); conflit larvé, puis ouvert avec l'intercommunalité, ...
- Service petite enfance apporté à la population
- Développement des missions liées au domaine de l'environnement
- Réalisation d'une planification pluriannuelle des investissements, avec vérification de la capacité financière de la commune
- Augmentation des effectifs décidée uniquement si argumentaire fort, après audit externe
- Réduction des effectifs sur toute la collectivité (5 % de postes supprimés), lissage des opérations d'investissement sur 6 ans contre 4 initialement prévus, réduction des dépenses de fonctionnement hors dépenses contraintes (énergie) pour aboutir globalement à une stabilisation.
- Maintien de toutes les politiques avec une approche rationnelle d'évaluation de l'ensemble du portefeuille de politiques publiques

retrait de l'ingénierie publique de l'État

Votre collectivité a-t-elle à subir les conséquences du désengagement des services de l'État de l'ingénierie publique ?

(T.R. = 97%)



1 - pas du tout	29	20%
2	36	25%
3	34	23%
4 - beaucoup	43	30%
5 - beaucoup trop	3	2%

pas du tout beaucoup trop

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
1 - pas du tout	12	13%	3	27%	7	44%	3	20%	4	36%
2	20	22%	4	36%	4	25%	3	20%	5	45%
3	22	24%	2	18%	3	19%	6	40%	1	9%
4 - beaucoup	35	38%	2	18%	2	13%	3	20%	1	9%
5 - beaucoup trop	3	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Quelles éventuelles compensations ont été mises en œuvre ?

(T.R. = 96%)



développement des compétences en interne par recrutement	30	20%
développement des compétences en interne par formation	32	21%
recours accru à l'ingénierie privée	52	35%
création par votre collectivité d'un service dédié d'assistance technique à des collectivités partenaires	22	15%
création à l'initiative de votre collectivité d'une structure mutualisée d'assistance technique	9	6%
adhésion à une telle structure créée à l'initiative d'une autre	2	1%

Dans le cas de la création d'un service d'assistance technique ou d'une structure mutualisée d'assistance technique ou de l'adhésion à une telle structure, pouvez-vous nous apporter des précisions sur le dispositif mis en place (historique, statut, missions, ...) ?

- Création de référents territoriaux pour appuyer les communes
- Création de l'ADAC (agence départementale d'aide aux communes) en 2009, avec une AMO pour les collectivités adhérentes en matière d'architecture, d'aménagement, d'énergie et, depuis peu, d'eau et d'assainissement.
L'ADAC est principalement financée par le CG, malgré une petite contribution des collectivités adhérentes. Il y a des conventions de partenariat avec le CG (services support, expertises techniques...), l'Agence locale de l'énergie, ...
- convention de mise à disposition de 6 personnels "techniques" auprès d'un syndicat intercommunal d'assainissement (4 communes dont la Ville), avec participation financière relative aux prestations effectuées.
- Je sais que sur certains sujets, la mise en place d'une SPL est en cours ainsi que des participations dans des SPL de CG
- La SPL d'Ingénierie Départementale a été créée par le Conseil Général en octobre 2011 et est dédiée au conseil à l'ingénierie des projets développés par les collectivités qui adhèrent au dispositif. Pour ce faire, elle fait appel aux fonctionnaires du Conseil Général. Domaine : voirie, bâtiment, équipement public, finances, eau, assainissement... La participation financière des collectivités adhérentes varie en fonction du niveau d'intervention attendue.
- au travers de la création depuis fin 2011 d'une SPL en partenariat avec les collectivités locales du département (communes et EPCI), le CG souhaite développer l'assistance technique aux collectivités qui en feraient la demande. Les moyens techniques qui seront appelés à intervenir dans le cadre d'une mission confiée à cette SPL seront, dans la mesure des disponibilités, ceux des pôles. l'impact de la création de cette SPL semble toutefois être assez variable suivant les territoires. au niveau du territoire où j'interviens (plutôt urbain), il ne semble pas à ce jour que les adhésions à la SPL soient nombreuses. idem pour les demandes d'interventions. A noter également une communication en interne au CG assez faible sur cette SPL, les modalités de son fonctionnement et de ses interventions, etc.
- notre collectivité pourrait être consultée pour développer des compétences internes au sein de syndicats routiers intercommunaux.
Simple conseil du fait de la non-tutelle entre collectivités.
Actuellement, pour cette même raison, aucune prestation n'est délivrée en tant que telle par le Département aux communes.
Par contre, des conventions et financements peuvent être établis dans le cadre de certaines politiques spécifiques (ex : aménagement de traverses de communes).
L'impact du retrait de l'État sur les petites communes est un problème auquel le Département est sensible, et il participe au niveau national, à la recherche de solutions juridiquement, techniquement et financièrement viables.
- Une AMO s'est développée dans le cadre des projets développés à l'occasion de l'attribution de compensation de la Taxe Professionnelle en 2003/2004. Mais cette AMO reste réduite en activité, souvent sous forme de conduite d'opération (pas de maîtrise d'œuvre).
- structure interdépartementale dans le domaine de la gestion d'un cours d'eau
- développement de compétences en matière d'ingénierie et commande publique au sein de l'intercommunalité.....
- il me semble qu'une SPLA a été créée en 2011 par la Région afin d'apporter une aide techniques aux communes mais aucune information interne sur cette structure
- création en cours d'un Établissement Public Administratif, co-construit avec l'Association des Maires et Président d'EPCI, en charge de prodiguer pour les adhérents de la future structure ("in house") des prestations d'AMO dans les domaines de l'assainissement, de l'urbanisme opérationnel, des bâtiments et de la voirie.
- A la demande des maires ruraux, le CG réfléchit à la mise en place d'une Agence Technique Départementale pour pouvoir intervenir en ingénierie publique au près des communes.
Un groupe de travail vient d'être mis en place à ce sujet.
- EPA en 2012 avec les communes et EPCI
- historique : réflexion lancée il y a 2 ans environ
statut : service interne au CG, pas de création d'une structure dédiée.

La mission a pour rôle de porter conseils et assistance sans empiéter sur les structures pouvant préexister (CAUE, ATESAT, com com, ...). Elle ne fait pas de maîtrise d'œuvre, se borne au conseil dans les domaines : de la voirie, du bâtiment, de l'eau (SATESE), conseil juridique). Elle a des moyens mesurés : 9 personnes dont 4 qui évoluait déjà précédemment dans le domaine (SATESE). Pour les autres postes, il n'y a pas eu création, mais redéploiement.

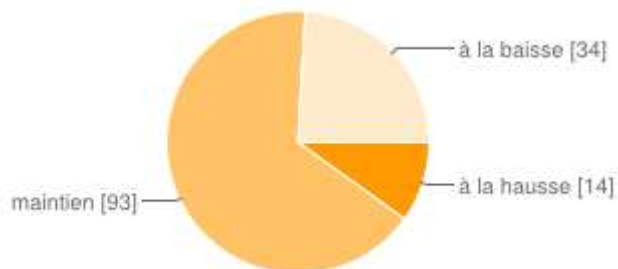
- l'AREA est AMOA et fait appel uniquement à la MOE privée
- Réseau IDEAL, structure bien connue issue de la volonté des CG après la décentralisation acte I
- Les dernières orientations des réflexions engagées à l'échelle du Département (non validées) ne retiennent plus l'idée de la création d'une structure départementale d'ingénierie pour les collectivités. On s'oriente plus vers le soutien à un fonctionnement en réseau des acteurs publics de l'ingénierie. Le territoire départemental est concerné par deux études menées à l'échelle nationale :
Étude-action IUI "Ingénierie - Urbanisme - Intercommunalité" engagée par la Fédération Nationale des CAUE, avec le soutien de Mairies-Conseil et de la DATER (16 CAUE concernés)
Recherche-action, engagée par ETD sur les interventions de CG dans le domaine de l'ingénierie au bénéfice des collectivités.
Le département est un des 5 départements concernés par les deux démarches.
- La structure est actuellement à l'étude et n'est pas encore opérationnelle. Le stade actuel est le recensement des besoins auprès des autres collectivités, et les modalités de mise en place ne sont pas définies.
- Une agence technique départementale existe depuis les premières lois de décentralisation. a l'heure actuelle aucune réelle réflexion n'est née vis à vis de l'intervention des CETE qui est très importante dans un domaine technique pointu
- Création de la Mission d'Ingénierie d'Appui Départementale pour conseiller les élus
- Mise en place d'une organisation technique avec recrutement d'agents ayant une compétence dans les domaines portuaires.
- réflexion lancée pour la création d'une structure de type agence départementale d'ingénierie pour AMO ou MOEU
- Mission d'ingénierie (MIAD) crée il y a 4 ans sur des missions de conseil et d'Amo
Réflexion en cours au sein du CG sur la création d'une assistance technique (type Moe)
- Création d'une agence technique départementale envisagée : elle serait rattachée à une SEM existante . Pour l'instant la DG n'a pas communiqué à ce sujet très clairement et on ne sait donc pas si les services seraient impliqués !
- création partielle, vers 2005, de services territoriaux expérimentaux contribuant à l'instruction ADS en lieu et place de l'État (6 eq temps pleins, mais expérience vouée sans lendemain aujourd'hui, compte-tenu du contexte budgétaire actuel ...)
Mise à disposition de 7 chargés de mission "A", pour apporter missions assistance conseil en aménagement aux collectivités .
- la région, le département, l'état et l'association des maires ont créé un cellule d'assistance techniques aux communes, placée sous la contrôle de l'association des maires, qui peut intervenir sur certains sujets prioritaires : eau, assainissement, déchets et parasismique
- Mise en place pour 2012, petite structure (6 personnes) pour aider les "petites" communes, mission d'AMO sous réserve d'une participation financière des communes. Agence départementale en cours de création pour laquelle mon service devrait être affecté à 10% de son temps.
- Pour les communes rurales, l'"abandon" de la DDE est préjudiciable, et, dans le domaine routes, nous avons souvent à reprendre les projets des Bureaux d'Études privés. Cependant, après quelques années de pratiques, il y a des améliorations et ces bureaux d'Études travaillent - un peu, mais pas assez - en amont avec notre Bureau d'Études. Pour les projets élaborés par les Communautés de Communes, cela fonctionne beaucoup mieux car nous avons la même culture et ils comptent sur nous pour l'élaboration des conventions entre le Département et les communes.
- SPL ou agence départementale au service des communes en réflexion
- Le CG propose déjà depuis la 1ère décentralisation de 1980 un service qui apporte une assistance technique aux communes et intercommunalités.
- autres: L'ancien service déconcentré de l'État dénommé "Service Maritime et Navigation" a en fait été partiellement absorbé (pour ce qui concerne l'activité du port) par les services techniques de la région.
- Projet de création d'assistance technique aux communes de moins de 2500 habitants en matière de : Marchés, Urbanisme & Voirie, sous une forme juridique qui reste à déterminer
- Réflexion en cours sur le développement de ces missions. Le CGCT permet la création d'une structure moyennant participation financière des communes ou EPCI.

- Besoin d'une ingénierie forte sur les grands projets (échelle régionale)
- Poursuite des relations avec le RST (CETE) , notamment avec les COTITA
 - Actuellement pour le CG nous avons jusqu'en 2013 un marché de contrôle extérieur avec le Labo. Les effets de réduction de l'activité de labo ne se fait pas trop sentir encore même sur certains points (essais terrassement essentiellement) on en subit déjà les conséquence.
Prévision de montage d'un labo de contrôle interne à partir de 2013 mais essentiellement pour le suivi des travaux d'entretien de chaussée.
 - Création d'une agence d'ingénierie publique, dont les contours sont en cours de définition, avec, grosso modo, les missions de l'ATESAT y compris petites missions bâtiment, en s'appuyant sur les unités territoriales.

évolution des effectifs techniques

Quelle est l'orientation pour les effectifs des services techniques de votre collectivité ?

(T.R. = 96%)



à la hausse	14	10%
maintien	95	66%
à la baisse	34	24%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
à la hausse	2	2%	1	9%	6	38%	1	7%	4	33%
maintien	56	63%	10	91%	10	63%	12	80%	7	58%
à la baisse	31	35%	0	0%	0	0%	2	13%	1	8%

Si baisse ou hausse, effective et/ou programmée, dans quelle proportion ?

- + 25% (Syndicat Mixte récent)
- + 20% (Agglo)
- + 10% (Agglo)
- + 10% (EPIC Port Sud de France)
- + 10 % (STIF)
- + 5% (CG)
- + 5 % (Ville)
- - 3% en 3 ans (CG)
- -3%/an (CG)
- - 2 à 5 % (CG)
- - 5% (Ville)
- - 5 % effective sur un an (CG)
- -15 % effective sur les 3 dernières années (CG)
- - de moins de 10% (CG 72)
- - 30 % (CG)

Quelle est l'évolution de l'effectif total d'ingénieurs dans votre collectivité ?

(T.R. = 95%)

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
à la hausse	10	11%	2	18%	9	60%	4	27%	7	58%
maintien	67	76%	9	82%	5	33%	9	60%	4	33%
à la baisse	11	13%	0	0%	1	7%	2	13%	1	8%

Si baisse ou hausse, effective et/ou programmée, dans quelle proportion ?

- + 100% (Ville petite !)
- + 15 % (Ville)
- + 15 % (Syndicat Transports)
- + environ 20 % (Agglo)
- + 1 ou 2 (CR)
- + 10% (Agglo)
- +10 % (CG)
- + 1 (Ville)
- +5 (CG)
- + 3/an (Agglo)
- +2 : 1 polyvalent et 1 spécialiste
- + 2 (2 CG, EP)
- + 3 (Syndicat Mixte récent)
- - 1 (Ville)
- - 5 (CG)
- - 10 (Agglo)
- - 2 % (CG)
- - 20 % (CG)

S'il y a des recrutements d'ingénieurs, sur quels statuts, contrats, profils (polyvalent, spécialiste, ...), domaines, missions se font-ils ?

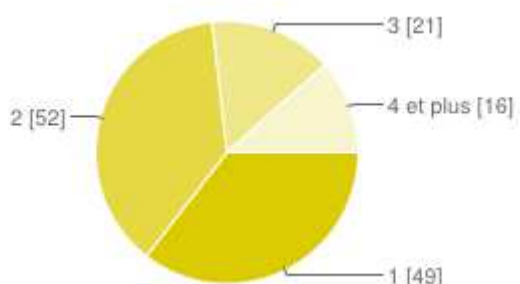
- Recrutement en titulaire de préférence, mais existence également de contractuel si profil pertinent. La majorité pour des remplacements suite à départ retraite/changement de collectivité.
- tous statuts, y/c compris contractuel, selon les résultats des entretiens / tous domaines
- On rencontre tous les cas : Statut état en détachement, statut FPT, contractuel
- Pas d'exigence très spécifique. Le statut FPT est la base. Tout se joue sur le CV et le jury. En transport, c'est surtout l'expérience sur poste similaire qui prédomine.
- statut FPT ou détachement FPE
- Détachement FPE
- Statuts ITPE pour la plupart, mais le creuset s'épuise et on commence à recruter des Ingénieurs issus de la fonction publique territoriale
- Pour 1/3 des promotions internes de techniciens, "poussés" vers le haut pas les agents de maîtrise ; pour la moitié des contractuels
- FPT ou détachement : ITPE ou autres
- A voir au cas par cas. Recours au contractuel est très rare. Vivier FPE + FPT privilégié.
- le recrutement se fait d'abord sur des profils locaux sous statut FPT, avec en 2e temps si aucun profil intéressant n'est détecté, sur des détachements en provenance de métropole.
- pour les services routiers, il est plutôt rare de trouver des profils locaux intéressants.
- La collectivité est encore très faible en ingénierie. le premier "technicien" a été recruté en 2008. Elle faisait jusqu'alors appel au privé. Aujourd'hui, elle souhaite recruter des techniciens, mais doucement car les temps sont durs....
- les recrutements sont sous forme de contrats. les candidats doivent avoir un profil spécialiste environnement par exemple. peu de recrutement les recrutements d'attachés sont plus nombreux (masse salariale plus faible) même sur des postes techniques (informatiques par exemple)
- Développement de la mobilité interne pour une redistribution des postes d'ingénieurs sur des services ou missions prioritaires.
- Recrutement sur les missions relatives aux compétences prises par la Communauté d'Agglomération. Volonté d'acquérir en interne les compétences nécessaires et de minimiser le recours aux compétences externes dans la mesure du possible.
- Les modalités de recrutement dépendent des candidats qui postulent et des besoins : FPT, détachement, contractuels
- Beaucoup de recrutements sur les deux dernières années, et encore davantage à venir : de manière à peu près égale entre le pôle Services techniques et les autres pôles (services fonctionnels, Aménagement, développement éco, etc.). Pas de statistiques précises, mais a priori davantage de cadres A que B/C...
- à l'occasion de départ à la retraite et par opportunité baisse des ITPE et augmentation des Géomètres
- Recrutement d'autres collectivités ou d'organisme privé ayant une compétence dans le domaine portuaire.
- Peu de recrutements. Diversité des statuts et profils.
- Droit privé ou par évolution FPT (concours interne)
- statuts de polyvalents ; promotion interne
- Ingénieur territorial par mutation en général.

- Statut fonction publique ou contractuel. De moins en moins polyvalent, de plus en plus spécialiste
- ingénieur polyvalent (prédominance management et gestion territoriale) mais aussi spécialiste ingénierie grands travaux
- Recrutement selon départs: exemple: chef des grands projets bâtiments. Recrutement plutôt de spécialistes
- Polyvalent (directeur, chef de service, chargé de mission, chargé d'opération)
- spécialiste (chef de service ouvrages d'art par exemple)
- développement de missions de maîtrise d'œuvre interne pour maintenir une forte capacité d'ingénierie malgré une nette baisse des crédits d'investissement.
- titulaires et CDD ; profils plutôt spécialisés
- responsable environnement: privé / CDI / spécialiste
- adjoint opérationnel: privé (ou public) / CDI (ou détachement) / spécialiste outillage portuaire
- Directeurs recherchent des profils techniques ET polyvalent, capable de s'adapter à structure en perpétuel changement, sachant mesurer les risques financiers, juridiques et réglementaires.
- Profil de manager ou chargé projet ou chargé d'études
- recrutement en spécialisation : par exemple en Ouvrages d'Art ; sinon en polyvalence: objectif de transversalité, vision en aménagement et mobilité
- Polyvalents
- Polyvalent et par promotion interne
- En raison des missions spécifiques, il faut des spécialiste de l'énergie et/ou Réseaux. Faute de trouver ces spécialistes dans la FPT, nous passons par des contrats (et incitons les personnes à préparer les concours de la FTP)
- Les ingénieurs recrutés le sont plutôt sur des profil de spécialiste au vu des annonces que je vois passer.
Je n'ai pas de vision sur les évolutions
- Recrutement en cours d'un responsable du Service Ingénierie Publique (Catégorie A Technique)
- tout domaine, par concours interne
- Les effectifs seront à peu près maintenus mais il y aura redéploiement interne des ressources humaines. Les ingénieurs étaient jusqu'à maintenant recrutés sur des profils de spécialistes mais je ne sais pas si cela perdurera.
- forts recrutements jusqu'en 2010, stoppés depuis.
- Fonctionnaires. Spécialistes sur les compétences de la collectivité : transport, assainissement, aménagements, urbanisme, développement numérique...
- Très, très peu de création : mission spécifique type ingénieur pour mission tramway.
- bâtiment énergie
- Environnement, bâtiment
- - aménagement du territoire, urbanisme - conduite d'opérations de bâtiment et encadrement d'un centre technique
- eau, assainissement
- transport, environnement, bâtiment, développement industriel et économie
- Agenda 21
- les derniers recrutements concernaient la conduite d'op. en bâtiments (2), les VRD (1), le développement durable (1), l'urbanisme (1), les déplacements (2), les eaux pluviales (1), la contractualisation (1)
- Transports
- Ingénieurs polyvalents (chargés de projets transports) et spécialisés (environnement, sécurité des transports guidés, etc.)
- Géographes, Urbanistes, Socio-économistes, Contrats d'Apprentissage avec le CETI pour formation par alternance de techniciens et ingénieurs dans le génie-civil et l'urbanisme
- Plusieurs recrutement récents ou en cours : Ingénierie de maintenance, bureau d'étude technique (électricité, CVC), conducteur d'opération
- coeur de métier : conservation du patrimoine d'espaces et d'équipements publics
- chargés d'opérations en maîtrise d'ouvrage publique : profils polyvalents
- tous statuts ; essentiellement les apports du CG (mission ROUTES) et des recrutements pour la direction TRAMWAY
- Plutôt spécialiste sur des champs nouveaux (NTIC...)
- Missions construction bâtiments, gestion bâtiments, optimisation énergétique
- ingénierie ferroviaire et intermodalité dans les transports

place des ingénieurs dans l'organigramme

Combien y a-t-il de Directions Générales en charge de services à caractère technique ?

(T.R. = 94%)



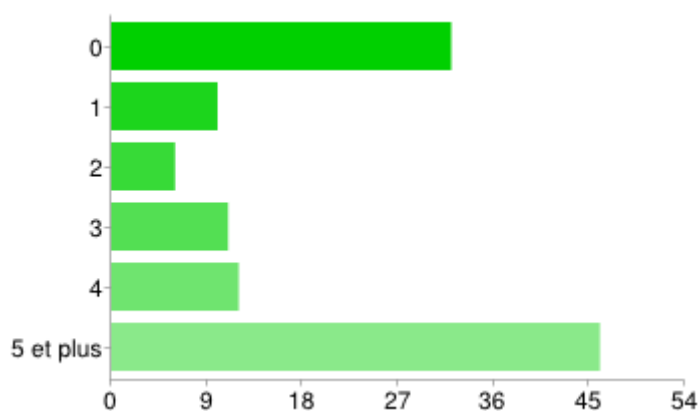
1	49	35%
2	54	39%
3	21	15%
4 et plus	16	11%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
1	24	27%	2	17%	6	38%	12	80%	5	56%
2	42	48%	4	33%	2	13%	3	20%	3	33%
3	14	16%	2	17%	5	31%	0	0%	0	0%
4 et +	8	9%	4	33%	3	19%	0	0%	1	11%

Combien y a-t-il de Directions Territoriales en charge de services à caractère technique ?

(T.R. = 78%)

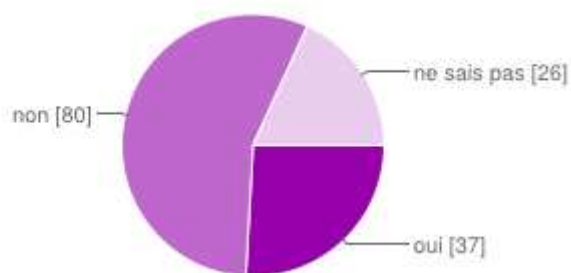


0	32	28%
1	10	9%
2	6	4%
3	11	9%
4	12	10%
5 et plus	46	40%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
0	8	11%	5	63%	6	46%	7	64%	6	67%
1	9	12%	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%
2	3	4%	1	13%	0	0%	1	9%	1	11%
3	9	12%	0	0%	1	8%	0	0%	1	11%
4	9	12%	1	13%	2	15%	0	0%	0	0%
5 et +	38	50%	1	13%	4	31%	2	18%	1	11%

Y a-t-il des administratifs à des postes de directions techniques ? (T.R. = 97%)



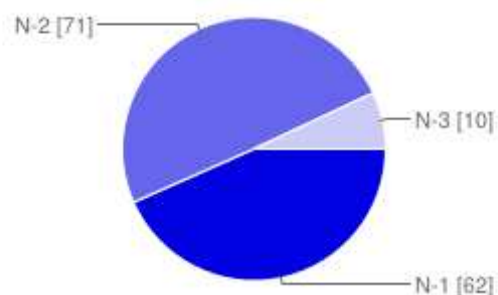
oui	37	26%
non	82	56%
ne sais pas	26	18%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
oui	24	27%	5	42%	6	38%	1	7%	1	8%
non	48	53%	1	8%	8	50%	14	93%	11	92%
ne sais pas	18	20%	6	50%	2	13%	0	0%	0	0%

A quel degré hiérarchique se trouve l'ingénieur le plus élevé dans l'organigramme ?

(T.R. = 97%)



N-1	63	43%
N-2	71	50%
N-3	10	7%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
N-1	40	45%	7	58%	3	19%	6	40%	7	58%
N-2	40	45%	5	42%	13	81%	8	53%	5	42%
N-3	9	10%	0	0%	0	0%	1	7%	0	0%

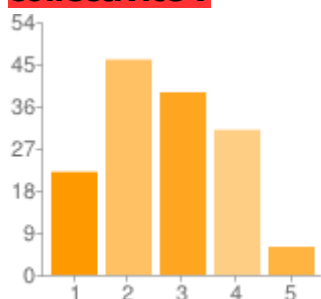
Quel est l'intitulé de son poste ?

- DGS - Directeur Général des Services (15)
- DGST – Directeur Général des Services Techniques (11)
- DST – Directeur des Services Techniques
- Directeur des services techniques et de l'urbanisme
- Directeur des infrastructures et des services techniques
- DGA (38)
- DGAST
- DGAS en charge des infrastructures, du cadre de vie, et de l'aménagement du territoire
- DGA Aménagement et Equipement
- DGA aménagement
- DGA infra déplacement transport
- DGA Cadre de vie et aménagement urbain
- DGA pôle service public
- DGA vie sociale
- DGA du pôle Territoires
- DGA routes/bât./transports
- DGA en charge des routes
- DGA Patrimoine Régional et écomobilité
- DGA Aménagement du Territoire
- DGA Pôle Transport et Environnement
- DGA des Infrastructures
- DGA pôle infrastructures
- DGA en charge d'une Délégation Générale
- DGA Environnement et Services Urbains
- DGS Adjoint (2)
- DGRTFAM
- DG
- DG infrastructures et transports

- Directeur général de PSDF
- Directeur général délégué
- Directeur Général des Infrastructures et de l'Aménagement (DGIA)
- Directeur Général de port Sud de France
- Directeur sur des thématiques bâtiment ou routes ou mobilité-Transport
- Directeur des Affaires Techniques
- Directeur du pôle Aménagement Durable et mobilité
- Dr des routes (6)
- Directeur des Systèmes d'information et d'organisation
- directeur de l'aménagement
- directeur du pôle développement et aménagement
- directeur des actions de maintenance, d'ingénierie et de sécurité
- Directeur des projets d'investissement
- Directeur Transport Voirie
- Directeurs MDI ou Modernisation Réseau Routier ou Architecture et Grands Travaux
- Secrétaire général
- Adjoint au Directeur Général Adjoint
- Chef d'antenne
- responsable de bureau ou chef de pôle technique
- responsable Pôle VRDEP

Les questions précédentes tentent de caractériser une éventuelle dépréciation du profil "ingénieur" ; observez-vous un tel phénomène dans votre collectivité ?

(T.R. = 98%)



1 - pas du tout, au contraire	22	15%
2	47	32%
3 - neutre	40	27%
4	31	21%
5 - oui et c'est scandaleux !	6	4%

pas du tout scandaleusement

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
1 – non, au contraire	11	12%	3	25%	2	13%	2	13%	4	36%
2	30	33%	3	25%	4	27%	6	40%	3	27%
3 – neutre	24	26%	3	25%	5	33%	4	27%	4	36%
4 – oui	23	25%	3	25%	3	20%	2	13%	0	0%
5 – c'est scandaleux	4	4%	0	0%	1	7%	1	7%	0	0%

Quels en sont les signes et modalités éventuels ?

(pas du tout au contraire)

- 1 DGS ITPE d'origine
 - 2 DGA sur 4, ITPE d'origine
 - 1 DGA préfectorale
 - 1 DGA FPH
 - recrutement ciblé, lorsqu'il y en a quelques chargés de mission (comme moi) qui sont souvent en même temps adjoints de service. Une tendance à promouvoir facilement d'ingénieur à principal
 - Vive conscience de l'importance des compétences techniques, y compris et surtout en interne.
 - les profils d'ingénieurs et managers sont recherchés au sein de la collectivité autant pour des personnes venant du privé que du public.
 - Cette dépréciation a été effective (baisse quantitative des postes, pilotage des fonctions techniques par des profils autres qu'ingénieur, isolement d'ingénieurs dans des structures non techniques, nomination au grade d'ingénieur de la FPH de profils autres que techniques).
- Elle l'est beaucoup moins depuis 4 ans : recrutements, positionnements hiérarchiques,...
- Cependant les ingénieurs perdent les responsabilités de l'achat, confiées à des Directions Uniques

des Achats.

(plutôt non)

- Pour l'instant, aux postes à caractère technique on maintient des Ingénieurs
- Quelques ingénieurs en adjoint au chef de service mais dans une logique de fin de carrière ou promotion dans l'attente d'un poste.
L'avenir va vers une "redistribution" des ingénieurs en place pour remplacer les départs à la retraite.
- Poids des ingénieurs auprès des élus,
DGA ayant quasi rôle de DGS (intérim...)
Valorisation de l'approche technique
Faible prééminence des services support, RH, contrôle de gestion et Europe dans les dossiers
- Ingénieur = trop cher
- La collectivité a besoin de compétence technique car elle a compris que sans, elle était déboussolée : le privé n'est pas forcément très présent au quotidien auprès de la collectivité et ne défend pas de manière récurrente ses différents intérêts.
- je ne perçois pas de dévalorisation du métier d'ingénieur dans ma collectivité
- Les ingénieurs sont appelés à des responsabilités de plus en plus généralistes et larges (finances, droit, management), ils interviennent bien souvent en appui d'autres services dont les responsables sont moins qualifiés.
Néanmoins, cette stratégie conduit à creuser le déficit de compétences techniques (qui sont de moins en moins mobilisées).

(neutre)

- Moindres responsabilités
- En collectivité territoriale, un ingénieur en fonction de son grade peut occuper un poste de conducteur d'opérations, chef d'unité, responsable de mission, directeur, responsable de pôle (équivalent d'un Directeur Général Adjoint).
- ni dépréciation ni l'inverse ; les individus en place jouent un rôle important dans la vision de tel ou tel profil.
- La compétence technique interne est assez peu mise en valeur.
- Il y a bien entendu davantage d'administratifs au sein de la collectivité et cela a toujours été le cas , à l'État ou ailleurs...!
- Divergences entre BE techniques externes, mauvaises qualités des études rendues par les M.Oe, manque d'analyse critique en interne des études sous traitées, Erreurs des BET: tout cela laisse à penser que l'ingénierie n'est pas une science mais confine à l'approximation laissant ainsi n'importe qui (administratif ou autres) se déclarer au moins aussi compétent. (Calculs thermiques, divergences BE-CT, qualité des travaux,..)
- Ingénieurs territoriaux sur les postes de directions et cadre A, par contre beaucoup ne sont pas de formation ingénieurs (fac de géographie par exemple), mais je pense que c'est plus lié au nombre réduit d'ingénieur de formation.
Ingénieurs de formation appréciés, d'autant plus que profil pas trop "hard" : par exemple le TPE "de base" a une réputation très route, un double cursus (transport, aménagement, environnement...) est très apprécié.
- L'ingénieur évolue vers des missions de moins en moins techniques, davantage orientée sur le management de projets et le management de services
- Sur les postes de direction générale, les profils de managers agrégeant toutes les dimensions : technique, juridique, financière politique tendent à favoriser les A+ administratifs (administrateurs, attachés principaux)
- l'appréciation de la qualité d'un ingénieur ne se base pas sur sa technicité dans les collectivités, et cela est logique, les missions attendues sont plus généralistes

(plutôt oui)

- Le grade n'est pas en relation avec le poste (un technicien peut se retrouver supérieur hiérarchique d'un ensemble d'ingénieurs principaux...)
- On ne peut pas parler de dépréciation mais plus un refus d'adapter des règles faite pour des service totalement administratif à des services techniques qui sont suspectés d'avoir plein d'avantages
- paradoxalement, en FTP l'accès au grade d'ingénieur étant plus facile qu'à l'état, certains collègues deviennent donc ingénieur sans avoir eu de réelle formation. Parfois, ils n'occupent pas vraiment de postes nécessitant d'avoir le grade d'ingénieur.
- projet de grille de cotation des postes en cours d'élaboration dans laquelle les chefs d'agences et

chefs ETN sont sous-évalués par rapport à la situation actuelle. Volonté non affichée de remettre à niveau la filière administrative en freinant la filière technique.

- promotion interne
- Application de règles défavorables à la filière technique dans les CAP promotion
- Promotion d'ingénieurs qui n'auraient jamais eu ce statut en FPE
- L'ingénieur est souvent perçu comme un spécialiste enfermé dans un domaine spécifique que l'on respecte, que l'on consulte épisodiquement, mais à qui "on confiera pas les clés du camion". Les collectivités n'ont pas l'habitude de voir un ingénieur généraliste capable de s'investir dans plusieurs domaines, dont en particulier le domaine financier.

L'ingénieur de demain, s'il veut survivre, devra être cultivé, connaître l'histoire de l'art (et l'Histoire tout court), et connaître la capacité d'emprunt et la perspective financière à court, moyen et long terme de sa collectivité, en sus de son domaine d'excellence propre qui lui vaut son label "ingénieur".

- dépréciation du régime indemnitaire des agents techniques y compris ingénieur
- modification du régime indemnitaire en défaveur de la filière technique depuis 2005 (divisé par 2!)
- La dépréciation se fait par nomination au grade d'ingénieur (après concours interne, examen...) d'agents qui n'ont absolument pas le niveau requis pour en assumer correctement les fonctions (sans même parler du niveau requis pour porter le titre d'ingénieur) et assurent de fait un travail de technicien.

Nous commençons, par la force des choses, à promouvoir de tels profils au grade d'ingénieur principal, ce qui accentue le phénomène.

- Le positionnement des ingénieurs sur les postes à responsabilités au niveau de la direction générale mais également l'évolution du régime indemnitaire et des avancements.
 - la collectivité ne souhaite pas mettre en œuvre des PPI d'où un pilotage à vue
 - Les métiers porteurs, ceux qui participent à l'impulsion, appartiennent aux domaines suivants: la communication, le management, la prospective, l'économie et la finance.
 - - placer un administratif à la tête du Pôle infrastructures, n'ayant aucune culture technique, route ou bâtiment, et qui remet en cause très régulièrement nos propositions, voire nos compétences
 - - le recrutement d'ingénieur avec des profils très généralistes et des formations nettement moins qualifiantes que celles de l'État (ITPE pour ne citer qu'elle)
 - le Directeur Général Adjoint en charge du Pôle des Infrastructures, de la Mobilité et du Patrimoine Départemental est un administrateur
- le DGA en charge du personnel trouve que les primes "techniques" sont trop élevées et voudraient mettre à même niveau les administratifs et les techniques.
- Remplacement des techniciens par des ingénieurs
 - Les postes de DGA sont tenus par des profils de type "gestionnaire de masse" (administrateur de la FPT, DGS énarque). Cette "reprise en main" par les administratifs s'explique par plusieurs phénomènes : - manque de mobilité en FPT / - approche parfois "ronronnante" des techniciens sur les solutions proposées.

Avec l'avenir incertain, il y a lieu de créer de véritables passerelles "aller-retour" et de repenser les positions d'activité au sein des fonctions publiques (PNA ou détachement, quelle différence) quitte à modifier la règle de versement des ISS. Cela permettrait de rendre les postes techniques très attractifs pour des agents de l'État et de créer un vivier de compétences.

- le concours fermé aux formations universitaires
 - Étiquette "technique" aux dépens de responsabilités liées au management, préférence donnée aux profils juridiques.
 - C'est une constante de vouloir cantonner l'ingénieur ici dans des thématiques spécifiques, dont il aurait du mal à sortir
 - Prise en compte non suffisante, à mon avis, des compétences techniques dans le choix des cadres supérieurs, fondé plutôt sur profil managérial et qualités relationnelles. Orientations politiques très communicantes mais sans réelle considération pour les métiers et les compétences.
 - Influence grandissante des juristes et financiers
- Peu de formation qualifiante des ingénieurs pour les métiers de management, des des finances,...
- Les administratifs ont de + en + de poids dans tous les dossiers y/c techniques.
 - Leurs rémunérations se rapprochent des nôtres, mais pas leurs responsabilités...

(oui et c'est scandaleux !)

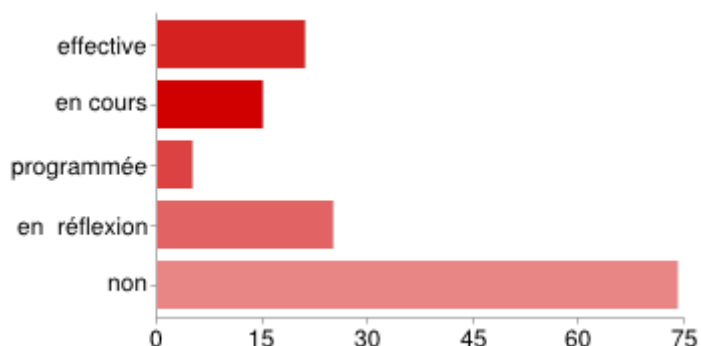
- classement par métiers aboutissant à aligner le régime indemnitaire des personnels techniques sur les personnels administratifs, certes avec maintien de salaire pour l'instant au moyen d'une prime "de parcours professionnel", mais posant problème pour les recrutements (surtout pour les

- débutants).
- promotions au choix sur des postes à peine de niveau B , par "concours" ou "examens" où 85 % des candidats sont reçus !
 - Forte présence d'administratifs et notamment d'administrateurs territoriaux
 - éclatement du Pôle Technique avec le départ en retraite du DST, les déchets et l'assainissement se trouvent désormais dans un Pôle opérationnel (dirigé par un administrateur) avec d'autres services comme les médiathèques, musées, conservatoire, gens du voyage, piscines...
Le service "patrimoine" est éclaté en 2 services bâtiments/VRD dans le Pôle Fonctionnel, avec les finances, la DRH et l'informatique. L'urbanisme est dans le Pôle Aménagement.
Affirmation du Président (relayée par le DGS) de sa méfiance à l'égard des ingénieurs, "qui manquent d'analyse politique", et sont surtout soupçonnés de pouvoir assurer un contrepouvoir auprès des élus ruraux (dans le cadre de leur vice-présidence).
 - incertitude permanente quant aux réponses techniques à apporter aux dossiers.

organisation territoriale de votre collectivité

Y a-t-il des regroupements/redéploiements des implantations territoriales ?

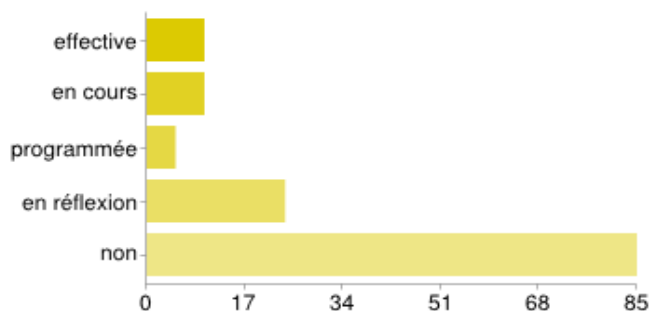
(T.R. = 95%)



effective	21	15%
en cours	15	11%
programmée	5	3%
en réflexion	26	18%
non	75	53%

Et concernant les centres d'exploitation technique territorialisés ?

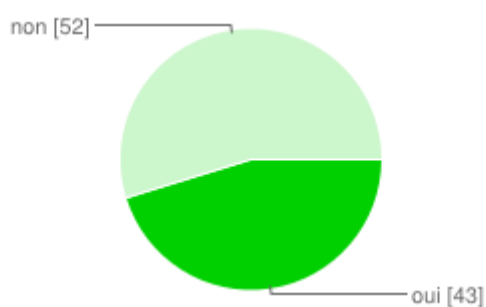
(T.R. = 91%)



effective	10	7,50%
en cours	10	7,50%
programmée	5	4%
en réflexion	25	18%
non	86	63%

Si oui pour l'une ou les deux de ces questions, y avez-vous été / êtes vous associé ?

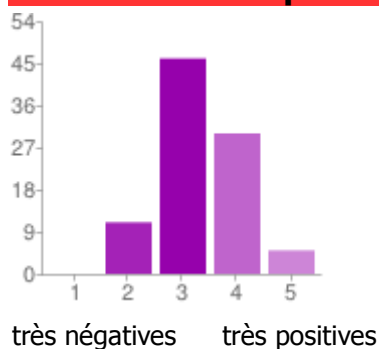
(T.R. = 64%)



oui	43	45%
non	53	55%

De votre point de vue, quelles en seront/sont les conséquences en terme de service rendu au public/usager ?

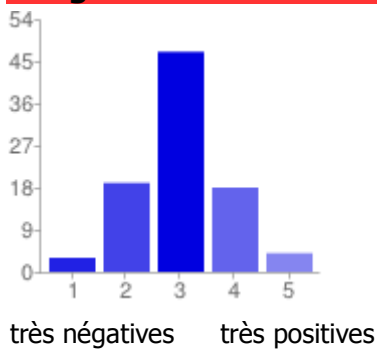
(T.R. = 62%)



1 - très négatives	0	0%
2	11	12%
3 - neutre	46	50%
4 - positives	30	33%
5 - très positives	5	5%

De votre point de vue, quelles en seront/sont les conséquences en terme d'organisation des services concernés et de la charge de travail ?

(T.R. = 61%)



1 - très négatives	3	3%
2	19	21%
3 - neutre	47	52%
4	18	20%
5 - très positives	4	4%

Pouvez-vous préciser ?

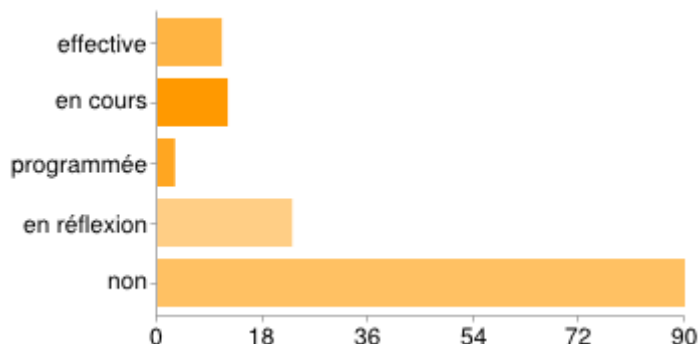
- Peu de moyens humains supplémentaires alors que davantage de missions/d'ouverture au public/plus de patrimoine à entretenir...
- meilleure mutualisation des moyens et des actions, intérim facilités
- projet de regroupement de services ETN des agences avec ceux des grands travaux. Risque d'éloignement, de perte d'effectifs et de compétences. En contrepartie, services plus importants et moins fragiles pouvant faire face plus facilement à des projets complexes ou urgent
- Il y a des regroupements de services dans le domaine social sous la forme de "Maisons des Solidarités"
- Certains centres techniques ont depuis la décentralisation une taille critique. La réduction du nombre d'implantation permet une meilleure organisation du travail.
- pour des centres d'exploitation, l'utilisateur ne se rend pas compte d'une réorganisation territoriale, sauf à moins constater d'agents qui attendent des "renforts"... optimisation matériel, immobilier et temps de travail pour la collectivité
- certains centres techniques sont en-dessous de la taille critique pour fonctionner correctement: 2 ou 3 agents et travaillent forcément en relation étroite avec un centre voisin, d'où des pertes de temps (le temps que les équipes se rejoignent) mais aussi des frais induits importants en terme de bâtiments en fonctionnement mais aussi des questions sur la maintenance à terme de ces sites souvent en mauvais état.
- moins de moyen = service à l'utilisateur dégradé. Dégradation du patrimoine routier
- petits centres d'exploitation ayant des difficultés d'organisation et de fonctionnement
- Réorganisation complète des services sociaux sur le territoire. Aucun impact sur les corps techniques mais très grosse tension sur les agents en charge des questions sociales.
- Mise en place d'antennes territoriales dans tous les départements de la région. Regroupement physique des services fonctionnels et support qui étaient très éclatés avec politique immobilière ad hoc. L'ensemble est positif
- Mutualisation des moyens
- la re-organisation a consisté en résumé à abandonner les subdivisions, pour créer 5 grands pôles à compétence plus large : des points positifs et des points négatifs selon les secteurs et les services (mutualisation de moyens, pas de délocalisation d'agents d'où services coupés en deux, présence locale accrue ou diminuée selon les secteurs).
- L'objectif de cette part de réorganisation est de répondre de la même manière à la demande des usagers et des élus en optimisant les moyens dans le sens d'être capables d'adapter nos coûts à cet objectif en terme financier, de ressources humaines et de plans de charge.
- positif au niveau logistique, mutualisation des équipements, contacts entre collègues négatif par rapport à des velléités d'appliquer en interne une pseudo RGPP, un verrouillage par la DG et l'exécutif des relations services / vice-présidents et autres élus. Risque aussi de basculer dans une politique de "cour" de la part de certains collègues (favoritisme)
- réflexion en cours sur la réorganisation de l'ensemble des services départementaux, avec pour objectif (parmi d'autres) de territorialiser des missions et de préparer l'objectif de 2014 (en clair, l'objectif est ici politique et vise à ne pas être intégré par le Conseil Régional).
- peu de visibilité de l'utilisateur sur qui fait quoi : Métropole, conseil général, commune
- Il s'agirait plutôt de mise en commun de moyens sous utilisés dans des structures éparpillées, pour une meilleure efficacité.

- Meilleure lisibilité pour l'utilisateur, mais on peut craindre une charge de travail accrue
- Meilleure adaptation au contexte géographique ; optimisation des moyens matériels ; équipe plus structurée avec meilleure répartition
- Mutualisation des agents, donc possibilité de pallier aux absences et congés pour rendre un service public performant. La mutualisation permettra aussi le maintien du niveau d'expertise, puisque plus de chances d'avoir des projets "très techniques" à gérer. Meilleure répartition et optimisation de la charge de travail par agent
- Mêmes tâches à effectif en réduction.
- Vraisemblablement, une baisse du niveau de service
- implantations maintenues car proximité nécessaire...
- moyens dispersés = performances amoindries
- Le même service peut être rendu aux usagers tout en améliorant l'organisation des équipes en les regroupant plus d'agents sur des centres d'exploitations techniques mieux positionnés sur le territoire.
- Audit et projet de direction en cours
- Les regroupements de centres ne devraient pas être accompagnés de réduction d'effectifs. Tout au plus les distances d'intervention seront elles un peu rallongées.
- regroupement de plusieurs arrondissements et subdivisions afin de créer des pôles techniques, sans pour autant supprimer les implantations territoriales des agents. on se retrouve ainsi avec certains pôles éclatés sur 4 sites (hors centres d'exploitation), ce qui ne facilite pas les relations avec le chef de pôle et le travail partenarial avec les collègues d'autres sites sur des dossiers à gérer en commun.
- Les collectivités sont en réorganisation perpétuelle. Tout se passe comme si l'instabilité organisationnelle était devenue un mode de management. J'ai passé 10 ans à expliquer à nos concitoyens qu'on ne disait plus "les Ponts et Chaussées" mais "la DDE", puis 10 ans à expliquer que telle tâche ne relevait plus de l'État mais du CG, encore 10 ans à expliquer que la DDE ne s'occupait plus de tout ce dont elle s'occupait auparavant. Dans ma 4ème décennie d'activité, j'explique que la DDE n'existe plus, qu'il faut dire DDT, mais que ce n'est plus la même chose, que les compétences sont éclatées, etc ... L'impression dévastatrice pour le citoyen lambda est que personne n'est plus responsable de rien et que tout le monde s'en fout.
- Déployer des services au plus près des usagers paraît être une amélioration, mais cela coûte trop cher (L'État du temps des DDE y avait renoncé)
- La réduction du nombre de centres d'exploitation a permis de regrouper les moyens et donc d'avoir des effectifs permettant de réaliser des missions dans de bonnes conditions. Certains centres avaient en théorie un effectif de 4 ou 5 agents et avec des maladies ou des congés, il restait souvent 1 ou 2 agents qui ne pouvaient pas réaliser les missions sur leur secteur
- Projet de territorialisation accrue des services : mutations depuis les services centraux vers les services territorialisés. Pour le service rendu : proximité améliorée mais moindre égalité entre territoires, pertes de compétences due à l'éclatement des services, augmentation des coûts de fonctionnement (difficultés à lisser les plans de charge)
- L'objectif des regroupements ou redéploiements éventuels est d'optimiser l'organisation, non de contraindre les services. Le directeur (N-2 ou N-3) participe activement à l'évolution éventuelle. C'est d'ailleurs lui qui propose souvent au regard des difficultés de fonctionnement actuel. Ce qui reste assez rare et exceptionnel !!!
- La décentralisation des techniciens immobiliers dans les antennes territoriales de la Région (ERA) s'accompagne d'une crainte d'une reprise en main par les encadrants non techniciens des ERA.
- Il est prévu la création de Maison du Département en revanche pour des questions de rationalisation et d'amélioration des conditions de travail, des regroupements de centres d'exploitation sont actuellement à l'étude.
- L'approche retenue par le CG depuis 2008 est une territorialisation des services : création de portes d'entrée sur le territoire (27 en tout, 9 par domaines : 9 techniques, 9 sociales, 9 centrées sur la passation de contrats avec les EPCI). Si l'intention apparaît légitime, elle demande des moyens importants. Une mise à plat des missions à territorialisées s'impose mais est politiquement difficile à mener.
- Il y a des réflexions pour ajuster le personnel dans les centres par rapport aux charges de travail .
- les unités territoriales sont existantes depuis 1996. elles se sont étoffées et nous avons une expérimentation de territorialisation pour la fonction de référent technique pour des travaux de bâtiment.

mutualisation de services entre collectivités

Y a-t-il des mutualisations de services en charge des fonctions support entre votre collectivité et une ou plusieurs autre-s collectivité-s partenaire-s ?

(T.R. = 95%)



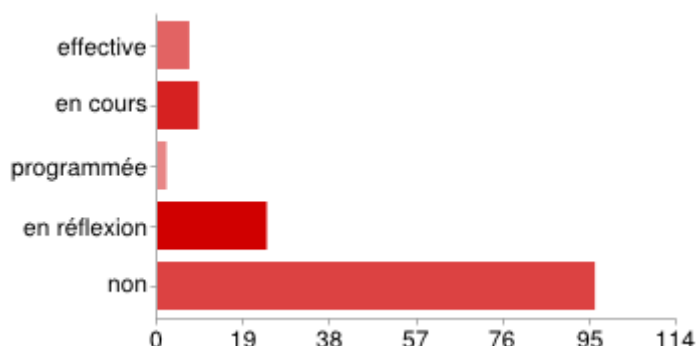
effective	11	8%
en cours	12	9%
programmée	3	2%
en réflexion	23	16%
non	92	65%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
effective	2	2%	1	8%	5	33%	2	13%	1	11%
en cours	6	7%	1	8%	1	7%	4	27%	0	0%
programmée	2	2%	0	0%	0	0%	1	7%	0	0%
en réflexion	14	16%	0	0%	3	20%	3	20%	3	33%
non	66	73%	10	83%	6	40%	5	33%	5	56%

même question pour des services opérationnels ?

(T.R. = 94%)



effective	7	5%
en cours	9	7%
programmée	2	1%
en réflexion	24	17%
non	98	70%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
effective	2	2%	1	9%	2	13%	2	13%	0	0%
en cours	4	4%	1	9%	3	20%	1	7%	0	0%
programmée	2	2%	0	0%	0	0%	1	7%	2	18%
en réflexion	13	14%	0	0%	3	20%	4	27%	4	36%
non	69	77%	9	82%	7	47%	7	47%	5	45%

Si oui pour l'une ou les deux de ces questions, pouvez-vous préciser quels services ont été concernés, avec quelle-s autre-s collectivité-s ?

(Conseils Généraux)

- CG + SDIS : achat commun de matériel de téléphonie
- Mutualisation de services support avec le SDIS.
- SDIS - ateliers mécaniques

- Mutualisation atelier avec le SDIS
- Groupements d'achats matériels avec le SDIS et d'autres CG.
Réflexion en cours sur un mode de réponse aux communes dans le domaine de l'"ingénierie territoriale"
- entre conseils généraux
- Tous les services, sous couvert d'une équipe projet pour la création d'un conseil unique regroupant les 2 CG et le CR.
- Réflexion globale engagée avec les autres CG et le CR dans le cadre de la réforme territoriale.
- Laboratoires départementaux
- Il y aurait des réflexions au plus haut niveau sur la mutualisation Dts-Région (échéance 2014) mais nous n'y sommes pas associés.
- direction transports avec la métropole
- Des réflexions sont engagées entre le Département et la Région sur des compétences communes : développement numérique ou économique du territoire par exemple.

(Conseils Régionaux)

- la région et le département ont créé ensemble, ce qui est inédit, le syndicat mixte "Routes" qui a en charge la gestion, l'entretien et l'exploitation des routes nationales et départementales du département/région. Ce syndicat a "récupéré" tous les effectifs routiers transférés de la dde aux collectivités ... son premier directeur et l'actuel sont des ingénieurs tpe
- Fonction de maîtrise d'ouvrage pour les cités scolaires mixtes (collège + lycées)

(Établissements publics et autres)

- mutualisation des fonctions supports : utilisation de locaux communs entre le siège du Port et des services techniques de la Région.
- Au sein du réseau des OPH

(Intercommunalités)

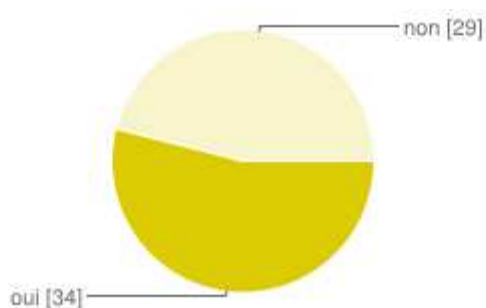
- avec la ville centre : RH, finances, commande publique, transports/déplacements, bâtiment/patrimoine, espaces verts, environnement/déchets/propreté publique, urbanisme
- Services mutualisés avec ceux de la ville-centre : Finance, DRH, DSI, Juridique, etc. (services supports principalement)
- Mairies de l'interco, réflexion conduite sur des thèmes partagés comme la propreté urbaine....
- mutualisation Ville/CU : toutes les directions fonctionnelles / direction des transports mutualisée avec le CG
- Directions des bâtiments et Directions de l'environnement, avec Ville centre
- Entre EPCI de taille départementale pour homogénéiser les pratiques. La lisibilité en sera meilleure pour les communes.
- groupement de commandes pour des moyens supports pour les collectivités autour de la ville préfecture.
- Mutualisation sur station carburant avec la ville

(Villes)

- Services supports : Commande publique (en cours), RH (en réflexion), Finances (en réflexion)
- Services opérationnels : Garage municipal
- services techniques avec la communauté d'agglomération / service achat (groupement de commandes) / partage de certains matériels
- Suivi travaux routiers avec communauté de communes
- Mutualisation du garage et de l'instruction de l'urbanisme
- tous services potentiellement impactés par la réflexion sur une mutualisation, meilleure coopération, partage, échange avec l'interco
- Service RH de la ville et de l'agglomération
- Montage d'une SPL avec d'autres collectivités pour un centre de tri des déchets
- services techniques, avec d'autres collectivités membres de l'intercommunalité, au sein de cette dernière.
- mise à disposition de 6 personnels, 4 techniques et 2 administratifs, auprès d'un syndicat intercommunal d'assainissement
- Tous les services de la Ville centre sont mutualisés avec la Communauté d'Agglomération
- Réflexion en cours sur une mutualisation de moyens pour l'instruction des demande d'occupation du sol et sur la mutualisation de matériel techniques, avec les agents nécessaires à son utilisation
- communication, formation, voirie, permis de construire

Si oui pour l'une ou les deux de ces questions, y avez-vous été / êtes vous associé ?

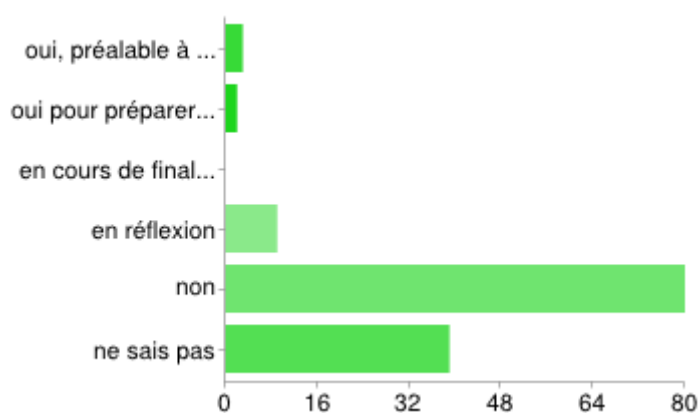
(T.R. = 42%)



oui	34	54%
non	29	46%

Existe-t-il un document type "schéma de répartition des compétences et de mutualisation de services" qui s'appliquerait entre autres à votre collectivité ?

(T.R. = 90%)

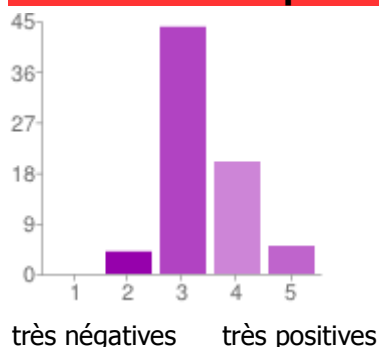


oui, préalable à la mutualisation (effective ou en cours)	3	2%
oui pour préparer les mutualisations à venir	2	1%
en cours de finalisation	0	0%
en réflexion	9	7%
non	82	61%
ne sais pas	39	29%

Ce document existe au CG Pas-de-Calais, au CR NPDC, à la Région Rhône-Alpes (Fonction de maîtrise d'ouvrage pour les cités scolaires mixtes : collège + lycées), à la Ville de Tulle (services techniques, avec d'autres collectivités membres de l'intercommunalité, au sein de cette dernière), à la ville de Chamonix-Mont-Blanc.

De votre point de vue, quelles en seront/sont les conséquences en terme de service rendu au public/usager ?

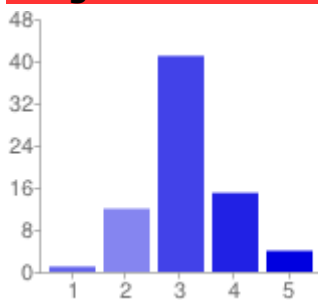
(T.R. = 49%)



1 - très négatives	0	0%
2	4	5%
3 - neutre	44	61%
4	20	27%
5 - très positives	5	7%

De votre point de vue, quelles en seront/sont les conséquences en terme d'organisation des services concernés et de la charge de travail ?

(T.R. = 49%)



très négatives très positives

1 - très négatives	1	1%
2	12	17%
3 - neutre	41	56%
4	15	21%
5 - très positives	4	5%

Pouvez-vous préciser ?

- Besoin d'assimiler 2 fonctionnements de collectivités différents, sans aucun support des services ressources. Problèmes encore existant après 2 ans => petits emmerdements récurrents qui sont une perte énorme de temps.
Plusieurs élus pour 1 direction, plusieurs instances
Tout ça => charge accrue sans reconnaissance aucune pour les agents
Impression d'une DG ne se préoccupant absolument des problèmes de fonctionnement quotidien
- La mutualisation des moyens doit permettre une optimisation des coûts, et la possibilité d'offrir aux plus petites communes la possibilité de bénéficier de moyens supplémentaires
- poursuite de la gestion d'une compétence transférée, et élargissement de la vision vers des collectivités voisines
- pour la charge de travail, si l'objectif recherché est bien atteint, il faudrait pouvoir cocher "4", soit en ayant un plan de charge plus raisonnable, soit en ayant le même plan de charge mais en constatant que plus de missions ont pu être réalisées.
- Mutualiser les moyens en période de tension budgétaire, permet de maintenir un service et est forcément générateur de gain pour l'utilisateur.
- Trop tôt pour répondre à cette question.
Les réflexions sont actuellement au niveau politique, avant d'être soumis à un référendum.
S'en suivra un texte de loi avant de toucher effectivement les modes d'organisations interne des collectivités.
Tout ceci sans préjuger de l'impact des futures élections présidentielles et législatives à venir sur ce processus, en particulier la loi devant être voté à l'issue du référendum.
- L'ambition affichée se heurte à la dure réalité de la disponibilité des RH en poste; et la qualification "Ad Hoc" pose encore aujourd'hui de sérieux problèmes
- C'est l'inconnu car la démarche impacte d'abord la gouvernance donc la sphère des politiques ? La démarche est aussi importante que le résultat
- Il est évident que l'objectif secondaire sera une réduction des effectifs, d'où des tensions à gérer en interne au moins dans la phase transitoire
- Incertitudes sur la plus-value
- Plutôt constitution d'un réseau de référents expérimentant de nouvelles procédures ou de nouvelle manière de faire.
- la mutualisation est un concept intéressant mais ne se traduit pas par les gains attendus d'efficacité ou d'économie mais complique sérieusement la prise de décision sous double casquette.
- Lissage des plans de charge
- La réforme annoncée des collectivités territoriales n'avance pas au rythme prévu et peut encore être largement amendée. Toutes les conséquences ne sont pas encore évaluées.
- Les services concernés sont des services supports internes aux deux collectivités peu en relation avec le public donc impact neutre sur le service rendu aux usagers.
Pour les conséquences sur la gestion des services eux mêmes, je ne sais rien de l'impact positif ou négatif sur la charge de travail.
Certains agents rémunérés par le CG travaillent à 90 % pour le compte du SDIS et risquent à terme d'avoir le sentiment de ne plus appartenir au CG sans être pour autant intégré au SDIS
- Des besoins existent effectivement pour les communes notamment rurales qui n'ont peut être plus cette ingénierie de proximité. Le conseil général du Morbihan apporte un soutien sous forme de

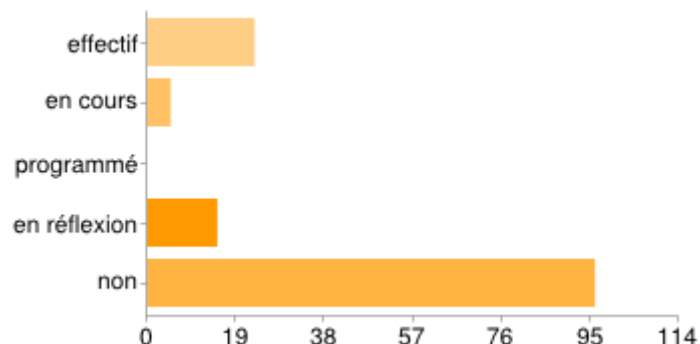
"conseils" auprès de l'ensemble des collectivités notamment rurales. Exemple des aménagements sur routes départementales proposés et sous maîtrise d'ouvrage de ces collectivités locales. Par contre pas de mission de maîtrise d'oeuvre du conseil général (contrairement à d'autres CG) ni pour la conception ou la réalisation ou l'exploitation pour d'autres maîtres d'ouvrages (même pour le laboratoire routier départemental).

- Les conventions de répartition Région/Département en cas de cité scolaire mixte permettent de clarifier les rôles et attributions de chacune dans l'exercice de la maîtrise d'ouvrage publique, généralement sans difficulté majeure.
- Pas associé à la réflexion mais on sent poindre une porosité des frontières départementales. Pourquoi pas si on crée de véritables structures d'ingénierie ?
- Une mutualisation bien conduite doit permettre une logique gagnant-gagnant, où les collectivités génèrent des économies, les salariés connaissent un changement dans dégradation de leurs conditions de travail, et les usagers connaissent une stabilisation voire une amélioration du service public.

transfert de compétences techniques

Votre collectivité est-elle impliquée dans un transfert (entrant ou sortant) de compétences techniques et des services dédiés ?

(T.R. = 95%)



effectif	23	16%
en cours	5	4%
programmé	0	0%
en réflexion	15	11%
non	98	69%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
effective	11	12%	4	36%	4	25%	3	20%	1	10%
en cours	1	1%	1	9%	2	13%	1	7%	0	0%
programmée	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
en réflexion	8	9%	2	18%	3	19%	2	13%	0	0%
non	69	78%	4	36%	7	44%	9	60%	9	90%

Si oui, pouvez-vous préciser quelles compétences et services ont été concernés, avec quelle collectivité ?

(Transferts effectifs)

- Ville : voirie et transports, à destination de l'interco.
- Ville : Compétences voirie et transport transférées à l'agglomération
- Ville : voirie, éclairage public, eau
- communauté d'agglo : à la marge, concernant les Voiries d'intérêt communautaire, mais volumétrie très faible avec peu d'enjeux
- Métropole et CG : Transfert des routes départementales à la métropole
- Agglo : Compétences transférées des communes ou des syndicats existants vers la communauté d'agglomération : Eau potable, Assainissement, Transport, Déchets
- EPIC Port : transfert du port de l'Etat à la région en 2007.
- Région Réunion et Guadeloupe : Transfert de compétences routières nationales
- Région : Transfert d'une infra ferroviaire
Transfert du personnel des lycée dont certains ont des fonctions techniques
- CG : Gestion des routes et parc départemental.
- CG : intégration récente du parc de l'équipement de la DDT.
- CG : dernier transfert lié au parc de l'équipement :
 - . centre d'entretien des routes (peintures) à la direction des routes
 - . laboratoire routier départemental à la direction des routes
 - . centre d'entretien des matériels roulants à la direction générale
- CG : Parc départemental et Service acquisitions foncières.
- CG : Etat - décentralisation acte II : transfert des routes et des équipes routières (2007), transfert total du parc de l'équipement (2010), transfert des TOS des collèges (2007)
- CG : Habitat, Voirie
- CG : Etat: transfert service routier, Parc, personnel des collèges

(en cours)

- CG : indirectement pour transfert voie d'eau vers une institution interdépartementale (3 CG)
- Agglo : la collecte des ordures ménagères qui est transférée de 5 communes vers la communauté d'agglomération
- Communauté Urbaine : archéologie préventive
- Ville : installations sportives, installations culturelles, avec la communauté de communes

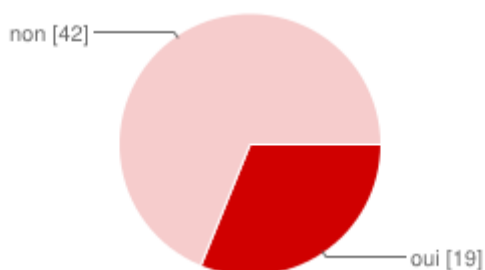
(en réflexion)

- CG : réunion au sommet prévue entre les 4 départements et la Région
- CG : En relation avec la création d'une métropole.
- CG : Plus nouveau service en perspective afin d'anticiper la fin d'aide ou baisse aide de l'ex-CETE que transfert de compétence depuis l'Etat vers le CG
- CR : Quasiment tout pour permettre des décisions au plus proches des usagers en gardant la notion d'intérêt public et commun.
- CR : Mandat de maîtrise d'ouvrage avec délégation financière au profit de la SEM régionale
- Agglo : Prise de compétence eau potable / différents syndicats
Prise de compétence ADS / communes de l'agglo
Transfert éventuel de la compétence "Traitement" des déchets au syndicat départemental
- Agglo : collecte déchets, instruction ADS (en réflexion)
- Communauté urbaine : Transport dans le cadre de la création d'un syndicat mixte de Transport et Garage municipal avec la communauté d'agglomération, réflexion très peu avancée (quelques discussions informelles entre élus d'une part et entre techniciens).

(non)

- CG : Non, pas pour le moment, mais la réforme des collectivités de 2014 approche, d'où notre politique d'anticipation évoquée précédemment.
- Ce qui est formidable, c'est qu'on sent que tout va changer, mais qu'on n'y réfléchit même plus.
- CG : On est dans une réflexion de sujets communs à travailler avec le CG voisin.

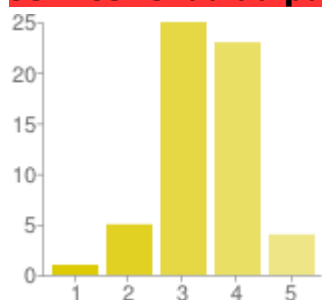
Si oui, y avez-vous été / y êtes vous associé ?



oui	19	31%
non	42	69%

De votre point de vue, quelles en seront/sont les conséquences en terme de service rendu au public/usager ?

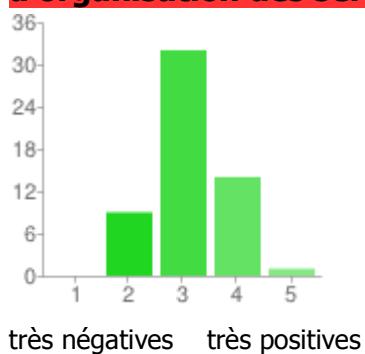
(T.R. = 94%)



1 - très négatives	1	1%
2	5	9%
3 - neutre	25	43%
4 - positives	23	40%
5 - très positives	4	7%

très négatives très positives

De votre point de vue, quelles en seront/sont les conséquences en terme d'organisation des services concernés et de la charge de travail ? (T.R. = 94%)

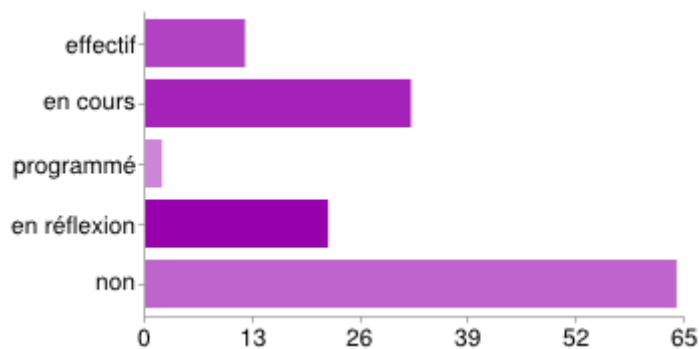


1 - très négatives	0	0%
2	9	16%
3 - neutre	32	57%
4	14	25%
5 - très positives	1	2%

développement de nouvelles compétences techniques et d'éventuels services dédiés

Votre collectivité développe-t-elle des compétences techniques nouvelles ?

(T.R. = 90%)



effectif	12	9%
en cours	33	25%
programmé	2	1,50%
en réflexion	22	16%
non	65	48,50%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
effective	6	7%	3	25%	0	0%	2	13%	1	10%
en cours	21	25%	1	8%	6	46%	2	13%	3	30%
programmée	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
en réflexion	16	19%	1	8%	3	23%	1	7%	1	10%
non	40	47%	7	58%	4	31%	10	67%	5	50%

Si oui, pouvez-vous préciser quelles compétences, sur quels moyens ?

(Conseils Généraux)

- Financement du logement
- TCSP et fibre optique
- infrastructures numériques
- très haut débit avec moyens peu adaptés
- NTIC (nouvelles technologies de l'information) : recrutements spécialisés.
- Plan Haute Marne Numérique : déploiement d'un réseau de fibre optique
- Très haut débit
- Développement du très haut débit
- Oui sur l'aménagement numérique du territoire
- Maitrise d'ouvrage du schéma d'aménagement numérique
- La Mission Études et Travaux auparavant mobilisée uniquement sur des projets routiers intervient aujourd'hui dans l'aménagement de zones d'aménagement concerté et le déploiement du très haut débit sur le territoire.
- Le Conseil général est depuis longtemps propriétaire du réseau de distribution d'énergie électrique du département hors la préfecture. Depuis 2004 il a développé par l'intermédiaire d'un Syndicat mixte et d'une délégation de service publique, un réseau de communication électronique Haut Débit. Cette compétence se développe au sein du CG qui pilote dans la cadre du SM l'élaboration du Schéma Directeur Territorial d'Aménagement Numérique (SDTAN).
Les rivières domaniales ayant été transférées au CG des compétences en hydraulique et gestion écologique des rivières ont été développées.
Enfin dans le cadre du Syndicat Mixte du Circuit des 24 Heures dans lequel le CG est à 50% les compétences en matière de gestion des circuits de vitesse et de contrôle de la délégation de service publique de l'aérodrome ont été également développées.
- Infrastructures et mobilité durable (référentiels de certification)
- développement des compétences environnementales et de procédures administratives de projets

routiers dans les services routiers

communication concertation

service archéologie préventive

- Un Observatoire des Territoires regroupant des données cartographiées, INSEE permettant d'appréhender les projets et dans la perspective de la démarche prospective du CG.
- études de trafic et de mobilité, par redéploiement de moyens humains internes
- Ouvrages d'art. Moyens humains dégagés par redéploiement.
- Développement des modes doux, démarche Route Durable
- développement durable (qualités environnementales pour les routes et les bâtiments) / mobilité (déplacements alternatifs: pôles d'échanges, covoiturage, modes doux, transport à la demande)
- météo, gestion de crise et surement d'autres non visibles de mon poste.
- Environnement
- environnement réglementaire
- Environnement
- développent économique en lien avec politique d'adaptation et de créations des infrastructures de déplacement
- Dans une perspective de développement durable :
partenariat avec les services environnementaux pour la conduite de nos projets : formalisation de leurs interventions pour plus d'effectivité
introduction et évaluation de critères environnementaux dans nos marchés
techniques d'aménagement douces et génie végétal
Réorganisation interne :
développement de la polyvalence de nos équipes d'exploitation et de nos services pour l'extension des domaines routiers aux domaine maritime, fluvial, vert,...
expertise technique (essais et contrôle extérieur) en commençant par les bétons et la géotechnique routière.
Approfondissement des compétences d'ingénierie en terme de calculs d'ouvrages et de pilotage de diagnostics.
- Domaines techniques en interactions avec les autres collectivités
- essai labo essentiellement domaine des chaussées

(Conseils Régionaux)

- compétences techniques routières liées au transfert des RN (DOM), avec l'intégration des personnels transférés et le recrutement de nouveaux agents sur les postes transférés sans personnel affecté
- Énergie et bâtiments durable
- Organisation des transports en commun
- Santé et santé environnementale
- Maintenance du patrimoine bâti

(Établissements publics et autres)

- Guidage automatique des transports, nouveau mode de propulsion
- Le Syndicat intervient depuis peu en tant que maître d'ouvrage de certains projets. Une équipe spécialisée pour le projet de ligne orange du Grand Paris Express a été mise en place.
- Développement de la conduite d'opération et de la M d'Oe interne en ingénierie portuaire , avec embauches d'ingénieurs
- Suivi de performances thermiques et environnementales
- Éclairage Public et Communications électroniques

(Intercommunalités)

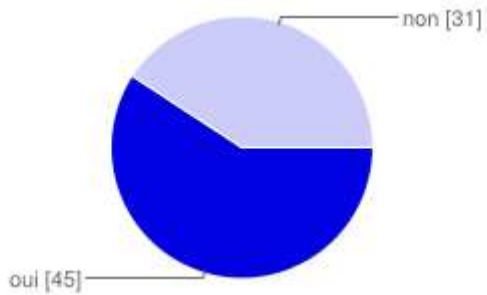
- Développement durable, énergies bleues
- Eaux pluviales, sur le budget général, donc peu de moyens financiers et humains
Développement Durable sur budget général, donc peu de moyens financiers et humains
Plan de Déplacement Urbain (TCSP, pôles multimodaux) sur budget annexe
Prévention des déchets (ressourcerie, compostage...) sur budget annexe
Centre de tri en Société Publique Locale
- NTIC, mais c'est embryonnaire avec des services en cours de structuration
- archéologie préventive
- innovation et ville intelligente
démarches stratégiques / projet métropolitain
- projet de reprise en régie de l'assainissement.

- gestion nature 2000
- Assistance d'ingénierie aux communes en réflexion

(Villes)

- Développement durable
- Technicien énergéticien
- Quelques expérimentations ponctuelles sur l'éclairage public.
Grosses actions sur la prise en compte de la biodiversité.
- éclairage public, fin d'une délégation du service
- assainissement, adduction d'eau potable

Si oui, y avez-vous été / y êtes vous associé ?

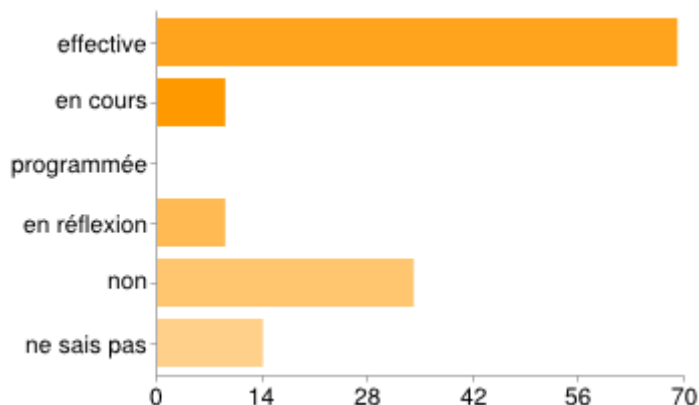


oui	45	59%
non	31	41%

externalisation de missions techniques

Dans les services techniques de votre collectivité, y a-t-il externalisation de certaines missions ?

(T.R. = 92%)



effective	70	51%
en cours	9	6,50%
programmée	0	0%
en réflexion	9	6,50%
non	34	25%
ne sais pas	15	11%

Par type de collectivités :

	Conseil Général		Conseil Régional		Agglo		Ville		EP et autres	
effective	38	45%	7	64%	9	56%	10	67%	7	64%
en cours	5	6%	1	9%	0	0%	2	13%	1	9%
programmée	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
en réflexion	4	5%	0	0%	2	13%	2	13%	1	9%
non	27	32%	1	9%	3	19%	1	7%	2	18%
ne sais pas	10	12%	2	18%	2	13%	0	0%	0	0%

Si oui, pouvez-vous préciser quelles missions, vers quelles ressources externes ?

(Conseils Généraux)

- missions prospectives, à caractère économique, culturel, environnemental, etc ... Beaucoup de d'organismes "satellites" œuvrant pour le CG, de manière historique
- Au sein des services techniques , entreprises évidemment et bureaux d'études.
Critères d'externalisation des prestations intellectuelles : services pas suffisamment équipés ou compétents dans notre collectivité au regard de la complexité d'un projet, ou critère de plan de charge sachant que ce dernier est à réfléchir de près si l'on ne veut pas qu'il soit illusoire.
- Assainissement
- bureau d'étude bâtiment
- Bureaux d'études pour la partie maîtrise d'œuvre (avec un net ralentissement et une tendance à rebasculer en interne).
Entreprises privés pour la partie exploitation des routes (et bureaux d'études sur des domaines spécifiques comme les ouvrages).
- Dans le cadre de contrats de partenariat, transfert d'une partie de l'exploitation
- Des missions très spécialisées telles des études environnementales ou d'ouvrages complexes
- études d'ouvrages d'art et de missions environnementales relevés biologiques ou naturalistes sur le terrain)
- Sur le champs des transport, nous avons une DSP alors que nous procédions par marché successifs auparavant.
Pour le reste sur mon domaine, nous avons de la sous-traitance mais pas de départ de missions. Il existe toutefois de nombreux syndicats mixtes (avec le département en pilotage politique le plus souvent)qui participent plus ou moins au montage d'opérations.
- Domaines techniques, vers des bureaux privés ou dans des cas très particuliers vers des collectivités (feux tricolores)

- en fonction du plan de charge de conception, je propose de confier des missions d'études techniques routières (APS, AVP, Projet) en vue de sortir les DCE.
les études d'impacts, sociaux économiques et environnementales
- Études environnementales (déclaration loi sur l'eau)
- étude Loi sur l'eau, étude environnementale, dossier DUP
- Préparation des projets routiers, de bâtiment, de TC, de prestations informatiques, ...
- pas de nouvelles externalisations ; la maîtrise d'œuvre est déjà exclusivement privée en bâtiment
- Pour faire face au plan collèges, consultation de mandataires de maîtrise d'ouvrage déléguée
- En matière de maîtrise d'œuvre bâtiment, délégation de services publique dans différents domaines, gestion de patrimoine par BEA etc.
- Études Générales, AMO et parfois MOE
- Études routières faites par des BE privés
- - Études et contrôles de travaux routiers confiés à des maîtres d'œuvre
- - Études de trafic, de dimensionnement d'ouvrages d'art... assurées par des bureaux d'études
- - Études architecturales et environnementales confiées à des prestataires
- - Évaluation préalable à un contrat de partenariat confiée à une assistance à maîtrise d'ouvrage composée d'experts technique, financier et juridique
- études techniques (ouvrages d'art principalement)
- Études techniques essentiellement.
- Externalisation des études de projet routiers auprès de bureau d'études privés.
- Les grosses études routières sont externalisées, faute d'un volume de projet suffisant pour justifier des moyens dédiés. En revanche, les études d'environnement sur les espaces naturels sensibles sont réalisées en régie, en mobilisant des contractuels sur des thématiques ciblées.
- ingénierie spécialisée (ouvrage d'art, hydraulique, environnement...)
- Le terme "missions" est entendu en tant que "compétence".
Sinon, il y a classiquement externalisation sur Topo, études bruit, étude impact, dimension éclairage public. Les études OA sont en revanche réalisées 95 % en régie.
- missions de MOE technique sur les grands projets (OA notamment)
- Oui, mais pas plus qu'avant : beaucoup de sous-traitance d'études, nous restons surtout sur la fonction de maîtrise d'ouvrage
- maîtrise d'œuvre / expertise technique / laboratoire
- Maîtrise d'œuvre études pour les routes / Maîtrise d'œuvre chantier pour prestation spécifiques
- Une partie des études routières sont externalisées, les études spécifiques d'impact ou environnementale sont aussi externalisées.
- Le Service des transport a lancé une étude de "diagnostic sécurité " de points d'arrêts de cars
- maîtrise d'œuvre y compris travaux
- missions d'études et de maîtrise d'œuvre confiées à des bureaux d'études privés
- Une partie des études, depuis longtemps, vers le secteur privé.
- missions d'études Routes et de contrôles techniques en fonction des projets
- externalisation d'un projet voie verte sur une ancienne VFIL , conception et exécution (dossier traité par une autre direction que celle de la voirie)
- Sous traitance en viabilité hivernale / recours à des BE : études, dossiers techniques etc..
- travaux, études... rien de nouveau, au contraire la tendance est plutôt au développement de travaux et études en régie (du fait de la diminution des budgets notamment) sans toutefois mettre en péril l'économie locale. (la question est un peu triviale)

(Conseils Régionaux)

- AMO pour des missions d'informations voyageurs, d'audit financier et technique, de diagnostic territorial, etc.
- conduite des opérations d'investissement (SEM régionale)
- la maîtrise d'œuvre Travaux de chantiers routiers commence à être régulièrement externalisées.
- le recours à la maîtrise d'ouvrage déléguée et aux contrats privés de maîtrise d'œuvre est généralisé
- Mandat ou maîtrise d'ouvrage déléguée pour opérations de construction/réhabilitation de bâtiments.
- Mandats de maîtrises d'ouvrage, par exemple.
- mission de maîtrise d'œuvre et bureaux de contrôle. Ceci est cohérent avec la fonction de maître d'ouvrage pour les lycées, les transports, ...
- Vers les SEM pour les constructions scolaires

(Établissements publics et autres)

- AMO, M. d'œuvre, Audits, Assistance juridique
- M Oe, architectes (loi MOP) mais aussi AMO ou diagnostic et préconisations techniques (calculs, métreurs,..)
- Maîtrise d'œuvre /Maîtrise d'ouvrage
- Plusieurs mandats de maîtrise d'ouvrage ont été confiés à des bureaux d'études privés.
- Pour des raisons de plan de charge nous confions à des BE externes une partie des études d'électrification rurale dont nous avons la charge.
- Sur des missions où les compétences internes ne sont pas suffisamment développées (AMO requalification de bâtiments , AMO construction outillages levages ...) vers BE privés
- conduite d'opérations d'aménagements
- externalisation de certaines mission de maintenance (grands groupes) / pas d'externalisation systématique avec analyses régulières des avantages <> inconvénients
- CHU) Non, la stratégie affichée est de privilégier le service public lorsqu'il est compétent et compétitif. Les missions techniques associent des activités en régie et le pilotage de missions externalisées, dont les périmètres respectifs sont réétudiés régulièrement.

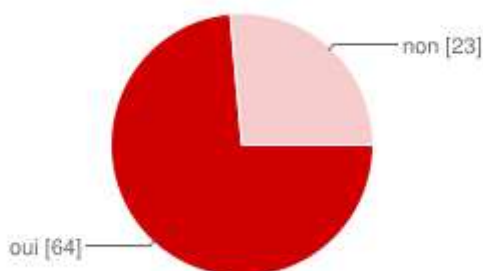
(Intercommunalités)

- l'exploitation des services publics, les études, maîtrises d'œuvre, travaux
- dsp eau , assainissement, transports
- Gestion des parking; exploitation des transports par DSP
- maîtrise d'œuvre privée, délégation de service public transport (Kéolis), urbanisme opérationnel (SEM, SPL), aménagement numérique (DSP).
- SEM transport / SPL tri des déchets / peu d'externalisation sinon
- la maîtrise d'œuvre (bâtiments, eau, assainissement,...). L'AMO est moins externalisée suite au renfort en cours de techniciens...
- Maitrise d'œuvre, AMO, études diverses, vers des prestataires privés
- Missions de maîtrise d'œuvre
- PPP ou prestations de service sont envisagées dans différents domaines tels l'entretien des réseaux

(Villes)

- assainissement
- Assistance à maîtrise d'ouvrage (conduite d'opérations), entretien des espaces verts (tendance mais mise en œuvre très douce), entretien des bâtiments (idem)
- Dans mon domaine, le Bâtiment, études techniques spécialisées (fondations, structures, par ex.). Évidemment, dans le cadre de la loi MOP, maîtrise d'œuvre des grosses opérations.
- maîtrise d'œuvre /études d'ingénierie / entretien du patrimoine
- Maitrise d'œuvre des grosses opérations d'aménagement.
- maitrise d'œuvre de certains projets de bâtiments, réseaux, aménagements marchés d'entretien des bâtiments, réseaux, aires de jeux, certains espaces verts, production des végétaux
- missions d'entretien des espaces verts, de propreté urbaine
- Propreté urbaine
- réflexion en cours sur les services externalisés.....retour en régie à l'étude.
- Réseaux secs suite au non remplacement de techniciens
- tâches d'entretien simples confiées à des entreprises ou à des chantiers d'insertion, maîtrise d'œuvre partiellement confiée à des bureaux d'études, études générales exécutées en externe

Si oui, y avez-vous été / y êtes vous associé ?



oui	64	74%
non	23	26%

