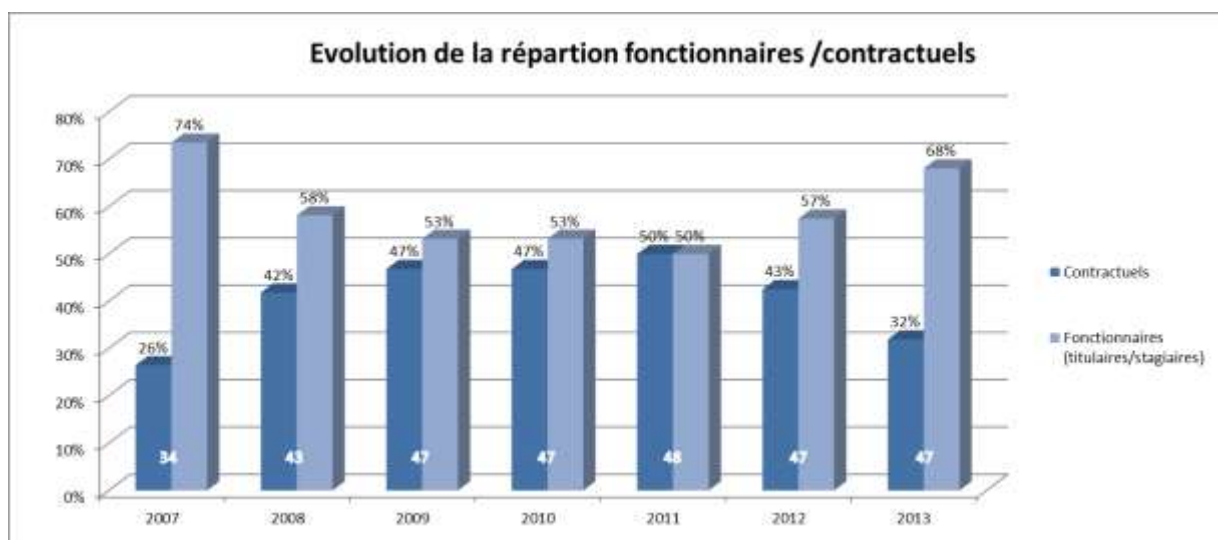


## 1. Eléments de bilan social

En complément des informations déjà communiquées régulièrement sur les aspects budgétaires et financiers des interventions de l'Etablissement, il est apparu opportun de produire une première série d'éléments de bilan social, à l'attention des délégués du Comité Syndical et de leurs collectivités.

### 1.1 Structure de l'emploi

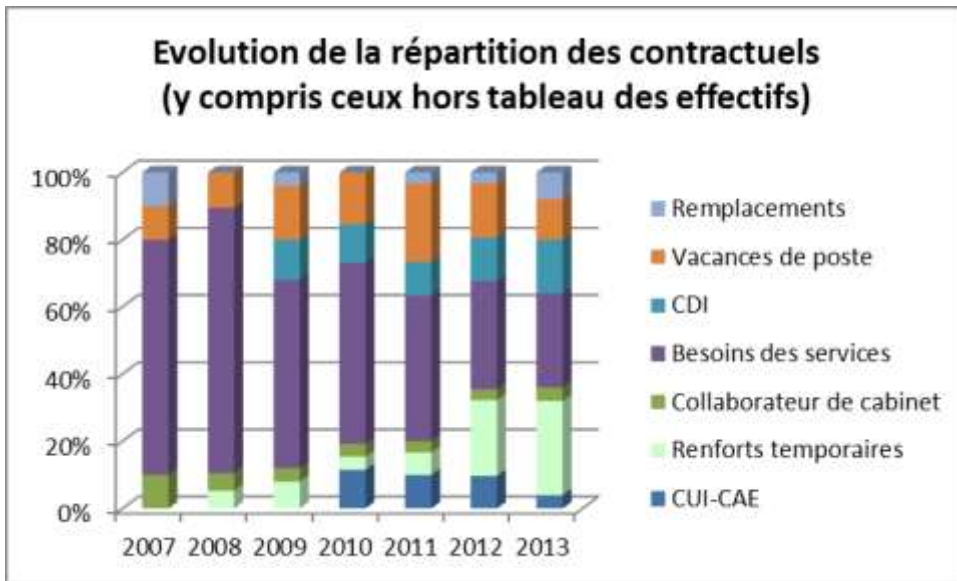
#### 1.1.1 Répartition statutaire des effectifs



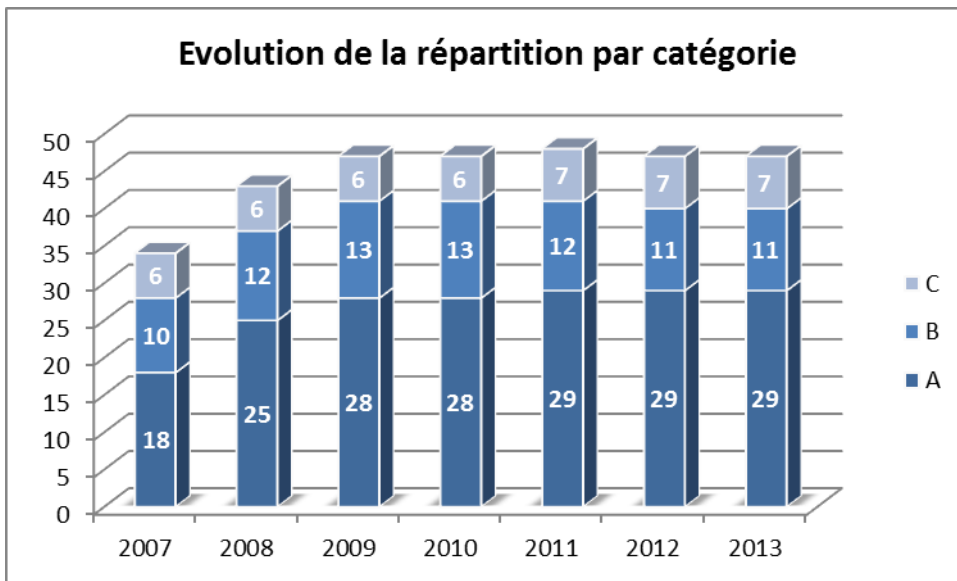
En volume, les effectifs de l'Etablissement ont progressé par rapport à 2007 mais sont stables depuis 2009 (47 agents). En structure, les fonctionnaires représentent 68 % du total des agents de l'Etablissement en 2013.

Il est précisé que pour la période 2007-2013, la montée en charge substantielle dans le cadre du plan Loire III, à laquelle s'ajoutent à la fois la sécurisation/optimisation du dispositif de gestion des ouvrages de Naussac et Villerest, ainsi que l'implication conséquente de l'Etablissement au titre du portage de plusieurs SAGE, a pu nécessiter le recours au recrutement d'agents non titulaires. Toutefois, à chaque fois où cela s'est avéré possible – et dans l'intérêt du bon fonctionnement des services – l'Etablissement a recouru à la titularisation d'agents ayant réussi un concours, dans une logique de capitalisation du savoir-faire acquis. Tel a été le cas pour ce qui concerne 14 agents depuis 2007.

En tout état de cause, l'évolution des effectifs s'inscrit en lien avec l'augmentation de l'activité globale de l'Etablissement (pour mémoire, plus de 104 % sur la période de référence 2007-2011).

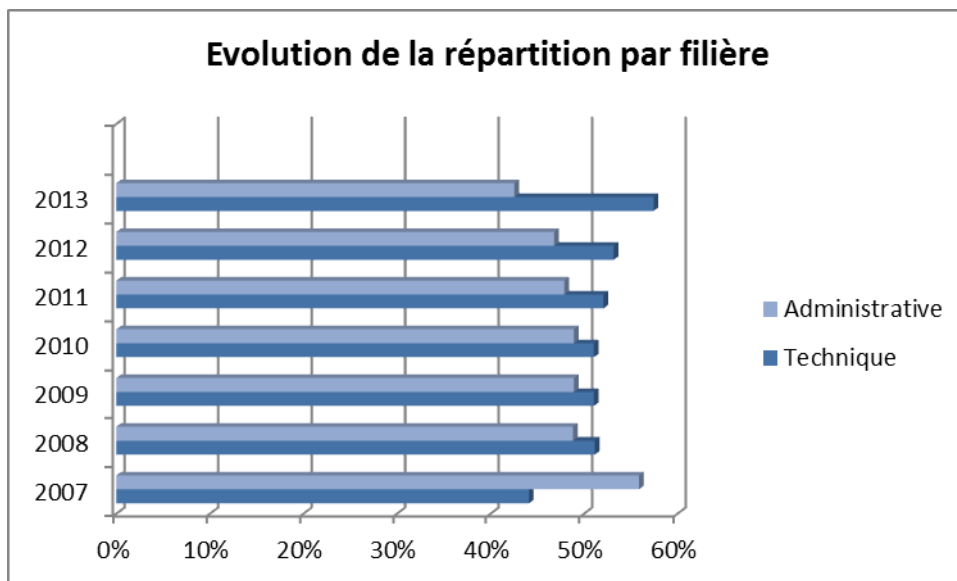


#### 1.1.2 Répartition par catégorie des effectifs



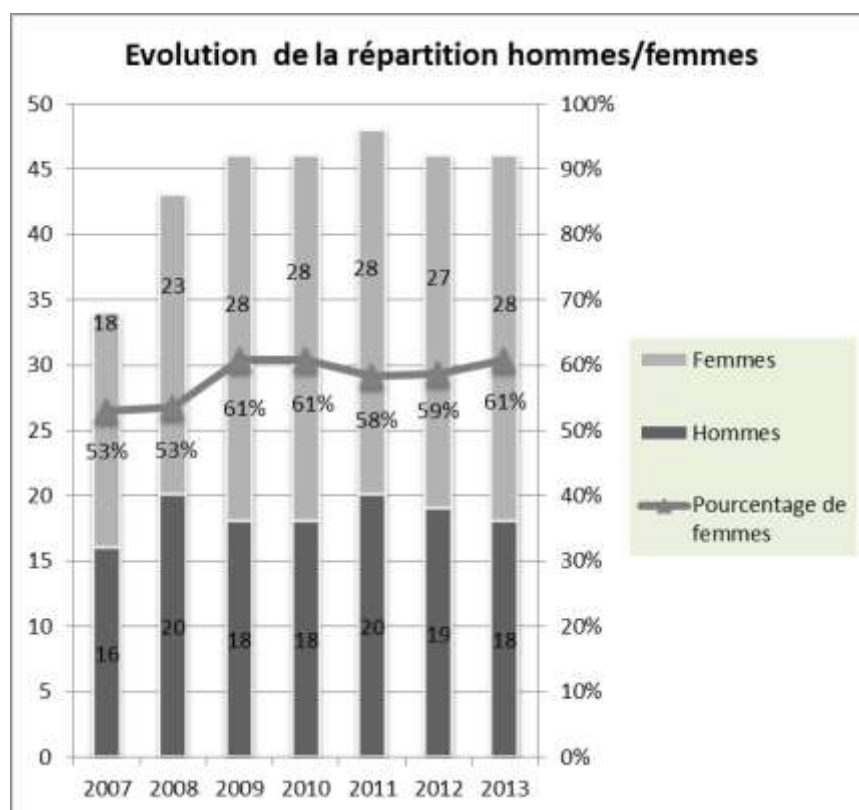
La répartition des agents par catégorie est sensiblement identique depuis 2009. Il est à noter la part prédominante d'agents de catégorie A, à rattacher à la nature particulière des missions d'expertise, de conseil et d'appui assurées par l'Etablissement.

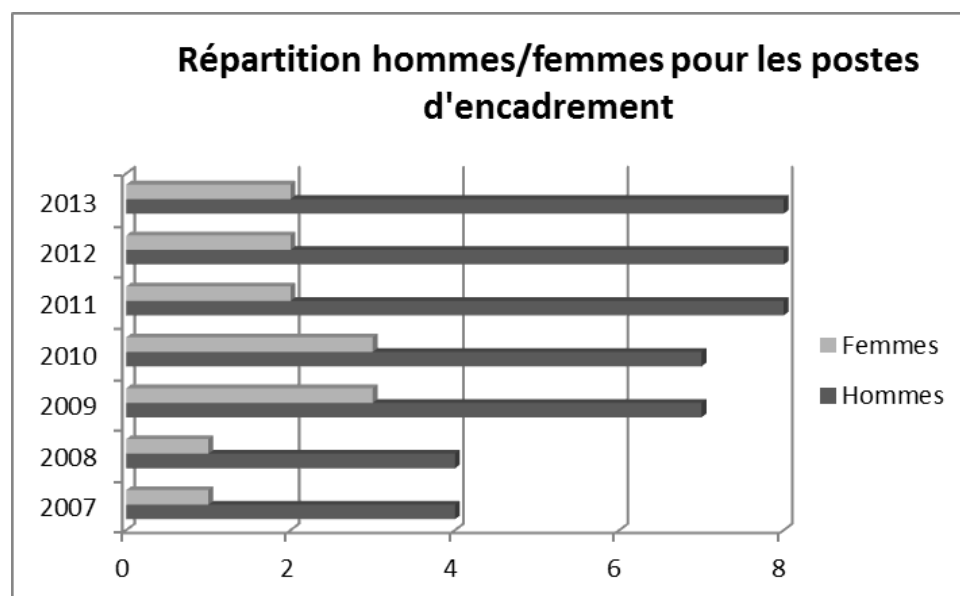
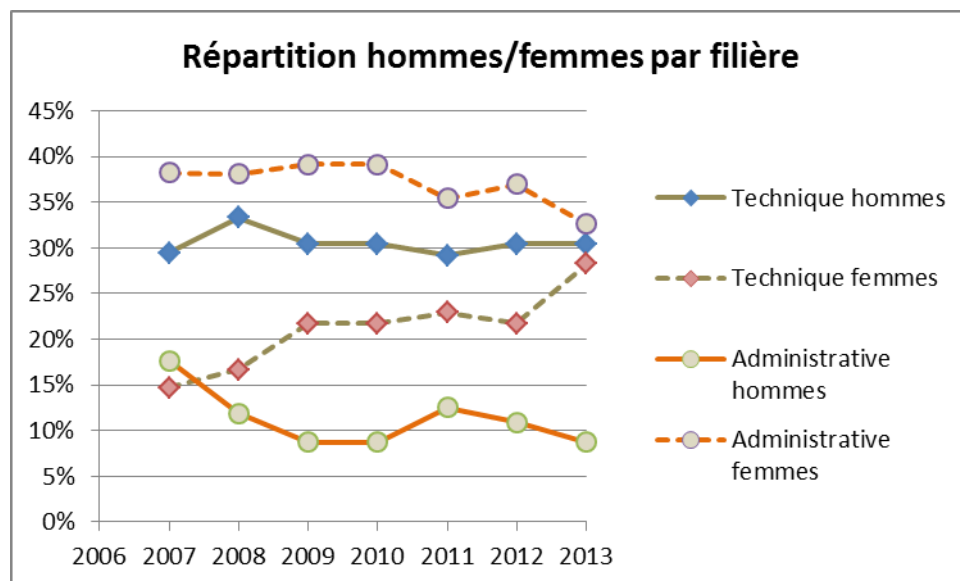
### 1.1.3 Répartition par filière des effectifs



Depuis 2009 on constate, à effectif équivalent (47 agents), une augmentation du nombre d'agents de la filière technique : 60 % des effectifs présents en 2013 contre 50% en 2009. Là encore, cela s'explique notamment par la nature particulière des missions confiées à l'Établissement, dans le sens d'une technicité croissante.

### 1.1.4 Répartition hommes/femmes



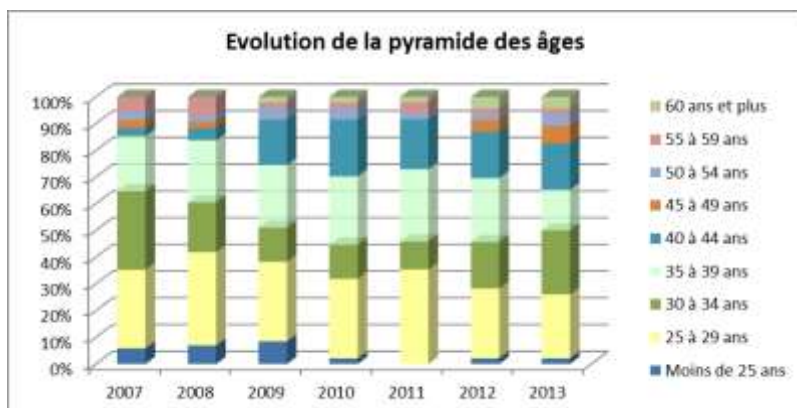


Les femmes représentent plus de 60 % de l'effectif total de l'Etablissement. Cette situation est quasiment stable depuis 2009.

Elles ne sont toutefois que 25 % à occuper des postes d'encadrement (directeur, chef de service ou responsable de pôle).

Pour autant, l'évolution de la répartition hommes/femmes par filière fait apparaître que ces dernières sont les principales bénéficiaires de l'accroissement des effectifs dans la filière technique.

### 1.1.5 Répartition par âge



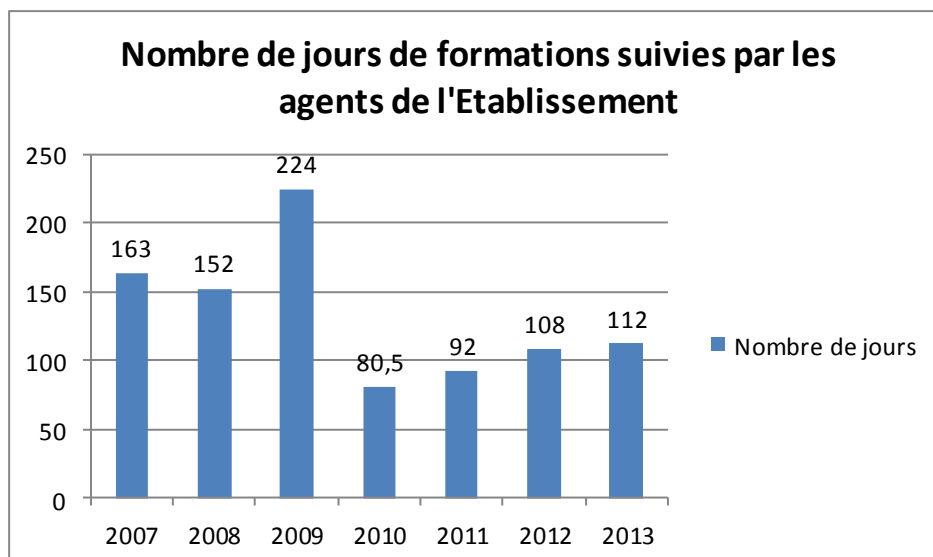
La moitié des agents actuellement en poste ont moins de 35 ans. Le pourcentage de ceux ayant moins de 40 ans grimpe à près de 60%. La moyenne d'âge des agents augmente légèrement depuis 2009 pour atteindre 37 ans en 2013.

### 1.2 Temps de travail



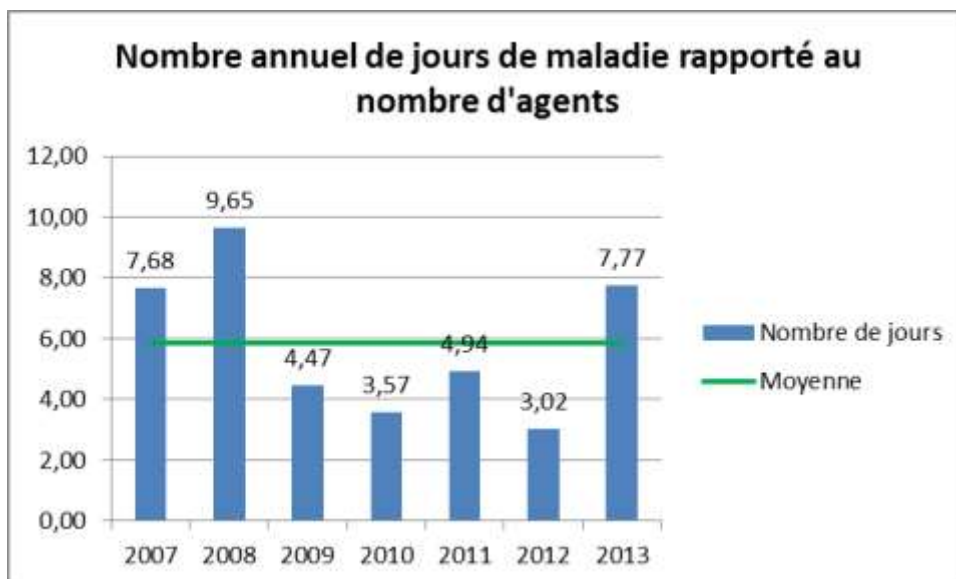
En 2013, 85 % des agents présents dans l'Etablissement occupent un emploi à temps complet. On remarque toutefois une augmentation, depuis 2011, des agents inscrits sur des temps partiels (de droit ou sur autorisation).

### 1.3 Formation



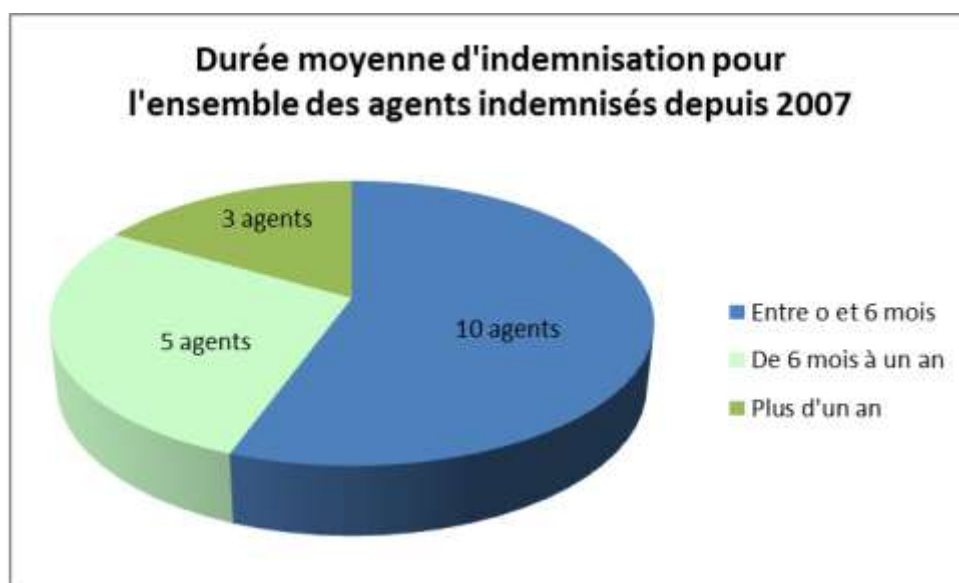
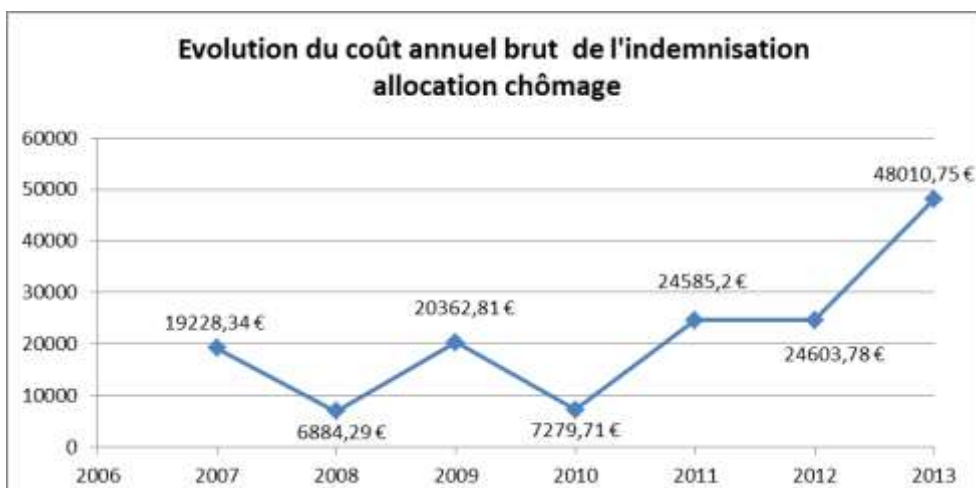
Le pic observé en 2009 peut être rattaché à des formations initiales « prévisionnistes », à un master réalisé en formation continue par un agent, ainsi qu'à des formations obligatoires pour des agents en cours de titularisation.

### 1.4 Absences



Les pics observés sur trois années peuvent être rattachés à l'occurrence de congés pour longue maladie. Les quatre autres années se situent quant à elles très sensiblement au-dessous de la moyenne sur la période de référence 2007-2013 (5,85 jours/agent).

## 1.5 Indemnisation chômage



Enfin, il apparaît opportun de souligner plusieurs efforts conséquents consentis par l'Etablissement pour ce qui concerne la gestion du personnel, malgré un contexte « peu porteur ». A titre strictement indicatif, il est possible de faire valoir :

- la revalorisation du régime indemnitaire de l'ensemble des agents (appliquée depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012) ;
- la participation à hauteur de 15 € par mois et par agent au titre de la protection sociale (délibérée en décembre 2013) ;
- le bénéfice pour les agents de la participation de l'Etablissement au CNAS.



## **2. Création d'un poste permanent dans la perspective de la stagiairisation de l'agent en charge de la modélisation au sein du service des barrages de Villerest et de Naussac**

En application de la délibération n° 13-111-CS du 28 juin 2013 approuvant le programme pluriannuel d'accès à l'emploi de titulaire, il est proposé au Comité Syndical d'autoriser à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 la création au tableau des effectifs de l'Etablissement d'un poste permanent d'ingénieur afin de stagiairiser le chargé de mission « modélisation » sur ce grade.

On rappellera que, eu égard aux nombreuses incertitudes caractérisant les perspectives d'évolution des interventions de l'Etablissement et de ses moyens financiers dès 2014, il avait été proposé en 2013 de n'ouvrir à la titularisation que les deux postes satisfaisant à la double condition de mission pérenne (en lien avec la gestion des ouvrages dont l'Etablissement est propriétaire) et de financement « quasi pérenne » (par voie de mobilisation de la redevance soutien d'étiage). Le poste d'ingénieur intervenant dans le cadre de l'optimisation de la gestion des ouvrages était l'un des deux.

Pour mémoire, la crue de décembre 2003 avait mis en évidence le vieillissement des systèmes et des processus utilisés pour la gestion du barrage de Villerest pour l'écrêtement des crues, qui n'avaient pas évolué depuis leur mise en service à la fin des années 80 et dont la fragilité posait un véritable problème de sécurité.

En conséquence, le Comité Syndical de décembre 2004 a décidé d'engager un programme de modernisation complet des systèmes logiciels et informatiques de gestion des crues et des étiages utilisés pour la gestion des retenues de Naussac et de Villerest (par ailleurs, le barrage de Naussac a été transféré par l'Etat à l'Etablissement le 1<sup>er</sup> janvier 2007).

L'achèvement du programme de modernisation des outils logiciels est prévu fin 2014. Au-delà, et pour ne pas retomber dans la situation constatée en 2003, il sera nécessaire de maintenir et de faire évoluer ces outils logiciels, les outils informatiques et les processus de gestion.

Ces éléments sont d'ailleurs intégrés dans les prévisions pluriannuelles d'investissement, qui prévoient notamment :

- des évolutions régulières, afin d'adapter les logiciels aux évolutions des environnements informatiques,
- des évolutions de fond tous les 10 ans, afin d'améliorer la qualité de la gestion, en lien avec les évolutions de l'environnement technique, notamment des réseaux de mesure, des prévisions météorologiques et de l'amélioration des performances de calcul.

**Il est proposé au Comité syndical d'approuver la délibération correspondante.**

## **3. Prolongation d'un contrat à durée déterminée au sein de la Direction du développement et des relations extérieures**

Le Comité Syndical du 29 mars 2013, par sa délibération n° 13-65-CS, a autorisé la création au tableau des effectifs de l'Etablissement public Loire d'un poste d'ingénieur territorial à temps complet, au sein de la direction du développement et des relations extérieures, plus particulièrement chargé de soutenir et de renforcer, principalement par le « démarchage » des acteurs économiques, la dynamique de mise en place de mesures de réduction de la vulnérabilité aux inondations des activités économiques du bassin de la Loire suite à la réalisation des diagnostics correspondants.



En termes opérationnels, le recrutement correspondant, à rattacher aux besoins des services et à la nature des fonctions, est intervenu pour une durée d'un an dans un premier temps.

Afin de mener à terme l'opération dont il s'agit, il est proposé de prolonger la mission de cet agent de catégorie A (grade d'ingénieur) pour une durée de 8 mois, soit jusqu'au 10 décembre 2014. Cela, sous réserve de l'obtention du cofinancement correspondant du FEDER au titre de l'actuel programme opérationnel plurirégional.

**Il est proposé au Comité syndical d'approuver la délibération correspondante.**

#### **4. Conventions de restauration du personnel**

En application des délibérations du Bureau du 2 juillet 1993 et du 6 juillet 2006, l'Etablissement participe au frais de restauration de ses agents basés à Orléans. Il est proposé d'étendre ces dispositions aux agents en poste sur d'autres sites du bassin (dès lors que cela est possible) et dans ce cadre de passer dès à présent une convention avec :

- l'association de gestion du restaurant inter-administratif de la cité administrative d'Angers (AGRICA) pour les agents basés à ANGERS ;
- et l'association du personnel des services extérieurs du Ministère de l'Agriculture à LEMPDES pour l'agent basé à CLERMONT-FERRAND.

Il est précisé que ces conventions respecteront strictement les modalités de participation de l'Etablissement aux repas du personnel, telles que précisées par délibérations du Bureau du 2 juillet 1993 et du 6 juillet 2006.

**Il est proposé au Comité syndical d'approuver la délibération correspondante.**