



GESTION DU PERSONNEL

1 - TABLEAU DES EFFECTIFS

1.1 TRANSFORMATIONS DE POSTE

Après plus de trente années au sein de l'Etablissement, dont dix-sept en tant que chargée du personnel, l'attachée territoriale qui occupe ce poste a su démontrer son aptitude à travailler sur la gestion de projets complexes et a également développé une technicité particulière en matière de gestion des ressources humaines. De plus, cet agent supervise maintenant le travail d'une gestionnaire RH dédiée principalement à la gestion des agents du PAIC.

Dans ce cadre, au titre de l'avancement de grade, il est proposé de transformer ce poste d'attaché en un poste d'attaché principal à compter du 1er janvier 2026. Il est précisé que cette proposition répond aux critères des possibilités d'avancement de grade en application de la délibération du Comité syndical de décembre 2007, avec notamment pour cet agent : l'ancienneté dans la fonction, la gestion de projets et le développement d'une technicité particulière.

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

Par ailleurs, également suite à la montée en charge pour certains dossiers complexes, il est constaté que la chargée d'opération « commande publique » (grade de rédacteur principal de seconde classe - Catégorie B) occupe aujourd'hui un poste qui requiert une expertise juridique en matière de passation et suivi des marchés publics dédiés, ainsi qu'une dimension « acheteur » dorénavant nécessaire (aide aux services en benchmarking, négociations, etc.) pour répondre aux besoins de l'Etablissement en matière de commande publique. Ces prérequis correspondent à des fonctions d'un agent de catégorie A. De ce fait, il est proposé de transformer au tableau des effectifs à compter du 1er janvier 2026 le poste qu'elle occupe actuellement en un poste d'attaché territorial.

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

1.2 BESOINS DES SERVICES

MISSION ETUDE ET STRATEGIE

Dans le cadre du SAGE Loir, deux réflexions relatives à la gestion quantitative de la ressource en eau ont été menées sur la période 2022-2025. Pour ce faire, le Comité syndical avait autorisé, au titre de l'accroissement temporaire d'activité, le recrutement d'un ingénieur pour un an.

La commission locale de l'eau prévoit, au terme de ces travaux, d'une part d'initier un Projet de Territoire de Gestion de l'Eau (PTGE) sur le Bassin versant de l'Argance et d'autre part, de lancer une ou deux études HMUC sur le bassin du Loir.

De ce fait, il est proposé au Comité Syndical de prolonger pour une durée d'un an, au titre du besoin des services, le contrat de l'agent recruté sur cette mission. Il sera chargé en 2026 premièrement d'accompagner l'émergence du projet de territoire de l'Argance, en précisant le rôle à terme de l'EP Loire dans la gouvernance de cette démarche et deuxièmement, de rédiger les pièces du(des) marché(s) et de finaliser le plan de financement de cette(ces) étude(s) HMUC.

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

SCHEMAS ET PROGRAMMES TERRITORIAUX - AGE

Les contrats des trois chargé·e·s de mission des procédures suivantes arrivent à échéance fin décembre 2025 ou tout début janvier 2026 :

- Contrat territorial Plaine alluviale de la Loire auvergnobourguignonne (poste basé à NEVERS),
- Contrat territorial Cher montluçonnais (poste basé à MONTLUCON),
- Contrat territorial Val d'Allier alluvial (poste basé à CLERMONT-FERRAND).

Pour les deux premières démarches, l'année 2025 a été une période de transition qui devait être mise à profit pour préciser la programmation du nouveau cycle 2026-2028. Dans l'attente du dépôt et de la validation de ces nouveaux accords de territoires qui devraient avoir lieu au cours du 1^{er} semestre 2026, il est proposé au Comité syndical d'autoriser la prolongation pour six mois des contrats d'ingénieur des deux agents concernés.

Pour la troisième démarche, le contexte est similaire mais avec un décalage dans le temps puisque 2026 constituera l'année de transition. En conséquence, il est proposé de prolonger d'un an le contrat de l'agent en charge du pilotage de cette procédure.

Il est proposé au Comité Syndical d'approuver les trois délibérations correspondantes.

2 - GESTION COURANTE

ADHESION A LA MISSION CHOMAGE DU CENTRE DE GESTION DU LOIRET

Pour ses agents contractuels l'Établissement adhère au régime d'assurance chômage de France Travail.

Pour les agents titulaires, en vertu du principe d'auto-assurance, les employeurs publics sont astreints à gérer par eux-mêmes l'indemnisation du chômage de leurs agents fonctionnaires.

Face à la complexité croissante de la réglementation relative à l'assurance chômage, il est proposé d'adhérer au service proposé par le Centre de Gestion du Loiret pour assurer l'instruction des demandes d'indemnisation éventuelles et le calcul des montants à verser le cas échéant. Dans ce cadre le coût de la gestion est d'environ 170 € par dossier.

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