



COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
DU GRAND GUERET
Extrait
du registre des délibérations

L'an deux mille vingt-quatre, le onze janvier à dix-sept heures, se sont réunis sous la présidence et la convocation de Monsieur le Président, à l'Auditorium de la Bibliothèque Multimédia du Grand Guéret, Mmes et MM. les membres du Conseil Communautaire de la Communauté d'Agglomération du Grand Guéret.

Convocation envoyée le : 05/01/24

Etaient présents : M. Guy ROUCHON, Mme Viviane DUPEUX, M. Bernard LEFEVRE, Mme Lucette CHENIER, M. Christophe LAVAUD, M. Michel PASTY, M. Thierry BAILLIET, Mme Sylvie BOURDIER, M. Eric CORREIA, , Mme Mary-Line GEOFFRE, M. Henri LECLERE, Mme Christine MARRACHELLI, Mme Claire MORY, M. François VALLES, M. Guillaume VIENNOIS, Mme Joëlle BIARD suppléante de M. Dominique VALLIERE, M. Jean-Paul BRIGNOLI, M. Jacques VELGHE, M. François BARNAUD, M. Alain CLEDIERE, M. Michel SAUVAGE, Mme Michèle ELIE, M. Eric BODEAU, M. Patrick GUERIDE, Mme Fabienne VALENT-GIRAUD, Mme Armelle MARTIN, M. Xavier BIDAN, M. Jean-Luc MARTIAL, Mme Elisabeth LAVERDAN-CHOZZINI, M. Alex AUCOUTURIER, Mme Annie ZAPATA, M. Philippe PONSARD

Etaient excusés et avaient donné pouvoirs de vote : M. Thierry DUBOSCLARD à M. Eric CORREIA, Mme Marie-France DALOT à M. Guy ROUCHON, Mme Olivia BOULANGER à M. Henri LECLERE, M. Gilles BRUNATI à Mme Sylvie BOURDIER, Mme Marie-Françoise FOURNIER à M. Guillaume VIENNOIS, M. Erwan GARGADENNEC à M. Thierry BAILLIET, M. Christophe MOUTAUD à Mme Christine MARRACHELLI, Mme Corinne TONDUF à M. François VALLES, Mme Corinne COMMERNAT à M. François BARNAUD, M. Patrick ROUGEOT à M. Eric BODEAU, M. Jean-Luc BARBAIRE à M. Bernard LEFEVRE, M. Philippe BAYOL à Mme Armelle MARTIN, M. Pierre AUGER à Mme Elisabeth LAVERDAN-CHOZZINI, Mme Patricia GODARD à M. Jean-Luc MARTIAL

Etaient excusés : Mme Mireille FAYARD, Mme Véronique FERREIRA DE MATOS, M. Benoît LASCoux, Mme Françoise OTT, M. Ludovic PINGAUD, Mme Véronique VADIC, M. Jean-Pierre LECRIVAIN, Mme Ludivine CHATENET, Mme Célia BOIRON

Nombre de membres en exercice : 55

Nombre de membres présents : 32

Nombre de membres excusés et ayant donné pouvoirs de vote : 14

Nombre de membres excusés : 9

Nombre de membres absents : /

Nombre de membres ne participant pas au vote : /

Nombre de membres votants : 46

Secrétaire de séance : M. Jean-Paul BRIGNOLI

M. le Président : « Le quorum est atteint. Avant de commencer cette séance, je souhaite bon courage à nos collègues élus, qui sont au lit, car malades.

Ensuite, je vous propose, si vous en êtes d'accord, de rajouter une délibération sur table -ce que l'on n'aime pas spécialement faire- mais il n'est pas possible d'attendre le Conseil de février. Autrement, cela pénaliserait des communes ; cela concerne le groupement d'achat qui a été constitué et c'est un enjeu important, pour pouvoir commander un certain nombre de photocopieurs. Y-a-t-il une opposition à ce que l'on rajoute cette délibération ? Je mets aux voix. Qui est contre ? Qui s'abstient ? Je vous remercie. »

1- DIRECTION GENERALE

ADHESION A DES MARCHES INFORMATIQUES SUITE A L'ADHESION AU RESAH (Délibération n°1/24 du 11/01/24 1.Commande Publique 1.4 Autres Contrats)

Rapporteur : Madame Annie ZAPATA

Le Conseil Communautaire du 28/09/2023 a validé l'adhésion de la Communauté d'Agglomération du Grand Guéret à la centrale d'achat ResaH (Délibération n°217/23).

Les premières études techniques et financières sur les marchés proposés par le RESAH ont montré que les marchés suivants représentaient une réelle opportunité pour l'agglomération et certaines de ses communes membres :

Marché / lot	Marché - lot	Prestataire	Avantages attendus	Collectivités adhérentes
Téléphone Mobile	2021-045 lot n°1	Bouygues	Baisse du prix des forfaits (~50%) Nouveaux services (Protection des Travailleurs Isolés, Mobile Device Management, ...)	Agglomération
Solutions de Cybersécurité	2021-063 lot n°2	Orange Cyber Défense	Baisse des couts de licences sur les produits actuellement installés (Sentinel One, Vade Secure, Vectra, ...)	Agglomération
Copieurs	2023-R045 lot n°5	Konica Minolta via Bureau Système 87	Baisse des couts : <ul style="list-style-type: none"> • D'acquisition ou de location des copieurs • Copies noires et blancs et couleurs 	Agglomération La Saunière St-Leger-Le-Guéretois Saint-Sulpice-le-Guéretois Saint-Vaury Saint-Victor-en-Marche

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil Communautaire, à l'unanimité décident :

- **D'approuver l'adhésion de la Communauté d'Agglomération du Grand Guéret à chacun des marchés ci-dessus pour :**
 - **Ses besoins propres pour les 2 premiers marchés (Téléphone Mobile et Solutions de Cybersécurité).**
 - **Ses besoins et ceux des 5 communes listées pour le marché des copieurs.**

A noter que la répartition des frais d'adhésion annuels a été validée avec les communes concernées, suivant le tableau de répartition ci-après :

Collectivité	Année d'adhésion demandée	Nombre de copieurs total	Cote part adhésion marché ResaH par collectivité HT
Agglo	2024	16	555,00 €
La Saunière	2025	3	103,00 €
St-Leger-Le-Gueretois	2024	3	103,00 €
Saint-Sulpice-le-Guérétois	2024	3	103,00 €
Saint-Vaury	2025	2	68,00 €
Saint-Victor-en-Marche	2025	2	68,00 €
Total ResaH /an		29	1 000,00 €

- **De s'engager à inscrire au budget correspondant, les crédits nécessaires pour les besoins de la collectivité (cf. tableau ci-après) :**

CREDITS BUDGETAIRES A OUVRIR						
Budget	Section	Chapitre	Compte	Fonction / code gestionnaire	Objet	Montant
Principal	Fonctionnement	011	6281	0217/0735	Adhésion annuelle marché 2021-045 lot n°1	400€ HT
Principal	Fonctionnement	011	6281	0217/0735	Adhésion annuelle marché 2021-063 lot n°2	500 € HT
Principal	Fonctionnement	011	6281	0217/0735	Adhésion annuelle marché 2023-R045 lot n°5	1000€ HT

- **D'autoriser M. le Président à signer :**
 - **La convention d'adhésion à chacun des Marchés (lots ci-dessus).**
 - **Tout document lié à l'exécution des marchés et/ou des accords-cadres à hauteur des besoins propres de la Communauté d'Agglomération du Grand Guéret.**

M. le Président : « Merci encore d'avoir accepté d'ajouter cette délibération, pour permettre cet achat de photocopieurs. »

2- DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

2-1- RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

(Délibération n°2/24 du 11/01/24 7-Finances locales 7.10 Divers)

Rapporteur : M. Eric CORREIA

L'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et

les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Ainsi, le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint, est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2024.

Conformément au décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et décrire les orientations pluriannuelles.

Alors, j'attache, tout comme vous, j'imagine, une grande importance à ce rapport à l'égalité femmes/hommes au sein de notre EPCI. Il est à mon sens, la concrétisation même de ce que l'on veut et de ce que l'on doit faire, pour promouvoir ces rapports professionnels et humains, pour favoriser l'équité et l'harmonie dans l'environnement de travail de nos agents. Je ne vais pas vous présenter dans le détail tout l'ensemble du rapport, car vous l'avez tous lu. Je vais simplement le synthétiser, sur les éléments qui me semblent le plus significatifs et importants. Vous savez, dans la Fonction Publique, l'égalité salariale femmes/hommes n'est pas remise en cause et c'est heureux, mais les écarts de traitement peuvent être partout : se cacher dans les recoins juridiques coutumiers, les plus insoupçonnés. Le statut de fonctionnaire ne préserve pas de tout. Par exemple, le taux de féminisation est certes élevé au sein de la Fonction Publique Territoriale, mais vous savez toutes et tous que cela ne la préserve pas pour autant des inégalités, dans les déroulements de carrière. Ce chiffre peut ainsi occulter certaines réalités, comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, ou encore leur faible représentation, au niveau des postes à responsabilité, voire leur part plus importante au sein des emplois précaires.

Même parmi celles et ceux qui dispensent des services au public, nous ne sommes pas encore capables dans ce pays, de disposer d'une situation d'égalité digne de ce nom entre agentes et agents. C'est pour toutes ces raisons que notre collectivité a beaucoup travaillé et travaille encore, pour promouvoir activement l'égalité entre tous les agents, quel que soit leur sexe. Je veux déjà commencer par vous rappeler l'évidence : le taux de féminisation est très élevé au sein de l'Agglo (68% des agents sont des femmes) avec des pics sur certains secteurs de 90 % de représentation. Certaines professions sont traditionnellement plus genrées que d'autres, certes, comme la filière technique ou la petite enfance, pour ne citer que ces exemples, mais sur l'ensemble de nos forces vives, ces messieurs ont de façon générale, plus qu'intérêt à ne pas trop jouer les dominants, car ils ne sont définitivement pas, en majorité.

D'une manière générale, les chiffres sont proches entre les agents et les agentes bénéficiaires du statut de fonctionnaire, sur emploi permanent, ou sur les contractuels ayant pu bénéficier d'un CDI. Il reste toutefois encore des écarts à combler sur l'accès aux catégories d'encadrement pour les femmes (31,5 % de femmes en catégorie A et B, contre 50 % d'hommes).

L'accès à la formation pour sa part, présente des différences entre l'accès des femmes et des hommes, notamment pour les catégories A où les hommes sont favorisés, ce qui est sans doute pour partie, lié aux formations au sein de certains services techniques, moins féminisés.

Sur le temps partiel, les accès se valent, avec toutefois une disparité entre l'autorisation, majoritairement réservée aux femmes et le droit au temps partiel : davantage d'hommes y ont accès.

En revanche, la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes, est globalement l'avantage des femmes, ce qui est dû à leur nombre en valeur absolue, avec un écart de points de la part des primes sur les rémunérations, qui est également à l'avantage des femmes. Mais encore une fois, tout est question de proportion d'agents féminins, dans les différentes catégories et filières. Le baromètre de l'égalité professionnelle, basé sur les outils proposés par le Centre de Gestion de la Creuse montre des disparités, là encore. C'est notamment le cas sur l'égalité des rémunérations. En réalité sur ce point, le ratio établi pénalise à mon sens l'Agglo, puisque l'on se base sur le taux de féminisation général, pour établir des attributions de points, de façon globale. Par exemple, avec un écart de 28 points entre la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (40 %) et le taux de féminisation de l'Agglo (68 %) aucun point n'échoit à notre EPCI alors que sur le principe, ce n'est évidemment pas un chiffre révélateur. Le choix du barème du Centre de Gestion est assez peu pondéré et donc, discutable sur certains aspects, et empêche de facto, que l'Agglo obtienne la moyenne sur l'ensemble du baromètre. Ceci d'ailleurs, malgré une note maximale sur l'item de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, ou la moyenne sur l'égal accès aux emplois par exemple. Le score de 30 sur 73 que nous obtenons, quelle que soit, une fois encore, la manière dont le baromètre établit ces critères de notation, et qu'on peut contester, est une incitation à poursuivre nos efforts. En effet, vous le voyez, nous ne sommes pas exemplaires en la matière. C'est d'ailleurs précisément en ce sens que sont inscrites nos actions autour du groupe de travail, approuvées par le comité technique à l'occasion, le 24 juin 2022, des actions dont je vous rappelle les axes :

- prévenir, évaluer et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,*
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et grades de la FPT,*
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale,*
- prévenir et traiter les discriminations et actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.*

Il y a en outre, des actions de notre plan relatif à l'égalité professionnelle 2022/2025, qui ne sont pas mises en lumière dans le document, puisqu'il est relatif à 2021. La situation se sera donc améliorée lorsque vous aurez le rapport suivant, l'an prochain. C'est un travail essentiel, mais de longue haleine constaté ; pourtant, nous le menons avec les partenaires syndicaux, les agents et les encadrants et nous le menons sans ménager nos efforts. Cela se fait sous la houlette de Coralie CHEVILLION, notre DRH, dont je salue le travail constant et rigoureux, mais aussi d'Alex AUCOUTURIER, Vice-Président en charge des Ressources Humaines, que je remercie à son tour, pour son engagement et son sens du dialogue et de la transparence au sein de nos différentes instances paritaires. Je n'oublie pas bien sûr, notre Directrice Générale des Services, dans ce constat de travail partagé et cette amélioration graduelle vers laquelle nous tendons.

Voilà, je ne commenterai pas davantage ce rapport. Je vous ai livré quelques chiffres et éléments, mais il vous appartient de le lire, si ce n'est déjà fait, car c'est un instantané -fut-il

tâté- de l'année 2021, de la vie de nos agents au sein de la Communauté d'Agglomération, de l'avancée de l'égalité hommes/femmes. L'Agglo n'est pas parfaite, mais elle travaille sans relâche à devenir meilleure. Les femmes en tous cas, y sont plus nombreuses que les hommes. La DGS est une femme, comme plusieurs directrices et il convient à présent, que se poursuive ce travail tout à fait fécond. Vous savez qu'il est tout, sauf symbolique, mais bien au contraire nécessaire à notre territoire, comme plus largement, à notre République.

Voilà, si vous avez des questions, Alex AUCOUTURIER et moi-même pourront vous répondre. Je vous remercie pour votre attention. Y-a-t-il des questions ? Des observations ? Non.

En conséquence,

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT,

Il est demandé au Conseil Communautaire, de prendre acte de la présentation du rapport, sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes, préalablement au débat sur le projet de budget pour l'exercice 2024.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil Communautaire, à l'unanimité :

- **Prennent acte de la présentation de ce rapport.**

M. le Président : « Je vous remercie, Chers Collègues. »

2-2- CREATION DE POSTE - DIRECTION DE LA PETITE ENFANCE

(Délibération n°3/24 du 11/01/24 4-Fonction publique 4.1 Personnel titulaires et stagiaires de la F. P. T.)

Rapporteur: M. Alex AUCOUTURIER

Vu le Code Général des collectivités territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-8 ;

Conformément à l'article L. 313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité [...] sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Communautaire de fixer l'effectif des emplois, à temps complet et non complet, nécessaires au fonctionnement des services.

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé.

A la suite d'une visite auprès du médecin de prévention, un agent permanent de la direction de la petite enfance, occupant les fonctions d'assistante d'accueil, a été reconnu définitivement inapte aux fonctions de son grade (adjoint d'animation). Une Période de Préparation au Reclassement (PPR) a par conséquent été mise en œuvre, afin d'accompagner la transition professionnelle de l'agent.

En parallèle, il convient toutefois de veiller à la stabilité des effectifs au sein de la Direction de la Petite Enfance, afin de garantir la continuité dudit service.

Dans ce cadre, il convient de compléter le tableau des effectifs, en proposant la création d'un poste tel que suit :

Intitulé du poste	Grade	Quotité	Date d'effet
Assistante d'accueil petite enfance	Adjoint d'animation	Temps complet	19/02/2024

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil Communautaire, à l'unanimité, décident :

- **d'autoriser la création du poste susvisé au 19 février 2024,**
- **d'autoriser M. le Président à effectuer la déclaration de création d'emploi auprès du Centre de Gestion de la Creuse,**
- **d'autoriser M. le Président à nommer l'agent sur ledit poste,**
- **de préciser que l'agent percevra la rémunération et le régime indemnitaire correspondant à ses grade et statut,**
- **d'indiquer que les crédits nécessaires seront imputés au chapitre 012,**
- **d'autoriser M. le Président à signer toutes les pièces nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.**

M. le Président : « Chers Collègues, voici à présent le moment de vous présenter notre Rapport d'Orientations Budgétaires, qui sera comme de coutume, suivi d'un débat. Cette année, nous avons pu faire en sorte que se tienne cet échange entre nous, de manière plus précoce que sur l'exercice passé. Même si tous les indicateurs nationaux ne sont pas encore là, nous avons une vision tout à fait claire de notre budget et de l'état de nos finances, preuve s'il en fallait encore, de l'excellente gestion des deniers publics au sein de notre EPCI. Je veux remercier la Directrice Générale des Services et la Direction des Finances, pour leur rigueur, qui a permis cette avance dans l'élaboration budgétaire. Je veux également adresser un remerciement tout particulier à notre contrôleur de gestion, qui a activement travaillé sur ce moment et à Stéphanie FRELICOT POITEVIN, dont ce sera le dernier ROB, au sein de notre collectivité, puisqu'elle s'en va dans une autre collectivité. J'associe toutes les directions et tous les agents qui doivent être évidemment, associés à ces remerciements, puisque c'est bien leur travail constant et le retour sur leurs projets et actions qui permettent cette anticipation. Enfin, je n'oublie pas la commission des finances qui a travaillé et alimenté en amont, les réflexions et bien sûr, son 'grand argentier en chef', Eric BODEAU, 1^{er} Vice-Président en charge des finances et des marchés publics, qui ne compte ni ses heures, ni son dévouement. Ce débat entre nous est un exercice de transparence, de confiance, un gage de démocratie et de clarté. Ces mêmes confiance et clarté qui prévaudront lors de vos questions ultérieures, puisque nous pourrons débattre en toute sérénité, dès lors qu'Eric BODEAU aura fini de présenter ce rapport. Je lui laisse à présent, sans plus attendre la parole. Juste avant, comme il y a une projection, je propose que les Vice-Présidents se déplacent vers les gradins pour pouvoir la suivre. »

3- DIRECTION INGENIERIE FINANCIERE

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2024

(Délibération n°4/24 du 11/01/24 7-Finances locales 7.1 Décisions budgétaires)

Rapporteur : M. Eric BODEAU

Mes Chers Collègues, en attendant que nous soyons tous installés, pour pouvoir suivre cette présentation du ROB et notamment, je vous lirai une note explicative, synthétique de ce

Rapport d'Orientations Budgétaires, je vais déjà vous donner connaissance de la note concernant le DOB.

Le Débat sur les Orientations Budgétaires (DOB) est prévu à l'article L 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, article applicable aux EPCI comprenant au moins une commune de 3 500 habitants et plus, en vertu de l'article L 5211-36 du CGCT. Il doit intervenir, selon les collectivités dans les dix semaines (article L 5217-10-4 du CGCT applicable à la nomenclature M57) précédant l'examen du budget par l'Assemblée.

Le débat peut intervenir à tout moment à l'intérieur de ces délais. Il ne constitue qu'un stade préliminaire à la procédure budgétaire (dont il constitue un élément substantiel) et ne présente aucun caractère décisionnel.

Le décret d'application relatif au contenu et aux modalités de publication et de transmission du Rapport d'Orientations Budgétaires est le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 (article D 5211-18-1 du CGCT). Il est relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du Rapport d'Orientations Budgétaires (qui a ajouté un article D. 2312-3) ; il prévoit qu'il doit comporter les informations suivantes :

1° Les orientations budgétaires envisagées par la commune portant sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes, en fonctionnement comme en investissement : sont notamment précisées les hypothèses d'évolution retenues pour construire le projet de budget, notamment en matière de concours financiers, de fiscalité, de tarification, de subventions.

2° La présentation des engagements pluriannuels, notamment les orientations envisagées en matière de programmation d'investissement comportant une prévision des dépenses et des recettes. Le rapport présente, le cas échéant, les orientations en matière d'autorisation de programme.

3° Des informations relatives à la structure et la gestion de l'encours de dette contractée et les perspectives pour le projet de budget. Elles présentent notamment le profil de l'encours de dette que vise la collectivité pour la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Les orientations visées aux 1°, 2° et 3° devront permettre d'évaluer l'évolution prévisionnelle du niveau d'épargne brute, d'épargne nette et de l'endettement à la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Il comporte, au titre de l'exercice en cours, ou, le cas échéant, du dernier exercice connu, les informations relatives :

1° A la structure des effectifs ;

2° Aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature ;

3° A la durée effective du travail dans la collectivité.

Il présente en outre, l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Ce rapport peut détailler la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la commune.

Ce rapport peut s'appuyer sur les informations contenues dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu au dixième alinéa de l'article 33 de la loi n° [84-53](#) du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

De plus, l'article 13 de la loi n° 2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques, prévoit qu'à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires, chaque collectivité territoriale ou groupement présente ses objectifs concernant :

1° L'évolution des dépenses réelles de fonctionnement, exprimées en valeur, en comptabilité générale de la section de fonctionnement ;

2° L'évolution du besoin de financement annuel calculé comme les emprunts minorés des remboursements de dette.

Ce rapport est transmis par la Communauté d'Agglomération aux Maires des communes membres, dans un délai de 15 jours à compter de son examen. Le public est avisé de la mise à disposition de ces documents au siège de la Communauté d'Agglomération dans les 15 jours suivant la tenue du Débat d'Orientations Budgétaires.

Il est demandé au Conseil Communautaire, de prendre acte de la tenue du DOB et de l'existence du rapport sur la base duquel se tient le DOB par une délibération qui doit faire l'objet d'un vote.

Présentation est faite sous forme de diaporama (cf. document joint).

M. BODEAU : « Voilà pour ce Rapport d'Orientations Budgétaires que je vous ai présenté de façon assez synthétique, je l'espère de façon claire et de façon suffisamment complète. A présent, la parole est à vous si vous le voulez bien. »

M. le Président : « Merci, cher Eric, pour cette présentation, encore une fois rigoureuse. Je dirai quelques mots : voici à présent le temps du partage, du débat, qui s'ouvre à nous, sur la base des éléments précis et circonstanciés, ce qui permettra notre édification commune, en fonction de vos remarques, questions ou observations éventuelles. Comme nous nous étions engagés à l'aube de ce mandat, le travail de bonne santé financière de notre EPCI reste notre priorité et porte ces fruits, depuis plusieurs exercices déjà, vous avez pu le remarquer. Je souhaite rappeler que tous les indicateurs sont au vert par rapport aux intercommunalités de notre strate, ce qui est une gageure en une telle période d'inflation, d'incertitudes nationale et internationale, de dépenses en hausse et de recettes en baisse. Vous avez parlé de l'électricité tout à l'heure, qu'on allait vers une stabilité. En fait, il a été annoncé une augmentation de 10 % en février. Vous voyez que tout bouge !

Vous connaissez la recette, elle est éprouvée mais nous pouvons collectivement nous féliciter d'avoir su l'appliquer : générer des économies partout où c'est possible sans obérer la bonne marche de nos services au public, œuvrer à réduire la voilure de nos compétences optionnelles ou facultatives, maintenir notre capacité d'autofinancement et un taux de dette relativement bas, dans l'optique de dégager les marges de manœuvres de demain, en matière d'investissement notamment. C'est à ce prix que nous réaliserons, par exemple, un équipement aussi coûteux que le centre aquatique (sur la base d'un transfert de charges qui permette par ailleurs son fonctionnement annuel cohérent, bien évidemment).

Nul ne m'a jamais pris en flagrant délit d'immodestie ou de triomphalisme, aussi vais-je continuer à louer cette résilience (c'est le mot à la mode) qui est la nôtre tout en rappelant la nécessaire et constante vigilance que nous devons nous imposer.

Trop de doutes demeurent en effet autour de nous, qui imposent prudence et recul.

- Autour de l'Etat, tout d'abord, lequel reporte régulièrement ses déficits et ses compétences coûteuses sur les collectivités et les EPCI, quand il ne sabre pas dans leurs dotations : le quoi qu'il en coûte de l'Etat, nous allons le payer nous, les collectivités !
- Trop d'incertitudes pèsent également sur l'inflation¹ -je rappelle que c'est -3,6 % entre 2015 et 2020- et la situation macroéconomique, pour que nous mésestimions les coûts dispendieux que cela fait peser sur nos investissements, nos travaux, nos projets, nos achats... que ce soit au niveau des intercommunalités et des communes.

Bonne santé financière, donc, oui, mais vigilance constante. Machiavel disait que la prudence consiste à savoir distinguer des degrés de désavantage, nous n'oublierons pas de rester prudents pour tous les exercices budgétaires à venir...

La parole circule à présent et le micro avec. Est-ce qu'il y a des remarques, des questions, des observations ? »

M. PONSARD : « Il s'agit plus d'une remarque générale, qui a surtout trait aux ressources humaines. On l'a vu, je crois que financièrement, enfin c'est même une certitude, l'Agglo est plutôt en bonne santé, mais il y a quand même ce problème de recrutement qu'on peut avoir au sein de l'EPCI et il est vrai qu'on l'a vécu récemment, notamment dans le service entre autre dont je m'occupe. Il y a un problème, dirai-je, d'attractivité, qui n'est pas propre à notre

¹ - Inflation prévisionnelle 2024 en France : +2.66 %. Pour rappel, nous venons de traverser deux exercices budgétaires avec +5,2 % en 2022 et +4,2 % hors énergie et alimentation mais à près de 5,8% en moyenne annuelle, sur l'année 2023...

structure, car je crois que tout le monde a des difficultés, et les collectivités en règle générale, ont des difficultés à recruter, mais on voit bien qu'il y a très peu de mutation d'autres départements, d'autres régions, sur l'Agglo. Ce n'est pas lié uniquement à l'aspect strictement professionnel, parce que là, c'est un problème général d'attractivité du département, mais il y a peut-être une question à se poser pour savoir comment, au niveau des postes à pourvoir (on l'a vu, il en reste 9 qui ne sont toujours pas pourvus), comment on peut augmenter cette attractivité ? Alors, certes, il y a l'aspect financier et il faut peut-être qu'on trouve un équilibre avec les nécessaires économiques que l'on doit faire et aussi être quand même suffisamment attractifs au niveau financier. Mais je crois que ce n'est pas le fond du problème, C'est surtout, peut être un avantage de fonctionnement, qui pourrait peut-être séduire un peu plus, les potentiels arrivants sur notre agglo. C'est un vrai problème quand-même ! »

M. le Président : « Oui, et je crois que cela concerne beaucoup de collectivités en Creuse -et ailleurs aussi, parce que pour voir des publications du CNFPT, il y a un problème de recrutement dans la FPT partout en France- ; il y a quand même un problème de rémunération. C'est quand même une fonction publique territoriale, où les gens ne sont pas forcément bien payés. Il y a aussi des collectivités qui ont des ressources limitées. L'effet COVID, dirai-je, alors il y a eu le virus, qui est à présent passé, enfin disons plutôt, (car il est encore d'actualité en ce moment) que l'on maîtrise mieux, mais par contre, les modes de vie, l'appréciation et les relations des gens au travail ont totalement été bouleversées ! Cela c'est clair, on le voit. Quand on arrive à trouver dans nos collectivités, des gens qui correspondent au poste et qui ont envie de travailler, on voit que leur demande salariale est bien plus élevée que celle de ceux qui étaient en poste avant, par exemple, et ce qu'ils touchaient. La condition salariale, je peux donc vous garantir qu'elle existe bien et que nous sommes là-aussi, limités par le régime indemnitaire sur lequel on peut jouer. C'est compliqué. C'est pour cela qu'on a des gens qui peuvent postuler sur des postes, qu'on retient et qui sont d'accord, mais on ne les garde pas, car d'un point de vue financier, on n'est pas assez attractifs par rapport à d'autres collectivités, qui ont des possibilités ou des capacités de régime indemnitaire supérieur au nôtre. Donc, l'argent compte pas mal, et on peut le comprendre ! Je rappelle, quand on a fait l'AG du personnel, on a proposé de tester par exemple, la semaine de 4 jours ; on va essayer de mettre en place des choses, qui ne vont pas forcément coûter plus cher à la collectivité, mais qui peuvent par contre, amener des bouleversements pas rapport aux services apportés à la population. Cela ne peut donc pas être possible dans tous les services. Mais on a dit qu'on allait essayer de voir et d'identifier là où cela serait possible et on est prêt à expérimenter cela. Cela peut être un élément d'attractivité et certes, comme vous l'avez dit, on ne peut pas répondre à la prétention salariale qui serait souhaitée, mais par contre, il serait possible de travailler 4 jours et avoir chaque semaine, un weekend de 3 jours. Peut-être que cela, pourra être un élément d'attractivité ? En tous les cas, on est condamnés à tenter des choses. On va essayer de faire ça, entre autre chose. D'autres questions ou remarques ? »

M. BARNAUD : « Pour compléter un peu ce qui a été dit et que je partage, tant les propos de Philippe PONSARD que ceux du Président, je reste persuadé quand même, que si on développe beaucoup plus le secteur privé, on aura l'aspiration de personnes de l'extérieur. Quand un futur collaborateur arrive dans l'entreprise, c'est aussi par le jeu des couples qui arrivent, une personne potentiellement employable sur notre territoire. Et je crois que s'il y a une chose qui est peut-être aussi un frein, par rapport à l'attractivité, c'est quand même d'inverser -et cela a été dit tout à l'heure- la courbe démographique. La 1^{ère} remarque est de se dire : c'est un département qui se dépeuple. Pourquoi irais-je là-bas ? Donc à mon sens, il faut absolument qu'on inverse cela, pour dire : 'venez parce qu'on est capables de vous accueillir', et tu l'as dit Eric, il n'y a pas si longtemps : au travers d'un emploi et aussi à travers les services que l'on amène, au travers du tissu associatif que l'on a et au travers -je ne réinventerai pas la terre verte et bleue de la Creuse- de notre environnement. »

M. le Président : « Absolument. Y-a-t-il d'autres prises de parole ? Bien. Je vais conclure et rebondir peut-être sur ce que vient de dire François BARNAUD. Voici un point sur lequel j'aimerais vraiment insister, qui ne dépend pas de nos finances mais qui doit, pourtant, orienter toute l'action de nos services et, à mon sens, tous les choix de projets que nous allons nourrir

dans les années à venir. Vous avez lu le rapport INSEE : la Creuse et notre territoire perdent de la population² et cela, c'est effectivement inquiétant ! A l'heure où surviennent des projets d'entreprises désireuses de s'installer sur le Grand Guéret et d'y créer de l'emploi, c'est la question de notre attractivité qui se pose. Et toute la question du développement de l'activité économique, notre compétence première je le rappelle, se trouve dans l'équation qui, tel un cercle vertueux, permettra de faire s'installer des familles qui feront fonctionner tous les circuits de notre économie et de nos services. C'est en partie, grâce à l'emploi privé que nous arriverons à maintenir l'emploi public. Malheureusement, certains maires ont reçu les inspecteurs de l'Education Nationale, et on risque d'avoir à nouveau, des suppressions de poste. Il nous faut gagner, parce qu'on a un solde migratoire certes positif, mais qui n'est pas suffisant.

Nous ne pourrions enrayer à nous seuls le phénomène de métropolisation qui frappe nombre de pays européens, mais nous résigner serait un abandon, une trahison. François le sait bien : l'installation d'entreprises est une clef, un levier, pour notre développement. Je suis ainsi heureux et fier que des entreprises veuillent s'installer chez nous. Que d'autres, comme Centrelab, Rexel, etc., s'y développent et s'étendent. Voilà, il n'y a pas de fatalité ! Il faut se battre et que nos aides annuelles aux entreprises se pérennisent - nous les avons maintenues même durant la période covid ! - et que l'Agglo ait la confiance de ces entrepreneurs, de ces porteurs de projets qui ont fait le choix de vivre ici et pour nous, un encouragement constant.

Notez qu'en matière de compétences et de services, je n'oublie pas que 2023 a été l'année la plus chaude de tous les temps et que la sortie des énergies fossiles reste essentielle à notre survie. Sur la question climatique, l'Agglo joue un rôle pro-actif et compte bien des réussites à son actif, Pierre ou Jacques peuvent en témoigner, sur les politiques environnementales ou sur la gestion de l'eau. On peut remercier aussi les maires, qui au mois de mai, ont suivi la demande de l'Agglo pour prendre des arrêtés un peu plus restrictifs. C'est ce qui nous a permis, non seulement de passer l'été, mais aussi le point le plus critique, qui était au mois d'octobre. Donc, merci à tous les maires, quasiment tous, qui ont suivi cette demande de l'Agglo.

Je souhaite dès lors que nous poursuivions en ce sens et que nous continuions à financer des projets écoresponsables et vertueux, à accueillir des porteurs de projets écoresponsables, qui travaillent dans le sens de la neutralité carbone du territoire pour, encore davantage, réduire nos émissions de gaz à effet de serre.

Nous avons promis un mandat écoresponsable, nous nous y tenons et nos budgets doivent refléter - ils le font déjà - cette volonté.

Pour en revenir aux questions purement budgétaires, nos objectifs restent fixés, et peuvent être résumés ainsi :

** Nous concentrer sur nos compétences obligatoires, nous recentrer en particulier sur l'économie, l'attractivité du territoire et la transition énergétique.*

** Poursuivre la rationalisation de notre patrimoine, notamment autour de notre politique foncière et de la vente de terrains aux porteurs de projets désireux de s'agrandir ou de s'installer,*

** Contenir les dépenses de personnel tout en garantissant la qualité de travail de nos ressources humaines en place, dans le droit fil par exemple de l'action que nous avons engagée autour des risques psycho-sociaux.*

² - 3,6 % entre 2015 et 2020.

** Assurer un niveau toujours constant et efficient de services publics, malgré les dépenses en hausse dues à l'inflation, malgré les compétences transférées, qui requièrent régulièrement de nouveaux postes, malgré les dotations en baisse.*

** Continuer à investir sur le territoire et ne pas alourdir la fiscalité des ménages ou des entreprises.*

Tout ceci, le ROB vous l'a rappelé, se fonde sur les quatre ratios que le cabinet Klopfer nous a proposé de suivre et qui sont un taux d'épargne brute supérieur à 7%, une capacité de désendettement avec un seuil maximal de 10 % et plutôt rester au maximum 8 % (notre taux est aujourd'hui à 3 %), la vigilance autour de notre taux d'endettement et enfin une épargne nette supérieure à 500 000 euros. Sur tous ces ratios, nous sommes largement dans la zone de confiance.

D'une manière générale, que ce soit notre dette, réputée saine et avec une capacité de désendettement de trois ans depuis 2022, sans aucun nouvel emprunt depuis le début du mandat en prévision du futur centre aquatique et avec un encours de dette en baisse régulière, nous avons concrètement travaillé pour que l'Agglo de demain travaille sur les bases d'un budget solide. Un proverbe indien prétend que trois choses ne doivent jamais s'éterniser : le feu, une plaie et une dette. Je gage que nous avons entendu cette parole de sagesse. C'était surtout l'engagement que nous nous étions fixés, tant pour prévenir les dépenses de demain que pour laisser à nos successeurs des finances saines. Mission accomplie.

La Capacité d'Auto-Financement nette, soit la CAF brute moins le capital d'emprunts, est notre bouteille d'oxygène, pour investir sans ce fatidique recours à l'emprunt. Eh bien son évolution est clairement un gage de bonne santé pour l'Agglo, ce dont je me félicite. Couplé à notre excédent reporté, cela permettra de disposer d'autofinancement sur le reste à charge d'investissement du pôle aquatique, pour ne citer que ce projet.

Enfin, en matière de fiscalité, si l'on retire la hausse nominale des bases qui ne dépend évidemment pas de nous, nous n'augmenterons pas les prélèvements locaux, que ce soit sur le foncier bâti ou sur le versement mobilité, tous deux légèrement en-deçà de la moyenne des EPCI de notre strate. Vous avez pu voir qu'en ce qui concerne les transports, un énorme travail est en cours qui est mené par Patrick ROUGEOT et François VALLES, qui viendront bientôt devant vous pour de nouvelles propositions.

Voici ce que je tenais à dire pour résumer à grands traits le ROB qui vient de vous être présenté.

Faire ce que nous nous étions engagés à faire, désendetter l'agglo, conserver des finances saines, préparer les investissements de demain et dégager les ressources nécessaires pour l'avenir, accompagner la transition énergétique, favoriser l'attractivité du territoire et l'installation d'entreprises, autant de missions dont nous nous acquittons au quotidien.

C'est le pacte de confiance qui nous unit à nos concitoyens et ce Rapport d'Orientations Budgétaires est pour moi l'occasion de me réjouir de la bonne santé financière de cette intercommunalité, tout en conservant toujours à l'esprit la nécessaire vigilance budgétaire que cette période de rigueur et cet entre-deux national et international imposent au bloc communal dans son ensemble.

Un pas après l'autre, l'Agglo chemine vers l'accomplissement des projets qu'elle s'était engagée à initier et qu'elle a lancés ou lancera demain. Merci à vous, collectivement, mes Chers Collègues, pour votre confiance et votre action en ce sens, car c'est une œuvre collective et une réussite à vingt-cinq, nul ne l'ignore. Je vais maintenant vous proposer d'acter la présentation de ce ROB ; c'est cela le sens du vote. Qui est contre le fait qu'il n'y ait pas eu de présentation du ROB ? Qui s'abstient ?

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil Communautaire, à l'unanimité prennent acte de la tenue du DOB et de l'existence du rapport sur la base duquel se tient le DOB par une délibération qui doit faire l'objet d'un vote.

M. le Président : « Je vous remercie. Le Conseil est à présent terminé. Le prochain aura lieu le 8 février à 17h. Si les maires souhaitent nous accueillir, car ici, ce n'est tout de même pas l'idéal -même si on est bien assis, je le rappelle- en termes de discussion, ce n'est pas toujours évident ; on est prêts à se déplacer, dans une commune. Bonne soirée à tous. »

La séance est close à 19h.