

CENTRE de GESTION

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE d'EURE-ET-LOIR

Séance du 31 janvier 2025

Nombre de membres

27

Nombre de présents

13

Pouvoirs :

7

Nombre d'absents

14

Nombre de votants

20

Quorum

14

L'an deux mil vingt-cinq, le 31 janvier 2024 à 14h30, le Conseil d'Administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Eure-et-Loir dûment convoqué le 22 janvier 2025 s'est réuni sous la présidence de Monsieur Bertrand MASSOT.

Etaient présents :

- Martine BOUILLARD, Adjointe au Maire du COUDRAY,
- Michel CHARPENTIER, Maire de FONTENAY-SUR-EURE,
- Alain CONTREPOIS, Conseiller municipal de CHARTRES,
- Jean-Luc DUCERF, Maire d'AUNEAU-BLEURY-SAINT-SYMPHORIEN,
- Philippe GALIOTTO, Maire de COLTAINVILLE,
- Jacky GAULLIER, Maire de SAINT-GEORGES-SUR-EURE,
- Bernard GOUIN, Vice-Président de la COMMUNAUTE DE COMMUNES DU BONNEVALAIS,
- Sylvie HONNEUR-BÛCHER, Conseillère départementale d'Eure-et-Loir,
- Patrick LAFAVE, Conseiller de la COMMUNAUTE DE COMMUNES DES FORETS DU PERCHE,
- Corine LE ROUX, Maire de BOUTIGNY PROUAIS,
- Martine MOKHTAR, Administratrice du CCAS de CHARTRES
- Bertrand MASSOT, Maire de LUISANT,
- Damien STEPHO, Maire de VERNOUILLET,

Pouvoirs :

- François BELHOMME, Maire d'EPERNON, a donné pouvoir à Bertrand MASSOT,
- Marie-Claude BENOIT-MOUSSEAU, adjointe au Maire de NOGENT-LE-ROTRON a donné pouvoir à Martine BOUILLARD,
- John BILLARD, Maire du FAVRIL, a donné pouvoir à Michel CHARPENTIER,
- Marie-Pierre DAVID, Adjointe au Maire de LEVES, a donné pouvoir à Jean-Luc DUCERF
- Hélène DENIEAULT, Maire de CHALLET a donné pouvoir à Philippe GALIOTTO,
- Evelyne LEFEBVRE, Conseillère départementale a donné pouvoir à Sylvie HONNEUR BÛCHER
- Jean-Louis RAFFIN, Maire de CHATEAUNEUF-EN-THYMERAI, a donné pouvoir à Damien STEPHO,

Absents excusés :

- Benoît DELATOCHE, Maire de BARJOUVILLE,
- Olivier MARCADON, Maire adjoint de LUCÉ,
- Benoît PELLEGRIN, Président de la COMMUNAUTE DE COMMUNES CŒUR DE BEAUCE,
- Max VAN DER STICHELE, Maire de VER-LES-CHARTRES,

Absents :

- Ghizlan CHOUAYB, Conseillère municipale de CHATEAUDUN,
- Lydie GUERIN, Administratrice de la CAISSE DES ECOLES DE DREUX,
- Caroline VABRE, Adjointe au Maire de DREUX,

Secrétaire de séance :

- Sylvie HONNEUR-BÛCHER

Assistaient également :

- Gabrielle BARRETT-JACQUET, Directrice générale,
- Oriana CAUQUIS, Directrice générale adjointe,
- Laurent ARCHENAU, Payeur départemental

Délibération n° 2025 – D – 02

Conseil d'administration

Séance du 31 janvier 2025

Objet : Débat d'orientations budgétaires

Exposé de Monsieur Jean-Luc DUCERF, Vice-président en charge des finances et de la carrière

Conformément au décret 85-643 relatif aux centres de gestion, un débat d'orientations budgétaires (DOB) a lieu au Conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci.

Le DOB doit faire l'objet d'une délibération qui en acte la tenue.

Il vise à :

- Présenter les priorités stratégiques du CDG 28 pour l'année à venir.
- Exposer les grandes lignes des projets et investissements nécessaires pour renforcer les services aux collectivités affiliées (ou non) et améliorer les conditions de travail des agents.
- Permettre une discussion et une concertation sur les orientations proposées avant l'élaboration et l'adoption définitive du budget au mois de mars 2025.

Le débat a lieu sur la base des éléments figurant dans le Rapport d'orientations budgétaires (ROB) joint.

Il est proposé au Conseil d'administration de prendre acte de la tenue du DOB et du ROB joint en annexe.

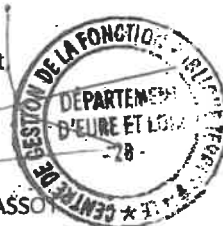
Les membres du Bureau réunis en date du 16 janvier 2025 ont émis un avis favorable.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité de :

- prendre acte de la tenue du débat d'orientations budgétaires ainsi que du rapport d'orientations budgétaires joint,

Le Président

Bertrand MASSOT



Certifié exécutoire compte tenu

De la transmission en préfecture le : **4 FEV. 2025**

De la publication le :

Par délégation,

La Directrice Générale

Gabrielle BARRETT

Rapport d'orientation budgétaire 2025 du Centre de Gestion de l'Eure-et-Loir (CDG 28)

Conseil d'administration du 31 janvier 2025

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres du Conseil,

Le Débat d'Orientation Budgétaire pour l'exercice 2025 constitue une étape clé dans la préparation de l'exercice budgétaire annuel. Il reflète à la fois le bilan de l'année écoulée et les perspectives pour les années à venir.

Il vise à :

- Présenter les priorités stratégiques du CDG 28 pour l'année à venir.
- Exposer les grandes lignes des projets et investissements nécessaires pour renforcer les services aux collectivités affiliées (ou non) et améliorer les conditions de travail des agents.
- Permettre une discussion et une concertation sur les orientations proposées avant l'élaboration et l'adoption définitive du budget au mois de mars 2025.

Ce DOB s'appuie sur le bilan de l'année écoulée et ouvre la voie aux perspectives et projets structurants de 2025.

Contexte général :

Les finances locales se tendent en raison de la diminution des marges de manœuvre des collectivités quant à leur recette et la baisse des dotations.

Les charges à caractères générales des collectivités ont également connu de fortes augmentations, liées à la masse salariale et aux coûts de l'énergie.

1. Bilan de l'année 2024 et perspectives

L'année écoulée a été marquée par plusieurs réalisations importantes et des changements significatifs pour le centre de gestion :

1.1. Nouvelles missions et services

- **Création d'une nouvelle mission facultative en communication** en octobre 2024 : En s'appuyant sur l'expertise de son chargé de communication, le CDG 28 a souhaité accompagner les collectivités dans leurs projets de visibilité et actions de communication, à un moment où chaque collectivité doit être viable et attractive tant pour les agents que pour les usagers; Eu égard à la date de lancement de la mission en octobre et la nécessité d'un temps préalable de communication, aucun recrutement n'a été lancé.
- **Création d'une nouvelle mission facultative en ergonomie** : Un ergonome a été recruté pour accompagner les acteurs de la médecine préventive pour le maintien dans l'emploi, mais aussi pour accompagner les collectivités pour prévenir les risques ergonomiques liés aux postes de travail pour soutenir les collectivités dans le maintien dans l'emploi ; ce poste devrait être financé par les recettes émanant de la médecine préventive pour laquelle il est amené à intervenir ;
- **Mise en place de la nouvelle compétence obligatoire animation du réseau départemental des secrétaires générales de mairie**. En décembre 2023, le législateur a confié au CDG une nouvelle mission obligatoire qu'est l'animation départementale du réseau des secrétaires générales de mairie. Après un

enquête départementale réalisée en début d'année, une réunion de l'octobre en partenariat avec le CNFPT pour définir les contours du futur réseau départemental, que le Président du CDG a souhaité également ouvrir aux secrétaires des syndicats intercommunaux. Plus d'une centaine de participantes ont contribué à cette journée. Il s'agit d'une mission phare mise en place pour fédérer les secrétaires générales, mutualiser les bonnes pratiques et répondre à leurs besoins spécifiques. L'animation de ce réseau engendrera de nouvelles dépenses pour le CDG en 2025.

1.2. Évolutions des missions existantes

Globalement les recettes liées aux missions facultatives existantes seront sans doute supérieures au prévisionnel 2024.

On constate en 2024 :

- **Sur la médecine préventive**

En 2024, il y a eu un déploiement massif du service de médecine préventive avec l'absorption de l'ensemble des collectivités sur liste d'attente (264 adhésions), passant les effectifs couverts de 6800 agents au 1/01/2024 à 8044 agents au 31/12/2024.

Pour absorber cet effectif complémentaire, le CDG a recruté une secrétaire médicale pour augmenter le temps médical du médecin et l'infirmière ; le CDG a poursuivi ses échanges pour développer sur territoire des nouvelles antennes (La Loupe) afin de venir au plus près des employeurs publics locaux et de leurs agents. Aujourd'hui, le CDG dispose de 7 antennes.

En fin d'année, le CDG a accepté l'adhésion à compter du 1.01.2025 des 13 dernières collectivités qui étaient sur liste d'attente, portant le nombre des agents couverts à 8155.

A ce stade, il apparaît que sans nouveau recrutement médical ou sans réforme alignant la durée des visites dans la FPT sur celles de la FPE, le CDG n'est plus en mesure absorber de nouvelles adhésions sans dégrader les conditions d'accueil pour les adhérents. En 2024, ce service devrait être excédentaire de près de 200K€ environ.

- **Sur le service archives**

Eu égard à la demande, le service archives a connu une activité permettant d'atteindre un quasi équilibre en 2024, comme prévu au DOB 2023.

Dans le but de réduire les tarifs proposés aux collectivités affiliées et maintenir un niveau d'activité suffisant, le centre de Gestion a sollicité au conseil départemental une subvention de 40 000€ en fin d'année 2024. Une réponse positive du conseil départemental en 2025 permettrait, au moins pour une année, de réduire les tarifs et inciterait les collectivités à respecter leurs obligations réglementaires en matière d'archivage.

- **Sur les missions tenant à l'emploi :**

Le CDG a atteint un niveau d'activité historique pour la prestation relative à l'intérim territorial, malgré le développement en parallèle de prestations similaires par Chartres Métropole au profit de ses communes membres (1204 jours programmés en 2024 contre 1045 en 2023). En 2024, ce service devrait être excédentaire (20K€ environ)

La mission de conseil en organisation n'a pas trouvé son public en 2024 puisqu'aucune mission n'a été réalisée. La mission d'aide au recrutement a connu davantage de succès (19 missions clôturées contre 9 en 2023)

La mission conseil en mobilité a été mise en œuvre pour une fois en fin d'année 2024.

Pour finir, en 2024 le CDG a continué d'être présent sur de nombreux événements liés à la promotion de l'emploi public.

- **Sur les missions tenant à la santé au travail :**

Le retard accumulé sur la mission d'inspection n'a été que partiellement résorbé malgré le recrutement d'un troisième ACFI arrivée en fin 2023, compte tenu notamment de l'absence momentanée de certains agents pour des raisons tenant tant à la maladie qu'à la formation...La mission relative au document unique n'a pas été développée (seulement 3 demandes en 2024). En 2025, le CDG tentera de rattraper la totalité du retard pris sur la mission ACFI.

La mission facultative sur la psychologie du travail a été légèrement réduite suite au départ de la psychologue du travail en août 2024, le temps de son remplacement (intervenu en décembre), et ce bien que le CDG ait eu recours à des vacations extérieures pour réaliser ou achever certaines missions.

Sur le maintien dans l'emploi, le CDG a maintenu un niveau d'activité soutenu lui permettant de solliciter un second acompte au titre de la convention du FIPHFP de 76 000€ sur un montant de participation total de 190 000€ ; le premier acompte était également de 76 000€. Le solde prévisionnel de 38K€ maximum devrait donc verser en 2025 sous réserve de tenir les objectifs restants. La convention de partenariat débutée en juin 2022 s'achevant en juin 2025, une nouvelle convention de participation devrait être négociée en fin d'année.

Enfin, le CDG a communiqué en juin sur le dispositif de signalement des situations de harcèlements et discrimination qu'il a mise en place en 2023. Ce dispositif a suscité un peu plus d'engouement cette année (environ une vingtaine d'adhésion en fin décembre 2024), notamment suite à la réalisation d'un webinaire et d'une campagne de communication, ce qui devrait augmenter les recettes de fonctionnement en 2025.

- **Sur les missions facultatives en lien avec la carrière :**

Le CDG a contribué à la mise en œuvre de la réforme concernant la revalorisation du métier de secrétaires de mairie intervenue en décembre 2023 par le biais de conseils, circulaire, webinaire et mise à disposition de modèles.

En revanche, on constate en 2024, comme en 2023, un net déclin de l'intérêt des collectivités pour les missions facultatives relatives à la gestion des dossiers retraite CNRACL, étant précisé que la part de prestations de réalisation « à la place de » reste majoritaire. Cette faible activité entrainera de facto de faibles recettes et une faible participation financière de la caisse des dépôts comme en 2023.

La mission relative au calcul de la reprise des services antérieures, connaît également un net recul (-45%), et les recettes seront inférieures aux prévisions 2024.

- **Sur l'activité de la prestation calcul des allocations chômage**

En 2024, le centre de gestion a conservé un niveau d'activité soutenu sur cette mission et a dû acquérir en fin année 10 nouvelles licences, portant désormais son nombre à 40, afin de pouvoir gérer les demandes des collectivités (2400€HT en investissement pour les licences et augmentation du coût de la maintenance).

- **La conclusion et le déploiement d'un nouveau contrat groupe « assurance statutaire »**

Le CDG a conclu en juillet 2024 un nouveau contrat groupe pour l'assurance statutaire, pour une durée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2025, avec le groupement RELYENS-CNP Assurance. Avant le lancement de la consultation, le CDG avait reçu 248 mandats de collectivités et établissements publics intéressés par la consultation (dont 36 collectivités supérieures au seuil de 29 agents affiliés à la CNRACL et 60 collectivités non encore adhérents ; les collectivités de moins de 29 agents peuvent également décider d'adhérer au contrat groupe à tout moment. Pour accompagner les collectivités dans le dispositif d'adhésion et dans la gestion du contrat d'assurance proposé par le CDG, un chargé de mission a été recruté et a pris son poste en septembre 2024.

Au 31/12/2024, 227 adhésions étaient finalisées et 32 restaient à finaliser, portant à 259 le nombre d'adhésions à l'entrée en vigueur du contrat.

A noter que 27 collectivités actuellement adhérentes ne se sont pas encore positionnées.

- **L'activité des référents déontologues**

Pour assurer cette mission obligatoire, le centre de gestion a en juillet 2023, désigné 2 référents déontologues qui sont des juristes travaillant en collectivités. On constate en 2024 un **doublement du nombre de saisines du référent déontologue par les agents des collectivités du département (passage de 8 à 16)** ; la mise en place du site internet et la refonte de la communication du DG sur cette mission (réalisation de flyers agent et collectivités) en 2024 a sans doute contribué à augmenter la visibilité de cette mission ; cette augmentation du nombre de saisine a engendré des dépenses de fonctionnement supplémentaires.

- **Filière de formation « secrétaires de maire et adjoint à un cadre »**

Le centre a clôturé la dernière session de formation en juin 2024 avec le GRETA ; 12 personnes ont été formées. En fin d'année, le centre de gestion a appris que le marché régional de formation « secrétaires de mairie ou adjoint à un cadre » détenu jusqu'alors par le GRETA, qui s'était associé les services du CDG depuis plus de 15 ans a été attribué à un autre prestataire. La fin de cette collaboration conduit le CDG à repenser son approche pour continuer à répondre aux besoins des collectivités en matière de recrutement de nouvelles secrétaires de mairie. En 2025, le CDG tentera de proposer son expertise dans le cadre d'une collaboration avec le nouveau lauréat du marché de la Région dans le cadre de la formation à intervenir en 2025 ; il étudiera également la possibilité de

mettre en place une autre filière de formation « secrétaires générales de mairies » en partenariat avec les partenaires (France travail, CNFPT, Conseil Départemental...).

- **Sur la gestion des instances paritaires :**

En janvier 2024, le CDG a lancé la gestion dématérialisée des instances paritaires (CAP, CCP, CST et F3SCT) pour les collectivités.

L'activité des instances paritaires dont le CDG assure a été particulièrement importante cette année, surtout concernant le CST qui a parfois vu doubler voire même tripler le nombre de dossiers par séance. Le nombre exceptionnel de saisines était lié d'une part à la mise en œuvre de nombreuses réformes telle que la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat, la revalorisation du métier de secrétaire de mairie (RIFSEEP, LDG), la protection sociale complémentaire « prévoyance », et d'autre part à la communication effectuée pour relancer des prestations proposées par le CDG (dispositif de signalement notamment). Le niveau d'activité des conseils de discipline est resté important et l'activité des CAP et CCP a légèrement augmenté.

Cette importante activité a engendré des dépenses de fonctionnement supplémentaires (frais de reprographie, envois postaux, frais de déplacement).

1.3 - La gestion du bâtiment et des équipements

On notera sur 2024, la réalisation de nombreuses interventions pour l'entretien du bâtiment et des équipements du CDG :

En investissement :

- Refonte de la signalétique du CDG (en voie d'achèvement sur début 2025),
- Acquisition d'écrans pour la salle H. Boucher et Castaing,
- Renouvellement d'une partie du parc informatique,

En fonctionnement :

- Désembouage du système de chauffage (20K€ environ),
- Travaux de peinture des bureaux,
- Changement d'un certain nombre de moteurs du système de chauffage,
- Réparation des deux chaudières en fin d'année,

1.4 – Sur les moyens internes du CDG et la masse salariale

- **Sur les effectifs et recrutements :**

Au 31 décembre 2024, le CDG compte 39 agents (contre 36 précédemment).

En effet, ont été recrutés : une secrétaire médicale, un chargé de mission en charge des contrats groupe, et un ergonome.

Un responsable du pôle carrière a été recruté en remplacement d'un gestionnaire carrière qui a muté.

Suite à des mutations, des recrutements ont été lancés et ont abouti pour remplacer la responsable du pôle médical ainsi que le psychologue du travail.

Enfin, suite au départ de la directrice générale en septembre, une réorganisation des services a été mise en œuvre et des mobilités internes sont intervenues ; le poste de référent RH en charge des pôles carrière et conseil juridique RH a été remplacé par un responsable du pôle carrière, conduisant par la même occasion à remplacer le poste de responsable du service carrière par un poste de gestionnaire carrière ; un poste de directeur général adjoint a été pourvu et a conduit à la création d'un poste de gestionnaires ressources.

En 2024, le CDG a connu plusieurs arrêts de travail supérieurs à 15 jours, notamment au pôle carrière, instances médicales, santé et concours ; arrêts qui ont impacté l'activité des services concernés. Ces absences ont fait l'objet de remboursement pour partie de la part de l'assureur en 013.

- **Sur la compatibilité**

2024 a été l'année du passage à la M 57 et du déploiement de la comptabilité analytique sur l'année complète au sein de tous les services. En 2025, il conviendra de poursuivre le déploiement de la comptabilité analytique.

- **Sur les outils et applications du CDG**

En 2024, aucune application nouvelle n'a été acquise par le CDG. En revanche, 2024 a été marqué par le lancement de la dématérialisation des instances paritaires via le logiciel AGIRHE, interfacé avec le logiciel CIRIL.

En janvier 2024, le CDG a également procédé au lancement de son nouveau site. Ce nouveau site ainsi la présence du CDG sur les réseaux LinkedIn ont contribué à renforcer l'image du CDG ; les collectivités semblent majoritairement satisfaites de ce nouveau site eu égard à la mise en place d'un moteur de recherche facilitant les recherches et d'une base documentaire importante et mise à jour des réformes.

1-5. Mutualisation régionale

Les 4 CDG de l'Indre, de l'Eure-et-Loir, du Loir-et-Cher et du Cher ont mis en place en 2024 un système de copilotage des 2 conventions de participation relatives à la protection sociale complémentaire en matière de santé et prévoyance qu'ils ont conclus, respectivement avec Intériale et Territoria, à compter du 1^{er} janvier 2023 pour 6 ans.

Des négociations ont été menées collectivement pour limiter les augmentations de tarifs sollicités par les opérateurs.

Pour la santé, deux avenants avec le groupement INTERIALE/relyens ont été signés pour prendre en compte des augmentations contenues des cotisations pour les adhérents.

Aucune augmentation n'a finalement été mise en œuvre pour la prévoyance.

Nombre d'adhésions réelles :

- **PSC PREVOYANCE :**

- 84 collectivités adhérentes au 31/12/2024 couvrant un potentiel d'agents de 3 868 agents
- 77 nouvelles adhésions au 01/01/2025 (adhésions confirmées, prévues, ou en cours de traitement)

- **PSC SANTE :**

- 125 collectivités adhérentes au 31/12/2024 couvrant un potentiel d'agents de 3 985 agents
- 6 nouvelles adhésions au 01/01/2025 + 1 à confirmer

Les tickets d'entrée pour les adhésions au 1/01/2025 seront facturés en 2025 à prendre en compte dans les recettes de fonctionnement en 2025.

En fin d'année, les Présidents des 6 CDG de la région ont négocié un nouveau schéma régional de coordination applicable à compter du 1^{er} janvier 2025 et procédé à la désignation du CDG 37 comme CDG coordonnateur.

2. Situation budgétaire en fin d'exercice 2024

Du fait de la journée complémentaire jusqu'au 31 janvier, la situation budgétaire présentée ci-après est une projection notamment en recettes (risques d'émargement en attente). Lors du vote du budget en mars, les chiffres seront connus avec exactitude.

2.1. L'évolution du budget

Le budget 2024 initial de 5 453 944.24€ a été porté à 5 636 120.95€ (+182 176.71€) à la suite d'ajustements effectués par **2 décisions modificatives** en septembre et novembre liés à des éléments nouveaux ou à des ajustements rendus nécessaires :

- **Recettes :**

- L'acompte de 76 000€ du FIPHP versé en fin d'année sur la base d'un bilan intermédiaire n'était pas prévu ;
- Les recettes liées à l'intérim territorial ont été supérieures à ce qui étaient initialement prévus ;
- Une baisse des recettes liées aux revenus des immeubles suite à la résiliation du bail portant sur la location de places de parking,

- **Dépenses :**

Les dépenses de fonctionnement ont été augmentées, notamment pour mandater :

- Le lancement du réseau des secrétaires générales de mairie (réunion de lan
- centaine de participantes) dont l'animation est devenue une compétence obligatoire du CDG à compter de janvier 2024,
- La hausse des dépenses liées au coût lauréat concours facturés par les autres CDG,
- La hausse des dépenses liées à l'organisation des concours (location immobilière notamment),
- La hausse des dépenses liées à la maintenance des équipements audio et visio du service de médecine préventive non prévu initialement au BP 2024,
- La hausse des dépenses de réparation, concernant la réparation ou le changement d'une des chaudières en panne constatée lors de la mise en service du chauffage,
- L'augmentation des coûts énergétiques, du fait d'un rattrape des consommations de gaz depuis juillet 2023,
- L'inscription obligatoire d'une provision pour dépréciation pour les créances douteuses,
- L'annulation des titres antérieurs a été moindre que prévu initialement (environ 45K€ d'écarts)

RAPPEL :

	BP 2024	DM n°1	BP 2024 Après DM n°1	DM n°2	Total crédits après DM n°2
TOTAL DEPENSES SECTION DE FONCTIONNEMENT	4 185 978,93 €	94 365,35 €	4 280 344,28 €	78 270,00 €	4 358 614,28 €
TOTAL RECETTES SECTION DE FONCTIONNEMENT	4 185 978,93 €	94 365,35 €	4 280 344,28 €	78 270,00 €	4 358 614,28 €
TOTAL DEPENSES SECTION D'INVESTISSEMENT	1 267 965,31 €	0,00 €	1 267 965,31 €	9 541,36 €	1 277 506,67 €
TOTAL RECETTES SECTION D'INVESTISSEMENT	1 267 965,31 €	0,00 €	1 267 965,31 €	9 541,36 €	1 277 506,67 €
TOTAL BUDGET	5 453 944,24 €	94 365,35 €	5 548 309,59 €	87 811,36 €	5 636 120,95 €

Solt 182 176.71€ d'augmentation entre le budget Initial et le budget modifié

2.3. L'évolution de la masse salariale

La masse salariale a **nettement augmentée en 2024 (+15.46%)**.

Cette augmentation était pour partie prévue au BP initial pour couvrir notamment :

- L'augmentation de 5 points d'Indice accordés par la réglementation à l'ensemble des fonctionnaires au 1.01.2024 (+ 15.7k€ pour l'ensemble des agents),
- Les recrutements intervenus sur de nouveaux postes qui sont intervenus sur second semestre 2024 : un ergonome, une secrétaire médicale, un chargé de mission des contrats groupes assurance et PSC et un directeur général adjoint ; lesquels impacteront 2025 sur l'année entière,
- La mise à disposition d'un agent technique à raison d'un ½ ETP par la ville de Luisant pour assurer le maintien et suivi des travaux sur le bâtiment du CDG sur l'année complète,
- Le passage du ticket restaurant de 7 à 8€ à partir du 1^{er} août 2024 ;

Cette augmentation s'explique aussi par ailleurs par le niveau d'activité de l'interim territorial, année record (plus de 1204 jours programmés en 2024 contre 1042 jours en 2023), engendrant plus de rémunération de vacances.

Malgré tout, **la masse salariale du CDG a été contenue** en raison :

- Des mobilités intervenues en cours d'année (DGS, responsable du pôle médical, psychologue notamment) et du non remplacement immédiat des agents (délais de recrutement),
- De la suppression du poste d'assistant de direction avant la réorganisation générale des services intervenue suite à la mutation de la directrice générale des services.
- L'absence de recrutement d'un second médecin du travail ; le CDG ayant finalement recruté dans l'attente une secrétaire médicale qui n'est arrivée qu'en octobre,
- De la prise en charge d'un agent momentanément privé d'emploi à compter du 1^{er} mars, générant une dépense au 012 et une recette de fonctionnement supérieure à la dépense (150% de son salaire les 2 premières années),
- La décision de ne pas verser aux agents de prime exceptionnelle du pouvoir d'achat, l'exécutif ayant souhaité établir une solution pérenne sur le long terme en revalorisant la valeur du ticket restaurant.

2.2. Les résultats budgétaires prévisionnels

De manière générale, les dépenses de fonctionnement devraient augmenter qu'il s'agisse des charges à caractère général 011 que la masse salariale 012, et les recettes de fonctionnement devraient elles aussi augmenter mais dans une moindre mesure.

Malgré des dépenses supplémentaires, et comme envisagé lors de la présentation du DOB 2024, **un excédent devrait être attendu. Ce dernier sera très supérieur à celui de l'année précédente, proche de 270K€.**

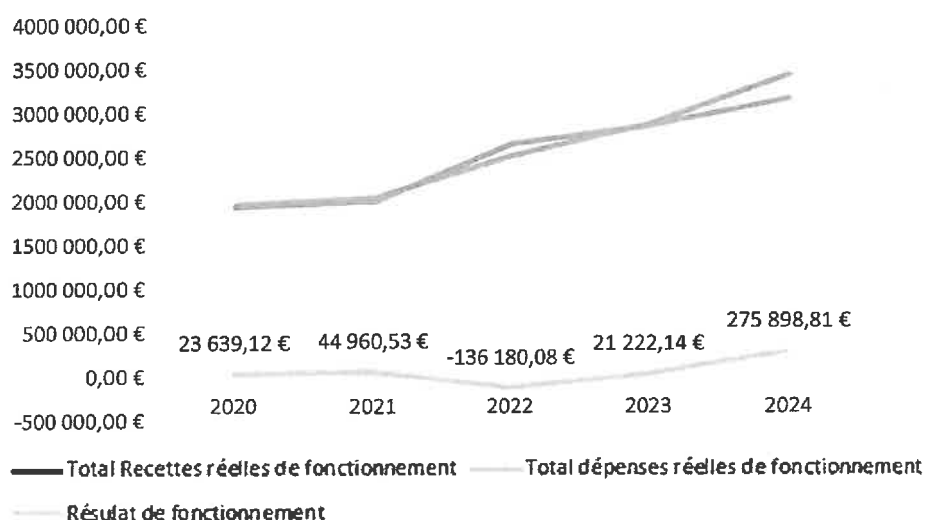
Les écarts avec le prévisionnel 2024 devraient concerner principalement :

- Les dépenses d'investissements qui devraient être moindre que prévues :
 - Avec le changement de Direction en milieu d'année, l'achat de mobilier pour la salle Hélène Boucher estimé à 22K€ n'a finalement pas été réalisé en 2024 ;
 - Les travaux d'entretien du bâtiment, et notamment la réfection des fenêtres, n'ont pas été exécutés par les entreprises 2024 et est donc reporté en 2025,
- Le déploiement du service de médecine en plusieurs temps sur l'année 2024 a permis au CDG de percevoir un montant de recettes important (environ 670 K€ en 2024 au lieu de 357 214.61€ en 2023) supérieur au prévisionnel ; étant précisé que les dépenses de fonctionnement du service ont été plus limitées que dans le prévisionnel faute d'avoir pu recruter un second médecin ; seul le recrutement d'une 2^e secrétaire médicale est intervenue en octobre 2024.
- Certaines recettes de fonctionnement seront légèrement supérieures à ce qui était prévu au budget, notamment en raison d'une part de l'activité exceptionnelle l'intérim territorial en 2024 ; et d'autre part en raison de la non prise en compte des 5 points d'indices supplémentaires au 1.01.2024 sur les masses salariales des collectivités qui servent de base aux calculs des cotisations obligatoires et additionnelles.
- La subvention du FIPHFP, non prévue en 2024, est arrivée tardivement en novembre et n'a pas permis au CDG d'engager de nouvelles dépenses de fonctionnement pour un montant équivalent.
- Enfin, le CDG a continué d'adopter une gestion quotidienne prudente de ses dépenses tout le long de l'année (pas d'excès sur le 011).

Cet excédent devrait permettre au CDG d'aborder l'exercice 2025 avec des marges de manœuvre pour financer les projets prioritaires du CDG.

Cumulé avec les résultats antérieurs, le résultat à reprendre en section de fonctionnement devrait être proche serait proche **de 1 392 780€.**

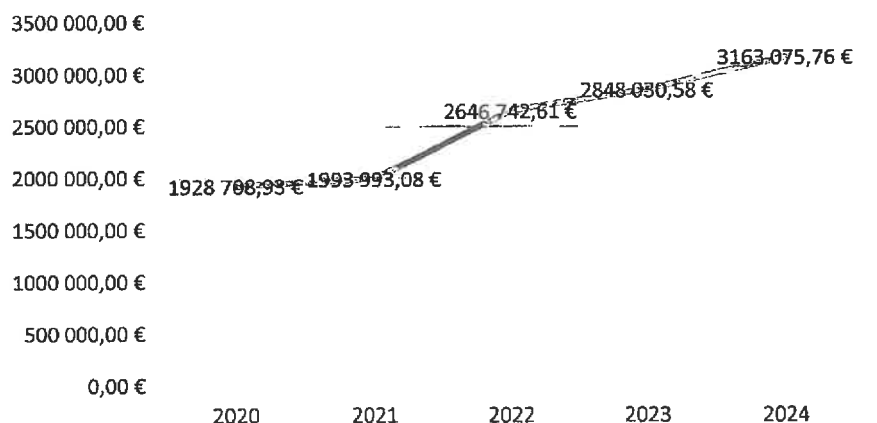
suivi du résultat en fonctionnement



En investissement, le résultat constaté au terme de l'exercice devrait être d'environ 19K€ ; cumulé avec le résultat antérieur reporté des exercices précédents, le résultat à reprendre au budget primitif 2025 devrait approcher les **251K.**

Evolution des dépenses réelles de fonctionnement :

Evolution des dépenses de fonctionnement



Comparatif sur les 4 dernières années :

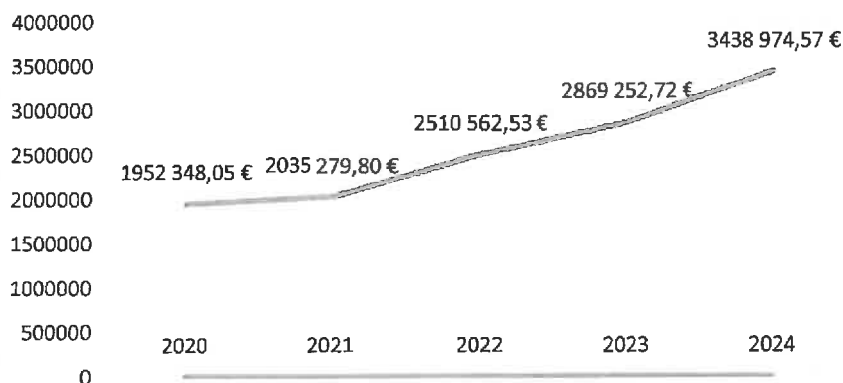
	2020	2021	2022	2023	2024	2023/2024
011 charges à caractère général	275 477,21 €	309 449,06 €	499 538,89 €	472 231,10 €	533 836,21 €	13,05%
012 charges de personnel (FMPE compris)	1 491 103,13 €	1 524 296,12 €	1 797 931,46 €	2 073 645,43 €	2 394 178,14 €	15,46%
65 autres charges de gestion courantes	123 035,34 €	109 666,16 €	121 152,45 €	127 883,37 €	136 067,81 €	6,40%
67 charges exceptionnelles (annul de titres)	5 776,32 €	3 246,84 €	144 051,08 €	90 563,04 €	20 052,28 €	-77,86%
042 dotations aux amortissements	33 316,93 €	47 334,90 €	84 068,73 €	83 707,64 €	73 241,32 €	-12,50%
68 dotation provision					5 700,00 €	
total	1 928 708,93 €	1 993 993,08 €	2 646 742,61 €	2 848 030,58 €	3 163 075,76 €	11,06%

Explications :

- Concernant le 011, l'augmentation s'explique notamment par
 - le rattrapage des coûts du gaz depuis juillet 2023,
 - l'augmentation des coûts de fonctionnements du service de médecine préventive (matériel et maintenance des outils),
 - l'augmentation du montant des travaux et réparation sur le bâtiment (20K€ pour la peinture, 20K€ de débouage chauffage)
 - et l'augmentation des remboursements de frais de déplacements des agents du centre et des vacataires (84.7K€ en 2024 contre 60K€ en 2023).
- On notera en 2024 une baisse des coûts de l'électricité (17 822€ en 2024 contre 27232€ en 2023) ; étant précisé que cette baisse doit être relative puisqu'en 2022, figurait sur cet article la facture d'eau aujourd'hui imputé ailleurs dans M57.
- Concernant le 012, l'augmentation s'explique par les recrutements opérés en 2024, ainsi que les frais de vacations pour la mission de l'intérim territorial et la prise en charge sur une année pleine de la mise à disposition de l'agent technique à mi-temps.
- Concernant le 077, la diminution des dépenses s'explique par la faible annulation de titres effectuées dans le cadre de doublons sur les cotisations.

Evolution des recettes réelles de fonctionnement

Evolution des recettes réelles de fonctionnement



Comparatif sur les 4 dernières années :

	2020	2021	2022	2023	2024
013 Atténuation de charges- remb. rémunération FMPE et remb. assurances agents CDG	86 986,03 €	70 836,40 €	58 782,00 €	30 815,24 €	36 941,54 €
70 Produits des activités	1 753 234,51 €	1 854 368,55 €	2 344 007,64 €	2 690 783,14 €	3 290 541,84 €
74 dotations subvention	2 156,60 €	2 245,20 €	4 891,00 €	556,19 €	9 362,29 €
75 Autres produits de gestion courante (revenus immobiliers)	79 589,94 €	77 863,15 €	64 311,24 €	51 092,82 €	100 263,55 €
77 produits exceptionnels (mandats annulés)	30 380,97 €	29 966,50 €	38 570,65 €	91 113,33 €	1 865,35 €
78 reprises sur amortissement et provision	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4 892,00 €	0,00 €
Total	1 952 348,05 €	2 035 279,80 €	2 510 562,53 €	2 869 252,72 €	3 438 974,57 €

*augmentation normale du fait de passage en M57, avant les tickets restaurant des agents étaient chapitre 77.

Explications :

On note une augmentation importante des recettes réelles de fonctionnement en 2024 malgré une diminution en lien avec le remboursement des concours qui s'explique par :

- Le déploiement important du service de médecine préventive en 2024 (nombre d'adhésions conséquent en 2024)
- L'acompte de 76K€ de la convention FIPHFP
- Le maintien du bon niveau de l'interim territorial et de la mission archives

4. Orientations budgétaires et projets pour 2025

Les actions du centre de gestion s'inscrivent pour 2025 dans un contexte de maîtrise des charges de fonctionnement, tout en poursuivant le développement des missions dévolues au CDG.

Les orientations du centre de gestion s'inscrivent pour partie dans la continuité du développement des missions obligatoires et facultatives existantes, pour partie dans la création de nouveaux services, avec le souci constant de l'équilibre budgétaire.

Si les cotisations perçues par le CDG ont progressé avec l'ouverture de la médecine préventive (elles représentent désormais plus de 60% des recettes de fonctionnement), l'environnement financier du centre de gestion reste malgré tout contraint :

- D'une part, par la raréfaction des subventions versées par les fonds gérés par la Caisse des dépôts (FIPHFP, FNP, CNRACL) ; on notera qu'en 2025, de nouvelles conventions de partenariat devraient être conclues avec le FIPHFP et certainement avec la CNRACL ;
- D'autre part, par l'absence de maîtrise des remboursements du droit syndical aux collectivités affiliées au centre de gestion qui risquent de s'intensifier à l'approche des élections professionnelles prévues en 2026.
- Et par l'inconnu quant à l'évolution des besoins des collectivités dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint du fait de la baisse des dotations,

- Et enfin par l'impact sur la masse salariale en lien avec la mise en œuvre par le Gouvernement (augmentation notamment des cotisations CNRACL et compensation non reconduite de l'augmentation de la cotisation CNRACL du 1^{er} janvier 2024...)

Les priorités budgétaires pour 2025 se concentreront sur :

- **En investissement** : Modernisation des locaux et des équipements pour répondre aux besoins opérationnels et rechercher à faire des économies d'énergie,
- **En fonctionnement** : prévoir d'allouer de ressources pour le recrutement éventuel d'un second médecin du travail, et la mise en œuvre de dispositifs obligatoires pour le CDG (RGPD, signalements...)
- **Accompagnement des collectivités affiliées** : Maintien et développement des services de qualité tout en garantissant une maîtrise des coûts.

Ainsi pour l'année à venir, le CDG 28 poursuivra ses missions tout en mettant l'accent sur plusieurs projets structurants :

3.1. Gouvernance et conformité réglementaire

- **Désignation d'un Délégué à la Protection des Données (DPO) externalisé** : Conformément à la réglementation RGPD, un nouveau prestataire sera sélectionné pour assurer cette mission essentielle.
- **Mise en place d'un dispositif de signalement pour les agents du CDG** : En conformité avec la loi, ce dispositif garantira un espace sécurisé et confidentiel pour le signalement des situations de harcèlement, discrimination ou manquements graves.
- **Sécuriser les achats du CDG** : bien qu'un grand nombre d'achats réalisés par le CDG reste en deçà des seuils de mise en concurrence prévus par le code de la commande publique, le CDG souhaite se doter d'une procédure interne d'achat afin de sécuriser et optimiser les achats du CDG.

3.2. Prévention des risques et qualité de vie au travail

Après la désignation d'un ACFI en fin 2024, le CDG va poursuivre en 2025 la démarche engagée pour la prévention des risques et la qualité de vie au travail des agents du CDG :

- **Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) en lien avec le développement des nouveaux services du CDG, le dernier datant de 2016** : En collaboration avec l'assistant de prévention du CDG, après avoir mis à jour le Document unique, un plan d'action sera élaboré pour réduire les risques identifiés et promouvoir un environnement de travail sûr et sain.
- **Etude pour l'acquisition d'un défibrillateur** : Depuis le départ du CNFPT des locaux du CDG, il n'y a plus de défibrillateur sur le site, ni à proximité du CDG. Dans la mesure où le CDG continue d'accueillir en son sein un certain nombre d'agents, qu'il s'agit des patients du service de médecine préventive, des agents territoriaux accueillis pour des formations ou réunions d'informations, il est envisagé de faire l'acquisition d'un défibrillateur, entraînant par ailleurs un coût relatif à sa maintenance ;

3.3. Accompagnement des collectivités et déploiement des missions existantes

Dans la continuité des actions engagées, le CDG en 2025 poursuivra le déploiement des missions existantes et notamment :

- **Redynamiser et refondre le périmètre de la mission de conseil en organisation**, plus centré sur des prestations de réalisation « à la place de » sur des projets structurants (mise en place RIFSEEP, LDG...), ce qui va justifier des demandes de formations nouvelles des agents du CDG,
- **Développer des nouvelles prestations créées en 2024**, et notamment en prospectant :
 - **Communication** : Le CDG 28 affinera son offre de prestations en communication pour accompagner les collectivités qui le souhaitent dans leurs besoins de visibilité et d'information,
 - **Ergonomie** : Suite au recrutement d'un ergonome en 2024, chargé d'intervenir en lien avec le service médecine, le CDG poursuivra en parallèle le développement de la prestation d'accompagnement pour des études ergonomiques,

- **Poursuivre le déploiement du service archives et accompagner les collectivités et établissements publics dans leurs obligations de gestion de leurs archives** : un certain nombre de missions prendront fin en 2025, il est nécessaire pour assurer l'équilibre du service de lancer une nouvelle campagne de communication ; or il apparaît que certaines collectivités intéressées ne confirment pas l'intervention du CDG en raison du coût de la mission. Le versement d'une subvention en 2025 du conseil départemental permettrait de proposer une baisse temporaire des tarifs et relancer l'activité du service. Si l'activité du service devait se tasser, les archivistes pourraient être mis à contribution de manière plus assidue pour résorber une partie des archives du CDG puisqu'il y a un réel besoin de disposer d'un inventaire précis des archives du CDG et d'éliminer des archives pour faire de la place. A défaut de nouvelle sollicitation, il est probable que le service soit déficitaire en 2025.
- **Relancer la démarche pour diversifier l'intérêt territorial** : un sondage ayant fait ressortir un besoin de diversifier l'intérêt territorial tant sur aspect paie que sur le technique et l'animation, le CDG va poursuivre ses réflexions en ce sens, et rechercher de nouveaux profils parmi les vacataires du CDG ; une diversification va engendrer de nouvelles dépenses de fonctionnement (équipements des agents techniques) mais aussi de nouvelles recettes ; le déploiement devra s'assurer du maintien à l'équilibre de cette mission.
- **Accompagner les collectivités affiliées ou non dans la mise en œuvre de leurs obligations en matière de participation employeur au titre de la prévoyance et de la mutuelle à l'égard de leurs agents concernant** :
 - L'obligation de la participation employeur au titre de la prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025 à hauteur de 7€ minimum dans l'attente de la mise en œuvre de l'application de l'accord nationale de juillet 2023 portant la prise en charge à 50% du montant de la cotisation et une adhésion obligatoire ;
 - L'obligation de la participation employeur au titre de la mutuelle à compter du 1^{er} janvier 2026 à hauteur de 15€ minimum ;

Via une campagne de communication, en continuant de déployer les 2 contrats groupe conclus par le CDG 28 en lien avec 3 des autres CDG de la région en 2023 sur chacun de ces risques.
Ce déploiement devrait permettre d'envisager la perception de recettes de fonctionnement supplémentaires (éventuels tickets d'entrée et frais de gestion).
- **Déployer le nouveau contrat groupe d'assurance statutaire conclu avec le groupement CNP/Relyens, entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et accompagnera les collectivités adhérentes dans le suivi de la gestion de leurs sinistres** par l'intermédiaire du chargé de mission recruté en 2024.
Le déploiement du contrat et les nouvelles adhésions déjà connues devrait permettre d'envisager la perception de recettes de fonctionnement liées aux frais de gestion qui en découlent. Certaines collectivités de taille importante ont prévu de rejoindre le contrat groupe du CDG (Chartres métropole, Brou).
- **Déployer le service de médecine préventive en cas de recrutement d'un second médecin du travail.** Le CDG devra s'assurer que les dépenses engendrées par le recrutement d'un second médecin devront être rapidement compenser par de nouvelles adhésions. A ce jour, certaines pistes d'adhésions sont envisagées sans être confirmées, et aucune campagne de communication n'est lancée. La recherche d'un nouveau médecin avec l'appui d'un cabinet spécialisé va entraîner des dépenses supplémentaires (environ 19K€). Le recrutement d'un second médecin en 2025 risque de modifier, au moins pour l'année 2025, l'équilibre du service dans le sens d'un déficit, le temps pour le CDG d'absorber de nouvelles adhésions qui pour certaines sont liées à une résiliation du SISTEL avec un préavis d'un an.
- **Poursuite du rattrapage de la mission ACFI et re-déploiement de la mission Document unique** par le service prévention et la psychologue du travail, voir l'ergonome.
- **La convention de partenariat avec le FIPHP** débutée en juin 2022 s'achevant en juin 2025, une nouvelle convention de participation devrait être négociée en fin d'année, qui permettront de mettre en œuvre des actions de maintien dans l'emploi gratuitement au profit des collectivités (perception en 2025 du 1^{er} acompte de la nouvelle convention avec le solde de l'ancienne)

En 2025, le CDG poursuivra également l'étude du développement de nouveaux besoins exprimés par les collectivités.

De nouvelles réunions cantonales seront organisées dans le département pour présenter le CDG 28 et recenser les besoins des collectivités.

3.4. Actions en faveur des communes et de leurs secrétaires générales de mairie

- **Donner vie et animer le réseau départemental des secrétaires générales de mairie** : Après la 1^{ère} réunion de lancement du réseau intervenue en octobre 2024, le CDG poursuivra ses actions pour doter le réseau des moyens matériels souhaités (plateforme d'échanges, annuaires), recensera sur les territoires des lieux d'accueil et des secrétaires référentes, développera les partenariats nécessaires, et procédera à l'organisation d'ateliers et rencontres pour répondre aux besoins spécifiques des secrétaires de mairie et pour mutualiser les bonnes pratiques. L'animation de ce réseau engendrera par conséquent de nouvelles dépenses pour le CDG,
- **Réinvention de la filière de formation des secrétaires de mairie** : Depuis plus de 15 ans le CDG était un partenaire privilégié du GRETA qui était attributaire d'un marché de la région visant à favoriser la formation des secrétaires de mairie ; Suite à la perte du marché par le GRETA, le CDG, tout en se rapprochant du nouvel attributaire régional, réalisera une étude pour proposer, avec l'aide de nouveaux partenariats, une nouvelle formation adaptée et ainsi contribuer à maintenir un vivier de recrutement formé à ce métier très spécifique et particulièrement en souffrance ; la mise en place d'une filière de formation par le CDG pourrait engendrer des dépenses supplémentaires.

3.5. Gestion et modernisation des équipements et infrastructures

- **Poursuite de l'entretien des bâtiments et audit énergétique** : la réalisation d'un audit énergétique sera étudié afin d'identifier des pistes d'amélioration pour réduire la consommation et les coûts liés à l'énergie, dans un contexte où ils ne cessent de croître.
- **Finalisation de l'achat de mobilier pour la salle de réunion "Hélène Boucher"** : Cet investissement était initialement prévu en 2024 ; faute d'avoir été réalisé, il sera reconduit pour 2025 et vise à moderniser l'espace pour mieux accueillir les réunions et les formations.
- **Réaménagement de certains bureaux suite à la réorganisation des services et adaptation de certains postes suite aux prescriptions médicales** : Le recrutement d'un gestionnaire ressources nécessite d'effectuer des travaux dans les bureaux pour l'accueillir. Des investissements en mobiliers seront aussi réalisés en 2025 afin d'adapter le poste de travail de 2 agents (suite à étude ergonomique demandée lors de l'entretien infirmier réalisé dans le cadre du suivi de médical des agents du CDG). Cette dernière dépense pourra faire l'objet de subvention pour partie.
- **Poursuite de l'entretien du réseau de chauffage**, voire un investissement à prévoir pour un changement d'au moins une des deux chaudières suites à des pannes récurrentes en fin 2024.
- **Renouvellement d'une partie du parc informatique** sera nécessaire au regard de l'obsolescence de certains équipements.

3.5. Développer et économiser dans le cadre de la coordination régionale

- **Développement de projets ou acquisitions mutualisées à l'échelle de la Région** : Dans le cadre de la conclusion du nouveau schéma de coordination pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2025, les Présidents des 6 CDG ont indiqué vouloir avant tout que le budget de la coordination finance des actions ou besoins collectifs qui restent à déterminer en 2025 (ex : frais de documentation, référent déontologue, cybersécurité, réseau secrétaires générales de mairies...),
- **Le renouvellement de la convention de déport automatique mise en place entre les 6 CDG de la région concernant la mise en œuvre de la MPO** pour 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2025, conduira l'agent du CDG 28 en charge de la médiation à suivre une formation nécessaire d'entretien des compétences. Pour mémoire, il est convenu dans cette convention que le médiateur du CDG 28 interviendra pour les MPO

sollicitées par les agents des collectivités du CDG 45 ; celui du CDG 45 in du CDG 28. En 2024, le médiateur du CDG 28 n'a pas été sollicité dans le cadre du dépôt, malgré un nombre important d'adhésions des collectivités du CDG45 au dispositif MPO (38 en 2024).

3.6. Dialogue social

- **Préparation des élections professionnelles 2026** : en 2025, les services du CDG devront préparer l'organisation des élections professionnelles et amorcer en fin d'année leur mise en œuvre (recensement des effectifs, formations, certains avec les organisations syndicales, lancement des consultations pour les fournitures...).
- **Optimiser la gestion des instances dont le CDG assure le secrétariat** : la dématérialisation ne concerne actuellement que les collectivités, la dématérialisation des échanges avec les membres n'est pas mise en place faute d'avoir trouvé un accord avec les organisations syndicales ; une étude sera relancée pour étudier les pistes d'économies à envisager pour limiter les frais de reproduction et d'envoi postal de dossiers parfois très volumineux.

3.7. L'organisation des concours

- En 2025, le CDG 28 organisera, **2 concours et 3 examens** : agent de maîtrise 200 candidats (concours + exam pro PI), technicien Pal 2^e classe 140 candidats (exam pro PI et exam pro AG), rédacteur 1000 candidats (concours). L'organisation de ces concours engendrera une augmentation des dépenses de fonctionnement ; des recettes de fonctionnement et notamment le remboursement des frais pour les concours de catégorie B par la coordination pourraient intervenir en cours d'année pour au moins 1 concours.

3.8. Focus sur la masse salariale

En 2025, la masse salariale sera amenée à augmenter du fait

- des recrutements intervenus en cours d'année 2024, notamment pour la secrétaire médicale, la nouvelle responsable du Pôle médicale et la chargée de mission des contrats de groupe, la responsable du pôle gestion des carrières qui seront pris en compte sur une année pleine en 2025,
- et ceux qui ont été lancés en fin d'année 2024 et qui restent à finaliser, à savoir :
 - **Recrutement d'un médecin de prévention** afin d'assurer par la présence d'un binôme la continuité du service, et de déployer le service auprès de nouvelles structures.
 - **Recrutement d'un gestionnaire ressources** pour gérer une partie des RH du CDG ainsi que l'agenda du président et la gestion des conseils d'administration et bureau ; ce poste est venu se substituer au poste d'assistante de direction qui était envisagée en 2024,
 - **Recrutement d'un assistant administratif en charge des instances paritaires et du secrétariat des pôles gestion des carrière et conseil RH** ; il s'agit de recruter un nouvel agent sur le poste laissé vacant suite à une mobilité interne.
- **Et prise en charge sur une année pleine de l'agent FMPE**, générant une dépense au 012 et une recette de fonctionnement supérieure à la dépense (150% de son salaire les 2 premières années)

Le centre de gestion devra revoir courant 2025 le montant de participation employeur à la protection sociale complémentaire au titre de la santé, pour être à minima à 15€ par mois et par agent à compter du 1^{er} janvier 2026 ; le montant minimal de participation actuel du CDG étant de 12€.

Enfin, les décisions prises par le Gouvernement dans le cadre de l'élaboration de son budget 2025 pourront aussi mettre à la charge des employeurs publics de nouvelles charges, telle que l'augmentation des cotisations CNRACL déjà annoncées.

5. Conclusion

L'année 2025 sera marquée par une volonté de modernisation et de renforcement de nos capacités d'accompagnement des collectivités et des agents publics euréliens.

Envoyé en préfecture le 04/02/2025

Reçu en préfecture le 04/02/2025

Publié le



ID : 028-282800374-20250131-2025_D_02-DE

Ces projets traduisent l'engagement du CDG 28 à répondre aux besoins des collectivités de son territoire, à garantir la continuité de son service public, à assurer la satisfaction de ses agents et sa conformité aux exigences réglementaires.

Le budget qui vous sera présenté pour 2025 devra intégrer les mesures présentées ci-dessus et viser l'équilibre financier :

- en garantissant la maîtrise des coûts de fonctionnement,
- en visant à l'équilibre des missions facultatives,
- en compensant l'augmentation des frais de fonctionnement par la revalorisation des tarifs des missions facultatives de 2.5% votée en novembre 2024, ainsi que par de nouvelles recettes liées au développement, à la redynamisation ou au maintien d'un certain niveau des prestations facultatives proposées aux collectivités
- et en intégrant une part d'aléas liée notamment aux réformes à venir,

Il devra toutefois tenir compte du contexte budgétaire national incertain et particulièrement contraint pour les collectivités, notamment dans l'estimation de ses recettes.