

CENTRE INTERDEPARTEMENTAL DE GESTION DE LA PETITE COURONNE DE LA REGION D'ILE-DE-FRANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 6 février 2024

2.1 Information sur le contexte et échanges sur les orientations budgétaires 2024

Le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) constitue une étape importante de la procédure budgétaire du CIG : il doit en effet permettre à la fois d'informer les membres du Conseil d'administration sur la situation économique et financière de l'établissement et de débattre sur les choix qui seront effectués lors du vote du budget primitif.

Afin de répondre à ce double objectif, le présent rapport vise à donner un éclairage sur les éléments principaux et fondamentaux qui affectent le budget du Centre.

Le document sera présenté conformément au décret n°2016-841 du 24 juin 2016 qui exige qu'apparaissent la structure et la gestion de la dette ou les évolutions des dépenses relatives à la masse salariale.

Ce rapport a notamment pour objectif de déterminer les conditions dans lesquelles sont financées les missions du Centre et les perspectives attendues pour les années qui viennent, dans un environnement territorial complexe car incertain.

Précisons enfin que le budget 2024 sera le premier présenté avec l'instruction budgétaire et comptable M57. Comme la législation l'y obligeait, le CIG a en effet adopté la norme M57 en remplacement de l'instruction M832. Les évolutions seront cependant limitées : le nouveau référentiel introduit des comptes plus détaillés que ceux des autres nomenclatures (notamment en classe 2), un nouveau traitement comptable des immobilisations, ainsi que des règles budgétaires assouplies selon le modèle régional (gestion pluriannuelle et fongibilité des crédits, gestion des dépenses imprévues). L'ensemble de ces évolutions sont reprises dans le règlement budgétaire et financier 2024-2026 adopté par le Conseil d'administration, le 29 novembre dernier.

I. Le contexte dans lequel évoluent le CIG et ses affiliés reste très incertain

1. Le budget 2024 en cours d'élaboration s'inscrit dans le cadre d'un projet de loi de réforme de la fonction publique

Le budget primitif 2024 est actuellement en **phase d'élaboration** par les services du CIG : après une phase de recensement des besoins, les conférences budgétaires se sont achevées fin janvier. Ces réunions ont permis aux directions de présenter les estimations chiffrées des projets qu'elles comptent mener en 2024, dans le respect des orientations stratégiques fixées par le Président. Ce sont ces montants qui sont mentionnés dans le présent document.

Après ces échanges, la direction générale formulera des arbitrages, dans l'objectif d'accompagner les affiliés dans les meilleures conditions.

Le contexte dans lequel le CIG élabore ce budget primitif est relativement serein ; la première phase de mise en œuvre des projets du mandat est désormais réalisée :

- L'organisation interne du Centre est désormais stabilisée après la nomination d'un nouveau directeur général en septembre 2021 ;
- Enfin, notre principale source de financement, la cotisation versée par les affiliés, est désormais bien connue et constitue une ressource dynamique permettant de mener nos projets.

Pour autant, le CIG évolue dans un contexte qui reste très incertain.

Après le remaniement ministériel du 11 janvier dernier, aucun ministre n'est actuellement chargé du domaine de la fonction publique, ce qui amène à s'interroger sur le devenir du projet de loi de réforme de la fonction publique qui devait être présenté lors d'un conseil des ministres de février, sur les impacts potentiels de cette loi sur l'organisation du Centre et le devenir de certaines de ses missions.

Rappelons que l'audition du ministre sortant devant la commission des lois de l'Assemblée nationale début novembre avait permis de tracer le périmètre des sujets intégrés dans ce projet de loi, avec notamment la volonté de faciliter la mobilité inter fonctions publiques ou la restriction de l'accès par la voie des concours, pour permettre par exemple aux apprentis publics de bénéficier d'une titularisation directe. Les services du CIG avaient d'ailleurs travaillé avec l'ANDCDG et FNCDG pour faire des propositions dans ce cadre.

La question des rémunérations était renvoyée à une négociation avec les syndicats menée chaque année dès le début du printemps pour l'année suivante, afin de disposer de décisions à l'été, pour les inscrire dans les budgets des collectivités publiques.

Dans ce contexte national particulier, le CIG s'appuiera sur les objectifs contenus dans son projet d'établissement « Proximité 2 » qui définit la stratégie de l'établissement entre 2023 et 2026. Rappelons que **quatre grandes orientations stratégiques** ont été arrêtées : accompagner et renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire ; innover en adaptant nos modes d'intervention et nos outils aux besoins d'aujourd'hui et de demain ; renforcer les liens avec les partenaires institutionnels ; poursuivre la modernisation de l'établissement et le bon usage des ressources.

Ces grands axes engagent le Centre et ce, en 2024 également, à **poursuivre le développement de ses missions**, à élargir son périmètre d'intervention dans l'intérêt de ses affiliés et de ses différents partenaires.

Dans un tel contexte d'incertitudes, disposer de cette feuille de route rappelant les grandes priorités de l'établissement constitue une opportunité pour innover et repenser nos modes de fonctionnement.

2. Le contexte actuel renforce les difficultés budgétaires des collectivités

Le budget 2024 s'inscrit dans un **contexte international particulièrement troublé**, dans la continuité des années précédentes (crise sanitaire, conflits, ...).

Ces événements remettent en cause les grands équilibres internationaux et ont de fortes conséquences sur les prix des fournitures (matières premières, bois, céréales) ou de l'énergie (gaz, principalement), malgré le bouclier énergétique tarifaire ou les ristournes à la pompe instaurés par les pouvoirs publics en France.

La note de conjoncture de La Banque Postale sur les finances locales prévoit pour 2023 un recul de 9% de l'épargne brute des collectivités (toutes catégories confondues), sous un double effet :

- D'une part, une forte progression des dépenses de fonctionnement (+5,8%) sans précédent depuis 2007-2008, du fait de la poussée de l'inflation qui renchérit les prix de l'énergie et des matières premières et de l'évolution des charges de personnel, notamment après la revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet dernier ;
- Et d'autre part, une progression limitée des recettes de fonctionnement (+3,2%), en raison de la baisse des produits de TVA et des droits de mutation (DMTO) que ne parvient pas à compenser la revalorisation de 7,1% des valeurs locatives l'année dernière.

Réapparue en 2022, cet « effet ciseau » s'est donc renouvelé en 2023, à hauteur de 2,6 points et conduisant à une contraction de l'autofinancement. La question est désormais de savoir si cette tendance est purement conjoncturelle ou si elle annonce un mouvement plus structurel amené à perdurer dans le temps.

Les élus de la petite couronne sont inquiets, comme en atteste l'appel d'une trentaine d'élus du Val-de-Marne qui, le 14 décembre dernier, se sont alarmés du souhait du gouvernement d'exonérer certains propriétaires de la taxe foncière, un an après avoir déjà dénoncé la baisse de leurs moyens.

De son côté, la Cour des comptes a dressé les mêmes conclusions pour l'exercice 2023 et a appelé à renforcer l'autonomie financière des collectivités locales, pour leur permettre de faire face sans aide de l'Etat aux aléas de la conjoncture économique. La Cour suggère de développer des mécanismes de mises en réserve des recettes, à l'image de ce qui existe pour les DMTO des départements. Selon elle, il serait souhaitable de « mettre en place des fonds de résilience financière alimentés par les recettes de TVA ».

Cette tendance devrait rester marquée en 2024, car la perte d'autonomie fiscale née de la suppression de la taxe d'habitation puis de la CVAE oblige nos affiliés à réduire drastiquement leurs dépenses. Le

CIG tentera d'en limiter les effets par la stabilité du taux de cotisation qui sera maintenu à un taux de 0,50% jusqu'à la fin du mandat en 2026.

II. Les recettes de l'établissement reposeront sur un taux de cotisation réduit pour les affiliés et des tarifs adaptés

1. Le taux de cotisation sera stabilisé jusqu'en 2026

Dans le contexte incertain que rencontrent collectivités et établissements, les élus du Conseil d'administration ont décidé de baisser le taux de cotisation, pour les exercices 2020 (passage à 0,57%) et 2021 (passage à 0,50%). Fin novembre dernier (cf. délibération n° 2023-50), ils ont souhaité maintenir ce taux de cotisation à 0,50% pour accompagner au mieux collectivités et établissements affiliés dans l'équilibre de leurs budgets.

Principale recette du Centre, le produit de la cotisation reste dynamique. En effet, les employeurs du territoire ont continué à développer leurs services publics par des recrutements qui ont élargi l'assiette sur laquelle repose la cotisation. En outre, la revalorisation des rémunérations des agents du territoire à hauteur de 5 points d'indice à compter du 1^{er} janvier va naturellement entraîner une hausse du produit versé, avec un impact estimé à 440.000 euros en 2024.

Le produit de la cotisation inscrit au budget primitif s'établira de manière prudente à 17,5 millions en 2024, après le fort recul constaté en 2020 et 2021 lié à la baisse du taux de cotisation :

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Voté	19 200 000 €	16 700 000 €	15 037 368 €	16 000 000 €	17 500 000 €	17 500 000 €
Perçu	19 270 350 €	17 282 751 €	15 786 303 €	16 389 946 €	18 215 571 €	
N / N-1	-0,85%	-10,31%	-8,66%	3,82%	11,14%	

Un taux de 0,50% permettra donc au Centre de poursuivre son action de tiers de confiance et ainsi répondre aux besoins croissants des affiliés tout en leur garantissant **un niveau de cotisation stable**. Le CIG dispose en effet d'agrégats financiers suffisamment solides (un endettement nul, des recettes dynamiques et garanties par les textes) pour mener cette stratégie jusqu'au terme de la mandature actuelle, en 2026.

Pour autant, ce contexte n'empêchera pas de proposer des évolutions. Ainsi, le logiciel de déclaration et de versement de cette cotisation sera simplifié et un suivi mensuel de cette recette instauré afin d'alerter les collectivités et établissements en cas d'oubli ou d'erreurs.

2. Les tarifs des missions seront progressivement adaptés

Quant à la tarification des missions obligatoires et facultatives, elle sera établie à la fois sur la base des coûts complets grâce aux éléments tirés de la comptabilité analytique instaurée en 2021 et également, concernant les services facultatifs, en tenant compte du marché.

Débutée fin 2023, la mise en cohérence de ces tarifs sera menée sur plusieurs années, avec l'objectif de déterminer des tarifs clairs et financièrement accessibles. Dans l'immédiat, les tarifs 2024 s'appliqueront conformément aux décisions de stabilité prises en Conseil d'administration fin 2023.

Les premières estimations des principales recettes attendues montrent une très légère progression de BP à BP, du fait de la prudence avec laquelle ces estimations sont réalisées :

	2021 (Réalisé)	2022 (Réalisé)	2022 / 2021	2023 (BP)	2023 (Réalisé)	2023 / 2022	2024 (BP)
Concours	2 219 670 €	1 349 093 €	-39,22%	2 166 645 €	1 960 644 €	45,33%	2 175 000 €
Mission Remplacement	1 948 356 €	1 658 807 €	-14,86%	1 800 000 €	1 732 424 €	4,44%	1 800 000 €
BIP (abonnements)	894 161 €	849 930 €	-4,95%	650 000 €	674 591 €	-20,63%	650 000 €
EIPRP	1 200 392 €	978 053 €	-18,52%	1 175 000 €	1 039 279 €	6,26%	1 217 500 €

Médecine préventive	1 076 170 €	1 157 231 €	7,53%	1 231 822 €	1 226 217 €	5,96%	1 230 000 €
Assistantes sociales	884 189 €	822 109 €	-7,02%	820 384 €	715 738 €	-12,94%	820 000 €
TOTAL	8 222 938 €	6 815 223 €	-9,56%	7 843 851 €	7 348 893 €	7,83%	7 892 500 €

Axe de développement repris dans le projet d'établissement 2023-2026, cette stratégie financière reposant à la fois sur la cotisation et le produit des tarifications devra être expliquée et diffusée, auprès des affiliés comme au sein de l'établissement.

III. Ce contexte incertain renforce les opportunités d'intervention du CIG

1. Le CIG souhaite renforcer le lien avec les affiliés et notamment mieux connaître leurs attentes

Affirmant sa volonté de proximité avec les affiliés, l'établissement compte lancer cette année un certain nombre d'enquêtes qui permettront de bien cerner les contours des missions.

Cette intention concerne plusieurs secteurs d'intervention :

- Les publications (il s'agit d'obtenir un retour de la part des utilisateurs des publications de BIP, des IAJ, du Répertoire des carrières pour en améliorer le format si besoin, ainsi que des affiliés sur leurs besoins en recherche documentaire spécialisée sur le statut en général et les RH en particulier) ;
- L'emploi territorial (l'objectif serait de renouveler l'enquête sur les pratiques et difficultés de recrutement) ;
- L'absentéisme (avec le projet de lancer une étude sur les absences dans les collectivités de petite couronne, avec un regard des services de la DSAS
- Les départs à la retraite (via une enquête sur les départs en retraite sur la base des données des caisses de retraite et grâce à une convention passée avec l'ANDCDG)
- Les liens emploi / concours (grâce à une analyse des offres d'emploi par concours dont les résultats seraient transmis aux jurys de concours)

Les interventions du Centre seront calibrées en fonction des réponses apportées par les affiliés à ces enquêtes.

2. En 2024, des pratiques innovantes seront déployées dans l'intérêt des affiliés

Autre exemple d'innovation, **l'usage et l'analyse de la data seront développés** par le renforcement de l'équipe Contrôle de gestion qui travaillera notamment sur les données issues des cotisations mensuelles versées par les affiliés et poursuivra la phase test de pilotage des données RH auprès des collectivités expérimentatrices.

Par ailleurs, **la démarche de dématérialisation des outils sera poursuivie** et développée en 2024. Il est ainsi prévu de généraliser la dématérialisation des épreuves orales des concours organisés par le Centre en proposant aux membres des jurys et aux examinateurs de compléter les fiches d'entretien sur PC portables. Cette année, après la dématérialisation des séances de la CAP en avril 2023, ce sont les séances de la promotion interne qui doivent être dématérialisées en 2024, dans l'objectif de fluidifier les échanges de données avec les DRH des affiliés. Enfin, la dématérialisation des instances médicales donnera lieu au choix d'un prestataire après publication d'un marché.

Par ailleurs, les offres actuelles seront maintenues mais la **création de nouvelles missions sur mesure destinées aux affiliés** sera étudiée cette année, et notamment une offre de conseil en ergonomie, une prestation de suivi de la masse salariale, un accompagnement sur les dispositifs de signalement et les enquêtes administratives, une extension des capacités de réponses de la mission remplacement. Pour la procédure disciplinaire, on pense notamment à créer des **ateliers sur mesure** en collectivité ou à un **accompagnement personnalisé aux collectivités** pour l'établissement d'une procédure interne sur ce sujet à la fois complexe et sensible. De même, il est envisagé en 2024 de construire et déployer une offre d'accompagnement des collectivités sur le télétravail et d'adapter l'offre de service de la mission temps de travail par le développement d'ateliers (annualisation, sujétions) et la communication sur de nouvelles thématiques.

L'année verra également les premiers effets de la mise en place du pôle conseil aux collectivités qui doit permettre de fluidifier le traitement des dossiers transmis au conseil médical. La création de cette équipe administrative de 4 agents doit faciliter les relations avec les médecins agréés et avec les affiliés, et ainsi réduire progressivement le stock de dossiers restant à traiter.

Enfin, le logiciel Proximité Partenaires de gestion des relations avec les affiliés poursuivra son développement avec la mise en production des modules Conventions/Facturations, Gestion des demandes et Guichet unique.

IV. Le projet de développement du CIG repose sur les agents de l'établissement

1. En 2024, seront mises en œuvre des mesures RH améliorant l'attractivité du CIG

Nombre d'agents publics s'interrogent aujourd'hui sur le sens de leur travail et peuvent être amenés à quitter leurs fonctions ou à les exercer dans un autre cadre. La fonction publique territoriale souffre d'un déficit d'attractivité qui touche également les autres versants de la fonction publique et le secteur privé mais vient perturber l'exercice des services publics locaux.

Comme ses affiliés, le CIG rencontre également des difficultés pour fidéliser ses collaborateurs et attirer de nouveaux talents. Les vacances de postes constatées dans les directions de l'établissement en sont des illustrations.

Consciente des conséquences néfastes que ce problème a sur les services internes et sur la qualité du service rendu aux affiliés, la direction générale a souhaité faire du sujet de l'attractivité de la FPT une de ses priorités d'ici 2026.

C'est pourquoi une démarche de valorisation de la marque employeur a été mise en œuvre depuis 2023. La réflexion a donc porté sur l'ensemble des éléments qui contribuent à l'identité du Centre, en interne comme en externe, tels que les valeurs, les conditions de travail, l'accueil des nouveaux arrivants etc.

Accompagnée par un cabinet expert des enjeux RH, cette démarche a fait l'objet d'une large concertation via des groupes de travail composés de représentants des 6 groupes de métiers en tension qui ont été identifiés :

- Systèmes d'information ;
- Médecins/infirmiers ;
- Assistants sociaux du travail ;

- Ingénieurs en prévention ;
- Juristes ;
- Gestionnaires RH (carrière, paye, retraite, instances médicales, etc.).

Ces groupes de travail se sont réunis depuis septembre dernier afin, notamment, d'imaginer une enquête de positionnement du CIG sur ces métiers en fonction de leur spécificité tout en conservant les valeurs communes que tous les agents du CIG partagent. Les premiers résultats de cette réflexion devraient sortir d'ici quelques semaines et permettre au CIG de valoriser davantage son action auprès des candidats potentiels à compter de 2024.

Dans certains domaines d'activité, la concurrence du secteur privé amène également à s'interroger sur les niveaux de rémunération. En 2022, le CIG a souhaité modifier la structuration des groupes de fonction existants et ainsi adapter les rémunérations proposées au contexte actuel. Cette démarche s'est poursuivie avec la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (délibération n° 2023-62 du 29 novembre).

L'attribution du CIA est adossée à l'entretien professionnel, la campagne d'évaluation annuelle et celle relative à l'attribution du CIA étant désormais corrélées à compter de cette année. L'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent seront appréciés selon 9 critères commun à tous les agents et 12 pour les encadrants.

Cette appréciation sera réalisée par le supérieur hiérarchique direct. L'attribution du CIA se fera par catégorie hiérarchique, dans la limite des plafonds réglementaires.

Quatre niveaux ont été identifiés :

- Catégorie A avec encadrement (1 800 euros)
- Catégorie A sans encadrement (1 500 euros)
- Catégorie B (1 200 euros)
- Catégorie C (1 000 euros)

Un agent pourra se voir attribuer soit 0%, 75% ou 100% du plafond correspondant à sa catégorie. Le coût induit pour le CIG serait de 370.000 euros maximum en 2024 au regard des effectifs actuels et d'une attribution à 100% à l'ensemble des agents.

Par ailleurs, la participation de l'établissement au financement des garanties de protection sociale complémentaire des agents a été améliorée l'an dernier (délibération n° 2023-65 du 27 novembre), passant de 66% à 75% pour le risque prévoyance et à hauteur de 45 euros pour l'ensemble des agents pour le risque santé, la participation au réel s'appliquant en cas de cotisation inférieure à 45 euros. Ces décisions auront naturellement un impact sur le montant de la masse salariale soumise au vote des élus du Conseil d'administration en mars prochain.

Au-delà de ces évolutions indemnitaires, le CIG a également été amené ces dernières années à améliorer les conditions de travail proposées aux agents, par touches successives.

2. Une attention particulière portée aux conditions de travail des agents de l'établissement

Les conditions de travail sont essentielles au bien-être des agents. La direction générale a donc accompagné l'initiative d'agents ayant souhaité développer la pratique du sport (yoga, stretching, ...) au sein de l'établissement sur le temps de midi. Le succès rencontré par ces différentes activités montre que la démarche était attendue.

L'an dernier, un espace détente a également été mis à disposition des agents au rez-de-chaussée de l'établissement. Dans cet espace de 100 m², ils trouvent diverses activités permettant de créer des liens entre collègues. Par ailleurs, l'espace documentation du 4^{ème} étage proposera l'emprunt de bandes dessinées et de romans ou la consultation de revues.

Enfin, plus largement, et comme évoqué plus haut, l'année 2024 sera marquée par le renforcement de la transversalité entre services. La volonté de la direction générale est de s'appuyer sur les nombreux experts composant l'établissement, de croiser les approches afin d'enrichir la qualité du service rendu aux affiliés mais également l'intérêt porté au travail.

3. Le régime horaire en vigueur au CIG

En application de la délibération n° 2021-90 adoptée le 21 novembre 2021, la durée de travail au CIG est calculée sur une base hebdomadaire de 38 heures 30.

Quel que soit le nombre de jours fériés dans l'année, un agent à temps plein bénéficie de 20 jours d'ARTT.

Le CIG étant habituellement fermé le lundi de Pentecôte, un jour d'ARTT est utilisé pour l'accomplissement de la journée de solidarité avec les personnes âgées et les personnes handicapées (cf. décret n° 2001-623 du 12/07/2001 et articles L. 3133-7 à L. 3133-12 du code du travail).

En outre, le planning des départs en congés s'opère dans le respect de la continuité du service rendu aux collectivités.

Enfin, un compte épargne-temps (institué dans la fonction publique territoriale par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié) est ouvert au bénéfice des agents du CIG dans les conditions prévues par la réglementation et compte tenu des modalités d'application suivantes prévues par la délibération n°2020-55 du 29 novembre 2020.

4. L'estimation de la masse salariale pour 2024

L'évolution des charges de personnel a été contenue ces dernières années. Le tableau ci-dessous reprenant la masse salariale hors jurys de concours atteste même d'une légère diminution de ces charges entre les exercices 2021 et 2022, ce qui s'explique par la vacance de nombreux postes. L'an dernier, le développement des missions du Centre a entraîné une forte hausse des dépenses.

hors concours	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total Voté	18 754 000 €	20 268 900 €	19 919 000 €	20 451 000 €	20 074 983 €	21 455 000 €	23 500 000 €
Mandaté	18 702 590 €	19 425 862 €	19 907 504 €	19 993 747 €	19 872 179 €	21 441 795 €	
N / N-1		3,87%	2,48%	0,43%	-0,61%	7,90%	

En 2024, **les charges de personnel hors jurys de concours sont estimées à 23,5 millions**, en progression de 9,5% par rapport aux crédits totaux inscrits en 2023.

Dans la continuité de la révision du régime indemnitaire commencée en juillet 2022 se poursuivra en 2024 et entraînera une **hausse d'environ 340.000 euros brut pour l'IFSE et donc 370.000 euros pour le CIA**.

Quant aux avancements d'échelons, ils représenteront en 2024 une augmentation de **40.460 euros** pour les agents du Centre.

Enfin, la stratégie de développement menée jusqu'en 2026 nécessitera la création d'une quinzaine de postes, directement affectés aux services aux affiliés et représentant une **charge complémentaire de 593.000 euros en 2024**, somme qui s'ajoutera à l'effet report des 18 postes créés en 2023 pour développer de nouvelles missions (soit + **550.000 euros**) et présents sur toute l'année 2024.

Inversement, 2 postes seront gelés ou supprimés en 2024, soit une économie de 75.460 euros.

V. La traduction de ces grandes orientations dans le budget 2024

Comme indiqué plus haut, les derniers arbitrages n'ont pas encore été rendus sur les propositions émanant des directions et étudiées en décembre et janvier derniers.

Il est cependant possible de présenter le projet de BP 2024 en grandes masses, en fonctionnement comme en investissement.

1. La section de fonctionnement du BP 2024

La section de fonctionnement devrait s'équilibrer à un peu plus de **62 millions en 2024**, comme l'an dernier.

Les caractéristiques financières de cette section sont saines. C'est en effet le dynamisme de ses recettes propres (cotisation, missions obligatoires et facultatives) qui devrait porter la section de fonctionnement en 2024. Elles seront complétées par le montant du reversement du Cnftp au CIG à la suite du transfert des compétences concours et FMPE en 2010 et qui va progresser en 2024 (2,59 millions d'euros, contre 2,45 millions en 2023).

Quant à l'excédent antérieur reporté, il reste également important, s'établissant à 32,7 millions à ce jour, avant exercice de rapprochement avec les comptes du comptable public.

En revanche, les ressources propres de la section d'investissement sont faibles et aucun recours à l'emprunt n'est prévu ; dans ces conditions, il est nécessaire de mobiliser un **virement estimé à ce jour à près de 4,5 millions** pour à la fois financer les dépenses d'équipement prévues et couvrir le déficit antérieur reporté.

FONCTIONNEMENT - Dépenses	2021 (Réalisé)	2022 (Réalisé)	2023 (BP)	2024 (BP)
Déficit antérieur reporté			705 631 €	0 €
Charges à caractère général	4 915 944 €	6 885 511 €	37 335 208 €	30 997 906 €
Charges de personnel	20 193 636 €	20 115 153 €	20 700 000 €	23 680 000 €
Charges de gestion courante	1 504 314 €	1 713 036 €	1 900 000 €	2 000 000 €
Charges exceptionnelles	82 185 €	2 024 €	54 000 €	54 000 €
Dotations aux amortissements	850 977 €	0 €	851 000 €	851 000 €
Autres charges	550 €	5 574 €	6 500 €	6 500 €
Virement à la section d'investissement	0 €	0 €	1 475 460 €	4 488 915 €
Sous-total Dépenses Fonctionnement	27 547 607 €	28 721 298 €	62 322 168 €	62 078 321 €

FONCTIONNEMENT - Recettes	2021 (Réalisé)	2022 (Réalisé)	2023 (BP)	2024 (BP)
Excédent antérieur reporté	0 €	0 €	33 149 288 €	32 686 791 €
Atténuation de charges	62 495 €	57 880 €	57 880 €	57 880 €
Produits de services	28 538 381 €	27 031 575 €	28 275 000 €	28 493 650 €
Dotations et subventions	1 287 673 €	881 505 €	800 000 €	800 000 €
Autres produits de gestion courante	30 558 €	33 517 €	30 000 €	30 000 €
Produits exceptionnels	112 178 €	11 190 €	10 000 €	10 000 €
Sous-total Recettes Fonctionnement	30 031 285 €	28 015 667 €	62 322 168 €	62 078 321 €

2. La section d'investissement du BP 2024

En intégrant le déficit antérieur reporté (1,9 million), la section d'investissement s'établit à ce jour à plus de **5,3 millions d'euros** en 2024. Précisons cependant que les derniers arbitrages n'ont pas encore été rendus.

Le virement de fonctionnement va participer au financement de dépenses d'équipement destinées aux locaux du CIG, parmi lesquels :

- la réfection de la toiture terrasse : **600 000 €**
- le lancement de la phase travaux du bâtiment de Villiers-sur-Marne : **400 000 €**
- les travaux de renfort de charge au sol de la salle Caravelle : **130 000 €**
- l'extension du nombre de chargeurs de voitures électriques en sous-sol : **51 000 €**
- des interventions sur vitrages et portes vitrées : **46 400 €**
- le changement du réfrigérant du groupe froid et requalification de cet équipement : **38 400 €**
- le filmage des façades permettant d'abaisser les températures des bureaux : **37 500 €**
- l'installation de vannes et de purges sur tous les étages : **34 910 €**
- l'acquisition d'équipement de visio-conférence : **32 600 €**
- la pose d'une porte anti intrusion en terrasse : **27 000 €**
- la pose d'impostes vitrés dans les locaux syndicaux : **20 000 €**

Par ailleurs, diverses dépenses vont favoriser l'activité des services du CIG, notamment l'acquisition de mobilier de bureau (pour **150 000 €**) et de petit matériel de bureau (**56 600 €**).

Enfin, les projets informatiques vont se poursuivre en 2024, en lien avec les projets de l'établissement :

- le projet de dématérialisation des instances : **635 000 €**
- le projet de gestion des relations avec les affiliés : **192 000 €**
- diverses actions d'amélioration de la politique de cyber sécurité : **165 000 €**
- l'acquisition de licences pour l'infrastructure réseau : **155 000 €**
- l'évolution de la plateforme d'accès à BIP : **76 000 €**
- l'acquisition d'écrans, pc, petits matériels : **50 000 €**
- l'évolution du logiciel Net Cotisations de déclaration des cotisations affiliés : **20 000 €**

INVESTISSEMENT - Dépenses	2020 (Réalisé)	2021 (Réalisé)	2022 (Réalisé)	2023 (BP)	2024 (BP)
Immobilisations corporelles	606 432 €	370 570 €	497 954 €	1 278 800 €	1 485 000 €
Immobilisations incorporelles	1 823 686 €	1 398 132 €	636 256 €	1 322 594 €	1 875 000 €
Déficit antérieur reporté	0 €	0 €	0 €	0 €	1 979 915 €
Sous-total Dépenses Investissement	2 430 118 €	1 768 702 €	1 134 210 €	2 601 394 €	5 339 915 €

Les recettes sont quant à elles constituées du virement déjà mentionné et de la dotation aux amortissements (**851 000 euros**) ; ce sont ces ressources propres qui vont financer ces dépenses d'équipement :

INVESTISSEMENT - Recettes	2020 (Réalisé)	2021 (Réalisé)	2022 (Réalisé)	2023 (BP)	2024 (BP)
Affectation résultat N-1	195 131 €	1 714 690 €	1 714 690 €	274 957 €	0 €
Dotation aux amortissements	666 934 €	850 977 €	850 977 €	850 977 €	851 000 €
Virement de la section de fonctionnement	0 €	0 €	0 €	1 475 460 €	4 488 915 €
Sous-total Recettes Investissement	862 065 €	2 565 667 €	2 565 667 €	2 601 394 €	5 339 915 €

Il est proposé au Conseil d'administration de prendre acte du débat d'orientation budgétaire pour 2024.