

DEPARTEMENT  
DE LOIR-ET-CHER

DELIBERATION  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

ARRONDISSEMENT  
DE BLOIS

Séance du **15 janvier 2026**

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE

L'An deux mil vingt six le **15 janvier à 14h30**, le Conseil d'Administration du Centre De Gestion s'est réuni au siège du Centre De Gestion, à LA CHAUSSEE-SAINT-VICTOR, au 3 Rue Franciade, sous la Présidence de Eric MARTELLIERE

Date de la convocation :

Nombre de membres en exercice : 26

**19 décembre 2025**

Date de la réunion :

**15 janvier 2026**

**Membres présents :**

**Titulaires** : Joël DEBUIGNE, Nicole JEANTHEAU, Alain GOUTX, Michèle GAUTHIER, Jacques BOUVIER, Annick BARRÉ, Claire GRANGER, Christophe THORIN, Cécilia NAUCHE, Thierry BENOIST, Vincent ROBIN, Jean-Michel DEZELU, Marie-Agnès FERET, Marie-Pierre BEAU

**Titulaires excusés** : Gérard CHOPIN, Jean-Marc MORETTI, Nelly ANTOINE, François FROMET, Corinne GARCIA, Karine MICHOT, Pascal HUGUET, Catherine LHERITIER,

**Suppléants** : Michèle AUGÉ, Jean-Claude CHADENAS, José ABRUNHOSA

**Suppléants excusés** : Isabelle SOIRAT, Eric BARDET, Stéphane LEDOUX, Odile SOULÈS, Gérard CHAUVÉAU

**Pouvoirs :**

François FROMET a donné pouvoir à Eric MARTELLIERE  
Karine MICHOT a donné pouvoir à Jean-Michel DEZELU  
Corinne GARCIA a donné pouvoir à Marie-Agnès FERET  
Jean-Marc MORETTI a donné pouvoir à Claire GRANGER  
Pascal HUGUET a donné pouvoir à Jacques BOUVIER

**N°01.2026**

Objet de la délibération :

Marie-Pierre BEAU a été désignée secrétaire de séance.

**Finances**

(Rapporteur : Eric MARTELLIERE, Président)

**Rapport d'Orientation  
Budgétaire (ROB)  
Exercice 2026**

M. Eric MARTELLIERE, le Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que la Loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) crée, par son article 107, de nouvelles dispositions relatives à la transparence et à la responsabilité financières des collectivités territoriales en modifiant l'article L. 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) relatif au Débat d'Orientation Budgétaire et en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu de ce dernier.

Ce rapport donne lieu à un débat, il est acté dans une délibération spécifique, qui donne lieu à un vote.

Pour mémoire, s'agissant des Centres De Gestion, le Décret n°85-643 du 26 juin 1985, modifié par Décret n°2020-554 du 11 mai 2020, stipule dans son article 33 : « Un débat a lieu au conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci ».

.../...



## I. Présentation de l'Etablissement

Les Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale sont des établissements publics locaux à caractère administratif. Le Conseil d'Administration du Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher (CDG 41) est structuré de la façon suivante au 31 décembre 2025 :

- **3 collèges d'élus**
  - communes affiliées : 17 membres titulaires et 17 membres suppléants
  - établissements publics affiliés : 3 membres titulaires et 3 membres suppléants
  - collège spécifique (Conseil Départemental de Loir-et-Cher, Ville de Blois et Etablissements publics non Affiliés comme Agglopolys) : 6 membres titulaires et 6 membres suppléants.
- **Entités Affiliées et non affiliées**
  - 365 collectivités et établissements publics **affiliés** avec agents recensés (suite à dissolutions syndicats notamment)
  - 7 collectivités et établissements publics **non affiliés** avec agents recensés
- **Agents gérés**  
5 074 agents (titulaires et contractuels) des collectivités et établissements publics **affiliés et non affiliés** gérés.
- **Effectif de l'Etablissement au 31 décembre 2025** : le CDG 41 est composé de 33 agents permanents, soit 28,3 ETP pour exercer ses missions de conseil et d'accompagnement des affiliés et non affiliés au quotidien au sein de l'établissement ou en itinérance.

## Missions exercées par les Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

### A. Missions exercées au moins à un niveau régional (art. L. 452-34 du CGFP)

Les missions suivantes sont exercées en commun par les centres de gestion un niveau au moins régional :

1. organisation des concours / examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois catégorie A et B
2. publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie A, B et C
3. prise en charge des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emplois (FMPE) (sections 2 et 3 du chapitre II du titre IV du livre V et par l'article L. 561-1)
4. reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (sections 1 et 2 du chapitre VI du titre II du livre VII)
5. gestion de l'observatoire régional de l'emploi
6. mission générale d'information sur l'emploi public territorial (article L. 452-35)
7. publicité des listes d'aptitude (sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre III)
8. aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
9. assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2



10. désignation d'un référent laïcité prévu à l'article L. 124-3
11. assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite, dans des conditions assurant leur fiabilité.

***B. Missions obligatoires exercées au profit de toutes les collectivités territoriales et de leurs établissements publics (art. L. 452-35 à L. 452-37 du CGFP)***

Article L. 452-35 : sous réserve des compétences du Centre National de la Fonction Publique Territoriale prévues à l'article L. 451-9, les centres de gestion assurent pour l'ensemble des agents des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1, ainsi que pour leurs propres agents y compris ceux mentionnés au 2° de l'article L. 542-8, les missions suivantes :

1. L'établissement et la publicité des listes d'aptitude établies en application :
  - a. de la sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre III
  - b. de la section 3 du chapitre III du titre II du livre V relative à la promotion interne au sein de la fonction publique territoriale
2. La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C
3. L'aide aux fonctionnaires territoriaux à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
4. La prise en charge, dans les conditions fixées par les sections 2 et 3 du chapitre II du titre IV du livre V et par l'article L. 561-1, des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE) de catégories A, B et C
5. Le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (sections 1 et 2 du chapitre VI du titre II du livre VIII)
6. L'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, d'animation, de police municipale et de sapeurs-pompiers professionnels
7. Une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1, pour les agents territoriaux et les candidats à un emploi public territorial.

Article L. 452-36 : les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1 sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent :

1. Les créations et vacances d'emplois
2. Les nominations intervenues en application :
  - a. de la sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre III, relative à l'inscription sur une liste d'aptitude et au recrutement
  - b. de l'article L. 326-1 relatif au recrutement sans concours
  - c. du chapitre II du titre III du livre III relatif aux agents contractuels en ce qui concerne la fonction publique territoriale
  - d. de l'article L. 352-4 relatif au recrutement par contrat des personnes en situation de handicap
  - e. de la section 2 du chapitre Ier du titre Ier du livre V relative à la mobilité



- f. de la sous-section 2 de la section 5 du chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre V relative aux mutations
  - g. du chapitre III du titre I<sup>er</sup> du livre V relatif au détachement
  - h. de l'article L. 523-5 relatif à la promotion interne
3. Les tableaux d'avancement établis en application de l'article L. 522-24 et, pour les collectivités et établissements qui ne sont pas obligatoirement affiliés à un centre de gestion en application de l'article L. 452-14, les listes d'aptitudes établies en application des articles L. 523-1 et L. 523-5
4. Les demandes et propositions de recrutement et d'affectation susceptibles d'être effectuées, notamment en application de l'article L. 452-44.

Article L. 452-37 : les centres de gestion sont chargés d'établir dans leur ressort, notamment à partir des informations dont ils sont destinataires, en application de l'article L. 452-36, un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi territorial dont ils élaborent les perspectives d'évolution à moyen terme ainsi que des compétences et des besoins de recrutement.

Ces documents sont portés à la connaissance des comités sociaux territoriaux (CST).

*C. Missions obligatoires exclusivement exercées au profit des collectivités territoriales et des établissements affiliés (Article L. 452-38 du CGFP)*

Sous réserve des compétences du Centre national de la fonction publique territoriale prévues à l'article L.451-9, les centres de gestion assurent, en sus des missions mentionnées à l'article L. 452-36, pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, ainsi que leurs propres agents y compris ceux mentionnés à l'article L. 542-7, les missions suivantes :

1. L'organisation des :
  - a. concours catégories A, B et C (sous-section 2 de la section 3 du chapitre V du titre II du livre III)
  - b. examens professionnels (article L. 523-1) ainsi que l'établissement des listes d'aptitude (articles L. 325-38 et L. 523-1 et de la sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre III)
2. La publicité des tableaux d'avancement établis en application de l'article L. 522-21
3. Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline dans les cas et conditions prévus par le titre VI du livre II relatif aux commissions administratives paritaires
4. Le fonctionnement des comités sociaux territoriaux dans les cas et conditions prévus par le titre V du livre II et, le cas échéant, pour participer aux négociations et conclure des accords (titre II du livre II)
5. Le secrétariat des conseils médicaux
6. Le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit dans les cas prévus aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article L. 214-4
7. Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2
8. La désignation d'un référent laïcité, chargé des missions prévues à l'article L. 124-3



9. Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine
10. Une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite, dans des conditions de nature à assurer leur fiabilité
11. Le secrétariat des commissions consultatives paritaires prévues à l'article L. 272-1
12. L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents prévu à l'article L. 421-3.

*D. Ensemble de missions exercées à la demande d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public non affiliés (article L. 452-39 du Code Général de la Fonction Publique)*

Une collectivité ou un établissement public mentionné à l'article L. 452-1, non affilié au centre de gestion dans le ressort duquel il se trouve, peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions suivantes :

1. Le secrétariat des conseils médicaux
2. Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2
3. Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine
4. Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite
5. La désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article L. 124-3
6. La collectivité ou l'établissement concerné ne peut exclure une ou plusieurs de ces missions qui constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines.

*E. Missions facultatives exercées à la demande d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public - (Articles L. 452-40 à L. 452-48 Code Général de la Fonction Publique)*

Article L. 452-40 : en sus des missions mentionnées aux sous-sections 1 et 2, les centres de gestion peuvent assurer à la demande des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1 et situés dans leur ressort territorial, toute tâche administrative complémentaire ainsi que les missions suivantes :

1. Conseils en organisation, notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines
2. Conseils juridiques
3. Archivage et numérisation.

Article L. 452-41 : en sus des missions mentionnées aux sous-sections 1 et 2, les centres de gestion peuvent assurer, à la demande des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1 et situés dans leur ressort territorial, toute tâche *en matière de retraite et d'invalidité des agents*.

Les centres de gestion sont habilités à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents. Ils apportent leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite. Les modalités de ces interventions et les conditions de contribution financière par les régimes de retraite sont fixées par des conventions conclues avec les centres de gestion.



Article L. 452-42 : sur demande des collectivités et établissements mentionnée à l'article L. 452-1, situés dans leur ressort territorial, les centres de gestion peuvent assurer la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents, à quelque catégorie qu'ils appartiennent.

Article L. 452-43 : sur demande des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1, situés dans leur ressort territorial, les centres de gestion mettent en place le dispositif de signalement prévu à la section 2 du chapitre V du titre III du livre Ier ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Article L. 452-44 : sur demande des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1, situés dans leur ressort territorial, les centres de gestion peuvent mettre des agents territoriaux à leur disposition pour :

1. Remplacer des agents territoriaux momentanément indisponibles
2. Effectuer des missions temporaires
3. Pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu
4. Effectuer des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Les centres de gestion peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande. Cette mission fait l'objet d'une convention avec la collectivité bénéficiaire afin de définir les modalités de sa prise en charge financière.

Article L. 452-45 : par convention, les centres de gestion peuvent assurer la gestion administrative des comptes épargne-temps des collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés. Ils peuvent aussi affecter des agents pour remplacer les agents en congés à ce titre.

Article L. 452-46 : les centres de gestion peuvent, par convention, organiser des concours et examens propres aux collectivités ou établissements non affiliés et ouvrir à ces derniers les concours et examens organisés pour les collectivités et établissements affiliés, et, le cas échéant, établir des listes d'aptitude communes avec ces collectivités et établissements pour l'application de l'article L. 523-5. Les collectivités et établissements non affiliés remboursent aux centres de gestion la part des dépenses correspondantes effectuées à leur profit [...].

Article L. 452-47 : les centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle ou de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande. Ces services peuvent également être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.

Article L. 452-48 : pour l'application de l'article L. 452-44, lorsque les besoins des communes de moins de 3500 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de cette catégorie permettent le recrutement d'un agent territorial à temps non complet et pour une durée cumulée de service au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, les centres de gestion peuvent procéder à un recrutement pour une durée supérieure.

Dans ce cas, l'agent territorial est mis, avec son accord, pour le temps restant disponible, à la disposition d'un ou plusieurs employeurs privés [...].



## Mode de financement de ces missions

### Missions obligatoires (article L. 452-38 du CGFP)

- ✓ Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice des missions obligatoires exclusivement exercées au profit des collectivités et établissements affiliés sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés, due aux centres de gestion à compter de la date d'effet d'affiliation.
- ✓ Le taux de la cotisation est fixé par délibération du conseil d'administration des centres de gestion, dans la limite d'un *taux maximum de 0,80 %*, au plus tard le 30 novembre de l'année précédant l'exercice.

### Missions facultatives (article L. 452-39 du CGFP)

- ✓ Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice des missions réalisées à la demande d'une collectivité ou d'un établissement non affilié, sont financées par une contribution dans la limite d'un taux fixé par la loi et du coût réel des missions.
- ✓ Le montant de la contribution est fixé chaque année par le conseil d'administration dans la limite d'un *taux maximum de 0,20 %*.

Les cotisations mentionnées ci-dessus sont assises sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement, telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie.

### Missions complémentaires à caractère facultatif (sous-section 5 de la section 2)

- ✓ Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de missions complémentaires à caractère facultatif, sur la demande des collectivités ou établissements, affiliés ou non, sont financées :
  - soit dans des conditions fixées par convention
  - soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire mentionnée à l'article L. 452-25, pour les seuls collectivités ou établissements affiliés. La cotisation additionnelle est assise, liquidée et versée selon les mêmes règles et les mêmes modalités que la cotisation obligatoire.

Son taux est fixé par délibération du conseil d'administration.

## II. Evolution des dépenses et des recettes de fonctionnement depuis l'exercice 2023

### Contexte budgétaire du CDG 41 pour 2026

La préparation du budget 2026 du CDG 41 s'effectue :

- dans la prolongation de la maîtrise des *dépenses de fonctionnement*, à savoir des dépenses stables à environ 2 607 k€ en 2025, malgré une inflation projetée à 2,5%
- avec des *recettes de fonctionnement* comprenant des cotisations obligatoires/additionnelles (estimées à 1 915 k€) et missions facultatives (archivage 89 k€, remplacements 99 k€, assurances 260 k€), visant une stabilité par le versement d'acomptes systématiques.



Il est à noter la variabilité des subventions (Chapitre 74 en baisse de 59% en 2025).

L'épargne de gestion est projetée à environ 9 k€ en 2025 (contre 170 k€ en 2024 avec un taux brut de 6% des dépenses de fonctionnement).

Evolution sur le mandat 2020-2026 :

Annexe 1A : De la section de fonctionnement Dépenses et Recettes

Annexe 1B : De l'Epargne de Gestion

Annexe 1C : De la section d'investissement Dépenses et Recettes

#### Trajectoire des dépenses de fonctionnement, pour le principal

Pour mémoire, l'exercice 2024 (2 607 k€) avait été marqué par une baisse modérée par rapport à l'exercice 2023 (2 674 k€), malgré une hausse de certains postes, soit une évolution de - 2 % (baisse de 66 k€).

Au 1<sup>er</sup> décembre 2025, l'évolution estimée se situe dans la continuité de cette maîtrise des dépenses avec une stabilité des dépenses réelles de fonctionnement.

Cela témoigne d'une gestion efficace des coûts malgré l'augmentation estimée de certains postes que nous allons vous détailler :

#### Chapitre 011 - Charges à caractère général

▪ Entre 2023 et 2024, les dépenses ont augmenté de 13% (+44,6 k€). Cette hausse s'explique principalement par plusieurs facteurs : une légère augmentation des coûts de l'électricité (+1 k€) et des carburants (+1 k€), une montée significative des frais d'entretien des bâtiments (+11 k€), des dépenses accrues en formation (+3 k€), des concours divers (+48 k€) ainsi que des frais liés aux voyages et déplacements (+5 k€).

En revanche, certains coûts ont diminué, notamment l'énergie gaz (-10 k€), grâce au remplacement de la chaudière, ainsi que les dépenses de location de mobilier (-3 k€) et de nettoyage des locaux (-2 k€).

▪ Pour l'exercice 2025, une diminution de - 7% est estimée, principalement liée à la baisse des frais de concours remboursés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique à d'autres départements pour les lauréats du Loir-et-Cher, ce qui représente une baisse en valeur absolue de - 46 k€. Cette variable reste toutefois difficile à évaluer pour l'ensemble des centres de gestion.

Cette diminution s'explique par ailleurs par une **maîtrise rigoureuse des dépenses** :

- une renégociation des contrats de renouvellement tels que l'énergie, les maintenances, les locations et les dépenses liées à l'entretien et la réparation du bâtiment
- une gestion stricte de diverses charges courantes (fournitures administratives, réception, etc).



Il est à noter en outre que cette baisse (estimée par rapport à 2024) intervient dans un contexte de hausse de certains postes, tels que la formation (+ 3,5 k€), les voyages et déplacements (+ 13 k€), les catalogues et imprimés (+6 k€) ou encore les honoraires d'AMO pour le contrat assurances statutaires (+ 6 k€).

#### Chapitre 012 - Charges de personnel

Pour l'exercice 2025, une **diminution de - 0,83% est estimée** au 1<sup>er</sup> décembre 2025, malgré plusieurs facteurs de hausse :

- la réforme des secrétaires généraux de mairie,
- la poursuite de la politique salariale (RIFSEEP),
- l'augmentation progressive de 4 points par an sur 3 ans du taux patronal CNRACL, avec une prise en compte rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Concernant le dispositif FMPE (Fonctionnaire Momentanément Privé d'Emploi) : la dégressivité continue de s'appliquer, entraînant une baisse estimée à - 95 k€ au 1<sup>er</sup> décembre 2025 par rapport à 2024. Cette diminution s'explique par la prise en charge des FMPE de VARS / Conseil Départemental du Loir-et-Cher, qui s'est achevée en juillet 2025. Sur un total initial de 11 agents, seuls 6 bénéficient actuellement du dispositif ARE (Allocation de Retour à l'Emploi).

#### Chapitre 65 – Autres Charges de Gestion courante

Tout comme en 2024, une augmentation de 48 k€ (soit +17%) est estimée au 1<sup>er</sup> décembre pour l'exercice 2025 : elle s'explique principalement par l'exercice du droit syndical (Décharges d'Activité de Services - DAS), les syndicats sollicitant la totalité de leurs droits pour ce nouveau mandat, et par les régularisations des demandes sur les années précédentes. Il convient de rappeler également que la règle quadriennale s'applique pour ces remboursements.

#### Chapitre 67 – Charges exceptionnelles

Il s'agit de l'annulation de titres sur les exercices antérieurs : une diminution de - 90%, quasiment identique à 2024, est estimée.

#### *Trajectoire des recettes de fonctionnement, pour le principal*

#### Chapitre 70 – Produits des activités

Les recettes de cotisations obligatoires et de cotisations additionnelles sont estimées à 1 915 k€, **soit une légère augmentation**, c'est là aussi une variable encore difficile à évaluer.

Autres estimations de recettes générées par les missions facultatives suivantes :

- archivage (89 k€), conseil en organisation (9 k€), accompagnement à la réalisation du document unique (3 k€), frais de gestion du contrat groupe assurance statutaire (260 k€) et contrat risque santé/ prévoyance (13k€), prestation remplacement des secrétaires de mairie (99 K€) et prestation accompagnement des secrétaires de mairie (5 k€).

Entre 2024 et 2025, les recettes ont légèrement évolué, avec des variations sur certains postes liées aux activités réalisées et aux prestations facturées.

Les recettes devraient se maintenir à un niveau stable, avec une meilleure régularité des versements attendue grâce à la mise en place systématique d'acomptes pour les missions de longue durée. Cette approche permet de sécuriser la trésorerie et d'éviter les délais importants entre le démarrage et la facturation des missions, comme cela a pu être constaté précédemment.

.../...



#### Chapitre 74 – dotations, subventions et participations

Ce poste **reste variable et ne constitue pas une recette fixe et certaine**, compte tenu de la provenance et de la nature :

- en effet, une diminution a été constatée entre 2023 et 2024 (-23%, soit 76 k€), principalement due à la baisse des contributions liées aux FMPE, notamment à cause d'une forte dégressivité en fin de parcours pour les FMPE de Vars
- cette tendance se poursuit avec une diminution encore plus marquée au cours de l'exercice 2025, estimée au 1<sup>er</sup> décembre 2025 à - 59%, soit - 152 k€ : cette baisse est liée à la poursuite de la baisse des contributions FMPE ainsi qu'à l'absence de versement du FIPHFP (-77 k€). Ce fonds, soumis à une convention spécifique et à des modalités de paiement particulières, peut entraîner des variations ou décalages d'une année sur l'autre.

Par conséquent, il est à noter que ces recettes restent soumises à une certaine incertitude pour les exercices à venir.

#### **Projection 2026 : Des mesures de maîtrise budgétaire**

Pour le BP 2026, l'établissement prévoit le maintien des dépenses prévisionnelles 2025, assurant ainsi une stabilité globale, ce malgré les pressions inflationnistes.

Une hausse ciblée est anticipée au chapitre 65 (Autres Charges de Gestion courante).

Les autres chapitres (011, 012, 67) seront marqués par une hausse modérée, grâce à une maîtrise rigoureuse des coûts. L'objectif poursuivi vise une stabilité des dépenses à + ou - 2% par rapport au budget 2025.

Des mesures solides pour mieux maîtriser les dépenses de fonctionnement continueront à être renforcées :

- outils de suivi renforcés tels que des tableaux de bord mensuel sur les dépenses très évolutives comme les remboursements des heures syndicales, FMPE, etc.
- négociation des contrats récurrents tels que l'énergie, les maintenances et les locations
- dépenses du Personnel : une anticipation des évolutions réglementaires
- dépenses imprévues qui resteront sous contrôle : au-delà de 5 k€ (voyages, formations, assistance à maîtrise d'ouvrage, etc)
- comptabilité sur engagements : une mise en place en 2025 qui sera optimisée en 2026
- comptabilité analytique pour une meilleure visibilité des coûts par mission et activité, favorisant l'optimisation des ressources allouées et une prise de décision stratégique plus éclairée
- maîtrise et évolution du logiciel comptable : un renforcement de son adaptation aux besoins, avec un changement si nécessaire pour garantir une fiabilité accrue et une intégration fluide des nouveaux outils analytiques.

Pour les prochains exercices, les recettes du Chapitre 70 (Produits des activités) devraient rester globalement stables, même si certaines missions facultatives peuvent générer des variations selon le niveau de sollicitation des affiliés.

À l'inverse, les recettes du Chapitre 74 (Dotations, subventions et participations) apparaissent particulièrement incertaines, avec une tendance à la baisse liée à la diminution des contributions FMPE et au caractère aléatoire de certains fonds comme le FIPHFP.

.../...



Dans ce contexte, les projections de recettes restent prudentes, en intégrant un risque de recul des financements extérieurs.

Cela impose de renforcer le pilotage des missions facturées et de sécuriser, autant que possible, les recettes propres du CDG.

#### ***Dotation aux provisions – Reprise sur provisions***

Pour 2025, une reprise de provisions est envisagée. Compte tenu de la diminution du nombre de FMPE Vars pris en charge par le CDG41, cette reprise serait proportionnelle à cette fin progressive.

**Projection 2026** : Une nouvelle reprise sera envisagée en 2026 dans le cadre de l'aménagement des bâtiments, si les travaux débutent cette année, afin de sécuriser leur financement.

#### ***Epargne de gestion***

Pour mémoire : le compte administratif 2024 présente une bonne situation financière à hauteur de 170 k€, et un résultat global positif de +2,26 M€, soulignant la capacité d'autofinancement du CDG 41.

**Le budget 2025 s'inscrit donc dans un contexte de stabilité des dépenses de fonctionnement malgré une baisse des recettes, reflétant ainsi un effort soutenu de maîtrise budgétaire et de mobilisation des ressources propres.**

L'épargne de gestion est estimée à 9 k€, soit une baisse par rapport à 2024, cette diminution s'explique par la stabilité des dépenses de gestion en fonctionnement, conjuguée à une baisse des recettes de gestion (baisse recettes FMPE voir supra) : cette dernière conduit à une réduction globale estimée à -157 k€.

**Projection 2026** : La maîtrise rigoureuse des dépenses et la mobilisation des ressources propres resteront des enjeux prioritaires afin de préserver l'épargne brute : compte-tenu de la variabilité de certaines recettes, des ajustements liés aux dispositifs spécifiques comme les FMPE, ainsi que du remboursement des décharges et des autorisations syndicales d'activités, l'épargne brute pourrait connaître des fluctuations.

Il conviendra donc de poursuivre une gestion prudente et anticipative pour maintenir une capacité d'autofinancement suffisante, indispensable au bon fonctionnement et au développement des activités du CDG 41.

#### ***Montant des provisions***

Le solde du compte *provisions* de 953 k€ au 1<sup>er</sup> janvier 2025 reste inchangé, comme en 2024.

**Projection 2026** : il conviendra d'envisager dans les prochaines années :

- bâtiment : une augmentation de la provision liée aux « aménagements du bâtiment », réévaluée pour le BP 2026 en raison des travaux d'aménagement du parking extérieur (ajout de places), de la fuite du toit en plexiglas et de la remise en état urgente de l'ensemble des façades vitrées (infiltrations d'eau). Par ailleurs, il faut garder à l'esprit la réflexion engagée par le conseil d'administration du 6 février 2025 avec le vote de la délibération n°03-2025 portant sur « le projet de vente de siège de l'établissement / acquisition de nouveaux locaux »
- heures syndicales : une provision pour risques et charges couvrant les régularisations DAS et ASA sur exercices antérieurs à l'appui des conventions signées en début de mandat syndical avec application de la règle quadriennale pour les remboursements.



### III. Evolution des effectifs depuis 2020

Effectif au 31.12.2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Agents permanents catégorie A	10	8	11	12	12	13
Agents permanents catégorie B	6	6	7	7	9	9
Agents permanents catégorie C	14	14	14	12	13	11
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>33</b>

soit, au 31 décembre 2025, une baisse de l'effectif avec 33 emplois permanents (28.3 ETP au lieu de 29.7), dont 22 titulaires et 11 contractuels :

- *pôle Conseil et Accompagnement Statutaire* : recrutement de 2 agents contractuels sur les postes de gestionnaires de portefeuille en remplacement des 2 agents titulaires partis pour mutation externe
- *pôle accompagnement dans l'emploi* : fin de contrat de l'archiviste-assistante itinérante (13 décembre 2025).

### IV. Structure et gestion de la dette

Depuis le remboursement anticipé de la dette en 2012 (545 k€), l'établissement n'a aucun encours de dette.

### V. Bilan des Orientations stratégiques 2025

#### ➤ A l'échelle de la coordination régionale :

⇒ *Développement significatif des actions de la Coordination régionale avec un travail approfondi sur les politiques à mutualiser* : travail partenarial sur la nouvelle animation du Réseau des Secrétaires Généraux de mairie, partage de l'information juridique (abonnements), lancement d'un marché de diagnostic portant sur la cybersécurité de nos établissements.

#### ➤ A l'échelle de l'établissement :

#### Dossiers de l'année 2025

- *Nouvelle formation qualifiante « secrétaires de mairie »* : nouvelle contractualisation annuelle mise en place avec le Greta en 2025 :  
⇒ Ce sont 14 nouvelles personnes qui ont été formées sur cette 5<sup>ème</sup> session.
- *Partenariat avec l'Institut de Formations en Soins Infirmiers (IFSI) de Blois* :  
- Accueil et tutorat, au sein du service de médecine préventive du CDG 41, d'une infirmière stagiaire en 1<sup>ère</sup> année de l'IFSI de BLOIS du 3 novembre au 5 décembre 2025  
- Intervention d'une des infirmières du CDG au sein de l'institut le 4 décembre 2025 pour présenter le métier d'Infirmière de Santé au Travail.
- *Conclusion de l'analyse sur la faisabilité de la mise en œuvre de la paie externalisée*  
⇒ Le choix a été fait de ne pas mettre en place cette nouvelle mission facultative : coût de la feuille de paie serait trop élevé au regard de la nécessité d'équilibrer le service du fait des coûts engendrés (acquisition de logiciel, recrutement personnels) et du caractère fluctuant des adhésions.



- *Relance de la sensibilisation des agents à l'application du RGPD : réunion d'information et ateliers de travail à venir sur les différents postes et missions.*

### **Missions d'accompagnement, conseil et offre de prestations auprès des collectivités et des établissements publics**

*Nouveau contrat groupe assurance statutaire 2026-2029 (1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2029): le groupement retenu porte sur l'assureur CNP Assurances et le courtier RELYENS.*

### **Les Partenariats**

- *Réactivation du réseau mobilité par le CDG 41 avec le Conseil Départemental, la Ville de Blois, la Communauté d'Agglomération de Blois, Agglopolys et le CIAS du Blaisois et le Centre Hospitalier de Blois*
- *Poursuite des actions d'information communes avec l'association des Maires de Loir-et-Cher et l'association des Secrétaires généraux de Mairie comme la réunion d'information portant sur « L'usure professionnelle et les restrictions médicales – anticiper et prévenir » qui a eu lieu le 2 juin 2025 à l'attention de l'ensemble des affiliés.*
- *Poursuite du partenariat sur l'attractivité de la fonction publique territoriale avec l'Agence d'attractivité de Loir-et-Cher : salons de l'Emploi et autres actions.*

## **VI. Orientations stratégiques pour l'année 2026**

A l'appui de ces éléments, le Président propose les principales orientations suivantes pour l'année 2026 :

### **Orientations stratégiques 2026**

#### **➤ A l'échelle nationale**

Notre établissement, à l'image de nos affiliés et non affiliés « socle commun », constate une grande dépendance aux GAFAM (acronyme des géants du Net, Google, Apple, etc) avec une hausse tarifaire des grands éditeurs sur la suite Office Microsoft 365 intégrant les fonctionnalités d'Intelligence Artificielle (IA). C'est ainsi que le CDG 41 bénéficie, de fait, avec sa messagerie Microsoft de l'IA Copilot. La vulnérabilité due à cette dépendance numérique est désormais évidente.

Se pose la question de la souveraineté numérique, car, en effet, notre établissement, n'a pas d'autres choix à ce jour, comme nos affiliés, que d'utiliser ces GAFAM après des décennies d'habitude.

Il sera observé, ci-après, le travail de l'établissement pour gérer cet avènement de l'intelligence artificielle et lutter contre le « shadow usage » de l'IA ou l'utilisation de ces outils sans aval préalable ou supervision hiérarchique.

#### **➤ A l'échelle de la coordination régionale**

- *Déclinaison du Schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion de la région Centre-Val de Loire mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 avec les rencontres régionales et enrichies par les Réseaux d'Échanges Professionnels (REP) portant sur les retraites, archives et secrétariats de conseils médicaux, fonctionne d'ores-et-déjà bien et a vocation à encore se développer en 2026 avec :*



- les rencontres des groupes de travail comme le service de médecine préventive cette année.

- *Poursuite du développement des actions de la Coordination régionale avec une mutualisation active désormais* : un travail se poursuit sur les actions à mener en commun comme

- l'accent mis sur la cybersécurité de nos six CDG, au-delà du diagnostic de nos établissements (marché public régional en cours)
- la mutualisation effective de nos outils et abonnements juridiques fin 2025 avec une pleine utilisation en 2026 : Gazette des Communes et Dalloz mutualisés pour le bénéfice de notre expertise aux Affiliés.

#### ➤ *A l'échelle de l'établissement*

##### **Dossiers de l'année 2026**

- *Projet d'établissement à construire lors du prochain mandat*

Ce projet comprendra notamment un volet sur le service de médecine préventive pour affiner le travail partenarial en construction sur la médecine du travail avec l'Agglopolys et la ville chef-lieu du département, Blois. Elle devrait permettre à terme de pérenniser une médecine qui peine à s'équilibrer avec la désertification médicale et le manque de professionnels.

- *Poursuite de l'ouverture de l'établissement vers l'extérieur*

Poursuite du tutorat infirmier avec des étudiants de l'IFSI de Blois (deuxième année d'accueil d'un stagiaire). Cela fonctionne très bien et permet d'accroître la connaissance de la médecine du travail.

- *Renforcement de la politique de sécurisation des données de l'établissement*

##### **❖ Sécurité de nos données sensibles**

- cybersécurité en lien avec la coordination régionale avec l'hébergement des données déjà géré en propre par notre établissement
- mise à jour serveur CIRIL à prévoir pour renforcer la sécurité
- sensibilisation : réaliser des exercices comme des tests anti-phishing
- préparer un Plan de Continuité d'Activité (PCA) / Plan de Reprise d'Activité (PRA) pour pouvoir reprendre rapidement l'activité des services
- relance du respect des prescriptions du Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union Européenne avec la protection des données personnelles et médicales.

##### **❖ Maîtrise de l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA) interne**

- formation obligatoire de l'ensemble du personnel le mardi 3 février 2026 par le CNFPT sur site
- élaboration d'une Charte de bonne conduite (responsabilité des agents, impact environnemental, amélioration du service public)

##### **❖ Maîtrise de l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA) externe**

- sensibilisation et veille des agents itinérants du CDG auprès de nos affiliés (élus ET agents)
- *Poursuite de la formation qualifiante « secrétaires généraux de mairie »* : 6<sup>ème</sup> convention à signer avec le Greta en 2026.
- *Poursuite de la communication sur la saisine du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes*



- *Poursuite de la communication visant à rendre visible et attractive l'action du Centre de Gestion*
- *Poursuite du travail des assistants de prévention avec l'élaboration du Document Unique de l'établissement en début de mandat (le précédent date de 2014 !)*

### **Missions d'accompagnement, conseil et offre de prestations auprès des collectivités et des établissements publics**

- *Socle permanent : accompagnement des collectivités et des établissements publics dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique*
- *Accompagnement des secrétaires généraux de mairie : poursuite de cette mission nécessaire pour des professionnelles isolées dans l'exercice de leur mission, avec l'arrivée de la mission obligatoire en 2025 de l'animation du Réseau. Ce réseau fonctionne désormais efficacement avec la programmation en 2026 d'une conférence à Blois et d'ateliers pratiques dans chaque arrondissement, la transmission d'informations d'actualité partagées ou encore avec l'arrivée du nouveau mandat, le rappel des fondamentaux.*
- *Rôle des missions facultatives :*
  - *médecine de prévention : développement de la Prévention chez nos Affiliés et lutte contre la sinistralité en 2025 avec de nouvelles actions prévues dans le cadre de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) et de nouvelles actions de sensibilisation*
  - *sollicitations croissantes : service de remplacement, réalisation du document unique, archivage, conseil en organisation, accompagnement à la prise de poste des Secrétaires Généraux de Mairie, etc. avec une demande d'appui toujours plus renforcée sur les fondamentaux du statut de la Fonction Publique Territoriale et une perte concomitante de savoirs.*

### **Organisation et fonctionnement interne**

- *Direction générale : élections des nouveaux membres du Conseil d'Administration du CDG 41*
- *Pôle Accompagnement : élections professionnelles 2026*
- *Ressources Humaines : la direction générale a créé un service autonome et fort avec le renforcement du service RH avec la formation du 0.5 ETP supplémentaire à l'élaboration des paies (à effectif constant au sein de l'établissement : il n'y a pas eu de nouveau recrutement pour cette nouvelle organisation pour mémoire). Cette organisation permet le développement de l'accompagnement des agents en interne avec un suivi précis des ressources internes (formation, carrière ou encore environnement de travail). L'équipe est au complet au sein de l'établissement, demeure la poursuite de la recherche d'un médecin.*
- *Communication : poursuite du développement d'une véritable communication interne et externe à moyens constants avec la collaboration active de la direction générale.*



- **Finances :**

- finalisation de la comptabilité analytique
- poursuite d'une véritable acculturation des services sur le budget
- attention continue portée au budget *dit vert* : estimations des travaux en cours suite aux conclusions de l'étude énergétique du bâtiment menée en 2024, renouvellement du marché de locations des deux véhicules de service, dématérialisation des process informatiques, etc.

### **Partenariats**

- Animation du Réseau mobilité avec le Conseil Départemental, la Ville de Blois, la Communauté d'Agglomération de Blois, Agglopolys et le CIAS du Blaisois après sa relance en 2025 : les échanges techniques ont avancé en 2025 et devraient aboutir à un premier document de cadrage partagé en 2026.
- Poursuite des actions d'information en associant, si possible, l'association des Maires de Loir-et-Cher et l'association des Secrétaires généraux de Mairie : des réunions sont prévues avec cette dernière association pour lui présenter les enjeux du CDG 41 et ceux des Secrétaires généraux pour le mandat à venir.
- Poursuite du partenariat sur l'attractivité de la fonction publique territoriale avec l'Agence d'attractivité de Loir-et-Cher.

### **Les orientations budgétaires 2026**

#### **Fonctionnement**

- Maîtrise des charges de fonctionnement, notamment les dépenses de personnel et les fluides avec un entretien suivi du bâtiment, et avec des recettes qui n'augmentent pas en conséquence (voir supra).

#### **Investissement**

- Maintien du financement sans emprunt des dépenses d'investissement : équipement de restauration extérieure (démontage tables de camping en bois devenues dangereuses et acquisition tables extérieures adaptées), logiciels, dépenses habituelles de renouvellement des matériels vieillissants, travaux d'entretien du bâtiment avec rénovation sol souple de la partie de couloir 1<sup>er</sup> étage qui distribue les pôles accompagnement dans l'emploi et missions internes / salles de réunion de l'étage, etc ; dépenses diverses liées à la sécurisation du site (vandalismes, système de sécurisation etc) hors opération immobilière.
- Finalisation d'un Plan Pluri-annuel d'Investissement (PPI) pour programmer les opérations de mise aux normes énergétiques du bâtiment actuel (audit énergétique effectué fin 2024 / début 2025, évaluation de l'état du bâtiment etc).

Au vu de l'ensemble de ces données, les membres du Conseil d'Administration après en avoir délibéré et à l'unanimité décident :

- **de prendre acte de ce débat et d'émettre un avis** sur les orientations budgétaires générales pour l'exercice 2026



- **d'autoriser** le Président du Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher, ou son représentant, à signer toutes les pièces relatives à l'exécution de cette délibération.

Fait et délibéré à La Chaussée-St-Victor,  
Le 15 janvier 2026

La secrétaire de séance,



Marie-Pierre BEAU

Le Président,



Eric MARTELLIERE

Publié ou notifié le : 19.01.2026  
Exécutoire le : 19.01.2026

Le Président soussigné certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de l'acte

Le Président



Eric MARTELLIERE

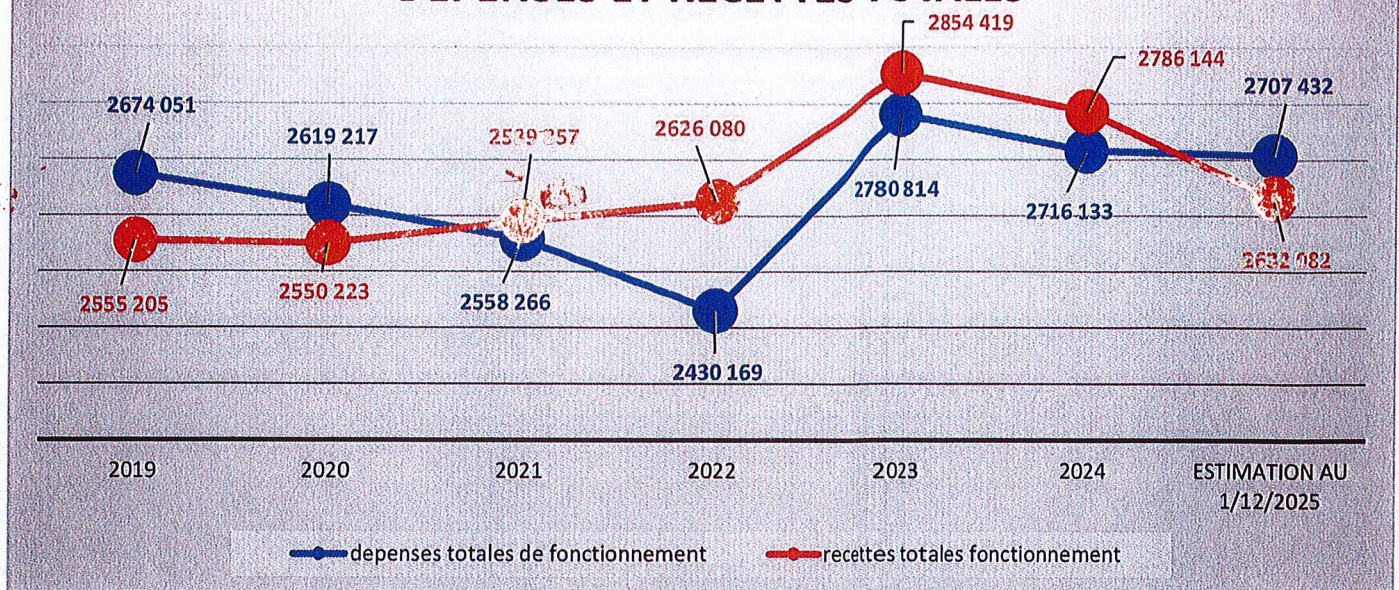




*[Handwritten signature]*



## SECTION DE FONCTIONNEMENT DEPENSES ET RECETTES TOTALES



### Analyse des dépenses

**Exercice 2019 :** Augmentation significative liée à la constitution d'une provision pour risques et charges (délibération 23-2019 du 21/03/2019) de 160 k€ pour couvrir les Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE) de Vars, et 6 k€ pour les Comptes Épargne-Temps (CET) des agents. Par ailleurs, hausse du chapitre 012 (charges de personnel) pour rémunérer les intervenants aux concours Educateurs Jeunes Enfants.

**Période 2019-2021 :** Baisse progressive maîtrisée grâce à la poursuite d'une bonne gestion des charges courantes et malgré la dégressivité de la prise en charge des FMPE.

Cette tendance positive est toutefois atténuée par :

- L'augmentation des remboursements des coûts des lauréats aux concours organisés par d'autres CDG,
- Les dépenses spécifiques COVID (mesures sanitaires exceptionnelles).

**Exercice 2022 :** exceptionnellement une baisse des remboursements des coûts lauréats / dégressivité des FMPE ainsi que les remboursements des heures syndicales.

**Exercice 2023 :** Hausse de +206 k€ due à la restructuration du CDG41 avec le recrutement de 6 agents (tailage DGS, infirmière, accompagnement SMI, chargé de mission finances, remplacements arrêts maladie/retraites).

Stabilisation des dépenses post-recrutement les années suivantes, malgré une augmentation de 25% des remboursements des heures syndicales depuis 2020, témoignant d'une bonne maîtrise budgétaire des dépenses courantes.

### Analyse des recettes

- ✓ Croissance régulière des cotisations obligatoires et additionnelles (dû au volume de la masse salariale des affiliés)
- ✓ Les recettes du Chapitre 74 (Dotations, subventions et participations) apparaissent particulièrement incertaines, avec une tendance à la baisse liée à la dégressivité des contributions FMPE et au caractère aléatoire de certains fonds comme le FIPHFP notamment qui sont soumis à une convention spécifique et à des modalités de paiement particulières, ce qui peut entraîner des variations ou décalages d'une année sur l'autre.

**Période 2019-2022 :** Progression modérée portée par :

- Reprises de provisions (70 k€ en 2021 et 2022) ;

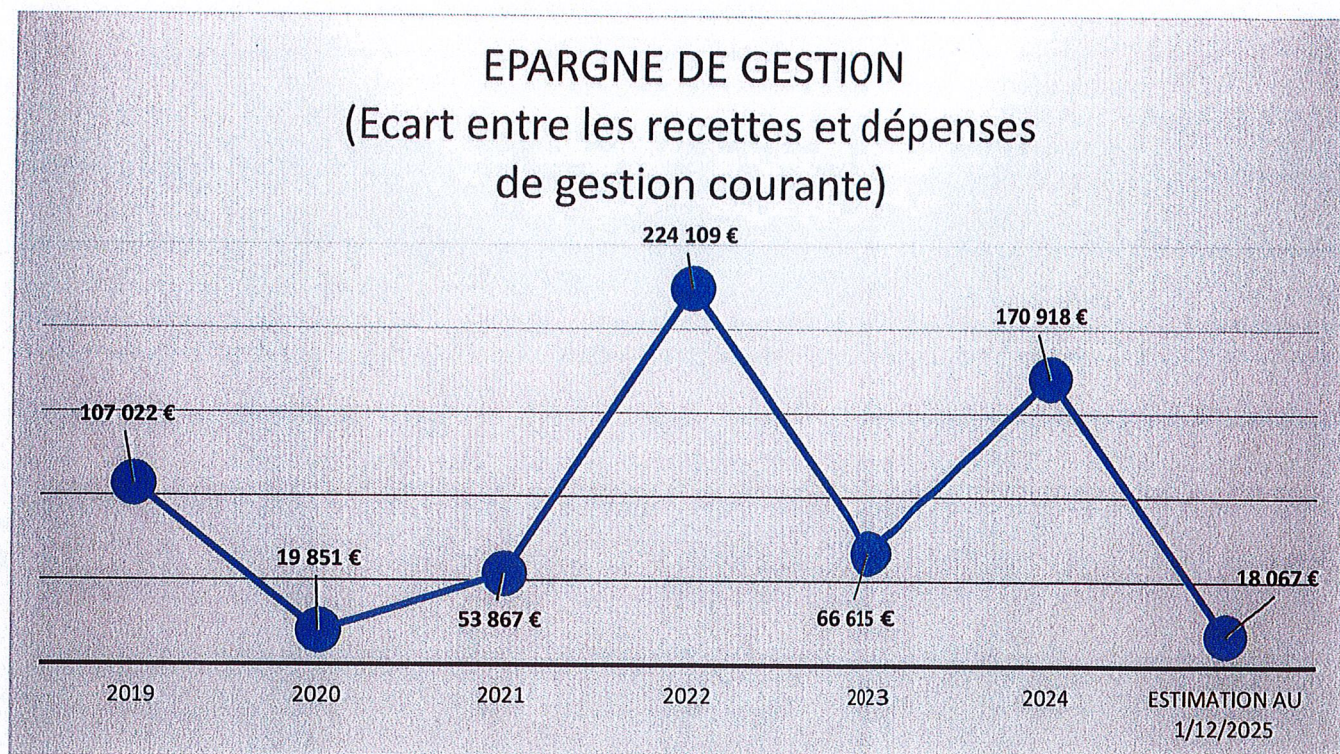
**À partir de 2023,** forte augmentation due à :

- Reprise de la provision de 160 k€ ;
- Recettes exceptionnelles en 2023 (+25% du chapitre 74) : subvention FIPHFP et reversement coordination régionale, expliquant les ajustements suivants qui expliquent par la suite la dégressivité de la section des recettes totales de fonctionnement.







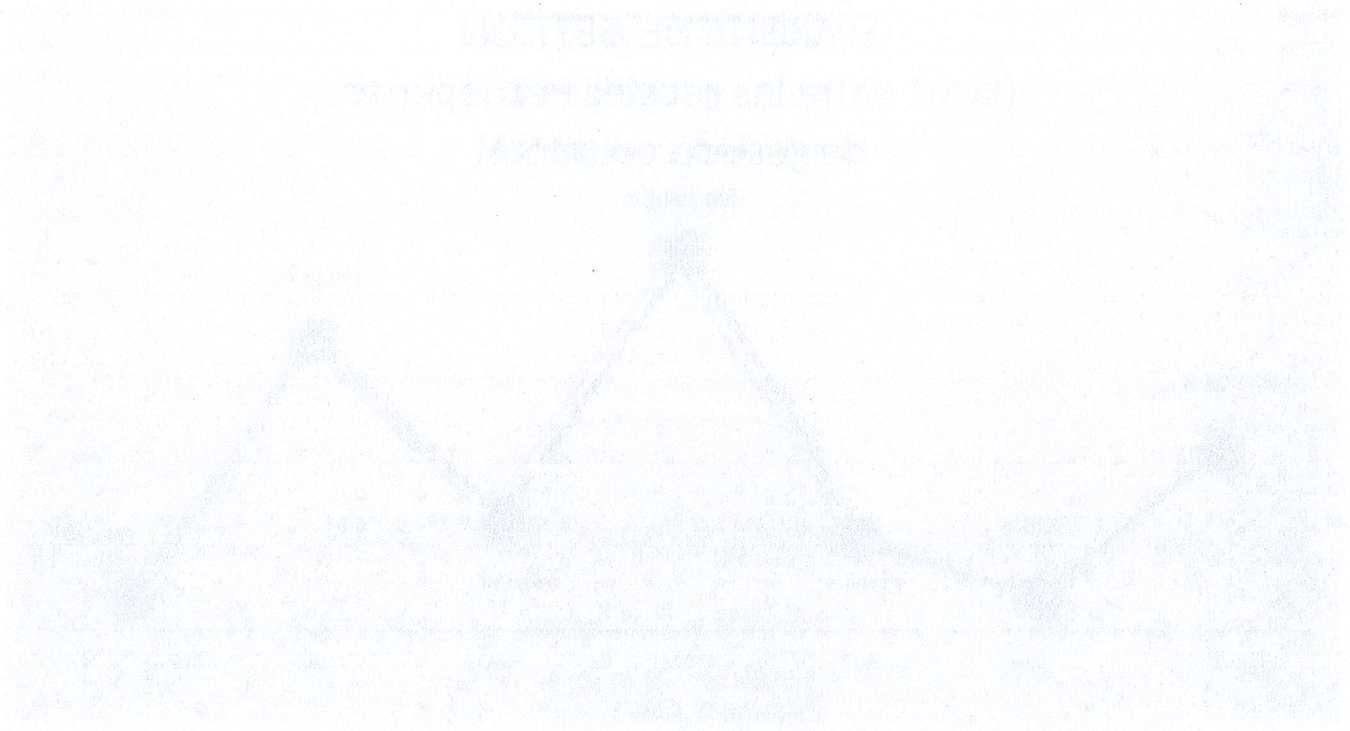
**DEPENSES DE GESTION COURANTE :**

- Chapitre 011 => Charges à caractère général
- Chapitre 012 => Charges du personnel
- Chapitre 65 => Autres de gestion courante

**RECETTES DE GESTION COURANTE :**

- Chapitre 013 – Atténuations de charges
- Chapitre 70 – Produits des activités
- Chapitre 74 – Dotations subventions et participations



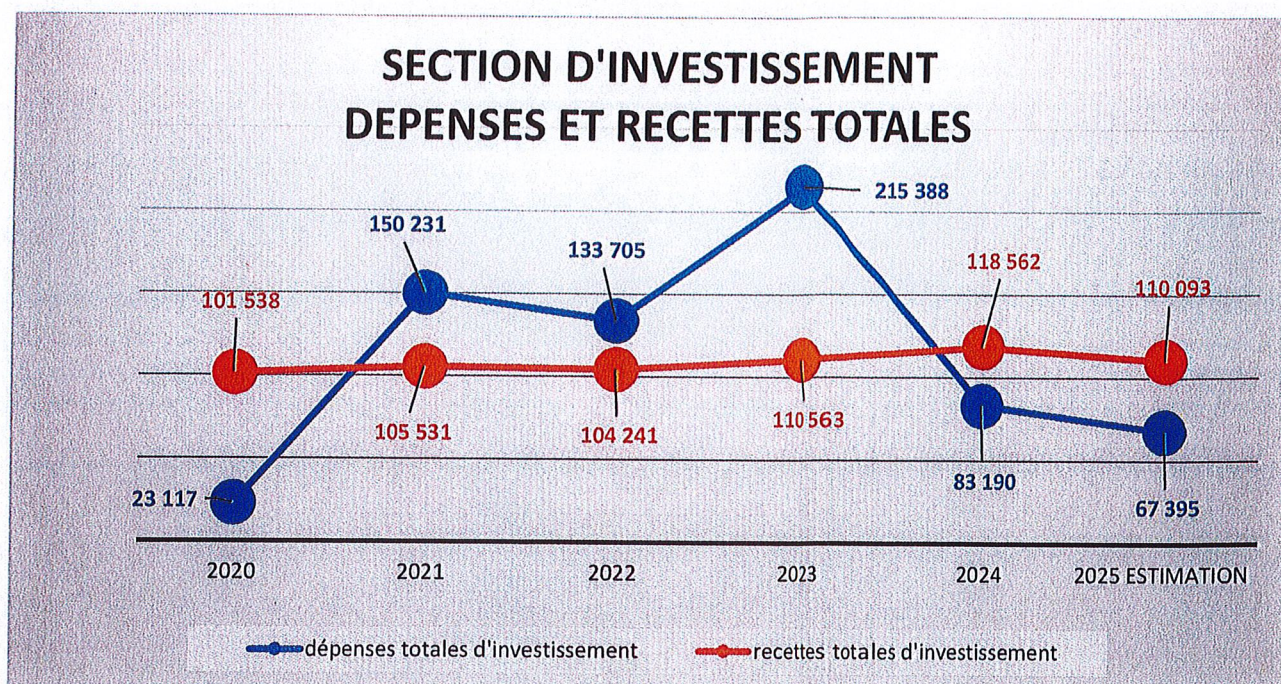


Document communiqué en vertu de la loi n° 178 du 30 mars 1968  
et de la loi n° 100 du 11 juillet 1954

Document communiqué en vertu de la loi n° 178 du 30 mars 1968  
et de la loi n° 100 du 11 juillet 1954

Document communiqué en vertu de la loi n° 178 du 30 mars 1968  
et de la loi n° 100 du 11 juillet 1954





#### Évolution des dépenses d'investissement

Hausse apparente entre 2021-2023 : elle résulte principalement de la reprise de provisions pour risques et charges (70 k€ en 2021 et 2022, 160 k€ en 2023). Comptablement, cela génère une recette de fonctionnement tout en augmentant formellement les dépenses d'investissement (Impact net positif sur les recettes de fonctionnement).

Pour les dépenses réelles d'investissement, un programme de modernisation du système informatique s'étale sur plusieurs années :

- Dès 2021 : achat de logiciels RH, carrières et finances (53 k€).
- Dès 2022, changement du matériel arrivé à obsolescence ainsi que du parc informatique, en vue de la mise en place du télétravail. Reste une partie à finaliser en 2026.

Par ailleurs, des travaux d'entretien et d'amélioration du bâtiment sont programmés annuellement et avec régularité.

#### Evolution des recettes d'investissement

Leur montant constant résulte principalement de deux sources :

- Le reversement par l'État du FCTVA (Fonds de Compensation de la TVA) correspondant aux dépenses réelles de N-2.
- Les amortissements relatifs aux dépréciations des immobilisations.



