

ANNEXE AU RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2026

(Article D3312-12 du CGCT)

La politique des Ressources Humaines mise en œuvre au sein de la CeA vise à accompagner les agents dans leur parcours professionnel, à créer un cadre favorable à leur montée en compétences, leur épanouissement et à leur sécurité.

Dans un contexte économique particulièrement contraint, les collectivités doivent contribuer à la réduction du déficit public. Ainsi pour la construction de son budget, la DRH doit concilier la hausse significative des cotisations de retraite avec une gestion rigoureuse des effectifs pour maîtriser l'évolution des dépenses de personnel.

Malgré la prise en compte de ces contraintes budgétaires, l'action de la Direction des ressources Humaines continue à s'inscrire dans les valeurs du Service Public Alsacien de proximité, d'efficacité, de citoyenneté et de simplicité. Ces principes, intégrés dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG) adoptées en 2022, se traduisent dans un plan d'actions RH s'étendant jusqu'en 2027.

1. Pilotage des ressources humaines dans un contexte budgétaire contraint

Face à l'importante hausse des cotisations CNRACL jusqu'en 2028, la Collectivité européenne d'Alsace engage une stratégie de régulation budgétaire responsable. Elle repose sur l'optimisation des ressources humaines, la maîtrise de la masse salariale et l'identification de leviers d'efficience, tout en préservant la qualité du service public.

Depuis 2021, les créations de postes ont permis de déployer les nouvelles politiques publiques. L'heure est désormais à la priorisation des besoins, à la revue des effectifs et à la recherche de redéploiements internes. En parallèle, une analyse des frais RH (déplacements, formations) est menée pour dégager des marges d'économie sans altérer les conditions de travail des agents ni l'efficacité de leurs missions.

La DRH poursuit son engagement sur des projets structurants avec la sélection du futur prestataire chargé de la mise en œuvre du contrat collectif de prévoyance dès le 1^{er} janvier 2026, la finalisation des dernières actions des LDG, le développement du dialogue de gestion avec les directions, l'acquisition d'un outil de gestion des temps et des absences...

Afin de pouvoir concilier enjeux politiques et maîtrise budgétaire, la DRH présente un budget marqué par une hausse raisonnable des dépenses.

2. Structure des effectifs et temps de travail

- La structure des effectifs rémunérés de la Collectivité européenne d'Alsace (données au 30.09.2025 - Source Adelyce)

Au 30 septembre 2025, la Collectivité européenne d'Alsace (tous budgets confondus) compte un total de **5 955 agents titulaires et contractuels** rémunérés.

A ces agents, s'ajoutent 491 assistants familiaux, 77 contrats d'accompagnement dans l'emploi et 92 apprentis portant ainsi l'effectif total à **6 615 agents** rémunérés.

Le taux d'administration de la Collectivité est de 3,4 agents (titulaires, contractuels, assistants familiaux et apprentis) pour 1 000 habitants.

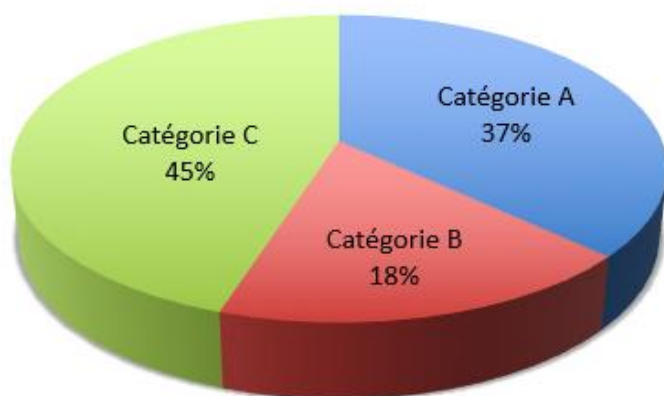
Age moyen des agents : 47 ans pour les femmes et les hommes

Répartition des effectifs titulaires et contractuels 2024 (tous budgets) :

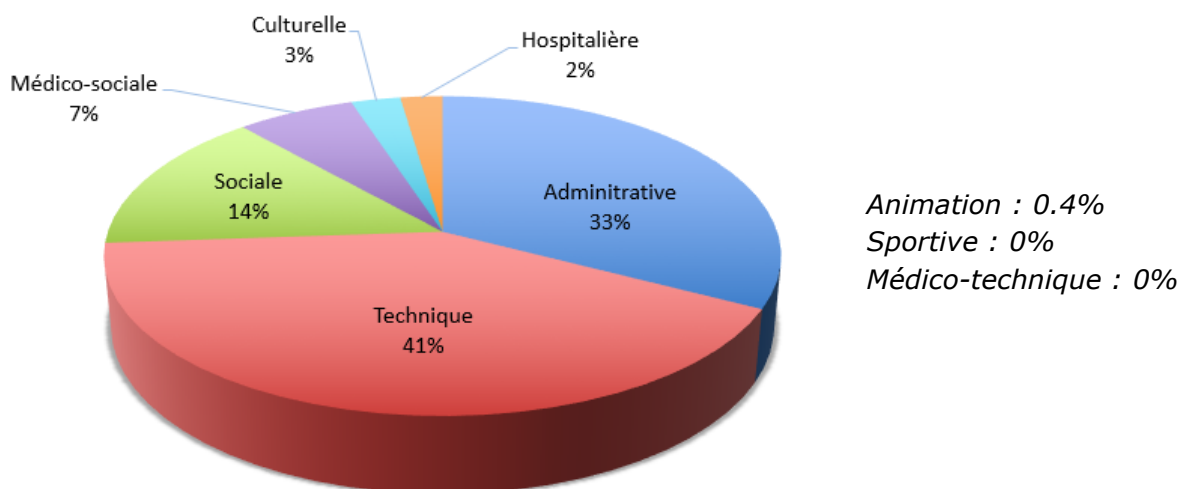
Par statut : 82% des effectifs sont fonctionnaires et 18% contractuels

Par sexe : 66% de femmes – 34% d'hommes

Par catégorie hiérarchique :



Par filière :



- La durée effective du travail

Le règlement général du temps de travail de la Collectivité est en conformité avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et respecte la règle des 1 593 heures de temps de travail annuel en Alsace Moselle.

15% de l'effectif occupant un emploi à temps complet permanent exerçait son activité à temps partiel. La grande majorité des agents à temps partiel sont à 90%, 80% ou 50% d'un temps complet. Le temps partiel reste une organisation du travail essentiellement féminine puisqu'il concerne près de 20% de l'effectif féminin contre 2% de l'effectif masculin.

3. Dépenses de personnel

- En 2024

En 2024, les charges de personnel du budget principal (assistants familiaux compris) se sont élevées à 318 M€ soit un coût de 165 € par habitant alsacien. Ces charges de personnel représentaient 18,3% du budget principal de fonctionnement de la Collectivité.

La rémunération moyenne mensuelle brute perçue par le personnel (assistants familiaux compris) s'élevait à 3 183 € en 2024.

Zoom sur certaines dépenses de rémunération imputées sur le budget des ressources humaines (hors assistants familiaux)

Détail de la masse salariale (hors asfam budget DASE et vacataires DGAS)		2024
Total		285 094 319,04
Brut		209 996 705,93
-- Rémunération permanente		153 154 187,61
--- Traitement de base indiciaire + NBI		148 148 321,63
--- Complément de traitement indiciaire		2 543 982,79
--- Indemnité de résidence		941 231,32
--- Supplément familial de traitement		1 520 651,87
-- Heures supplémentaires		1 224 307,87
-- Primes et indemnités		51 951 043,24
-- Régime indemnitaire (IFSE, CIA, CAR...)		44 582 121,76
--- Allocations chômage		174 023,85
--- Astreintes		1 642 599,33
--- Garantie individuelle du pouvoir d'achat		0,00
--- Compte épargne temps		538 116,00
--- Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG		1 435 332,42
--- Participations employeur mutuelle ou protection sociale		1 966 304,32
-- Autres rémunérations		1 612 545,56
--- Remboursement de frais		1 815 483,22
--- Prime exceptionnelle (pouvoir d'achat)		1 851 683,99
Charges patronales		75 097 613,11

Les avantages en nature représentent : 422 598 € au titre des logements et 14 438 € au titre des véhicules soit un total de 437 037 €

- En 2026

Pour 2026, le budget prévisionnel de la DRH (hors assistants familiaux) s'élève à 305,5 M€ en dépenses, soit + 7,1 M€ par rapport au BP 2025 (+2,38 %) ou + 3,1 M€ par rapport au crédits inscrits 2025 (+1,02 %). Les recettes attendues s'établissent à 11 M€.

La rémunération des agents représente plus de 95 % du budget de la DRH avec une évolution des dépenses de paie 2026 estimée à + 6,85 M€ par rapport au BP 2025. Cette augmentation intègre notamment la hausse du taux de cotisation CNRACL de +3 points par an entre 2025 et 2028, qui n'avait pas été inscrite initialement au BP 2025 et qui coûte 3,7 M€.

La progression des dépenses s'explique donc par l'augmentation cumulée du taux de cotisation de la CNRACL sur deux années (2025 et 2026) ainsi que par les

mesures habituellement affectées au personnel (avancements d'échelons, évolution du SMIC,ancements de grades ou promotions internes annuelles).

Ces surcoûts sont toutefois atténués par des économies internes générées par la recherche d'efficience sur les postes. En outre, les compensations versées dans le cadre du transfert des agents de l'Etat (indemnités de service fait de la DIREST) s'éteignent en 2026 puisque tous ces agents sont à présent rémunérés par la Collectivité.

Enfin, pour les autres frais RH, une enveloppe supplémentaire de +0,26 M€ est prévue pour couvrir principalement l'évolution des frais de déplacements.