



**NOTE D'INFORMATION**

**A l'attention de tous les agents de l'établissement**

**Objet : Situation budgétaire et mesures 2026**

L'établissement connaît depuis 2024 une situation budgétaire particulièrement tendue. Le déficit pour l'année 2024 s'est élevé à 16 millions d'euros, et les résultats provisoires pour 2025 indiquent une trajectoire comparable. Pour éviter qu'une troisième année consécutive avec un déficit proche de 4 % ne place l'établissement dans une situation de crise et n'entraîne des mesures imposées sur les effectifs, un ensemble cohérent de mesures a été acté et sera mis en application au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Volet 1 - Evolutions réglementaires**

- Mise en place des heures complémentaires (HC) pour les agents à temps partiel : les remplacements inopinés réalisés par des agents à temps partiel (via les dispositifs STAFFELIO et RPL) sont désormais, par principe, valorisés en HC, conformément au cadre réglementaire.
- Fin du cumul, pour une même heure travaillée et tous dispositifs confondus, entre paiement en heures supplémentaires (qui bénéficient d'un système de majoration dédié) et paiement des indemnités versées au titre du travail de nuit, des dimanches et jours fériés. Le paiement en heures complémentaires, qui ne bénéficie d'aucun système de majoration dédié, reste cumulable avec le versement de ces indemnités.
- Evolutions dans les secteurs avec astreintes : suspension du temps d'astreinte pendant les interventions ; encadrement de l'octroi de la bonification de 8 heures pour une astreinte sur un jour férié ; encadrement des conditions de validation d'un dimanche ou jour férié travaillé au titre de la bascule en repos variable.

**Volet 2 - Une politique de suppléance révisée (secteurs cliniques et médico-technique)**

- La mise en place de STAFFELIO au 29 décembre 2025 s'accompagne d'une nouvelle politique de suppléance fixant un cadre unique de recours aux différents dispositifs de remplacement.
- Cette politique fera l'objet d'une diffusion sur la plateforme ENNOV en début d'année.
- Au-delà des principes généraux, elle précise le périmètre des situations ouvrant droit à suppléance et les modalités de valorisation.
- Elle intègre et décrit un nouveau dispositif contractuel ouvert aux agents à temps pleins : les agents suppléant volontaires, destiné à structurer et sécuriser l'organisation des suppléances.

Ces mesures poursuivent un triple objectif : stabiliser la situation financière de l'établissement, préserver les emplois et les organisations actuelles, garantir une meilleure équité tout en maintenant un accès large aux différents dispositifs de valorisation du temps de travail. La Direction Générale, la Direction des Ressources Humaines et la Direction de la Coordination des Soins s'engagent à les appliquer de manière équitable, homogène et transparente.

Nous comptons sur votre compréhension et votre engagement pour traverser cette période avec un esprit de coopération et de responsabilité au service de la continuité et de la qualité des soins.

Colmar, le 22 décembre 2025

Le Directeur des Soins  
Alexis WYMANN

La Directrice des Ressources Humaines  
Catherine ROMMEVAUX

Le Directeur des Hôpitaux Civils  
Jean Michel SCHERRER