

POINTS RELATIFS A LA PAIE

CGOS

Pensez à renouveler votre dossier CGOS via agent.cgos.info avant la fin de l'année pour garantir l'ouverture ou le maintien de vos droits aux prestations et avantages 2026. Les nouveaux agents peuvent constituer leur dossier pour en bénéficier pleinement.

Pour l'ouverture et le renouvellement des droits, les agents disposaient d'un délai jusqu'au 30 novembre pour l'année passée. Il est probable que ce délai soit similaire pour l'année 2026.

Important : la saisie du dossier doit impérativement se faire via un ordinateur, et non sur tablette ou smartphone, afin d'éviter tout dysfonctionnement.

Le CGOS propose une large palette d'avantages (non exhaustif) :

- Actions sociales et prestations individuelles (aides financières, soutien en cas de maladie ou difficultés).
- Séjours vacances, loisirs, billetterie à tarifs préférentiels et chèques-vacances/culture.
- Avantages conso (réductions pour achats, abonnements, offres divers).
- Offres de voitures neuves/occasion, assurances, services divers.



PRIME DE SERVICE 2025 – INFORMATIONS IMPORTANTES

La prime de service 2025 a été versée sur la paie du mois de janvier 2026. Nous rappelons que son montant résulte de l'application de la réglementation en vigueur, et notamment de la répartition d'une enveloppe représentant 7,5 % de la masse salariale de l'établissement.

Effet mécanique de la baisse de la masse salariale en 2025

L'année 2025 a été marquée par la mise en place du traitement à 90 % pour les arrêts pour maladie ordinaire. Ce dispositif a réduit mécaniquement la masse salariale, puisque les rémunérations versées en cas d'arrêt maladie ordinaire sont partiellement minorées.

Conséquence sur la prime de service

Du fait de ce mode de calcul réglementaire, il est possible que, à situation identique, certains agents constatent un amoindrissement de leur prime de service. Il ne s'agit ni d'une décision individuelle, ni d'un choix de l'établissement : cette évolution découle directement de la réglementation applicable au calcul de la prime.

Engagement de l'établissement

L'établissement applique strictement les textes en vigueur et assure une répartition équitable et conforme de l'enveloppe réglementaire. Aucune marge de manœuvre locale n'est prévue par la réglementation pour modifier le mode de calcul ou compenser ces effets.

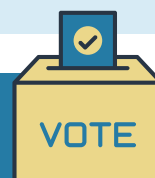
AUTRE POINT

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections professionnelles dans la fonction publique hospitalière auront lieu en décembre 2026. Elles permettent à chaque agent d'élire ses représentants et de faire entendre sa voix sur les conditions de travail et la vie de l'établissement.

Afin de recevoir toutes les informations utiles liées à ces élections, merci de mettre à jour votre adresse postale personnelle par mail à : drh@ch-colmar.fr.

Une communication à jour est essentielle pour favoriser la participation de tous à ce temps fort démocratique.



ZOOM SUR LES HEURES COMPLÉMENTAIRES ET MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

Agent à temps plein :

À compter du 1er janvier 2026, pour les agents exerçant à temps plein, les remplacements STAFFELIO continuent d'être valorisés en heures supplémentaires (HS).

Les heures supplémentaires sont également cumulables avec les indemnités liées aux sujétions particulières, telles que le travail de nuit, les dimanches et les jours fériés.

Exemple :

(ISGS 1er grade – 2^e échelon)

- 1 heure supplémentaire : 17,50 € brut
- 1 heure supplémentaire de dimanche ou jour férié : 29,16 € brut
- 1 heure supplémentaire de nuit : 35 € brut
- Indemnité dimanche / jour férié : 7,50 € brut
- Indemnité de nuit : 3,47 € brut

Agent à temps partiel :

À compter du 1er janvier 2026, les remplacements STAFFELIO effectués par des agents exerçant à temps partiel sont valorisés en heures complémentaires (HC).

Ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire normal et cumulables avec les indemnités liées à l'activité, notamment celles afférentes au travail de nuit, aux dimanches et aux jours fériés, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Exemple :

(ISGS 1er grade – 2^e échelon)

- 1 heure complémentaire : 13,89 € brut
- Indemnité dimanche / jour férié : 7,50 € brut
- Indemnité de nuit : 3,47 € brut

Cette évolution vise à clarifier les règles de valorisation du temps de travail et à sécuriser juridiquement les pratiques de l'établissement.



RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2024 – A CONSULTER SUR ENNOV

Le Rapport Social Unique (RSU) 2024 a été finalisé et présenté lors des instances du mois de décembre.

Il est désormais disponible sur ENNOV.

Nous invitons chaque agent à en prendre connaissance : ce rapport constitue un outil essentiel de compréhension de la vie sociale et des ressources humaines de notre établissement.

Que contient le RSU ? Rédigé sous un format lisible et structuré, le RSU rassemble les données clés de l'année 2024 :

- Effectifs : répartition par métiers, statuts, âges, mobilités, recrutements et départs.
- Conditions de travail : absentéisme, accidents de service, prévention des risques.
- Formation professionnelle : actions réalisées, taux de participation.
- Rémunérations et parcours professionnels : évolution des carrières, promotions, dispositifs indemnitaires.
- Dialogue social : activités des instances, accords, travaux menés durant l'année.
- Etc, ...

Pourquoi le consulter ? Le RSU permet à chacun de mieux comprendre :

- l'évolution de notre établissement,
- les dynamiques RH de l'année écoulée,
- les enjeux collectifs qui orientent nos actions futures.

Il s'agit d'un document de référence pour tous les agents, favorisant une transparence partagée et une vision globale de nos ressources humaines.

POINTS RELATIFS A LA FORMATION

Le plan de formation de l'établissement pour l'année 2026/2027 est désormais disponible sur Ennov, il vise à accompagner le développement des compétences des professionnels et à répondre aux évolutions des métiers et aux priorités stratégiques de l'établissement.

ETUDES PROMOTIONNELLES

Les études professionnelles permettent aux professionnelles de l'établissement d'accéder à un dispositif leur ouvrant des droits à la formation afin d'évoluer professionnellement.

Le formulaire de demande de financement est disponible sous Ennov et le service formation se tient à votre disponibilité pour tout renseignements complémentaires.

Pour rappel les demandes pour les filières IDE, MERM et AS sont à déposer avant le 15 septembre 2026.

POINTS RELATIFS A LA CARRIÈRE

CONGÉS DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES : ÉVOLUTION DES RÈGLES DE RÉINTÉGRATION

Rappel : La disponibilité pour convenances personnelles est une position statutaire permettant à un agent titulaire de cesser temporairement ses fonctions sans rémunération, pour des motifs personnels, tout en conservant son statut de fonctionnaire. Elle est soumise à l'accord de l'autorité administrative et aux nécessités de service. La durée maximale sauf exception est de 10 ans sur l'ensemble de la carrière.

Jusqu'à présent une réintégration de l'agent, d'au moins 18 mois, dans la fonction publique était nécessaire afin de pouvoir renouveler une période de disponibilité pour convenances personnelles au-delà de 5 ans.

Evolution majeure : L'obligation de réintégrer la fonction publique pendant 18 mois avant de renouveler une disponibilité au-delà de 5 ans est supprimée.

L'agent peut désormais enchaîner deux périodes de disponibilité de 5 ans (dans la limite des 10 ans cumulés) sans réintégrer au préalable pour 18 mois.

POINTS RELATIFS A LA RETRAITE

RETRAITE PROGRESSIVE

Qu'est-ce que la retraite progressive ?

La retraite progressive permet à un agent de : réduire son temps de travail, tout en percevant une partie de sa pension de retraite, avant le départ définitif à la retraite.

Ce dispositif existe dans la fonction publique depuis le 1er septembre 2023.

Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

- Condition d'âge : A compter du 1^{er} septembre 2025, l'âge minimum pour bénéficier de la retraite progressive est abaissé et unifié à 60 ans, quelle que soit la génération.
- Condition de durée d'assurance : Justifier d'au moins 150 trimestres tous régimes confondus.
- Condition de temps de travail : Travailler à temps partiel compris entre 50 % et 90 % d'un temps plein. NB : Le temps partiel doit être autorisé par l'employeur, sous réserve des nécessités de service.

CUMUL EMPLOI RETRAITE

Rappel : Actuellement, un fonctionnaire retraité peut cumuler sa pension de retraite et une activité professionnelle sous certaines conditions :

- Cumul intégral (sans limite de revenus) si l'agent a une retraite de base à taux plein ou s'il est retraité pour invalidité
- Cumul plafonné si ces conditions ne sont pas remplies : les revenus de l'activité ne doivent pas dépasser un plafond annuel sinon la pension est réduite ou suspendue.

Ces règles sont valables jusqu'à la fin de l'année 2026

Ce qui change à compter du 1^{er} janvier 2027 :

• Avant l'âge légal de départ à la retraite

Pour les agents qui liquident leur pension avant l'âge légal : La pension sera écrêtée dès le premier euro de revenu d'activité : chaque euro gagné dans l'emploi réduit la pension du même montant.

• Entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote

Pour les retraités qui reprennent une activité entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote :

un assuré peut cumuler sa pension de retraite avec ses revenus d'activité dès lors que ces derniers ne dépassent pas un seuil annuel fixé par décret.

Si les revenus d'activité dépassent le seuil annuel fixé par décret, la pension est réduite à hauteur de 50% des revenus d'activité.

• Après l'âge d'annulation de la décote

Le cumul devient intégral et libre, sans limite de revenus.

Ces nouvelles règles s'appliqueront uniquement aux personnes qui liquident leur retraite à partir du 1^{er} janvier 2027.

Les retraités déjà en cumul emploi-retraite avant cette date ne sont pas rétroactivement soumis au nouveau dispositif.

RETRAITE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : RÉDUIRE LES ÉCARTS ET VALORISER CHAQUE CARRIÈRE



La Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2026 redéfinit certaines dispositions relatives à la retraite : elle vise à réduire les inégalités de pension entre femmes et hommes en renforçant la prise en compte du nombre d'enfants et des majorations de durée d'assurance. Les modalités concrètes et précises seront définies dans les décrets à venir.