

NUMÉRO 138

interACTION

MAGAZINE D'INFORMATION
PROFESSIONNELLE ET SOCIALE

ÉDITÉ PAR UATS UNSA

2026

PREFECTURES

POLICE

GENDARMERIE

ADMINISTRATION
CENTRALE

JURIDICTIONS
ADMINISTRATIVES

UATS UNSA CONGRÈS DE L'UATS UNSA

JURIDIQUE : ACTUALITÉS LOI DE FINANCES 2026 :
QUELS APPORTS POUR LES AGENTS PUBLICS ?

10€
pour
4 numéros



SOMMAIRE



Congrès

L'UATS UNSA est en congrès !	4
Déclaration de politique générale	6



Juridique

Actualités - Loi de finances 2026 : quels apports pour les agents publics ?	8
--	---



Décryptage

Retraites – Pourquoi les femmes perçoivent-elles des pensions nettement inférieures à celles des hommes ?	10
---	----



Entre nous

Vous souvenez-vous d'Yvane Vincileoni ?	11
---	----



En bref

Calendrier des jours à poser en RTT ou CA pour en avoir plus	12
---	----



CALENDRIER & BULLETIN D'ADHÉSION

Calendrier de Paye et scolaire 2025/2026	14
Bulletin d'adhésion 2025	15

Abonnement INTERACTION (*gratuit pour nos adhérents*) 10 euros pour 4 numéros
à retourner à UATS Unsa (1 Place Saint Etienne- 31038 Toulouse Cedex 9)

Nom :

Adresse :

Code Postal // Ville :

édITO



Chères et chers collègues, Chères et chers adhérents,

L'année qui s'ouvre marque un temps fort pour notre organisation et, plus largement, pour l'ensemble des fonctionnaires du ministère de l'Intérieur que nous représentons. **Du 10 au 12 mars**, l'UATS Unsa tiendra son congrès à Toulon. Un rendez-vous majeur dans la vie de notre syndicat, un moment de démocratie interne, de réflexion collective et d'élan renouvelé.

Ce congrès sera d'abord un grand rassemblement de nos responsables syndicaux venus de tous les territoires. Trois jours pour débattre, confronter les analyses, partager les réalités de terrain et construire ensemble les revendications que nous porterons avec détermination dans les mois à venir.

Nous y travaillerons nos priorités : amélioration des conditions de travail, reconnaissance des parcours professionnels, défense du pouvoir d'achat, égalité professionnelle, respect du dialogue social et préservation du statut de la fonction publique. Derrière ces thématiques, il y a une conviction forte : les agents sont la richesse du service public. Les ignorer, c'est fragiliser l'institution ; les écouter et les soutenir, c'est la renforcer.

Dans ce premier numéro de l'année d'Interaction, nous avons souhaité vous donner des clés de compréhension et d'action. Vous y trouverez notamment un décryptage des apports de la loi de finances, réalisé par notre avocate partenaire, Magali LATRY. Dans un environnement juridique et budgétaire de plus en plus complexe, il est indispensable de disposer d'une analyse experte pour mesurer concrètement les impacts sur nos carrières, nos rémunérations et nos conditions de travail.

Ce magazine se veut un outil au service de toutes et tous : informer, expliquer, anticiper, mais aussi rassembler. Car un syndicat fort est un syndicat éclairé, uni et mobilisé.

Alors que nous nous apprêtons à nous retrouver à Toulon pour écrire une nouvelle page de l'histoire de l'UATS Unsa, nous vous invitons à vous emparer de ce numéro. Feuilletez ce premier Interaction de l'année : vous y découvrirez plus en détail les enjeux de notre congrès, nos analyses et nos perspectives.

Plus que jamais, l'UATS Unsa est à vos côtés, déterminée à défendre vos droits et à porter votre voix.

Fraternellement et syndicalement.

Paul AFONSO
Secrétaire Général UATS Unsa



Paul AFONSO
Secrétaire Général UATS Unsa





Le nouveau secretariat national

L'UATS UNSA est en **congrès** !

Chères et chers collègues, Chères et chers adhérents,

L'année qui s'ouvre est une année particulière pour notre organisation. Une année de mobilisation, d'ambition et de rassemblement. Du 10 au 12 mars prochains, l'UATS Unsa tiendra son congrès à Toulon. Un rendez-vous majeur dans la vie démocratique de notre syndicat, mais surtout un temps fort pour l'ensemble des fonctionnaires du ministère de l'Intérieur que nous représentons avec détermination et responsabilité.

Un congrès, ce n'est pas seulement un moment statutaire. C'est l'expression vivante de notre engagement collectif. Pendant trois jours, nos responsables syndicaux, venus de tous les territoires et de toutes les directions, se retrouveront pour débattre, analyser, proposer et décider. Dans

un contexte de profondes transformations de l'action publique, de tensions sur les effectifs et de contraintes budgétaires persistantes, il est plus que jamais essentiel de faire entendre la voix des agents.

Nous le savons : les missions du ministère de l'Intérieur n'ont jamais été aussi stratégiques. Sécurité, gestion des crises, accompagnement et soutien aux agents... Derrière ces missions essentielles à la cohésion nationale, il y a des femmes et des hommes engagés, compétents, souvent sous pression, toujours au service de l'intérêt général. Notre responsabilité syndicale est d'être à leurs côtés, de porter leurs attentes et de défendre leurs droits.

Ce congrès sera l'occasion de travailler collectivement sur les revendications que nous porterons dans les mois et les années à venir.



A gauche : Philippe CUSSONNEAU
Secrétaire national
Secrétaire Régional de la Réunion



Carinne BINETTI 1^{ère} secrétaire générale adjointe



La tribune officielle



Paul AFONSO, nouveau secrétaire général



Amélioration des conditions de travail, reconnaissance des parcours professionnels, revalorisation indemnitaire, défense du statut de la fonction publique, égalité professionnelle, qualité du dialogue social : autant de sujets concrets qui impactent directement le quotidien des agents.

Mais au-delà des revendications, ce congrès devra aussi tracer une perspective. Quelle fonction publique voulons-nous ? Quel ministère de l'Intérieur pour demain ? Quelle place pour les agents dans les réformes à venir ? À ces questions, nous répondrons avec la force de nos valeurs : solidarité, indépendance, pragmatisme et attachement indéfectible au service public.

Se réunir à Toulon, c'est affirmer notre unité. C'est rappeler que l'UATS Unsa est un syndicat de terrain, ancré dans la réalité des services, proche des agents, capable de conjuguer expertise et combativité. C'est aussi renouveler notre énergie collective, renforcer nos équipes et préparer l'avenir.

Dans un monde du travail en mutation, où les repères évoluent et où les attentes sont fortes, notre syndicat doit continuer à se moderniser, à s'ouvrir, à innover dans ses modes d'action.

Ce congrès sera également un temps de réflexion sur notre organisation, notre communication et notre capacité à rassembler toujours plus largement.

À toutes celles et ceux qui feront le déplacement, à celles et ceux qui suivront nos travaux à distance, nous adressons un message clair : ce congrès est le vôtre. Les orientations qui en sortiront seront le fruit d'un travail collectif et porteront l'ambition que nous partageons : défendre avec force et intelligence les agents du ministère de l'Intérieur. Ce congrès sera également un moment statutaire important avec les élections internes qui rythmeront nos travaux. Elles traduisent la vitalité démocratique de notre organisation et permettent de renouveler, consolider et légitimer celles et ceux qui porteront nos combats pour les années à venir. La transparence, l'engagement et la responsabilité sont au cœur de notre fonctionnement.

Plus que jamais, l'UATS Unsa est debout, engagée et déterminée. Ensemble, faisons de ce congrès 2026 un moment fondateur pour nos combats à venir.

Paul AFONSO



Déclaration de politique générale

Paul Afonso – Secrétaire général de l'UATS-UNSA

« Pour des métiers essentiels et une reconnaissance légitime »

Une période de transformation qui a fragilisé les agents

Les années récentes ont profondément transformé le fonctionnement du ministère de l'Intérieur et les conditions de travail des agents. Les réformes successives, souvent conduites dans l'urgence et sans cadre stabilisé, ont généré une forte instabilité organisationnelle. Cette situation a mis à rude épreuve les collectifs de travail et reposé largement sur la capacité d'adaptation et l'engagement des personnels.

Selon le secrétaire général de l'UATS-UNSA, cette logique atteint aujourd'hui ses limites. Les agents ont longtemps compensé les dysfonctionnements du système par leur sens du service public, mais cette ressource humaine est désormais fragilisée. L'enjeu n'est donc plus de poursuivre les transformations à tout prix, mais de réfléchir à la manière dont elles sont conduites.

La période qui s'ouvre doit être envisagée comme un temps de reconstruction, fondé sur trois principes essentiels : la stabilité des organisations, la lisibilité des décisions et la reconnaissance du travail réel des agents.

➤ RESTAURER LA STABILITÉ ET CLARIFIER LES RESPONSABILITÉS

L'une des principales difficultés identifiées concerne l'instabilité permanente des organisations. Les restructurations, réformes et ajustements successifs empêchent les équipes de se stabiliser et d'acquérir des repères durables. Cette situation fragilise les collectifs, ralentit la montée en compétences et crée une fatigue organisationnelle importante.

Pour y remédier, les évolutions doivent désormais être pensées dans le temps long, avec une véritable évaluation de leurs effets. Les organisations doivent pouvoir se stabiliser afin que les agents s'approprient leurs missions et reconstruisent des collectifs solides.

Cette stabilité doit également s'accompagner d'une **clarification des responsabilités et des circuits de décision**. L'absence de lisibilité dans les responsabilités crée une insécurité professionnelle permanente, dans

laquelle le risque d'erreur est souvent reporté sur les agents d'exécution.

➤ RÉCONCILIER LE TRAVAIL PRESCRIT ET LE TRAVAIL RÉEL

Au fil des années, les missions confiées aux agents se sont élargies et complexifiées. Dans de nombreux services, les tâches exercées dépassent largement le cadre initial des fiches de poste. Cette évolution s'est souvent faite sans formation adaptée, sans reconnaissance statutaire et sans compensation indemnitaire.

Cette situation a progressivement créé un décalage important entre le travail théoriquement prescrit par l'administration et le travail réellement effectué sur le terrain. Les agents se retrouvent fréquemment à gérer les urgences, à improviser des solutions et à assumer des responsabilités non formalisées.

L'objectif doit donc être de **reconnaître et sécuriser les missions réelles** exercées par les agents, afin de leur permettre de travailler dans un cadre clair et soutenable. Repenser la gestion des carrières et la reconnaissance professionnelle

La question des carrières constitue un autre facteur majeur de fragilisation. De nombreux agents ressentent un sentiment d'arbitraire dans les décisions qui les concernent, notamment en matière de promotions, d'avancement ou de reconnaissance financière.

Il est donc nécessaire de reconstruire une gestion des carrières plus lisible et plus transparente. Les agents doivent pouvoir comprendre les critères qui guident les décisions et se projeter dans des parcours professionnels cohérents.

Plus largement, le syndicat défend une idée simple : **les métiers essentiels doivent bénéficier d'une reconnaissance réelle**, qui se traduise notamment par des perspectives de carrière, une rémunération adaptée et un management respectueux.



↳ REDONNER DU SENS AU MANAGEMENT ET PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les difficultés managériales observées ces dernières années ne sont pas uniquement liées aux individus, mais au fonctionnement global du système. Les encadrants intermédiaires sont souvent pris entre des objectifs imposés par la hiérarchie et des équipes en difficulté, sans disposer des moyens nécessaires pour réguler la charge de travail.

Le management doit retrouver sa fonction première : organiser le travail, protéger les équipes et donner du sens à l'action collective. Cela suppose de former les encadrants à l'analyse du travail réel et à la prévention des risques psychosociaux.

Justement, ces risques ne peuvent plus être considérés comme des situations isolées. Ils doivent être traités comme un enjeu structurel, lié à l'organisation du travail, à la charge de travail et au manque de reconnaissance. Les dispositifs d'écoute sont utiles, mais ils doivent s'accompagner d'actions de prévention à la source.

↳ RÉNOVER LE DIALOGUE SOCIAL ET ANTICIPER L'AVENIR

Le texte souligne également la nécessité de redonner une véritable utilité au dialogue social. Trop souvent, celui-ci intervient après les décisions, sans réelle possibilité d'influer sur les orientations.

Pour être crédible, le dialogue social doit intervenir **en amont des décisions**, lorsque celles-ci peuvent encore être discutées et améliorées.

Par ailleurs, le ministère doit développer une véritable capacité de prospective afin d'anticiper l'évolution des missions, des métiers, des compétences et des effectifs. Les transformations doivent être compatibles avec la santé des agents et la soutenabilité du travail.

↳ LES ORIENTATIONS SYNDICALES POUR LE MANDAT À VENIR

Le secrétaire général présente ensuite plusieurs orientations qui doivent structurer l'action syndicale dans les années à venir.

La première orientation concerne la **reconnaissance des métiers**. Les personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) jouent un rôle central dans le fonctionnement du ministère, mais leur contribution reste

trop souvent invisible. Le syndicat souhaite faire de la reconnaissance professionnelle, salariale et statutaire un enjeu majeur.

La deuxième orientation porte sur la **protection des agents**. La santé au travail doit devenir une priorité de gouvernance. Il est nécessaire de mieux réguler la charge de travail, d'adapter les effectifs et de prévenir les risques psychosociaux.

La troisième orientation vise à faire des PATS de véritables **acteurs des transformations administratives**. Les réformes, notamment numériques et technologiques, doivent être conçues avec les agents et non contre eux. La quatrième orientation concerne la **lutte contre les inégalités** entre services, territoires et métiers. Les écarts en matière de primes, de formation ou de promotions fragilisent les collectifs et doivent être corrigés.

Le texte aborde également la question des **contractuels**, dont le recours ne doit pas devenir une solution de substitution aux postes statutaires. La stabilité des équipes est essentielle pour garantir la qualité du service public.

Enfin, le syndicat insiste sur l'importance de la **formation et de la professionnalisation**, indispensables pour accompagner la complexification des missions et reconnaître l'expertise des agents.

↳ UNE BATAILLE DE RECONNAISSANCE POUR LES PERSONNELS PATS

Au-delà des revendications concrètes, la déclaration porte une ambition politique plus large : faire évoluer la place des personnels administratifs, techniques et spécialisés dans le ministère.

Ces métiers ne doivent plus être considérés comme des fonctions de soutien invisibles, mais comme un pilier essentiel du fonctionnement de l'institution. Le syndicat entend mener une bataille de reconnaissance, de dignité et de justice professionnelle pour ces personnels.

Le mandat à venir est présenté comme un mandat de clarté, de constance et de résultats, fondé sur une présence renforcée sur le terrain et une action syndicale tournée vers l'efficacité.

En conclusion, le message central est clair : sans les personnels administratifs, techniques et spécialisés, le ministère ne pourrait pas fonctionner. Leur reconnaissance et la prise en compte de leurs conditions de travail constituent donc une condition essentielle pour l'avenir du service public.



ACTUALITÉS

Loi de finances 2026 : quels apports pour les agents publics ?

Après son adoption définitive par le Parlement le 2 février 2026, puis sa validation par le Conseil constitutionnel le 19 février 2026, la Loi de Finances (n°2026-103) pour 2026 a été publiée au Journal officiel le 20 février dernier.

Le texte final introduit deux principales mesures directement applicables aux fonctionnaires et agents publics, portant sur :

- la rupture conventionnelle,
- et la protection liée à la grossesse.

Rupture conventionnelle (article 173 de la Loi de Finances) : officialisation du dispositif

Introduite dans la fonction publique par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, la rupture conventionnelle permet à l'administration et à son agent de convenir en commun de la cessation définitive des fonctions, ce qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

L'instauration de la rupture conventionnelle résultait du constat que les outils statutaires ne permettaient pas suffisamment « d'inciter les agents qui le souhaitent à quitter la fonction publique et à les accompagner dans leur projet de mobilité ou de reconversion », et que la rupture vise ainsi à favoriser « la fluidité des carrières entre l'emploi public et le secteur privé » (Etude d'impact de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Toutefois, la mise en place de ce dispositif avait été décidée à titre expérimental uniquement, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.



Magali LATRY

Avocat en Droit du Travail et Droit de la
Fonction Publique



L'expérimentation de la rupture conventionnelle est définitivement pérennisée, et figure désormais aux articles L 550-1, L 552-1 et suivants du Code général de la Fonction Publique (CGFP) pour ses modalités d'application.

Cette consécration législative sécurise le recours à ce mode de cessation des fonctions, qui permet à l'administration et à l'agent de convenir d'un commun accord des conditions de la fin de la relation de travail.

Ainsi la loi de Finances 2026 officialise la rupture conventionnelle applicable pour les fonctionnaires et pour les agents contractuels en CDI.

Nous attirons votre attention sur deux points particuliers :

■ **le régime de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle qui évolue également :**

Désormais tout fonctionnaire ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle et étant recruté, au sein de la même fonction publique, dans les 6 ans suivant la rupture, sera tenu de rembourser l'indemnité perçue à son ancien employeur, dans un délai de 2 ans à compter du nouveau recrutement.

■ **Sont exclus du dispositif de la rupture conventionnelle :** les fonctionnaires stagiaires, les agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension et justifiant d'une durée de cotisation lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, les agents contractuels en CDD.

Cette mesure est entrée en vigueur le 21 février 2026 et les décrets d'application sont en attente de publication.

État pathologique lié à la grossesse (article 174 de la Loi de Finances) : allongement du congé de maternité pathologique.

Désormais, lorsque l'état pathologique de l'agente est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé de maternité est prolongé dans la limite de trois semaines avant la date présumée de l'accouchement (anciennement deux semaines).



La durée maximale de l'état pathologique antérieur à l'accouchement, qui permet de prolonger le congé maternité prénatal, **est ainsi portée de 2 à 3 semaines.**

Ce congé s'ajoute au congé de maternité légal et est intégralement rémunéré.

Cette mesure qui entrera en vigueur le 1er mars 2026 vise à mieux protéger la santé des femmes enceintes agents publics améliorant leurs conditions de vie et de travail pendant la grossesse.



Retraites : Pourquoi les femmes perçoivent-elles des pensions nettement inférieures à celles des hommes ?



En France, les femmes touchent en moyenne une pension de retraite inférieure de **27 %** à celle des hommes, selon le dernier rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), publié fin novembre. **Un écart supérieur à la moyenne des pays membres de l'organisation, qui s'établit à 23 %**, et révélateur d'inégalités persistantes tout au long de la vie professionnelle. Ces disparités ne résultent pas d'un biais direct du système de retraite, mais trouvent leur origine bien en amont, sur le marché du travail. Comme dans la plupart des pays de l'OCDE, le système français lie le montant de la pension aux revenus perçus et au nombre de trimestres cotisés : plus la carrière est longue et bien rémunérée, plus la retraite est élevée.

Or, les trajectoires professionnelles des femmes restent marquées par de nombreuses contraintes. Elles travaillent en moyenne moins longtemps que les hommes, connaissent davantage d'interruptions de carrière liées à la maternité ou aux obligations familiales, et sont plus souvent employées à temps partiel. À cela s'ajoute une concentration plus forte dans des secteurs et des métiers moins rémunérés. Autant de facteurs qui limitent l'accumulation de droits à la retraite et pèsent durablement sur le niveau des pensions.

Si des dispositifs de compensation existent, comme les trimestres supplémentaires accordés pour les enfants, les majorations de pension ou la pension de réversion, ils ne suffisent pas à résorber l'écart. L'OCDE souligne également que les femmes sont surreprésentées dans les régimes de base, dits de premier pilier, qui versent des pensions plus faibles que les régimes directement indexés sur les revenus professionnels.



La France fait pourtant partie des rares pays à accorder des droits spécifiques liés à la maternité, même en l'absence d'interruption de carrière. Mais ces mécanismes correctifs restent partiels face à des inégalités structurelles qui s'accumulent tout au long de la vie active.

À l'échelle internationale, la situation française apparaît contrastée. Certains pays, comme la République tchèque, l'Estonie, l'Islande, la Slovaquie ou la Slovénie, affichent **des écarts de pension inférieurs à 10 %**. À l'inverse, **les disparités dépassent 35 %** en Autriche, au Mexique, aux Pays-Bas ou au Royaume-Uni, et atteignent **jusqu'à 47 % au Japon**.

Un constat qui rappelle que l'égalité des retraites se joue avant tout dans l'égalité des parcours professionnels — bien avant l'âge de départ à la retraite.



Vous souvenez-vous d'Yvane Vincileoni ?



Yvane VINCILEONI et Chiccky

Notre plus fidèle adhérente, notre plus ancienne supportrice, s'est éteinte discrètement au matin du 18 novembre dernier, par une froide journée d'automne, avec ce sourire qui la caractérisait si bien.

Notre secrétaire départementale, Marie-Grâce Fiorot, tenait particulièrement à rendre hommage à notre chère Niçoise. Car rencontrer Yvane était toujours un moment qui réchauffait le cœur — à l'image du café qu'elle offrait avec spontanéité et générosité. Elle avait ce regard à la fois amusé et profondément positif sur le monde qui l'entourait. Avec constance, elle affirmait les valeurs auxquelles elle était viscéralement attachée : le sens du service public, l'honneur, la famille, sa place dans la société d'aujourd'hui et sa fidélité indéfectible à notre action syndicale.

Yvane ne s'épanchait jamais sur les épreuves que la vie lui avait imposées. Malgré la perte progressive de la vue, elle conservait un optimisme discret et solide. Elle appartenait à cette génération qui ne se plaint pas, avance avec dignité et pudeur.

Toute sa vie, Yvane a travaillé : de 1954 à 1955 chez un avocat, à Sétif (Algérie), puis de 1955 à 1962 à la Préfecture, puis en France, à Chaumont de 1962 à 1969, à la Préfecture de Police, pour enfin s'établir à Nice, au SGAF de la Police, puis détachée à la police de Marseille en 1994, où sa carrière s'acheva au grade d'AAP1.

Pour elle, l'État n'était pas un vain mot. Elle était fière de l'avoir servi loyalement durant de longues années. Elle était tout aussi fière du parcours de son mari, fonctionnaire de police disparu avant elle, et des nombreuses distinctions qu'il avait reçues au terme d'une carrière remarquable.

Celui-ci débuta à Sétif, en Algérie, au sein des renseignements généraux, où il fut notamment chargé de la surveillance du FLN. Il poursuivit ensuite aux renseignements généraux en France, de 1962 à 1969, période durant laquelle il fut affecté à la sécurité du Général de Gaulle, qu'il protégeait notamment lors de ses sorties dominicales à la messe, à Colombey-les-Deux-Églises. Par la suite, il participa également aux missions de protection de Georges Pompidou, Valéry Giscard d'Estaing, Pierre Messmer et Jacques Chirac. Au cours de sa carrière, il eut même l'honneur de serrer la main de la reine d'Angleterre et de son fils, le prince Charles. Il acheva son parcours au grade de capitaine honoraire de police à Nice.

À travers Yvane, et plus généralement à la famille VINCILEONI, c'est une fidélité, une droiture et une certaine idée du service qui nous quittent — mais dont l'exemple demeure.

Merci chère Yvane.



Calendrier des jours à poser en RTT ou CA pour en avoir plus



Bonne nouvelle : en 2026, la plupart des jours fériés tombent en semaine. En combinant intelligemment week-ends, ponts et jours fériés, il sera possible de profiter jusqu'à 56 jours de repos en ne posant que 25 jours de congés ou RTT. Voici comment optimiser votre calendrier.

Si vous êtes en train de réfléchir à l'organisation de vos vacances pour 2026, sachez qu'il est possible de cumuler près de deux mois de repos avec seulement quelques jours posés. Cette année-là, plusieurs jours fériés tombent en semaine, souvent à proximité des week-ends, ce qui permet de multiplier les ponts et de prolonger les périodes de repos.

Pour rappel, en France, chaque mois de travail effectif donne droit à 2,5 jours ouvrables de congés, soit 30 jours ouvrables (cinq semaines) pour une année complète. En planifiant bien vos absences, vous pouvez rallonger vos vacances sans entamer davantage votre solde de congés.

➤ BIEN COMMENCER L'ANNÉE AVEC UN WEEK-END PROLONGÉ

Dès le début de l'année, vous pouvez vous offrir un premier week-end rallongé en posant le vendredi 2 janvier. Vous serez ainsi en congé du mercredi 31 décembre au soir jusqu'au lundi 5 janvier au matin, soit quatre jours de repos pour un seul jour posé. Au printemps, un autre jour férié intéressant à exploiter est le lundi de Pâques, le 6 avril. Les parents de la zone A pourront en profiter pour passer plus

de temps avec leurs enfants pendant les vacances scolaires. Sinon, poser le vendredi 3 avril permet également de profiter d'un week-end prolongé de quatre jours.

➤ 17 JOURS DE REPOS EN MAI AVEC SEULEMENT HUIT JOURS POSÉS

Le mois de mai reste incontournable pour maximiser ses congés. En posant huit jours de congé du lundi 4 mai au vendredi 15 mai, vous pourrez bénéficier de 17 jours de repos consécutifs, du vendredi 1er au dimanche 17 mai.

Pour ceux qui souhaitent simplement s'offrir quelques week-ends prolongés, le calendrier est également favorable : le 1er mai et le 8 mai tombent tous deux un vendredi. L'astuce consiste à poser le jeudi précédant chacun de ces jours fériés pour profiter à chaque fois de quatre jours de repos.

➤ PROFITER DU 14 JUILLET POUR UNE PAUSE ESTIVALE

Si vous partez en vacances en août — ou si vous ne prévoyez pas de congés à cette période — le mois de juillet peut offrir une belle parenthèse. En posant quatre jours de congé du lundi 13 au vendredi 17 juillet, vous bénéficierez de neuf jours consécutifs de repos, du samedi 11 au dimanche 19 juillet.



Pour une pause plus courte, une autre option consiste simplement à poser le lundi 13 juillet : comme le 14 juillet tombe un mardi, cela vous permettra de profiter de quatre jours de repos pour un seul jour posé.

OPTIMISER LES CONGÉS DE NOVEMBRE

En 2026, le 1er novembre tombe un dimanche, ce qui ne permet pas d'en tirer profit. En revanche, le 11 novembre tombe un mercredi. En posant quatre jours de congé du lundi 9 au vendredi 13 novembre, vous pourrez bénéficier de neuf jours de repos consécutifs, du samedi 7 au dimanche 15 novembre.

TERMINER L'ANNÉE EN BEAUTÉ AVEC NOËL

Le calendrier de fin d'année est particulièrement favorable en 2026. Le 25 décembre tombe un vendredi, ce qui permet d'organiser facilement une longue pause. En posant quatre jours de congé du lundi 21 au jeudi 24 décembre, vous profiterez de neuf jours de repos, du samedi 19 au dimanche 27 décembre.

Une belle façon de terminer l'année en prenant le temps de profiter des fêtes et de ses proches.



2026

BONNE NOUVELLE :
en 2026, la plupart des jours fériés tombent en semaine.

Il sera possible d'obtenir 56 jours de repos en ne posant que 25 de congés ou RTT, en combinant jours fériés, week-ends et ponts. On vous explique comment faire.



JANVIER

L	M	M	J	V	S	D
29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	1

FÉVRIER

L	M	M	J	V	S	D
26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	1

MARS

L	M	M	J	V	S	D
23	24	25	26	27	28	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5

AVRIL

L	M	M	J	V	S	D
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	1	2	3

MAI

L	M	M	J	V	S	D
27	28	29	30	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUIN

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1	2	3	4	5

JUILLET

L	M	M	J	V	S	D
29	30	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2

AOÛT

L	M	M	J	V	S	D
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6

SEPTEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4

OCTOBRE

L	M	M	J	V	S	D
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	1

NOVEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	1	2	3	4	5	6

DÉCEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
30	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3

CONGÉS OU RTT A POSER

JOURS FÉRIÉS

WEEK-ENDS

Calendriers de paye et scolaire

	zone A Académies : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers	zone B Académies : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg	zone C Académies : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles	Calendrier de la Paye 2026	
Pré-rentrée des enseignants	Prérentrée des enseignants le vendredi 29 août 2025			Décembre 2025	22
Rentrée scolaire des élèves	Lundi 1 ^{er} septembre 2025			Janvier	28
Vacances de la Toussaint	Du samedi 18 octobre 2025 au lundi 3 novembre 2025			Février	25
Vacances de Noël	Du samedi 20 décembre 2025 au lundi 5 janvier 2026			Mars	27
Vacances d'hiver	Fin des cours : Samedi 7 février 2026 Reprise des cours Lundi 23 février 2026	Fin des cours : Samedi 14 février 2026 Reprise des cours Lundi 2 mars 2026	Fin des cours : Samedi 21 février 2026 Reprise des cours lundi 9 mars 2026	Avril	28
Vacances de printemps	Fin des cours : Samedi 4 avril 2026 Reprise des cours : lundi 20 avril 2026	Fin des cours : samedi 11 avril 2026 Reprise des cours : mardi 27 avril 2026	Fin des cours : samedi 18 avril 2026 Reprise des cours : lundi 4 mai 2026	Mai	27
Vacances d'été	Fin des cours : samedi 4 juillet 2026			Juin	26
				Juillet	29
				Août	27
				Septembre	28
				Octobre	28
				Novembre	26
				Décembre	22





Avec nous,
**TOUS CE QUE VOUS
POUVEZ IMAGINER EST RÉEL !**

PLAQUETTE

CARTE de VISITE

CRÉATION

FLYER

Editeur spécialisé dans l'impression DES AGENDAS, ET CALENDRIERS

1. IMPRIMERIE OFFSET

Nous vous proposons l'impression offset de tous vos supports, de la carte de visite au grand format, ainsi que les finitions (pelliculage, vernis sélectif, dorure, etc.) et façonnages (pliage, dos carré collé, etc.)

2. IMPRIMERIE NUMÉRIQUE

Notre parc machine est à votre disposition pour répondre à la quasi totalité de vos projets d'impression numérique, sur tous types de supports (pvc, bâche, forex, akylux, bois, carton, plexy, aluminium, etc.)

3. ATELIER GRAPHIQUE

Afin de vous proposer un service de qualité, nous mettons à votre disposition notre atelier graphique, pour la création complète de votre support de communication, ou pour que nos graphistes vérifient l'intégralité vos fichiers.