

NUMÉRO 139

interACTION

MAGAZINE D'INFORMATION
PROFESSIONNELLE ET SOCIALE
ÉDITÉ PAR UATS UNSA

2026

PREFECTURES

POLICE

GENDARMERIE

ADMINISTRATION
CENTRALE

JURIDICTIONS
ADMINISTRATIVES



À LA UNE

**INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION
DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

DÉCRYPTAGE

**COMPRENDRE SA FICHE DE PAIE :
UN ENJEU ESSENTIEL POUR CHAQUE AGENT**

10€
pour
4 numéros



SOMMAIRE



Juridique

Focus sur les congés longue maladie

et congé longue durée : Comment s'y retrouver ?.....4



À la une

inclusion des personnes en situation de handicap dans la
fonction publique 6

CESU garde d'enfants 0-6 ans : un maintien essentiel pour
les familles monoparentales 8



Décryptage

Comprendre sa fiche de Paie

• un enjeu essentiel pour chaque agent 10

• Guide détaillé 12



CALENDRIER & BULLETIN D'ADHÉSION

Calendrier de Paye et scolaire 2025/2026 14

Bulletin d'adhésion 2026 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 :



Inclusion, justice sociale : ne pas s'arrêter en chemin

À première vue, les dernières annonces pourraient prêter à satisfaction. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique dépasse enfin le seuil légal de 6 %. Le CESU garde d'enfants pour les familles monoparentales est maintenu. Autant de signaux positifs, fruits d'engagements syndicaux constants et d'un dialogue social qui, parfois, porte ses fruits.

Mais s'arrêter à ces avancées serait une erreur.

Car derrière les chiffres, la réalité reste plus nuancée. Dans la fonction publique, les écarts persistent entre les versants et entre les employeurs. L'État lui-même, pourtant garant de l'exemplarité, reste en deçà des objectifs qu'il impose. Peut-on se satisfaire d'une moyenne quand certains ministères accusent un retard structurel ? La réponse est non.

De la même manière, le maintien du CESU pour les familles monoparentales constitue une avancée indéniable, mais partielle. Il rappelle surtout la fragilité de dispositifs essentiels, trop souvent remis en cause au gré des arbitrages budgétaires. Et pendant ce temps, les moyens alloués à l'action sociale de proximité, notamment via les SRIAS, restent insuffisants, mettant en péril des actions concrètes au bénéfice des agents les plus modestes.

Ces constats renvoient à une question plus large : celle de la justice sociale et de la cohérence de l'action publique.

Comme le montre le débat récurrent sur l'utilisation des impôts, les citoyens – et parmi eux les agents publics – restent profondément attachés au principe de solidarité. Mais cet attachement repose sur deux piliers essentiels : l'équité et la

transparence. Lorsque certains contournent les règles, lorsque les efforts semblent mal répartis, ou lorsque l'utilité des dépenses publiques devient floue, la confiance s'érode.

C'est tout l'enjeu du moment.

Dans un contexte de stagnation salariale et de tensions sociales, les politiques publiques ne peuvent se contenter d'affichages. Elles doivent produire des effets concrets, visibles, équitables. L'inclusion des personnes en situation de handicap ne peut être réduite à un objectif statistique. Elle doit devenir une réalité dans chaque service, à chaque niveau. L'action sociale ne doit pas être une variable d'ajustement budgétaire, mais un levier de solidarité durable.

Fixer un cap à 8 % d'emploi de personnes en situation de handicap d'ici 2030, renforcer les dispositifs d'aide aux familles, garantir des moyens à l'action sociale : ces objectifs ne relèvent pas de l'ambition excessive, mais de la cohérence.

Car au fond, la question est simple : quel modèle de fonction publique voulons-nous ?

Une fonction publique exemplaire, inclusive et protectrice, ou une fonction publique qui progresse à petits pas, sous contrainte, en laissant perdurer des inégalités ?

Pour l'UATS Unsa, la réponse ne fait aucun doute. Les avancées obtenues sont réelles, mais elles ne sont qu'une étape. L'exigence reste entière : construire une fonction publique à la hauteur de ses valeurs, où la solidarité n'est pas un principe abstrait, mais une réalité vécue par toutes et tous.



Paul AFONSO

Secrétaire Général UATS Unsa



Paul AFONSO

Secrétaire Général UATS Unsa





Focus sur les congés longue maladie et congé longue durée : Comment s'y retrouver ?

Les agents peuvent bénéficier de différents types de congés pour raison de santé notamment le congé de longue maladie (CLM) et le congé de longue durée (CLD).

Ces deux régimes présentent des différences significatives en termes de condition d'octroi, de durée, de rémunération et de pathologie couvertes.

Comment s'y retrouver entre ces 2 types de congé pour maladie ?

↳ CONDITIONS D'OCTROI

Le CLM est accordé lorsque l'agent est atteint d'une maladie qui le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessite un traitement prolongé et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

En revanche, le CLD est réservé aux agents atteints de pathologies spécifiques limitativement énumérées à l'article L 822-12 du Code de la Fonction Publique.

↳ DURÉE ET RÉMUNÉRATION

Le CLM a une durée maximale de trois ans avec maintien de l'intégralité du traitement pendant la première année puis réduction à moitié pour les deux années suivantes (article L822-6 du Code de la Fonction Publique).

Le CLD peut, quant à lui, durer jusqu'à cinq ans dont trois années à plein traitement et deux années à demi-traitement.



Magali LATRY

Avocat à la Cour et Médiateur
Cabinet Arke Avocats

En cas de maladie professionnelle, ces durées sont portées respectivement à cinq et trois ans.

Dans les deux cas, l'agent conserve ses droits à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement.



↳ **PATHOLOGIES CONCERNÉES**

Le CLM peut être accordé pour toute maladie invalidante et grave, sans limitation à une liste spécifique, sous réserve d'un avis médical favorable.

Le CLD est en revanche strictement limité aux cinq groupes de maladies prévues par l'article L 822-12 précité :

- la tuberculose,
- la maladie mentale,
- le cancer,
- la poliomyélite,
- le déficit immunitaire grave et acquis

Cette liste est exhaustive et ne peut être étendue à d'autres pathologies.

↳ **ARTICULATION POSSIBLE ENTRE LES DEUX RÉGIMES**

Le CLD est le prolongement naturel du CLM lorsque la pathologie du fonctionnaire relève des maladies éligibles au CLD.

La période rémunérée à plein traitement au CLM est alors réputée être une période de CLD pour la même affection.

L'attribution de différents régimes de congés pour maladie dépend toujours d'un avis médical (médecin et comité médical) ainsi que de la gravité et de l'impact de la maladie sur les fonctions exercées.

A retenir :

Le CLM est plus général et accessible pour toute maladie invalidante et grave tandis que le CLD est réservé à des pathologies spécifiques et offre une durée et une rémunération plus avantageuse. Le CLD est généralement attribué à l'issue d'un CLM, ce qui en fait un régime complémentaire dans le cadre de la fonction publique d'Etat.



inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique

UNE AVANCÉE IMPORTANTE, MAIS ENCORE INCOMPLÈTE

L'UNSA Fonction Publique se félicite du franchissement du seuil légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Avec un taux de **6,36 % atteint en 2025**, selon les données du FIPHFP, cette progression marque une étape importante. Elle témoigne de l'engagement des employeurs publics et de l'efficacité des politiques menées depuis près de vingt ans.

Cependant, derrière cette moyenne nationale encourageante, les disparités restent

fortes. L'inclusion demeure inégale selon les administrations et les territoires. Cette étape doit donc être considérée comme un point d'appui, et non comme un aboutissement.

DES ÉCARTS IMPORTANTS ENTRE LES VERSANTS

Les résultats diffèrent fortement selon les versants de la fonction publique.

Le versant territorial atteint 7,68 %, traduisant l'implication de nombreuses collectivités. Toutefois, certaines structures restent en dessous du seuil légal.



Le versant hospitalier atteint 6,26 %, un résultat encourageant mais fragile dans un contexte de tensions.

Le versant de l'État reste en retrait avec 5,28 %. Le ministère de l'Éducation nationale présente notamment un taux particulièrement faible, révélant un retard structurel.

UN ENGAGEMENT POUR UNE INCLUSION DURABLE

L'ÉTAT DOIT ÊTRE EXEMPLAIRE

- la transparence des taux d'emploi,
- la fixation d'objectifs clairs,
- le développement des aménagements de poste,
- et l'accompagnement des agents en situation de handicap.

UN ENGAGEMENT POUR UNE INCLUSION DURABLE

L'UNSA Fonction Publique revendique :

- un taux d'emploi porté à 8 % d'ici 2030,
- un renforcement des contributions pour les employeurs ne respectant pas la loi,
- a consolidation des moyens du FIPHFP,
- une meilleure valorisation des référents handicap.

Ces mesures visent à garantir une inclusion réelle et durable.

CONCLUSION

Le dépassement des 6 % est une étape importante, mais l'objectif reste l'égalité réelle. La fonction publique doit devenir un modèle d'inclusion, avec des actions concrètes et visibles dans tous les services.





CESU garde d'enfants 0-6 ans : un maintien essentiel pour les familles monoparentales



L'UNSA Fonction Publique se félicite de la décision de la DGAFP de maintenir la tranche 1 du CESU garde d'enfants pour les enfants de 0 à 6 ans, spécifiquement pour les familles monoparentales. Cette annonce, faite lors du comité interministériel d'action sociale (CIAS) du 14 avril, répond directement à une demande forte portée par l'organisation syndicale.

➤ UNE MESURE INITIALEMENT MENACÉE

Dans le cadre des arbitrages budgétaires pour 2026, la DGAFP envisageait de supprimer la tranche de revenus la plus basse du dispositif CESU. Cette tranche permet aujourd'hui aux agents publics les plus modestes de bénéficier d'une aide de 200 euros, portée à 265 euros pour les familles monoparentales.

Une telle suppression aurait eu des conséquences importantes, en particulier pour les agents élevant seuls leurs enfants. L'UNSA Fonction Publique s'y est fermement opposée, en mettant en avant les enjeux sociaux mais aussi l'impact direct sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les familles monoparentales étant majoritairement composées de femmes.



Face à ces arguments, la DGAFP a finalement décidé de maintenir cette tranche pour les familles monoparentales. Cette mesure sera officiellement inscrite dans la prochaine circulaire relative au CESU.

↳ UNE AVANCÉE, MAIS QUI RESTE PARTIELLE

Si cette décision constitue une avancée importante, elle ne règle pas l'ensemble des difficultés. Le maintien de la tranche 1 ne concerne, à ce stade, que les familles monoparentales, laissant en suspens la situation d'autres agents aux revenus modestes.

Pour l'UNSA Fonction Publique, cette décision est une victoire, mais elle souligne également la nécessité de rester vigilant quant à l'évolution globale des dispositifs d'action sociale.

↳ DES MOYENS INSUFFISANTS POUR LES ACTIONS LOCALES

Par ailleurs, la DGAFP a annoncé une enveloppe supplémentaire de 0,55 million d'euros pour les Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS). Cette aide vise principalement à finaliser les actions engagées en 2025.

Toutefois, ce soutien reste insuffisant au regard des besoins. De nombreux projets locaux, notamment à destination des agents les plus fragiles, risquent d'être abandonnés ou réduits. Cela concerne en particulier des actions concrètes de proximité, comme l'organisation de séjours de vacances pour les enfants d'agents ou l'accès à des activités culturelles et de loisirs.

Pour l'UNSA Fonction Publique, ces dispositifs jouent un rôle essentiel dans le quotidien des agents et participent directement à leur qualité de vie. Leur remise en cause constitue un signal préoccupant.

↳ L'ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE : UN PILIER À PRÉSERVER

L'action sociale interministérielle (ASI) constitue le socle des dispositifs accessibles à l'ensemble des agents de l'État. Dans un contexte marqué par une stagnation des salaires et une pression accrue sur le pouvoir d'achat, ces aides sont indispensables, en particulier pour les agents aux revenus les plus modestes. L'UNSA Fonction Publique rappelle que ces prestations, souvent soumises à conditions de ressources, permettent de compenser en partie les inégalités et de soutenir concrètement les agents dans leur vie quotidienne.

↳ UNE EXIGENCE : RENFORCER ET SÉCURISER LES MOYENS

Face à ces constats, l'UNSA Fonction Publique réaffirme ses positions :

- le budget de l'action sociale interministérielle doit être sanctuarisé,
- les dispositifs existants doivent être consolidés et non réduits,
- les moyens alloués doivent être régulièrement revalorisés pour répondre aux besoins croissants des agents.

L'organisation syndicale insiste également sur l'importance de maintenir une action sociale de proximité, capable de répondre aux réalités locales et aux situations individuelles.

↳ UNE VIGILANCE MAINTENUE

Le maintien du CESU pour les familles monoparentales constitue une avancée concrète, mais il ne doit pas masquer les fragilités persistantes du système d'action sociale. Pour l'UNSA Fonction Publique, l'enjeu est clair : garantir une action sociale accessible, équitable et durable pour l'ensemble des agents publics. Cela passe par des choix budgétaires cohérents et une véritable ambition en matière de solidarité.



Comprendre sa fiche de paie : un enjeu essentiel pour chaque agent

Souvent perçue comme complexe, la fiche de paie est pourtant un document central dans la vie professionnelle. Elle ne se limite pas à un simple montant versé en fin de mois : elle reflète à la fois votre rémunération, vos droits et l'évolution de votre carrière. Ce guide a pour objectif de rendre sa lecture plus claire et accessible, afin que chaque agent puisse mieux comprendre les mécanismes qui composent son salaire.

➤ DÉCRYPTER LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

La première partie de la fiche de paie correspond au traitement brut, c'est-à-dire votre salaire de base. Celui-ci est déterminé par votre indice majoré, lui-même lié à votre grade et à votre échelon. À ce traitement s'ajoute l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), qui constitue la principale prime. Son montant varie selon le poste occupé, le niveau de responsabilité et les contraintes spécifiques liées à vos missions. D'autres indemnités peuvent également apparaître, comme certaines primes spécifiques, des compensations ou encore des participations, venant compléter la rémunération globale.

➤ COMPRENDRE LES RETENUES OBLIGATOIRES

Plusieurs cotisations sont prélevées directement sur le salaire brut. Parmi les principales :

- La retenue pour pension civile, qui correspond à la cotisation retraite principale
- La CSG (Contribution Sociale Généralisée), en partie déductible des impôts
- La CRDS, destinée au remboursement de la dette sociale
- La RAFFP, un dispositif de retraite additionnelle basé sur les primes

Ces retenues participent au financement du système de protection sociale et expliquent l'écart entre le brut et le net.

➤ DU BRUT AU NET : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Le passage du salaire brut au salaire net suit une logique simple : une fois les cotisations déduites, on obtient le net avant impôt. Après

application du prélèvement à la source, on arrive au net à payer, c'est-à-dire le montant effectivement versé.

➤ LES POINTS À VÉRIFIER EN PRIORITÉ

Une lecture attentive de la fiche de paie permet d'éviter les erreurs. Il est notamment essentiel de contrôler :

- votre indice et votre échelon
- le montant de votre IFSE
- vos cotisations retraite
- votre taux d'imposition
- le net à payer

➤ ADOPTER LES BONS RÉFLEXES

Quelques habitudes simples permettent de sécuriser sa situation :

- comparer régulièrement ses bulletins de salaire
- signaler rapidement toute anomalie
- conserver ses fiches sans limitation de durée
- demander des explications en cas de doute

➤ MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX DÉFENDRE SES DROITS

Maîtriser sa fiche de paie, c'est mieux appréhender sa rémunération, mais aussi ses droits et ses perspectives d'évolution. Dans un contexte où les organisations territoriales jouent un rôle clé dans l'accompagnement des agents, cette compréhension devient un véritable levier d'autonomie.

➤ UNE EXPERTISE ISSUE DU TERRAIN : FOCUS SUR LA RÉGION GRAND EST

Cet article a été élaboré par les équipes engagées au sein de la région Grand Est, dont l'implication quotidienne au plus près des agents nourrit une expertise concrète des réalités administratives. C'est dans cette même dynamique de proximité et d'engagement que s'inscrit la structuration territoriale présentée ci-après, à l'échelle de la Zone EST.





↳ ZONE EST : UN TERRITOIRE IMMENSE PORTÉ PAR DES AGENTS ENGAGÉS

Avec ses 105 217 km², la Zone EST s'impose comme la plus vaste zone de défense de France. Regroupant les régions du Grand Est et de la Bourgogne-Franche-Comté, elle couvre un territoire étendu aux réalités multiples, où les enjeux de service public sont aussi variés que complexes.

↳ DES MOYENS HUMAINS SOUS TENSION

Si la Zone EST se distingue par son ampleur géographique, elle ne bénéficie pas pour autant de moyens humains à la hauteur de ses besoins. Classée première en superficie mais seulement quatrième en effectifs, elle fait face à un déséquilibre structurel. Les effectifs se répartissent entre plusieurs grandes administrations : environ 4 500 agents dans les préfetures et sous-préfetures, 900 au SGAMI EST, entre 1 000 et 1 300 dans la police nationale, 1 200 à 1 400 dans la gendarmerie, et 500 à 600 dans la justice administrative. Ce décalage entre étendue territoriale et ressources humaines impacte directement la qualité et la continuité du service public.

↳ UNE ATTRACTIVITÉ EN DIFFICULTÉ

La Zone EST traverse également une crise d'attractivité marquée. Environ 15 % des postes restent non pourvus, avec des taux de vacance élevés et une baisse constante du nombre de candidats. Ces difficultés sont particulièrement accentuées dans les territoires les plus éloignés, où les contraintes de mobilité et l'isolement géographique freinent les recrutements et compliquent la fidélisation des agents.

↳ UNE DYNAMIQUE SYNDICALE EN PLEINE CROISSANCE

Face à ces défis, une dynamique syndicale forte s'est progressivement mise en place depuis 2022. Cette structuration a permis une croissance rapide des effectifs, multipliés par près de huit, ainsi qu'un renforcement significatif de la présence sur le terrain. L'organisation repose sur plusieurs niveaux complémentaires : une coordination zonale avec un adjoint, une structuration régionale solide et un réseau départemental de délégués. Cette implantation favorise une proximité essentielle avec les agents.



Au 1^{er} plan à droite Joachim BENOUELHA régional adjoint grand est, à coté (avec les lunettes) Anthony GONVALVES délégué zonal adjoint, Stéphanie SCHLOSSER Secrétaire nationale et déléguée zonale, Sébastien LOINTIER, conseiller technique régional Grand Est et enfin avec les lunettes de soleil Jean-Philippe GRUN, secrétaire régional grand est et secrétaire départemental 57. Dans le cercle, en haut à droite : Angéline BOHN, correspondante locale UATS UNSA DRH/Paie SGAMI EST

↳ UNE ORGANISATION FONDÉE SUR L'HUMAIN

La force de cette dynamique réside dans son approche humaine. La complémentarité des compétences, la diversité des parcours et le travail en binôme entre profils administratifs et techniques permettent de représenter concrètement la réalité des métiers. Ce modèle favorise une meilleure compréhension des problématiques de terrain et renforce la pertinence des actions menées.

↳ UN SYNDICALISME DE TERRAIN

Présence, confiance et transparence constituent les piliers de l'action quotidienne. Ce syndicalisme de terrain privilégie l'écoute, l'accompagnement et l'engagement direct auprès des agents.

↳ UNE LÉGITIMITÉ EN CONSTRUCTION

Ainsi, l'UATS Unsa s'impose déjà comme un acteur incontournable sur le terrain. Sa légitimité repose avant tout sur l'action concrète et la confiance des agents. Car ici, plus qu'ailleurs, une réalité s'impose : la légitimité ne se décrète pas, elle se construit.

Angéline BOHN, correspondante locale UATS UNSA DRH/Paie SGAMI EST. Spécialiste de la paie.

Stéphanie SCHLOSSER,
secrétaire nationale, déléguée zonale Est,
Coordinatrice nationale avancements/mobilités

Comprendre sa fiche de paie : Guide détaillé

Ce document a pour objectif d'expliquer de manière claire et complète les différentes lignes de votre fiche de paie afin de vous permettre de mieux comprendre votre rémunération.

1. Les éléments de rémunération (le brut)

Traitement brut

Il correspond à votre salaire de base. Il est calculé à partir de votre indice majoré, lui-même lié à votre grade et votre échelon.

IFSE (Indemnité de fonctions)

Prime principale du régime indemnitaire. Elle dépend de votre poste, de vos responsabilités et de votre environnement de travail.

Autres indemnités

Elles regroupent différentes primes : indemnité spécifique PATS, indemnité compensatrice CSG, participation mutuelle, etc.

2. Les retenues obligatoires

Retenue pension civile

Il s'agit de votre cotisation retraite principale. Elle est prélevée sur votre traitement brut.

CSG (Contribution Sociale Généralisée)

Une partie est déductible des impôts, l'autre non. Elle sert à financer la protection sociale.

CRDS

Contribution destinée à rembourser la dette sociale.

RAFP

Retraite additionnelle basée sur vos primes. Elle complète votre pension principale.

3. Les cotisations employeur (information)

Ces cotisations sont versées par l'administration : maladie, allocations familiales, retraite... Elles n'impactent pas votre net mais montrent le coût global de votre emploi.

4. Comprendre le passage du brut au net

Le salaire brut correspond à l'ensemble de votre rémunération. Une fois les cotisations retirées, on obtient le net avant impôt. Après prélèvement de l'impôt à la source, on obtient le net à payer.

5. Les montants importants à vérifier

- Votre indice et votre échelon
- Le montant de votre IFSE
- Vos retenues retraite
- Votre taux d'imposition
- Le net à payer

6. Conseils pratiques

- Comparez vos fiches de paie d'un mois à l'autre
- Signalez toute anomalie rapidement
- Conservez vos bulletins sans limitation de durée
- N'hésitez pas à demander des explications

Conclusion

Mieux comprendre sa fiche de paie, c'est mieux comprendre sa rémunération, ses droits et sa carrière.

COMPRENDRE SA FICHE DE PAIE : EXEMPLE SIMPLIFIÉ

Ce document (p9) présente une fiche de paie anonymisée avec les montants masqués, accompagnée d'explications simples pour chaque ligne.

Ligne	Intitulé	Explication
Traitement brut	XXXX €	Salaire de base calculé selon l'indice
IFSE	XXXX €	Prime liée aux fonctions exercées
Indemnité compensatrice de la CSG	XXXX €	Compensation liée à la hausse de la CSG
Indemnité spécifique PATS	XXXX €	Prime spécifique au corps
Retenue pension civile	XXXX €	Cotisation retraite fonction publique
CSG déductible	XXXX €	Contribution sociale partiellement déductible
CSG non déductible	XXXX €	Part non déductible
CRDS	XXXX €	Contribution remboursement dette sociale
RAFP	XXXX €	Retraite additionnelle fonction publique
Net avant impôt	XXXX €	Salaire avant prélèvement à la source
Impôt à la source	XXXX €	Impôt directement prélevé
Net à payer	XXXX €	Montant réellement versé

POINTS CLÉS À RETENIR

- Le traitement brut constitue la base du salaire.
- Les primes (IFSE, indemnités) viennent s'ajouter.
- Les cotisations réduisent le salaire brut pour financer la protection sociale.
- Le net à payer correspond au montant final versé après impôt.

TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYER DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDICÉ CI-DESSOUS, RAPPELÉZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION

AFFECTATION		LIBELLE		SIRET			
GESTION POSTE		MINISTERE DE L'INTERIEUR		13002034000019			
IDENTIFICATION		GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D' HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
M. I. N.	NUMÉRO						
	N° SECU	SECR.ADM.CN INT. O M	00	05	Indice brut	Nbre point	quotité en %

CODE	ÉLÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT 101050 IB x 4,92 (valeur point d'indice)	XXXXXX		
101050	RETENUE PC Cotisation obligatoire pour la retraite des fonctionnaires		XXXX	
101060	RETENUE PC ISS PATS Cotisation retraite liée aux indemnités spécifiques		XXXX	
201793	I.F.S.E Prime principale variable	XXXX		
202209	IND. COMPENSATRICE CSG Compensation suite à la hausse de la CSG	XX,XX		
202483	PARTICIPATION PSC OPTIONS Participation à la complémentaire santé	5,00		
202516	IND. SUJ. SPECIF. PATS Prime liée aux contraintes du poste.ISSPATS	XXXX		
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE Contribution sociale non déductible des impôts.		XXXX	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE Part déductible de la CSG		XXXX	
401501	C.R.D.S. Contribution pour rembourser la dette sociale		XXXX	
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			XXXX
403397	COT PAT AF MAJORATION			XXXX
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE			XXXX
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE Payées par l'employeur (info uniquement)			XXXX
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON coût d'un salarié			XXXX
411050	CONTRIB.PC			XXXX
411058	CONTRIBUTION ATI			XXXX
411060	CONTRIB.PC ISS PATS			XXXX
501080	COT SAL RAFF Retraite complémentaire sur les primes.		XXXX	
501180	COT PAT RAFF Part payée par l'administration			XXXX
604971	TRANSFERT PRIMES / POINTS Transformation primes en points retraite		XXXX	
604986	ABATTEMENT INDEMNITAIRE Réduction de certaines primes (ISSAPTS)		XXXX	
720876	MGP PART FORFAITAIRE		XXXX	
720877	MGP PART SOLIDAIRE		XXXX	
720878	MGP ACTION SOCIALE Montant MGP non pris en charge par l'employeur		XXXX	
720879	MGP AIDE RETRAITES		XXXX	
720880	MGP PART EMPLOYEUR montant payé par l'employeur			XXXX
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU* Salaire après cotisations			XXXXXX
011300	MONTANT NET SOCIAL			XXXXXX
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (montant personnalisé en %)		impot en €	

VOIR EXPLICATIONS AU VERSO

* RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ

en cas de rappel le montant (son détail de calcul sur une 2eme page)

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE	€	cout total de l'agent	TOTAUX DU MOIS	€	Total X vert	Total X rouge	total x bleu
XXXXXXXXXX			NET À PAYER			+ impot	
BASE SS DE L' ANNÉE	€	COÛT TOTAL EMPLOYEUR			total x vert - total x rouge		TOTAL CHARGES PATRONALES
BASE SS DU MOIS	€						


MONTANT IMPOSABLE DE L' ANNÉE	€	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	€
XXXXX		XXXXX (

COMPTABLE ASSIGNATAIRE
DDFIP 057

MIS EN PAIEMENT LE
25 MARS 2026

VIRE AU COMPTE N°

NOM DE L'AGENT



FINANCES PUBLIQUES

PAY18E - V4.2 - 16032026

RIB

DANS VOTRE INTÉRÊT. CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DURÉE

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.