

interaction

MAGAZINE D'INFORMATION
PROFESSIONNELLE ET SOCIALE

ÉDITÉ PAR UATS UNSA

NUMÉRO 140

ON
2026

PREFECTURES

POLICE

GENDARMERIE

ADMINISTRATION
CENTRALE

JURIDICTIONS
ADMINISTRATIVES

À LA UNE

PROTÉGER LES AGENTS PUBLICS :
UNE EXIGENCE POUR GARANTIR LA QUALITÉ
DU SERVICE PUBLIC

ENTRE NOUS

FONCTION PUBLIQUE : QUAND LE DÉVOUEMENT
DEVIENT UNE CHARGE

10€
pour
4 numéros



SOMMAIRE



À la une

Protéger les agents publics : une exigence pour garantir la qualité du service public4



Juridique

Liberté d'expression et devoir de réserve : un équilibre délicat dans la fonction publique..... 7



Entre nous

Fonction publique : quand le dévouement devient une charge..... 9



En bref

Le droit à l'effacement : reprendre le contrôle de ses données personnelles 12



CALENDRIER & BULLETIN D'ADHÉSION

Calendrier de Paye et scolaire 2026/2027 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 :



Trop, c'est trop !

À chaque rentrée, les agents publics sont appelés à faire toujours plus : plus de missions, plus de responsabilités, plus d'adaptabilité. Pourtant, les moyens ne suivent pas toujours, les effectifs demeurent sous tension et les exigences ne cessent de croître. Dans ce contexte, une question s'impose : **jusqu'où ?**

La protection des agents publics ne doit pas être un slogan. Elle doit être une réalité quotidienne. Protection face aux violences, aux menaces, aux pressions, mais aussi protection de leurs droits, de leur santé et de leur dignité au travail. Servir l'État ne doit jamais signifier renoncer à être protégé par lui.

Cette exigence de protection concerne également nos données personnelles. À l'heure où la circulation des informations est devenue instantanée et parfois incontrôlable, le droit à l'effacement des données constitue une garantie essentielle. Les agents publics, comme tous les citoyens, doivent pouvoir maîtriser les informations qui les concernent et faire respecter leur vie privée.

Elle concerne enfin la liberté d'expression. Dans un contexte où les réseaux sociaux amplifient les débats et où la parole publique

est souvent scrutée, chacun doit connaître ses droits et ses obligations. Le devoir de réserve existe, mais il ne saurait devenir un prétexte à faire taire les inquiétudes, les revendications ou les alertes légitimes des personnels. Une administration moderne ne peut se construire sur le silence de ses agents.

La protection, le respect de la vie privée, la liberté d'expression : ces sujets ont un point commun. Ils rappellent que derrière chaque fonction, chaque uniforme, chaque poste administratif, technique ou scientifique, il y a des femmes et des hommes qui méritent considération et respect.

Lorsque les difficultés s'accumulent, lorsque les moyens manquent, lorsque les droits sont fragilisés, il est de notre responsabilité collective de le dire. Parce qu'à un moment, il faut savoir rappeler une évidence : trop, c'est trop.

Cette rentrée doit être l'occasion de remettre les agents au cœur des préoccupations. Non pas par des discours, mais par des actes concrets. C'est le sens de notre engagement syndical et c'est le combat que nous continuerons à mener à vos côtés.



Paul AFONSO
Secrétaire Général UATS Unsa





Protéger les agents publics : une exigence pour garantir la qualité du service public

Magali Souverain, par UNSA fonction publique

Les violences subies par les agents publics constituent aujourd'hui un enjeu majeur pour le bon fonctionnement des services publics.

C'est ce que révèle l'enquête menée par l'UNSA Fonction Publique entre le 10 avril et le 2 juin 2026 auprès des agents des trois versants de la fonction publique.

Avec 1 443 répondants et 749 contributions libres, cette consultation met en lumière une réalité préoccupante : les violences au travail sont largement répandues et les dispositifs de protection existants sont jugés insuffisants par une majorité d'agents.

DES VIOLENCES OMNIPRÉSENTES DANS LE QUOTIDIEN PROFESSIONNEL

Premier enseignement de l'enquête : près de sept agents sur dix (69 %) déclarent avoir été victimes ou témoins de



violences dans le cadre de leur activité professionnelle. Contrairement à une idée largement répandue, ces violences ne proviennent pas exclusivement des usagers.

Dans près de huit cas sur dix, elles trouvent leur origine au sein même de l'environnement professionnel : relations hiérarchiques dégradées, pratiques managériales inadaptées, conflits entre collègues ou encore cumul de violences internes et externes.

Ces résultats confirment que les violences au travail ne constituent plus des situations isolées mais un phénomène structurel qui appelle une réponse globale et coordonnée.

UNE PROTECTION JUGÉE LARGEMENT INSUFFISANTE

L'enquête met également en évidence une forte défiance des agents à l'égard des mécanismes censés les protéger. Ainsi, 87 % des répondants estiment que leur employeur public ne remplit pas, ou seulement partiellement, ses obligations en matière de protection des personnels. Par ailleurs, 72 % considèrent que la protection fonctionnelle est inadaptée ou insuffisante, tandis que 83 % jugent que le dialogue social ne protège pas suffisamment les agents.

Si les dispositifs existent sur le plan réglementaire, leur mise en œuvre est souvent perçue comme trop complexe,





trop lente ou insuffisamment efficace face aux situations rencontrées sur le terrain.

LE RÔLE CENTRAL DU SOUTIEN SYNDICAL

Face à ces difficultés, les agents identifient le soutien syndical comme leur premier levier de protection.

Pour 56 % des répondants, l'accompagnement assuré par les organisations syndicales constitue aujourd'hui la réponse la plus efficace face aux situations de violence ou de harcèlement. Un résultat qui souligne le rôle essentiel des représentants du personnel dans l'écoute, l'orientation, la défense et l'accompagnement des agents confrontés à des situations professionnelles difficiles.

DES ATTENTES CLAIRES EXPRIMÉES PAR LES AGENTS

Les nombreux témoignages recueillis au cours de l'enquête font émerger plusieurs priorités.

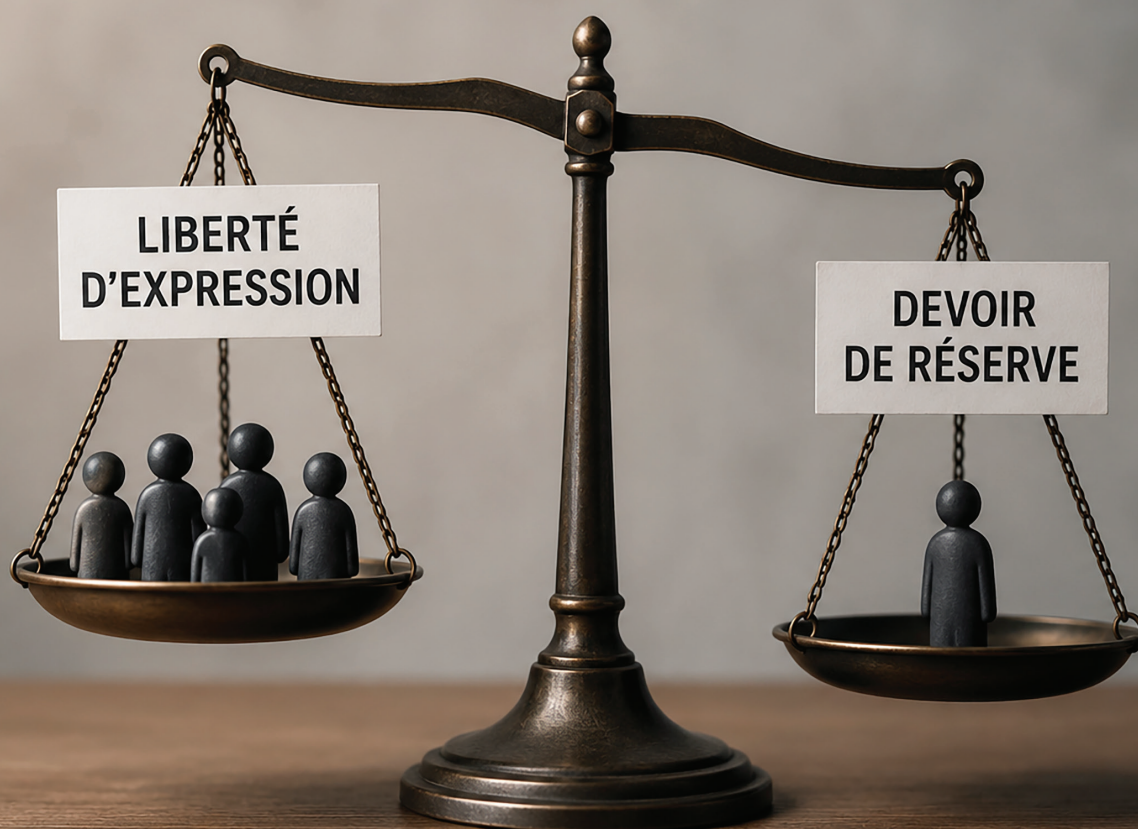
Les agents demandent avant tout un accès rapide à un soutien psychologique lorsqu'ils en ressentent le besoin. Ils souhaitent également des procédures de signalement plus simples, mieux connues et plus accessibles. La création de dispositifs de médiation indépendants figure parmi les attentes fortes, tout comme la mise en œuvre de sanctions effectives à l'encontre des comportements managériaux toxiques.

Enfin, les répondants appellent à une réforme ambitieuse de la protection fonctionnelle afin de mieux prendre en compte les violences internes au travail. Plus largement, les agents ne réclament pas de nouveaux dispositifs théoriques, mais des mesures concrètes, réactives et réellement applicables sur le terrain. Les revendications de l'UNSA Fonction Publique

Au regard de ces résultats, l'UNSA Fonction Publique réaffirme plusieurs exigences : l'ouverture d'une négociation ambitieuse sur la prévention et le traitement des violences au travail, le renforcement de la protection fonctionnelle pour toutes les formes de violences, y compris celles liées au management, ainsi que la mise en place de procédures de signalement indépendantes et sécurisées.

L'organisation syndicale demande également un accompagnement systématique des victimes et une responsabilisation accrue des employeurs publics, avec l'application effective de sanctions lorsque les situations le justifient.

Pour l'UNSA Fonction Publique, la protection des agents ne constitue pas une option mais une obligation. Garantir leur sécurité physique et psychologique est une condition essentielle à la continuité et à la qualité du service public rendu aux citoyens.



+ **Liberté d'expression et devoir de réserve : un équilibre délicat dans la fonction publique**

La liberté d'expression est un droit fondamental reconnu à tous, y compris aux agents publics. Garant de la diversité des opinions dans une démocratie, elle n'est toutefois pas absolue. Les fonctionnaires, en raison de leur mission de service public, sont soumis à un devoir de réserve qui limite l'expression de leurs opinions lorsque celle-ci est susceptible de porter atteinte à l'image ou à la neutralité de l'administration.

Si la liberté d'opinion des fonctionnaires est consacrée depuis le statut de 1983 et protégée par la Convention européenne des droits de l'homme, la jurisprudence rappelle régulièrement qu'ils doivent faire preuve de retenue et de mesure dans leurs prises de parole. Le devoir de réserve, bien que non défini par un texte, s'est progressivement construit à travers les décisions des juridictions administratives.





Son application varie selon le contexte. Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents sont avant tout tenus par des obligations de neutralité, de loyauté envers l'administration et d'obéissance hiérarchique. Ils doivent notamment s'abstenir d'afficher leurs convictions politiques ou religieuses et éviter toute critique injurieuse de leur institution ou de leur hiérarchie.

En dehors du service, la liberté d'expression est plus large, mais reste encadrée par le devoir de réserve. Les juges apprécient alors chaque

situation au cas par cas en tenant compte de plusieurs critères : la nature des propos, leur diffusion, le niveau de responsabilité de l'agent ou encore les circonstances dans lesquelles ils ont été tenus. Ainsi, les exigences de réserve sont généralement plus strictes pour les hauts responsables de l'administration que pour les agents occupant des fonctions d'exécution.

La jurisprudence montre que les sanctions disciplinaires sont le plus souvent justifiées lorsque les propos sont injurieux, excessifs ou largement diffusés, en particulier lorsqu'ils émanent d'agents exerçant des responsabilités importantes. À l'inverse, des critiques formulées dans un cadre restreint et par des agents de rang hiérarchique modeste bénéficient d'une plus grande tolérance.

Au final, l'articulation entre liberté d'expression et devoir de réserve repose sur une recherche permanente d'équilibre. Plus l'agent est exposé ou investi de responsabilités, plus son obligation de réserve est forte. À l'inverse, lorsque les propos sont mesurés et leur portée limitée, la liberté d'expression retrouve davantage de place. Chaque situation nécessite donc une appréciation concrète afin de concilier les droits des agents publics et les exigences du service public.



Fonction publique : quand le dévouement devient une charge

**TOUJOURS PLUS, SANS
TOUJOURS PLUS DE
RECONNAISSANCE**

Quel que soit le grade, quelque soit le corps, partout dans la fonction publique, les agents sont confrontés à une même réalité. Celle d'une exigence croissante qui les pousse à accomplir davantage de missions, souvent sans compensation financière ni reconnaissance institutionnelle.

Portés par les valeurs de service public et d'intérêt général, de nombreux fonctionnaires acceptent de dépasser le cadre strict de leurs fonctions pour répondre aux besoins de la population. Mais cette implication, longtemps considérée comme naturelle, tend aujourd'hui à se transformer en une surcharge chronique de travail, avec des conséquences préoccupantes tant pour les agents que pour la qualité du service rendu aux usagers.





UNE PRESSION SILENCIEUSE MAIS OMNIPRÉSENTE

Dans de nombreux secteurs, l'accumulation de tâches supplémentaires est devenue une norme implicite. S'amener un dossier à la maison, répondre au téléphone pendant les congés, rester plus tard le soir, prolongent régulièrement les journées pour pallier les manques d'effectifs et assurer la continuité des tâches.

Cette disponibilité permanente est souvent valorisée comme une preuve de professionnalisme et d'engagement. Pourtant, derrière cette image se cache une pression diffuse qui pousse les agents à accepter toujours plus de responsabilités. Refuser devient difficile dans un environnement où l'abnégation est perçue comme une qualité essentielle du fonctionnaire.

Les contraintes budgétaires accentuent ce phénomène. Faute de recrutements suffisants, les administrations répartissent les missions supplémentaires entre les effectifs déjà en place, créant progressivement un déséquilibre entre les moyens disponibles et les attentes du service.

LE RISQUE D'UN ÉPUISEMENT GÉNÉRALISÉ

Les conséquences de cette surcharge sont désormais visibles. Le burn-out touche un nombre croissant d'agents publics, confrontés à une accumulation de responsabilités et à un manque de reconnaissance. Fatigue chronique, stress, perte de motivation et dégradation de la santé mentale deviennent des réalités de

plus en plus fréquentes. Cette pression déborde également sur la sphère privée. Les heures supplémentaires non compensées empiètent sur la vie familiale et sociale, alimentant un sentiment d'isolement et d'épuisement. Au-delà des individus, c'est l'ensemble du service public qui en subit les effets. Un personnel surchargé et démotivé peine à maintenir le même niveau de qualité dans ses missions. Accueil du public, efficacité administrative, respect des règles de sécurité : autant de domaines susceptibles d'être affectés lorsque les agents atteignent leurs limites.



DIRE NON POUR MIEUX SERVIR

Face à cette situation, de plus en plus de spécialistes du management public soulignent l'importance de savoir poser des limites. Dire « non » à certaines sollicitations ne relève pas d'un manque d'engagement, mais d'une démarche visant à préserver son équilibre et la qualité de son travail.



 Cette démarche suppose d'abord une clarification des priorités. Avant d'accepter une nouvelle mission, il est nécessaire de s'interroger sur sa compatibilité avec les obligations déjà existantes et avec les missions prévues par le poste.

L'apprentissage de l'assertivité constitue également un levier important. Exprimer ses contraintes de manière claire et respectueuse permet de faire comprendre ses limites sans entrer dans une logique de confrontation. Expliquer qu'une nouvelle tâche risque de compromettre l'accomplissement des missions principales est souvent plus constructif qu'un simple refus.

Instaurer un dialogue avec la hiérarchie
Lorsque la charge de travail devient excessive, le dialogue avec la hiérarchie apparaît indispensable. Dans certains cas, une compensation peut être envisagée : rémunération des heures supplémentaires, récupération sous forme de congés ou réorganisation des missions.

Pour être entendue, cette démarche doit s'appuyer sur des éléments concrets. Quantifier les heures effectuées, démontrer l'impact de la surcharge sur la qualité du travail ou mettre en évidence les risques pour le service permet de nourrir une discussion objective.

L'enjeu est également de rappeler qu'un agent préservé est un agent plus efficace. À long terme, respecter les limites professionnelles contribue à maintenir la performance, la motivation et la qualité du service public.

VERS UNE NOUVELLE CULTURE DU TRAVAIL PUBLIC

Au-delà des situations individuelles, c'est une réflexion plus globale qui s'impose. La reconnaissance des efforts consentis par les agents publics et la mise en place de dispositifs adaptés pourraient contribuer à rééquilibrer les relations de travail.

Plusieurs pistes sont régulièrement évoquées : renforcement des effectifs, amélioration des conditions de travail, dispositifs de prévention des risques psychosociaux, groupes de soutien ou encore meilleure prise en compte des heures réellement effectuées.

Car si le dévouement demeure une valeur fondamentale de la fonction publique, il ne peut justifier une sollicitation permanente des agents. Les fonctionnaires ne sont pas une ressource inépuisable. Préserver leur bien-être, reconnaître leur engagement et respecter leurs limites constituent aujourd'hui des conditions essentielles pour garantir la pérennité et la qualité du service public.

Apprendre à dire « non » n'est donc pas un signe de désengagement. C'est au contraire une manière de rappeler qu'un service public fort repose avant tout sur des femmes et des hommes respectés dans leur travail et dans leurs limites.





Le droit à l'effacement : reprendre le contrôle de ses données personnelles

Magali Souverain, d'après cnil.fr

À l'ère du numérique, nos informations personnelles circulent en permanence sur internet. Photo embarrassante, ancien compte oublié, données collectées à votre insu : le droit à l'effacement, souvent appelé « droit à l'oubli », permet à chacun de demander la suppression de certaines informations le concernant.

initial de leur collecte ou encore lorsque la personne concernée retire son consentement. Le droit à l'effacement peut également être invoqué si les données font l'objet d'un traitement illicite, par exemple après la publication d'informations obtenues par piratage. Il s'applique aussi aux données collectées auprès de mineurs dans le cadre de services numériques tels que les réseaux sociaux, les blogs ou les forums.

Enfin, une demande d'effacement peut être formulée lorsque la loi impose la suppression des données ou lorsque la personne s'est opposée à leur traitement sans que l'organisme concerné puisse justifier d'un motif légitime et impérieux pour les conserver.

DANS QUELS CAS PEUT-ON DEMANDER L'EFFACEMENT DE SES DONNÉES ?

La réglementation européenne sur la protection des données prévoit plusieurs situations dans lesquelles un individu peut exiger la suppression de ses données personnelles.

Cette demande est notamment recevable lorsque les données sont utilisées à des fins de prospection commerciale, lorsqu'elles ne sont plus nécessaires au regard de l'objectif

COMMENT EXERCER CE DROIT ?

La première étape consiste à identifier l'organisme qui détient les données concernées. Les informations utiles figurent généralement dans les rubriques « Politique de confidentialité », « Politique de protection des données » ou « Mentions légales » du site internet concerné. La demande peut ensuite être adressée par différents moyens : formulaire en ligne, courrier électronique ou courrier postal. Il est essentiel de préciser clairement quelles données doivent être supprimées. En effet, demander



l'effacement d'une photographie publiée sur un site ne conduit pas automatiquement à la suppression du compte utilisateur associé. De la même manière, la fermeture d'un compte client n'entraîne pas nécessairement l'effacement de tous les documents liés aux transactions effectuées, certaines données devant être conservées pour répondre à des obligations légales.

L'organisme ne peut exiger une preuve d'identité que s'il dispose de doutes raisonnables sur l'identité du demandeur. Toute demande de justificatifs doit rester pertinente et proportionnée.

CONSERVER DES PREUVES DE SES DÉMARCHES

Pour faire valoir ses droits en cas de litige, il est recommandé de conserver une trace de toutes les démarches entreprises. Capture d'écran d'un formulaire envoyé, copie d'un courriel ou accusé de réception d'un courrier : ces éléments pourront servir de preuve si l'organisme ne répond pas ou refuse de donner suite à la demande.

QUE FAIRE EN CAS DE SILENCE OU DE REFUS ?

L'organisme dispose d'un délai maximal d'un mois pour répondre à une demande d'effacement. Dans certains cas complexes, ce délai peut être prolongé jusqu'à trois mois, à condition que le demandeur soit informé des raisons de cette extension.

En l'absence de réponse ou si celle-ci est jugée insatisfaisante, il est possible de saisir la Commission nationale de

l'informatique et des libertés (CNIL), chargée de veiller au respect de la réglementation sur les données personnelles.

LES LIMITES DU DROIT À L'EFFACEMENT

Le droit à l'effacement n'est pas absolu. Il ne peut être exercé lorsqu'il entre en conflit avec certains intérêts protégés par la loi. C'est notamment le cas lorsqu'il risque de porter atteinte à la liberté d'expression et d'information, lorsqu'une obligation légale impose la conservation des données — comme les factures conservées pendant dix ans — ou encore lorsque les informations sont nécessaires pour des raisons de santé publique.

Des exceptions existent également pour les travaux de recherche scientifique ou historique, les missions d'archivage d'intérêt public, les traitements statistiques ainsi que pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice.

UN DROIT ESSENTIEL À L'ÈRE NUMÉRIQUE

Face à la multiplication des données personnelles collectées en ligne, le droit à l'effacement constitue un outil essentiel pour protéger sa vie privée. Bien qu'il soit encadré par certaines limites, il permet aux citoyens de conserver un véritable contrôle sur les informations qui les concernent et de faire respecter leur droit à la protection des données personnelles.



Les textes de référence :
Article 17 du règlement général sur la protection des données – (Droit à l'effacement)

Calendriers de paye

	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	
				Décembre 2025	22
				Janvier	28
				Février	25
				Mars	27
				Avril	28
				Mai	27
				Juin	26
				Juillet	29
				Août	27
				Septembre	28
				Octobre	28
				Novembre	26
				Décembre	22
Pré-rentree des enseignants	lundi 31 août 2026				
Rentrée scolaire des élèves	Mardi 1er septembre 2026				
Vacances de la Toussaint	Du samedi 17 octobre 2026 au lundi 2 novembre 2026				
Vacances de Noël	Du samedi 19 décembre 2026 au lundi 4 janvier 2027				
Vacances d'hiver	Du samedi 13 février 2027 au lundi 1er mars 2027	Du samedi 20 février 2027 au lundi 8 mars 2027	Du samedi 6 février 2027 au lundi 22 février 2027		
Vacances de printemps	Du samedi 10 avril 2027 au lundi 26 avril 2027	Du samedi 17 avril 2027 au lundi 3 mai 2027	Du samedi 3 avril 2027 au lundi 19 avril 2027		
Vacances d'été	Samedi 3 juillet 2027				





UATS
Unsa

BULLETIN D'ADHÉSION

NOTRE FORCE, C'EST VOUS !
ADHÉREZ À L'UATS UNSA

2026

Site internet : www.unsa-interieur.fr - Courriel : bureaunational@unsa-interieur.fr

Personnel

☐ Mme ☐ M.

Nom :
Prénom :
Date de naissance :
Adresse :
.....
Code postal :
Ville :
.....
N° tél. portable :
Courriel pro. ou perso. :



☐ RENOUELEMENT

☐ NOUVELLE ADHÉSION

Professionnel

Votre grade :
Indice majoré/Groupe :
Votre périmètre :
☐ Centrale
☐ Police
☐ Préfecture / sous préf.
☐ Juridictions adm.
☐ Gendarmerie
☐ Préfecture de police
☐ SGAMI
☐ Retraité
☐ Autres (précisez)
Affectation professionnelle :
.....
Code Postal :
Ville :
N° tél pro. :
Nom de votre délégué(e) :

Indices majoré	Mt. Trim.	Mt. annuel
353 à 380	19,25 €	77,00 €
381 à 410	20,63 €	82,50 €
411 à 440	22,25 €	89,00 €
441 à 470	23,75 €	95,00 €
471 à 500	25,38 €	101,50 €
501 à 540	27,25 €	109,00 €
541 à 580	29,50 €	118,00 €
581 à 620	31,75 €	127,00 €
621 à 660	33,75 €	135,00 €
661 à 700	35,88 €	143,50 €
701 à 740	37,88 €	151,50 €
741 à 790	40,13 €	160,50 €
791 à 850	42,75 €	171,00 €
851 à 900	45,25 €	181,00 €
901 et +	50,00 €	200,00 €
Retraités	10,13 €	40,50 €
Apprentis	1,38 €	5,50 €

Rappel

66% du montant de votre cotisation
en déduction par crédit d'impôt

Le Signature :

☐ PAIEMENT en 1 fois par chèque

☐ FACILITÉS DE PAIEMENT - 4 prélèvements trimestriels

MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA : à compléter en lettres MAJUSCULES

N° D'ICS FR 49 ZZZ 641656

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez l' UATS Unsa à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de l' UATS Unsa. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de votre compte pour un prélèvement autorisé.

ORGANISME CRÉANCIER

UATS Unsa 1 Place St-Etienne 31038 TOULOUSE CEDEX 9

DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER

TITULAIRE DU COMPTE

Nom :
Prénom :
Adresse :
.....
CP : Ville :

IBAN

BIC

Joindre obligatoire un RIB (avec IBAN et BIC)

Le Signature :

Le bulletin complété et l'autorisation de prélèvement ou le RIB ou le chèque libellé à l'UATS sont à remettre à :

VOTRE SECRÉTAIRE DÉPARTEMENTAL EN PRIORITÉ OU AU BUREAU NATIONAL DE L'UATS UNSA :
1 PLACE ST-ETIENNE - 31038 TOULOUSE CEDEX 9

05 61 12 83 83



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.