



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

50 avenue Daumesnil 75012 Paris / tel 01 44 68 13 75 / mail: syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

CIA/IFSE : des recours sont possibles !

La réunion du mardi 28 janvier entre la DRH et les organisations syndicales a permis quelques clarifications sur l'attribution de ces primes.

Cette réunion a également été l'occasion pour le SUPAP-FSU de préciser certaines de ses revendications.

Sur les mécanismes d'attribution la DRH a confirmé l'ensemble des informations diffusées par notre syndicat, ICI, (séparation des enveloppes CIA et IFSE, CIA récompensant spécifiquement l'engagement de l'agent.e au cours de la dernière année, IFSE valorisant de manière plus large l'expertise de l'agent.e, modalités de calcul au « taux directeur », etc...).

A l'occasion de cette réunion la DRH a également confirmé quelques règles de gestion :

- Les congés de maladie ordinaire des agent.es à plein traitement ne doivent avoir aucun impact sur les montants attribués
- Le CIA et l'IFSE sont proratisées en fonction du temps de travail (temps partiel) et du temps d'activité dans l'année (congé de formation, retour de disponibilité, départ en retraite...)
- Les agent.es intégrant la Ville après le mois de juillet ne sont pas éligibles à la campagne de prime

En raison de la **baisse de l'enveloppe globale** entre 2023 (taux à 6% en cat C et B, 5,5% en cat A) et 2024 (taux à 5% en cat C et B, 4,5% en cat A), il est logique que les **montants de CIA** soient en moyenne **un peu en deçà cette année**. De la même manière, les **revalorisations d'IFSE sont légèrement inférieures** à celles de l'année dernière.

Ce qui ne va pas c'est quand il y a des **baisses vraiment importantes, des montants très inférieurs à ceux prévus au taux directeur (voir notre calculateur ICI)**, ou même **une absence de CIA et/ou revalorisation d'IFSE sans aucune justification** (bonne évaluation annuelle, présence tout au long de l'année...). **La DRH confirme que des rattrapages sur la paie de février ou mars sont possibles dans ces situations.**

Si vous êtes dans cette situation, contactez-nous au **01 44 68 13 75** ou syndicat-supap-fsu@paris.fr

Nous intervenons auprès des directions pour des recours amiables. Si une solution satisfaisante n'est pas trouvée, nous relayons à la DRH centrale pour demande de régularisation.

Un dispositif qui fait exploser les inégalités d'année en année

Notre syndicat est intervenu pour alerter sur les conséquences de l'application par la Ville d'un taux directeur unique par catégorie (A, B, C), ne tenant pas compte des fortes disparités de départ entre corps de métiers d'une même catégorie.

En effet, on constate, des **écarts énormes de montants d'entrée de corps** (le montant plancher d'IFSE que perçoit un.e nouveau.velle titulaire lauréat.e d'un concours), sans aucune justification selon nous et presque toujours **au détriment des métiers les plus féminisés, voir ICI.**

Pour illustrer notre propos, intéressons-nous à la situation de deux agent.es de catégorie B débutant comme fonctionnaires au 1^{er} janvier 2023, **une ASBM de la DAC (+ de 70% de femmes) et un TTPS de la DPMP (+ de 80% d'hommes).**

Il y a déjà un différentiel énorme et injustifiable au départ (333 euros d'IFSE mensuelle pour l'ASBM...641 pour le TTPS). Qu'en est-il 2 ans plus tard, après 2 campagnes de primes et des revalorisations moyennes pour chacun.e au taux directeur de catégorie B (6% fin 2023, 5% fin 2024) ?

L'ASBM débutait avec 333 euros d'IFSE mensuelle en janvier 2023. Elle a eu 353 euros en janvier 2024, puis **370 euros** en janvier 2025

Le **TTPS** débutait avec 641 euros d'IFSE mensuelle en janvier 2023. Il a eu 679 euros en janvier 2024, puis **713 euros** en janvier 2025.

Bilan, **l'ASBM** a bénéficié en deux ans d'une revalorisation d'IFSE de **37 euros** quand **le TTPS** a eu **72 euros** de revalorisation d'IFSE. Ça c'est en deux ans. **Imaginez l'impact sur 43 ans de carrière !**

Les écarts de plusieurs centaines d'euros du départ vont s'accroître de manière exponentielle au fil des années !

Les revendications du SUPAP-FSU :

- **Un rattrapage et une harmonisation par le haut des montants d'IFSE par corps** au sein d'une même catégorie pour **en finir avec les inégalités**, femmes/hommes notamment, avec des minimums :
En catégorie C : 5 000 euros par an en C1, 6 000 euros en C2, 7 000 euros en C3
En catégorie B : 7 500 euros par an pour le 1^{er} grade, 8 500 euros par an pour le 2^e grade, 9 500 euros par an pour le 3^e grade
En catégorie A : 9 000 euros par an pour le 1^{er} grade, 10 500 euros par an pour le 2^e grade
- **L'attribution du même taux d'augmentation pour tous.tes équivalent pour l'ensemble des agent.es d'un même corps de métier ou avec une pondération possible (à la hausse ou à la baisse) très limitée** (pas de prime à la tête du client, pas de revalorisations d'IFSE ou de CIA 5 ou 10 fois supérieures pour un.e agent.e par rapport à un.e autre du même corps à situation administrative équivalente)
- L'augmentation des **montants** de prime annuelle pour tout **avancement de grade** : 1 000 euros en catégorie C et B, 1 500 euros en catégorie A
- **L'attribution d'IFSE aux collègues en CLM/CGM**, demande validée par la DRH, voir [ICI](#)
- **La communication systématique par la hiérarchie du rapport à l'agent.e** « si l'attribution du CIA est inférieure à 10 % du taux moyen de délégation de l'année » ou « si l'augmentation individuelle d'IFSE est inférieure à 25 % du taux moyen d'augmentation de l'année »

Le SUPAP-FSU toujours à vos côtés pour vous défendre et vous informer !

SUPAP-FSU : 01 44 68 13 75 ou syndicat-supap-fsu@paris.fr