



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**

Les revendications du SUPAP-FSU sur l'IFSE et le CIA : Revalorisation-Transparence-Égalité de traitement

Notre syndicat a récemment obtenu de **nombreuses revalorisations d'IFSE et de CIA** pour des collègues dont les faibles montants attribués dans le cadre de la campagne de prime de fin 2024 étaient injustifiables au regard de leurs évaluations professionnelles très positives, voir [ICI](#).

Cet épisode illustre bien l'opacité et une gestion souvent « à la tête du client » à l'origine de **nombreuses discriminations**.

Le SUPAP-FSU défend le principe **d'égalité de traitement**, contre l'individualisation des rémunérations qui peut mettre en concurrence des collègues entre eux.elles et peut renforcer un pouvoir hiérarchique non encadré.

Rappel : les fonctionnaires appartiennent à des corps de métier qui sont classés en catégories A, B ou C. Ces corps de métiers comportent 2 ou 3 grades (ou échelles) selon les cas, et chaque grade comporte plusieurs échelons.

Au-delà des **disparités inacceptables en matière d'IFSE entre corps de métiers** d'une même catégorie (généralement au détriment des métiers les plus féminisés), voir [ICI](#), le dispositif actuel de revalorisation annuelle sur la base d'un taux directeur est à la fois **illisible** et **facteur de creusement des inégalités** au fil des années, voir explications détaillées en pièce jointe.

Pour sortir de cette logique, le SUPAP-FSU revendique une **harmonisation par le haut** et la mise en œuvre d'un **principe d'attribution de CIA et de revalorisation d'IFSE par montant moyen par corps et grade**. Ce dispositif permettrait aux collègues de visualiser facilement s'ils sont à la moyenne (ou au-dessus ou en dessous) sans devoir utiliser un calculateur comme celui du SUPAP-FSU, voir [ICI](#). Ce système aurait aussi l'avantage de limiter les écarts de rémunération entre agent.es du même corps (la gestion actuelle au taux directeur ayant un effet démultiplicateur sur les écarts de rémunération).

La Ville, qui a encore des **capacités d'investissement et de dépenses de fonctionnement importantes**, comme en atteste le dernier rapport d'orientations budgétaires 2025, voir [ICI](#), peut à la fois **revaloriser la part indemnitaire (les primes) de la rémunération de ses agent.es** (à défaut de pouvoir agir sur les grilles indiciaires décidées au niveau gouvernemental) et mettre en œuvre un **système plus équitable et transparent**.

Aussi, le SUPAP-FSU revendique :

- **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 1er grade, 8 500 euros par an pour le 2e grade, 9 500 euros par an pour le 3e grade
- En **catégorie A** : 9 000 euros par an pour le 1er grade, 10 500 euros par an pour le 2e grade
- 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'augmentation de l'enveloppe financière globale** (par l'augmentation des taux directeurs) dédiée aux prochaines campagnes annuelles de prime CIA/IFSE pour les **catégories C et B**, mais aussi pour les **corps de A « moins »** (filiales sociales, culturelles, petite enfance, paramédicales...)
- **L'attribution d'un montant moyen de CIA et de revalorisation d'IFSE par corps et par grade** (et la communication des montants moyens aux agent.es) pour éviter le creusement des inégalités et permettre une visibilité pour les collègues
- **La création (ou la relance) de primes spécifiques** (liées à des missions précises supplémentaires : encadrement, tutorat, soirées...) pour éviter les « **détournements** » **des enveloppes CIA/IFSE dans les services** c'est-à-dire la revalorisation plus importante des collègues ayant effectué de telles missions...au détriment des autres agent.es même si leur « *manière de servir* » est exemplaire.
- **Le rattrapage de situations individuelles atypiques** (retour de plusieurs années de disponibilité, agent.es recruté.es après parcours dans le privé...)
- **L'attribution d'IFSE aux collègues en Congé Longue Maladie /Congé de Grave Maladie**, demande validée par la DRH, voir [ICI](#)