



**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

Filière technique : des avancées que la Ville doit généraliser pour tous.les agent.es !

La Ville va proposer un protocole visant à « répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation de la catégorie B de la filière technique ».

Des mesures sont envisagées également pour la catégorie C et A. La plupart des mesures seront effectives à partir de 2026.

Les propositions, bien qu'insuffisantes pour certaines, vont dans le bon sens.

Détails des mesures proposées à ce jour et commentaires du SUPAP-FSU :

- Création de **2 échelons supplémentaires** (indice brut 726 et 739) en haut de grille pour le corps des **personnels de maîtrise**. **Mesure positive, ces deux échelons étant supérieurs à l'indice terminal de la grille type de catégorie B**
- **Transfert prime-points de 8 points d'indice** pour les **personnels de maîtrise**. **Mesure n'ayant pas d'effet immédiat mais effet positif sur le calcul de la retraite.**
- Revalorisation des montants **d'avancement de grade en catégorie C : 300 euros annuels** à chaque changement de grade au lieu de 120 (C1/C2) et 200 (C2/C3) actuellement. **Mesure positive mais insuffisante, le SUPAP-FSU revendiquant 1 000 euros à chaque changement de grade en catégorie C.**
- Revalorisation des montants **d'avancement de grade en catégorie B : 600 euros annuels** à chaque changement de grade au lieu de 400 (1^{er} au 2^e grade) et 600 (2^e au 3^e grade). **Mesure positive pour les avancements du 1^{er} au 2^e grade mais insuffisante, le SUPAP-FSU revendiquant 1 000 euros à chaque changement de grade en catégorie B.**
- Revalorisation indemnitaire des promotions internes de **catégorie C en B : 900 euros annuels**. **Mesure positive, certain.es collègues ne bénéficiant d'aucune valorisation actuellement (lorsque leur IFSE est déjà supérieure ou égale au montant d'entrée de leur nouveau corps en B).**
- Revalorisation indemnitaire des promotions internes de **catégorie B en A : 1 200 euros annuels**. **Mesure positive, certain.es collègues ne bénéficiant d'aucune valorisation actuellement (lorsque leur IFSE est déjà supérieure ou égale au montant d'entrée de leur nouveau corps en A).**
- Création de **80 à 100 postes supplémentaires de chefs d'exploitation** en 2026 et 2027. **Mesure positive mais insuffisante au regard des besoins.**

- Ouverture des promotions en catégorie A à l'ensemble des spécialités de la filière technique. **Mesure positive, 3 spécialités (déplacement, multimédia et restauration) n'ayant bénéficié d'aucune promotion en A les 5 dernières années.**
- Création d'une **prime de responsabilité** pour les agent.es de la filière technique de catégorie B assurant des **fonctions d'encadrement de 720 euros annuels** versée une seule fois dans la carrière (sous plusieurs conditions cumulatives). **Mesure positive permettant de réduire les inégalités entre agent.es exerçant des fonctions d'encadrement.**
- Attribution de la **prime de faisant fonction de 200 euros mensuels** à tous les agent.es occupant des fonctions réservées à un agent de catégorie supérieure. **Mesure positive permettant une égalité de traitement des agent.es faisant fonction...mais le SUPAP-FSU revendique bien évidemment le respect des règles statutaires : des agent.es en A sur des postes de A, des agent.es en B sur des postes de B, des agent.es en C sur des postes de C !**
- D'autres mesures sont envisagées à l'avenir (extinction du corps des TS et détachement dans le corps de maîtrise, détachement d'une partie des TSO en maîtrise, renforcer l'attractivité du passage en catégorie B pour les AEMA). **Mesures positives pour les carrières et les salaires sur le papier mais dont les contours devront être précisés.**

Des mesures positives... mais qui vont creuser les inégalités de rémunération femmes/hommes !

En parallèle, un cycle de travail entre syndicats et DRH se déroule sur les écarts de rémunération femmes/hommes.

A ce stade, hormis le **constat par la Ville de la réalité des inégalités de rémunération femmes/hommes**, voir <https://www.supap-fsu.org/2025/04/la-drh-reconnait-les-inegalites-professionnelles-entre-les-femmes-et-les-hommes-mais-la-maire-ne-donne-pas-les-moyens-de-les-corriger.html> , **très peu de mesures « correctives » sont proposées** (maintien des augmentations d'IFSE pour les agent.es en congé parental au même titre que les agent.es en activité, consignes aux SRH de directions d'utiliser la campagne de prime pour rééquilibrer des différences notables...sans aucune garantie que ces consignes soient suivies d'effet).

Il est urgent que des décisions fortes soient prises en ce domaine.

En effet, avec ces annonces positives pour la filière technique, très majoritairement masculine, les écarts de rémunérations femmes/hommes vont encore s'amplifier !

Le SUPAP-FSU revendique l'application des mesures envisagées pour la filière technique à tous.les les agent.es de la Ville ainsi qu'un rattrapage spécifique pour les filières discriminées :

- Des mesures sur les **montants d'avancement de grade (300 euros à chaque changement de grade en catégorie C et 600 euros en catégorie B) pour tous.les les agent.es de la Ville** (en attente de l'obtention des montants revendiqués par le SUPAP-FSU, voir [ICI](#))
- Des mesures de **revalorisations indemnitaires pour les promotions internes (900 euros annuels de C en B, 1 200 euros annuels de B en A) pour tous.les les agent.es de la Ville**
- Des mesures de **rattrapage supplémentaires pour les filières féminisées discriminées**