

Protocole comportant des mesures pour réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans le cadre du plan parisien égalité

Un des objectifs fixés par le Plan parisien Egalité dans ses deux versions successives, 2021-2023 et 2024-2027 prévoit des actions pour évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les agentes et les agents.

L'identification des actions pertinentes a d'abord requis d'importants travaux préalables afin de disposer d'outils d'analyse permettant de mesurer les inégalités potentiellement fondées sur le genre. Un outil spécifique à notamment été construit afin de prendre en compte les spécificités du système de rémunération de la Ville de Paris et de palier les carences de l'outil de mesure originel proposé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Elle a par la suite exigé un dialogue social importante. L'agenda social sur l'égalité de rémunérations entre femmes et hommes a ainsi débuté en 2024 et a permis la réunion des organisations syndicales en agenda social à 10 reprises : 5 réunions ont été organisées en 2024, 4 en 2025 et une en 2026 autour de nouvelles propositions pour le projet de protocole.

Les supports de ces réunions, reprenant les données et analyses relatives aux structures de paie des différents corps et cadres d'emploi, constituent des documents avec un niveau de précision et de transparence inédits qui permettront des analyses ciblées ultérieures. Ils ont été expliqués et partagés lors des réunions de travail et sont annexés au présent protocole.

Si les propositions contenues dans le présent protocole sont considérées, par l'ensemble des signataires, comme des efforts encourageants permettant de réduire significativement les écarts de rémunération dans plusieurs corps des filières culturelle et médico-sociale, les organisations ont tenu à exprimer leur caractère trop limité. Elles ont notamment indiqué que des mesures plus générales pour des corps de catégorie C à effectif féminin important étaient nécessaires et constituaient une revendication persistante dont le cadre devra être défini tout comme était nécessaire, selon elles, la reprise des discussions par filière que les présents travaux ont eu pour effet de suspendre.

La mise en oeuvre des mesures contenues dans le présent protocole n'interdit pas l'examen de situations individuelles documentées. Ses effets feront par ailleurs l'objet d'une évaluation annuelle par corps et/ou filière notamment dans le cadre du RSU qui objective le pourcentage d'écart de rémunération entre femmes et hommes. Cette évaluation fera l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales signataires du présent protocole.

Mesure 1 : rebasage indemnitaire des agents en congé parental

Afin d'éviter un potentiel décrochage au niveau du socle d'IFSE pour les agents prenant un congé parental, il a été décidé de faire bénéficier à ces agents de l'application du taux directeur moyen de l'enveloppe de revalorisation IFSE de leur catégorie, à partir de la campagne annuelle de primes de 2025.

Nombre d'agents bénéficiaires : environ 250 agents.

Mesure 2 : rééquilibrages individuels lors des campagnes annuelles de prime

Depuis 2024, les directions sont invitées, dans le cadre de la campagne annuelle de prime, à veiller à un traitement égalitaire entre les femmes et les hommes, à poste, expérience et engagement professionnel équivalents. Une vigilance particulière doit être portée à l'attention des agents ayant bénéficié d'un temps partiel, d'un congé parental ou d'un congé maternité.

Chaque année, un bilan de la campagne est élaboré, qui vise en particulier à vérifier les taux moyens attribués par genre, par corps et par direction.

Mesure 3 : mesures de revalorisation indemnitaire liées à la promotion

3.1. Revalorisation indemnitaire des changements de grade

Revalorisation pour les agents de chaque catégorie et application d'un montant unique par catégorie :

En € bruts annuels	Catégorie C		Catégorie B		Catégorie A	
	Actuel	Proposé	Actuel	Proposé	Actuel	Proposé
Passage au 2ème grade	+120 €	+400 €	+400 €	+700 €	+800 €	+900 €
Passage au dernier grade	+200 €	+400 €	+600 €	+700 €	+800 €	+900 €

Le bénéfice de cette mesure devrait concerner environ 1 600 agents par an.

Calendrier : application aux promotions de grade intervenant en 2026

3.2. Revalorisation indemnitaire pour les passages en catégorie B et catégorie A

Institution d'un montant minimal de valorisation lors de la promotion de corps d'un agent (par examen professionnel ou avancement de grade).

Filière technique seule	Montant unitaire (brut annuel)
Passage de catégorie C en B	900€
Passage de catégorie B en A	1200€

Le bénéfice de cette mesure devrait concerner environ 430 agents par an pour le passage de la catégorie C en B et 125 agents par an pour la catégorie B en A.

Exemples concrets :

Cas concret	Mise à l'entrée de corps	Effet du protocole	Bénéfice
Agent de catégorie C au-dessus de l'entrée du corps d'accueil de B	+0€	+900€	+900€
Agent de catégorie C 200€ en-dessous de l'entrée du corps d'accueil de B	+200€	+900€	+1 100€
Agent de catégorie C 1 000€ en-dessous de l'entrée du corps d'accueil de B	+1 000€	+900€	+1 900€
Agent de catégorie B au-dessus de l'entrée du corps d'accueil de A	+0€	+1 200€	+1 200€
Agent de catégorie B 200€ en-dessous de l'entrée du corps d'accueil de A	+200€	+1 200€	+1 400€
Agent de catégorie B 1 000€ en-dessous de l'entrée du corps d'accueil de A	+1 000€	+1 200€	+2 200€

Calendrier : application aux promotions de catégorie intervenant en 2026

Mesure 4 : revalorisations indemnitaires pour certains corps

Les travaux conduits dans le cadre de l'agenda social consacré aux écarts de rémunération entre femmes et hommes ont mis en évidence des différences sensibles entre corps et filières. La plupart des corps des filières culturelle et médico-sociale, historiquement très féminisées, apparaissent en effet en retard par rapport aux corps de même catégorie d'autres filières. Les écarts en leur défaveur sont liés à des montants d'entrée de corps et à des niveaux moyens indemnitaires inférieurs aux autres corps.

Le présent protocole vise donc à agir, dans une logique de rattrapage, sur la revalorisation du régime indemnitaire des corps suivants :

Filière	Corps
Culturelle	Conservateur des bibliothèques, conservateur du patrimoine, bibliothécaire, assistant spécialisé des bibliothèques et des musées (ASBM)
Médico-sociale	ASE, EJE, puéricultrice, cadre de santé, sage-femme, infirmière, personnel paramédical, psychologue

Le présent protocole prévoit deux séries de mesures qui prendront effet à partir de 2026 en s'échelonnant sur trois ans.

4.1. Proposition de revalorisation de l'IFSE des agents de certains corps de la filière culturelle

Cette revalorisation indemnitaire s'effectuera en IFSE dans la rubrique indemnitaire « IFM ». Les agents concernés percevront donc cette hausse en douzièmes dans leur rémunération mensuelle.

Ces montants s'appliqueront au régime indemnitaire de l'agent après prise en compte de la revalorisation de l'IFSE dans le cadre de la campagne annuelle de prime.

Ces revalorisations s'appliquent sous réserve du respect des plafonds indemnitaires.

La mesure se déploiera progressivement sur trois années. La première revalorisation sera effectuée en paie de mars avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2026. Les revalorisations des années suivantes seront également effectuées en paie de mars avec prise d'effet au 1^{er} janvier de l'année concernée.

Corps	Revalorisation au 1/1/2026	Revalorisation au 1/1/2027	Revalorisation au 1/1/2028	Revalorisation globale
Conservateur et conservateur général des bibliothèques	+1 000 €	+1 200 €	+1 400 €	+3 600 €
Conservateur du patrimoine	+1 000 €	+1 200 €	+1 400 €	+3 600 €
Bibliothécaire	+900 €	+1 000 €	+1 100 €	+3 000 €
ASBM	+350 €	+350 €	+400 €	+1 100 €

Le bénéfice de cette mesure devrait concerner au moins 918 agents.

4.2. Proposition de revalorisation de l'IFSE des agents de certains corps de la filière médico-sociale

Corps	Revalorisation au 1/1/2026	Revalorisation au 1/1/2027	Revalorisation au 1/1/2028	Revalorisation au 1/1/2029	Revalorisation globale
ASE	+585 €	+525 €	+525 €	350 €	+1 985 €
EJE	+275 €	+350 €	+425 €	350 €	+1 400 €
Puéricultrice	+275 €	+350 €	+425 €	350 €	+1 400 €
Cadre de santé	+275 €	+350 €	+425 €	350 €	+1 400 €
Sage-femme	+275 €	+350 €	+425 €	350 €	+1 400 €
Infirmier	+275 €	+350 €	+425 €	350 €	+1 400 €
Personnel paramédical	+275 €	+350 €	+425 €	350 €	+1 400 €
Psychologue	+275 €	+350 €	+425 €	350 €	+1 400 €

Le bénéfice de cette mesure devrait concerner au moins 2 465 agents.

4.3. Proposition de revalorisation des montants d'entrée de corps pour certains corps de la filière culturelle

Les montants d'entrée de corps évoluent au 1^{er} janvier de chaque année du montant de la revalorisation annuelle attribuée conformément aux tableaux présentés en mesure 1. Au 1^{er} janvier 2028, ils seront portés au montant indiqué ci-dessous :

Corps	Montant actuel de l'entrée de corps	Nouveau montant d'entrée de corps au 1 ^{er} janvier 2028	Hausse du montant
Conservateur et conservateur général des bibliothèques	5 400 €	9 000 €	+3 600 €
Conservateur du patrimoine	5 400 €	9 000 €	+3 600 €
Bibliothécaire	4 800 €	7 800 €	+ 3 000 €
ASBM	4 000 €	5 100 €	+1 100 €

4.4. Proposition de revalorisation des montants d'entrée de corps pour certains corps de la filière médico-sociale

Corps	Montant actuel de l'entrée de corps	Proposition de nouveau montant d'entrée de corps	Hausse du montant
ASE	5 115 €	7 100 €	+ 1 985 €
EJE	5 700 €	7 100 €	+1 400 €
Puéricultrice	5 700 €	7 100 €	+1 400 €
Cadre de santé	5 700 €	7 100 €	+1 400 €
Sage-femme	5 700 €	7 100 €	+1 400 €
Infirmier	5 700 €	7 100 €	+1 400 €
Personnel paramédical	5 700 €	7 100 €	+1 400 €
Psychologue	5 700 €	7 100 €	+1 400 €

Paris, le

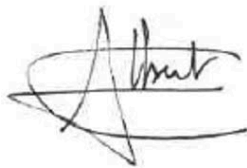
Olivia POLSKI, Adjointe à la Maire de Paris en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la qualité du service public.

Les organisations syndicales

Le syndicat

Le syndicat

Le syndicat SUPAP-FSU

A stylized handwritten signature, possibly reading 'Mout', enclosed within a circular scribble.

N Leger

Le syndicat