

## Égalité salariale femmes hommes : Un protocole avec des avancées mais loin de résorber toutes les inégalités !

La Ville reconnaît enfin les **inégalités professionnelles** : métiers féminisés sous-valorisés par les grilles, écarts de rémunération qui se creusent avec des primes plus basses dans les secteurs féminisés (médicosocial, travail avec les bébés et les enfants, culture...), promotions plus lentes pour les femmes, freins à la carrière des femmes (congé maternité, temps partiels qui impactent salaires et retraites...).

**Face à nos demandes répétées d'un budget de rattrapage (et à deux mois des élections municipales et du 8 mars) la Ville propose enfin un protocole avec de l'argent alors qu'avant elle ne proposait que des études sur ces inégalités.**

Les **mesures sont positives** mais :

- Certaines d'entre elles vont bénéficier à **l'ensemble des agent.es de la Ville** et ne vont pas permettre de réduire les **inégalités** de rémunération entre femmes et hommes ;
- Les **mesures ciblées** pour certains corps féminisés restent **insuffisantes et trop échelonnées** dans le temps ;
- De nombreux **métiers féminisés** sous rémunérés en particulier de **catégorie C** ne bénéficieront **d'aucunes mesures spécifiques** !

Malgré ces carences notables, **le SUPAP-FSU a décidé de signer ce protocole dont vont bénéficier des milliers d'agent.es dès cette année**. Et ce pour ouvrir la porte à d'autres négociations indispensables pour agir véritablement sur les inégalités professionnelles. **Ce protocole n'est qu'une première étape**. Dans le détail :

### Des mesures pour tous.tes les agent.es

- L'augmentation des **montants annuels d'IFSE à chaque avancement de grade** : **400** euros brut en **catégorie C** (contre 120 du 1<sup>er</sup> au 2<sup>e</sup> grade et 200 du 2<sup>e</sup> au 3<sup>e</sup> actuellement), **700** en **catégorie B** (contre 400 du 1<sup>er</sup> au 2<sup>e</sup> grade et 600 du 2<sup>e</sup> au 3<sup>e</sup>) et **900** en **catégorie A** (au lieu de 800). Cette mesure concernerait environ 1 600 agent.es par an ;
- Des **revalorisations garanties d'IFSE pour toutes les promotions de catégorie** : **900** euros brut annuels de **C en B** (environ 430 agent.es par an), **1 200** de **B en A** (environ 125 agent.es par an) ;
- Une **revalorisation annuelle d'IFSE « à la moyenne »** prenant un **congé parental** (environ 250 agent.es par an).

### Des mesures spécifiques mais insuffisantes pour résorber les inégalités de rémunération femmes hommes

Des revalorisations indemnitaires sont proposées pour **12 corps de métier féminisés de catégorie B et A des filières culturelle et médico-sociale**, en retard par rapport aux corps de même catégorie d'autres filières (en raison de montants d'entrée de corps et de niveaux moyens indemnitaires inférieurs).

Par rapport à la première proposition de la DRH, les **mesures** de rattrapage des inégalités ont été (un peu) **revues à la hausse**.

Les revalorisations d'IFSE concerneront tous.tes les agent.es en activité de ces filières mais aussi les futur.es agent.es (avec l'augmentation des montants d'entrée de corps, soit le minimum d'IFSE annuel pour un.e agent.e débutant.e).

### Les revalorisations d'IFSE

Elles seront échelonnées sur **3 ans** pour plus de **900 agent.es** de la filière **culturelle**, ou **4 ans** pour près de **2 500 agent.es** de la filière **médico-sociale**.

Elles seront effectives chaque année sur la paie de mars avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée.

Pour le SUPAP-FSU, **ces revalorisations restent insuffisantes pour combler les inégalités et trop échelonnées dans le temps**. 2 exemples :

- A la DAC, **l'IFSE mensuelle des ASBM** augmentera de 29 euros brut en 2026, de 29 euros brut en 2027, de 33 euros brut en 2028 soit **92 euros brut par mois au bout de ces 3 années. C'est bien trop peu !**
- A la DFPE, **l'IFSE mensuelle des EJE** augmenterait de 23 euros brut en 2026, de 29 euros brut en 2027, de 35 euros brut en 2028 de 29 euros brut en 2029 soit **116 euros par mois au bout de ces 4 années. Bien trop peu là aussi !**

### Les revalorisations de montants d'IFSE d'entrée de corps

Prévues pour les futures agent.es de ces filières, **elles sont également insuffisantes et trop échelonnées**. 2 exemples :

- A la DAC, pour les **ASBM** (catégorie B) : **5 100** euros brut annuel en 2028 au lieu de 4 000 (425 euros brut mensuels au lieu de 333). On sera encore bien loin des 7 700 euros bruts actuels des TTPS (catégorie B) de la filière sécurité !
- A la DFPE, pour les **EJE** (catégorie A) : **7 100** euros brut annuels en 2029 au lieu de 5 700 (591 euros brut mensuels au lieu de 475). On sera encore bien loin des 9 000 euros bruts actuels des directeurs de la police municipale (catégorie A) !

Voir le détail des mesures dans le protocole complet en pièce jointe.

### Des métiers féminisés oubliés, rien pour la catégorie C !

Hormis les 12 corps de A et B des filières culturelle et médico-sociale, la Ville ne propose aucune mesure de rattrapage pour certains corps féminisés de catégorie B sous valorisés et pour tous ceux de catégorie C alors que ces agentes sont les plus nombreuses et les plus mal rémunérées !

Pour la DRH l'augmentation de certains corps de C ne se justifie pas car « les montants d'entrée de corps en C sont plus uniformes » avec des corps à majorité masculine. C'est oublier les corps (masculins) de la filière sécurité, par exemple : **3 865** euros annuels d'IFSE pour un **agent de police municipale** contre **2 425** euros pour une **ASEM** en école maternelle ou **2 525** euros pour un.e **AASM** en bibliothèque (qui exerce souvent des missions identiques aux ASBM de catégorie B ce que le SUPAP-FSU n'a cessé de dénoncer ).

Par ailleurs, les écarts de rémunération femmes hommes ne se résument pas à l'IFSE. De nombreux autres éléments sont à prendre en compte (primes spécifiques de fonction, heures supplémentaires, grilles indiciaires spécifiques...), éléments dont bénéficient majoritairement les métiers à prédominance masculine.

**Concernant les inégalités de rémunération femmes hommes et la paupérisation des agentes de catégorie C, presque tout reste à gagner !**

### **Le SUPAP-FSU demandera donc l'ouverture d'un 2<sup>e</sup> cycle de négociations au nouvel exécutif juste après les élections municipales :**

- **Pour tous les corps de métiers féminisés de catégorie C** : Adjoint.es administratives, AASM, Adjoint.es d'animation, ASEM, Agent.e techniques des écoles, Agent.e de la petite enfance ;
- **Pour les corps de métier oubliés de catégorie B** : SMS, Auxiliaires de puériculture, Animateur.trices des administrations parisiennes, Educateur.trices des activités physiques et sportives ;
- Pour tout.es les collègues en emplois précaires, en majorité des femmes, qu'il faut **déprécariser urgemment !**

**Pour gagner plus et supprimer ces inégalités, nous avons besoin de vous toutes et tous dans l'action ! Rejoignez- nous !**

**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](mailto:syndicat-supap-fsu@paris.fr)**