

Protocole de renforcement de l'attractivité de la catégorie B de la filière technique

Le présent protocole concerne l'ensemble des agents des corps des personnels de maîtrise, des techniciens supérieurs et des techniciens des services opérationnels de l'ensemble des directions de la Ville de Paris.

Ce protocole fait suite aux mesures de revalorisation catégorielles prises en 2024 pour les agents de catégorie C de la filière technique.

Issu d'une réflexion portée par les organisations syndicales, les directions opérationnelles et la DRH au cours de plus d'une dizaine d'audiences depuis les Jeux Olympiques de 2024, le présent protocole vise à répondre à quatre constats sur l'évolution de la carrière des agents de la catégorie B de la filière technique :

- **Constat n°1** : le paysage statutaire de la catégorie B hérité de la création du corps des techniciens des services opérationnels en 2011 reste aujourd'hui complexe.
- **Constat n°2** : les postes de catégorie B de la filière technique bénéficient d'une attractivité relative pour les agents de catégorie C en poste à la Ville de Paris.
- **Constat n° 3** : les perspectives de carrière des agents de la catégorie B de la filière technique sont inégales (démographie vieillissante, restriction des débouchés).
- **Constat n°4** : certains agents bénéficient d'une carrière plus avantageuse au sein de la filière technique, selon le poids des spécialités ou des métiers.

Le présent protocole prévoit trois séries de mesures, distinctes selon le degré de concertation nécessaire à leur mise en œuvre qui prendront effet en 2026 puis en 2027.

1. Mesures entrant en vigueur dès 2026

1.1. Mesures visant à améliorer les déroulés de carrière

Mesure n°1 : Création de deux échelons sommitaux supplémentaires pour le corps des personnels de maîtrise au sein du grade d'agent supérieur d'exploitation ; un 11^e échelon à l'indice 726 et un 12^e échelon pour le corps des personnels de maîtrise à l'indice 745.

La durée de chacun de ces deux échelons est portée à 2 ans et demi. Le reste de la grille indiciaire du corps des personnels de maîtrise reste inchangé.

Le bénéfice de cette mesure devrait concerner au minimum 80 agents.

Calendrier : CSAP d'octobre 2025 et Conseil de Paris de novembre 2025 pour date d'effet au 1er janvier 2026

*

Mesure n°2 : Transfert prime-points pour les agents du corps de la maîtrise (8 points).

Ce transfert prime-points consiste à augmenter la grille indiciaire des agents tout en diminuant d'autant le régime indemnitaire soclé et l'entrée de corps.

Calendrier : CSAP d'octobre 2025 et Conseil de Paris de novembre 2025 pour date d'effet au 1er janvier 2026

Agent supérieur d'exploitation (2 ^e grade)	Echelon	Indice brut	Durée
	12	745	-
	11	731	2 ans 6 mois
	10	718	2 ans 6 mois
	9	699	3 ans 6 mois
	8	681	3 ans 6 mois
	7	668	3 ans
	6	630	3 ans
	5	588	2 ans 6 mois
	4	559	2 ans 6 mois
	3	526	2 ans 3 mois
	2	491	1 an et 6 mois
	1	468	1 an
	Agent de maîtrise (1 ^{er} grade)	Echelon	Indice brut
12		672	-
11		664	3 ans
10		646	3 ans
9		620	3 ans
8		579	3 ans
7		549	2 ans et 3 mois
6		513	2 ans et 3 mois
5		488	2 ans et 3 mois
4		459	2 ans
3		439	2 ans
2		430	1 an et 6 mois
1		427	1 an

Grille indiciaire du corps des personnels de maîtrise après application des mesures n°1 et 2 du présent protocole

Mesures de revalorisation indemnitaire liées à la promotion

Mesure n°3 : Revalorisation indemnitaire des changements de grade au sein de la filière technique

Avant mise en œuvre du protocole :

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

Après mise en œuvre du protocole :

Application d'un montant unique par catégorie avec une revalorisation pour agents de catégorie C et B.

En € bruts annuels	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
A chaque passage au grade supérieur	+400€ (à chaque grade)	+700€ (à chaque grade)	+900€

Le bénéfice de cette mesure devrait concerner environ 80 agents par an.

Calendrier : application aux promotions de grade intervenant en 2026

*

Mesure n°4 : revalorisation indemnitaire des changements de catégorie pour les passages en catégorie B et en 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 140 agents par an pour le passage de la catégorie C en B, 40 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

2. Mesures entrant en vigueur en 2026, dès concertation avec les directions

2.1. Mesures de valorisation des carrières

Mesure n°5 : création au budget primitif 2026 de maximum 120 postes de chefs d'exploitation.

Ces postes dont le nombre définitif (maximum 120 postes) doit refléter les besoins des directions, seront intégrés à la cartographie des postes de chefs d'exploitation existants.

Méthodologie :

- Ces postes supplémentaires s'inscriront dans les équilibres actuels (entre directions, entre emplois d'expertise et emplois d'encadrement)
- Ils résulteront des travaux partagés à l'agenda social interne à chaque direction
- La cartographie définitive établie par la DRH, sur propositions des directions, sera présentée dans le cadre de l'agenda social.

Calendrier : cartographie avec les directions opérationnelles d'identification des postes pouvant constituer le support de cet emploi en 2025. Nominations au fil de l'eau en 2026 et 2027.

*

Mesure n°6 : ouverture des promotions au choix en catégorie A à l'ensemble des spécialités de la filière technique.

En 2025, 3 spécialités n'ont pas pu bénéficier d'un débouché en catégorie A sur les 5 dernières années : déplacement, multimédia et restauration.

Evolution :

- Un travail avec les directions pour faire émerger des candidatures avec un accompagnement sur un poste de catégorie A
- Une attention de la commission de sélection des promotions au choix sur ces candidatures

Calendrier : nominations au fil de l'eau en 2026 et 2027.

Mesures de revalorisation indemnitaire liées aux fonctions exercées

Mesure n°7 : création d'une prime de responsabilité managériale pour les agents de la filière technique sur postes cartographiés.

Versement d'une prime aux agents de catégorie B qui prennent des responsabilités sous réserve du respect notamment des critères suivants :

- Exercice d'une responsabilité de management substantielle (cartographie par direction pour prendre en compte les spécificités de leur ligne managériale)
- Suivi de la formation « Egalité 10, manager sans discriminer » ;
- Sous réserve du respect du plafond du régime indemnitaire ;

Montant : 60€ bruts mensuels (soit 720 € annuels) sera versée en IFSE socle.

Méthodologie :

- Un dialogue social interne permettra aux directions opérationnelles d'établir une proposition de cartographie des postes susceptibles d'ouvrir droit au versement d'une prime de responsabilité managériale.
- La cartographie arrêtée par la DRH sur proposition des directions sera présentée dans le cadre de l'agenda social.

Critères présidant à la cartographie :

- Prise en compte des effets de roulement pour déterminer la responsabilité managériale (par ex : pour 3 techniciens des services opérationnels qui encadrent 50 éboueurs en atelier, le nombre d'agents encadré n'est pas divisé par 3) ;
- Exclusion des organisations de travail de moins de 5 agents
- Exclusion des responsabilités horizontales

Gestion après mise en œuvre du protocole : cette prime ne pourra être versée qu'une fois dans la carrière à partir du 1^{er} janvier 2026 (sauf passage de l'agent en catégorie A). La demande d'octroi de la prime sera analysée par les services des ressources humaines des directions opérationnelles, puis transmise au service des rémunérations pour validation. Le service des rémunérations sera chargé du contrôle du respect des critères énoncés.

Exclusions afin de conserver une cohérence et éviter une double valorisation de la prise de responsabilité :

- Pas de versement de la prime aux agents bénéficiant de la prime de faisant-fonction ;
- Pas de cumul entre cette prime et les sujétions et/ou NBI versées à des agents de catégorie B exerçant des responsabilités d'encadrement.

Le bénéfice de cette mesure devrait concerner 800 agents.

Calendrier : cartographie avec les directions opérationnelles de l'identification des postes éligibles et validation par DRH en 2026. Nomination au fil de l'eau en 2026 et 2027.

*

Mesure n°8 : ouverture de la prime faisant-fonction à l'ensemble des agents occupant des fonctions réservées statutairement à un agent de catégorie supérieure et harmonisation des procédures de sélection.

Pour mémoire un agent faisant doit avoir postulé sur une fiche de poste d'une catégorie supérieure à la sienne, été retenu par sa direction d'origine et occuper administrativement un poste budgétaire de catégorie supérieure (identifié par un code PA).

La prime de faisant fonction pourrait être étendue à l'ensemble des agents occupant des fonctions réservées statutairement à un agent de catégorie supérieure.

Montant : application du montant commun en 2025 de 200€ mensuels.

Méthodologie : travaux d'harmonisation de la procédure de sélection des agents faisant fonction entre la DRH et les directions opérationnelles

Calendrier : cartographie avec les directions opérationnelles de l'identification des postes éligibles en 2026. Nomination au fil de l'eau en 2026 et 2027.

3. Mesures entrant en vigueur en 2027, sous réserve d'un travail d'analyse commun en 2026

3.1. Mesures de rationalisation du paysage statutaire

Méthodologie :

- Travail d'analyse statutaire et identification des moyens de gestion mobilisables par la DRH

Mesure n°9 : travailler au transfert dans le corps des agents des personnels de maîtrise des agents du corps des techniciens supérieurs en vue de l'extinction du corps des techniciens supérieurs.

Méthodologie :

- Travail d'analyse statutaire pour le 1^{er} trimestre 2026 par la DRH de l'impact sur le corps des personnels de maîtrise de l'intégration des agents du corps des techniciens supérieurs (notamment analyse de l'évolution des procédures de recrutements collectifs)
- Analyse avec les directions opérationnelles et étude d'impact statutaire au 1^{er} trimestre 2026
- Restitution de ces travaux dans le cadre de l'agenda social au 1^{er} trimestre 2026
- Présentation du calendrier de mise en œuvre en gestion par la DRH au 1^{er} trimestre 2026

Calendrier : objectif d'une mise en œuvre des transferts selon le calendrier présenté au 1^{er} trimestre 2026 et au plus tard en 2027.

*

Mesure n°10 : explorer l'opportunité d'un détachement d'une partie des agents des techniciens des services opérationnels dans le corps des personnels de maîtrise.

Méthodologie :

- Travail d'analyse statutaire pour le 1^{er} trimestre 2026 par la DRH de l'impact sur le corps des personnels de maîtrise de l'intégration d'une partie des agents des techniciens des services opérationnels (notamment analyse de l'évolution des procédures de recrutements collectifs)
- Identification des agents et des fonctions susceptibles d'être détachés dans le corps des personnels de maîtrise en préservant un vivier de recrutement au niveau BAC
- Analyse avec les directions opérationnelles et étude d'impact statutaire au 1^{er} trimestre 2026
- Restitution de ces travaux dans le cadre de l'agenda social au 1^{er} trimestre 2026
- Présentation du calendrier de mise en œuvre en gestion par la DRH au 1^{er} trimestre 2026

Mise en œuvre : les agents intégrés dans le corps des personnels de maîtrise conservent leur progression indiciaire acquise dans le corps des techniciens supérieurs.

Calendrier : analyse avec les directions opérationnelles des spécialités nécessitant des recrutements au niveau bac et étude d'impact statutaire en 2026, mise en œuvre des détachements au plus tard à partir de 2027.

3.2. Mesures de valorisation des carrières sectorielles

Mesure n°11 : renforcer l'accès des agents occupant un emploi fonctionnel d'AEMA à la catégorie B.

Alors que le changement de catégorie est parfois jugé peu attractif en catégorie B du fait d'importantes indemnités propres à l'emploi fonctionnel d'AEMA, partagées avec d'autres corps de la trilogie, la mise en œuvre des mesures catégorielles propres à la catégorie B (proposition 1 à 8) doit permettre d'accélérer l'accès des AEMA à la catégorie B.

Calendrier : examen professionnel TSO spécialité transports 2025 ou promotions de corps 2026

A 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

