



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Paris, le **08 FÉV 2023**

Le ministre

A

UFETAM CFDT

Monsieur Dominique VINCENT
Secrétaire général
30 passage de l'Arche
92055 La Défense cedex

Monsieur le Secrétaire général,

Par courrier en date du 25 novembre 2022, vous appelez mon attention sur les écarts indemnitaires et les modes de gestion différenciés entre les corps. Vous soulignez particulièrement la situation des corps fortement féminisés où les écarts de rémunération seraient encore beaucoup trop élevés. Vous souhaitez une équité de traitement au sein des communautés de travail et demandez que ces points soient notamment suivis dans le cadre du futur agenda social.

Je tiens tout d'abord à indiquer que dans le cadre de la bascule au RIFSEEP des corps techniques, le ministère a procédé à une harmonisation complète de la gestion du RIFSEEP pour les corps de catégorie B et de catégorie C quelles que soient les filières. Cette évolution a permis de fixer des barèmes IFSE identiques à fonctions équivalentes. Il s'agit d'une évolution très importante permettant d'assurer l'équité de traitement que vous appelez de vos vœux.

Pour les corps de catégorie A, une logique identique sera poursuivie dans les années à venir en fonction des moyens catégoriels existants. Dès 2022, les mesures de convergence indemnitaire interministérielle mises en place ont permis de procéder à une revalorisation importante des rémunérations des attaché(e)s d'administration. En moyenne, ces derniers ont perçu une augmentation de 2 500 euros en administration centrale et services déconcentrés d'Ile de France et de 2 600 euros en services déconcentrés.

Enfin, les montants de référence du Complément indemnitaire annuel (CIA) sont désormais les mêmes entre agents des corps techniques et agents des corps administratifs à partir du moment où ils relèvent du même macrograde (A, B et C).

Dans chacune de ces situations il est procédé avec beaucoup d'attention à l'examen de la façon dont les résultats impactent l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est le sens des engagements pris dans le protocole d'accord pour l'Egalité entre les femmes et les hommes qui porte des mesures concrètes pour renforcer l'observation des écarts de rémunérations, la vérification des équilibres dans le service des primes et le contrôle de l'égalité dans les promotions professionnelles. Ils sont présentés aux représentants des personnels lors des comités de suivi.

Enfin, la DRH travaille actuellement sur différents bilans indemnitaires 2022 qui permettront d'éclairer les écarts de rémunération constatés.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, mes salutations distinguées.



Christophe BÉCHU