



Groupe de travail : « cartographie de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) » du 3 juillet 2025 COMPTE-RENDU

Paris, le 8 juillet 2025

L'UNSA-AAF était représentée par Jérôme Chaur, Candida Ferreira et Martine Harnichard.

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) : Situation actuelle

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est encadrée par l'article L 712-2 du code de la fonction publique. Elle consiste en des points d'indice supplémentaires ajoutés à la rémunération des agents et est prise en compte dans le calcul de la pension de retraite. Le stock de points NBI est de 48 730 points.

Trois types de NBI existent :

- NBI « Durafour »,
- NBI « directeurs D'EPLEFPA »
- NBI « encadrement supérieur »
- NBI « secrétariat général en enseignement supérieur ».

Ce groupe de travail aborde seulement la NBI « DURAFOUR » qui date de 1993. Les autres NBI ont été mises en place plus récemment (à partir de 2020).

Le RAPS (Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures) a été mandaté pour réviser cette cartographie de la NBI « Durafour ». Leur constat présente des textes obsolètes, inadaptés, associés à un manque de transparence et de cohérence dans les modes de gestion. Le RAPS souligne que la gouvernance est à améliorer.

L'enveloppe de points NBI DURAFOUR représente 38 000 points. Actuellement, 62 % des points de NBI sont consommés. En termes de catégories d'agents, 632 agents de catégorie A, 162 de catégorie B et 96 de catégorie C bénéficient de la NBI.

L'UNSA est intervenue sur la perte de NBI pour les Secrétaires Administratifs (SA) au passage à la PFR (ancien RIFSEEP). Une part des points non distribués est certainement issue de cette perte.

L'administration a répondu que les SA conservaient et conservent la NBI si elles ne changent pas de poste. Cependant, à l'occasion d'une mobilité, la NBI n'a pas été reconduite pour le nouvel agent. Pour les SA en administration centrale, tous ne touchaient pas la NBI. La NBI était souvent attribuée en fonction de l'ancienneté. Le stock de points n'était pas suffisant et la NBI n'était pas sécable pour être équitable. L'administration souhaite que la NBI soit plus cohérente, attachée à un poste.



Proposition d'évolution de l'Administration

Le RAPS préconise plusieurs éléments pour rénover la NBI :

- calibrer les enveloppes pour donner de la NBI à des fonctions managériales ou à technicité particulière,
- éviter les fourchettes de points inscrites pour certaines fonctions,
- clarifier les listes de fonctions,
- cibler la NBI sur des postes difficilement pourvus pour renforcer l'attractivité,
- mettre en transparence la NBI dans la fiche de poste.

Les premières propositions d'évolution incluent le maintien de la NBI dans l'enseignement technique et supérieur en raison de la rémunération plus faible et des postes moins attractifs. Par contre, la NBI serait supprimée en services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDI) en raison d'une iniquité et de la difficulté à trouver des postes à technicité particulière.

En administration centrale, la NBI serait ciblée pour permettre de valoriser des catégories A faisant fonction de A+ ou des catégories C faisant fonction de catégorie B.

En conséquence, la première cartographie proposée écarte les catégories B de la NBI et retire les fonctions en DDI. Enfin, seulement 120 postes de catégorie C sont prévus contre 891 postes de catégorie A. La proposition consomme 29 000 points.

L'administration indique que 9 000 points restent à affecter et que la répartition serait proposée sur trois scénarios :

- attribution aux postes d'infirmières en EPLEFPA,
- attribution sur des fonctions de sujétion particulière sous contrôle des DRAAF,
- attribution pour des postes de la filière RH.

L'UNSA est opposée à cette proposition qui écarte de facto les catégories B et les services déconcentrés pour augmenter le nombre de postes en administration centrale. Après l'épisode de la revalorisation du RIFSEEP qui a trop peu revalorisé les catégories B et les catégories C, c'est une nouvelle discrimination pour les collègues. L'UNSA défend de faire bénéficier de la NBI les catégories B faisant office de catégorie A ou TSMA chef d'unité en SEA ou en DDPP.

Elle a vivement réagi en soulignant la disparition de la NBI pour les DDI et les agents de catégorie B, ainsi que la suppression dans les abattoirs. Elle regrette également l'absence de prise en compte des assistants et conseillers de prévention, ainsi que des experts et personnes ressources, pourtant reconnus dans le plan ministériel comme méritant une valorisation.

Pour l'UNSA, concentrer les efforts exclusivement sur les catégories A en administration centrale va à l'encontre des objectifs d'attractivité du ministère. Le constat est amer : les catégories B et C demeurent les grandes oubliées, malgré une baisse constante de leur pouvoir d'achat. L'organisation syndicale appelle à un geste fort en leur faveur, estimant qu'ils constituent les piliers de l'administration.

Un GT NBI est prévu à la rentrée 2025 avec les organisations syndicales pour renégocier la cartographie avec une volonté de mise en œuvre en 2026.