

DANGER SUR L'ATTRIBUTION DES NBI ou L'ARLESIENNE DE LA NBI...



La NBI, quesaco ?

Il s'agit d'une prime individuelle (Nouvelle Bonification Indiciaire) qui n'a pas été regroupée avec les autres primes dans la PFT. La NBI ouvre droit à un « supplément de pension » qui s'ajoute à la pension attribuée à titre principal.

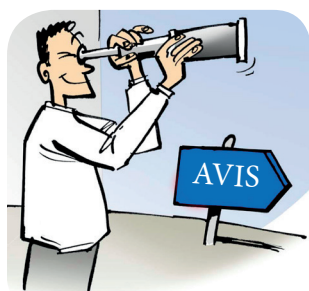
- Elle est actuellement attribuée à certains agents occupant des fonctions spécifiques listées dans un décret dont le dernier en date est celui du 24 janvier 2018.
- Le décret actuel liste 36 emplois permettant l'attribution de 15 à 40 points sur chacun de ces emplois, occupés principalement par des catégories C et B mais aussi des catégories A qui ne touchaient pas la PVO, avant sa généralisation.

Le système actuel manque de transparence et le futur système présenté manque de transparence ET d'équité :

- La CDC dispose depuis plusieurs années de 12 600 points sans que nous sachions si nous pourrions prétendre à plus, faute de volonté de la Direction de se manifester pour demander une enveloppe plus importante. Difficile en effet d'obtenir davantage si on ne demande rien ! Ces points sont ventilés par direction et par emplois pour les fonctionnaires de catégorie A, B et C.
- L'UNSA a demandé en vain depuis plusieurs années un bilan annuel de l'attribution des NBI, accompagné d'un comparatif par direction ainsi que la communication du nombre d'agents en attente.

La Commission de droit public convoquée le 16 septembre 2019 ne le fut que suite à l'injonction du tribunal administratif ordonnant à la CDC de prendre un nouvel arrêté NBI réglementaire. En effet, cette décision est le résultat d'un recours gagné par un agent de la CDC contestant une non attribution de NBI. La DRH a présenté un nouveau projet d'arrêté qui modifie complètement les dispositions actuelles et qui s'appliquera au 1er janvier 2020.

- Le nouvel arrêté propose de faire passer le nombre d'emplois de 36 à 17 avec une amplitude de points en diminution pour passer de 15-40 dans l'ancien arrêté à 15-25 dans le nouvel. Les emplois repris ont le nombre de points le plus bas : 15 à 20 points sauf pour les « chargés de recrutement – carrière – mobilité- orientation professionnelle d'une compétence particulière » qui bénéficient de 25 points.
- Les nouveaux emplois éligibles à la NBI devront relever d'une « compétence particulière » sans que l'on sache comment éviter les écueils discrétionnaires et de plus le manque de cohérence entre directions de l'EP.



L'avis de l'UNSA

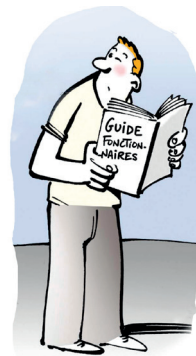
L'UNSA dénonce la réduction du nombre d'emplois et demande une revalorisation du nombre de points. Elle dénonce une NBI floue et discrétionnaire à la seule main de la hiérarchie.

Les agents et les managers ne pourront pas s'assurer des compétences particulières et donc que le poste est bien éligible. Les emplois précédents étaient plus précis sur les compétences spécifiques ou bien sur des fonctions au niveau fédéral, d'un département, d'une direction...

Un agent ne pourra donc pas s'assurer que son poste et sa compétence sont éligibles.

Que se passera-t-il en cas de polyvalence ou de réorganisation si les compétences changent ?

Y aura-t-il alors suppression de la NBI ?



L'UNSA dénonce la suppression unilatérale de la NBI pour les personnes qui en disposent.



La NBI peut déjà être supprimée lors des changements de postes.

Les personnes dont l'emploi ne serait pas dans le nouvel arrêté perdraient leur NBI mais recevraient une ICNBI pendant 3 ans (montant versé 1 fois par an pendant 3 ans et ne donnant pas droit à supplément de pension).

Si la Direction souhaite supprimer les NBI de certains agents, l'UNSA refuse l'ICNBI et demande que le montant de NBI soit intégré dans la base de la PFT, comme cela a été le cas pour l'ex IIE dans les directions régionales. Les agents n'ont pas à subir de préjudice injuste compte tenu de la charge de travail qui augmente partout et du nombre de réorganisations imposées.

Une circulaire RH compléterait le dispositif en supprimant la NBI pour les catégories A.

Le projet de décret indique en article 3 que la NBI cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

L'article 4 indique que les fiches de postes préciseront la NBI et le nombre de points. Rappelons toutefois que la DRH avait indiqué il y a 2 ans que les fiches de postes présenteraient le % de PVO, et que ce n'est toujours pas fait !

L'UNSA demande une nouvelle réunion de la commission avec une modification des documents prenant en compte nos revendications :

- Un dossier complet devra être présenté avec une harmonisation par direction.
- L'arrêté devra être plus lisible afin que chacun puisse savoir s'il peut bénéficier de la NBI.
- Le nombre de personnes bénéficiant de la NBI par emploi, la matrice de passage avec les nouveaux emplois éligibles.
- La répartition des emplois éligibles et le nombre de points par direction, avant et après.
- Le nombre de personnes qui devraient perdre la NBI ou bien une baisse du nombre de points.
- La liste d'attente actuelle pour la NBI par direction et par emploi.

L'UNSA reste vigilante et demande qu'il n'y ait pas de régression sur l'attribution des NBI, ni de suppression unilatérale... Et que le projet de dossier soit présenté au Comité Unique de l'EP (CUEP).