

**LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE**

**De quoi s'agit-il ?** La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de rémunération versé obligatoirement à certains agents en fonction de l'emploi qu'ils occupent, par l'octroi d'un certain nombre de points d'indice majoré supplémentaires, en plus du traitement indiciaire. Elle est parfois octroyée à des agents en raison de leur appartenance à un corps. Le nombre de points octroyés est déterminé par décret ou arrêté, en fonction de l'emploi. Il s'échelonne de 10 à 200 points. Il convient de se référer aux tableaux en prêtant une attention particulière aux mises à jour.

**Qui est concerné ?** Les fonctionnaires et stagiaires peuvent bénéficier de la NBI ainsi que les agents contractuels sous réserve que ceux-ci soient recrutés en application des dispositions particulières relatives à l'emploi des handicapés. Elle est octroyée aux personnels qui occupent un poste impliquant une technicité particulière, des sujétions spéciales ou à responsabilités. Eventuellement, elle peut aussi être versée en considération de l'appartenance à un corps, mais le fonctionnaire qui effectue un remplacement, même prolongé, sur un poste y ouvrant droit, ne peut en bénéficier (Conseil d'Etat, 13 juillet 2012 n°350182).

**Quelles sont les conditions à remplir ?** Les conditions à remplir sont déterminées par le texte qui institue la NBI, donc en fonction de l'emploi de l'agent ou de son corps d'appartenance. Il faut donc aussi parfois se référer au décret portant statut particulier de l'agent.

**Quelle est la durée ?** Elle est versée à l'agent dès lors qu'il occupe l'emploi y ouvrant droit, y compris durant ses congés. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent change d'emploi ou en cas de congé de longue durée ou de congé pour invalidité imputable au service.

**Quelles sont les modalités ?** La NBI est versée mensuellement à l'agent dès lors qu'il occupe l'emploi y ouvrant droit. De sorte, un agent occupant un emploi ouvrant droit à une NBI de 15 points touchera la somme correspondante mensuellement. **Attention :** les NBI ne se cumulent pas : si l'agent répond aux conditions pour bénéficier de plusieurs NBI auprès d'un même employeur, il ne perçoit que la plus élevée.

**Quel est son montant ?** La NBI est calculée en multipliant la valeur du point par le nombre de points octroyés. Elle est proportionnelle au taux d'activité pour les agents qui sont à temps partiel ou incomplet. Elle est prise en compte pour le calcul du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence et des indemnités calculées en fonction du traitement indiciaire.

**Quelles sont ses principales caractéristiques ?** La NBI est soumise à cotisations y compris pour le calcul de la retraite. Elle est imposable.

**Textes en vigueur :**

**Décret n°93-522 du 26 mars 1993** relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat ;

**Décret n° 93-863 du 18 juin 1993** modifié relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale ;

**Décret n°2006-779 du 3 juillet 2006** portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;

**Décret n°94-139 du 14 février 1994** relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique hospitalière ;

**Décret n° 2020-710 du 10 juin 2020** fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

**BULLETIN D'ADHESION**

Je soussigné (e),

Nom ..... Prénom .....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au  
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**

**SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est  
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du .....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature .....

Votre contact local



**19 OCTOBRE 2022**

T. CAMILIERI

**Elections Professionnelles 2022**

**DECIDONS DE NOTRE AVENIR**

*Le 8 décembre 2022, auront lieu les élections professionnelles au cours desquelles seront élus vos représentants*

**Pour le SAFPT, il est très important, d'avoir une représentation dans ces instances CST et CAP afin de :**

- **Participer au dialogue social en vue de l'amélioration des conditions de travail, tant sur le plan professionnel qu'en matière de santé et de sécurité au travail,**
- **Faire appliquer les règles permettant à l'agent d'exercer au mieux sa Fonction, (moyens mis à sa disposition, temps partiel, disponibilité, titularisation, plan de formation.....)**
- **Faire respecter les statuts,**
- **Prendre part aux réunions concernant la promotion interne et les avancements de grade,**
- **Participer à l'organisation des services, (effectifs, mobilité, temps de travail, fiches de poste, entretiens professionnels ...)**

**Agents Territoriaux, votre avenir est entre vos mains,  
un choix qui vous engage tous jusqu'en 2026**



WWW.SAFPT.ORG

LE 8 DÉCEMBRE,  
**MA VOIX COMPTE**  
JE CHOISIS MES REPRÉSENTANTS  
elections-professionnelles@safpt.org



**ADHERENTS ET SYMPATHISANTS DU SAFPT,  
NE LAISSEZ PAS AUX AUTRES LE SOIN DE DECIDER A VOTRE PLACE,  
REJOIGNEZ LE SAFPT, LE SEUL SYNDICAT QUI PUISSE REVENDIQUER  
LE TERME D'AUTONOME DANS LE PLEIN SENS DU MOT**

## Accords collectifs :

### « Les syndicats, les élus et les administratifs doivent être formés »

La valeur juridique conférée aux accords est présentée comme une évolution majeure pour la négociation collective. Selon Laura Derridj, avocate en droit public, sa portée n'est révolutionnaire que sur les clauses réglementaires de l'accord.

#### Les syndicats ont désormais un droit d'initiative. Qu'est-ce que cela change ?



Auparavant, l'ouverture d'une négociation n'était pas encadrée juridiquement et, finalement, les « syndicats territoriaux » ont peu pris l'initiative de solliciter une négociation. **Désormais, les règles sont posées et quand une majorité syndicale représentative en fait la demande, par écrit, l'autorité administrative ou territoriale est tenue de proposer une « réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies ».**

L'autorité saisie voudra alors, sans doute, vérifier **que la thématique fait partie des quatorze négociables**, qu'elle est compétente et dispose de marges de manœuvre – politiques, budgétaires et sociales, pour commencer. **Elle est tenue de notifier sa décision aux syndicats, mais les textes sont muets quant à sa motivation.**

#### Que signifie la valeur juridique d'un accord ?

Il faut distinguer plusieurs catégories de clauses : simples déclarations d'intention, engagement de l'administration à entreprendre des actions déterminées sans implications réglementaires et – c'est là qu'est la révolution – dispositions à valeur réglementaire. D'où l'importance, alors, de savoir qui est compétent pour signer un accord valide.

En simplifiant, **quand le sujet relève de la compétence d'un organe délibérant, celui-ci doit autoriser en amont ou approuver en aval.** Lorsqu'il porte sur le déroulement de carrière, la promotion professionnelle, l'intéressement collectif, la mise en œuvre de politiques indemnitaires, la protection sociale, l'accord qui comprend des dispositions réglementaires est soumis à l'approbation préalable des ministres du Budget et de la Fonction publique. **Quid de la libre administration des collectivités ?**

#### Quels sont les recours en cas de non-application d'un accord ?

Chaque accord doit prévoir un comité de suivi qui sera, je pense, le premier saisi. S'il n'en sort rien, il faudra avoir recours au juge administratif.

#### Est-ce le début d'une gestion des RH négociée ?

**Pour cela, il me semble que le passage obligé est la formation des représentants syndicaux, des élus et des administratifs sur la connaissance de ce nouveau régime et l'apprentissage de la négociation.**

La négociation suppose aussi de la confiance entre syndicats et administration et, on a tendance à l'oublier, entre agents et syndicats, qui sont pourtant ceux qui peuvent commencer une négociation de « terrain ». L'accord du 12 juillet sur la protection sociale complémentaire révèle un frémissement.

**N'hésitez pas, venez vous renseigner le SAFPT s'engage à vous accompagner lors des élections, et à vous former avec son institut de formation agréé (IEF)**

**INSTITUT DE FORMATION SYNDICALE ( IEF - SAFPT )**  
siège social : 1041, avenue de Draguignan - ZI Toulon EST  
83130 La Garde - adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon  
cedex 9

#### Agrément de l'IEF - SAFPT

Déclaration à la sous-préfecture de Vichy le 2 août 2005,  
n° 20050035.

Agrément publié au **JO du 25 octobre 2018** de l'Arrêté du 12 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale relatif à l'Institut d'études et de formation syndicale du SAFPT, suite à la demande d'agrément validée à la Plénière du CSFPT du 26 septembre 2018.

**M.CAMILIERI Thierry**  
Président de l'IEF-SAFPT  
[ief@safpt.org](mailto:ief@safpt.org)



## Chapitre IV : Droit de grève

### Section 3 : Dispositions particulières applicables dans la fonction publique territoriale (Articles L114-7 à L114-10)

#### Article L114-7

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article L. 4, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des agents publics **peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics** mentionnés ci-après dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels de leurs usagers :

- 1° Collecte et traitement des déchets des ménages ;
- 2° Transport public de personnes ;
- 3° Aide aux personnes âgées et handicapées ;
- 4° Accueil des enfants de moins de trois ans ;
- 5° Accueil périscolaire ;
- 6° Restauration collective et scolaire.

#### Article L114-8

##### Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Afin de garantir la continuité du service public, l'accord mentionné à l'article L. 114-7 détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. **Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante.**

**A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de la même assemblée.**

#### Article L114-9

##### Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents territoriaux des services mentionnés à l'article L. 114-7 du présent code **informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève**, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer.

Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et **sont couvertes par le secret professionnel.** Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles **désignées par l'autorité territoriale** comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

L'agent territorial ayant déclaré son intention de participer à la grève dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article mais qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que l'autorité puisse procéder à son affectation. L'agent territorial participant à la grève qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse procéder à son affectation. L'obligation d'information mentionnée aux deux alinéas qui précèdent n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

**Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service pourrait entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents territoriaux ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.**

#### Article L114-10

##### Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

L'agent territorial qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service dans les conditions prévues à l'article L. 114-9 est passible d'une sanction disciplinaire. Une sanction disciplinaire peut être également prise à l'encontre de l'agent qui, **de façon répétée**, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.