

Affaire suivie par :
DRH/SCPP/PVC
vc.scpp.drh.cerema@cerema.fr

Note au CTE du 8 octobre 2021 NBI Durafour

Objet : Procédure d'attribution de la NBI Durafour au Cerema

Texte de référence : arrêté du 31 juillet 2018 portant répartition de l'enveloppe de nouvelle bonification indiciaire dans certains services déconcentrés, dans certains services techniques et dans certains services à compétence nationale du MTES au titre des 6e et 7e tranches de la mise en œuvre du protocole Durafour

Le statut d'établissement public à caractère administratif du Cerema confère au directeur général la responsabilité de l'instruction et de l'attribution des points relatifs à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) au titre des 6ème et 7ème tranches du protocole Durafour au Cerema.

Cette note a pour objectif d' :

- Adapter le référentiel d'emplois éligibles à la NBI Durafour ; le précédent référentiel élaboré en 2014 étant devenu obsolète du fait de la restructuration de l'établissement opérée au 1^{er} janvier 2021 ;
- Actualiser la procédure d'attribution des points
- de fixer le cadre afin d'établir une décision-liste des emplois pour lesquels des points NBI seront attribués (dans la contrainte et le respect des enveloppes) – campagne annuelle d'actualisation

1- Éléments de contexte et principes généraux

1-1 Champ d'application de la NBI

La NBI Durafour est versée aux agents titulaires et stagiaires remplissant les conditions d'emplois ou de fonctions y ouvrant droit. Ainsi, les agents en PNA gérés par d'autres ministères et affectés sur un emploi aux MTE-MCTRCT-MM en bénéficient.

A contrario, la NBI Durafour n'est pas versée :

- aux agents contractuels ;
- aux fonctionnaires relevant d'un corps technique visé par le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service (ISS) ;
- aux fonctionnaires appartenant à un corps dont l'indice brut sommital est supérieur à la hors échelle A3 (HEA3) ; (comme les IPEF, les AC, les AUE...)
- aux agents détachés sur un emploi fonctionnel (CAEDAD).

1-2 L'enveloppe d'emplois et de points allouée au Cerema

L'arrêté du 31 juillet 2018 fixe les conditions d'attribution de la NBI Durafour en déterminant un nombre d'emplois et un volume de points pour le Cerema.

Ils sont répartis de la manière suivante :

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Emplois	Points	Emplois	Points	Emplois	Points
70	1727	32	495	8	80

Le transfert d'emplois et de points entre catégorie n'est pas autorisé (pas de fongibilité entre catégorie).

Les postes éligibles doivent correspondre à des missions des MTE-MCTRCT-MM.

Le protocole Durafour a pour objectif de valoriser et rendre plus attractifs certains postes qui impliquent la **prise de responsabilités** ou la **maîtrise de technicités particulières**.

La NBI est liée à un poste et non attachée à un agent.

Le montant de la NBI est calculé en multipliant le nombre de points de NBI attribué par la valeur du point d'indice de la fonction publique.

1-3 État des lieux au Cerema en 2020

A titre d'information, 96 agents percevaient de la NBI Durafour au Cerema au 31 décembre 2020 :

- 63 agents de catégorie A pour 1 849 points ; (cumulant des arrivées/départs d'agents en cours d'année 2019)
- 28 agents de catégorie B pour 490 points ;
- 5 agents de catégorie C pour 50 points.

L'établissement ayant traversé une phase de restructuration de grande ampleur impliquant la définition et la mise en œuvre d'un nouveau référentiel de fonction ainsi que la refonte des organisations induisant une réduction des lignes hiérarchiques, aucune campagne d'attribution de points ni d'actualisation n'a été réalisée au titre de l'année 2020.

2- Modalités de gestion de la NBI Durafour au Cerema

2-1 Méthode d'élaboration du référentiel

La DRH du Cerema a fait table rase de la précédente organisation du Cerema et donc du cadre du précédent dispositif NBI pour établir de nouvelles modalités applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.

La refonte du référentiel (voir 2-4) a été réalisée en s'appuyant sur le référentiel de fonction du Cerema et repose désormais sur les nouvelles organisations mises en œuvre dans le cadre de Cerem'avenir. Il permet de valoriser certaines fonctions au Cerema et vient s'articuler avec d'autres leviers de valorisation indemnitaire (NBI fonctionnelle, complément IFSE, Séniorat...) bénéficiant à d'autres agents.

Repensé dans sa globalité, le nouveau dispositif :

- opère une simplification du process et assure une plus grande transparence au sein de l'établissement (critères partagés par tous) ;
- valorise des fonctions et assure une plus grande attractivité de postes identifiés au Cerema.

2-2 Les critères d'éligibilité

Les critères d'éligibilité, non cumulatifs, sont les suivants :

- les postes inscrits sur la ligne hiérarchique (avec prise en compte du nombre d'agents encadrés directement par les N-2) ;
- les fonctions d'adjoint à une entité ;
- le niveau de responsabilité du poste ;
- le maintien d'une technicité particulière dans les fonctions supports en tant que référent¹ ;
- les postes du cabinet du directeur général.

1 Pour les domaines thématiques ou techniques, un levier indemnitaire existe par ailleurs pour les agents qualifiés par un comité de domaine.

2- 3 Référentiel des postes ouvrant droit à l'attribution de points de NBI

Seuls les postes entrant dans les champs suivants peuvent donner lieu à l'attribution de points :

			Nombre de points		
			Cat. A	Cat.B	Cat.C
Tout domaine	Positionnement de l'agent selon la ligne hiérarchique (hors DDR)	N adjoint	40	/	/
		N-1 Directeur de département, Secrétaire général, Chef de service (DSI comprise)...	40	/	/
		Adjoint N-1	35	/	/
		N-2 encadrant directement 10 agents et + : chef de groupe, chef de pôle (DSI comprise)...	35	25	/
		N-2 encadrant directement - de 10 agents : chef de groupe, chef de pôle (DSI comprise)...	30	20	/
		Adjoint N-2	20	15	/
		Assistant(e) de N	/	15	10
Pour les DDR (DDRL et DDRIdF)		N-1 Directeur délégué aux ressources	40	/	/
		Adjoint N-1	35	/	/
		N-2 encadrant directement 10 agents et + : chef de service	35	25	/
		N-2 encadrant directement - de 10 agents : chef de service	30	20	
		Adjoint à N-2	20	15	/
		N-3 chef de pôle	15	15	/
Fonctions supports et transversales		- Responsable de communication/édition* - Responsable Qualité* - Responsable/chef de mission - Conseiller de prévention	25	15	10
		Référent technique	20	15	10
Agence comptable		N-1 (Adjoint ou chef de pôle)	30	20	/
		Adjoint au chef de pôle (N-2)	20	15	/
Cabinet du DG			35	15	10

Le niveau N étant le directeur d'une direction.

* si poste à 100 %

Si un agent occupe un poste avec une double fonction, ouvrant droit à un volume de points distinct (ex : Adjoint au chef de service et chef de pôle), l'analyse portera sur la fonction permettant l'octroi du nombre de points le plus élevé.

2-4 Formalisation de la décision-liste

Après consultation des directions sur le recensement de nouvelles demandes, analyse et préparation de l'arbitrage par la DRH du Cerema dans le strict respect de l'enveloppe des emplois et points disponibles par macro grade, la commission RH du Cerema (composée des secrétaires généraux des directions) statue. En cas de difficulté, le directeur général décide.

Ce dernier signe la «décision-liste » élaborée par la DRH du Cerema. Ce document formel est publié au bulletin officiel du Cerema et fait l'objet d'une mise à jour dans le cadre de la campagne annuelle d'actualisation.

2- 5 Agents percevant la NBI en 2020

Les agents qui percevaient la NBI Durafour au 31 décembre 2020 et qui viendraient à ne plus remplir les conditions énoncées dans la présente note, bénéficieront d'un maintien de rémunération à titre personnel :

- soit pendant 5 ans si la situation de l'agent a évolué dans le cadre de Cerem'avenir (selon note de prépositionnement).
- soit jusqu'au prochain changement de poste dans les autres cas.