

## SOMMAIRE

L'OPACITÉ AUTOUR DES NBI  
EXTENSION DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES ET LES PROCHES AIDANTS

## L'OPACITÉ AUTOUR DES NBI

### QU'EST CE QU'UNE NBI ?

**La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est une prime «attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière» et attribuée aux agents de la Fonction publique.**

Elle a été instituée à la suite du protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des 3 Fonctions publiques par la loi no 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée.

La NBI consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires. Les emplois ouvrant droit à la NBI et le nombre de points d'indice accordés sont fixés, dans chaque Fonction publique, par décrets.

Elle est versée chaque mois, soumise à cotisation retraite et donne droit à un supplément de pension.

Elle s'ajoute au traitement indiciaire pour le calcul de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement (SFT).

### UN MANQUE DE TRANSPARENCE SUR LEUR ATTRIBUTION

Les NBI se déclinent en trois catégories :

- En premier lieu, les opérations nationales impliquent des travaux nationaux et sont décernées aux agents des établissements régionaux. Elles sont proposées par les directions de la DG, mais aussi par les DR.

La CFDT demande que les services des directions bénéficiaires soient mentionnés. En effet, on a pu constater qu'un service peut profiter de la NBI au détriment d'un autre pour la même opération.

- En second lieu, les opérations locales relèvent d'une liste spécifiée par la DR. Ensuite, l'établissement produit la liste des agents concernés. Cette NBI est généralement attribuée pour une période de six mois.

La CFDT relève le fait que ces listes n'aient jamais été publiées et requiert de la Direction une clarté sur leur contenu.

- Enfin, des NBI sont attribuées sur des postes à responsabilités particulières ou bien des fonctions spécifiques par chaque établissement pour une durée de 4 ans maximum. En cas de mouvement, mobilité ou promotion, la NBI sera attribuée à un nouvel agent qui ne sera pas automatiquement le remplaçant sur le poste. En effet, le CoDir décide de ces NBI en se basant sur une logique de fonction exercée avec une liste d'attente liée à l'ancienneté dans les fonctions retenues.

Le quota actuel à la DR est de 8 responsabilités particulières pour des agents B et 13 fonctions spécifiques B et C, dont 7 agents de catégorie C.

La CFDT demande que chaque distribution arbitrée par le CoDir fasse l'objet d'une communication. Il faut une vraie transparence dans le domaine des NBI.

Le CoDir doit assumer ses choix.



# EXTENSION DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES ET LES PROCHES AIDANTS

**Des évolutions réglementaires, introduites par le décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 en modification de l'article 4 du décret du 11 février 2016, permettent aux agents éligibles au congé proche aidant et aux femmes enceintes de déroger à la limite du nombre de jours télétravaillés par semaine.**

Ces évolutions réglementaires sont la traduction de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique signé le 13 juillet dernier (publié au JO du 3 avril 2022).

## LA SITUATION DES FEMMES ENCEINTES

L'article 4 du décret du 11 février 2016 prévoyait qu'il pouvait être dérogé à la règle des 3 jours de télétravail maximum, à la demande des agentes. Désormais, l'avis préalable du médecin de travail n'est plus nécessaire.

À l'Insee, les évolutions introduites par le décret du 21 décembre 2021 permettent de déroger à la règle des 2 jours maximum de télétravail par semaine à la demande des femmes enceintes en accord avec leur supérieur hiérarchique. La demande doit être accompagnée d'un justificatif de déclaration de grossesse.

La Direction précise que l'autorisation de télétravailler ne doit être saisie qu'après réception de l'accord du DRH. Il est apprécié la compatibilité

de la demande avec la continuité de l'activité par le télétravail. Les femmes enceintes souhaitant bénéficier de cette dérogation doivent veiller à préciser auprès de leur encadrant et de leur FRHL leurs plages horaires de télétravail et toute interruption, surtout non prévue, en la matière.

Pour les femmes enceintes qui sont au 3ème trimestre de leur grossesse, si le télétravail n'est pas possible, elles pourront être placées en ASA (Autorisation spéciale d'absence).



## LA SITUATION DES PROCHES AIDANTS

Les modifications apportées par le décret du 21 décembre 2021 permettent également de déroger à la règle des 3 jours de télétravail

maximum par semaine à la demande des agents éligibles au congé proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail pour une durée de 3 mois maximum renouvelable.

À l'Insee l'agent, qui doit respecter un délai de prévenance de 15 jours avant le point de départ du télétravail, adresse à son responsable hiérarchique une demande par courriel. Cette demande doit être accompagnée des documents demandés par l'article D 3142-8 du code du travail et de l'attestation remplie et signée par le médecin de la personne aidée qui précise les domiciles de l'aidant et de la personne aidée.

La Direction recommande, autant que possible, de ne pas résider au même domicile que celui de la personne aidée.

Le dossier complet sera à transmettre par la FRHL au DRH. L'autorisation de télétravailler ne doit être saisie qu'après réception de l'accord du DRH.

Il est apprécié la compatibilité de la demande avec la continuité de l'activité par le télétravail.

Pour chacune des situations, la CFDT demande à la Direction de revenir vers les agents pour lesquels un refus ou un accord partiel est émis.

## VOS REPRÉSENTANTS CFDT AU CTSD AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

**Stéphane DUPIN**, Clermont-Ferrand  
**Isabelle CREBIER**, Lyon

