

# **NBI : L'Élan Commun contre- attaque pour les oubliés de la redistribution**

**Groupe de travail MASA du  
12/11/2025**

## **Un cadre de travail inacceptable**

Dès l'ouverture de la réunion, l'Élan Commun a dénoncé une méthode de travail jugée inacceptable. L'administration a une nouvelle fois présenté des documents en séance, sans les transmettre en amont, empêchant toute préparation sérieuse. Une stratégie perçue comme un manque de respect envers les représentant.es des agent.s du MAASA, cette manière de procéder est un frein aux échanges constructifs et au travail collaboratif bases d'un réel dialogue social.

## **Des enveloppes sous-consommées, des choix à faire**

Avec une enveloppe initiale de 51 000 points réduite à 38 000 après réformes, et une consommation actuelle de 23 500 à 23 600 points, le constat est clair : 9 000 points restent à

attribuer. Face à cette sous-consommation, l'administration a proposé deux scénarios, chacun avec ses implications et ses risques.

– **Scénario 1 (transitoire infirmières)** : 7 600 points pour les infirmières, une mesure temporaire en attente d'un alignement avec l'Éducation nationale, mais qui soulève une inquiétude majeure : **le risque de perte définitive des points** si ceux-ci ne sont pas redéployés vers la filière RH de proximité. Les organisations syndicales ( ont exigé des garanties pour éviter ce gaspillage.

– **Scénario 2 (filière RH de proximité)** : Élargissement aux gestionnaires de paie, de corps, et aux coordinateurs RH, avec une couverture inter-programmes. L'administration met en avant la reconnaissance des fonctions en tension et les effets positifs sur la mobilité et l'attractivité.

## **Des décisions à prendre dans l'urgence**

L'administration a annoncé une saisine du guichet unique début décembre 2025, avec une mise en œuvre prévue pour 2026. Les OS ont quinze jours pour soumettre leurs propositions. Une décision qui sera publiée au BOAGRI et mise à jour trimestriellement. **Un délai court pour des enjeux majeurs.**

## **Les revendications de L'Élan**

# Commun : équité et reconnaissance

Face à ces propositions, L'Élan Commun a porté une voix critique mais constructive :

- **Priorité aux catégories C et B** : Dénonçant une *paupérisation* des agent·es de ces catégories et une sur-dotation des catégories A en administration centrale, l'Élan Commun a demandé que la NBI soit d'abord attribuée aux catégories C, puis B, notamment dans les **Services d'Économie Agricole (SEA)**, où les crises successives justifient une reconnaissance accrue.
- **Extension de la NBI** : Proposition d'étendre la NBI aux catégories C exerçant des missions de catégorie B, comme c'est déjà le cas
- **Reconnaissance des conditions de travail** : Les abattoirs ont été pointés du doigt pour leurs conditions difficiles. La NBI est un levier essentiel pour la retraite et la reconnaissance de la pénibilité.
- **Un scénario 3 pour plus de justice sociale** : L'Élan Commun a demandé l'intégration de toutes les propositions syndicales dans un troisième scénario, afin d'évaluer précisément le coût en points et de permettre un recalibrage avant la saisine du guichet unique. **Objectif : une redistribution plus juste et transparente.**

## Prochaines étapes

Les quinze prochains jours seront décisifs. Face à un calendrier imposé, l'Élan Commun veillera à ce que les propositions ne soient pas dictées par des logiques

**budgétaires ou administratives**, mais bien par les besoins des agents et l'équité. La redistribution des points doit être l'occasion de **renforcer la solidarité entre toutes les catégories d'agent•es**, en priorisant ceux qui subissent les conditions de travail les plus difficiles et les reconnaissances les plus faibles.

**La transparence, la justice sociale et la démocratie syndicale** resteront les piliers de notre action, pour une NBI qui serve enfin l'intérêt collectif.