

Nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale : ce que les DRH doivent sécuriser en 2026

La NBI territoriale : les clés pour sécuriser vos pratiques

La NBI est un accessoire obligatoire du traitement, lié aux fonctions exercées et non au grade. Bien qu'une réforme majeure impacte l'encadrement supérieur en 2026, le régime de droit commun reste un levier essentiel de rémunération soumis à un formalisme rigide et à un contrôle juridictionnel strict.



Cadre juridique, réforme de l'encadrement supérieur et sécurisation des pratiques RH Analyse RH territoriale 2026

La nouvelle bonification indiciaire demeure l'un des dispositifs de rémunération les plus techniques de la fonction publique territoriale.

Obligatoire lorsqu'un agent remplit les conditions réglementaires, elle dépend des fonctions réellement exercées et non d'une appréciation discrétionnaire de l'employeur.

La réforme de l'encadrement supérieur entrée en vigueur le 1er juillet 2026 en a supprimé le bénéfice pour certains emplois de direction, sans remettre en cause le régime de droit commun applicable à la majorité des fonctionnaires territoriaux.

Sommaire

1. [La NBI n'est pas une prime facultative](#)
2. [NBI, traitement et RIFSEEP : trois logiques différentes](#)
3. [Échelonnement indiciaire et traduction financière](#)
4. [Ce que change la réforme de l'encadrement supérieur en 2026](#)
5. [Les conditions d'éligibilité de droit commun](#)
6. [Les principales fonctions concernées](#)
7. [Congés, absences et maintien de la NBI](#)
8. [Indus, rappels et prescriptions](#)
9. [Comment sécuriser les pratiques RH](#)
10. [Conclusion](#)

La NBI n'est pas une prime facultative

La nouvelle bonification indiciaire trouve son origine dans le protocole Durafour du 9 février 1990.

Elle est aujourd'hui encadrée par le Code général de la fonction publique et par plusieurs textes réglementaires spécifiques à la fonction publique territoriale.

La NBI ne relève pas du régime indemnitaire. Elle constitue un accessoire obligatoire du traitement. Dès lors qu'un fonctionnaire remplit les conditions réglementaires d'attribution, l'autorité territoriale se trouve en situation de compétence liée. Elle ne peut ni refuser la bonification pour des raisons budgétaires, ni la conditionner à une délibération locale, ni la moduler selon la manière de servir.

La bonification prend la forme de points d'indice majoré supplémentaires.

Elle s'ajoute au traitement indiciaire sans modifier l'indice brut correspondant au grade et à l'échelon de l'agent. Elle n'a donc pas d'effet direct sur l'avancement de carrière, mais elle améliore la rémunération mensuelle et ouvre droit à un supplément de pension spécifique lorsqu'elle a donné lieu aux cotisations correspondantes.

Le principe à retenir

La NBI est attachée aux fonctions effectivement exercées.

Elle n'est ni attachée à la personne, ni automatiquement au poste, ni au seul intitulé de la fiche de poste. L'analyse doit toujours porter sur la réalité des missions.

NBI, traitement et RIFSEEP : trois logiques différentes

Critère	Traitement indiciaire	NBI	RIFSEEP
Fondement	Grade et échelon	Fonctions éligibles prévues par les textes	Délibération locale et classement des fonctions
Caractère	Obligatoire	Obligatoire si les conditions sont remplies	Mis en place et modulé localement dans le respect des plafonds
Mode de calcul	Indice majoré détenu	Nombre de points d'indice majoré attaché aux fonctions	Montant indemnitaire
Retraite	Pension CNRACL de base	Supplément de pension spécifique	Retraite additionnelle

Une collectivité ne peut pas compenser librement l'absence de NBI par une IFSE lorsque l'agent remplit les conditions réglementaires d'attribution.

À l'inverse, elle ne peut pas maintenir une NBI lorsque les fonctions éligibles ont cessé, au seul motif que la rémunération globale diminuerait.

Échelonnement indiciaire et traduction financière

Le nombre de points attribués varie selon les fonctions exercées. Les montants effectifs sont déterminés par les textes qui énumèrent précisément les emplois et responsabilités ouvrant droit à bonification.

Montant brut mensuel de la NBI = nombre de points attribués × valeur mensuelle du point d'indice

La valeur du point d'indice étant fixée nationalement, la collectivité ne dispose d'aucune marge de négociation sur le montant. Toute évolution de cette valeur produit automatiquement un effet sur la rémunération correspondant à la NBI.

La bonification peut également influencer sur certains accessoires de rémunération, notamment l'indemnité de résidence, la part proportionnelle du supplément familial de traitement et le taux horaire des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, lorsque l'agent y est éligible.

Ce que change la réforme de l'encadrement supérieur en 2026

Les cinq décrets du 10 juin 2026 relatifs à l'encadrement supérieur territorial ont modifié le régime des administrateurs territoriaux et des emplois fonctionnels de direction. Cette réforme est entrée en vigueur le 1er juillet 2026.

Pour les emplois de direction entrant dans le champ du nouveau régime applicable aux collectivités et établissements publics de plus de 40 000 habitants, la NBI de direction et la prime de responsabilité ont été supprimées. Cette suppression accompagne la mise en place d'un régime indemnitaire rénové, structuré autour de niveaux de fonctions et de responsabilités.

Cette réforme ne signifie pas que toute NBI de direction a disparu. Les emplois fonctionnels relevant de structures de moins de 40 000 habitants continuent, lorsqu'ils remplissent les conditions prévues, à relever du dispositif antérieur. La strate démographique et la nature exacte de l'emploi doivent donc être vérifiées avant toute décision de maintien ou de suppression.

Vigilance particulière

Le passage d'un agent d'une collectivité à une autre, ou d'un emploi fonctionnel à un autre, peut entraîner un changement immédiat de régime. La NBI n'est pas portable d'un poste à l'autre. Le droit doit être réexaminé à chaque mobilité.

Les conditions d'éligibilité de droit commun

Le régime de droit commun repose sur une approche fonctionnelle. Le juge administratif examine les missions réellement exercées, leur caractère principal et leur compatibilité avec le statut particulier de l'agent.

L'exercice effectif des fonctions

L'agent doit exercer les fonctions énumérées par les textes. Un intitulé de poste ou une mention générale dans l'organigramme ne suffit pas. La collectivité doit être en mesure de produire une fiche de poste précise, des éléments d'organisation du service et, lorsque cela est nécessaire, des données permettant de quantifier le temps consacré aux fonctions éligibles.

L'exercice à titre principal

Lorsque le texte exige un exercice à titre principal, l'activité ouvrant droit à la NBI doit représenter la part prépondérante du temps de travail. Pour les fonctions d'accueil, l'analyse porte sur le temps effectivement consacré à l'accueil physique ou téléphonique, et non uniquement sur les horaires d'ouverture du service.

La compatibilité avec le statut particulier

Un agent « faisant fonction » ne peut prétendre automatiquement à la NBI attachée à des responsabilités qui ne relèvent pas de la vocation normale de son grade ou de son cadre d'emplois. Une affectation irrégulière ne crée pas un droit à bonification.

Le bon raisonnement juridique

Il faut vérifier successivement la fonction réellement exercée, la durée d'exercice, le caractère principal de la mission, les éventuels seuils d'effectifs ou démographiques, puis la compatibilité des fonctions avec le statut de l'agent.

Les principales fonctions concernées

Fonction	Bonification indicative	Condition essentielle
Secrétariat général de mairie	30 points	Fonctions exercées dans les communes relevant du seuil prévu par les textes
Encadrement d'un service administratif	25 points	Service comportant au moins 20 agents
Encadrement de proximité d'un service technique	15 points	Équipe d'au moins 5 agents
Accueil du public à titre principal	10 points	Fonction exercée principalement dans une structure éligible
Responsable d'un service de police municipale	10 à 18 points	Montant lié au nombre d'agents placés sous l'autorité du responsable
Régisseur d'avances ou de recettes	15 ou 20 points	Seuil déterminé par le montant de la régie
Maître d'apprentissage	20 points	Exercice effectif des missions correspondantes

Ce tableau ne remplace pas l'examen du texte applicable.

Certaines fonctions sont soumises à des conditions de strate démographique, de seuil d'effectifs, de nature de service ou de localisation géographique.

La décision doit toujours être prise à partir de la rubrique précise figurant dans le décret concerné.

Congés, absences et maintien de la NBI

Le maintien ou la suspension de la NBI pendant les congés constitue l'une des principales sources d'erreur en paie.

Congé de maladie ordinaire et congés familiaux

La NBI est en principe maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés annuels, les congés de maladie ordinaire, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que pendant les congés liés à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

Lorsque le traitement est réduit, la NBI suit la même proportion. Le jour de carence entraîne également son absence de versement pour la journée concernée.

Congé de longue maladie

En congé de longue maladie, la NBI peut être maintenue tant que l'agent n'est pas remplacé dans les fonctions qui justifiaient son attribution.

Dès qu'un remplacement effectif est organisé, le maintien cesse. Cette règle doit être appréciée à partir de la situation réelle du service.

Congé de longue durée

Le placement en congé de longue durée entraîne la suspension de la NBI, l'agent n'exerçant plus les fonctions qui en constituaient le fondement.

CITIS

Le régime du congé pour invalidité temporaire imputable au service appelle une vigilance particulière.

Les textes historiques n'ont pas toujours été réécrits pour reprendre cette terminologie.

Le maintien doit donc être examiné en cohérence avec les règles applicables aux accidents de service et maladies professionnelles, sous réserve des conditions de remplacement.

Remplacement temporaire

L'agent qui assure temporairement l'intérim d'un collègue absent ne bénéficie pas automatiquement de la NBI attachée au poste.

Le juge distingue l'exercice permanent des fonctions de leur simple exercice provisoire.

Indus, rappels et prescriptions

Une erreur d'attribution ou de suppression de la NBI peut produire des conséquences financières importantes. Il faut distinguer l'acte individuel d'attribution de la liquidation mensuelle de la paie.

La fin du droit pour l'avenir

Lorsqu'un agent cesse d'exercer les fonctions éligibles, l'autorité territoriale doit prendre un arrêté mettant fin à la NBI pour l'avenir. La décision doit être motivée par la disparition des conditions d'attribution et notifiée à l'intéressé.

La récupération d'un trop-perçu

Les sommes versées à tort peuvent faire l'objet d'une récupération dans le respect de la prescription biennale applicable aux créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques.

Le rappel au profit de l'agent

Lorsqu'un agent démontre qu'il exerçait des fonctions ouvrant droit à la NBI sans l'avoir perçue, il peut demander un rappel. Cette créance est soumise à la prescription quadriennale.

La date de la réclamation préalable est donc déterminante pour fixer la période susceptible d'être régularisée.

Une nuance essentielle

La collectivité ne doit pas confondre l'abrogation d'un arrêté individuel pour l'avenir et la récupération de sommes indûment versées. Ces deux opérations obéissent à des règles juridiques distinctes.

Comment sécuriser les pratiques RH

La première mesure consiste à disposer de fiches de poste précises et actualisées.

Elles doivent décrire les missions réellement exercées, les responsabilités, les effectifs encadrés et, lorsque l'exercice à titre principal est exigé, la part du temps consacrée à l'activité ouvrant droit à la bonification.

La deuxième mesure consiste à organiser un audit régulier. Les effectifs d'une équipe peuvent évoluer, une régie peut changer de montant, un service peut être réorganisé ou un agent peut voir ses missions modifiées. Chacun de ces événements peut ouvrir ou fermer le droit à NBI.

La troisième mesure consiste à réexaminer systématiquement la situation lors d'une mobilité, d'un changement d'affectation, d'une nomination sur emploi fonctionnel, d'un reclassement ou d'un retour de congé. La NBI ne se conserve pas par habitude.

La quatrième mesure concerne la traçabilité.

Toute attribution, modification ou suppression doit reposer sur une analyse écrite et sur un arrêté individuel.

La collectivité doit pouvoir démontrer les faits qui fondent sa décision.

Enfin, la réforme de l'encadrement supérieur impose une vigilance spécifique sur les emplois de direction.

Les services RH doivent distinguer les emplois relevant du nouveau régime applicable depuis le 1er juillet 2026 de ceux qui restent soumis au dispositif antérieur.

Le contrôle interne recommandé

Une revue annuelle des NBI, croisant les arrêtés, les fiches de poste, les organigrammes, les effectifs réels et les situations d'absence, permet de réduire fortement les risques d'indu et de rappel rétroactif.

Conclusion

La nouvelle bonification indiciaire demeure un mécanisme statutaire exigeant. Son attribution repose sur des critères précis, souvent liés aux fonctions réellement exercées, à leur caractère principal et à des seuils démographiques ou d'effectifs.

La réforme de l'encadrement supérieur de 2026 a supprimé la NBI pour une partie des emplois de direction, mais elle n'a pas fait disparaître le dispositif. Pour la majorité des fonctionnaires territoriaux, les règles de droit commun continuent de s'appliquer pleinement.

La sécurité juridique repose donc sur une méthode constante : qualifier les fonctions, vérifier les seuils, documenter les missions, formaliser la décision et réexaminer le droit à chaque changement de situation. Bien gérée, la NBI remplit sa vocation de reconnaissance de responsabilités et de technicités particulières.

Mal maîtrisée, elle devient une source durable de contentieux, d'indus et de rappels coûteux.