

acte publié le 26.06.2023

B.P. 429 27504 Pont-Audemer cedex  
Tél. 02 32 41 08 15 Fax 02 32 41 24 74  
E mail : [info@ville-pont-audemer.fr](mailto:info@ville-pont-audemer.fr)

Nombre de conseillers :	35
En exercice :	35
Présents	20
Votants par procuration	5
Absents	15
Total des votes	25

#### 4. Fonction publique 4.4 autres catégories de personnels

L'an deux mille vingt-trois, le dix-neuf juin à dix-neuf heures, les membres du Conseil Municipal légalement convoqués par lettre individuelle en date du treize juin deux mille vingt-trois, se sont réunis, en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur Alexis DARMOIS.

Étaient présents : M. ANFRAY, M. BEAUDOUIN, M. BERNARD, M. BIERRY, M. BURET, Mme CABOT B, M. CANTELOUP, M. DARMOIS, M. DUCLOS, Mme DUTILLOY Mme DUVAL, Mme JEAMMET, M. LEFRANCOIS, Mme LOPES DUARTE, Mme LOUVEL, Mme MONLON, Mme MOUCHEL, Mme ROSA, Mme SIMON, M. TIMON

Secrétaire de séance : M. DUCLOS

Absent(s) excusé(s) : M. AUBE, M. BOISSY, M. DEPLANQUES, Mme GAUTIER, M. GUENNI, M. MESNIER, Mme QUESNEY, Mme RETUREAU, Mme RUBETTI, Mme VANNIER, M. VOLLAIS, Mme WACRENIER

Absent(s) : Mme KOUZIAEFF, M. MARE, M. MAUVIEUX,

Procurations : M. AUBE à Mme MONLON, Mme GAUTIER à M. DARMOIS, M. MESNIER à M. TIMON, Mme RETUREAU à Mme DUTILLOY, Mme RUBETTI à M. DUCLOS

### **del\_0060\_2023\_Prise en compte des sujétions liées au travail de nuit, du dimanche et des jours fériés dans le régime indemnitaire**

Elu rapporteur : A. Darmois

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la Ville de Pont-Audemer applique la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique imposant que les collectivités territoriales respectent la durée légale de travail de leurs agents publics à temps complet, à savoir 1607 heures annuelles.

Tout au long de l'année 2022, un travail a été mené pour définir dans chaque service des cycles de travail. En parallèle, un groupe de travail a porté une réflexion à propos de la prise en compte des horaires atypiques.

En 2023 cette réflexion a été relancée pour finaliser un accord applicable à l'ensemble des agents de la collectivité. Une proposition a été soumise au Comité Social Territorial de la Ville en date du 19 juin 2023.

## **1. PRISE EN COMPTE DU TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS**

La durée légale du travail effectif dans les collectivités territoriales est fixée à 1 607 heures par an ou 35 heures en moyenne par semaine. Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. La durée du cycle de travail peut varier de la semaine à l'année. Le cycle de travail est défini par service ou par nature de fonction.

La base légale d'un cycle de travail prévoit la prise en compte du travail de nuit, du travail intensif de nuit et du travail du dimanche et des jours fériés.

- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures (décret n° 2000-815 du 25 août 2000, art.3).
- La notion de travail intensif de nuit correspond à une activité continue de nuit ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.
- Le travail de dimanche et jours fériés concerne le cas où l'agent accomplit son service normal le dimanche ou un jour férié entre 6h et 21h.

## **2. VERSEMENT D'INDEMNITES HORAIRES POUR LE TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), adopté en 2018 par la Commune, est constitué de deux parts cumulables : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA), qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature, liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par la réglementation. Le RIFSEEP peut, cependant, être cumulé avec :

- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés (toutes filières) ;
- les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires...)
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- l'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement,)
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle).

### **2.1. Indemnité pour le travail de nuit et le travail intensif de nuit**

Pour le travail de nuit, une indemnité horaire pour travail de nuit a été instituée par le décret 61-467 du 10 mai 1961 qui peut être octroyée par décision de l'assemblée délibérante.

Le taux horaire de cette indemnité est de :

- 0,17 € par heure en cas de travail normal,
- 0,80 € par heure en cas de travail intensif

Cette indemnité peut s'appliquer aux titulaires, stagiaires et contractuels, employés à temps complet, partiel ou temps non complet.

## **2.2. Indemnité pour le travail du dimanche et des jours fériés**

Pour le travail du dimanche et des jours fériés, tous les cadres d'emplois sont concernés, à l'exception des cadres d'emplois de la filière médico-sociale qui perçoivent l'indemnité forfaitaire.

Le taux horaire de cette indemnité, instituée par un arrêté ministériel du 19 août 1975, est de 0,74 € par heure. Elle a été adoptée par le Conseil municipal en 2015.

## **3. COMPLEMENTATION DU REGIME INDEMNITAIRE**

Les montants des indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés sont particulièrement faibles. Pour tenir compte des conditions particulières d'exercice des agents travaillant de nuit, le dimanche et les jours fériés, il est proposé de compléter le régime indemnitaire en vigueur dans la collectivité avec :

- une IFSE complémentaire pour le travail de nuit de 50 € brut par mois,
- ou une IFSE complémentaire pour le travail du dimanche et des jours fériés de 75 € pour 1 à 2 dimanche(s) travaillé(s) par cycle mensuel en moyenne, de 125 € pour 3 à 4 dimanches travaillés par cycle mensuel en moyenne.

Une seule de ces deux IFSE pourra être octroyée selon le cycle de travail de l'agent. La plus favorable sera retenue.

## **4. PRISE EN COMPTE DE LA PENIBILITE**

Le travail de nuit constitue un des facteurs de risques visés par la réglementation pénibilité (Code du travail, art. L. 4161-1). Par ailleurs, le travail avec de grandes amplitudes horaires, avec des coupures dans la journée, a également été mis en avant comme un critère de pénibilité, par les groupes de travail de la collectivité qui se sont réunis depuis 2022. Et le vieillissement d'une partie des agents rend certaines missions, avec de longues stations debout par exemple ou dans le bruit, particulièrement pénibles.

Il est donc proposé au conseil municipal d'engager un travail dans la collectivité sur la pénibilité pour :

- en définir les critères,
- émettre des propositions de prise en compte,
- proposer un plan d'action pour limiter la pénibilité.

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

VU le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU la délibération 81-2015, en date du 22 septembre 2015, du Conseil municipal adoptant le versement aux agents communaux qui assurent leur service le dimanche et jours fériés, entre 6

heures et 21 heures, dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail et par heure de travail effectif, une indemnité brute de 0,74 €.

VU la délibération 44-2018, en date du 18 janvier 2018, du Conseil municipal adoptant un nouveau régime indemnitaire ;

VU la délibération 114-2021, en date du 15 décembre 2021, du Conseil municipal modifiant les conditions d'attribution du CIA, sur la base de l'entretien individuel annuel, et approuvant un nouvel imprimé d'entretien annuel ;

VU la délibération 116-2021, en date du 15 décembre 2021, du Conseil municipal définissant les modalités d'application de la durée annuelle du temps de travail

VU la délibération 45-2022, en date du 13 avril 2022, du Conseil municipal ajoutant les cadres d'emploi des ingénieurs et des techniciens à la délibération 44-2018 ;

VU l'avis émis par le CST le 19 juin 2023 ;

*Le Conseil Municipal*  
*Après en avoir délibéré,*  
*A l'unanimité,*  
*Décide,*

- **D'APPROUVER** l'application des indemnités pour travail de nuit et travail intensif de nuit aux titulaires, stagiaires et contractuels, employés à temps complet, partiel ou temps non complet ;
- **D'APPROUVER** la complémentation du régime indemnitaire pour tenir compte du travail de nuit et du travail du dimanche et des jours fériés dans le cycle de travail ;
- **DE S'ENGAGER** à mettre en œuvre un groupe de travail dédié à la pénibilité du travail ;
- **DE S'ENGAGER** à inscrire à son budget les crédits nécessaires à l'application des indemnités pour travail de nuit, travail intensif, travail du dimanche et des jours fériés et la complémentation du régime indemnitaire.

Le Secrétaire de Séance

Richard DUCLOS

Fait à PONT-AUDEMER, le 19 juin 2023

Pour extrait certifié conforme

Le Maire

qui atteste que la présente délibération a été  
adressée à la Préfecture d'Evreux

Alexis DARMOIS

