



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION  
CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**Séance du 3 décembre 2025 à 17 heures 00**

**Question n°11**

**Régime des heures supplémentaires**

Le Conseil d'Administration, convoqué le 26 novembre 2025, s'est réuni au Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Besançon.

Administrateurs en exercice : 17

Sous la présidence de Madame Sylvie WANLIN, Vice-présidente du CCAS :

Etaient présents :

Monsieur Claude BILLOD / Monsieur Cyril DEVESA / Madame Valéry GARCIA / Madame Nadia GARNIER / Monsieur Michel JOURNEAUX / Madame Myriam LEMERCIER / Madame Agnès MARTIN / Monsieur Alfred M'BONGO, arrive à 17h09 et vote à partir de la question n°5 / Madame Claudine MAUGAIN / Monsieur Jean-Hugues ROUX / Madame Sylvie WANLIN

Etaient absents :

Monsieur Hasni ALEM / Monsieur Bernard AVON / Monsieur Yves CHANSON / Monsieur Ludovic FAGAUT / Monsieur José GOMES / Madame Anne VIGNOT, **donne pouvoir à Madame Sylvie WANLIN**

**REÇU EN PREFECTURE**

Le 05 décembre 2025

VIA DOTELEC TÉLÉTRANSMISSION

025-262500564-20251203-D0019770-DE

Date de dépôt en Préfecture :

## DÉLIBÉRATION

### Incidence financière

BP 2025

Charges de personnel

**Résumé :** La réglementation prévoit, pour la fonction publique territoriale, que l'organe compétent fixe, notamment, la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Or, le CCAS ne dispose pas d'une telle délibération. Il est donc proposé de fixer la liste des emplois impliquant la réalisation d'heures supplémentaires, conformément à la recommandation réalisée par la Chambre Régionale des Comptes lors du contrôle effectué sur la Ville de Besançon en 2024.

#### Référence au Projet social 2022-2026 :

- Axe 1 : Intervenir auprès des publics prioritaires identifiés dans l'ABS
- Axe 2 : Maintenir ou accompagner vers l'autonomie les publics relevant du CCAS au sens de l'autonomie sociale et économique – De « l'urgence vers l'autonomie »
- Axe 3 : Faciliter l'accès aux droits et leur maintien (aller vers, simplification...)
- Axe 4 : Faire du CCAS l'interlocuteur majeur des politiques du handicap et de l'âge en lien avec la dimension accessibilité pour mieux vivre dans la ville
- Axe 5 : Optimiser les moyens, les ressources et le patrimoine du CCAS pour pérenniser son action de service public
- Axe 6 : Faire savoir et valoriser l'action du CCAS
- Sans objet

La présente délibération a pour objet de répondre à la recommandation faite par la Chambre régionale des comptes, lors de son contrôle effectué sur la Ville de Besançon au cours de l'année 2024, d'adopter une délibération relative aux heures supplémentaires.

Si le protocole du temps de travail commun aux 3 entités définit les heures supplémentaires et les modalités de compensation, il ne détermine en revanche pas la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation d'heures supplémentaires.

En cela le CCAS de Besançon ne respecte pas les dispositions de l'article 2 du décret 91-875 du 6 septembre 1991, relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale, qui précise : « *L'organe compétent fixe, notamment, la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires* ».

#### I - Définitions

Les heures supplémentaires s'entendent comme des heures effectuées, à la demande du chef de service, au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

L'accomplissement d'heures supplémentaires doit s'effectuer dans le respect des garanties minimales d'organisation du travail, et notamment les temps de repos, telles qu'elles sont définies à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et rappelées dans le protocole du temps de travail.

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par un agent ne peut excéder 25 heures par mois. Ce contingent comprend l'ensemble des heures supplémentaires, y compris celles effectuées la nuit, le dimanche et les jours fériés. Ce contingent mensuel peut être dépassé lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, sur autorisation expresse du chef de service et pour une durée limitée. Les représentants du personnel au comité social territorial en sont informés.

## **II - Bénéficiaires**

Peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires de manière régulière, les fonctionnaires de catégorie B et C, ainsi que les agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents ou non permanents relevant de la catégorie B ou C, et exerçant les emplois suivants :

<b>Direction</b>	<b>Métier</b>
Direction Autonomie	Aide-soignant Animateur Auxiliaire de vie sociale Chargé de gestion Chef de secteur
Direction Solidarités	Chargé de gestion Chef d'équipe Veilleur de nuit
Secrétariat Général CCAS	Chef de secteur

Les autres agents de catégorie B et C dont l'emploi ne figure pas dans la liste ci-dessus, peuvent réaliser des heures supplémentaires de façon ponctuelle, en fonction des nécessités de service, et sur demande expresse de leur responsable hiérarchique.

## **III – Compensation des heures supplémentaires**

La compensation des heures supplémentaires, qu'il s'agisse de l'attribution d'un repos compensateur ou d'indemnisation, est subordonnée à leur saisie dans le logiciel de gestion du temps de la collectivité, au contrôle de leur effectivité par le supérieur hiérarchique et à sa validation. Le logiciel de suivi du temps de travail permet en outre, par la remontée d'anomalies, de s'assurer que les temps de repos sont bien respectés.

Une même heure supplémentaire ne peut faire l'objet à la fois d'un repos compensateur et d'une indemnisation. Pour rappel, le règlement du temps de travail prévoit que les heures supplémentaires sont en priorité compensées sous forme de repos compensateur.

### **III.1. Repos compensateur**

Le repos compensateur accordé est égal à la durée des heures supplémentaires effectuées, majorée :

- de 25 % pour les 14 premières heures supplémentaires effectuées au cours du mois, en journée et en semaine ;

- de 50 % au-delà de la 14<sup>e</sup> heure supplémentaire effectuée au cours du mois, en journée et en semaine ;
- de 100 % pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou un jour férié ;
- de 100 % pour les heures supplémentaires effectuées de nuit entre 22h et 7h.

Ces majorations ne peuvent se cumuler.

### III.2. Indemnisation

Les modalités d'indemnisation sont fixées par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif au indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

La rémunération horaire est définie en prenant en compte le seul traitement indiciaire brut annuel versé au moment de l'accomplissement des travaux. Ce montant est divisé par 1820. Cette rémunération horaire est multipliée par :

- 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires
- 1,27 pour les heures suivantes

L'heure supplémentaire est majorée de :

- 66,67 % lorsqu'elle est effectuée le dimanche ou un jour férié
- 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit entre 22h et 7h

Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont cumulables avec le RIFSEEP.

### III.3. Cas particulier des agents à temps partiel et à temps non complet

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel qui effectuent des heures supplémentaires peuvent bénéficier :

- Soit d'une compensation horaire à raison d'1 heure pour 1 heure effectuée (protocole du temps de travail)
- Soit d'une indemnisation sur la base du traitement indiciaire brut annuel d'un agent au même indice exerçant à temps complet, divisé par 1820. Ce traitement horaire ne fait pas l'objet de majoration conformément à l'article 3 alinéa 2 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982, quel que soit le moment de réalisation des heures supplémentaires (jour ouvrable, dimanche, jour férié ou nuit)

Le contingent mensuel d'heures supplémentaires est fixé à 25 heures proratisé en fonction de la quotité de travail.

Les agents à temps non complet peuvent effectuer des heures de travail au-delà de la durée de service afférente à leur emploi. Ils peuvent alors bénéficier :

- Soit d'une compensation horaire à raison d'1 heure pour 1 heure effectuée (protocole du temps de travail)
- Soit d'une indemnisation qui est fonction du type d'heures effectuées :
  - o heures complémentaires : il s'agit d'heures effectuées au-delà de la durée de service de l'emploi à temps non complet, sans dépasser la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Ces heures sont indemnisées sur la base du traitement indiciaire brut annuel d'un agent au même indice exerçant à temps complet, divisé par 1820 (article 2 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020)
  - o d'heures supplémentaires : il s'agit d'heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Elles sont indemnisées sous forme d'IHTS dans les mêmes conditions que les agents à temps complet (cf. III.2).

**Après délibération et à l'unanimité, les membres du Conseil d'Administration présents et représentés :**

- ✓ Approuvent le régime des heures supplémentaires.

*La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Besançon dans un délai de deux mois suivant sa publicité.*

Pour extrait conforme,  
Le Directeur Général du CCAS,



Alban SOUCARROS