



Publié le : 12/02/2026

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 10 février 2026 à 12 heures 15

Question n°10

Modification du protocole du temps de travail – suppression de l'article 3.3 du chapitre 3 relatif aux sujétions « d'engagement et de continuité de service »

Deuxième réunion : le quorum n'ayant pas été atteint lors de la séance du 4 février 2026, le Conseil d'Administration a été convoqué une nouvelle fois le 5 février 2026.

Le Conseil d'Administration s'est réuni au Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Besançon et a pu, à cette occasion, délibérer valablement sans condition de quorum.

Administrateurs en exercice : 17

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

Etaient présents :

Monsieur Hasni ALEM / Monsieur Claude BILLOD / Monsieur José GOMES /
Madame Agnès MARTIN / Monsieur Alfred M'BONGO / Madame Claudine MAUGAIN /
Madame Sylvie WANLIN

Etaient absents :

Monsieur Bernard AVON / Monsieur Yves CHANSON / Monsieur Cyril DEVESA /
Monsieur Ludovic FAGAUT / Madame Valéry GARCIA / Madame Nadia GARNIER /
Monsieur Michel JOURNEAUX / Madame Myriam LEMERCIER / Monsieur Jean-
Hugues ROUX / Madame Anne VIGNOT, **donne pouvoir à Madame Sylvie WANLIN**

REÇU EN PREFECTURE

Le 12 février 2026

VIA DOTELEC TÉLÉTRANSMISSION

025-262500564-20260210-D00199410-DE

Date de dépôt en Préfecture :

DÉLIBÉRATION

Incidence financière

Sans incidence financière

Résumé : Le CCAS a instauré, dans son protocole du temps de travail, un dispositif de sujétions pour « engagement et continuité de service » en faveur des agents comptant au moins 20 ans d'ancienneté via deux délibérations en date des 8 décembre 2021 et 16 mars 2022.

Sur saisine du Préfet du Doubs, le Tribunal administratif a prononcé, en 2023, l'annulation des délibérations instaurant ce mécanisme. Suite à ce jugement, la collectivité a interjeté l'appel devant la Cour Administrative d'Appel de Nancy. Par un jugement du 12 novembre 2025, la Cour a rejeté l'appel du CCAS, confirmant la décision d'annulation de Tribunal administratif. Le protocole du temps de travail doit donc être modifié en ce sens avec la suppression de son article 3.3 du chapitre 3 relatif aux sujétions pour « engagement et continuité de service », sans incidence financière pour le CCAS.

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

I. Contexte général

Le décret n°87-597 du 22 juillet 1987 porte sur la création de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale en récompense des services rendus de la part du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

La décoration comporte trois échelons : argent après 20 ans de service, vermeil après 30 ans de service et or après 35 ans de service.

Les collectivités ont été enjointes de revoir leurs protocoles d'accord de temps du travail dans le cadre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique territoriale (suppression des régimes dérogatoires aux 35h), ce qui a été fait pour une mise en conformité effective.

II. L'origine du contentieux

Le CCAS, la Ville de Besançon et Grand Besançon Métropole attribuaient des jours de congés supplémentaires l'année d'attribution d'une médaille. Ce dispositif trouvait son origine dans le protocole d'aménagement et réduction du temps de travail voté par le conseil municipal le 13 décembre 2001. Il accordait 12 jours pour le niveau or, 9 pour le niveau vermeil et 7 jours pour le niveau argent.

Ces dispositions, intégrées dans le protocole d'aménagement et réduction du temps de travail voté par le Conseil d'Administration du 19 décembre 2001, ont été naturellement reprises lors de la mise en place du nouveau règlement du temps de travail adopté par le conseil d'administration du 23 juin 2021.

Toutefois, dans un courrier du 9 juillet 2021, la Préfecture du Doubs a contesté ce point. Elle a demandé la rédaction d'une nouvelle délibération visant à supprimer ce dispositif du protocole du temps de travail.

III. Le sens de la réponse de la collectivité

La collectivité a alors proposé la mise en place d'un dispositif de substitution, s'appuyant sur les dérogations prévues par la réglementation au cadre légal des 1 607 heures annuelles.

En effet, la durée annuelle du temps de travail peut être réduite lorsque les missions et les cycles de travail afférents imposent des sujétions particulières, et notamment le travail de nuit, de dimanche, en horaires décalés, en équipes, lors de modulations importantes du cycle de travail ou encore pour travaux pénibles ou dangereux.

En référence à ce dernier élément dérogatoire, la collectivité a considéré que l'ancienneté de service dans la fonction publique territoriale constituait un facteur d'usure professionnelle et par conséquent de pénibilité.

Cette analyse se fonde sur le constat d'un engagement de plus en plus dense du service public local pour des agents qui, en parallèle, doivent répondre aux exigences sans cesse accrues des usagers. L'action de proximité du bloc communal n'a jamais été aussi cruciale, notamment depuis la période post-Covid et dans le contexte social actuel. Cette situation est d'ailleurs amplifiée par l'extension constante des interventions et des missions des collectivités en raison du désengagement de l'Etat.

Dans ce contexte, un élément structurel complémentaire pèse lourdement sur les collectivités : le vieillissement des actifs en raison notamment de l'allongement de la durée du travail. Il en résulte une usure professionnelle importante occasionnant un absentéisme tout aussi significatif du fait même des métiers de la territoriale, en particulier lié aux maladies professionnelles et aux accidents du travail en hausse.

La prise en compte de ces facteurs occasionnant une pénibilité avérée constitue un sujet majeur afin de garantir une haute qualité de service au public et le maintien dans l'emploi des agents.

IV. Le dispositif proposé

Il a donc été proposé d'intégrer dans la liste des sujétions particulières la notion de pénibilité pour « Engagement et continuité de service public » donnant lieu à une compensation sous forme de jours de réduction du temps de travail (RTT). Celle-ci consiste à accorder un jour supplémentaire de RTT chaque année aux agents comptant 20 à 39 ans de service dans la fonction publique territoriale et deux jours chaque année aux agents comptant au moins 40 ans de service.

Le Conseil d'Administration du 8 décembre 2021 a délibéré en faveur de la mise en place de ce dispositif.

V. Le contentieux

Le Préfet du Doubs, dans un courrier daté du 11 février 2022, a considéré que cette sujétion posait une rupture d'égalité entre agents comme non conforme à la loi fixant le temps de travail dans la fonction publique à 1 607 heures annuelles.

Saisi de ce sujet, le Conseil d'Administration du 16 mars 2022 a confirmé le maintien du dispositif sur le fondement suivant : *« considérant les dispositions de l'article 2 du décret n° 2001-623 permettant de réduire la durée annuelle de travail pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions, les exigences particulières en matière de polyvalence et de continuité de service auxquelles sont astreints les personnels du CCAS, l'usure professionnelle générée par ces exigences, les recommandations de mise en place de démarches de prévention de l'usure professionnelle préconisées par les organismes spécialisés, il est proposé au conseil d'administration de confirmer sa décision de mise en place d'une sujétion d'engagement et de continuité de service public, dans les conditions ci-après :*

- *1 jour supplémentaire de RTT est accordé chaque année aux agents relevant des catégories sédentaire et active comptabilisant entre 20 et 39 ans de service dans la fonction publique territoriale ;*
- *2 jours supplémentaires de RTT sont accordés chaque année aux agents relevant des catégories sédentaire et active comptabilisant au moins 40 ans de service dans la fonction publique territoriale ;*
- *1 jour supplémentaire de RTT est accordé chaque année aux agents relevant de la catégorie insalubre comptabilisant entre 15 et 34 ans de service dans la fonction publique territoriale ;*
- *2 jours supplémentaires de RTT sont accordés chaque année aux agents relevant de la catégorie insalubre comptabilisant au moins 35 ans de service dans la fonction publique territoriale. »*

Le 23 mai 2022, le Préfet du Doubs a alors demandé au Tribunal administratif (TA), sur le fondement de l'article L. 2131-6 du code général des collectivités territoriales, d'annuler le point 2 des délibérations du Conseil d'Administration du 8 décembre 2021 et du 16 mars 2022 instaurant une sujétion « engagement et continuité de service public » dans le protocole de temps de travail des agents de la collectivité.

Dans ce contexte et par mesure de précaution dans l'attente des suites réservées à ce contentieux la collectivité a alors décidé de suspendre l'application de l'article 3.3 du protocole du temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le 21 février 2023, le TA a rejeté les arguments de la collectivité et a prononcé l'annulation des délibérations. Le CCAS a alors décidé d'interjeter appel tout en maintenant la suspension de l'application de son dispositif.

Le 12 novembre 2025, la Cour d'Appel Administrative (CAA) de Nancy a rejeté la requête de la collectivité en soutenant notamment qu'elle pouvait réduire la durée annuelle du travail mais pour « *certaines catégories d'agents uniquement en considération des sujétions spécifiquement attachées à la nature des missions que ces agents remplissent, et à la définition des cycles de travail qui en découlent.* » La CAA estime que le critère de l'application du dispositif s'applique « *à l'ensemble des agents du CCAS sans distinction de leurs missions. Contrairement à ce que soutient le CCAS, une telle dérogation repose sur un critère d'ancienneté propre à chaque agent et est sans lien avec les contraintes ou les caractéristiques de leurs missions.* ».

La collectivité a pris acte de cette décision et a décidé de mettre fin définitivement à ce contentieux ne réalisant pas le recours en cassation.

Le retrait de l'article 3.3 du chapitre 3 relatif aux sujétions pour « engagement et continuité de service » du protocole du temps de travail s'impose de droit suite à cette décision de justice. Il est sans incidence financière pour la collectivité.

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

✓ Prennent acte de la modification du protocole du temps de travail avec le retrait de son article 3.3 du chapitre 3 relatif aux sujétions « d'engagement et de continuité de service ».

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