



COMMUNE DE VAULX-EN-VELIN

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES
DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Séance de **16 décembre 2021**

Compte rendu affiché le

Date de convocation du conseil municipal le **10 décembre 2021**

Présidente : **Madame Hélène GEOFFROY, La Maire**

Secrétaire de séance : **Monsieur Frédéric KIZILDAG**

Nombre de membres		
Art 2121-2 du CGCT	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
43	43	43

Membres présents à la séance :

Hélène GEOFFROY, Stéphane GOMEZ, Kaoutar DAHOUM, Matthieu FISCHER, Philippe MOINE, Myriam MOSTEFAOUI, Antoinette ATTO, Nadia LAKEHAL, Michel ROCHER, Josette PRALY, Patrice GUILLERMIN - DUMAS, Nassima KAOUAH, Fatma FARTAS, Bernard RIAS, Régis DUVERT, Joëlle GIANNETTI, Liliane GILET-BADIOU, Eric BAGES-LIMOGES, Véronique STAGNOLI, Frédéric KIZILDAG, Dehbia DJERBIB, Charazède GAHROURI, Christine JACOB, Harun ARAZ, Abdoulaye SOW, Nacera ALLEM, Nordine GASMI, Carlos PEREIRA, David LAÏB, Maoulida M'MADI, Christine BERTIN, Richard MARION, Ange VIDAL

Objet :

Modification du temps de travail des agents de la Ville et du CCAS

V_DEL_211216_11

Membres absents excusés ayant donné pouvoir :

**Muriel LECERF à Frédéric KIZILDAG
Ahmed CHEKHAB à Myriam MOSTEFAOUI
Roger BOLLIET à Michel ROCHER
Pierre DUSSURGEY à Stéphane GOMEZ
Pierre BARNEOUD - ROUSSET à Kaoutar DAHOUM
Yvan MARGUE à Nadia LAKEHAL
Yvette JANIN à Stéphane GOMEZ
Mustapha USTA à Carlos PEREIRA
Sacha FORCA à Christine BERTIN
Audrey WATRELOT à Christine BERTIN**

Rapport de Madame la Maire

Mesdames, Messieurs,

Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (...) se doivent de définir dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a pour objet d'obliger les collectivités à supprimer les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Cela signifie de prévoir un temps de travail effectif de 1607 h par an par la suppression de tous les jours de congés supplémentaires et extra-légaux.

A noter qu'à la Ville de Vaulx-en-Velin et au CCAS le temps de travail annuel était jusqu'à présent de 1 554 heures par an du fait de 6 jours de congés extra légaux. Cette durée pouvait encore baisser pour les agents bénéficiant de jours d'ancienneté.

L'abrogation des régimes dérogatoires impose donc la redéfinition, par délibération du Conseil Municipal, dans le respect du dialogue social, de nouveaux cycles de travail, pour une mise en application au plus tard le 1er janvier 2022.

Afin de respecter la législation en vigueur sur le temps de travail des agents dans la Fonction Publique Territoriale, une concertation a été menée au début de l'année 2021 avec les services de la commune, du CCAS ainsi qu'avec les partenaires sociaux afin d'aboutir à un projet qui régularise le temps de travail des agents en appliquant la réglementation, tout en veillant à contribuer à l'équilibre vie privée-vie professionnelle et la santé et la qualité de vie au travail des agents.

Ainsi les directeurs et chefs de services ont été consultés afin de réaliser un diagnostic des situations de travail et de prendre en compte leurs attentes au regard de leurs activités. Un groupe de travail émanant du comité technique a été constitué et consulté sur chaque phase de décision.

Il ressort de ces consultations la définition de cycles de travail et des règles permettant de limiter la perte des jours de congé et favoriser une bonne articulation vie professionnelle/vie privée des agents :

- définition de quatre formules applicables à tous les services de la Ville et du CCAS, hors cycles spécifiques ;
- des formules reposant sur des temps hebdomadaires de travail supérieurs à 35h permettant de générer des journées de RTT ;
- une formule sur 4,5 jours par semaine ou en alternant une semaine de 5 jours et une semaine de 4 jours ;
- la possibilité, quand les nécessités de service le permettent, de proposer deux formules maximum au choix des agents.

Par ailleurs la santé et la qualité de vie au travail sont prise en compte par la mise en place de dérogations légales aux 1607 heures pour les métiers concernés par des sujétions particulières :

- travail de nuit ;
- travail du dimanche/jour fériés ;
- travail en coupé ;
- travail soumis à des changements tardifs, impératifs et significatifs du cycle de travail, liés à la nature de l'activité (service à la personne) ;
- travaux pénibles ou dangereux.

Envoyé en préfecture le 22/12/2021

Reçu en préfecture le 22/12/2021

Affiché le

ID : 069-216902569-20211216-V_DEL_211216_11-DE

Sur cette base un projet de règlement du temps de travail a été défini et soumis à l'avis du comité technique du 22 novembre 2021, et reconvoqué le 7 décembre 2021, et soumis à l'avis de l'assemblée délibérante. Il regroupe un ensemble de règles relatives au temps de travail dans la collectivité.

En conséquence, je vous propose :

► d'approuver le projet de modification du temps de travail décrit dans le règlement en annexe.

LE CONSEIL MUNICIPAL

Envoyé en préfecture le 22/12/2021

Reçu en préfecture le 22/12/2021

Affiché le



ID : 069-216902569-20211216-V_DEL_211216_11-DE

Vu les articles L2121-29, L2121-1 à L2121-23, R2121-9 et R2121-10 du code général des collectivités territoriales (CGCT) qui concernent le conseil municipal et ses modalités de fonctionnement ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale articles 7-1 et 136 ;

Vu la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Considérant qu'il convient de redéfinir, par délibération du conseil municipal, de nouveaux cycles de travail pour une mise en application au plus tard le 1^{er} janvier 2022 ;

Entendu le rapport présenté le 16 décembre 2021 par Madame la Maire ;

Après avoir délibéré, décide :

▶ d'approuver le projet de modification du temps de travail décrit dans le règlement en annexe.

Nombre de suffrages exprimés : 43
Votes Pour : 37
Votes Contre : 6
Abstention : 0
Sans participation : 0

Ainsi fait et délibéré le jeudi 16 décembre 2021.

Pour extrait conforme,

#signature#



Ville et CCAS de Vaux en Velin

Règlement sur le temps de travail

1 Champ d'application :

Le présent document a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents de la commune et du centre communal d'action sociale de Vaulx-en-Velin à compter du 1er janvier 2022.

Sont concernés par ce règlement :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents en détachement ou mis à disposition de la collectivité ;
- Les agents contractuels de droit public ;
- Les personnels de droit privé (parcours emploi compétences et contrats d'apprentissage, etc.) ;
- Les étudiants stagiaires, personnes en immersion professionnelle et volontaires en service civique.

Ne sont pas concernés :

- Les agents en contrat de vacation ;
- Les agents mis à disposition ou en détachement auprès d'autres organismes

2 Dispositions générales relatives à la durée du travail

2.1 Calcul des 1607 heures annuelles :

Dans la fonction publique, la durée annuelle du temps de travail est de 1607 heures, ce décompte constituant à la fois une norme « plancher » et une norme « plafond ».

La durée annuelle du travail effectif est calculée comme suit :

Nombre de jours annuels	365
- 52 week-ends	- 104 jours
- Jours fériés	- 8 jours (forfait)
= Nombre de jours ouvrés	= 253
Congés annuels	= 5 x nombre de jours travaillés par semaine (5 par principe) = 25
Nombre de jours travaillés	= 253 – 25 = 228 jours
Temps de travail / jour	7 heures
Temps de travail annuel	228 x 7 = 1596, soit environ 1600 heures
Journée de solidarité	+ 7 h
Temps de travail annualisé	1607 heures

2.2 Dérogations aux 1607 heures

Il est possible de déroger aux 1607 heures dans un certain nombre de cas :

- Réduction de la durée annuelle du temps de travail induite par les jours de fractionnement de congés prévus par la loi
- Les cadres d'emploi dotés de règles spécifiques en la matière, tels que les professeurs d'enseignement artistique et des assistants spécialisés d'enseignement artistique, dont le temps de travail est régi respectivement par l'article 2 du décret n°91-857 du 2 septembre 1991 et par l'article 3 du décret n°2012-437 du 29 mars 2012 : par dérogation au régime

général, la durée hebdomadaire de travail des professeurs d'enseignement artistique est fixée à seize heures pour les premiers et à vingt heures pour les assistants, sans possibilité de réduction ou d'annualisation par l'organe.

- Les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions de certains agents publics et aux cycles de travail qui en résultent conformément au cadre légal et suivant les conditions détaillées ci-après, pour la collectivité.

Pour les agents à temps partiel, les 1 607 heures et les sujétions sont proratisées et les dérogations s'appliquent sur la base proratisée.

2.3 Les garanties minimales

L'organisation du temps de travail doit respecter les garanties minimales suivantes fixées par l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures de moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.
- Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- La durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- 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.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Il peut être dérogé aux garanties minimales :

- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision de l'autorité territoriale : en ce cas les membres du comité technique doivent immédiatement être informés. Un travail sera mené dans la collectivité à ce sujet.
- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens (par décret en Conseil d'Etat qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés)

2.4 Temps assimilé ou exclu de la durée de travail effective

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il comprend donc :

- le temps d'habillage et de déshabillage lorsque le port de vêtements fournis par la collectivité est obligatoire ;
- le temps de douche lorsque la prise d'une douche est imposée pour des raisons d'hygiène ;
- les déplacements entre différents lieux de travail ;

- Le temps de pause autorisé, hors pause méridienne ;
- les temps de formation, d'autorisation d'absence pour décharge syndicale, de représentation du personnel, de visite médicale.

Sont exclus de la durée effective :

- la pause méridienne lors de laquelle l'agent peut vaquer librement à ses occupations ;
- les temps de pause lorsqu'ils ont un caractère répétitif, excessif et portant atteinte à la continuité de service ;
- le temps de trajet entre le domicile de l'agent et le lieu d'embauche (hors astreinte).

2.5 Les congés annuels

Les congés annuels sont réglementés. Ils correspondent à 5 fois les obligations hebdomadaires de service devant permettre à tous les agents d'obtenir 5 semaines de congés annuels.

Ainsi un agent travaillant 5 jours par semaine bénéficiera de 25 jours de congés par an. Un agent travaillant 4,5 jours par semaine (à plein temps ou à temps partiel) bénéficiera de 22,5 jours de congés (5 X 4,5) et 20 jours pour un agent travaillant 4 jours par semaine.

2.6 Les jours de fractionnement

Les jours de fractionnement ou jours hors période sont accordés aux agents qui remplissent les conditions réglementaires pour en bénéficier (article 5 du décret 85-1250 du 26/11/1985) :

- 1 jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est égal à 5, 6 ou 7 jours
- 2 jours lorsque le nombre est égal au moins à 8 jours.

Les jours de fractionnement ne peuvent être générés que par la pose de congés annuels sur ces périodes, et non de jours de RTT ou de jours de compensation des sujétions.

2.7 Le CET

Le dispositif du compte épargne-temps (CET), réglementé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004 consiste à permettre à l'agent d'épargner des droits à congé, qu'il pourra utiliser ultérieurement sous différentes formes. La limite de cumul est fixée réglementairement à 60 jours sur le compte de l'agent.

Le compte épargne temps peut être alimenté en journée ou en demi-journées par le report :

- Des jours de congés annuels, au-delà des 20 jours de congés annuels pour un temps complet qui doivent obligatoirement être posés au cours de l'année. Ces 20 jours, correspondant à 4 semaines de congés, sont proratisés pour les agents à temps partiel et en fonction du nombre de jours de congés de l'agent ;
- Des jours de fractionnement dans la limite maximale de 2 jours par an ;

3 Organisation du temps de travail au sein des services de la ville

CCAS :

3.1 Les cycles réguliers de travail

Un cycle de travail est une période de référence d'organisation du temps de travail dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre tout au long de l'année.

La ville de Vaulx-en-Velin et le CCAS proposent 4 cycles de travail applicables à tous les services de la Ville, hors cycles spécifiques.

Chaque service proposera par direction, service et si nécessaire métier, au vu des nécessités propres à l'activité, deux formules maximum. Quand deux formules sont proposées aux agents, elles comportent au moins 1 formule à 36h ou 36h15.

Les formules ne suivent pas l'agent lors de sa mobilité professionnelle mais présentent une cohérence avec l'activité.

Le cycle choisi par l'agent parmi ceux proposés dans son service, en accord avec sa hiérarchie, est valable un an, renouvelable par tacite reconduction. L'agent peut demander ponctuellement le changement avec un délai de prévenance de 2 mois avant le 1^{er} janvier (soit au 1^{er} novembre). Une dérogation à cette date peut être demandée en cas de situation exceptionnelle survenant en cours d'année par courrier à la directrice générale des services sous couvert du responsable de l'agent.

La diversité des cycles de travail permet une plus grande souplesse et flexibilité organisationnelle et une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée pour les agents.

En fonction de la durée hebdomadaire retenue, dès lors qu'elle dépasse 35 heures, il en résultera, afin de respecter le seuil annuel d'heures de travail, des journées de RTT. La réalisation de la journée de solidarité se fait par la déduction d'un jour de RTT, positionné pour tous sur le lundi de pentecôte.

Le cycle sur 4,5 jours ou en alternance entre 4 et 5 jours est proposé quand l'activité le permet, en adéquation avec la politique égalité entre les femmes et les hommes pour contribuer à une meilleure compatibilité vie professionnelle et vie personnelle.

3.1.1 Détail des formules proposées :

	Formule 1	Formule 2	Formule 3	Formule 4
Nombre d'heures par semaine	36h15	36h	37h30	38h30
Nombre de jours par semaine	5	4,5/5 ou 9/10	5	5
Nombre d'heure par jour	7h15	8h	7h30	7h42
Nombre de jours de congé	25	22,5	25	25
Nombre de jours de RTT flottant	6,5	4	14	19
RTT Fixe	1 jour : lundi de pentecôte			

Un aménagement de poste à 35h pourra toujours être possible sans RTT et avec 25 jours de congés sur recommandation médicale ou sociale, avec avis de la directrice des ressources humaines émanant des services de la DRH.

La direction générale et les directeurs et directrices sont placés en fonction particulière, liée à la santé ou à la famille, une dérogation pourra être sollicitée auprès de la directrice générale des services et aura un caractère annuel.

Pour les services sollicitant la possibilité de mise en œuvre de la formule 4, et ne relevant pas de postes de direction générale et de direction, la demande sera analysée en prenant en compte le nombre total d'agents intéressés dans le service, pour éviter le travail isolé, ainsi que les besoins de présence liés à l'activité.

Une formule spécifique correspondant à 37h30 sur 4,5 jours ou en alternance 5 jours/4 jours soit 8h20 de travail par jour avec 22,5 jours de congés et 12 RTT, pourra être octroyée à des services spécifiques en fonction de l'historique de l'organisation de leur temps de travail.

3.1.2 Temps partiels

Pour les agents à temps partiel, la durée annuelle du travail est proratisée ainsi que la durée hebdomadaire selon le régime choisi.

La Ville de Vaulx-en-Velin, propose les formules suivantes :

		Formule 1	Formule 2	Formule 3	Formule 4
100%		36h15	36h	37h30	38h30
90%	h/semaine	32h38	32h24	33h45	34h39
	j/semaine	4,5	4	4,5	4,5
	congés	22,5	20	22,5	22,5
	RTT	7	5	13,5	18
80%	h/semaine	29h		30h	30h48
	j/semaine	4		4	4
	congés	20		20	20
	RTT	6		12	16
70%	h/semaine	25h23		26h15	26h57
	j/semaine	3,5		3,5	3,5
	congés	17,5		17,5	17,5
	RTT	5,5		10,5	14
60%	h/semaine	21h45		22h30	23h06
	j/semaine	3		3	3
	congés	15		15	15
	RTT	4,5		9	12
50%	h/semaine	18h08		18h45	19h15
	j/semaine	2,5		2,5	2,5
	congés	12,5		12,5	12,5
	RTT	4		7,5	10

3.1.3 Les droits RTT

Des droits RTT sont générés dès l'instant où le cycle de travail de l'agent est supérieur à la durée légale (35 heures).

Les droits s'acquièrent au fur et à mesure des heures effectuées. Les 1/2 ne peuvent être utilisées par anticipation. Ainsi, les absences pour raisons de santé et les autorisations spéciales d'absence viennent réduire, en temps réel (sur l'année en cours), le crédit théorique inscrit en début d'année.

Les 7 premiers jours de RTT des agents pourront être, lorsqu'ils seront acquis, accolés à des congés dans la limite de 31 jours calendaires consécutifs d'absence maximum (hors congés bonifiés), ou posés isolément, par journée ou demi-journée.

Les jours suivants, pour les agents qui en bénéficient (formule 3,4 et 5), sont à poser tout au long de l'année par journée ou demi-journée soit au minimum 2 (formule 3), 1 (formule 4) ou 3 (formule 5) par trimestre.

Les jours de RTT sont à prendre jusqu'au 31 janvier de l'année suivante. Une demande de report jusqu'à la fin du 1^{er} trimestre pourra exceptionnellement être validée par le directeur, en cas de nécessité de service empêchant la pose du jour dans la période impartie.

Les agents contractuels sur emplois saisonniers ou remplaçants bénéficiant de RTT doivent impérativement les poser avant l'issue de leur contrat. A défaut, ils seront perdus.

Les jours de RTT ne peuvent pas faire l'objet d'une indemnisation financière au terme d'un contrat d'engagement.

3.1.4 La pause méridienne

Les formules à cycle hebdomadaire s'assortissent, hors journées continues, d'une pause méridienne minimale de 45 minutes, dont la durée planifiée peut être plus longue en fonction des nécessités de services. Une pause régulière supérieure à 2h est considérée comme une sujétion particulière (Cf. paragraphe 3.4) et donne droit à une compensation.

3.2 Les cycles annualisés

L'annualisation du temps de travail permet d'organiser le travail en cycles de durées diversifiées, pour tenir compte des fluctuations de l'activité au cours de l'année, organisée selon des périodes hautes et basses.

Le travail en cycle annuel doit respecter les garanties minimales relatives au temps de travail.

Le temps de travail est décompté sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette durée est proratisée pour les agents à temps non complet et/ou à temps partiel.

Les agents bénéficient d'un planning prévisionnel annuel faisant apparaître :

- Les jours et les horaires effectivement travaillés par l'agent (y compris le cas échéant, certains samedis, dimanches et jours fériés) ;
- Les périodes de congés annuels fixes ou les plages durant lesquelles ces congés doivent être pris.

Les services concernés sont les suivants :

- Agents des écoles : ATSEM, agents d'hygiène et de restauration, gardiens, référents actions éducatives, animateurs 35h
- Agents administratifs de l'école des arts
- Les agents du cadre de vie

Cette liste n'exclue pas dans l'avenir d'autres annualisations, qui pourront passer au comité technique.

3.3 Les cycles spécifiques

Certains services du fait des spécificités de leur activité proposeront des cycles spécifiques à leurs agents. C'est le cas des agents de police municipale, des agents du centre de sécurité urbaine et des agents du planétarium.

3.4 Jours de compensation des sujétions particulières

La Ville de Vaulx-en-Velin et le CCAS proposent de mettre en place des dérogations aux 1 607 heures pour les métiers concernés par des sujétions particulières dans leur cycle de travail. Pour les cycles annualisés et les cycles spécifiques 1 jour de sujétion correspond à 7 heures de travail.

Seront prises en compte les sujétions et les compensations suivantes :

- Travail de nuit : agent effectuant au moins 30 % de son temps de travail annuel entre 22h et 6h du matin – 42 heures de compensation ou 6 jours
- Travail du dimanche/jour férié : agent travaillant dans son cycle de travail :
 - 15 ou plus dimanches ou jours fériés – 28 heures de compensation ou 4 jours
 - Entre 10 et 14 dimanches ou jours fériés – 21 heures de compensation ou 3 jours
 - Entre 5 et 9 dimanches ou jours fériés – 14 heures de compensation ou 2 jours
- Travail en coupé : agent ayant une pause supérieure à 2h, 3 fois ou plus par semaine – 28 heures de compensation ou 4 jours
- Travail soumis à des changements tardifs (moins d'une semaine), récurrents et impératifs de leur cycle de travail, liés à la nature de l'activité (service à la personne) – 14 heures de compensation ou 2 jours
- Travaux pénibles et dangereux et plus particulièrement :
 - Activité entraînant un risque d'usure professionnelle renforcé : gestes et postures contraignants et répétitifs associés à au moins l'un des facteurs suivants : travail avec un public fragile (enfants de moins de 3 ans, personnes âgées), port quotidien de charges lourdes (mission principale), travail exclusivement en extérieur, délais d'exécution limités et imposés, environnement sonore : – 14 heures de compensation ou 2 jours
 - Activité entraînant un risque d'usure professionnelle renforcé lié à la combinaison de contraintes posturales et du travail auprès des enfants de maternelle et de primaire avec la particularité du double lien hiérarchique et fonctionnel (Ville et Education nationale) : - 17 heures 30 minutes de compensation ou 2,5 jours
 - Dangerosité des métiers de policier municipal et d'ASVP : risques psychosociaux (stress, violences verbales, insultes, agressions), risque routier, travail en extérieur (équipement et uniforme)
 - 28 heures de compensation ou 4 jours pour les policiers municipaux
 - 21 heures de compensation ou 3 jours pour les ASVP

Les agents remplissant les conditions de plusieurs sujétions peuvent cumuler le nombre d'heures de repos attribué dans la limite de 42 heures (ou 6 jours) par an soit un temps de travail annuel de 1 565

heures. Ces compensations seront prises sous forme d'ARTT : en jou déduites des horaires des plannings annuels.

3.5 Les autorisations spéciales d'absence pour évènements familiaux

L'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la Fonction Publique Territoriale prévoit pour les fonctionnaires en activité l'octroi d'autorisation d'absence à l'occasion d'évènements (familiaux, de la vie courante et en tant que citoyen). Il convient à chaque collectivité de déterminer la durée, souvent par analogie à la Fonction Publique d'Etat.

Dans l'attente de la parution d'un prochain décret, la réglementation actuelle concernant ces ASA reste en vigueur.