

Bulletin d'actualités statutaires

Juillet-Août 2020

SOMMAIRE

Procédure de recrutement d'un contractuel sur emploi permanent

Temps de travail minimum pour un temps complet : 1607 heures - Une obligation renforcée

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT D'UN CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT

L'article 15 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui encadre le recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents et dont l'avis de création ou de vacance de poste est publié depuis le 1er janvier 2020.

Les emplois doivent avoir été créés préalablement à la procédure de recrutement.

Il convient de prévoir dans la délibération créant l'emploi la possibilité que ce dernier soit pourvu par un agent contractuel.

Ces recrutements sont désormais prononcés à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Dans quels cas ?

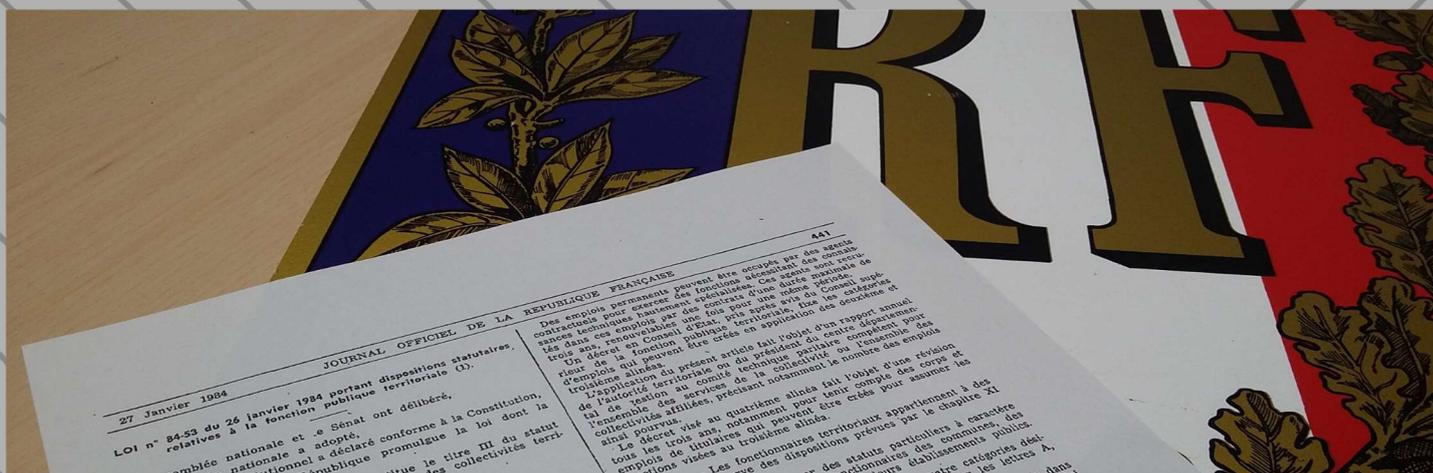
Elle s'applique aux recrutements :

- Relevant de l'article 3-1 de la loi n°84-53 : remplacements temporaires ;
- Relevant de l'article 3-2 de la loi n°84-53 : dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- Relevant de l'article 3-3 de la loi n°84-53 ;
- Relevant des contrats de projet, les dispositions ne prévoient pas de phase d'entretien. Toutefois, après vérification de la recevabilité des candidatures, aucune disposition n'interdit à l'autorité territoriale d'établir une liste de candidats présélectionnés convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement et d'organiser ceux-ci.



Bulletin d'actualités statutaires

Juillet-Août 2020



Une procédure stricte de recrutement en 7 étapes :

1 – En premier lieu : publicité de l'avis de création ou de vacance de l'emploi permanent et de l'offre sur le portail de l'emploi territorial (étape non nécessaire uniquement pour les recrutements de remplacement sur la base de l'article 3- 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ;

Pour rappel :

L'offre d'emploi permanent doit préciser :

- Les missions du poste ;
- Les qualifications requises pour l'exercice des fonctions ;
- Les compétences attendues ;
- Les conditions d'exercice ;
- Le temps de travail ;
- La durée du contrat ;
- Le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.

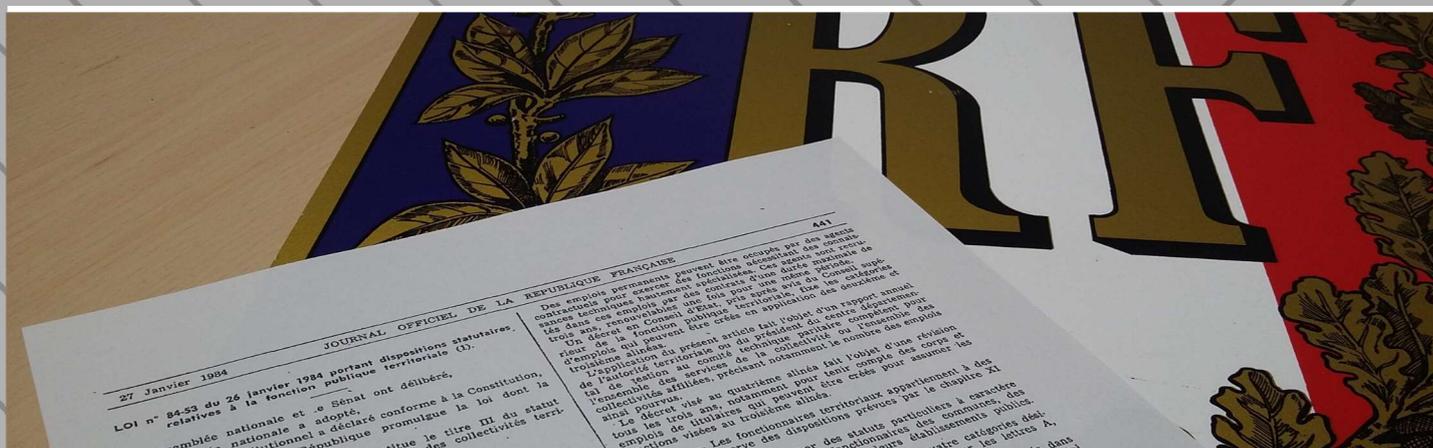
Le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel (articles 3-1, 3-2, ou 3-3 de la loi du 26 janvier 1984)

La liste des pièces requises pour déposer sa candidature

La date limite de dépôt des candidatures

Bulletin d'actualités statutaires

Juillet-Août 2020



2- Sauf URGENCE dûment justifiée : le délai pour le dépôt des candidatures est d'1 mois minimum à compter de la publication de l'offre d'emploi ;

3- Un accusé réception par l'autorité territoriale ou son représentant **de chaque candidature** et vérification de leur recevabilité au regard de l'offre d'emploi, **par tout moyen** permettant d'apporter la preuve de sa réception par le candidat ;

4- Une première sélection avant les entretiens :

L'autorité territoriale, ou son représentant, peut écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

L'appréciation portée par l'autorité territoriale sur chaque candidature reçue est fondée sur :

- Les compétences et les aptitudes ;
- Les qualifications et l'expérience professionnelles ;
- Le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

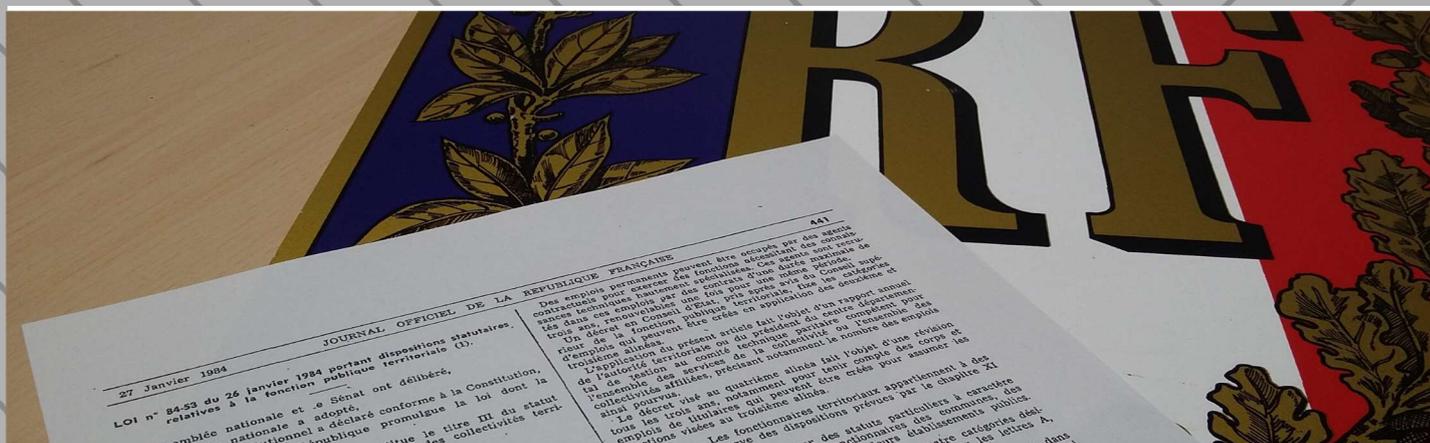
5- Une convocation des candidats présélectionnés à un ou plusieurs entretiens ;

Exceptions : l'autorité territoriale n'est pas tenue de convoquer les candidats présélectionnés à un entretien, mais elle peut le faire si elle le souhaite :

- Pour un emploi permanent relevant de **l'article 3-1** (remplacement agent absent) de la loi du 26 janvier 1984 par un contrat d'une durée **inférieure ou égale à 6 mois**,
- Pour les contrats de projet.

Bulletin d'actualités statutaires

Juillet-Août 2020



Particularité : Dans les collectivités de plus de 40.000 habitants et les établissements publics assimilés, lorsque l'emploi requiert des conditions de responsabilité ou de compétence importantes, le candidat doit être reçu par deux personnes minimum, de façon concomitante ou non.

L'autorité territoriale peut organiser en plus des entretiens, des tests psychométriques, informatiques etc..

6- Déroulé du ou des entretiens :

Ils sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir.

[Une information relative aux obligations déontologiques](#) (téléchargeable sur le site Internet du CDG27 : Carrières et statut/Recruter un agent/ Recruter un contractuel/ étape 6) est donnée au candidat n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, qui atteste par écrit l'avoir reçue.

A l'issue de ce ou ces derniers : une synthèse de chaque entretien est rédigée par la (ou les) personne(s) ayant conduit le ou les entretiens.

Pour vous aider : une fiche grille d'entretien est téléchargeable sur le site Internet du CDG27 : Carrières et statut/Recruter un agent/ Recruter un contractuel/ étape 6

Cette synthèse précise les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

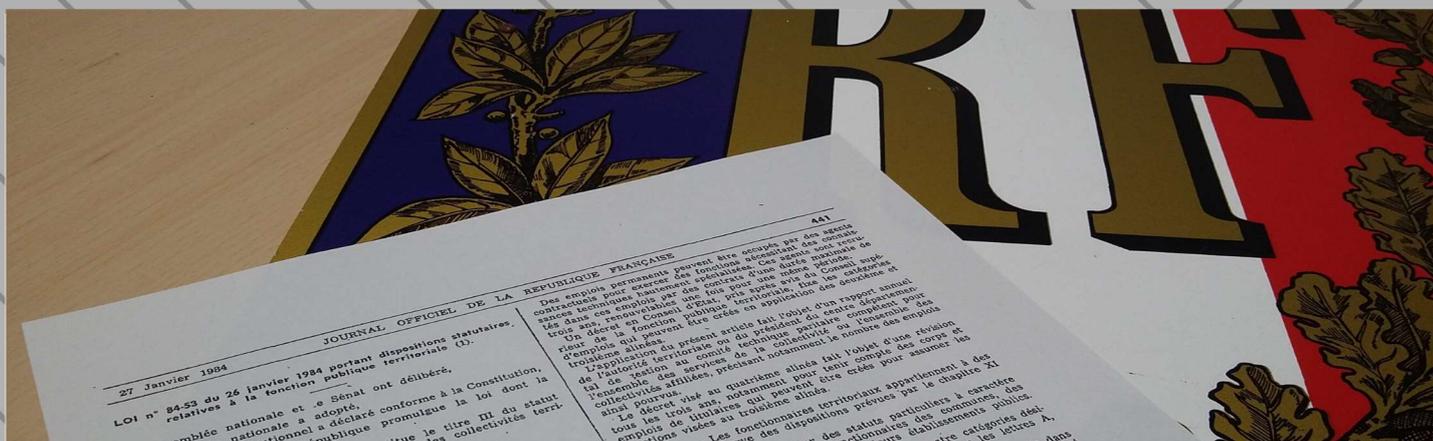
Ce document est transmissible au candidat qui le demande, en application de l'article L311-6 du code des relations entre le public et l'administration. Ce document peut être la base d'un contentieux formé par un candidat écarté. Veillez donc à bien le remplir.

7- La dernière étape fait suite au choix du candidat retenu et de l'établissement de son contrat, une **information des candidats non retenus** par tout moyen approprié permettant de prouver la réception de celle-ci, de la décision de rejet de leur candidature.

L'autorité territoriale décide de la suite à donner au recrutement à la lumière des documents de synthèse qui lui sont remis et des entretiens effectués.

Bulletin d'actualités statutaires

Juillet-Août 2020



Le candidat retenu est engagé par l'établissement d'un contrat.

Le contrat

Certaines mentions sont obligatoires sur vos contrats.

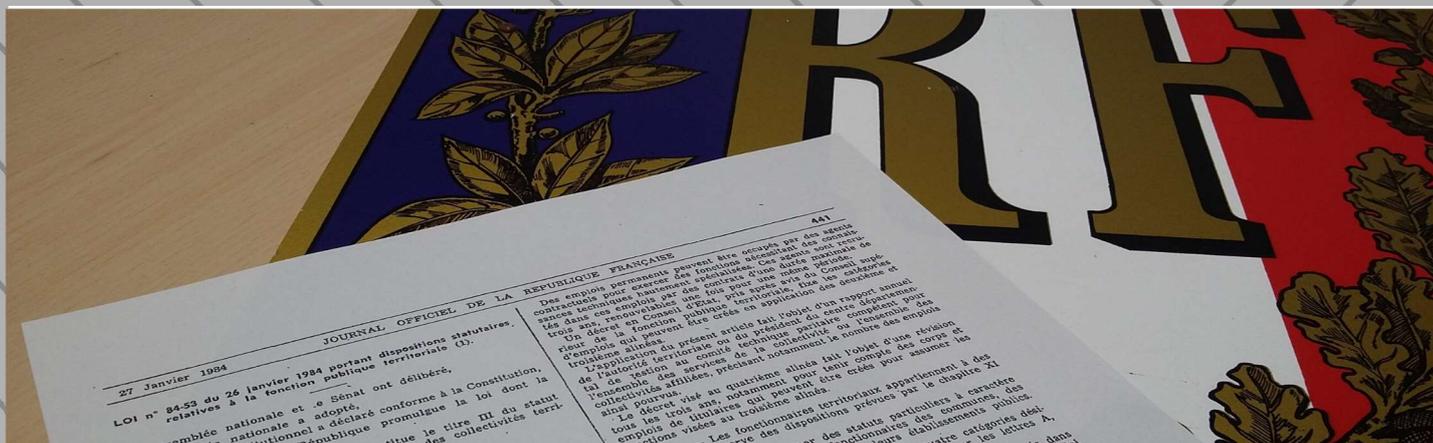
A noter, contrairement au recrutement d'un fonctionnaire, il ne peut s'agir d'un arrêté.

- L'état civil de la personne,
- L'article de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sur lequel se fonde le recrutement,
- Le numéro de vacance de poste pour les articles 3-2 et 3-3,
- La date d'effet et la date de fin,
- La durée du contrat,
- La durée de la période d'essai (encadrée par la durée du contrat initial),
- Le poste occupé
- La catégorie hiérarchique (A, B ou C),
- Les conditions d'emploi et de rémunération (le grade, l'échelon, les indices brut et majoré),
- Les droits et obligations de l'agent
- La durée hebdomadaire de service : attention, il est conseillé de noter les durées hebdomadaires en centièmes plutôt qu'en heures et minutes. De fait, c'est souvent la seule reconnue par les logiciels de paie (Convertisseur) Ex : 25h 30 minutes correspond à 25h 50.
- Modalités de préavis de fin de contrat ou de reconduction de contrat. (Encadrée par la durée du contrat initial)

Il est conseillé de cotiser aux Assedic pour tous vos contrats afin de ne pas être en auto-assurance pour ces indemnités.

Bulletin d'actualités statutaires

Juillet-Août 2020



Temps de travail minimum pour un temps complet : 1607 heures Une obligation renforcée : Application au plus tard le 01/01/2022

Les collectivités et EPCI disposent d'une année, à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents et prévoir ainsi un passage à 1607 heures, si tel n'est pas encore le cas.

Application au plus tard au 1er janvier suivant leur définition, soit au 1er janvier 2022 au plus tard pour les communes.

Le temps de travail effectif d'un agent public figure dans l'article 2 du Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 : il s'agit du « 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 »

Depuis le 1er janvier 2002, elle est fixée à 35 heures par semaine, soit 1607 heures par an.

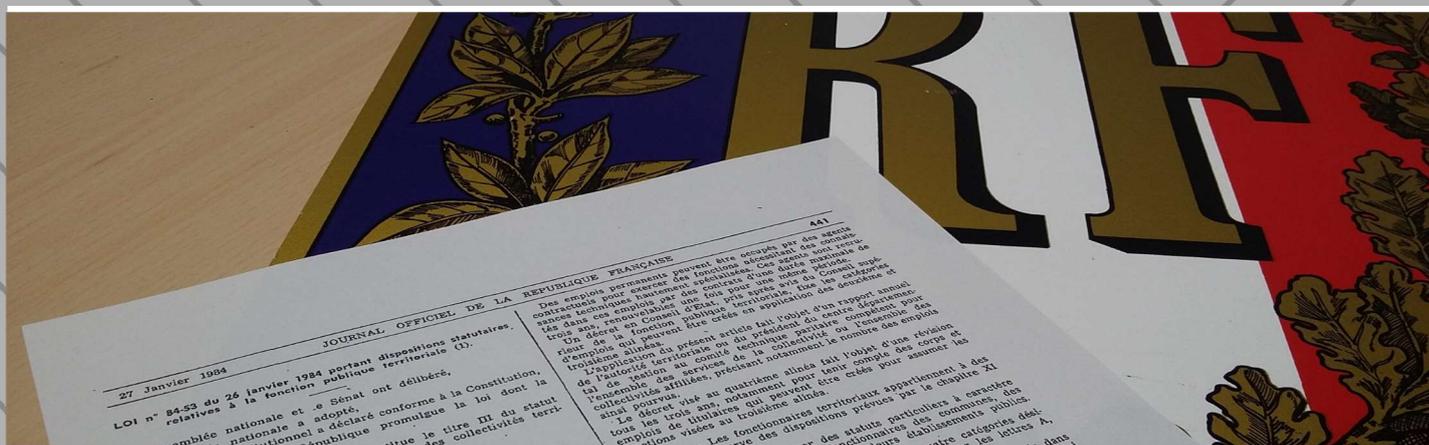
La durée légale du travail sert de base de référence pour la détermination du traitement indiciaire correspondant à un temps complet. Elle sert également de référence pour le décompte des heures supplémentaires.

La durée du travail peut être décomptée sur la base de la semaine, de cycles de travail (périodes de durées variables) ou sur la base de l'année (annualisation).

Au-delà de 35h hebdomadaires, il convient qu'un protocole d'accord RTT (Réduction du Temps de Travail) soit réalisé.

Bulletin d'actualités statutaires

Juillet-Août 2020



La durée hebdomadaire de travail

La semaine est la période de référence la plus utilisée pour décompter le temps de travail et les heures supplémentaires.

La durée hebdomadaire de travail est fixée depuis le 1er janvier 2002 à 35 heures.

La durée hebdomadaire maximale de travail, heures supplémentaires comprises, ne doit pas dépasser :

- 48 heures par semaine,
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de douze semaines consécutives.

La durée annuelle de travail

La durée annuelle de travail est fixée depuis le 1er janvier 2005 à 1607 heures.

Le décompte de 1607 heures correspond à :

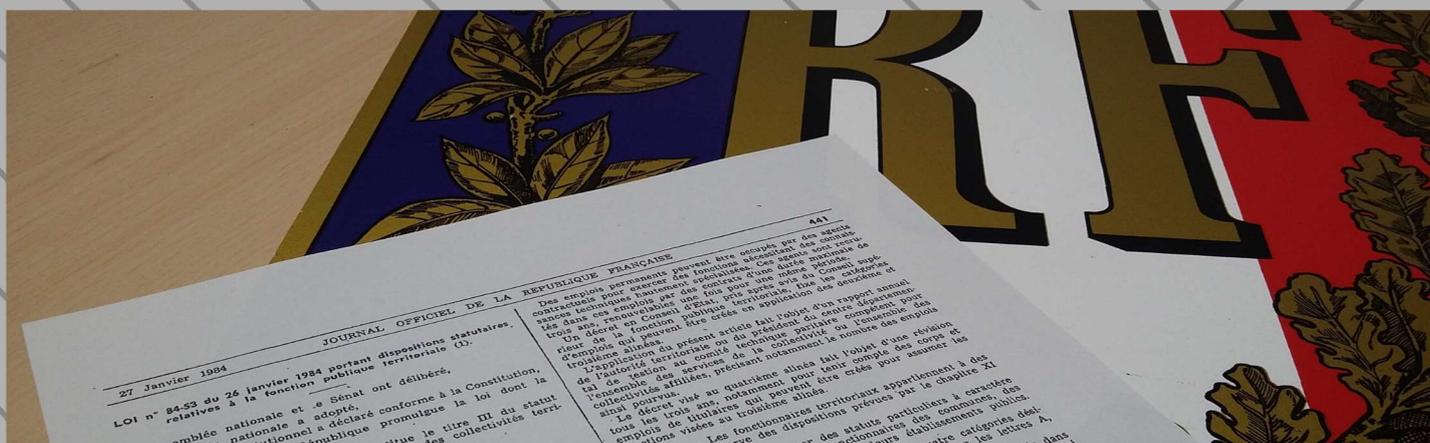
1600 heures [soit 45,7 semaines (52 semaines – 5 semaines de congés – 8 jours fériés) x 35 heures]

+ – 1 journée de solidarité de 7 heures.

La durée annuelle du travail peut être réduite pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit.

Bulletin d'actualités statutaires

Juillet-Août 2020



La durée quotidienne de travail

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures. Elle ne doit pas être confondue avec l'amplitude de la journée de travail qui comprend les heures de travail effectif et les temps de repos.

20 minutes de pause sont obligatoires dans une période de 6 heures consécutives de travail effectif.

L'amplitude maximum d'une journée de travail est de 12 heures

Annualisation du temps de travail

Références : décret n°2000-815 du 25 août 2000, décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

L'annualisation du temps de travail permet d'organiser l'emploi du temps des agents en cycle homogène sur l'ensemble de l'année civile.

Le statut ne prévoit pas de méthode particulière sur l'annualisation.

Cependant, il faut garder à l'esprit que les textes indiquent clairement qu'un agent travaillant à temps complet réalise 1607 heures de travail effectif ; c'est-à-dire que l'agent est physiquement présent sur son lieu de travail.

Ainsi, les congés annuels, les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés sont déjà déduits de ce chiffre.

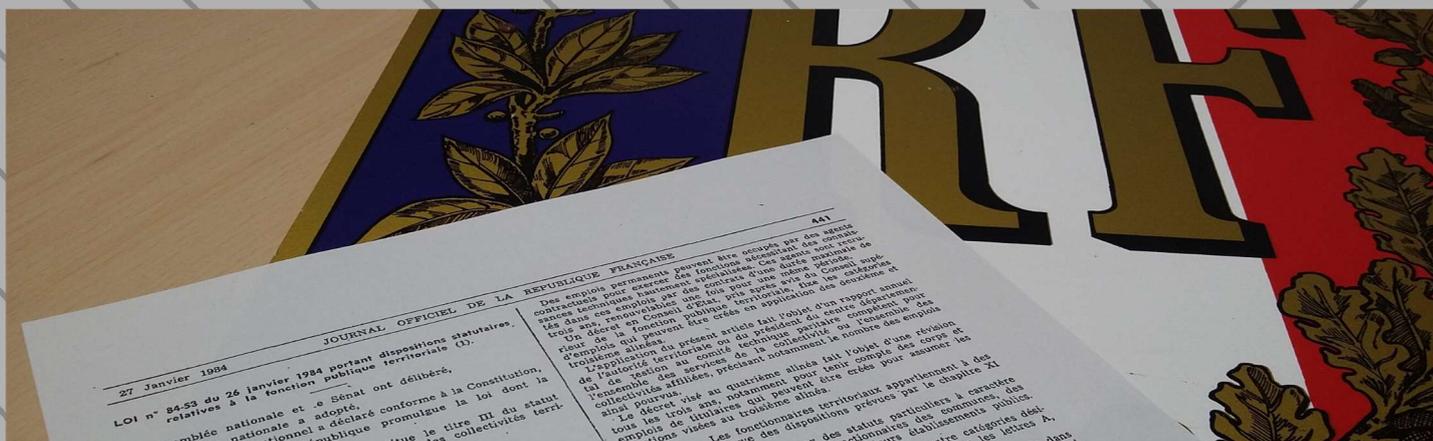
Pour déterminer un cycle de travail annualisé, il suffit d'appliquer la formule suivante :

$$(X * 35) / 1607$$

X : nombre d'heures de travail annuel

Bulletin d'actualités statutaires

Juillet-Août 2020



Par exemple, une ATSEM travaille 20 heures par semaine pendant le temps scolaire (36 semaines) :
 $20 \times 36 = 720$ heures pendant l'année scolaire

$(720 \times 35) / 1607 = 15.68$ heures soit 15 heures et 41 minutes par semaine sur l'ensemble de l'année civile.

Ainsi, le service « paie » de la collectivité peut établir 12 bulletins homogènes avec une durée hebdomadaire de service correspondant à 15.68/35ème.