

# Les Petits Dej'RH

**Cap sur les saisonniers : contrats et temps de travail**



# Sommaire

Morbihan

1. Processus de gestion RH
2. Détermination des besoins
3. Compétences spécifiques attendues
4. Diffusion de l'offre d'emploi
5. Conditions préalables requises
6. Motif de recrutement
7. Constitution du dossier administratif
8. Délibération et acte d'engagement
9. Rémunération du saisonnier
10. Temps de travail du saisonnier
- 11 . Taux d'encadrement
12. Cas des saisonniers mineurs
13. Formalités à respecter en fin de contrat

# 1. Processus de gestion RH

# Exemple de rétro planning 1/2

Les grandes étapes du processus RH et de la gestion des contrats saisonniers :

- 1 . Octobre – Novembre de l'année N-1 :** Remontée des besoins des services vers la DRH
- 2. Décembre de l'année N-1 :** Prévision budgétaire et vote de la délibération
- 3. Jusqu'à la fin avril de l'année N :** Publicité des postes et réception des candidatures

## Exemple de rétro planning 2/2

- 4 . Avril/mai de l'année N : Sélection des candidatures**
- 5. Mai de l'année N : Commission / Jury de recrutement**
- 6. Mai/juin de l'année N : Constitution du dossier administratif des agents et arrêtés de recrutement**
- 7. Juin/septembre de l'année N : Suivi et gestion RH des agents – Accueil et formation des saisonniers**

## **2. Détermination des besoins saisonniers**

## ↳ Définition du besoin

- ✓ Identifier les fonctions nécessitant un apport de main-d'œuvre pour la saison suivante entre septembre et novembre de l'année N-1
- ✓ Anticipation sur les congés et absences des agents
- ✓ Motivation du besoin réalisée par chaque direction
- ✓ Etablir le profil du ou des candidat(s) recherché(s)
- ✓ Entre décembre et mars : Le nombre de postes octroyés est voté avec le budget de l'année

### **3. Compétences spécifiques attendues**

## Compétences spécifiques attendues 1/2

Des compétences spécifiques sont demandées pour certains postes :

- ✓ Les maîtres-nageurs-sauveteurs : détenir le BNSSA (brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique) et le BEESAN (brevet d'État d'éducateur sportif option activités de la natation)
- ✓ Les animateurs loisirs enfance-jeunesse : détenir le BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur)

## Compétences spécifiques attendues 2/2

- ✓ Les animateurs-éducateurs sportifs : détenir le BEES (brevet d'État d'éducateur sportif) ou être diplômé d'études STAPS (sciences et techniques des activités physiques et sportives)
- ✓ La police municipale : les agents sont agrémentés par le procureur de la République et le préfet
- ✓ Dans le secteur du bâtiment : si nécessaire, détenir une habilitation électrique
- ✓ Les conducteurs : permis B, poids lourd

## 4. Diffusion de l'offre d'emploi

# Diffusion de l'offre d'emploi 1/3

2 niveaux de diffusion de l'offre d'emploi :

**National** : Pôle Emploi

**Local** : Espaces saisonniers, missions locales, Service missions temporaires du Centre de gestion, site internet de la collectivité

La collectivité peut également participer à des forums d'emplois saisonniers.

# Diffusion de l'offre d'emploi 2/3

Les critères de recrutement pouvant être pris en compte :

- ✓ Critère géographique
- ✓ Statut de l'agent : Etudiant/Demandeur d'emploi
- ✓ Critère de l'âge

# Diffusion de l'offre d'emploi

## 3/3

- ✓ **Qualification et compétences** : Exemple : Au service finances > recrutement d'un étudiant avec un BEP ou un BAC comptabilité – Pour certains postes un diplôme ou un permis peut être requis (surveillance des plages ou des piscines/conduite de véhicules)
- ✓ **Critère de la motivation**

## **5. Conditions préalables requises**

# Conditions préalables 1/2

*Article 2 et suivants du décret n° 88-145 du 15 février 1988 :*

- ✓ Nationalité française ou titre de séjour en cours de validité
- ✓ Jouir de ses droits civiques
- ✓ Etre en position régulière au regard du service national

## Conditions préalables 2/2

- ✓ Les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire doivent être compatibles avec l'exercice des fonctions
- ✓ Aptitude physique – Visite médicale préalable à l'embauche chez un médecin agréé
- ✓ Etre âgé de 16 ans au moins / Pour les mineurs, une autorisation écrite des parents est requise – Et de 67 ans maximum

## **6. Motif de recrutement**

## Motif de recrutement

*Article 3 alinéa 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :*

- ✓ Accroissement saisonnier d'activité =  
Exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année en fonction du rythme des saisons
- ✓ Durée du recrutement de 6 mois maximum sur une même période de 12 mois

## **7. Constitution du dossier administratif**

# Constitution du dossier administratif 1/2

Les éléments constitutifs du dossier administratif sont :

- ✓ Les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, lorsque l'agent a déjà été recruté par un employeur public
- ✓ La visite médicale de l'agent
- ✓ Le bulletin n°2 du casier judiciaire

## Constitution du dossier administratif 2/2

- ✓ L'attestation d'accomplissement de la journée défense et citoyenneté
- ✓ Les vaccins à jour pour certains postes
- ✓ Parfois, la réussite à un test de recrutement physique (ex : pour les maîtres-nageurs-sauveteurs)

## **8. Délibération et acte d'engagement**

## La délibération

Une délibération doit être prise entre décembre et mars afin de budgéter un nombre précis de postes saisonniers :

*« Qu'en prévision de ..., il est nécessaire de renforcer les services de ..., pour la période du ... au .... La rémunération s'effectuera par référence aux grilles indiciaires suivantes ... et variera selon les fonctions, diplômes et l'expérience des candidats retenus. »*



Morbihan

## ↳ L'acte d'engagement 1/3

Un contrat de recrutement doit également être réalisé et signé au 1<sup>er</sup> jour de l'exécution du contrat au plus tard.

Le contrat n'est pas transmis au contrôle de légalité.

8 jours avant le commencement du contrat, une **déclaration préalable à l'embauche** doit également être réalisée sur le site de l'URSSAF.

*NB : Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les employeurs publics antérieurs.*

## L'acte d'engagement 2/3

Le contrat doit contenir les éléments suivants :

- Motif de recrutement (*article 3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984*)
- Durée (*6 mois maximum*)
- Durée de la période d'essai (*3 semaines maximum – 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat*)
- IM de rémunération + SFT + RI éventuel + Avantages sociaux éventuels
- Définition du poste occupé

## ↳ L'acte d'engagement 3/3

- Temps de travail (*temps complet-temps non complet avec précision de la quotité de temps de travail*) + Préciser si les CA pourront être pris ou seront indemnisés
- Droits et obligations de l'agent – *Possibilité de renvoi au décret n° 88-145 du 15 février 1988*
- Possibilité de prévoir des clauses spécifiques – *Exemple : Si l'emploi saisonnier nécessite le permis de conduire / Préciser que l'agent pourra être licencié sans préavis ni indemnité en cas de perte ou de suspension du permis de conduire/Pour prévenir les pannes de véhicule notamment concernant les aides à domicile -Préciser qu'une assurance est exigée en matière de prise en charge d'une location de véhicule en cas de panne*

## 9. Rémunération du saisonnier

# ↖ Détermination de la rémunération du saisonnier

## 1/3

- En général, les saisonniers sont rémunérés a minima en référence à l'indice minimum, 1<sup>er</sup> échelon du grade d'adjoint administratif, technique, du patrimoine ou d'animation selon le poste occupé
- Pour certains postes, le saisonnier peut bénéficier d'une rémunération plus attractive en raison de la forte concurrence avec le secteur privé- *Exemple : les maîtres-nageurs-sauveteurs/Recrutement sur le grade d'opérateur ou d'éducateur des APS*

# ↖ Détermination de la rémunération du saisonnier

## 2/3

Les agents saisonniers peuvent également être rémunérés à un échelon supérieur dans les cas suivants :

- ✓ Lorsqu'ils sont chargés d'une régie
- ✓ Lorsqu'ils maîtrisent une langue étrangère
- ✓ Pour récompenser une ancienneté dans la collectivité sur des postes saisonniers
- ✓ Lorsqu'ils répondent à certaines conditions de diplômes

# ↖ Détermination de la rémunération du saisonnier

## 3/3

De manière générale, pour fixer la rémunération de l'agent contractuel, l'autorité territoriale se base sur les éléments suivants :

- Niveau de diplôme
- Expérience professionnelle
- Nature des fonctions exercées

Un RI peut également être versé aux saisonniers en fonction de ce qui est prévu localement par voie de délibération.

# ↖ Cas des stagiaires BAFA

Le stagiaire BAFA peut être recruté selon 2 modalités différentes seulement :

- ✓ Soit en qualité d'agent contractuel de droit public et payé comme n'importe quel autre agent contractuel de droit public
- ✓ Soit en qualité de collaborateur occasionnel du service public (bénévole de la FPT) et ne perçoit alors aucune rémunération

*NB : Les stagiaires BAFA ne peuvent percevoir de gratification puisqu'ils ne sont pas des étudiants stagiaires*

# L'avantage en nature – Repas

## 1/3

- ✓ Dans la fonction publique territoriale, il existe un principe qui interdit de fournir un repas à titre gratuit à ses agents
- ✓ Toutefois, une dérogation existe pour le personnel en charge de la surveillance des enfants
- ✓ Une tolérance ministérielle permet la fourniture de repas lorsqu'elle résulte d'obligations professionnelles ou de la nécessité du service prévue conventionnellement ou contractuellement
- ✓ Dans ce cas, la fourniture du repas n'est pas considérée comme un avantage en nature et n'a pas à être intégrée dans l'assiette des cotisations

## ↳ L'avantage en nature – Repas 2/3

- ✓ La notion de nécessité de service s'apprécie au regard de la charge éducative, sociale ou psychologique liée à l'obligation professionnelle du personnel de prendre les repas avec le public considéré
- ✓ Cette obligation doit figurer dans le projet éducatif de l'établissement ou dans un document contractuel

# ↳ L'avantage en nature – Repas

## 3/3

- ✓ Par extension, le personnel qui a la charge sociale ou psychologique de personnes dépendantes ou de personnes âgées pourrait bénéficier de cette tolérance
- ✓ Cependant, le personnel de cantine et de service n'est pas visé par cette tolérance

# 10. Temps de travail du saisonnier

## Temps de travail du saisonnier 1/3

Les saisonniers bénéficient des garanties minimales légales en matière de temps de travail :

- ✓ 48h maximum de travail hebdomadaire (*44h sur 12 semaines consécutives*)
- ✓ 10 heures de travail quotidien maximum (double limite)
- ✓ 11 heures minimum de repos quotidien
- ✓ 35 heures minimum de repos hebdomadaire
- ✓ 20 minutes minimum de pause dès que le temps de travail quotidien atteint 6h consécutives

## Temps de travail du saisonnier 2/3

- Dans le cadre des séjours, aucune disposition légale ne prévoit les modalités de décompte en temps de travail effectif s'agissant des périodes de surveillance nocturne
- Il est alors conseillé d'appliquer un décompte forfaitaire de 3 heures de travail par nuit (période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures, du coucher au lever des enfants)

## Temps de travail du saisonnier 3/3

- Les heures supplémentaires effectuées (au-delà de 35h pour un temps complet) sont rémunérées dans le cadre de l'IHTS (25h maximum par mois) si une délibération le permet ou donnent lieu à un repos compensateur
- Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile

# Calcul du temps de travail du saisonnier

## ➤ Cas pratique :

1. **Quel est mon besoin ?** 200 heures sur les mois de juillet et août
2. **Sur 2 mois, combien d'heures doit effectuer un agent à temps complet ?**  $1607 * 2/12 = 267.83$  heures
3. **Calcul de la durée hebdomadaire de service (DHS) de mon saisonnier :**  $200 / 267.83 * 35 = 26.43/35^{\text{ème}}$

### ***Rappel : Formule de calcul d'une DHS***

= Nombre d'heures de travail dans l'année / 1607 heures \* 35 heures

# Calcul des congés annuels des saisonniers

## Cadre légal :

*Durée du congé annuel = 5 fois les obligations hebdomadaires de service*

## ➤ Cas pratique n°1 :

**Saisonnier travaillant sur 5 jours par semaine en juillet et août**

- **Calcul du droit à congé annuel =  $5 \times 5$  jours = 25 pour un an**
- **Proratiser sur 2 mois =  $25 \times 2 / 12$  mois = 4,16 soit 4 jours de CA à poser durant les 2 mois**

# Calcul des congés annuels des saisonniers

## Cas pratique n°2 :

**Saisonnier ayant un rythme irrégulier d'une semaine à l'autre en juillet et août** ( $S1 = 4$  jours,  $S2 = 5$  jours,  $S3 = 4$  jours,  $S4 = 6$  jours *idem pour le mois d'août*)

**Règle → Calcul des congés en fonction de la durée hebdomadaire moyenne de travail**

**Calcul de la DHS moyenne** =  $4+5+4+6 = 19 / 4$  semaines = 4,75 jours travaillés par semaine en moyenne →  $5 \times 4,75 = 23,75$  jours de CA pour un an

**Proratiser sur 2 mois** =  $23,75 \times 2 / 12$  mois = 3,9 soit **4 jours de CA pour les 2 mois**

# ➤ Rémunération des congés annuels des saisonniers

S'il n'est pas possible de faire prendre les congés annuels aux saisonniers, il est possible de les rémunérer par l'intermédiaire d'une Indemnité financière compensatrice = 1/10<sup>ème</sup> rémunération (*proratisée à la durée du congé déjà utilisé*)

$$= 10\% * \text{Salaire Brut} * \text{Nombre de jours CA restant} / \text{Nombre du droit à CA}$$

Exemple :

**Saisonnier ayant droit à 4 jours de CA et ayant déjà pris 1,5 jours**

$$\rightarrow 0,1 * 1\,522,96 \text{ €} * 2,5 / 4 = 95,19 \text{ €}$$

Une indemnité compensatrice de 95,19 € lui sera versée à la fin de son contrat. Si le saisonnier n'avait pris aucun congé durant les deux mois d'été, l'indemnité aurait été de :  $0,1 * 1\,522,96 = 152,296 \text{ €}$

# 11. Taux d'encadrement

## Accueil de loisirs extra-scolaires avec ou sans hébergement

- ✓ Un animateur pour 8 mineurs âgés de moins de 6 ans
- ✓ Un animateur pour 12 mineurs âgés de 6 ans ou plus

# Personnels qualifiés requis

## 1/3

### Fonctions de direction

- ✓ Personne titulaire du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD)
- ✓ Fonctionnaire titulaire relevant d'un des cadres d'emplois suivants : Attaché territorial spécialité animation ou animateur territorial

# Personnels qualifiés requis 2/3

## Fonctions d'animation – Pour au moins 50% de l'effectif requis

✓ Personnes titulaires du BAFA

*ou*

✓ Fonctionnaires adjoints d'animation ou animateurs

# Personnels qualifiés requis

## 3/3

### Encadrement des activités physiques

- ✓ Personnes titulaires d'un diplôme visé à l'article R. 212-2 du code du sport

*ou*

- ✓ Fonctionnaires des cadres d'emplois suivants :  
Educateurs ou opérateurs des APS

## 12. Cas des saisonniers mineurs

# Temps de travail des mineurs

## 1/3

Garanties minimales en matière de temps de travail :

- ✓ Durée quotidienne maximale de 8 heures par jour
- ✓ Durée hebdomadaire : 35 heures maximum
- ✓ Pause obligatoire d'au moins 30 minutes consécutives après un temps quotidien de travail ne pouvant excéder 4h30mn
- ✓ Repos quotidien minimal de 12 heures consécutives
- ✓ Repos hebdomadaire minimal de 2 jours consécutifs

# Temps de travail des mineurs

## 2/3

- Il est interdit de faire travailler la nuit les jeunes de moins de 18 ans (travail compris entre 22 h et 6 h)
- Interdiction de travailler les dimanches et jours fériés

*NB : On ne peut appliquer des minorations de rémunération à l'encontre d'un mineur. Il s'agit d'un agent contractuel de droit public à part entière.*

## Conditions de travail des mineurs 3/3

- ✓ L'autorité territoriale a la possibilité d'affecter des jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans à des travaux interdits susceptibles de dérogation pour une durée de 3 ans renouvelable
- ✓ Une délibération est alors prise en ce sens par l'organe délibérant de l'autorité territoriale après l'avis préalable du CT

# **13. Formalités à respecter en fin de contrat**

## ➤ Délivrance d'un certificat

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- ✓ La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat
- ✓ Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées
- ✓ Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif

## Respect d'un délai de préavis

- ✓ L'autorité territoriale notifie à l'agent saisonnier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard 8 jours avant la fin de son contrat (< à 6 mois)
- ✓ Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation

# Attestation Pôle Emploi

- ✓ Attestation Pôle emploi permettant d'établir les droits au bénéfice des allocations de chômage, à remettre à Pôle emploi

# MERCI DE VOTRE ATTENTION