

LES MODALITES DE RECRUTEMENT DES AGENTS EFFECTUANT LE RECENSEMENT DE LA POPULATION

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et notamment l'article L 332-23
- Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT)
- Loi n°2002-276 du 27 février 2002 (article 156) relative à la démocratie de proximité
- Décret n°2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population
- Décret n°2003-561 du 23 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins du recensement de la population
- Arrêté du 5 août 2003 portant application des articles 23 et 24 du décret n°2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de population
- Arrêté du 15 octobre 2003 portant modèle national de la carte d'agent recenseur
- Arrêté du 16 février 2004 fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour les agents recrutés à titre temporaire en vue des opérations de recensement de la population

La loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité a confié aux communes, depuis 2004, le soin de préparer et de réaliser les enquêtes de recensement. En contrepartie, l'Etat verse une dotation forfaitaire aux collectivités.

Les communes sont donc seules compétentes pour procéder aux enquêtes de recensement, elles peuvent toutefois déléguer cette compétence à un établissement de coopération intercommunale (EPCI). A ce titre, c'est à la commune (ou à l'EPCI) qu'il revient de nommer les agents chargés du recensement.

Les textes opèrent une distinction entre les communes de plus ou moins 10 000 habitants :

- Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le recensement a lieu tous les ans mais s'effectue par tranche de 8%,
- Dans les communes de moins de 10 000 habitants, le recensement s'effectue tous les 5 ans.

Ce qu'il faut retenir :

- ☛ Les opérations de recensement de la population nécessitent la nomination d'un coordonnateur et la nomination ou le recrutement d'un ou plusieurs agents recenseurs.
- ☛ Une délibération de principe doit être prise sur l'organisation du recensement de la population au sein de la commune, sur la désignation du coordonnateur et ses modalités de rémunération, sur la désignation (agent employé à la commune) ou la création d'emplois non permanent d'agents recenseurs (personnes recrutées spécialement pour assurer cette mission).
- ☛ Les agents recenseurs étant, en application des textes, des agents de la commune et en l'absence de dispositions particulières, le recrutement et la rémunération de ces agents s'effectuent selon le droit commun du statut de la fonction publique territoriale.
- ☛ Les durées maximales de travail prévues par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 devront être respectées par les agents recenseurs.

I. LE COORDONNATEUR :

1) Son rôle :

Il est l'interlocuteur de l'INSEE pendant la période de recensement. Il met en place la logistique, organise la campagne locale de communication, la formation des agents recenseurs et les encadre.

Le coordonnateur doit être désigné en interne. Il est formé par l'INSEE : un jour pour les communes de moins de 10 000 habitants et 2 jours pour les communes de plus de 10 000 habitants.

L'INSEE recommande une personne pour 10 agents recenseurs.

2) Sa désignation :

Le coordonnateur peut être :

- ✓ le maire ou tout autre élu local
- ✓ un agent désigné dans le personnel communal

Il est désigné par arrêté du maire lorsqu'il participe à la préparation et à la réalisation des enquêtes de recensement.

A noter

Dans les petites communes, un même agent pourra assurer les fonctions de coordonnateur et d'agent recenseur.

3) Sa rémunération :

➤ S'il s'agit d'un élu local :

Il peut bénéficier du remboursement de ses frais de missions en application de l'article L 2123-18 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT).

➤ S'il s'agit d'un agent communal :

Si un agent communal est désigné comme coordonnateur de l'enquête, il peut :

- être déchargé d'une partie de ses fonctions et garder sa rémunération habituelle,
- ou exercer la fonction de coordonnateur en plus de ses fonctions habituelles, et être rémunéré en conséquence :
 - soit par le paiement d'heures complémentaires pour les agents à temps non complet
 - soit par le paiement d'heures supplémentaires (IHTS) pour les agents à temps complet (de catégorie B ou C) ou pour les agents à temps non complet dès lors que la réalisation d'heures supplémentaires les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures) ; pour les agents de catégorie A, par une augmentation de leur régime indemnitaire (RIFSEEP).
 - soit bénéficier d'un repos compensateur



La collectivité doit avoir une délibération de principe instaurant le régime indemnitaire (y compris les IHTS) dans sa structure ou à défaut, elle devra le mettre en place.

II. LES AGENTS RECENSEURS :

A noter

Les agents recenseurs doivent être munis d'une carte délivrée vierge par l'INSEE remplie et signée par le Maire ou le Président de l'EPCI. L'INSEE fait parvenir les cartes aux communes et aux EPCI au plus tard un mois avant le début de la collecte d'informations. La carte n'est valable que pour la réalisation de l'enquête de recensement de l'année considérée.

Les agents recenseurs doivent présenter les qualités suivantes : niveau suffisant d'études, moralité et neutralité, conscience professionnelle, disponibilité, discrétion, qualités de contact avec les habitants, ordre et méthode, capacités relationnelles.

Les agents recenseurs doivent respecter le secret statistique et veiller à la stricte confidentialité des données individuelles qu'il collecte. Ils sont donc tenus au secret professionnel.

Le recrutement et la désignation des agents recenseurs relève de la seule responsabilité de la collectivité. Ils sont recrutés, formés, nommés et rémunérés par la commune.

C'est donc à la collectivité publique de décider du nombre d'agents recenseurs qu'elle envisage de recruter pour assurer les opérations de recensement de la population. L'INSEE recommande toutefois un agent recenseur pour 200 à 250 logements recensés dans les communes de moins de 10 000 habitants.

La formation des agents recenseurs

Les personnes concourant à la préparation et à la réalisation des enquêtes de recensement participent, préalablement à celles-ci, à une formation portant sur les conditions d'exécution de ces enquêtes. Le Maire ou le Président de l'EPCI atteste, à l'issue de la formation, que chacune des personnes concernées a participé à cette formation.

L'organisation de la formation des agents recenseurs relève de la compétence de la commune ou de l'EPCI concernée et de l'INSEE. Pour plus de renseignements sur la formation des agents recenseurs, les services du Centre de Gestion vous invitent à contacter les services de l'INSEE.

Les journées de formation obligatoires sont assimilées à du temps de travail et il convient donc de les rémunérer ou de les faire récupérer. Dans le cas d'un recours à des vacataires, la collectivité peut déterminer un taux horaire à multiplier par le temps de présence ou fixer un montant forfaitaire par demi-journée de formation.

Les agents recenseurs peuvent être désignés parmi les agents de la commune ou être recrutés pour les besoins du recensement.

LES PERSONNES NE POUVANT PAS ETRE AGENTS RECENSEURS :

- Les élus de la commune,
- Les personnes en congé parental (sauf si elles le suspendent)
- Une personne travaillant dans les fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière) à temps partiel choisi (sur autorisation ou de droit),
- Les personnes en cessation progressive d'activité,

1) Les agents recenseurs recrutés parmi le personnel de la collectivité :

➤ Nomination

La commune doit prendre un arrêté de nomination de l'agent recenseur.

➤ Rémunération

Si un agent communal est désigné comme agent recenseur, il peut :

- être déchargé d'une partie de ses fonctions et garder sa rémunération habituelle,
- ou exercer la fonction d'agent recenseur en plus de ses fonctions habituelles et rémunéré en conséquence :
 - soit par le paiement d'heures complémentaires pour les agents à temps non complet
 - soit par le paiement d'heures supplémentaires (IHTS) pour les agents à temps complet (de catégorie B et C) ou pour les agents à temps non complet dès lors que la réalisation d'heures supplémentaires les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures) ; pour les agents de catégorie A, par une augmentation de leur régime indemnitaire (RIFSEEP).
 - soit bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux heures consacrées aux opérations de recensement



La collectivité doit avoir une délibération de principe instaurant le régime indemnitaire (y compris les IHTS) dans sa structure ou à défaut, elle devra le mettre en place.

2) Les agents recenseurs recrutés à l'extérieur de la collectivité :

La commune peut également recruter, temporairement, des personnes extérieures de la collectivité.

Dans la majorité des cas, il s'agira d'établir un contrat au titre d'un accroissement temporaire d'activité. Toutefois, l'absence de texte réglementant précisant le statut d'agent recenseur n'exclut pas la possibilité de recruter des vacataires pour l'exercice de cette mission.

➤ Recrutement au titre d'un accroissement temporaire d'activité

A noter

Il peut s'agir notamment :

→ de demandeurs d'emploi inscrits à pôle emploi. Dans cette hypothèse, il est conseillé de contacter Pôle Emploi au préalable.

→ de personnes ne travaillant pas actuellement, sans pour autant être demandeurs d'emplois auprès de pôle emploi.

*→ d'agents travaillant au sein d'une autre collectivité publique : dans ce cas, il s'agira d'une activité accessoire. Cette activité de recensement est, en effet, cumulable avec un emploi public, en application de l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. En effet, cet article permet un cumul avec une activité accessoire d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique à but non lucratif, sous réserve **d'obtenir, au préalable, une autorisation de cumul** de son actuel employeur.*

*→ de salariés de droit privé sous réserve que le cumul est possible dans le respect de la réglementation relative au secteur privé et au regard des conventions collectives. Le salarié devra, au préalable, se renseigner auprès de son employeur et **obtenir une autorisation écrite permettant le cumul**.*

*→ de personnes retraitées **sous réserve qu'elles n'ont pas atteint la limite d'âge de la fonction publique**, à savoir 67 ans actuellement. Les personnes retraitées devront, en amont se renseigner, auprès de leur caisse de retraite afin de s'assurer que le cumul emploi/retraite est possible et qu'elles n'auront pas d'écèlement.*

❖ Concernant les modalités de recrutement au titre accroissement temporaire d'activité :

L'article L 332-23 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) prévoit le recrutement temporaire d'agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. L'opération de recensement de la population correspond à cette définition.

L'organe délibérant devra par délibération créer les postes d'agents recenseurs en fixant la période du besoin. La délibération doit bien sûr être conforme à l'article L 313-1 du CGFP c'est à dire préciser le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé, la durée hebdomadaire de l'emploi ainsi que la présence de crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant.

Il n'y a pas de déclaration de vacance de poste à faire. Par contre, la collectivité devra établir un contrat de travail avant toute nomination (modèle accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr).

Pour toutes les personnes concernées, la collectivité devra demander un bulletin n°2 du casier judiciaire auprès de Nantes : Casier Judiciaire National – 107 rue du Landreau – 44079 NANTES CEDEX 1 - tel : 02-51-89-89-51. Les demandes sont désormais faites via Internet (code d'accès individuel par collectivité) : toute demande d'habilitation au service Internet doit être adressée soit par courriel : cjn2@justice.gouv.fr soit par fax : 02-40-49-73-30 soit par courrier postal.

La collectivité devra également faire passer une visite médicale chez un médecin agréé afin de vérifier l'aptitude physique à l'emploi (donner une fiche de poste au médecin agréé afin qu'il donne un avis sur l'aptitude de l'agent par rapport aux missions exactes exercées). Elle sera prise en charge par la collectivité. La liste des médecins agréés est accessible sur notre site Internet www.cdg28.fr.

❖ Concernant la rémunération en cas d'engagement sur un contrat au titre accroissement temporaire d'activité :

→ Situation d'une personne extérieure à la fonction publique territoriale :

L'INSEE n'a pas de recommandations à formuler concernant la rémunération des agents recenseurs, cette rémunération étant désormais de la pleine responsabilité des communes.

A défaut de textes spécifiques en la matière, la rémunération des agents recenseurs doit respecter la réglementation applicable aux agents publics.

Comme tous les agents contractuels de droit public, les agents recenseurs doivent donc être rémunérés sur la base d'un indice de rémunération de la fonction publique et pourra prétendre, le cas échéant, au bénéfice du régime indemnitaire. La rémunération est fixée librement par l'assemblée délibérante sans, toutefois, pouvoir être inférieure au 1^{er} échelon de l'échelle 3.

Si les agents recenseurs ne peuvent pas prendre de congés annuels durant la période de recensement, la collectivité devra verser une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10% de la rémunération brute qui sera versée en fin de contrat.

Par ailleurs, les frais de déplacement à l'intérieur de la commune pourront être pris en charge au titre des fonctions itinérantes si l'agent recenseur utilise son véhicule personnel pour les déplacements.

→ Situation d'un agent public déjà employé dans une autre collectivité :

• Possibilité de cumul avec une activité accessoire :

Un agent de droit public (stagiaire, titulaire et contractuel de droit public) à temps complet ou non peut exercer la fonction d'agent recenseur au titre d'une activité accessoire.

Pour les agents publics à temps complet et ceux à temps non complet, dont la durée totale de service excède 24 heures 30, l'autorisation de l'employeur principal sera nécessaire. Pour les agents à temps non complet dont la durée totale de service (tous emplois confondus) n'excède pas 24 heures 30, une simple information suffit.

- Mode de recrutement et de rémunération :

Cette personne sera recrutée, sous contrat pour accroissement temporaire d'activité, en vertu de l'article L 332-23 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) mais la rémunération se fera sous la forme d'une indemnité. La rémunération accessoire n'est, en effet, soumise à aucune cotisation sociale à l'exception de la CSG et CRDS et de la cotisation du Centre de Gestion. La collectivité devra également voir si l'agent est assujéti à la contribution de solidarité.

A noter

L'Etat verse aux collectivités territoriales ou aux EPCI qui effectuent les opérations de recensement une dotation forfaitaire. Elle est basée sur la population et le nombre de logements. Elle n'a pas de lien direct avec la rémunération versée par la collectivité aux agents recenseurs. Ceux-ci doivent être recrutés et rémunérés dans le respect de la réglementation applicable aux personnels de la fonction publique territoriale.

➤ Recrutement au titre d'une vacation

A noter

*Un retraité **ayant dépassé la limite d'âge de 67 ans ne pourra n'être recruté qu'en qualité de vacataire**. En effet, selon plusieurs réponses écrites de l'Assemblée Nationale et notamment la n°12778 du 28 mai 2013 et la n°6094 du 22 janvier 2013, la limite d'âge dans la fonction publique n'est **pas opposable** aux personnes qui accomplissent, pour le compte et à la demande des employeurs publics, **une mission ponctuelle en l'absence de tout lien de subordination juridique**.*

La personne retraitée devra néanmoins au préalable contacter sa caisse de retraite afin de vérifier ses possibilités de cumul.

La vacation peut parfois être une alternative afin de permettre à une collectivité de faire appel ponctuellement à des besoins.

La fonction d'agent recenseur peut être considérée comme une activité ponctuelle, permettant le recours au recrutement de vacataires puisqu'il s'agit d'une tâche précise, discontinue dans le temps et rémunérée à l'acte (CE n°230011 du 26 mars 2003).

La notion de vacataire est définie à l'article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale comme un « **agent engagé pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés** ».

La vacation permet de faire appel **ponctuellement** à des spécialistes extérieurs.

L'agent vacataire n'est donc pas recruté pour pourvoir un emploi permanent de la collectivité, correspondant à un ensemble de tâches à accomplir, mais pour exécuter un acte isolé et identifiable.

L'engagement devra cependant être **temporaire et limité dans le temps** (quelques jours par an).

Le vacataire est appelé pour une mission ponctuelle qui n'a pas vocation à se répéter dans le temps se distingue aussi de l'agent recruté pour des besoins occasionnels.

Selon la jurisprudence administrative, 3 conditions cumulatives caractérisent, en effet, la qualité de vacataire :

- les tâches effectuées par les vacataires ne peuvent pas correspondre à un besoin permanent de la collectivité,
- les tâches assurées par les vacataires correspondent donc à la réalisation d'actions spécifiques correspondant à un besoin ponctuel et limité dans le temps (quelques jours par an),
- les vacataires sont rémunérés à l'acte : de ce fait leur rémunération n'est pas basée sur un indice et ils ne perçoivent aucun complément de rémunération (supplément familial de traitement, primes et indemnités ...).

En ce sens, la vacation se rapproche plus d'une prestation de service que d'un contrat de travail.

Si l'une de ces conditions fait défaut, l'intéressé n'est pas considéré comme vacataire, mais sera requalifié par le juge comme agent contractuel de droit public même si la collectivité le qualifie de vacataire dans les actes le concernant.

Relèvent de cette catégorie, notamment les personnalités extérieures qui sont sollicitées pour les conférences occasionnelles, ou encore pour certaines missions d'expertise, de conseil ou la participation à des commissions ou des jurys.

Les conditions d'emplois spécifiques des vacataires :

L'article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 exclu expressément les vacataires de son champ d'application.

Dans la mesure où le vacataire, n'est pas considéré comme un agent public, il ne relève d'aucune disposition législative ou réglementaire et de ce fait cela se concrétise par une :

- ✓ *absence en principe de **lien de subordination hiérarchique** entre l'employeur territorial et le vacataire*
- ✓ *absence de droits à **congés statutaires** (annuels, pour raison de santé, maternité, paternité, adoption, d'accident de travail ...). Un vacataire n'a, en effet, aucune protection sociale ni aucun droit à congés puisqu'il ne relève pas du décret n°88-145 du 15 février 1988. Cette absence de droit à congés est cohérente avec le caractère spécifique et ponctuel de l'acte déterminé accompli par le vacataire.*
- ✓ *absence de **droit à la formation**. En effet, le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale n'est pas applicable aux vacataires.*
- ✓ *absence de **compléments de rémunération** (supplément familial de traitement, régime indemnitaire). De ce fait, il ne peut pas bénéficier :*

→ du supplément familial de traitement (SFT). L'article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération exclut expressément du droit au SFT les agents rétribués aux taux horaires ou à la vacation.

→ du régime indemnitaire. Les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires) sont, en effet, exclus du régime indemnitaire.

Procédure à suivre en cas de recrutement d'un vacataire :

❖ Délibérer sur le recrutement d'un vacataire :

Une délibération de principe devra être prise afin d'autoriser le recrutement d'un vacataire dans des cas très précis. La délibération devra :

- motiver le caractère spécifique et discontinu de votre besoin,
- déterminer le taux horaire qui sera versé pour chaque vacation effectuée.

Un modèle de délibération est accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr mais devra cependant être adapté à votre situation.

❖ Etablissement d'un acte d'engagement :

Le vacataire sera nommé **soit par contrat** (peu préconisé), **soit par lettre d'engagement** à chaque fois qu'il interviendra pour le compte de la structure : la collectivité n'est donc pas obligée d'anticiper les vacations.

Des modèles de contrat et de lettre d'engagement sont accessibles sur notre site Internet : www.cdg28.fr.

Il sera rémunéré à l'acte. Il ne perçoit pas de rémunération mensuelle ou correspondant à la durée d'un contrat, la rémunération) est fixée pour l'acte effectué (selon la nature de la tâche, il peut s'agit d'une vacation versée pour chaque acte effectué, d'une vacation horaire ou journalière). Pour les modalités pratiques de versement, les services du Centre de Gestion invitent la collectivité à regarder les paramétrages de son logiciel paye et/ou à se rapprocher de son prestataire paye.

Exemple : agent recenseur rémunéré au nombre d'imprimé de recensement complété (vacation à l'acte), agent chargé de la distribution du bulletin municipal rémunéré pour la journée de distribution (vacation journalière ou horaire) ...

L'acte d'engagement doit préciser les conditions de recrutement et les éléments relatifs aux fonctions et modalités de leur exercice qui permettent de faire apparaître la qualité de vacataire (acte déterminé, discontinuité dans le temps, rémunération à l'acte).

L'INSEE n'a pas de recommandations à formuler concernant la rémunération des agents recenseurs, cette rémunération étant désormais de la pleine responsabilité des communes.

La rémunération est soumise aux cotisations et contribution de droit commun du régime général (cotisations identiques aux agents contractuels de droit public).

Pour finir, les services du Centre de Gestion tiennent à préciser que l'agent recenseur sera au contact de la population et peut être amené à entrer dans le logement de personnes recensées. Il doit être, également, d'une parfaite moralité. Il est donc conseiller de solliciter, avant de signer l'acte de recrutement du vacataire, un extrait de casier judiciaire – bulletin n° 2 auprès du Casier judiciaire national Internet B2 44079 NANTES CEDEX 1 (02-51-89-89-68 ; <https://www.cjn.justice.gouv.fr/cjn/b3/eje20>).

A noter :

A compter du 6 décembre 2024, les collectivités territoriales peuvent également recourir à un prestataire externe, dans le cadre d'un marché public, pour la réalisation des opérations de recensement. L'opérateur économique sera sélectionné par la collectivité selon les règles prévues par le code de la commande publique. Un tel opérateur constitue un sous-traitant (article 22 du décret n°2003-485 du 5 juin 2003 modifié par le décret n°2024-1124 du 4 décembre 2024).

Au regard de la rédaction de l'article 22 du décret précité, le recours simultané aux deux modalités de recrutement des agents recenseurs n'est pas autorisé. De ce fait, si la collectivité fait appel à un prestataire externe, elle ne pourra pas, en plus, recruter des agents pour assurer ces missions.

➤ Cotisations applicables dans tous les cas de figure (contrat accroissement temporaire d'activité ou recrutement d'un vacataire)

→ Les cotisations sociales :

L'arrêté du 16 février 2004 fixe l'assiette des cotisations et contributions sociales. Toutefois, bien que l'arrêté du 16 février 2004 n'ait pas été abrogé, l'Urssaf considère que la l'assiette forfaitaire de cotisation égale à 15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ne s'applique plus pour les agents recenseurs. L'Urssaf s'appuie à ce titre sur l'article D 311-1 du Code de la Sécurité Sociale.

De ce fait, la rémunération est soumise aux cotisations et contribution de droit commun du régime général (cotisations identiques aux agents contractuels de droit public).

→ Les cotisations ASSEDIC :

Afin que la collectivité n'ait pas à sa charge les indemnités de chômage éventuellement dues à l'agent à la fin de son contrat, **elle devra adhérer au régime d'assurance chômage**. Les demandes d'adhésion pour les collectivités publiques sont à adresser à l'URSSAF et non plus au pôle emploi.

Remboursement des frais de déplacement :

Les agents recenseurs utilisant leur propre véhicule sur le territoire de la commune sont indemnisés de leur frais de déplacement.

GARANTIES MINIMALES PRINCIPALES A RESPECTER DANS LE CADRE DES OPERATIONS DE RECENSEMENT :

Le 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 prévoit dans son article 3 un certain nombre de garanties minimales rendues applicables aux agents de la fonction publique territoriale par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001. Ces durées maximales devront être respectées :

- la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures,
- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes,
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures,
- les agents doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures
- au cours d'une même semaine, la durée du travail (heures supplémentaires comprises) ne peut dépasser 48 heures,
- en moyenne, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée du travail hebdomadaire ne peut excéder 44 heures,
- le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

A noter :

Des modèles sont accessibles sur notre site Internet : www.cdg28.fr à savoir :

- un modèle de délibération pour le recrutement dans le cadre du recensement de population,*
- des modèles d'arrêtés pour la désignation du coordonnateur ou de l'agent recenseur (parmi le personnel de la collectivité)*
- un modèle de contrat au titre d'un accroissement temporaire d'activité pour assurer les fonctions d'agent recenseur*
- un modèle de délibération et un modèle d'acte d'engagement ou de contrat en cas de recrutement d'un vacataire.*