

LE RECRUTEMENT DES AGENTS RECENSEURS

RECENSEMENT

Mot-clé

Le statut des agents recenseurs

Aucun texte réglementaire ne précise le statut des agents recenseurs.

Les agents recrutés pour le recensement sont considérés comme des agents publics. Ils peuvent être nommés sur des contrats à durée déterminée pour un accroissement saisonnier d'activité (**art L332-23, 2° du code général de la fonction publique**)

Une délibération doit être prise ainsi qu'un contrat.

Documents téléchargeables sur le site Internet

Espace documentaire / 05- Gestion des carrières / A- Recrutement / Recenseur

05-A-MOD6
Contrat
recenseur



05-A-MOD7
Délibération
recenseur



05-A-MOD8
Arrêté
coordonnateur



05-A-MOD9
Délibération
coordonnateur



Février 2024
N° 05-A-PS3

Les différents cas de recrutement

Situation principale de l'agent	Situation en tant qu'agent recenseur
Agent titulaire, stagiaire, contractuel dans la collectivité	<p>Récupération ou régime indemnitaire</p> <p>Les personnels permanents de la commune peuvent être affectés à des opérations de recensement et restent soumis à leurs conditions habituelles de rémunération. Ils peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> être déchargés d'une partie de leurs fonctions et garder leur rémunération habituelle, bénéficier d'un repos compensateur en contrepartie du temps passé au recensement, être rémunérés en heures complémentaires et/ou supplémentaires (si un régime d'IHTS est instauré dans la collectivité et si l'agent y est éligible), bénéficier d'une augmentation ponctuelle de leur régime indemnitaire.
Agent titulaire, stagiaire, contractuel dans une autre collectivité.	<p>Activité accessoire</p> <p>On peut considérer que la fonction d'agent recenseur est une activité accessoire. Dans ce cas, l'agent recenseur se voit appliquer les règles sur le cumul d'emplois et de rémunérations publiques. Qu'il s'agisse d'agents employés à temps complet ou non complet, ils peuvent cumuler les fonctions d'agent recenseur avec leur activité principale après autorisation de l'employeur principal. Il n'y a pas de limite maximum de temps de travail pour une activité accessoire.</p>
	<p>Contrat</p> <p>Le cumul d'emplois sera possible dans la limite de 115% d'un temps complet, soit 40 heures par semaine maximum.</p>
Agent en contrat aidé de droit privé dans la collectivité (CUI-CAE).	<p>Heures supplémentaires ou complémentaires (si l'agent est à temps partiel)</p> <p>Se référer à la réglementation des heures supplémentaires pour les agents de droit privé.</p>
Agent en contrat aidé de droit privé au sein d'une autre collectivité (CUI-CE).	<p>Contrat ou vacation</p> <p>Le cumul est possible dans les conditions de droit commun. Contacter la DIRECCTE pour plus de renseignements.</p>
Salarié de droit privé.	Contrat ou vacation.
Demandeur d'emplois.	<p>Contrat ou vacation</p> <p>Les collectivités peuvent recruter des demandeurs d'emploi. La rémunération servie est cumulable avec les allocations chômage, l'allocation de solidarité spécifique et les allocations d'insertion à condition que la durée de l'emploi n'excède pas 50 heures par mois</p>
Retraité.	<p>Contrat ou vacation</p> <p>Il convient de se référer à la caisse de retraite de l'agent recruté afin de vérifier les possibilités de cumul.</p>
<p>Agent public :</p> <ul style="list-style-type: none"> en congé parental (sauf s'il le suspend), à temps partiel, en cessation progressive d'activité, en congé de fin d'activité. 	Impossible.
<p>Agent de droit privé</p> <ul style="list-style-type: none"> à temps partiel, en congé parental, en préretraite progressive, préretraité ARPE. 	Impossible.
Elu de la commune.	<p>Impossible (sauf pour les fonctions de coordonnateur de l'enquête).</p>

La rémunération

La rémunération est désormais de la pleine responsabilité des communes. L'INSEE ne formule plus de recommandations.

La rémunération peut se faire :

- soit à partir d'un indice,
- soit sur la base d'un forfait fixé par délibération. Attention, si vous fixez un forfait en fonction d'un nombre d'heures, la rémunération ne pourra pas être inférieure au SMIC.
- soit sur la base d'un tarif à la feuille
-

Exemple, voici le barème utilisé par l'INSEE pour le recensement de 1999 revalorisé pour l'année **2014**. L'INSEE ne fait désormais plus d'actualisation :

- feuille logement : **0,52€**
- bulletin individuel : **0,99€**
- bulletin étudiant : **0,52€**
- feuille immeuble collectif : **0,5 €**
- bordereau de district : **4,99€**

Il est également possible de les recruter en qualité d'agent vacataire. Une délibération est nécessaire afin de définir la tâche à effectuer et la période d'exécution ainsi que pour fixer le montant de la vacation.

Les cotisations

Recrutement sous contrat ou en tant que vacataire

L'[arrêté du 16 Février 2004](#), introduit la possibilité de calculer les cotisations et les contributions de sécurité sociale, le FNAL et la cotisation au financement des transports en commun sur une base forfaitaire. Cette base correspond à **15 % du plafond mensuel** de la sécurité sociale en vigueur arrondie à l'euro le plus proche.

Soit pour 2024 : $3\,864\text{€} \times 15\% = 579,6\text{€}$ soit 580 €

Cette base forfaitaire constitue l'assiette de cotisations et de contributions applicables aux agents contractuels de droit public. Certaines cotisations demeurent toutefois calculées sur la totalité de la rémunération servie :

- les cotisations dues au fonds de solidarité,
- les cotisations dues à l'IRCANTEC,
- les cotisations chômage lorsque l'employeur a passé une convention avec l'UNEDIC.

Néanmoins, d'un commun accord entre l'agent recenseur et la collectivité, les cotisations peuvent être calculées selon les règles de droit commun : charges sociales calculées sur l'ensemble du brut et la CSG et la CRDS sur 98,25% du brut perçu.

Ces règles de cotisations sont aussi applicables aux agents IRCANTEC dont l'activité de recensement est considérée comme une activité accessoire.

Recrutement en activité accessoire pour un agent déjà CNRACL

Le recensement étant considéré comme une activité accessoire, les fonctionnaires titulaires et stagiaires affiliées à la CNRACL cotisent uniquement à la CSG, CRDS, contribution de solidarité (si l'agent en est redevable au titre de son activité principale) et RAFP (dans les limites de 20% du traitement brut annuel).