

Fiche n°CG1

## CADRAGE GENERAL

NOUVELLES CONDITIONS  
D'EMPLOI DES  
ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE

### LES PRINCIPAUX TRAITS DU DISPOSITIF NC2E

Date : avril 2012

Version n°:

V1

#### UN OBJECTIF FEDERATEUR

↳ offrir aux agents enquêtrices/eurs de l'Insee un nouveau **cadre d'emploi plus sécurisant** et de nature à **permettre leur fidélisation** et, par conséquent, à **conforter leur professionnalisme**

#### UN RÉGIME COMMUN POUR L'ENSEMBLE DES ENQUÊTRICES/EURS

- Des **contractuels relevant du décret n° 86-83** du 7 janvier 1986 (CDD/CDI et CDD occasionnels)
- Une **quotité fixée par contrat** : des **contrats à temps incomplet (jusqu'à 70 %) ou complet**
- Une **grille de rémunération indicée avec deux catégories** (enquêtrices/eurs en catégorie 2 et enquêtrices/eurs experts en catégorie 1)

#### UN RECLASSEMENT OPTIMISÉ POUR LES ENQUÊTEURS DÉJÀ EN FONCTION

- Une **garantie de maintien du revenu net**
- Une **reprise d'ancienneté** lors du reclassement dans la grille ;
- Une **quotité de temps de travail individuelle** calculée sur la **charge de travail estimée au vu de l'observation du passé**

**DATE DE MISE EN ŒUVRE : 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

Fiche n° CG2		<b>CADRAGE GENERAL</b>		NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE	
LES PRINCIPAUX TRAITS DU DISPOSITIF NC2E					
Date :	avril	2012	Version n° :	V1	

## Avec le nouveau cadre d'emploi, les enquêtrices/enquêteurs

### deviennent des agents à part entière de l'Insee



Ils sont **agents non titulaires « de droit commun »** (cf. décret n° 86-83) et, à ce titre, **bénéficient des mêmes droits** et ont les **mêmes obligations** que tous leurs collègues contractuels de droit public.

Parce qu'ils sont désormais des agents non titulaires de « droit commun », la **gestion des enquêtrices/eurs** est pleinement **intégrée à celle de l'Insee**, notamment en termes de **programmation pluriannuelle : annuelle** (cadre d'emploi, masse salariale, etc.) et d'**analyse de performance**.

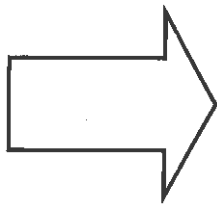
Les règles de gestion qui leur sont applicables - quels que soient les types d'enquêtes pris en charge - sont **définies au niveau national** ; elles sont les mêmes pour tous les enquêtrices/eurs placés dans des conditions équivalentes.  
(ex : le **recrutement** est réalisé **localement** mais dans le cadre d'une **procédure nationale**)

A l'instar de ce qui vaut pour leurs collègues de l'Insee, la **gestion des enquêtrices/eurs** **devra clairement distinguer** ce qui touche à la **gestion d'activité** et à la **gestion administrative**.  
(ex : en **DR**, **répartition** entre SAR et SES)

Les enquêtrices/eurs doivent être pleinement associés à la vie de la **DR de référence** (DR dans le ressort de laquelle elle/il réalise l'essentiel de son activité et qui assure sa gestion administrative)

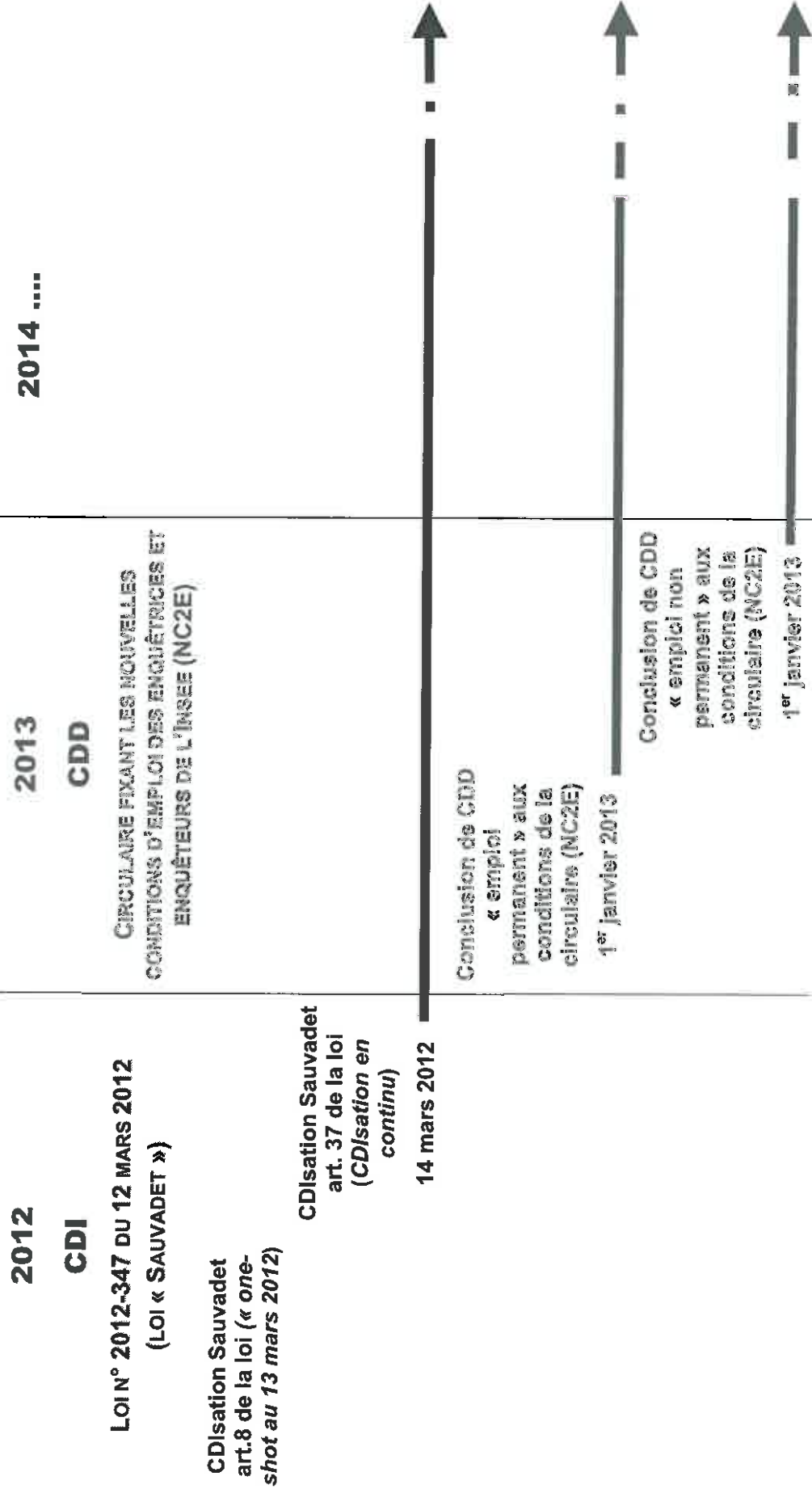
Fiche n°CG3_1		<b>CADRAGE GENERAL</b>		NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE	
LE NOUVEAU CADRE D'EMPLOI (NC2E) ET LA LOI SAUVADET					
Date :	avril	2012	Version n° :	V1	

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique - dite **loi Sauvadet** - ne remet pas en cause les dispositions du NC2E élaborées depuis deux ans.



Les enquêtrices/eurs qui rempliront les conditions prévues par la loi - soit au titre de la CDIisation « one-shot » à la publication de la loi (art. 8), soit au titre de la CDIisation « en continu » (art. 37) se verront proposer un contrat ainsi que des conditions d'emploi et de rémunération en tous points conformes au dispositif NC2E prévu par la circulaire.

Fiche n°CG3_2		<b>CADRAGE GENERAL</b>		NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE	
LE NOUVEAU CADRE D'EMPLOI (NC2E) ET LA LOI SAUVADET					
Date :	juin	2012	Version n° :	V1	



Fiche n°CG3_3		<b>CADRAGE GENERAL</b>		NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE	
LE NOUVEAU CADRE D'EMPLOI (NC2E) ET LA LOI SAUVADET					
Date :	juin	2012	Version n° :	V1	

### CDISATION ART 8 - « ONE-SHOT »

#### ☛ Conditions de CDisation :

- être sous contrat à la date de publication de la loi, soit le 13 mars 2012 ;
- justifier d'une ancienneté cumulée :
  - d'au moins six ans au cours des huit dernières années
  - ou
  - de trois ans au cours des quatre dernières années pour les agents ayant 55 ans révolus à la date de publication de la loi.

Sont prises en compte toutes les périodes d'activité effectuées pour le compte de l'Insee ou de tout autre service appartenant au ministère auquel l'Insee était rattaché à la date de publication de la loi.

### CDISATION ART 37 - « EN CONTINU »

#### ☛ Conditions de CDisation :

- six ans de services en CDD ;
- dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique ;
- auprès du même département ministériel ;
- avec des interruptions de service inférieures à quatre mois.

Fiche n° CG4		<b>CADRAGE GENERAL</b>		<b>NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE</b>	
<b>RELEVÉ DES POINTS DE DESACCORD SOULEVÉS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES</b>					
ORIGINE : REUNION « CIRCULAIRE » DU 15 FEVRIER 2012 - VERSION AU 28 MARS 2012 (SUITE AU GT DU 22 MARS 2012)					
Date :	avril	2012	Version n° :	V1	

<b>REFERENCES PROJET CIRCULAIRE</b>			<b>EXPRESSION DU DESACCORD</b>
<b>N° S</b>	<b>TITRE</b>	<b>TEXTE</b>	
1 1.3 1.3.1	<b>RECRUTEMENT</b> Modalités de classement Emploi correspondant à un besoin permanent	Les agents recrutés pour la première fois, sur un contrat à durée déterminée, sont classés au premier échelon de la catégorie 2 de la grille de rémunération indiquée définie au point 2.1 ci-dessous.	Les services antérieurs doivent être pris en compte à l'instar des dispositions du § 9.1.3 des dispositions transitoires (règles de calcul de l'ancienneté pour le positionnement dans la grille.
2	<b>REMUNERATION</b>		Les organisations syndicales revendiquent un niveau global de rémunération permettant de satisfaire deux objectifs : - assurer une rémunération au moins égale à celle des agents titulaires de catégorie C de l'Insee ; - réduire au maximum le nombre de bénéficiaires d'une indemnité différentielle. Pour y parvenir, elles proposent : - l'augmentation de tous les échelons de la grille de 25 points d'indice ; - le versement d'une indemnité « d'agent isolé » d'un montant mensuel de 137 € à tous les agents enquêteurs quels que soient leur échelon et leur quotité de travail.
5 5.3 5.3.2	<b>EVALUATION / AVANCEMENT</b> Promotion en catégorie 1 Agents éligibles	Les enquêteurs employés sur la base d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins douze ans d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisée la sélection peuvent accéder à la catégorie 1 après une sélection basée sur un examen professionnel.	La condition d'ancienneté doit être ramenée à dix ans.
9 9.1 9.1.4	<b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> Modalités de contractualisation Accès direct à la catégorie 1 d'emploi	Les agents enquêteurs dont l'ancienneté est au moins égale à dix-huit ans sont classés dans la catégorie 1 d'emploi à l'échelon dont l'indice est immédiatement supérieur à celui de l'échelon de la catégorie 2 d'emploi dans lequel ils auraient été classés.	La condition d'ancienneté doit être ramenée à quinze ans.
9 9.1 9.1.5	<b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> Modalités de contractualisation Quotité de temps de travail	Chaque agent enquêteur, dans le cadre du nouveau dispositif, se verra proposer une quotité de temps de travail calculée sur la base de la moyenne de la charge de travail estimée pour les années N-3 et N-2 par rapport à celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi.	Chaque enquêteur doit se voir proposer une quotité assise sur ses deux meilleures années de 2008, 2009, 2010 et 2011. Une même base pour le calcul de la quotité de référence et celui du revenu net de départ

<p>9 9.2 9.2.1 9.2.1.1</p>	<p><b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> <b>Rémunération</b> Indemnité différentielle hors composante « déplacements » L'objectif</p> <p>Voir 9.2.2.1</p>	<p>Les enquêteurs recrutés dans l'année qui précède celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi ne bénéficient pas de l'indemnité différentielle.</p>	<p>Les enquêteurs recrutés dans l'année qui précède celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi doivent pouvoir bénéficier de l'indemnité différentielle.</p>
<p>9 9.2 9.2.1 9.2.1.2 9.2.1.2.1</p>	<p><b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> <b>Rémunération</b> Indemnité différentielle hors composante « déplacements » Les revenus de référence Le revenu net de départ</p> <p>Voir 9.1.5</p>	<p>La référence retenue est la moyenne des années N-3 et N-2 par rapport à celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi.</p>	<p>Les deux meilleures années de 2008, 2009, 2010 et 2011 doivent constituer, agent par agent, la référence. Une même base pour le calcul de la quotité de référence et celui du revenu net de départ</p>
<p>9 9.2 9.2.1 9.2.1.2 9.2.1.2.1</p>	<p><b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> <b>Rémunération</b> Indemnité différentielle hors composante « déplacements » Les revenus de référence Le revenu net de départ</p>	<p>Le revenu net de départ est calculé comme suit :</p> <p>A [ indemnisation des enquêtes + frais d'approche pour l'année de référence ] - [ frais <sup>(1)</sup> pour l'année de référence ]</p> <p>B [ A ] - [ cotisations sociales ]</p> <p>C [ B ] x [ 0,9077 ] <sup>(2)</sup></p> <p>Pour tenir compte de la valorisation des congés dans la rémunération, B est multiplié par 0,9077 soit (1) - (0,0923)</p> <p>(1) Cf. fiche de décompte de frais. (2) Rappel : la note n° 2111/F420 du 22 décembre 2000 a relevé de 9,23% le barème de rémunération des enquêteurs ménages et prix.</p>	<p>Les indemnités chômage doivent être intégrées dans le revenu de départ.</p> <p>Le cas des agents bénéficiant d'un « forfait implicite » doit être expressément traité.</p> <p>La prise en compte des congés n'est pas réglée de manière satisfaisante.</p>
<p>9 9.2 9.2.1 9.2.1.2 9.2.1.2.2</p>	<p><b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> <b>Rémunération</b> Indemnité différentielle hors composante « déplacements » Les revenus de référence Le revenu net d'arrivée</p>	<p>Le revenu net de départ est calculé comme suit :</p> <p>D Rémunération annuelle de base brute + compléments de rémunération hors indemnité de résidence (cf. 2.2 sauf 2.2.1) + régime indemnitaire (cf. 2.3)</p> <p>E [ D ] - [ cotisations sociales ]</p>	<p>Ne doivent pas être intégrées dans le revenu d'arrivée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la sur-rémunération DOM ;</li> <li>- l'indemnité compensatoire pour frais de transport pour service en Corse.</li> </ul>
<p>9 9.2 9.2.2 9.2.2.1</p>	<p><b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> <b>Rémunération</b> Indemnité différentielle « déplacements » L'objectif</p> <p>Voir 9.2.1.1</p>	<p>Les enquêteurs recrutés dans l'année qui précède celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi ne bénéficient pas de l'indemnité différentielle.</p>	<p>Les enquêteurs recrutés dans l'année qui précède celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi doivent pouvoir bénéficier de l'indemnité différentielle</p>
<p>9 9.2 9.2.2 9.2.2.3 9.2.1.3.1</p>	<p><b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> <b>Rémunération</b> Indemnité différentielle « déplacements » Modalités de l'indemnité différentielle Périodicité</p>	<p>L'indemnité différentielle est versée annuellement, en une seule fois. Le versement intervient en N+1 dès qu'est connu le montant des indemnités kilométriques perçues au titre de l'année N.</p>	<p>Le fractionnement du versement est souhaitable.</p>

Fiche n° CG5	<b>CADRAGE GENERAL</b>		<b>NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE</b>
<b>RELEVÉ DE DECISIONS (22 mars 2012)</b>			
Date :	avril	2012	Version n° : V1

Projet de circulaire (mis en distribution le 13 février 2012) : **relevé des points de désaccord soulevés par les organisations syndicales** - document établi suite à la réunion du 15 février 2012.

- Dans le projet de circulaire la référence retenue est la moyenne des années N-3 et N-2 par rapport à celle de mise en œuvre des NCEE. Les organisations syndicales demandent qu'à ce dispositif unique, applicable à tous, soit substitué une appréciation individuelle fondée sur les deux meilleures années de la période 2008 à 2011.

- Le directeur général indique qu'il entend maintenir le dispositif prévu par la circulaire tout en admettant le principe d'ajustements individuels lorsque sa stricte application conduirait à des incohérences, voire à des injustices (par exemple, en cas de congé(s) maladie au cours de la période N-3/N-2).

## 9. DISPOSITIF TRANSITOIRES

9.2.1.2.1. Revenu net de départ

### Projet NCEE - chantiers

Le directeur général souhaite que les services expertisent la piste de la location de véhicules automobiles au bénéfice des enquêtrices/enquêteurs déclarant un très grand nombre de kilomètres parcourus

### Projet NCEE - chantiers

Le projet de circulaire (point 2.2.5) prévoit expressément la possibilité du versement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) aux enquêtrices/enquêteurs.

Le directeur général souhaite que les services expertisent les conditions du versement de la GIPA aux enquêtrices/enquêteurs bénéficiaires d'une indemnité différentielle.



## Budget

La mise en œuvre des NCEE telles que définies par le projet de circulaire de l'Insee devrait conduire à une augmentation de 8 M€ du budget actuel, qui s'élève à 19,6 M€.

Est estimé à 4,2 M€ supplémentaires le coût des propositions des organisations syndicales (voir point 1 ci-dessus), à savoir :

- l'augmentation de tous les échelons de la grille de 25 points d'indice
- et
- le versement d'une indemnité « d'agent isolé » d'un montant mensuel de 137 € à tous les agents enquêteurs quels que soient leur échelon et leur quotité de travail.

## Budget

Le directeur général s'engage à porter lui-même le dossier pour demander, dans le cadre de la programmation budgétaire, les moyens nécessaires à la mise en œuvre des NCEE telles que définies par le projet de circulaire de l'Insee. Pourraient s'ajouter à ce socle les mesures permettant de traiter les situations individuelles incohérentes, voire injustes (voir point 2 ci-dessus).

S'agissant des propositions syndicales, le directeur général :

- s'engage à les présenter dans le cadre de la discussion budgétaire ;
- propose d'étudier avec le Secrétariat général des ministères économique et financier l'éventualité d'une mise en œuvre, sur une base pluriannuelle, de la revendication relative aux 25 points d'indice ;
- constate que l'indemnité « d'agent isolé » relève d'une problématique « fonction publique » dépassant le cadre du NCEE ; en revanche, la location automobile constitue une piste de travail qui doit être explorée (voir point 3 ci-dessus).

Fiche n°PC1

## PROJET DE CIRCULAIRE

### RECRUTEMENTS

Date : avril

2012

Version n° : V1

### NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE

#### SUPPORTS

- **BESOIN PERMANENT**
    - **CDD de trois ans** au plus
  - **BESOIN TEMPORAIRE**  
(accroissement temporaire d'activité)
    - **CDD de moins de 6 mois**
- NB : La durée totale, au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs, du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder douze mois pour l'exercice de fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité.

#### CATEGORIES D'EMPLOI

- **CATÉGORIE 2 ⇨ ENQUÊTEURS**  
**niveau de recrutement de droit commun**
- Ils assurent :
- la collecte des informations auprès des personnes, des collectivités locales ou des autres personnes morales, ou de relevés des prix de produits de consommation ou d'équipement des ménages dans des points de vente
  - la réalisation des tests d'enquêtes, des enquêtes auprès des personnes, des collectivités ou des relevés de prix

- **CATÉGORIE 1 ⇨ ENQUÊTEURS EXPERTS**

Ils assurent :

- les activités des enquêteurs listées ci-dessus
- la réalisation d'au moins deux des fonctions suivantes : les focus, l'accompagnement soutien des enquêteurs, la participation à l'animation d'actions de formation organisées à l'attention des enquêteurs, la contribution à la conception des enquêtes, les contrôles qualité des enquêtes

#### MODALITES DE RECRUTÉS

- **Pas de condition de diplôme ou d'expérience**
- **Un recrutement local / une procédure nationale** (fiches de poste, publication, etc.)

#### MODALITES DE CLASSEMENT

- **BESOIN PERMANENT**
  - **1<sup>er</sup> échelon** de la **catégorie 2**
  - **En cas de renouvellement**, l'agent est positionné dans la grille au regard de l'**ancienneté de service acquise au titre du(es) éventuel(s) contrat(s) précédents**
- **BESOIN TEMPORAIRE**
  - **1<sup>er</sup> échelon** de la **catégorie 2** (y compris dans le cas de contrats successifs)

Fiche n° PC2	<b>PROJET DE CIRCULAIRE</b>		<b>NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE</b>
	<b>CADRE D'ACTIVITE</b>		
Date :	avril	2012	Version n° : V1

- **LA QUOTITÉ DE TRAVAIL** : *définie par le contrat d'embauche* ; ne peut être *modifiée que par accord des deux parties* et au moyen d'un *avenant*
- **LE RÉGIME HORAIRE** : le *forfait*
- **LES CONGÉS** : *droits identiques aux autres agents titulaires ou contractuels de l'Insee*
- **LA ZONE D'ACTIVITÉ**
  - est *fixée par le contrat* pour tout enquêteur *que son emploi correspond ou non à un besoin permanent*
  - *liste les communes dans lesquelles l'agent enquêteur peut être conduit à réaliser des enquêtes*. Pour les agglomérations de Paris, Lyon et Marseille, la zone d'activité liste les arrondissements considérés
  - *intègre la commune siège de la direction régionale de référence* (direction régionale dans le ressort de laquelle l'enquêteur réalise l'essentiel de son activité)
- **LA LETTRE DE MISSION**
  - établie pour tout enquêteur recruté sur un *emploi correspondant à un besoin permanent*
  - *définie à l'entrée en vigueur du contrat*
  - *si nécessaire, elle est révisée trimestriellement*
  - indique les *enquêtes à réaliser, les zones d'enquête, le volume attendu, le calendrier de réalisation*

Fiche n° R1	<b>REMUNERATION ENQUÊTRICES/EURS</b>		NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE
<b>RAPPEL - COMPOSANTES DE LA REMUNERATION DANS LE DISPOSITIF « PIGISTE » (AC2E)</b>			
Date :	avril	2012	Version n° : V1

- **Pour chaque enquête, les éléments pris en compte pour le calcul de la rémunération sont :**
  - le nombre de questionnaires pour chaque type ;
  - le nombre de demi-journées de formation suivies ;
  - le nombre d'heures d'instruction à domicile ;
  - les frais : le nombre de kilomètres parcourus pour la formation et la collecte, le nombre de repas et de tickets de transport collectif.
  
- Ces éléments permettent d'arrêter le **montant de l'indemnité brute** qui se décompose en « indemnité pour enquête » et « en « allocation spéciale pour frais d'approche » :
  - ↳ **Indemnité pour enquête =**  
indemnité brute (*nombre de questionnaires x taux + formation + indemnisation des frais*) x 60%
  
  - ↳ **Allocation spéciale pour frais d'approche =**  
indemnité brute (*nombre de questionnaires x taux + formation + indemnisation des frais*) x 40%
  
- Les cotisations sociales sont calculées sur le montant de l'indemnité pour enquête.

**A SAVOIR :**

**Assises forfaitairement sur 60% de l'indemnité brute, les cotisations patronales s'élèvent à 3,2 M€ (cf. budget 2012).  
Si elles étaient assises sur la réalité de la rémunération, ces cotisations devraient s'établir à 4,3 M€ (soit un surcoût de 1,1 M€).**

Fiche n°R10	<b>REMUNERATION ENQUÊTRICES/EURS</b>		NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE
<b>INDEMNITE DIFFERENTIELLE - DEPLACEMENTS</b>			
Date :	avril	2012	Version n° : V1

### ■ BASES DE RÉFÉRENCE

- Au titre de *l'assiette de départ*, sont prises en compte les *indemnités kilométriques perçues au titre de l'année N-1* par rapport à celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi. Sont *distinguées les indemnités perçues au titre de déplacements liés aux enquêtes de celles perçues au titre de formations*, les taux étant différents
- *Pour la base de départ comme pour celle d'arrivée*, sont prises en compte les *indemnités effectivement perçues* au titre des millésimes considérés

### ■ PÉRIODICITÉ

- L'indemnité différentielle est *versée annuellement en deux fois*

### ■ MONTANT

La *compensation* n'intervient *que pour un même nombre de kilomètres parcourus* :

SITUATION DE DÉPART	SITUATION D'ARRIVÉE	
100 km	100 km	Calcul de l'indemnité différentielle sur la base de 100 km
100 km	120 km	Calcul de l'indemnité différentielle sur la base de 100 km
100 km	80 km	Calcul de l'indemnité différentielle sur la base de 80 km

Fiche n° R2

**REMUNERATION ENQUÊTRICES/EURS**

NOUVELLES CONDITIONS

D'EMPLOI DES

ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE

**COMPOSANTES DE LA REMUNERATION PROPOSEE PAR L'INSEE****REMUNERATION DE BASE & COMPLEMENTS**

Date :

avril

2012

Version n° :

V1

Elle dépend de l'indice *nouveau majoré (INIM)* appliqué à l'échelon sur lequel se situe l'intéressé au sein - pour chaque catégorie d'emploi - de la grille suivante :

**REMUNERATION DE BASE**

ENQUÊTEURS		
CATÉGORIE 2 D'EMPLOI		
Echelon	Durée	INIM
13 <sup>ème</sup> échelon	....	430
12 <sup>ème</sup> échelon	4 ans	415
11 <sup>ème</sup> échelon	4 ans	400
10 <sup>ème</sup> échelon	4 ans	385
9 <sup>ème</sup> échelon	4 ans	368
8 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	355
7 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	343
6 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	333
5 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	324
4 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	315
3 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	310
2 <sup>ème</sup> échelon	1 an	307
1 <sup>er</sup> échelon	1 an	305

ENQUÊTEURS EXPERTS		
CATÉGORIE 1 D'EMPLOI		
Echelon	Durée	INIM
8 <sup>ème</sup> échelon	....	501
7 <sup>ème</sup> échelon	4 ans	470
6 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	445
5 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	420
4 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	399
3 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	381
2 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	363
1 <sup>er</sup> échelon	1 an	345

**COMPLEMENTS DE**

- INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE
- SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (le cas échéant)
- SUR-RÉMUNÉRATION DOM (le cas échéant)
- INDEMNITÉ COMPENSATOIRE POUR FRAIS DE TRANSPORT POUR SERVICE EN CORSE (le cas échéant)
- GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (le cas échéant)

Fiche n° R3	<b>REMUNERATION ENQUÊTRICES/EURS</b>		NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE
<b>COMPOSANTES DE LA REMUNERATION PROPOSEE PAR L'INSEE</b>			
<b>RÉGIME INDEMNITAIRE</b>			
Date :	avril	2012	Version n° : V1

**RÉGIME INDEMNITAIRE**

- **INDEMNITÉ MENSUELLE DE TECHNICITÉ**
  - PÉRIODICITÉ / BÉNÉFICIAIRE : *Versée mensuellement* à tout enquêteur recruté sur un **emploi correspondant à un besoin permanent**
  
- **PRIME D'INTÉRESSEMENT**
  - PÉRIODICITÉ / BÉNÉFICIAIRE : *Versée annuellement* à tout enquêteur recruté sur un **emploi correspondant à un besoin permanent**
  
- INDEMNITÉ D'AGENT ENQUÊTEUR**
  - PÉRIODICITÉ : *versée mensuellement*
  - BÉNÉFICIAIRE : tout enquêteur **que son emploi corresponde ou non à un besoin permanent**
  - MONTANT : **6% de la rémunération de base brute du mois considéré**
  
- **INDEMNITÉ « ZONE URBAINE SENSIBLE »**
  - PÉRIODICITÉ : *versée mensuellement*
  - BÉNÉFICIAIRE : tout enquêteur - **que son emploi corresponde ou non à un besoin permanent** - dont la **zone d'activité intègre** au moins une **zone urbaine sensible** (cf. décret n°96-1156 du 26 décembre 1996)
  - MONTANT : **2% de la rémunération de base brute du mois considéré**, quel que soit le nombre de zones urbaines sensibles incluses dans la zone d'activité
  
- **INDEMNITÉ POUR « ENQUÊTE DIFFICILE »**
  - BÉNÉFICIAIRE :
    - tout enquêteur **que son emploi corresponde ou non à un besoin permanent**
    - qui se voit confier une « enquête difficile » ; un **arrêté du ministre** de l'économie, des finances et de l'industrie **fixe annuellement** la **liste des enquêtes ouvrant droit au versement de l'indemnité** eu égard aux difficultés particulières s'attachant à leurs conditions de réalisation
  - MONTANT : une **indemnité de soixante-quinze euros** est versée **pour chaque enquête difficile** réalisée

Fiche n°R7	<b>REMUNERATION ENQUÊTRICES/EURS</b>		NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE
	<b>INDEMNITE DIFFERENTIELLE - LES PRINCIPES</b>		
Date :	avril	2012	Version n° : V1

- l'administration s'est engagée au **maintien du revenu net** ; aussi, les agents dont le reclassement se traduirait par une diminution de leur revenu net se voient-ils attribuer une indemnité différentielle
- **ne peuvent bénéficier de l'indemnité différentielle les enquêteurs recrutés dans l'année qui précède celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi**
- **une indemnité différentielle spécifique** est établie pour compenser - à kilométrage constant - la différence de taux de remboursement entre **l'ancien et le nouveau dispositif (conditions de droit commun ; décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, arrêté du 1<sup>er</sup> novembre 2006, arrêté du 26 août 2008)** pour les **seules indemnités kilométriques**, à l'exclusion de tout autre remboursement de frais
- l'indemnité différentielle est versée **aussi longtemps que le revenu net dans le cadre du nouveau dispositif n'est pas au moins égal à celui détenu dans l'ancien**
- au cours de la **sixième année de mise en œuvre** des nouvelles conditions d'emploi, l'indemnité différentielle fait l'objet d'un réexamen



Fiche n°R8	<b>REMUNERATION ENQUÊTRICES/EURS</b>		NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI DES ENQUÊTRICES/EURS DE L'INSEE
<b>INDEMNITE DIFFERENTIELLE - HORS DEPLACEMENTS</b>			
Date :	avril	2012	Version n° : V1

## ■ BASES DE RÉFÉRENCE

### ➤ LE REVENU NET DE DÉPART

La **référence** retenue est la **moyenne des années N-3 et N-2** par rapport à celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi.

- A [ indemnisation des enquêtes + frais d'approche pour l'année de référence ] - [ frais <sup>(1)</sup> pour l'année de référence ]
- B [ A ] - [ cotisations sociales ]
- C [ B ] x [ 0,9077 ] <sup>(2)</sup>

*Pour tenir compte de la valorisation des congés dans la rémunération, B est multiplié par 0,9077 soit (1) - (0,0923)*

<sup>(1)</sup> Cf. fiche de décompte de frais.

<sup>(2)</sup> Rappel : la note n°211/ F420 du 22 décembre 2000 a relevé de 9,23% le barème de rémunération des enquêteurs ménages et prix.

### ➤ LE REVENU NET DE D'ARRIVÉE

- D Rémunération annuelle de base brute + compléments de rémunération hors 'indemnité de résidence + régime indemnitaire
- E [ D ] - [ cotisations sociales ]

**ENGAGEMENT DE LA DIRECTION : des ajustements individuels pourront être mis en œuvre lorsque une stricte application de la règle conduirait à des incohérences, voire à des injustices (par exemple, en cas de congé(s) maladie au cours de la période N-3/N-2).**

## ■ PÉRIODICITÉ

L'indemnité différentielle est versée *mensuellement*

## ■ MONTANT

L'indemnité différentielle annuelle, à échelon constant et à quotité de temps constante, est la différence entre les revenus annuel net de départ et d'arrivée. L'indemnité différentielle mensuelle est le douzième de l'indemnité différentielle annuelle.