

CIRCULAIRE RELATIVE

AUX

CONDITIONS D'EMPLOI

DES

ENQUÊTRICES ET ENQUÊTEURS DE L'INSEE

A Paris, le 3 avril 2017

Le directeur général de l'institut national de la
statistique et des études économiques,

Signé Jean-Luc Tavernier

Les enquêtes auprès des ménages et des communautés ainsi que les relevés de prix sont réalisés, dans le cadre d'un programme annuel de travail, par le réseau des agents enquêteurs. A ce titre, les enquêtrices et enquêteurs sont placés directement au cœur des missions de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee).

☞ **Des activités diversifiées et exigeantes**

La mission des enquêtrices et enquêteurs est de recueillir des informations en respectant scrupuleusement les textes, en veillant à la bonne image de l'Insee, le tout dans le cadre des consignes données.

- *Enquêtes « prix »* - Il s'agit de procéder, dans des points de vente désignés par l'Insee, aux relevés mensuels des prix des biens de consommation ou des biens d'équipement des ménages.
- *Enquêtes « ménages »* - Les activités principales de l'enquêteur sont centrées autour de la passation d'un questionnaire au cours d'un entretien de face à face ou éventuellement au téléphone.

Les enquêtes auprès des ménages ont, par nature, des objectifs, des contenus et des fréquences (mensuelle, annuelle, quinquennale ou décennale) très variés. Par exemple, l'enquête emploi en continu est permanente, l'enquête emploi du temps décennale, l'enquête statistique sur les ressources et les conditions de vie des ménages est annuelle, l'enquête loyers et charges est trimestrielle. Certaines enquêtes sont réalisées entièrement par téléphone, telle l'enquête CAMME (enquête de Conjoncture Auprès des Ménages Mensuelle).

- *« Opérations liées au recensement de la population »* - les enquêtrices et enquêteurs participent à diverses opérations liées au recensement de la population, qu'il s'agisse de la supervision, du recensement des communautés (cf. décret n°2003-485 du 5 juin 2003 - la communauté est « un ensemble de locaux d'habitation relevant d'une même autorité gestionnaire et dont les habitants partagent à titre habituel un mode de vie commun »), des enquêtes de contrôle ou de l'amélioration du RIL (Répertoire d'Immeubles Localisés).

☞ **Des compétences multiples**

Les fonctions confiées aux enquêtrices et enquêteurs nécessitent de nombreux savoirs sur l'Insee, sur les enquêtes, sur les outils nécessaires à leur réalisation.

Ces compétences résultent de formations initiales ou de formations préalables aux enquêtes mais aussi de nombreux savoir-faire issus de l'expérience sont également acquis au fil des enquêtes :

- en matière d'efficacité du repérage des logements et de prise de rendez-vous avec les personnes enquêtées ;

Malgré des difficultés croissantes, l'enquêteur consacre beaucoup d'énergie à l'approche des enquêtés, et doit s'adapter en permanence à cette population. L'importance de la qualité de la relation avec les enquêtés et la volonté de transmettre une bonne image de l'Insee sont des éléments clés pour mener à bien les enquêtes.

- en matière de connaissance des produits s'agissant des relevés de prix ;
- en matière de conduite d'entretien afin de garantir un contexte de confiance ;

L'enquêteur s'attache à être aimable tout en gardant ses distances, il veille à être patient au téléphone, à reformuler les questions à minima, à ne pas se substituer à l'enquêté et à prendre le temps nécessaire sans laisser dériver l'entretien.

- pour l'organisation de son propre travail.

Compte tenu des compétences multiples qui sont exigées des enquêtrices et enquêteurs, l'Insee doit attacher la plus grande attention à leur formation et à leur fidélisation.

☞ **Un professionnalisme très largement reconnu**

Le professionnalisme du réseau des enquêtrices et enquêteurs de l'Insee est très largement reconnu. Il permet à l'Insee de mener à bien les enquêtes et d'obtenir des réponses cohérentes quel que soit le contexte. Il est le plus souvent le seul lien direct entre l'enquêté et l'Insee. A ce titre, l'enquêteur est un maillon essentiel au recueil de l'information ; il représente l'Insee auprès du public.

*

La présente circulaire a pour objet de définir, pour ces enquêtrices et enquêteurs, un nouveau cadre d'emploi plus sécurisant et de nature à permettre leur fidélisation et, par conséquent, à conforter leur professionnalisme.

Ces nouvelles conditions d'emploi s'inscrivent dans le cadre suivant :

- loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique ;
- loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- 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 ;

- décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;
- décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;
- décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par les agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique ;

- circulaire de la direction générale de la fonction publique du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État ;
- circulaire de la direction générale de la fonction publique du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;

- étude ergonomique concernant "l'amélioration des conditions de travail des enquêteurs CAPI" réalisée par le cabinet Artis Facta - n° 013/F420 & n°23/C310 du 12 janvier 2001 ;
- rapport d'Henri Rouilleault n°11/DG75/C001/ du 21 janvier 2010 ;
- avis du comité technique de réseau de l'Institut national de la statistique et des études économiques du 29 mars 2017.

SOMMAIRE

1 RECRUTEMENT	6
1.1 Supports de recrutement	6
1.1.1 Emploi correspondant à un besoin permanent	6
1.1.1.1 Contrat à durée déterminée	6
1.1.1.2 Contrat à durée indéterminée	6
1.1.2 Emploi correspondant à un besoin temporaire	6
1.2 Catégories d'emploi	6
1.2.1 Catégorie 2	6
1.2.2 Catégorie 1	7
1.3 Modalités de classement	7
1.3.1 Contrat à durée déterminée	7
1.3.1.1 Emploi correspondant à un besoin permanent	7
1.3.1.2 Emploi correspondant à un besoin temporaire	7
1.3.2 Contrat à durée indéterminée	7
1.4 Période d'essai	8
1.4.1 Contrat à durée déterminée	8
1.4.1.1 Emploi correspondant à un besoin permanent	8
1.4.1.2 Emploi correspondant à un besoin temporaire	8
1.5 Résidence administrative	8
2 REMUNERATION	8
2.1 Rémunération de base	8
2.2 Compléments de rémunération et régime indemnitaire	9
2.2.1 Indemnité de résidence	9
2.2.2 Supplément familial de traitement	9
2.2.3 Sur-rémunération DOM	9
2.2.4 Indemnité compensatoire pour frais de transport pour service en Corse	9
2.2.5 Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)	9
2.2.6 Indemnité mensuelle de technicité	9
2.2.7 Indemnité d'agent enquêteur	9
2.2.8 Indemnité « quartier prioritaire »	9
2.2.9 Indemnité spécifique de supervision	10
2.2.10 Indemnité pour enquête difficile	10
2.2.11 Versement indemnitaire exceptionnel	10
3 TEMPS DE TRAVAIL	10
3.1 Quotité de temps de travail	10
3.2 Régime horaire de travail	10
3.3 Droits à congés	11
3.3.1 Règles de calcul	11
3.3.2 Conditions d'obtention	11
3.3.2.1 Octroi des congés	11
3.3.2.2 Règles spécifiques aux enquêtrices et enquêteurs sous contrat à durée déterminée	12
3.4 Compte épargne-temps	12
3.5 Temps partiel	12
4 CADRE D'ACTIVITE	12
4.1 Zone d'activité	12
4.2 Lettre de mission	13
5 EVALUATION / AVANCEMENT	13
5.1 Entretien d'évaluation	13
5.2 Avancement d'échelon	13
5.3 Passage en catégorie 1 d'emploi	13

5.3.1 Contingentement annuel	13
14	
5.3.2 Agents éligibles.....	14
5.3.3 Modalités de classement dans la grille des agents ayant obtenu leur passage en catégorie 1	14
6 MOBILITE	14
7 DROITS ET OBLIGATIONS	14
7.1 Cadre général.....	14
7.2 Protection juridique, droit de retrait, dossier individuel.....	15
7.2.1 Protection juridique	15
7.2.2 Droit de retrait	15
7.2.3 Dossier individuel	15
7.3 Obligations.....	16
7.3.1 Le respect du devoir d'obéissance et de bonne exécution du service	16
7.3.2 Secret statistique	16
7.3.3 Discipline	16
8 SYSTEME D'INFORMATION	17
8.1 Bilan des mouvements.....	17
8.2 Bilan des recrutements.....	17
9 DISPOSITIONS TRANSITOIRES	17
9.1 Modalités de contractualisation.....	17
9.1.1 Octroi d'un contrat à durée indéterminée	17
9.1.2 Règles d'appréciation de la durée de service.....	18
9.1.3 Positionnement dans la grille	18
9.1.4 Accès direct à la catégorie 1 d'emploi	18
9.1.5 Quotité de temps de travail	19
9.1.6 Période d'essai	19
9.2 Rémunération.....	19
9.2.1 Différentielle hors composante "déplacements"	19
9.2.1.1 L'objectif	19
9.2.1.2 Les revenus de référence	19
9.2.1.2.1 Le revenu net de départ	19
9.2.1.2.2 Le revenu net d'arrivée	20
9.2.1.3 Modalités de la différentielle	20
9.2.1.3.1 Périodicité	20
9.2.1.3.2 Montant	20
9.2.1.3.3 En cas de changement de quotité	20
9.2.2 Différentielle "déplacements"	21
9.2.2.1 L'objectif	21
9.2.2.2 Bases de référence	21
9.2.2.3 Modalités de la différentielle "déplacements"	21
9.2.2.3.1 Périodicité	21
9.2.2.3.2 Montant	21

1 RECRUTEMENT

1.1 Supports de recrutement

1.1.1 Emploi correspondant à un besoin permanent

Conformément aux dispositions des articles 4-1° et 6 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, les agents enquêteurs dont l'emploi, correspondant à un besoin permanent, implique un service à temps complet ou incomplet, sont recrutés par contrat à durée déterminée.

1.1.1.1 Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée constitue le support de recrutement des enquêtrices et enquêteurs dont l'emploi, correspondant à un besoin permanent, implique un service à temps complet ou incomplet.

Les agents enquêteurs sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

1.1.1.2 Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'Administration propose un nouveau contrat à un agent enquêteur ayant atteint l'ancienneté requise aux termes de l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 susvisée, le contrat est conclu à durée indéterminée.

Lorsque l'agent enquêteur atteint l'ancienneté mentionnée à l'alinéa précédent avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée ; l'Administration lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature de contrat.

1.1.2 Emploi correspondant à un besoin temporaire

Des agents enquêteurs peuvent être recrutés pour satisfaire un accroissement temporaire d'activité impliquant un service à temps complet ou incomplet.

Les contrats à durée déterminée conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ont une durée inférieure à 6 mois.

La durée maximale des contrats ainsi conclu et leurs conditions de renouvellement sont celles fixées par l'article 7 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

1.2 Catégories d'emploi

Sont créées deux catégories d'agents enquêteurs, la catégorie 2 propre aux « enquêtrices et enquêteurs » et la catégorie 1 réservée aux « enquêtrices et enquêteurs experts ».

1.2.1 Catégorie 2

La catégorie 2 d'emploi constitue le niveau de recrutement de droit commun des enquêtrices et enquêteurs, que leur emploi corresponde ou non à un besoin permanent.

Les enquêtrices et enquêteurs sont chargés de la collecte des informations auprès des personnes, des collectivités locales ou des autres personnes morales, des entreprises ou des points de vente. Pour cela, ils réalisent des opérations liées aux enquêtes auprès des ménages (tests, collecte, saisie), des opérations liées au recensement de la population (supervision, enquête auprès des communautés, enquête de contrôle, enquête sur la qualité du RIL) ou des relevés de prix.

1.2.2 Catégorie 1

La catégorie 1 d'emploi est uniquement accessible selon les modalités prévues au point 5.3 ci-dessous

Elle accueille les « enquêtrices et enquêteurs experts » qui assurent :

- des opérations liées aux enquêtes auprès des ménages (tests, collecte, saisie) ;
- des opérations liées au recensement de la population (supervision, enquêtes auprès des communautés, enquêtes de contrôle, enquêtes sur la qualité du RIL) ;
- des relevés de prix ;
- des opérations particulières :
 - accompagnement d'enquêteurs ;
 - animation de formation ;
 - participation à des groupes de travail ;
 - participation à des phases de préparation des enquêtes ;
 - contribution à la conception des enquêtes : participation aux bilans, aux expérimentations ;
 - participation au contrôle qualité des enquêtes ;
 - réalisation d'actions de communication interne..

1.3 Modalités de classement

1.3.1 Contrat à durée déterminée

1.3.1.1 Emploi correspondant à un besoin permanent

Les agents recrutés pour la première fois, sur un contrat à durée déterminée, sont classés à l'indice correspondant au premier échelon de la catégorie 2 de la grille de rémunération indicée définie au point 2.1 ci-dessous.

S'ils peuvent justifier d'une expérience dans le domaine d'activités au 1.2.1 ci-dessus, ils sont classés :

- dans le cas d'une expérience acquise en qualité d'agent public, avec une reprise d'ancienneté égale aux $\frac{3}{4}$ de la durée de services civils accomplis, le cas échéant après calcul de la conversion en équivalent temps plein ;

- si l'expérience a été acquise en qualité de salarié de droit privé, avec une reprise d'ancienneté égale à la moitié de sa durée, le cas échéant après calcul de la conversion en équivalent temps plein.

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) précédent(s). Comme indiqué au point 1.1.1.1 ci-dessus, la durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

1.3.1.2 Emploi correspondant à un besoin temporaire

Les agents recrutés pour satisfaire un accroissement temporaire d'activité sont classés au premier échelon de la catégorie 2 de la grille de rémunération indicée définie au point 2.1 ci-dessous.

1.3.2 Contrat à durée indéterminée

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté requises (voir point 1.1.1.2 ci-dessus), les enquêtrices et enquêteurs sont positionnés dans la grille indiciaire au regard de ladite ancienneté.

1.4 Période d'essai

1.4.1 Contrat à durée déterminée

1.4.1.1 Emploi correspondant à un besoin permanent

Sauf en cas de renouvellement les agents sont soumis à une période d'essai initiale fixée par le contrat. Celle-ci est déterminée, au regard de la durée du contrat, par référence au maximum fixé par l'article 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. La possibilité de renouveler la période d'essai est expressément prévue au contrat.

Au cours ou à l'expiration de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat, sans préavis ni indemnité. La fin du contrat est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

1.4.1.2 Emploi correspondant à un besoin temporaire

Les agents ne sont pas soumis à une période d'essai.

1.5 Résidence administrative

La résidence administrative de l'agent enquêteur est déterminée par sa résidence familiale, c'est-à-dire la commune sur laquelle se situe son domicile principal.

2 REMUNERATION

2.1 Rémunération de base.

La rémunération est versée mensuellement.

Elle dépend de l'indice brut appliqué à l'échelon sur lequel se situe l'intéressé au sein - pour chaque catégorie d'emploi - de la grille suivante :

ENQUÊTRICES ET ENQUÊTEURS		
CATÉGORIE 2 D'EMPLOI		
Echelon	Durée ¹	IB*
14ème échelon	...	550
13ème échelon	4 ans	513
12ème échelon	3 ans	494
11ème échelon	3 ans	471
10ème échelon	3 ans	455
9ème échelon	3 ans	428
8ème échelon	3 ans	406
7ème échelon	3 ans	389
6ème échelon	3 ans	377
5ème échelon	3 ans	372
4ème échelon	2 ans	363
3ème échelon	2 ans	361
2ème échelon	1 an	355
1er échelon	1 an	351

ENQUÊTRICES ET ENQUÊTEURS EXPERTS		
CATÉGORIE 1 D'EMPLOI		
Echelon	Durée ¹	IB *
8ème échelon	601
7ème échelon	4 ans	561
6ème échelon	3 ans	525
5ème échelon	3 ans	493
4ème échelon	3 ans	461
3ème échelon	3 ans	438
2ème échelon	2 ans	410
1er échelon	1 an	380

* IB = indice brut

¹ Cette durée s'applique aux enquêtrices et enquêteurs à temps complet ou à temps incomplet avec une quotité supérieure à 50%. S'agissant des agents à temps incomplet avec une quotité inférieure à 50%, s'applique la règle de proportionnalité (cf. article 42 du décret n° 86-83) rappelée au point 3.6 ci-dessous.

Au sein de chaque catégorie d'emploi et pour les seuls titulaires d'un contrat à durée indéterminée, l'avancement d'échelon s'effectue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. La durée du temps à passer dans chaque échelon pour obtenir l'échelon supérieur est fixée par la grille indiquée.

Tous les agents enquêteurs, quel que soit leur support de recrutement, bénéficient des évolutions de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

2.2 Compléments de rémunération et régime indemnitaire

2.2.1 Indemnité de résidence

Tous les agents enquêteurs perçoivent l'indemnité de résidence dans les mêmes conditions que les agents titulaires de l'État.

2.2.2 Supplément familial de traitement

Tous les agents enquêteurs qui ont au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales, perçoivent le supplément familial de traitement dans les mêmes conditions que les personnels titulaires de l'Etat.

2.2.3 Sur-rémunération DOM

Tout agent enquêteur affecté dans les départements d'outre-mer bénéficie de la majoration du traitement brut telle que prévue par la réglementation en vigueur.

2.2.4 Indemnité compensatoire pour frais de transport pour service en Corse

Tout agent enquêteur exerçant ses fonctions en Corse lors de la mise en paiement de chacune des deux fractions (1^{er} mars et 1^{er} octobre) de l'indemnité compensatoire pour frais de transport pour service en Corse perçoit celle-ci.

2.2.5 Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Les agents enquêteurs perçoivent la GIPA dès lors qu'ils répondent aux conditions d'attribution de celle-ci.

2.2.6 Indemnité mensuelle de technicité

Les agents enquêteurs recrutés sur un emploi correspondant à un besoin permanent perçoivent l'indemnité mensuelle de technicité.

2.2.7 Indemnité d'agent enquêteur

Tout agent enquêteur - que son emploi corresponde ou non à un besoin permanent - perçoit mensuellement une indemnité égale à 6% de sa rémunération de base brute du mois considéré.

2.2.8 Indemnité « quartier prioritaire »

Tout agent enquêteur - que son emploi corresponde ou non à un besoin permanent - dont la zone d'activité intègre un quartier prioritaire de la politique de la ville visé par les décrets n°2014-1750 et 2014-1751 du 30 décembre 2014 perçoit mensuellement une indemnité égale à 2% de sa rémunération de base brute du mois considéré, quel que soit le nombre de quartiers prioritaires inclus dans sa zone d'activité.

2.2.9 Indemnité spécifique de supervision

Afin de tenir compte des contraintes spécifiques d'organisation inhérentes au cumul de la fonction de supervision et de l'activité d'enquêtes, tout agent enquêteur bénéficie d'une prime spécifique dès lors qu'il assure l'activité de superviseur. Celle-ci s'élève à 159 €. Ce montant évolue comme la valeur du point indiciaire de la fonction publique. Cette indemnité ne fait pas l'objet d'une proratisation selon la quotité de temps de travail.

2.2.10 Indemnité pour enquête difficile

La liste des enquêtes ouvrant droit au versement de l'indemnité pour enquête difficile, eu égard aux difficultés particulières s'attachant à leurs conditions de réalisation, est fixée par une décision du Directeur Général de l'Insee.

Tout agent enquêteur - que son emploi corresponde ou non à un besoin permanent - soit en vertu du contrat d'embauche pour l'enquêteur satisfaisant un besoin temporaire, soit sur la base de sa lettre de mission pour l'agent répondant à un besoin permanent - perçoit une indemnité en partie proportionnelle au nombre de logements confiés relevant des enquêtes figurant sur la liste mentionnée ci-dessus. Le montant de base forfaitaire de cette indemnité est de 75 € auquel s'ajoute, le cas échéant, un montant correspondant au nombre de fiches adresses confiées multiplié par 2€. Ces montants évoluent comme la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

Cette indemnité ne fait pas l'objet d'une proratisation selon la quotité de temps de travail.

2.2.11 Versement indemnitaire exceptionnel

Tout agent enquêteur dont l'emploi correspond à un besoin permanent peut percevoir tout versement indemnitaire exceptionnel alloué aux agents des ministères économiques et financiers.

3 TEMPS DE TRAVAIL

3.1 Quotité de temps de travail

Par référence aux conditions prévues par l'administration en matière de temps de travail annuel (1607 heures), le contrat - qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée - définit la durée annuelle de travail désignée par le terme "quotité". Celle-ci est exprimée en pourcentage.

Constituant une clause à part entière du contrat, la quotité ne peut être modifiée que par accord des deux parties et au moyen d'un avenant. Par ce moyen et pour une période expressément définie comprise entre au moins 3 mois et au plus 6 mois, les parties pourront convenir d'une augmentation de la quotité contractuelle ; à l'échéance, ladite quotité contractuelle sera rétablie - sans autre formalité - dans son état antérieur à la prise d'effet de l'avenant. Le refus de cette augmentation temporaire de quotité ne saurait être considéré comme un motif de licenciement au sens de l'article 45-3.4° du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État.

3.2 Régime horaire de travail

Le régime horaire applicable aux agents enquêteurs et aux enquêtrices et enquêteurs experts est le régime du forfait conformément à l'article 10 du décret n°2000-815 modifié relatif à la réduction du temps de travail.

Sauf les dérogations prévues à l'article 3.II du décret n°2000-815 modifié relatif à la réduction du temps de travail, la durée hebdomadaire du travail effectif est fixée selon les modalités suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures ;
- la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures ;
- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ;
- le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

3.3 Droits à congés

Les titres III, IV, V et VI du décret n° 86-83 modifié précisent les différents droits à congé rémunérés ou non pour les agents contractuels de l'Etat.

3.3.1 Règles de calcul

Les droits à congés sont régis par l'article 10 du décret n°86-83 modifié. Ils sont établis par référence à une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les agents enquêteurs à temps complet ont droit à vingt-huit jours de congés annuels auxquels s'ajoutent deux jours de fractionnement et, le cas échéant, les jours supplémentaires résultant de la pratique locale (cf. règlement intérieur de la direction régionale de référence ²).

Les agents enquêteurs à temps complet employés de manière continue ont droit à quinze jours de réduction du temps de travail (RTT).

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de l'année civile ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis. Il en est de même pour les jours de RTT.

Pour les agents à temps incomplet ou à temps partiel, le nombre annuel de jours de congés et de RTT est calculé au prorata de la quotité de temps de travail.

La maladie, la maternité, le congé paternité, l'accident de travail ne réduisent pas les droits à congés.

Les autorisations d'absence accordées de plein droit ou sous réserve de nécessités de service à l'ensemble des agents publics titulaires et contractuels - rémunérées ou non - ne réduisent pas les droits à congés.

Une période de congé ne peut excéder trente et un jours calendaires consécutifs. Le décompte des trente et un jours commence à partir du premier jour d'absence de l'agent, quelle qu'en soit la nature (jour férié, repos hebdomadaire, congé annuel, jour non travaillé pour un agent à temps partiel). Tous les jours d'absence et notamment le samedi et le dimanche précédant une reprise de travail le lundi, doivent être inclus dans le décompte des trente et un jours consécutifs.

3.3.2 Conditions d'obtention

3.3.2.1 Octroi des congés

Les demandes de congés, sur le modèle fourni par l'administration, doivent être formellement acceptées par le chef de service.

² Voir point 4.1

Le calendrier des congés est arrêté par le chef de service après consultation des agents concernés dans les conditions prévues par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

S'agissant des jours de RTT, il conviendra de favoriser la prise des jours de RTT pendant les semaines présentant des ruptures de charge et, pour les relevés de prix, pendant les semaines blanches.

3.3.2.2 Règles spécifiques aux enquêtrices et enquêteurs sous contrat à durée déterminée

L'article 27 du décret n° 86-83 modifié précise qu'aucun congé ne peut être accordé au-delà de la durée du contrat et de l'engagement restant à courir, lorsque celui-ci est à durée déterminée. Durant la période d'emploi en contrat à durée déterminée limitée à six ans, les congés ne pourront pas être accordés au-delà du terme du contrat.

Toutefois, lorsque l'administration se propose de renouveler un contrat ou un engagement à durée déterminée, un congé pris en partie à la fin du contrat ou de l'engagement initial peut se prolonger sur le contrat ou l'engagement résultant du renouvellement.

3.4 Compte épargne-temps

S'ils ont accompli au moins une année de service, les enquêtrices et enquêteurs employés de manière continue peuvent ouvrir un compte épargne-temps régi par les dispositions du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 et de la note de l'Insee n° 808/DG75-C230/version corrigée du 10 mars 2009.

3.5 Temps partiel

Conformément à l'article 34 du titre IX du décret n°86-83 modifié, les agents enquêteurs, employés depuis plus d'un an à temps complet peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel, dans les mêmes conditions que les autres agents de l'Insee.

3.6 Assimilation du temps incomplet à du temps complet

Conformément au premier alinéa de l'article 40 du décret n°86-83 modifié relatif au calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation et de l'évolution de la rémunération, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

Toutefois, les périodes d'activité d'une durée inférieure à un mi-temps sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli conformément à l'article 42 du décret susvisé.

4 CADRE D'ACTIVITE

4.1 Zone d'activité

La zone d'activité de l'agent enquêteur - que son emploi corresponde ou non à un besoin permanent - est fixée par le contrat d'embauche ; elle peut être révisée par voie d'avenant.

Au titre de la zone d'activité sont listées 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.

La commune, siège de la direction régionale de référence - direction régionale dans le ressort de laquelle l'enquêteur réalise l'essentiel de son activité -, est nécessairement intégrée à la zone d'activité de l'agent enquêteur.

4.2 Lettre de mission

Pour les agents enquêteurs dont l'emploi correspond à un besoin permanent, une lettre de mission est définie à l'entrée en vigueur du contrat. Si nécessaire, elle est révisée trimestriellement.

La lettre de mission indique les enquêtes à réaliser y compris dans le cadre de remplacements, les zones d'enquête, le volume attendu et le calendrier de réalisation.

5 EVALUATION / AVANCEMENT

5.1 Entretien d'évaluation

Annuellement, les agents enquêteurs recrutés pour une durée supérieure à un an et dont l'emploi correspond à un besoin permanent font l'objet d'une évaluation dans les conditions prévues par l'article 1-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Au cours de l'entretien d'évaluation, le chef de service ou son représentant au sein de la direction régionale de référence dresse conjointement avec l'agent enquêteur un bilan des résultats obtenus par celui-ci au cours de l'année écoulée. A cette occasion, sont également déterminés les objectifs cibles à atteindre pour la période à venir. Sont également abordées les attentes de l'évalué et de l'évaluateur en matière de formation.

L'entretien donne lieu à l'établissement d'un compte rendu par le chef de service. Ce compte rendu est notifié à l'agent enquêteur qui peut en contester les termes et les conclusions selon les voies et délais de droit commun.

Conformément aux dispositions de l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, le chef de service ou son représentant veille à ce que la rémunération des agents recrutés sur contrat à durée indéterminée ou sur contrat à durée déterminée et occupant un emploi permanent soit réexaminée au minimum tous les trois ans.

5.2 Avancement d'échelon

Comme indiqué au point 2.1 ci-dessus, au sein de chaque catégorie d'emploi et pour les seuls titulaires d'un contrat à durée indéterminée, l'avancement d'échelon s'effectue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

La durée du temps à passer dans chaque échelon pour obtenir l'échelon supérieur est établie par la grille indicée. Cette durée s'applique aux enquêtrices et enquêteurs à temps complet ou à temps incomplet avec une quotité supérieure à 50%. S'agissant des agents à temps incomplet avec une quotité inférieure à 50%, s'applique la règle de proportionnalité (cf. article 42 du décret n° 86-83) rappelée au point 3.6 ci-dessus.

5.3 Passage en catégorie 1 d'emploi

5.3.1 Contingentement annuel

Le nombre maximum d'agents promouvables est fixé annuellement par décision du directeur général de l'Insee, après avis du contrôleur budgétaire. Il est exprimé en pourcentage de l'effectif total des enquêtrices et enquêteurs réunissant les conditions de passage en catégorie 1 d'emploi - détaillées au point 5.3.2 ci-dessous - au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de la laquelle le passage serait prononcé.

5.3.2 Agents éligibles

Les enquêtrices et enquêteurs employés sur la base d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins douze ans d'ancienneté dans un emploi d'enquêteur de l'INSEE au 1^{er} 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. Celui-ci comporte une seule épreuve orale consistant en un entretien privilégiant l'expérience professionnelle de l'agent.

5.3.3 Modalités de classement dans la grille des agents ayant obtenu leur passage en catégorie 1

Les agents ayant obtenu leur passage en catégorie 1 sont classés à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qui leur était appliqué en catégorie 2.

Lorsque ce mode de classement n'apporte pas un gain de rémunération au moins égal à celui qu'aurait procuré un avancement dans la catégorie 2, l'ancienneté acquise dans l'échelon précédemment appliqué est conservée dans la limite de la durée requise pour accéder à l'échelon supérieur de la catégorie 1.

Les agents ayant obtenu leur passage en catégorie 1 alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé dans la catégorie 2 conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, si l'augmentation de rémunération consécutive à leur passage est inférieure à celle que leur avait procurée leur accès à cet échelon.

6 MOBILITE

Chaque année est établie une liste nationale des postes d'enquêtrices et enquêteurs vacants ou susceptibles de l'être dans la période qui s'ouvre. Cette liste est portée à la connaissance des enquêtrices et enquêteurs.

Les agents intéressés formulent leurs vœux de mobilité géographique. Sur cette base, l'Administration établit une liste précisant, pour chaque agent, une nouvelle direction régionale de référence. La liste est soumise, pour avis, à la commission consultative paritaire.

La liste portant attribution des postes est publiée.

7 DROITS ET OBLIGATIONS

7.1 Cadre général

Les droits et obligations de l'administration et des agents enquêteurs sont définis par un ensemble de textes législatifs et réglementaires - pour certains listés en préambule de la présente - dont la plupart concernent à la fois les agents titulaires et contractuels. Il en est ainsi de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. En matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, il convient, notamment, de se reporter aux dispositions de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

La commission consultative paritaire compétente connaît de toute matière relevant de sa compétence (cf. art. 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

Soumis aux mêmes obligations que celles imparties aux agents titulaires, l'agent enquêteur est tenu de se consacrer à ses fonctions, c'est-à-dire d'assurer toutes les missions ou activités qui lui sont confiées. De même, s'imposent à lui le secret et la discrétion professionnels qui s'imposent à l'égard de toutes informations dont l'enquêteur pourrait avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

Les dispositions du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 modifié relatif au cumul d'activités sont pleinement applicables à l'agent enquêteur. Une note interne de l'INSEE en précise les modalités.

7.2 Protection juridique, droit de retrait, dossier individuel

7.2.1 Protection juridique

Conformément à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, les enquêtrices et enquêteurs bénéficient, comme tout agent public, de la protection que l'État accorde à ses personnels dans l'exercice de leurs fonctions.

Les menaces physiques ou verbales ou les violences subies pendant l'exercice des fonctions d'enquêteur sont signalées dans tous les cas au chef de service de la direction régionale de référence.

En cas de dépôt de plainte, l'enquêteur peut se faire assister juridiquement par les services de la direction générale, saisis par l'intermédiaire du directeur régional, et qui transmettent le dossier aux services compétents du ministère.

A l'inverse, si l'enquêteur fait l'objet de poursuites pénales dans le cadre de son activité, il est également assisté par les services compétents du Ministère, saisis selon la procédure définie ci-dessus, à la condition qu'il soit établi que les faits en cause ne relèvent pas d'une faute personnelle.

7.2.2 Droit de retrait

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, applicable à l'agent enquêteur, prévoit :

Art. 5-6. - Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.

Une note interne de l'INSEE précise les modalités de mise en œuvre du droit de retrait mentionné ci-dessus..

7.2.3 Dossier individuel

L'article 1-1 du décret n°86-83 modifié précise le contenu du dossier individuel de l'agent :

« Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé. »

L'accès au dossier de l'agent contractuel est régi par les dispositions du code des relations entre le public et l'administration (cf. art. L. 311-6 et suivants) .

7.3 Obligations

7.3.1 Le respect du devoir d'obéissance et de bonne exécution du service

Le II de l'article 1-1 du décret n°86-83 modifié impose à l'agent contractuel de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné serait manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Par ailleurs, il est soumis au respect de l'obligation de bonne exécution du service.

Il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées dans le respect du cadre de la durée légale de travail, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

7.3.2 Secret statistique

Compte tenu de la nature spécifique de sa mission, l'agent enquêteur est soumis aux obligations particulières résultant des textes suivants :

- l'article 7 du décret du 14 juin 1946 relatif à l'Insee qui prévoit que le personnel de toutes catégories de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques est tenu au secret professionnel ;
- l'article 6 de la loi n°51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret statistique ;
- la loi n°92-684 du 22 juillet 1992 dont l'article 226-13 indique que la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

L'ensemble de ces obligations s'impose au-delà de la période couverte par le contrat quelle qu'en soit la nature.

Conformément au code des bonnes pratiques européennes, tous les agents enquêteurs signent un formulaire par lequel ils reconnaissent avoir été informés que la loi leur impose le respect du secret statistique. Ce formulaire est annexé à leur dossier personnel.

7.3.3 Discipline

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées (cf, art.43-2 du décret n°86-83 modifié) sont l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire, et le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le pouvoir disciplinaire appartient au directeur général, en tant qu'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

Dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, l'administration informe l'agent par écrit. Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :

- la mention des faits reprochés ;
- la sanction qu'il est envisagé de prendre ;
- la date de la réunion de la commission consultative paritaire lorsque le niveau de sanction justifie sa consultation ;

- l'indication des droits de l'intéressé, à savoir la possibilité :
 - de consulter l'intégralité de son dossier individuel (cf. point 7.2.3) ; selon l'article 44 du décret du décret du 17 janvier 1986, l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à obtenir cette communication ainsi que celle de tous les documents annexes ;
 - de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.

Avant tout prononcé d'une sanction l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline.

8 SYSTEME D'INFORMATION

8.1 Bilan des mouvements

Chaque année, un bilan individualisé des mouvements, arrivées, départs et mutations est présenté à la commission consultative paritaire.

8.2 Bilan des recrutements

Chaque année, un bilan pour chaque région des départs et des arrivées d'agents enquêteurs, sous réserve que les effectifs répartis permettent de préserver la confidentialité, est intégré au rapport d'activité de l'Insee. En complément, un bilan national est également présenté à la commission consultative paritaire.

Ce bilan, assorti d'une analyse, présente, en particulier, les motifs de départs ou de non-reconduction s'agissant des contrats à durée déterminée, les différents types de profil des personnes recrutées (âge, sexe, diplômes, expérience éventuelle en matière d'enquêtes, régions de recrutement,...), tout en respectant le caractère anonyme s'attachant à ces informations.

9 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les dispositions ci-après sont applicables aux personnels exerçant des fonctions d'enquêteur de l'Insee au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles conditions d'emploi, quel que soit le support d'emploi, à l'exception des enquêteurs visés au dernier alinéa des points 9.2.1.1 et 9.2.2.1.

9.1 Modalités de contractualisation.

9.1.1 Octroi d'un contrat à durée indéterminée

Peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, les agents enquêteurs pouvant justifier :

- soit d'une durée de services publics effectifs - au sein des services dépendant du ministre chargé de l'économie - au moins égale à six années au cours des huit dernières années, calculée selon les modalités fixées au 9.1.2 ci-après ;
- soit, s'ils ont au moins 55 ans, d'une durée de services publics effectifs - au sein des services dépendant du ministre chargé de l'économie - au moins égale à trois années au cours des quatre dernières années, calculée selon les modalités fixées au 9.1.2 ci-après .

9.1.2 Règles d'appréciation de la durée de service

Pour le décompte de la durée de continuité de service - que ce soit pour établir l'éligibilité au contrat à durée indéterminée ou pour le positionnement dans la grille - le calcul s'effectue sur la base d'un des éléments suivants :

- neuf mois de contrats de vacation sur une année calendaire valent une année ;
ou
- un minimum de neuf fiches de paye sur une année calendaire valent une année ;
ou
- trois trimestres de retraite valent une année.

Pour l'application des dispositions précisées ci-dessus, certaines périodes accomplies de manière discontinue peuvent être prises en compte dans le décompte de la durée de continuité de service selon les modalités suivantes :

- lorsque l'agent a interrompu son activité en raison d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé de maladie ordinaire et longue maladie ou d'un congé pour accident du travail, la période correspondante est prise en compte dans le calcul ;
- lorsque le contrat a débuté en cours d'année, la durée de continuité d'emploi au titre de cette année est calculée au prorata temporis.

9.1.3 Positionnement dans la grille

L'ancienneté retenue pour le positionnement dans la grille est égale à la durée cumulée des services comptabilisés à l'entrée dans la grille, au vu des justificatifs produits (cf.9.1.2 ci-dessus). Sont pris en compte, dans ce cas, les services réalisés au sein des services dépendant des ministres chargés de l'économie ainsi que les services effectués dans les services statistiques ministériels (cf. décret n° 2009-250 du 3 mars 2009 et arrêté du 25 janvier 2010).

Pour l'application des dispositions ci-dessus, lorsque l'agent a interrompu son activité en raison d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé de maladie ordinaire et longue maladie ou d'un congé pour accident du travail la période correspondante est prise en compte dans le calcul.

9.1.4 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.

Lorsque ce mode de classement n'apporte pas un gain de rémunération au moins égal à celui qu'aurait procuré un avancement dans la catégorie 2, l'ancienneté acquise dans l'échelon précédemment appliqué est conservée dans la limite de la durée requise pour accéder à l'échelon supérieur de la catégorie 1.

Les agents promus alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé dans la catégorie 2 conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, si l'augmentation de rémunération consécutive à leur promotion est inférieure à celle que leur avait procurée leur accès à cet échelon.

9.1.5 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 2010 et 2011, par rapport à celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi. Cette quotité de référence ne pourra être inférieure à 30% ni supérieure à 100%.

9.1.6 Période d'essai

Les enquêtrices et enquêteurs employés par l'Insee depuis plus de trois mois à la date d'entrée en vigueur des nouvelles conditions d'emploi et les agents recrutés sur contrat à durée indéterminée ne sont pas soumis à une période d'essai.

9.2 Rémunération

9.2.1 Différentielle hors composante "déplacements"

9.2.1.1 L'objectif

L'administration s'est engagée à ce que la mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi des enquêtrices et enquêteurs prévue par la présente circulaire n'aboutisse, pour les enquêtrices et enquêteurs visés par les dispositions transitoires de la présente circulaire, à une diminution de leur revenu net. Aussi, les agents dont le reclassement se traduirait par une telle diminution se voient attribuer une différentielle

La 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 fera l'objet d'un réexamen.

Les enquêtrices et enquêteurs recrutés dans l'année qui précède celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi ne bénéficient pas de la différentielle.

9.2.1.2 Les revenus de référence

9.2.1.2.1 Le revenu net de départ

La référence retenue est la moyenne des années 2010 et 2011 par rapport à celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi.

Le revenu net de départ est calculé comme suit :

- A** [indemnisation des enquêtes + frais d'approche pour l'année de référence] - [frais ⁽¹⁾ pour l'année de référence]
- B** [A] - [cotisations sociales]
- C** [B] x [0,9077] ⁽²⁾
Pour tenir compte de la valorisation des congés dans la rémunération, B est multiplié par 0,9077 soit (1) - (0,0923)

⁽¹⁾ Cf. fiche de décompte de frais.

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

9.2.1.2.2 *Le revenu net d'arrivée*

Le revenu net de d'arrivée est calculé comme suit :

- D Rémunération annuelle de base brute + compléments de rémunération hors indemnité de résidence, sur-rémunération DOM et indemnité compensatoire pour frais de transport pour service en Corse (cf. 2.2 sauf 2.2.1, 2.2.3 et 2.2.4) + régime indemnitaire (cf. 2.3)
- E [D] - [cotisations sociales]

9.2.1.3 Modalités de la différentielle

9.2.1.3.1 *Périodicité*

La différentielle est versée mensuellement.

9.2.1.3.2 *Montant*

La différentielle annuelle, à échelon constant et à quotité de temps constante, est la différence entre les revenus annuels nets de départ et d'arrivée. La différentielle mensuelle est le douzième de la différentielle annuelle. Son montant est révisé à l'occasion de chaque modification d'un des éléments constitutifs du revenu net d'arrivée tel que défini au 9.2.1.2.2. ci-dessus (changement d'échelon, de quotité, etc.).

9.2.1.3.3 *En cas de changement de quotité*

QUOTITÉ « ANCIEN DISPOSITIF » (A)	QUOTITÉ « NOUVEAU DISPOSITIF » (B)	EXEMPLES
A > 100%	B = 100% (maxi)	A = 130% et B = 100% Pour calculer la différentielle, le revenu net de départ (pour une quotité de 130%) est comparé au revenu net d'arrivée correspondant à une quotité de 100%.
A > 100%	B < 100%	A = 130% et B = 70% Pour calculer la différentielle, le revenu net de départ sera multiplié par 70%. Il est ensuite comparé au revenu net d'arrivée correspondant à une quotité de 70%.
A < 100%	B ≠ A	A = 80% et B = 40% Pour calculer la différentielle, le revenu net de départ est divisé par 80 et multiplié par 40. Il est ensuite comparé au revenu net d'arrivée correspondant à une quotité de 40%.
		A = 35% et B = 70% Pour calculer la différentielle, le revenu net de départ est divisé par 35 et multiplié par 70. Il est ensuite comparé au revenu net d'arrivée correspondant à une quotité de 70%.

9.2.2 Différentielle "déplacements"

9.2.2.1 L'objectif

Est mise en œuvre une différentielle spécifique compensant - à kilométrage constant - la différence de taux de remboursement entre l'ancien et le nouveau dispositif pour les seules indemnités kilométriques, à l'exclusion de tout autre remboursement de frais.

La différentielle « déplacements » est versée aussi longtemps que le taux de remboursement dans le cadre du nouveau dispositif n'est pas au moins égal à celui servi dans l'ancien. Au cours de la sixième année de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi, la différentielle « déplacements » fera l'objet d'un réexamen.

Les enquêtrices et enquêteurs recrutés dans l'année qui précède celle de mise en œuvre des nouvelles conditions d'emploi ne bénéficient pas de la différentielle « déplacements ».

9.2.2.2 Bases de référence

Au titre de l'assiette de départ, sont prises en compte les indemnités kilométriques perçues au titre de l'année 2012 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.

9.2.2.3 Modalités de la différentielle " déplacements "

9.2.2.3.1 Périodicité

La différentielle « déplacements » due au titre de l'année N est versée dans les conditions suivantes :

- un premier versement intervient au 3ème trimestre N au regard des indemnités kilométriques constatées au 30 juin de l'année N ;
- un second versement intervient au cours du 1er trimestre de l'année N+1 pour le solde éventuel.

9.2.2.3.2 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 la différentielle « déplacements » sur la base de 100 km
100 km	120 km	Calcul de la différentielle « déplacements » sur la base de 100 km
100 km	80 km	Calcul de la différentielle « déplacements » sur la base de 80