

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Économie, des Finances
et de l'Industrie

**Circulaire du 3 décembre 2024 relative aux conditions d'emploi des enquêtrices et
enquêteurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques**

NOR : ECOO2433289C

Les enquêtes auprès des ménages, certains travaux liés au recensement ainsi que les relevés de prix sont réalisés, dans le cadre d'un programme annuel de travail, par le réseau des enquêtrices et enquêteurs. À 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, auprès de points de vente y compris sur des sites internet de vente déterminés, aux relevés mensuels des prix à la consommation de biens ou services.
- *Enquêtes « ménages »* - Les activités principales des enquêtrices et des enquêteurs sont centrées autour de la passation d'un questionnaire au cours d'un entretien en face-à-face ou au téléphone.

Les enquêtes auprès des ménages ont, par nature, des objectifs, des contenus et des fréquences (mensuelle, trimestrielle, annuelle, pluriannuelle) très variés. Par exemple, l'enquête emploi en continu est permanente, l'enquête loyers et charges est trimestrielle, l'enquête statistique sur les ressources et les conditions de vie des ménages est annuelle, les enquêtes Logement ou Emploi du temps sont réalisées à plusieurs années d'intervalle. Les enquêtes combinent le plus souvent différents mode de collecte, face-à-face, internet, téléphone.

- « *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, des enquêtes cartographiques, de contrôle ou d'amélioration de la qualité (Répertoire d'Immeubles Localisés – RIL – notamment).

Des compétences multiples

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

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

- en matière d'efficacité du repérage des logements, de prise de contact 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 a 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 attache 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. À ce titre, et par l’accomplissement de missions primordiales pour l’Insee, les enquêtrices et enquêteurs sont un maillon essentiel et incontournable au recueil de l’information, ils représentent l’Insee auprès du public.



La présente circulaire a pour objet de définir, pour ces enquêtrices et enquêteurs, un cadre d’emploi sécurisant et valorisant afin de permettre leur fidélisation et de garantir leur professionnalisme.

Après avis du comité social d’administration de l’Insee du 3 décembre 2024, les conditions d’emploi des enquêtrices et enquêteurs s’inscrivent dans le cadre légal et réglementaire suivant :

- le code général de la fonction publique ;
- le décret n°82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;
- 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 ;

- le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;
- le 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'État et dans la magistrature ;
- le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;
- le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

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	7
1.2.2 Catégorie 1	7
1.3 Modalités de classement.....	7
1.3.1 Contrat à durée déterminée	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 RÉMUNÉRATION	8
2.1 Rémunération de base.....	8
2.2 Compléments de rémunération et régime indemnitaire.....	9
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	11
3.4 Compte épargne-temps.....	12
3.5 Temps partiel.....	12
3.6 Assimilation du temps incomplet à du temps complet.....	12
4 CADRE D'ACTIVITÉ	12
4.1 Zone d'activité.....	12
4.2 Lettre de mission.....	12
4.3 Évolutions des missions confiées aux enquêtrices et enquêteurs.....	13
5 ÉVALUATION / 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
5.3.2 Agents éligibles	14
5.3.3 Modalités de classement dans la grille des enquêtrices et enquêteurs accédant à la catégorie 1	14

6 MOBILITÉ	14
7 DROITS ET OBLIGATIONS	15
7.1 Cadre général.....	15
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 de sa mission	16
7.3.2 Secret statistique	16
7.3.3 Discipline	16

8 DISPOSITIONS FINALES 17

ANNEXE I : Grille indiciaire

ANNEXE II : Montants de l'indemnité d'activités de collecte

1 RECRUTEMENT

1.1 Supports de recrutement

1.1.1 Emploi correspondant à un besoin permanent

Conformément à l'article L 332-4 du code général de la fonction publique, les enquêtrices et enquêteurs dont l'emploi, correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps complet ou incomplet, sont recrutés par contrat à durée déterminée.

1.1.1.1 Contrat à durée déterminée

a) 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.

b) Ces contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans, sont renouvelables par reconduction expresse.

c) La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

1.1.1.2 Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'Insee propose un nouveau contrat à une enquêtrice ou à un enquêteur ayant atteint la durée de six années de contrat requise par le code général de la fonction publique, le contrat est conclu à durée indéterminée.

Lorsque l'enquêtrice ou l'enquêteur atteint six années de contrat avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'Insee lui adresse alors une proposition d'avenant confirmant la nouvelle nature de son contrat.

Toutefois, l'obtention d'un contrat à durée indéterminée peut intervenir, après le renouvellement d'un premier contrat, à compter de trois années de contrat à durée déterminée, sur demande de l'enquêteur ou de l'enquêtrice et après avis favorable rendu par l'administration.

1.1.2 Emploi correspondant à un besoin temporaire

Des enquêtrices et enquêteurs peuvent être recrutés afin de remplacer un enquêteur absent suite à un congé régulièrement accordé en application du code général de la fonction publique ou autorisé à exercer à temps partiel.

Des enquêtrices et enquêteurs peuvent également être recrutés pour satisfaire un accroissement temporaire d'activité impliquant un service à temps complet ou incomplet. Dans ce cas, la durée totale du contrat et de ses renouvellements éventuels ne peut excéder 12

mois sur une période de 18 mois consécutifs, conformément à l'article 7 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

1.2 Catégories d'emploi

Il existe deux catégories d'emploi d'enquêtrices et 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, 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. Peuvent également leur être confiées des enquêtes cartographiques.

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, outre les opérations listées au 2ème alinéa du 1.2.1 ci-dessus pour les agents de la catégorie 2, les opérations particulières suivantes :

- 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 (emploi correspondant à un besoin temporaire ou permanent)

Les enquêtrices et enquêteurs 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 annexée à la présente circulaire.

S'ils peuvent justifier d'une expérience dans un domaine d'activités en rapport avec le métier d'enquêteur, ils sont classés avec une reprise d'ancienneté égale aux 3/4 de la durée de service correspondante, que l'expérience ait été acquise en qualité d'agent public ou de salarié de droit privé.

Les justificatifs de l'expérience acquise parvenant plus de un an après la date de début du contrat de l'enquêteur ou de l'enquêtrice ne seront pas pris en compte.

En cas de renouvellement, l'enquêtrice ou l'enquêteur est positionné dans la grille au regard de l'ancienneté de service acquise au titre du(es) éventuel(s) contrat(s) précédent(s). La durée totale des contrats successifs ne peut excéder six ans.

1.3.2 Contrat à durée indéterminée

Les enquêtrices et les enquêteurs qui obtiennent un contrat à durée indéterminée dans les conditions de l'article 1.1.1.2. sont positionnés dans la grille indiciaire au regard de l'ancienneté acquise.

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 de contrat, les enquêtrices et enquêteurs 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 modifié.

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 enquêtrices et enquêteurs sont soumis à une période d'essai 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 modifié.

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.

La possibilité de renouveler la période d'essai est dans tous les cas expressément prévue au contrat.

1.5 Résidence administrative

La résidence administrative des enquêtrices et enquêteurs correspond à la résidence du siège de leur direction régionale de rattachement. Les déplacements entre leur résidence familiale et leur résidence administrative font l'objet d'ordres de mission¹.

2 RÉMUNÉRATION

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'enquêtrice ou l'enquêteur dans la grille indiciaire annexée à la présente circulaire.

Au sein de chaque catégorie d'emploi et pour les seuls bénéficiaires 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 indiciaire en annexe.

Tous les enquêteurs et enquêtrices bénéficient des évolutions de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

2.2 Compléments de rémunération et régime indemnitaire

À la rémunération de base des enquêtrices et enquêteurs peuvent s'ajouter les compléments et indemnités suivants :

A / Indemnités génériques perçues par l'ensemble des enquêtrices et enquêteurs :

- Indemnité de résidence,
- Indemnité mensuelle de technicité.

B / Indemnités génériques perçues sous conditions prévues par la réglementation fonction publique :

- Supplément familial de traitement,
- Sur-rémunération DROM,
- Indemnité compensatoire pour frais de transport pour service en Corse,
- Garantie individuelle de pouvoir d'achat,
- Versement indemnitaire exceptionnel.

C / Des indemnités spécifiques au métier d'enquêteur :

¹ Afin de permettre la prise en compte des frais de déplacements.

- Indemnité d'agent enquêteur

Chaque enquêtrice et enquêteur, que son emploi corresponde ou non à un besoin permanent, perçoit mensuellement une indemnité égale à :

- 10,2 % de sa rémunération de base brute du mois considéré pour la catégorie 2 d'emploi,
- 17 % de sa rémunération de base brute du mois considéré pour la catégorie 1 d'emploi.

- 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, l'enquêtrice et l'enquêteur bénéficie d'une prime spécifique dès lors qu'il assure l'activité de superviseur. Le montant de cette indemnité est fixé de manière identique à celle des agents de bureau et évolue en fonction de 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.

- Indemnité pour enquêteurs en Île-de-France

Pour tenir compte du coût de la vie dans la région d'Île-de-France, il est institué une indemnité spécifique pour chaque enquêtrice et enquêteur, que son emploi corresponde ou non à un besoin permanent, dont la résidence administrative est située dans la région d'Île-de-France.

Elle est payée en un versement annuel unique à raison du nombre de mois travaillés dans l'année. Son montant annuel est de 500 euros.

- Indemnité d'activités de collecte

Les enquêtrices et enquêteurs réalisant des enquêtes ménages, que ce soit en face-à-face ou par téléphone, et/ou des relevés de prix, et/ou de la cartographie dans les DROM, et/ou des activités liées au recensement de la population, bénéficient de cette indemnité qui comprend :

- une part forfaitaire dont le montant figure en annexe II, proratisée en fonction du nombre de mois travaillés. Elle n'est pas proratisée en fonction de la quotité de temps de travail ;
- une part liée au volume d'activité confié dont le barème figure en annexe II : nombre d'unités enquêtées en face-à-face ou au téléphone et internet, de tournées prix terrain ou équivalent sur internet, de tournées de cartographie dans les DOM, activités recensement.
Ces montants par enquête peuvent être doublés pour des opérations de collecte présentant une complexité particulière.

L'indemnité d'activités de collecte fait l'objet d'un versement au premier semestre de l'année N+1 au titre des collectes réalisées au cours de l'année N.

3 TEMPS DE TRAVAIL

3.1 Quotité de temps de travail

Par référence à la réglementation relative au temps de travail annuel dans la fonction publique (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 modifié.

Le temps de travail temporairement augmenté ne peut dépasser un temps complet.

3.2 Régime horaire de travail

Le régime horaire applicable aux enquêteurs et enquêtrices est le régime du forfait.

Sauf dérogations prévues à l'article 3.II du 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'État et dans la magistrature, l'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-dessous en application dudit décret :

- 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.

Concernant les enquêtrices et enquêteurs à temps incomplet, le temps de travail hebdomadaire correspondant à leur quotité ou augmenté temporairement peut faire l'objet d'un lissage en fonction des contraintes liées aux collectes à réaliser, sous réserve qu'ils ne s'y opposent pas formellement pour un motif dûment justifié.

3.3 Droits à congés

Les titres III, IV, V et VI du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié précisent les droits à congés des agents contractuels de l'État.

Les congés et les CET des enquêtrices et enquêteurs de l'Insee sont gérés selon les mêmes principes que ceux des autres agents de l'Insee .

3.3.1 Règles de calcul

Les droits à congés sont établis par référence à une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les enquêtrices et enquêteurs à temps complet ont droit à vingt-cinq jours de congés annuels auxquels s'ajoutent un ou deux jours de fractionnement et, le cas échéant, les jours supplémentaires résultant de la pratique locale.

Les enquêtrices et enquêteurs à temps complet employés de manière continue ont droit à dix-neuf jours de réduction du temps de travail (RTT) après déduction de la journée de solidarité.

Les enquêtrices et enquêteurs 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 enquêtrices et enquêteurs 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 - 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

Le calendrier des congés est fixé par le chef de service après consultation des agents concernés compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service rend nécessaires.

Toute demande de congés doit être formellement acceptée par le chef de service avant le départ de l'agent.

S'agissant des jours de RTT, il convient 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

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 peuvent pas être accordés au-delà du terme du contrat.

Toutefois, lorsque l'Insee 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 modifié.

3.5 Temps partiel

Les enquêtrices et enquêteurs, employés depuis plus d'un an à temps complet, peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel, dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.

3.6 Assimilation du temps partiel ou incomplet à du temps complet

Un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale du travail. Par conséquent, à la différence du temps partiel, ce n'est pas l'enquêteur ou l'enquêtrice qui choisit sa quotité de travail. Le temps incomplet est une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'enquêteur ou à l'enquêtrice.

Conformément au premier alinéa de l'article 40 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs.

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 précité.

4 CADRE D'ACTIVITÉ

4.1 Zone d'activité

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

Au titre de la zone d'activité sont listées les communes dans lesquelles l'enquêtrice ou l'enquêteur peut être conduit à réaliser des enquêtes. Pour les agglomérations de Paris, Lyon et Marseille, la zone d'activité liste les arrondissements considérés.

Par nature, le métier d'enquêteur requiert de nombreux déplacements sur le terrain.

La commune, siège de l'établissement de référence - établissement Insee dans lequel est implanté le Service statistique (SES) dont dépend l'enquêtrice ou l'enquêteur -, est nécessairement intégrée à la zone d'activité de l'agent.

4.2 Lettre de mission

Les enquêtrices et enquêteurs dont l'emploi correspond à un besoin permanent bénéficient d'une lettre de mission à l'entrée en vigueur du contrat.

Elle est révisée si nécessaire annuellement ou 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.

4.3 Évolutions des missions confiées aux enquêtrices et enquêteurs

Lorsque les missions des enquêtrices et enquêteurs évoluent, notamment les zones d'enquête où ils doivent intervenir, l'Insee privilégie le maintien dans l'emploi dans la mesure du possible.

Les enquêtrices et enquêteurs bénéficient de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement prévus par la réglementation en vigueur dans la fonction publique si l'opération considérée est qualifiée d'opération de restructuration.

5 ÉVALUATION / AVANCEMENT

5.1 Entretien professionnel

Les enquêtrices et enquêteurs recrutés pour une durée supérieure à un an et dont l'emploi correspond à un besoin permanent font l'objet chaque année d'une évaluation.

Au cours de l'entretien professionnel, le chef de service ou son représentant au sein de l'établissement de référence dresse conjointement avec l'enquêtrice ou l'enquêteur un bilan des résultats obtenus par celui-ci au cours de l'année écoulée. À 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'enquêtrice ou à l'enquêteur qui peut en contester les termes et les conclusions selon les voies et délais de droit commun.

5.2 Avancement d'échelon

Comme indiqué au point 2.1 ci-dessus, au sein de chaque catégorie d'emploi et pour les seuls bénéficiaires 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 accéder à l'échelon supérieur est établie par la grille indiciaire en annexe. Cette durée s'applique aux enquêtrices et enquêteurs à temps complet ou à temps incomplet avec une quotité supérieure ou égale à 50%. S'agissant des agents à temps incomplet avec une quotité inférieure à 50%, s'applique la règle de proportionnalité rappelée au point 3.6 de la circulaire.

5.3 Passage en catégorie 1 d'emploi

5.3.1 Contingentement annuel

Le nombre maximum d'enquêtrices et d'enquêteurs pouvant être promus en catégorie 1 est fixé annuellement par décision du directeur général de l'Insee afin notamment de tenir compte de l'évolution des effectifs d'enquêtrices et d'enquêteurs.

Seuls peuvent être promus les enquêtrices et les enquêteurs réunissant les conditions de passage en catégorie 1 d'emploi précisées au point 5.3.2 ci-dessous.

Le nombre de promotions pouvant être prononcées chaque année ne peut être inférieur à 26.

5.3.2 Agents éligibles

Examen professionnel :

Les enquêtrices et enquêteurs employés sur la base d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins six 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 promotion 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.

Le nombre de promotions au titre de l'examen professionnel représente au moins 1/3 du volume maximal des promotions pouvant être prononcées chaque année.

Liste d'aptitude :

L'accès à la catégorie 1 au choix par inscription sur liste d'aptitude est possible pour les enquêtrices et enquêteurs employés sur la base d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins huit 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 promotion.

Les enquêtrices et enquêteurs qui souhaitent accéder à la catégorie 1 selon cette modalité doivent formuler une candidature explicite en ce sens. Les directions régionales adressent ensuite à la direction générale toutes les candidatures classées par ordre de mérite.

5.3.3 Modalités de classement dans la grille des enquêtrices et enquêteurs accédant à la catégorie 1

Les enquêtrices et enquêteurs accédant à la catégorie 1 sont classés à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient 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 à l'échelon supérieur 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 enquêtrices et enquêteurs 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 en catégorie 1 est inférieure à celle que leur avait procurée leur accès à cet échelon en catégorie 2.

6 MOBILITÉ

La mobilité est organisée selon une procédure dite « au fil de l'eau » ouverte aux enquêtrices et aux enquêteurs en fonction dans les directions régionales.

En cas de vacance d'un emploi d'enquêteur, l'offre d'emploi est publiée à l'extérieur ainsi qu'en interne à l'Insee. La diffusion est assurée par la division maîtrise d'œuvre des activités d'enquêtes sur le site intranet de l'Insee et l'ensemble des enquêtrices et enquêteurs en sont informés.

Les enquêtrices et enquêteurs intéressés candidatent en envoyant un message à l'adresse indiquée sur l'annonce, accompagné d'un CV. Une prise de contact avec la division des enquêtes ménages ou le site prix de la direction régionale recruteuse est requise.

Dans le cadre de cette procédure, les enquêtrices et les enquêteurs de l'Insee sont prioritaires par rapport aux candidats externes, et les enquêtrices et enquêteurs recrutés pour répondre à un besoin permanent de l'Insee (CDD ou CDI), sont prioritaires par rapport à ceux recrutés pour répondre à un besoin temporaire (contrat court).

7 DROITS ET OBLIGATIONS

7.1 Cadre général

Les droits et obligations des enquêtrices et enquêteurs sont définis par le code général de la fonction publique et les textes réglementaires en vigueur. La commission consultative paritaire des enquêtrices et enquêteurs connaît de toute matière relevant de sa compétence.

Soumis aux mêmes obligations que celles s'imposant aux fonctionnaires, les enquêtrices et les enquêteurs sont tenus de se consacrer à leurs fonctions, c'est-à-dire d'assurer toutes les missions et activités qui leur sont confiées. En particulier, ils sont tenus aux obligations de secret et de discrétion professionnels concernant toute information dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions.

7.2 Protection juridique, droit de retrait, dossier individuel

7.2.1 Protection juridique

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'enquêtrice ou 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.

À l'inverse, si l'enquêtrice ou 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

L'enquêtrice ou l'enquêteur alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il ou elle a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il ou elle constate dans les systèmes de protection. L'agent peut se retirer d'une telle situation.

7.2.3 Dossier individuel

Le dossier individuel de l'enquêtrice ou de l'enquêteur doit comporter toutes les pièces intéressant sa situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Il ne peut être fait état, dans le dossier individuel d'un agent public de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé ni de mentions le concernant contrevenant aux dispositions de l'article 133-11 du code pénal relatives à l'amnistie.

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

7.3 Obligations

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

L'enquêtrice ou l'enquêteur doit 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 l'intérêt public.

Il est soumis au respect de l'obligation de bonne exécution de sa mission et est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

7.3.2 Secret statistique

Compte tenu de la nature spécifique de sa mission, l'enquêtrice ou l'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 Études Économiques 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 ;
- l'article 226-13 du code pénal qui prévoit 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 euros d'amende.

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

7.3.3 Discipline

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées sont l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions, et le licenciement sans préavis ni indemnité.

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

Le niveau de sanction détermine la nécessité de convoquer ou non la commission consultative paritaire compétente.

Tout enquêteur ou enquêtrice faisant l'objet d'une procédure disciplinaire dispose notamment du droit de consulter son dossier individuel, de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix et de formuler des observations écrites ou orales.

8 DISPOSITIONS FINALES

La circulaire du 3 avril 2017 relative aux conditions d'emploi des enquêtrices et enquêteurs de l'Insee est abrogée, à l'exception de ses dispositions transitoires qui continuent à s'appliquer aux enquêtrices et enquêteurs qui en bénéficient à la date d'entrée en vigueur de la présente circulaire.

La présente circulaire sera publiée au *Bulletin officiel de l'administration centrale des ministères économiques et financiers*.

Fait le 3 décembre 2024

Pour le Ministre et par délégation

le Directeur général de l'Insee

Par obligation, la Secrétaire générale de l'Insee

Karine BERGER

Annexe I
Grille indiciaire des enquêtrices et enquêteurs en vigueur
au 1^{er} janvier 2025

ENQUÊTRICES ET ENQUÊTEURS			
CATÉGORIE 2 D'EMPLOI			
Échelon	Durée	IB	IM
14 ^{ème} échelon	...	562	481
13 ^{ème} échelon	4 ans	525	455
12 ^{ème} échelon	3 ans	505	440
11 ^{ème} échelon	3 ans	485	425
10 ^{ème} échelon	3 ans	465	412
9 ^{ème} échelon	3 ans	441	393
8 ^{ÈME} échelon	3 ans	437	390
7 ^{ÈME} échelon	2 ans	432	387
6 ^{ème} échelon	2 ans	430	385
5 ^{ème} échelon	2 ans	426	383
4 ^{ème} échelon	2 ans	423	381
3 ^{ème} échelon	2 ans	421	379
2 ^{ème} échelon	1 an	413	377
1 ^{er} échelon	1 an	397	375

ENQUÊTRICES ET ENQUÊTEURS			
EXPERTS			
CATÉGORIE 1 D'EMPLOI			
Échelon	Durée	IB	IM
9 ^{ÈME} échelon		656	552
8 ^{ème} échelon	3 ans	613	520
7 ^{ème} échelon	3 ans	573	489
6 ^{ème} échelon	3 ans	540	464
5 ^{ème} échelon	3 ans	503	439
4 ^{ème} échelon	3 ans	474	418
3 ^{ème} échelon	3 ans	450	400
2 ^{ème} échelon	2 ans	438	391
1 ^{er} échelon	1 an	427	384

IB = indice brut
IM = indice majoré

Calcul de la rémunération de base : IM x valeur du point de la fonction publique.

La durée de passage à l'échelon supérieur s'applique aux enquêtrices et enquêteurs à temps complet ou à temps incomplet avec une quotité supérieure ou égale à 50 %.

S'agissant des agents à temps incomplet avec une quotité inférieure à 50 %, s'applique la règle de proportionnalité précisée au point 3.6 de la circulaire.

Annexe II
Montants de l'indemnité d'activités de collecte

Forfait	550 €
Unité enquêtée en face à face	1,5 €
Unité enquêtée par téléphone ou internet	0,75 €
Tournée prix (terrain ou équivalent internet)	3 € / journée et 1,5 € / demi-journée
Tournée de cartographie dans les DOM	3 € / journée
Activité liée au recensement de la population (hors supervision)	3 € / journée et 1,5 € / demi-journée