

	NOTE D'INFORMATION	
	Objet : LE RECENSEMENT DE LA POPULATION	Date : 01/2018

REFERENCES :

- Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 (article 156) relative à la démocratie de proximité ;
- Décret n°2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population (JO du 08-06-2003p. 9765)
- Arrêté du 5 août 2003 portant application des articles 23 et 24 du décret n°2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population (JO du 05-09-2003 p 15279)
- Décret n°2003-561 du 23-06-2003 portant répartition des communes pour les besoins du recensement de la population (JO du 27-06-2003 p 10822)
- Arrêté du 16 février 2004 fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour les agents recrutés à titre temporaire en vue des opérations de recensement de la population

PREAMBULE

Pour les communes de moins de 10 000 habitants elles sont réparties en cinq groupes (A, B, C, D, E).

Les communes seront donc recensées une fois tous les cinq ans. Ce recensement est exhaustif et porte sur l'ensemble des logements et de leur population. Au bout de cinq ans, grâce à la rotation des groupes, l'ensemble de la population de ces communes aura été recensé.

Pour les communes de 10 000 habitants ou plus, la collecte se déroule chaque année sur 8 % des adresses. Le recensement se déroule de mi-janvier à fin février.

La commune ou l'EPCI devra inscrire à son budget, tous les cinq ans si elle a moins de 10 000 habitants et tous les ans dans le cas contraire, l'ensemble des dépenses spécifiques liées à l'enquête de recensement et en recettes, la dotation forfaitaire de recensement.

La dotation n'est pas affectée. La commune en fait l'usage qu'elle juge bon. La plus importante de ses dépenses concernera la rémunération des agents recenseurs.

La dotation étant forfaitaire, l'Etat ne s'immisce pas dans les modes de rémunération des agents recenseurs. La dotation est versée une seule fois et à priori.

I. Les personnels concernés

A. Le coordonnateur de l'enquête de recensement

Le maire ou tout autre élu local peut être coordonnateur de l'enquête de recensement dans la commune et prendre ainsi en charge la préparation et la réalisation de l'enquête de recensement. Dans le cas contraire, il désigne un coordonnateur dans le personnel communal ou communautaire.

Ce coordonnateur est l'interlocuteur de l'INSEE pendant le recensement. Il met en place la logistique, organise la campagne locale de communication, la formation des agents recenseurs et les encadre. Il est formé par l'INSEE aux concepts, aux procédures de recensement et à l'environnement juridique.

Cette formation dure une journée pour les communes de moins de 10 000 habitants et deux journées pour les communes de 10 000 habitants ou plus.

Si le nombre des agents recenseurs est important, le coordonnateur peut mettre en place une équipe communale chargée de suivre le travail des agents recenseurs. **L'INSEE recommande une personne pour dix agents recenseurs.** Le coordonnateur forme cette équipe sur la base d'un guide pédagogique mis à sa disposition par l'INSEE.

B. Les agents recenseurs

Les agents recenseurs sont recrutés, formés, nommés et rémunérés par la commune.

Les agents recenseurs doivent posséder certaines qualités (niveau suffisant d'études, capacité relationnelle, moralité et neutralité, discrétion, stabilité dans la fonction, ordre et méthode, disponibilité et ténacité).

Ainsi, notamment, l'agent recenseur qui est au contact de la population et peut être amené à entrer dans le logement de personnes recensées ne doit pas exprimer ses opinions, ses engagements politiques, religieux ou syndicaux. Il doit être, également, d'une parfaite moralité.

Par ailleurs, il doit respecter le secret statistique et veiller à la stricte confidentialité des données individuelles qu'il collecte. Enfin, si les agents recenseurs sont des membres du personnel communal, ils doivent être déchargés, au moins en partie, de leurs activités habituelles.

Ces agents sont formés par l'INSEE. Cette formation dure deux demi-journées. Elle est prévue dans la première quinzaine du mois de janvier.

C. L'équipe communale

Elle se compose d'agents en bureau et d'agents recenseurs. Si un agent en bureau se rend sur le terrain pour aider un agent recenseur, il devient agent recenseur. Il doit ainsi être nommé comme tel par arrêté municipal et formé. La commune est entièrement libre de ses choix quant au nombre d'agents recenseurs. Toutefois, l'INSEE fait un certain nombre de recommandations.

► **Dans les communes de moins de 500 habitants** : en principe, un agent recenseur suffit. L'INSEE demande qu'un agent n'ait pas plus de 250 logements, soit environ 500 habitants.

► **Dans une ville de 9 999 habitants** : selon l'INSEE, une vingtaine d'agents recenseurs est souhaitable et un agent doit être nommé pour encadrer dix agents recenseurs. L'équipe en bureau devra donc compter deux cadres.

► **Dans les communes de 10 000 habitants ou plus** : il est recommandé que le maire confie à un agent la responsabilité permanente de l'enquête de recensement. D'après l'INSEE, le ratio d'un agent à plein temps de mi-décembre à mi-mars pour 10 agents recenseurs semble approprié et justifié.

II. Leur statut

Avant d'aborder la procédure de recrutement des coordonnateurs et agents recenseurs, il convient de rappeler qu'il ne s'agit pas d'emploi permanent, il n'y a donc pas lieu d'établir une déclaration de création d'emploi, en revanche une délibération portant désignation du coordonnateur et/ou de l'agent recenseur ainsi que les arrêtés portant recrutement de ces derniers sont à prévoir. (*Cf modèles en annexe*)

A. La nomination

1. Le coordonnateur de l'enquête de recensement

Le maire ou le président de l'EPCI, s'il est chargé par l'organe délibérant de procéder aux enquêtes de recensement, désigne, **par arrêté**, le coordonnateur concourant à la préparation et à la réalisation des enquêtes de recensement.

Lorsque l'organe délibérant de l'EPCI n'a pas investi le président de la charge de procéder aux enquêtes, l'organe délibérant désigne, **par délibération**, le coordonnateur concourant à la préparation et à la réalisation de ces enquêtes.

2. Les agents recenseurs

Un agent recenseur peut être désigné parmi les agents de la commune ou être recruté pour les besoins du recensement. Dans ce dernier cas, le conseil municipal doit, par délibération, créer un emploi de non titulaire pour un besoin saisonnier. Un arrêté de l'autorité territoriale nommera chaque agent recenseur. Pour toutes les personnes concernées, les communes doivent demander un bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Les agents recenseurs sont munis d'une carte signée par le maire ou, le cas échéant, par le président de l'organe délibérant de l'EPCI. L'INSEE fait parvenir les cartes aux communes et aux EPCI au plus tard un mois avant le début de la collecte d'informations.

B. La rémunération

1. le coordonnateur de l'enquête

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

- être déchargé d'une partie de ses fonctions et garder sa rémunération habituelle ;
- bénéficier d'une augmentation ponctuelle de son régime indemnitaire qui correspondra à l'exercice sa nouvelle responsabilité ;
- bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux heures consacrées aux opérations de recensement ;

➤ **Si un élu local est désigné comme coordonnateur de l'enquête, il peut :**

- bénéficier du remboursement de ses frais de missions en application de l'article L. 2123-18 du CGCT ;

2. les agents recenseurs

L'INSEE n'a pas de recommandations à formuler concernant la rémunération des agents recenseurs, cette rémunération étant désormais de la pleine responsabilité des communes. Elle peut être égale, supérieure ou inférieure à la dotation forfaitaire. Elle est fixée librement par délibération.

Plusieurs solutions sont possibles pour établir cette rémunération, par exemple :

- sur la base d'un indice de la Fonction Publique Territoriale,
- sur la base d'un forfait,
- en fonction du nombre de questionnaires,

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

- être déchargé d'une partie de ses fonctions et garder sa rémunération habituelle ;
- exercer la fonction d'agent recenseur comme activité accessoire dans une autre collectivité. Dans ce cas, les règles relatives au cumul d'emplois et de rémunérations publiques s'appliquent (le plafond est égal à 100 % du traitement net de cotisations) ;
- exercer la fonction d'agent recenseur en plus de ses fonctions habituelles, il peut percevoir des IHTS ;
- bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux heures consacrées aux opérations de recensement ;

☞ **Les agents à temps non complet** peuvent exercer la fonction d'agent recenseur comme activité accessoire **dans une autre collectivité** : les règles relatives au cumul d'emplois et de rémunérations publiques s'appliquent.

☞ **Si l'agent recenseur est recruté pour les besoins du recensement**, sa rémunération est fixée dans la délibération créant l'emploi. Elle ne peut être inférieure au SMIG horaire.

☞ **Les chômeurs** : ils peuvent être recrutés en qualité d'agent recenseur. Les rémunérations afférentes peuvent être cumulées avec les allocations d'assurance-chômage, les allocations de solidarité spécifique et d'insertion. Ce cumul n'est toutefois possible que si les travaux d'enquête n'excèdent pas 50 heures par mois. (directive Unedic n° 03-99 du 11.01.1999)

☞ **Les salariés de droit privé**

Recensement effectué pour la collectivité locale employeur :

-**Salariés à temps partiel : contrats aidés** : Il est possible de payer à ces salariés des heures complémentaires, dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, prévue à leur contrat, sans majoration de salaire.

-**Salariés à temps plein : contrats aidés** : Il est possible de payer à ces salariés des heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de salaire et à un repos compensateur :

☞ **Retraités** :

-pour les personnels de droit privé ; se rapprocher des caisses de retraites ;

-pour les anciens fonctionnaires : Depuis, le 1er janvier 2004, le code des pensions civiles et militaires autorise le cumul de revenus provenant d'administrations publiques avec une pension. Le montant brut des revenus d'activité ne peut excéder le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée. Lorsqu'un excédent est constaté, la pension est écrêtée (articles L 84 et 85 du code des pensions civiles et militaires).

NB : Limite d'âge :

Les agents non titulaires et vacataires ne peuvent pas être recrutés au-delà de la limite d'âge fixée à 67 ans pour les agents nés à compter de 1955.

C. Les personnes ne pouvant pas être agent recenseur

- Les élus de la commune (QE n° 10653 parue au JO S (Q) du 25.05.04),
- Les personnes en congé parental (sauf si elles y mettent fin),
- Une personne travaillant dans les fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière) à temps partiel choisi,
- Les préretraités ARPE,
- Les préretraités en préretraite progressive.

Rappel :

En droit du travail, il n'est pas possible de travailler pendant ses congés annuels.

Les butoirs imposés par le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT devront être respectés par les agents recenseurs (amplitude journalière de travail de 12 h au plus, durée effective de travail journalière ne dépassant pas 10 h, volume maximum de travail de 48 h sur une semaine)

D. Les cotisations sociales

Un arrêté du 16 février 2004 fixe l'assiette des cotisations et contributions sociales. Les cotisations peuvent être calculées :

- soit sur la base d'une assiette forfaitaire égale à 15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par période d'activité,
- soit en appliquant les règles de droit commun applicables aux agents non titulaires des collectivités si un accord intervient entre l'agent et la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale employeurs.

1. Assiette forfaitaire : Taux applicables

Charges sociales et contributions	Taux		Assiette	Observations
	Part patronale	Part salariale		
CSG non déductible		2,40 %	490.35 €	Sur la totalité de l'assiette forfaitaire
CSG déductible		5,10 %		
CRDS		0,5 %	490.35 €	Sur la totalité de l'assiette forfaitaire
Maladie maternité	12,89 %	0,75 %	490.35 €	Sur la totalité de l'assiette forfaitaire
Contribution solidarité autonomie	0,30%		490.35 €	Sur la totalité de l'assiette forfaitaire
Allocations familiales	5,25 %		490.35 €	Sur la totalité de l'assiette forfaitaire
Accident du travail	(1) %		490.35 €	Sur la totalité de l'assiette forfaitaire
Versement transport	(2) %		490.35 €	Sur la totalité de l'assiette forfaitaire
Fonds national d'aide au logement	0,10 %		490.35 €	Sur la totalité de l'assiette forfaitaire
Contribution de solidarité		1,00 %		Brut imposable moins les cotisations obligatoires hors CSG et RDS
Vieillesse déplafonnée	1,90 %	0,40 %	490.35 €	Sur la totalité de l'assiette forfaitaire
Vieillesse	8,55%	6,90 %	490.35 €	Sur la totalité de l'assiette forfaitaire
IRCANTEC tranche A	4.20 %	2,80 %		A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature
IRCANTEC tranche B	12,55 %	6.95 %		Différence entre la totalité du brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature, et le plafond
Cotisation GARP ou ASSEDIC	6,40 %			Brut imposable y compris les avantages en nature
Centre de Gestion	1,10 %			Brut imposable y compris avantages en nature
C.N.F.P.T. (pour les collectivités qui emploient au moins 1 agent à temps complet)	1,00%			Brut imposable y compris avantages en nature

(1) Taux variable selon les collectivités défini et transmis par la CRAM compétente

(2) Si assujettissement, voir directement avec votre URSSAF territorialement compétente

2. Droit commun : Taux applicables

Charges sociales et contributions	Taux		Observations
	Part patronale	Part salariale	
CSG non déductible CSG déductible		2,40 % 5,10 %	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers)
CRDS		0,50 %	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers)
Maladie maternité	12,89 %	0,75 %	Brut imposable y compris les avantages en nature
Contribution solidarité autonomie	0.30 %		Brut imposable y compris les avantages en nature
Allocations familiales	5,25 %		Brut imposable y compris les avantages en nature
Accident du travail	(1) %		Brut imposable y compris les avantages en nature
Versement transport	(2) %		Brut imposable y compris les avantages en nature
Fonds national d'aide au logement	0,10 %		A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable y compris les avantages en nature
Contribution de solidarité		1,00 %	Brut imposable moins les cotisations obligatoires hors CSG et RDS
Veillesse Déplafonnée	1,90 %	0,40 %	Brut imposable y compris les avantages en nature
Veillesse	8,55 %	6,90 %	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable y compris les avantages en nature
IRCANTEC tranche A	4.20 %	2,80 %	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature
IRCANTEC tranche B	12.55 %	6,95 %	Différence entre la totalité du brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature, et le plafond
Cotisation GARP ou ASSEDIC	6,40 %		Brut imposable y compris les avantages en nature
Centre de Gestion	1,10%		Brut imposable y compris avantages en nature
C.N.F.P.T. (pour les collectivités qui emploient au moins <u>1</u> agent à temps complet)	1,00 %		Brut imposable y compris avantages en nature

(1) Taux variable selon les collectivités défini et transmis par la CRAM compétente

(2) Si assujettissement, voir directement avec votre URSSAF territorialement compétente

Les charges sociales étant les mêmes que celles applicables aux agents non titulaires de droit public, les déclarations et le paiement aux organismes de recouvrement concernés (URSSAF, IRCANTEC, FNS, GARP) s'effectuent selon la même procédure.

Lors de la déclaration annuelle des données sociales, les agents recenseurs figureront sur le support destiné à la CNAV au même titre que les autres agents de la collectivité 5TDS Normes, DADS papier,...).

3. Si l'activité d'agent recenseur est une activité accessoire :

NATURE	PART SALARIALE	Assiette
CSG déductible	5,10 %	98,25 % du brut imposable y compris les avantages en nature (Sauf cas particuliers)
CSG non déductible	2,40 %	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature (Sauf cas particuliers)
CRDS	0,5 %	98,25 % du brut imposable y compris les avantages en nature (Sauf cas particuliers)
Contribution de solidarité	1 %	Si le salaire net est inférieur à la valeur de l'IM 321 (1 486.32 € au 01/01/2015), il n'y a pas assujettissement.