

## Le recrutement des agents recenseurs

**DOSSIER  
PRATIQUE  
STATUT**



Novembre 2023

## Sommaire

Introduction.....	4
I. Le statut des agents concernés par le recensement.....	6
A. Le coordonnateur de l'enquête.....	6
1. Les missions.....	6
2. La nomination du coordonnateur.....	6
3. La rémunération.....	6
a. Hypothèse où un élu est désigné comme coordonnateur.....	6
b. Hypothèse où un agent communal est désigné comme coordonnateur.....	7
B. Les agents recenseurs.....	7
1. La désignation des agents recenseurs.....	7
2. Le recrutement des agents recenseurs.....	8
a. Hypothèse où l'agent recenseur recruté est un agent public communal.....	8
b. Hypothèse où l'agent recenseur recruté est un agent public en poste dans une autre collectivité.....	8
c. Hypothèse où l'agent recenseur recruté est un demandeur d'emploi.....	8
d. Hypothèse où l'agent recenseur recruté est en contrat de droit privé.....	9
e. Hypothèse où l'agent recenseur est recruté sur le fondement de l'article L.332-23.1° et L.332-23.2° du CGFP : l'accroissement temporaire d'activité/saisonnier.....	9
f. Hypothèse où l'agent recenseur est vacataire.....	10
g. Tableau récapitulatif de synthèse.....	11
II. Les cotisations et contributions.....	12
A. Pour les agents stagiaires et titulaires CNRACL.....	12
B. Pour les agents non CNRACL.....	12
III. Le remboursement des frais divers.....	12
A. Le remboursement des frais de déplacement.....	12
B. Le paiement des journées de formation.....	12
Annexes.....	13
Modèle : Arrêté de nomination du coordonnateur communal.....	14
Modèle : Délibération portant désignation d'un coordonnateur communal.....	15
Modèle : Délibération portant création d'un emploi non permanent.....	16
Modèle : Contrat de droit public à durée déterminée.....	17
Modèle : Contrat portant recrutement d'un vacataire.....	24
Modèle : Délibération portant recrutement d'un vacataire.....	26

## Textes de référence

---

- Code général des collectivités territoriales, articles L. 2122-21 et R. 2151-1 à R. 2151-4 ;
- Code général de la fonction publique ;
- Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins du recensement de la population ;
- 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 ;
- Arrêté du 15 octobre 2003 portant création du modèle national de la carte d'agent recenseur ;

## Introduction

---

**En 2024, l'enquête de recensement de la population se déroulera :**

- dans les communes de moins de 10 000 habitants : du 18 janvier au 17 février ;
- dans les communes de plus de 10 000 habitants : du 18 janvier au 24 février.

**Le recensement de la population est placé sous la responsabilité de l'État.**

Néanmoins, sa réalisation repose sur un partenariat étroit entre les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et l'INSEE : en effet d'une part, la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité qui a instauré une nouvelle méthode de recensement de la population depuis le 1er janvier 2004 a confié aux communes ou aux EPCI qu'elles désignent, la préparation et la réalisation des enquêtes de recensement de la population ; d'autre part l'INSEE est en charge de l'organisation et du contrôle de la collecte des informations, puis de l'exploitation des questionnaires ainsi que de la diffusion des résultats.

L'INSEE	Les communes ou EPCI
<ul style="list-style-type: none"><li>• organise les enquêtes de recensement et contrôle leur exécution ;</li><li>• détermine les groupes de rotation et, pour les communes de 10 000 habitants ou plus, gère en continu le répertoire d'immeubles localisés (RIL), base de sondage utilisée pour le recensement, et tire les échantillons d'adresses ;</li><li>• forme les coordonnateurs communaux ;</li><li>• définit le contenu des modules de formation des agents recenseurs sur les concepts, les procédures de collecte et les règles déontologiques ;</li><li>• met à disposition des communes le matériel nécessaire ;</li><li>• contrôle la qualité de la collecte et notamment son exhaustivité ;</li><li>• veille au strict respect de la confidentialité des données individuelles collectées, dans un cadre défini après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) ;</li><li>• exploite les données collectées lors des enquêtes de recensement ;</li><li>• établit les chiffres de population légale et les résultats statistiques et les publie.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• conservent la responsabilité du recrutement des agents recenseurs ;</li><li>• préparent la collecte ;</li><li>• forment les agents recenseurs sur les aspects organisationnels ;</li><li>• assurent l'organisation des sessions de formation ;</li><li>• assurent l'encadrement direct et le suivi des agents recenseurs ;</li><li>• contribuent à la qualité de la collecte en apportant un appui aux agents recenseurs ;</li><li>• veillent à l'exhaustivité de la collecte ;</li><li>• veillent au respect de la confidentialité des données ;</li><li>• assurent l'information des habitants sur la base de supports mis à leur disposition par l'Insee.</li></ul>

Ainsi, depuis le 1er janvier 2004 :

- dans les communes de moins de 10000 habitants, les opérations de recensement de la population se déroulent une fois tous les 5 ans : ces communes sont réparties en 5 groupes (A, B, C, D, E) dont la composition est fixée par décret, chaque groupe étant recensé par roulement une fois tous les 5 ans ;
- pour les communes de plus de 10000 habitants, le recensement a lieu tous les ans, mais seules 8% des adresses de ces villes sont vérifiées et comptabilisées chaque année.

En contrepartie à ces opérations à la charge des communes et des EPCI, les collectivités ou établissements reçoivent de l'État une dotation forfaitaire dont la vocation est d'apporter une contribution de l'État au financement de l'opération : frais de fonctionnement et coût de personnel (rémunération et formation).

Il s'agit d'une dotation forfaitaire basée sur la population et le nombre de logements ; elle n'a pas de lien direct avec la rémunération versée par la collectivité aux agents recenseurs, qui doivent être recrutés et rémunérés dans le respect de la réglementation applicable aux personnels de la fonction publique territoriale, et notamment quant au respect des garanties minimales de temps de travail.

Garanties minimales principales à respecter dans le cadre des opérations de recensement :

<b>Durée maximale hebdomadaire</b>	48 h 44 h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
<b>Durée maximale quotidienne</b>	10 h
<b>Amplitude maximale de la journée de travail</b>	12 h, y compris temps de pause et repas
<b>Repos minimum</b> - Journalier - Hebdomadaire	11 h 35 h
<b>Pause</b>	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif (sauf dispositions particulières concernant certains emplois)
<b>Pause méridienne</b>	En pratique : recommandation de 45 minutes minimum, hors temps de travail (circulaire n° 83-11 du 5 mai 1983 qui n'a pas de valeur juridique donc aménageable)

**Il est important de souligner qu'aucun texte réglementaire ne précise le statut des agents recenseurs.**

## **I. Le statut des agents concernés par le recensement**

---

### **A. Le coordonnateur de l'enquête**

---

#### **1. Les missions**

Le coordonnateur est l'interlocuteur de l'INSEE pendant toute la durée du recensement.

Il met en place la logistique et la communication du recensement et assure la fonction et l'encadrement des agents recenseurs.

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 plus de 10 000 habitants.

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, conjointement avec le superviseur de l'INSEE, cette équipe sur la base d'un guide pratique pédagogique mis à disposition par l'INSEE.

#### **2. La nomination du coordonnateur**

Le maire ou tout autre élu local peut être coordonnateur de l'enquête de recensement dans la commune et prendre alors en charge toute l'enquête de recensement, de sa préparation à sa réalisation. Autrement, il désigne un coordonnateur dans le personnel communal ou communautaire.

Le coordonnateur est désigné par arrêté du maire si celui-ci est chargé par l'organe délibérant de procéder aux enquêtes de recensement. Dans le cas contraire, c'est l'organe délibérant qui désigne le coordonnateur par délibération.

**À NOTER :** modèles de délibération et d'arrêté portant nomination du coordonnateur à la fin du livret.

#### **3. La rémunération**

##### **a. Hypothèse où un élu est désigné comme coordonnateur**

Il exerce les fonctions de coordonnateur gratuitement mais il peut bénéficier du remboursement de ses frais de mission conformément à l'article L. 2123-18 du Code général des collectivités territoriales. En effet, aux termes de cet article, « les fonctions de maire, d'adjoint, de conseiller municipal, de président et membre de délégation spéciale donnent droit au remboursement des frais que nécessite l'exécution des mandats spéciaux.

Les frais ainsi exposés peuvent être remboursés forfaitairement dans la limite du montant des indemnités journalières allouées à cet effet aux fonctionnaires de l'État.

Les dépenses de transport effectuées dans l'accomplissement de ces missions sont remboursées selon des modalités fixées par délibération du conseil municipal.

Les autres dépenses liées à l'exercice d'un mandat spécial peuvent être remboursées par la commune sur présentation d'un état de frais et après délibération du conseil municipal [...] ».

## b. Hypothèse où un agent communal est désigné comme coordonnateur

L'agent peut :

- être déchargé d'une partie de ses fonctions et garder sa rémunération habituelle ;
- bénéficier de repos compensateurs en contrepartie des heures consacrées au recensement ;
- être rémunéré en heures complémentaires et/ou supplémentaires, dans le double respect de la réglementation vis-à-vis des heures complémentaires et supplémentaires et du respect des garanties minimales du temps de travail.

### B. Les agents recenseurs

Selon l'article 156-V de la loi précitée n° 2002-276, « les enquêtes de recensement sont effectuées par des agents recenseurs, agents de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale affectés à cette tâche ou recrutés par eux à cette fin ».

Pour ce faire, la commune, ou l'EPCI, est entièrement libre de ses choix quant au nombre d'agents recenseurs.

Toutefois, l'INSEE recommande un agent recenseur pour 200 à 250 logements recensés dans les communes de moins de 10 000 habitants, et un agent recenseur pour 200 logements maximum dans les communes de plus de 10 000 habitants (se rapprocher si besoin de l'INSEE).

#### 1. La désignation des agents recenseurs

L'agent recenseur peut être désigné parmi les agents de la commune ou à l'extérieur.

S'il s'agit d'un agent de la commune, un arrêté doit être pris actant le fait que tel agent est désigné agent recenseur de la commune, rappelant les missions et les droits et obligations de l'agent concerné dans le cadre de cette opération ponctuelle de recensement (cf. modèle d'arrêté en fin de livret).



#### Attention : personnes ne pouvant pas être agents recenseurs :

- les élus de la commune (*loi n° 2002-276 du 27 février 2002 dont l'article 156 V renvoie à l'article L. 231 du Code électoral ; QE n° 16485 JO AN du 19 mars 2013*) ;
- les personnes en congé parental ;
- les agents travaillant à temps partiel et quelle que soit la fonction publique ;
- les personnes en cessation progressive d'activité (CPA) ;
- les personnes en congé de fin d'activité ;
- les préretraités dans le cadre de l'ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) ;
- les préretraités en préretraite progressive.

Dans tous les cas, les agents recenseurs doivent être munis d'une carte délivrée vierge par l'INSEE remplie et signée par le maire.

#### Les agents recenseurs doivent présenter les qualités suivantes :

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• instruction suffisante,</li><li>• moralité et neutralité,</li><li>• conscience professionnelle,</li><li>• disponibilité,</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• stabilité de l'embauche,</li><li>• qualités de contact avec les habitants,</li><li>• ordre et méthode.</li></ul> |
|--|--|



**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.

La commune employeur devra demander un extrait de casier judiciaire – bulletin n° 2.

Pour cela, elle devra se connecter sur le site sécurisé : [www.cjnb2.justice.gouv.fr](http://www.cjnb2.justice.gouv.fr).

Il appartiendra à l'autorité territoriale d'apprécier si les mentions sont compatibles ou pas avec l'exercice des fonctions.

## **2. Le recrutement des agents recenseurs**

**Les agents recenseurs ne bénéficient pas d'un statut réglementaire particulier : leur recrutement se déroule dans le cadre des dispositions de droit commun.**

Si l'État n'a pas à s'immiscer dans le mode de recrutement des agents recenseurs, il apparaît néanmoins que les communes doivent respecter les dispositions réglementaires de recrutement et de rémunération des agents qu'ils emploient.

### **a. Hypothèse où l'agent recenseur recruté est un agent public communal**

Dans cette hypothèse, l'agent peut :

- être déchargé d'une partie de ses fonctions et garder sa rémunération habituelle ;
- bénéficier d'un repos compensateur en contrepartie du temps passé au recensement ;
- être rémunéré en heures complémentaires et/ou supplémentaires.

### **b. Hypothèse où l'agent recenseur recruté est un agent public en poste dans une autre collectivité**

**La fonction d'agent recenseur peut être considéré dans ce cadre comme une activité accessoire** : l'agent peut ainsi bénéficier d'un contrat de droit public pris sur le fondement :

- soit de l'article L.332-23.1° du CGFP : accroissement temporaire d'activité ;
- soit de l'article L.332-23.2° du CGFP : accroissement saisonnier d'activité.

Il est important de souligner que ce cumul s'exerce dans la limite d'un plafond horaire de 115% d'un temps complet, à savoir 40h15 maximum tous les emplois publics confondus.

**L'agent peut également être recruté dans le cadre d'une vacation (cf. infra f.).**

### **c. Hypothèse où l'agent recenseur recruté est un demandeur d'emploi**

Les enquêtes de recensement accomplies dans le cadre de contrat de travail avec les communes ou les EPCI doivent être considérées **comme tâches d'intérêt général au sens des articles L. 5425-9 et R. 5425-19 du Code du travail.**

A ce titre, lorsque les travaux d'enquête concernent des demandeurs d'emplois indemnisés, les rémunérations afférentes peuvent être cumulées intégralement avec les allocations prévues à l'article L. 5421-2 du Code du travail (allocations d'assurance chômage, allocations de solidarité spécifique et d'insertion) **sous réserve que ces tâches n'excèdent pas 50 heures par mois.**

Au-delà et dans la limite de 110 heures par mois, la rémunération se cumulera partiellement ou totalement avec les allocations chômage (selon qu'il s'agit d'une activité réduite reprise ou d'une activité réduite conservée), sous réserve qu'elle soit inférieure au seuil en rémunération définie par le règlement général annexé à la convention UNEDIC en vigueur.



**Attention : prendre l'attache préalable du Pôle emploi dans cette hypothèse.**

Le recrutement peut s'effectuer sur le fondement des articles L.332-23-1° et L.332-23.2° du CGFP, à savoir l'hypothèse d'un accroissement temporaire d'activité/accroissement saisonnier d'activité (*cf. infra e/*).

#### **d. Hypothèse où l'agent recenseur recruté est en contrat de droit privé**

⇒ **si l'agent en contrat de droit privé exerce dans la collectivité** : il peut être rémunéré en heures complémentaires et supplémentaires dans les limites des garanties minimales prévues par le Code du travail.

- **S'il s'agit d'un agent de droit privé à temps partiel**, il est possible de payer des heures complémentaires, dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, prévue dans le contrat, sans majoration de salaire. Chaque heure accomplie au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail donne lieu à une majoration de salaire de 25 % (articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du Code du travail) ;
- **Si l'agent recenseur est un agent de droit privé à temps plein**, il peut percevoir des heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de salaire et à un repos compensateur en cas de dépassement annuel du contingent annuel d'heures supplémentaires (articles L. 3121-11 et L. 3121-22 du Code du travail).

#### **e. Hypothèse où l'agent recenseur est recruté sur le fondement de l'article L.332-23.1° et L.332-23.2° du CGFP : l'accroissement temporaire d'activité/saisonnier**

L'agent est ici recruté pour les besoins ponctuels du recensement : il peut être recruté sur le fondement des articles L.332-23.1° et L.332-23.2° du CGFP, à savoir un accroissement temporaire d'activité/accroissement saisonnier d'activité.

**A souligner** : le contrat « accroissement saisonnier d'activité » n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat.

Afin de pouvoir recruter une personne sur ce fondement, il conviendra d'adopter une délibération qui devra préciser obligatoirement le grade de l'agent et la quotité hebdomadaire de temps de travail qui est appréciée librement par l'autorité territoriale et inscrire les crédits au chapitre budgétaire correspondant. Il n'y aura pas de DVE à effectuer auprès du Centre de gestion ni de transmission au contrôle de légalité du contrat.

**À NOTER** : les agents recenseurs sont le plus souvent recrutés sur le grade d'adjoint administratif ; la quotité de temps de travail varie selon l'importance de la collectivité et de l'opération de recensement à effectuer.

Comme tous les agents contractuels de droit public, les agents recenseurs doivent être rémunérés sur la base d'un indice de la fonction publique. La rémunération est fixée librement, sans être inférieure au 1er échelon de l'échelle C1. L'absence de texte réglementaire précisant le statut des agents recenseurs laisse toute latitude pour le choix de l'indice brut et de l'échelon de l'agent recenseur.

**À NOTER** : modèles de délibération et de contrat (accroissement saisonnier d'activité) en annexes.

## f. Hypothèse où l'agent recenseur est vacataire

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.

Cependant, à titre d'exemple, des barèmes ont été fixés lors du recensement de 1999.

Ces montants doivent être revalorisés en tenant compte de l'inflation. En 2022, les montants sont de l'ordre de (taux de l'inflation de 5,2 % en 2022) :

- 1,05 € par bulletin individuel ;
- 0,58 € par feuille de logement ;
- 0,58 € par bulletin étudiant ;
- 0,58 € par feuille immeuble collectif ;
- 5,38 € par bordereau de district.

**A souligner** : taux prévisionnel de l'inflation pour 2023 : 5%

La délibération doit définir la tâche à exécuter, en définir la période d'exécution et fixer le montant de la vacation (le tarif de chaque feuillet par exemple).

**Pour rappel** (cf. notre livret en ligne sur le site du CDG 31 sur la vacation) : l'article 1er du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public indique que « Les dispositions du présent décret ne sont [...] pas applicables aux agents engagés **pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés** ».

**Ces 3 critères font écho et reprennent la jurisprudence administrative ainsi que diverses réponses ministérielles** (QE AN n° 37040 du 8 novembre 1999 ; QE AN n° 26505 du 20 octobre 2003) **et permettent de dégager les critères du vacataire.**

- **la spécificité** : le vacataire est recruté pour exécuter un acte déterminé ;
- **l'absence de continuité dans le temps** : l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent de la collectivité ;
- **la rémunération** : elle est attachée à l'acte.

La situation juridique des vacataires est précaire (cf. livret) : le vacataire ne bénéficie pas des droits qui sont attachés à la qualité d'agent contractuel : absence de droits à congés ; absence de droit à formation ; absence de compléments obligatoires de rémunération...



**Attention** : une délibération créant un emploi n'est pas nécessaire car il s'agit d'un besoin ponctuel de la collectivité qui consiste en un acte ou une série d'actes qui ne constituent donc pas un emploi permanent ou non permanent.

Néanmoins, une délibération est nécessaire afin de définir la tâche à effectuer, la période d'exécution ainsi que pour fixer le montant de la vacation.

L'acte d'engagement doit préciser les conditions de recrutement et les éléments relatifs aux fonctions et modalités de leur exercice qui permettent de faire apparaître la qualité de vacataire (acte déterminé, discontinuité dans le temps, rémunération à l'acte).

**À NOTER** : **pas de limite d'âge pour le recrutement de vacataire** (sauf dispositions contraires) : la limite d'âge de 67 ans opposable aux agents contractuels ne s'impose pas aux vacataires et le recrutement d'un vacataire au-delà de 67 ans est donc possible.

g. Tableau récapitulatif de synthèse

Situation principale de l'agent	Modalités de recrutement/indemnisation comme agent recenseur
Agent titulaire, stagiaire et contractuel <b><u>dans votre collectivité</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ agent déchargé d'une partie de ses fonctions, il conserve sa rémunération habituelle ;</li> <li>☞ agent bénéficiant de repos compensateurs en contrepartie des heures consacrées au recensement ;</li> <li>☞ agent rémunéré en heures complémentaires et/ou supplémentaires dans le respect des limites réglementaires.</li> </ul>
Agent titulaire, stagiaire et contractuel <b><u>dans une autre collectivité</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ activité accessoire d'intérêt général après autorisation de son employeur principal ;</li> <li>☞ contrat de droit public sur le fondement de l'article L. 332-23.1° ou de l'article L.332-23.2° du CGFP ;</li> <li>☞ vacation ;</li> <li>☞ cumul d'emplois dans la limite de 40h15/hebdomadaire</li> </ul>
Agent en contrat aidé de droit privé <b><u>dans votre collectivité</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ heures complémentaires ou supplémentaires, dans la limite des heures garanties par le Code du travail</li> </ul>
Agent en contrat aidé de droit privé <b><u>dans une autre collectivité</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ contrat de droit public sur le fondement de l'article L. 332-23.1° et de l'article L.332-23.2° du CGFP ;</li> <li>☞ vacation.</li> </ul>
Demandeur d'emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ tâches d'intérêt général au sens des articles L. 5425-9 et R. 5425-19 du Code du travail ;</li> <li>☞ cumulable avec les allocations chômage sous réserve de ne pas excéder 50 heures par mois (<b><u>prendre l'attache de Pôle Emploi</u></b>) ;</li> <li>☞ contrat de droit L. 332-23.1° et de l'article L.332-23.2° du CGFP ;</li> <li>☞ vacation</li> </ul>
Retraités	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ contrat de droit public sur le fondement de l'article L. 332-23.1° et de l'article L.332-23.2° du CGFP ;</li> <li>☞ vacation ;</li> <li>☞ prendre l'attache de la caisse de retraite de l'agent pour vérifier les possibilités de cumul.</li> </ul>

## II. Les cotisations et contributions

---



Se rapprocher, le cas échéant, de la paierie pour les aspects concernant les cotisations et contributions.

### A. Pour les agents stagiaires et titulaires CNRACL

---

- **S'ils effectuent des heures supplémentaires :**  
Les IHTS sont assujetties à la CSG et au RDS et au régime de retraite additionnelle mais non soumises à cotisation sécurité sociale.
- **S'ils exercent une activité accessoire :**  
Aucune cotisation (patronale et salariale) n'est due à la sécurité sociale et à la CNRACL mais cette activité est soumise à la CSG, au RDS et à la contribution de solidarité si l'agent en est redevable au titre de son activité principale.
- **S'ils cumulent plusieurs emplois à temps non complet dans la limite de 115 % d'un temps complet :**  
les cotisations à appliquer sont celles prises en compte pour les heures complémentaires.

### B. Pour les agents non CNRACL

---



Bien que l'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 n'ait pas été abrogé, l'URSSAF considère que l'assiette forfaitaire de 15% n'est plus applicable.

Les cotisations sont dès lors calculées selon les règles de droit commun.

## III. Le remboursement des frais divers

---

### A. Le remboursement des frais de déplacement

---

En ce qui concerne **les frais de déplacement**, il est possible de fixer soit :

- un nombre forfaitaire de kilomètres ou bien retenir le nombre de kilomètres réellement effectués X par le tarif des indemnités de déplacement pour utilisation du véhicule personnel
- un montant forfaitaire (l'INSEE proposait 83,77 € en 2005 ; pour 2022, au regard de l'inflation, le montant pourrait être de 105 €).

**RAPPEL** : taux prévisionnel de l'inflation pour 2023 : 5%

### B. Le paiement des journées de formation

---

Pour la **tournee de repérage et les ½ journées de formation**, il est plutôt conseillé de raisonner en heures multipliées par un tarif qui ne peut être inférieur au S.M.I.C. horaire soit 11,52 € au 1<sup>er</sup> mai 2023.

---

# Annexes

---

## Modèle : Arrêté de nomination du coordonnateur communal



ARRETE n° .....  
Portant nomination du coordonnateur communal de recensement de la population :  
M.....

**Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président...**

Vu le Code général des collectivités locales,  
Vu le code général de la fonction publique,  
Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité,  
Vu le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 fixant l'année de recensement pour chaque commune,  
Vu l'arrêté du 5 août 2003 portant application des articles 23 et 24 du décret n° 2003-485,  
Vu la délibération du Conseil municipal en date du .....

### ARRETE

**Article 1 :** M. .... est désigné coordonnateur de l'enquête du recensement du ..... au ..... pour effectuer les opérations de recensement.

Il est tenu d'assister aux séances de formation préalables aux opérations sur le terrain.

**Article 2 :** Il sera chargé de :

- mettre en place l'organisation du recensement ;
- mettre en place la logistique ;
- organiser la campagne locale de communication ;
- assurer la formation de l'équipe communale ;
- assurer l'encadrement et le suivi des agents recenseurs.

Il sera l'interlocuteur privilégié de l'INSEE pendant la campagne de recensement.

**Article 3 :** M. .... s'engage à ne transmettre à quiconque les informations qui seront mises à sa disposition ou qui viendront à sa connaissance dans le cadre de ses activités relatives au recensement général de la population de ..... ni à en faire état, même après sa cessation de fonctions.

**Article 4 :** M. .... déclare avoir pris connaissance de ce que toute infraction à l'engagement mentionné ci-dessus l'expose à des poursuites d'ordre pénal et à des poursuites en responsabilité civile, avec toutes les conséquences pécuniaires que cela comporte au titre des dommages causés.

**Article 5 :** M. .... sera rémunéré selon les modalités définies par le conseil municipal dans la délibération du ..... selon le statut du coordonnateur du recensement.

**Article 6 :** Le Secrétaire général (ou le Directeur Général des services) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis au représentant de l'État et notifié aux agents.

Ampliation adressée :

- au Comptable de la collectivité

Fait à .....  
le .....  
**Prénom, nom et qualité du signataire**

**Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président :**

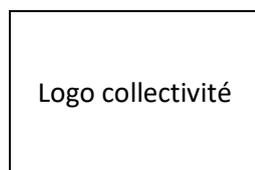
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,  
- informe que le présent arrêté peut être contesté devant le Tribunal administratif de Toulouse par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télécours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>, dans un délai de 2 mois à compter de sa présente notification.

Notification faite le .....

**Signature de l'agent :**

## Modèle : Délibération portant désignation d'un coordonnateur communal

---



DÉLIBÉRATION n° .....

Portant désignation de :

M. ....

en qualité de coordonnateur d'enquête

**Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président de .....**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière statistique ;

Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et notamment le titre V ;

Vu le décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population ;

Vu le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins de recensement de la population ;

Vu la candidature de l'intéressé ;

Vu le tableau des emplois adopté par le conseil le ..... ;

Sur le rapport du Maire ou du Président,

Après en avoir délibéré

De désigner un coordonnateur d'enquête chargé de la préparation et de la réalisation des enquêtes de recensement qui peut être soit un élu local (maire, adjoint au maire ou conseiller municipal) soit un agent de la commune ou de l'EPCI.

Le coordonnateur, si c'est un agent de la commune, bénéficiera d'une augmentation de son régime indemnitaire (IFTS ou IHTS) ou de l'octroi d'un repos compensateur.

Le coordonnateur, si c'est un élu, bénéficiera du remboursement de ses frais de missions en application de l'article L 2123-18 du CGCT.

Le coordonnateur recevra (montant) ..... € pour chaque séance de formation

Fait à ....., le .....

**Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président  
(Prénom, Nom et Qualité du signataire)**

Transmis au représentant de l'Etat le .....

Publié le : .....

## Modèle : Délibération portant création d'un emploi non permanent

ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITÉ DANS LE CADRE DU RECRUTEMENT DES AGENTS RECENSEURS  
(article L. 332-23.2° du Code général de la fonction publique)

Le Conseil municipal/syndical .....de.....

Vu le Code général des collectivités territoriales,  
Vu le Code général de la fonction publique, et notamment l'article L. 332-23.2°,  
Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité,  
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,  
Vu le décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif recensement de la population,  
Vu le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 fixant l'année de recensement pour chaque commune,  
Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité à savoir le recensement de la population,

Sur le rapport de Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président et après en avoir délibéré ;

### DECIDE

Le recrutement de ..... (nombre) agent contractuel dans le grade de..... pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité pour une période de ..... (6 mois maximum pendant une même période de 12 mois) allant du..... au..... inclus.

Cet agent assurera des fonctions d'agent recenseur à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de .....

(Eventuellement) Il devra justifier ..... (mentionner les conditions particulières exigées des candidats tels que le niveau scolaire, la possession d'un diplôme, une condition d'expérience professionnelle).

La rémunération de l'agent sera calculée sur la base de l'indice brut .....

La collectivité versera un forfait de..... € pour les frais de transports.

L'agent recenseur recevra..... € pour chaque séance de formation.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Adopté à..... des membres présents

Fait à ....., le .... / .... / .....

Madame la Maire / Monsieur le Maire  
/ Madame la Présidente / Monsieur le Président,  
(nom, prénom et qualité lisible)

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication, par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>.

## Modèle : Contrat de droit public à durée déterminée

### IMPORTANT :

- ce contrat correspond à l'ancien article 3 I.1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, abrogée au 1<sup>er</sup> mars 2022 ;
- la délibération créant l'emploi non permanent doit préciser le grade de l'agent ainsi que la durée hebdomadaire de temps de travail (cf. modèle sur cdg31.fr) ;
- si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (règlement intérieur par exemple) il est annexé au contrat ;
- sont également annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements.

**Contrat de droit public à durée déterminée**  
pris en application de l'article L. 332-23.2° du Code général de la fonction publique,  
**dans le cadre d'un accroissement saisonnier d'activité portant recrutement d'un agent**  
**recenseur**

Entre Madame la Maire / Monsieur le  
Maire / Madame la Présidente /  
Monsieur le Président

De ....

Adresse (rappelez l'adresse de la  
collectivité territoriale ou  
établissement public)

Et

M....

Domicilié(e) : .....

Vu le Code général des collectivités territoriales,  
Vu le Code général de la fonction publique, et notamment son article L. 332-23.1° ;  
Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques,  
Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, notamment son titre V, articles 156 à 158,  
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;  
Vu le décret en Conseil d'Etat n° 2003-485 du 5 juin 2003 définissant les modalités d'application du titre V de la loi n° 2002-276,  
Vu le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 fixant l'année de recensement pour chaque commune,  
Vu l'arrêté du 5 août 2003 portant application des articles 23 et 24 du décret n° 2003-485,  
Vu l'arrêté du 15 février 2004 fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour les agents recrutés à titre temporaire en vue des opérations de recensement de la population,

Vu la délibération en date du .../.../..... créant l'emploi non permanent de .....

Considérant que le besoin de recenser la population, conformément aux dispositions de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, à l'opération de recensement, implique le recrutement d'un agent contractuel dans le cadre d'un accroissement saisonnier d'activité,

Considérant que l'agent remplit les conditions statutaires de recrutement,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1

M .....est recruté(e) sur un emploi non permanent relevant de la catégorie hiérarchique (A, B ou C) en qualité de..... (grade) contractuel, pour assurer les fonctions d'agent recenseur pour effectuer le recensement de la population de .....

Il est tenu d'assister aux séances de formation préalables aux opérations sur le terrain prévues les .....

M ..... sera chargé, sous l'autorité du coordinateur communal, tout en veillant à se conformer aux instructions de l'INSEE, de :

- distribuer et collecter les questionnaires à compléter par les habitants ;
- vérifier, classer, numéroter et comptabiliser les questionnaires recueillis

Ce contrat est un contrat de .....(indiquez la durée : durée maximale 12 mois, pendant une même période de 18 mois consécutifs), et prend effet à compter du ...../...../..... jusqu'au ...../...../.....

La durée hebdomadaire de service de M..... est fixée à..... /35ème

Les conditions d'emplois sont les suivantes.....(par exemple, indiquez le ou les jours travaillés ; les horaires ; si l'agent utilisera un véhicule de service, etc.).

### Article 2

Les conditions de travail sont organisées :

- par les délibérations qui suivent : listez les délibérations relatives au temps de travail, le cas échéant, aux heures complémentaires et supplémentaires, aux astreintes et permanences, ou encore aux véhicules de fonction et aux logements de fonction, etc...

-le cas échéant, par les accords collectifs conclus avec les organisations syndicales : listez ces accords ou écrivez NEANT si aucun accord collectif

M.....exerce ses fonctions : .....(indiquez le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux)

Dans le respect de la réglementation en vigueur, M ..... peut être amené(e) à effectuer des heures supplémentaires et/ou complémentaires, à la demande de l'autorité territoriale.

### Article 3

(Le cas échéant) M .....est soumis(e) à une période d'essai de .....

(Le cas échéant) La période d'essai pourra être renouvelée pour une période de..... (la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale).

IMPORTANT : aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions

que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

Rappel : la durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;

#### **Article 4**

**M/Mme** ..... percevra une rémunération constituée des éléments suivants :

- un traitement indiciaire brut afférent à l'indice brut ....., indice majoré ..... soit un montant brut de .....€ ;

La rémunération sera versée chaque mois après service fait par virement sur compte bancaire.

- (le cas échéant) les primes et indemnités liées au cadre d'emplois et aux fonctions occupées ;
- (le cas échéant) le supplément familial de traitement prévu aux articles L.712-8 à L.712-11 du CGFP ;
- (le cas échéant) les heures complémentaires et/ou les heures supplémentaires ;
- (le cas échéant) les astreintes et permanences
- etc.

(le cas échéant) Les modalités de versement ainsi que la périodicité de versement de ces éléments sont prévues dans des arrêtés spécifiques.

#### **Article 5**

La rémunération de M..... est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M ..... est affilié(e) à l'IRCANTEC.

#### **Article 6**

M ..... est soumis (e) aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le Code général de la fonction publique et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En particulier, M ..... s'engage à ne transmettre à quiconque les informations qui seront mises à sa disposition ou qui viendront à sa connaissance dans le cadre de ses activités relatives au recensement général de la population de M ..... ni à en faire état, même après sa cessation de fonctions.

M..... déclare avoir pris connaissance de ce que toute infraction à l'engagement mentionné ci-dessus l'expose au licenciement, à des poursuites d'ordre pénal et à des poursuites en responsabilité civile, avec toutes les conséquences pécuniaires que cela comporte au titre des dommages causés.

S'il ne peut achever les travaux de recensement qui lui sont confiés, M ..... est tenu d'avertir par écrit le maire (ou le président de l'EPCI) dans les 24 heures et de remettre immédiatement à la mairie tous les documents en sa possession, faute de quoi il peut faire l'objet de poursuites devant les tribunaux compétents.

Il est formellement interdit à M..... d'exercer, à l'occasion de la collecte de bulletins, une quelconque activité de vente ou de placement auprès des personnes avec lesquelles son activité d'agent recenseur le met en relation.

## **Article 7**

**(Le cas échéant)** Le présent contrat est susceptible de renouvellement dans la limite de 12 mois pendant une même période de 18 mois consécutifs par reconduction expresse. L'autorité notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans.

**IMPORTANT :** ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence.

En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

## **Article 8**

Le présent contrat est susceptible d'être rompu pour l'un des motifs suivants :

### **1- Licenciement à l'initiative de la collectivité (ou établissement ) employeur**

En cas de licenciement, M..... a droit à un préavis d'une durée :

- de 8 jours dans le cas où la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans

**IMPORTANT :** ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 4 et au titre IX du décret du 15 février 1988 : licenciement en cours de la période d'essai, licenciement au terme de la période d'essai, licenciement pour motif disciplinaire.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

### **2- Démission du co-contractant**

La démission de M..... doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

M ..... est tenu (e) de respecter un préavis d'une durée :

- de 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- de 1 mois dans le cas où la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans.

#### **Article 9**

A l'expiration du contrat, M ..... se verra délivrer un certificat qui contient les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

#### **Article 10**

Conformément au décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions, apparaissent en annexe les dispositions législatives et réglementaires générales concernant :

- les droits en matière de durée de travail, d'organisation du travail ainsi qu'en matière d'heures supplémentaires ;
- les droits à congés rémunérés ;
- les droits à la formation ;
- les droits en matière de protection sociale ;

#### **Article 11**

Le présent contrat sera transmis au comptable de la collectivité et notifié à l'intéressé(e).

Signature de l'agent

Fait à ....., le .../.../...

Madame la Maire / Monsieur le Maire  
/ Madame la Présidente / Monsieur le  
Président  
(nom, prénom et qualité lisibles)

---

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président informe que le présent contrat peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>.

## ANNEXE OBLIGATOIRE

Conformément au décret n° 2023-845 du 30 août 2023 précité, tout agent public reçoit communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions. Cette annexe, qui complète le contrat, permet à tout employeur public de satisfaire à cette obligation, en application de l'article L. 115-7 du Code général de la fonction publique qui transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne.

**IMPORTANT** : le bénéfice des droits énumérés ci-dessous dépend, au cas par cas, du respect des conditions statutaires.

### **I. – Informations relatives à vos droits en matière de durée de travail, d'organisation du travail ainsi qu'en matière d'heures supplémentaires**

Les principales dispositions législatives et réglementaires applicables sont les suivantes :

- Code général de la fonction publique (CGFP), notamment ses articles L. 611-1 à L. 611-3 ;
- loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, notamment son article 3-1 ;
- décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, notamment son article 4 ;
- décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale
- décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

### **II – Informations relatives à vos droits à congés rémunérés**

Selon les modalités fixées par les dispositions législatives et réglementaires ci-après, vous avez droit :

- à un congé annuel : article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- à un congé de maternité : article 10 du décret n° 88-145 précité ;
- à un congé de naissance : article 10 du décret n° 88-145 précité ;
- à un congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption : article 10 du décret n° 88-145 précité ;
- à un congé d'adoption : article 10 du décret n° 88-145 précité ;
- à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant : article 10 du décret n° 88-145 précité ;
- au congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle : article 6 du décret n° 88-145 précité ;
- au congé relatif à l'exercice de fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel : article 20 du décret précité ;
- au congé pour accomplissement d'une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve opérationnelle : article 20 du décret n° 88-145 précité ;
- au congé pour formation syndicale : article 6 du décret n° 88-145 précité ; décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour la formation syndicale ;
- au congé de formation professionnelle : article 6 du décret n° 88-145 précité ; articles 42 à 45-1 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

- au congé pour validation des acquis de l'expérience : articles 42 et 47 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;
- au congé pour bilan de compétences : articles 42 et 46 du décret n° 2007-1845 précité ;
- au congé de transition professionnelle : article L. 422-3 du code général de la fonction publique : article 48 du décret n° 2007-1845 précité ;
- (le cas échéant) au(x) jour(s) de réduction du temps de travail (temps de repos lié au dépassement de la durée légale annuelle de travail définie aux articles L. 611-1 à L. 611-3 du code général de la fonction publique).

### **III – Informations relatives à vos droits à la formation**

Vos droits à la formation sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires suivantes :

- articles L. 421-1 à L. 421-8, L. 422-2, L. 422-4 à L. 422-19, L. 422-21 à L. 422-30 du CGFP ;
- articles 41 à 48 du décret n° 2007-1845 précité ;
- décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

### **IV – Informations relatives à vos droits en matière de protection sociale**

1. Vous pouvez bénéficier des congés pour raisons de santé suivants :
  - a. Congés de maladie : article 7 du décret n° 88-145 précité ;
  - b. Congé de grave maladie : article 8 du décret n° 88-145 précité.
2. Vous pouvez être autorisé(e) à accomplir votre service à temps partiel thérapeutique dans les conditions suivantes : article 9-1 du décret n° 88-145 précité.
3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, dans les conditions suivantes : article 9 du décret n° 88-145 précité.
4. Vous pouvez bénéficier de la participation de votre employeur au financement de votre complémentaire santé (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents).
5. Vous pouvez bénéficier des congés rémunérés pour raisons familiales mentionnés *supra*.
6. Vous pouvez bénéficier des congés d'aidant suivants :
  - congé de présence parentale : articles 14-2, 27 et 28 du décret n° 88-145 précité ;
  - congé de solidarité familiale : articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale : articles 14-3 du décret n° 88-145 précité ;
  - congé de proche aidant : articles 13, 14-4 et 28 du décret n° 88-145 précité ; articles D. 168-11 à D. 168-18 du code de la sécurité sociale.

## Modèle : Contrat portant recrutement d'un vacataire

---

Entre Madame la Maire / Monsieur le Maire  
/ Madame la Présidente / Monsieur le  
Président

De ....

Et

M....

Domicilié(e) : .....

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques,  
Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, notamment son titre V,  
articles 156 à 158,

Vu le décret en Conseil d'Etat n° 2003-485 du 5 juin 2003 définissant les modalités d'application du  
titre V de la loi n° 2002-276,

Vu le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 fixant l'année de recensement pour chaque commune,

Vu l'arrêté du 5 août 2003 portant application des articles 23 et 24 du décret n° 2003-485,

Vu la délibération en date du ..... portant autorisation du recrutement de vacataires,

Considérant que le recrutement d'un vacataire est nécessaire aux besoins du service afin de remplir,  
conformément aux dispositions notamment de la loi n° 2002-276 précitée du 27 février 2002 relative  
à la démocratie de proximité, l'opération de recensement,

Considérant que l'agent remplit les conditions de recrutement,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 :

A compter du ..... et jusqu'à.....M .....est recruté(e) en qualité de vacataire pour assurer  
les fonctions d'agent recenseur pour effectuer le recensement de la population de .....  
(le cas échéant) Il est tenu d'assister aux séances de formation préalables aux opérations sur le terrain  
prévues les .....

M ..... sera chargé, sous l'autorité du coordinateur communal, tout en veillant à se conformer aux  
instructions de l'INSEE, de :

- distribuer et collecter les questionnaires à compléter par les habitants ;
- vérifier, classer, numéroter et comptabiliser les questionnaires recueillis.

### Article 2 :

M ..... sera rémunéré(e) à la vacation, après service fait, conformément à la délibération susvisée,  
dans les conditions suivantes :

- sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de ..... €.

OU

- sur la base d'un forfait brut de..... € pour une journée (ou demi-journée).

### Article 3 :

La rémunération perçue par M.....au titre de sa vacation est soumise aux cotisations sociales  
prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

Il (elle) est affilié(e) à l'IRCANTEC.

**Article 4 :**

Du fait de l'importance des opérations de recensement, M..... est soumis aux droits et obligations des agents publics, définis notamment par le CGFP.

En ce sens, 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.

En particulier, M..... s'engage à ne transmettre à quiconque les informations qui seront mises à sa disposition ou qui viendront à sa connaissance dans le cadre de ses activités relatives au recensement général de la population de....., ni à en faire état, même après sa cessation de fonctions.

M ..... déclare avoir pris connaissance de ce que toute infraction à l'engagement mentionné ci-dessus l'expose au licenciement, à des poursuites d'ordre pénal et à des poursuites en responsabilité civile, avec toutes les conséquences pécuniaires que cela comporte au titre des dommages causés.

S'il ne peut achever les travaux de recensement qui lui sont confiés, M ..... est tenu d'avertir par écrit le maire (ou le président de l'EPCI) dans les 24 heures et de remettre immédiatement à la mairie tous les documents en sa possession, faute de quoi il peut faire l'objet de poursuites devant les tribunaux compétents.

Il est formellement interdit à M ..... d'exercer, à l'occasion de la collecte de bulletins, une quelconque activité de vente ou de placement auprès des personnes avec lesquelles son activité d'agent recenseur le met en relation.

**Article 5 :**

Le Directeur Général des Services/secrétaire de mairie est chargé de l'exécution du présent contrat dont l'ampliation sera transmise au comptable public et notifiée à l'intéressé.

Signature de l'agent

Fait à ....., le .... / .... / ....  
Madame la Maire / Monsieur le Maire  
/ Madame la Présidente / Monsieur le  
Président  
(nom, prénom et qualité lisibles)

**Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président** informe que le présent contrat peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>.

## Modèle : Délibération portant recrutement d'un vacataire

---

Le .....(date), à .....(heure), en ..... (lieu), se sont réunis les membres du Conseil Municipal (ou autre assemblée), sous la présidence de .....,

Etaient présents : .....

Etaient absent(s) excusé(s) : .....

Le secrétariat a été assuré par : .....

Le Conseil municipal/syndical....de.....

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif recensement de la population,

Vu le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 fixant l'année de recensement pour chaque commune,

Considérant que le recrutement d'un vacataire est nécessaire aux besoins du service afin de réaliser, conformément aux dispositions notamment de la loi n° 2002-276 précitée, les opérations de recensement.

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président indique aux membres du Conseil Municipal/Communautaire/Syndical que les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des vacataires.

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président informe les membres du Conseil Municipal/Communautaire/Syndical que pour pouvoir recruter un vacataire, les trois conditions suivantes doivent être réunies :

- recrutement pour exécuter un acte déterminé,
- recrutement discontinu dans le temps et répondant à un besoin ponctuel de l'établissement public,
- rémunération attachée à l'acte.

Sur le rapport de Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président et après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'autoriser Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président à recruter ..... (indiquez le nombre) vacataire(s) pour une durée de .....ou du ..... au ..... ;

De fixer la rémunération de chaque vacation :

- sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de ..... €.

OÙ

- sur la base d'un forfait brut de ..... € pour une journée (ou demi-journée).

OU

Sur la base de.....

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

**Adopté à ..... des membres présents**

Fait à ....., le .../.../....

Madame la Maire / Monsieur le Maire  
/ Madame la Présidente / Monsieur le  
Président,  
(nom, prénom et qualité lisible)

---

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication, par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>.



**CDG31**  
**Conseil et expertise**

---

590, rue Buissonnière - CS 37666  
31676 LABEGE CEDEX  
Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39  
Site Internet : [www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr)  
Mél : [contact@cdg31.fr](mailto:contact@cdg31.fr)

*© CDG31. Tous droits réservés. [2023].  
Toute exploitation commerciale est interdite*