

Le recrutement des agents recenseurs

Cette fiche apporte des informations sur les modalités de recrutement et les qualités requises pour être agent recenseur. Les informations sur la nature du contrat et le calcul de la rémunération figurent dans la fiche « L'emploi et la rémunération des agents recenseurs ».

Conformément à l'article 156 de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, « 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 et recrutés par eux à cette fin ».

La désignation des agents recenseurs et leurs conditions de rémunération sont de la seule responsabilité de la commune (ou de l'établissement public de coopération intercommunale). Les agents recenseurs sont désignés par arrêté municipal. Cet arrêté est obligatoire.

Combien d'agents recenseurs recruter ?

Le nombre de logements confiés à un agent recenseur doit correspondre à sa disponibilité réelle, notamment au regard de ses éventuelles autres activités professionnelles et de ses contraintes personnelles. Les agents recenseurs doivent en particulier être disponibles en soirée et le samedi pour rencontrer les habitants. Le nombre maximum de logements à attribuer par agent recenseur dépend également du taux de réponse par internet et du profil de la zone qui lui est attribuée (habitat diffus ou regroupé, présence de résidences secondaires ou de logements vacants, etc.).

Charge de travail maximum par agent recenseur conseillée par l'Insee :

	Métropole	Antilles-Guyane La Réunion	Mayotte
communes de moins de 10 000 habitants	300 logements maximum	230 logements maximum	150 logements maximum
communes de 10 000 habitants ou plus	260 logements maximum	260 logements maximum	150 logements maximum

Comment recruter les agents recenseurs ?

L'agent recenseur **ne doit pas exercer de fonctions électives** dans la commune qui l'emploie (article 156 V de la loi n° 2002-276 : « l'inéligibilité prévue au douzième alinéa de l'article L.231 du code électoral s'applique à tous les agents recenseurs, quel que soit le nombre d'habitants de la commune »).

L'agent recenseur peut être désigné parmi le **personnel communal ou embauché spécifiquement** à l'extérieur. S'il fait partie du personnel communal, il convient de vérifier que la charge de travail

d'agent recenseur est compatible avec ses autres missions. En particulier, il devra être disponible en soirée pour prendre contact avec les habitants.

Quelques pistes pour recruter à l'extérieur :

- annonces par affichage local, bulletin municipal,
- s'adresser à France Travail (Pôle Emploi),
- sites internet d'offres d'emploi,
- contacter des mairies voisines qui ont fait le recensement récemment.

Il convient de rencontrer les candidats avant toute sélection pour s'assurer de leur profil, de leur motivation et de leur disponibilité.

Quelle fiche de poste proposer ?

- **Période de travail : de début janvier à fin février-début mars** (mi-janvier à mi-mars à La Réunion et Mayotte) pendant environ 7 semaines dans les communes de moins de 10 000 habitants et 8 semaines dans les communes de 10 000 habitants et plus.
 - Début janvier (mi-janvier à La Réunion et Mayotte) : environ 5 jours de travail comportant généralement 2 séances de formation obligatoires et, entre ces séances, la tournée de reconnaissance des adresses à recenser ;
 - du 3^e jeudi de janvier (5^e jeudi à La Réunion et Mayotte) jusqu'à la fin de la collecte :
 - disponibilité quotidienne y compris le samedi,
 - large amplitude dans les horaires,
 - pas de congé pendant toute la durée de la collecte (en particulier, prêter attention à la disponibilité effective pendant les congés scolaires).
- **Descriptif des tâches à réaliser**
 - se former aux concepts et aux règles du recensement,
 - effectuer la tournée de reconnaissance : repérer l'ensemble des adresses d'habitation à recenser sur son secteur et les faire valider par son coordonnateur,
 - déposer les documents du recensement et inciter les habitants à répondre par internet,
 - suivre l'avancement de la collecte et notamment les réponses par internet,
 - pour les réponses papier, récupérer les questionnaires papier complétés par les habitants dans les délais impartis et effectuer les contrôles demandés,
 - relancer, avec l'aide du coordonnateur communal, les habitants qui n'ont pas pu être joints ou qui n'ont pas répondu dans les détails impartis,
 - rencontrer le coordonnateur communal régulièrement (préconisation Insee : au moins une fois par semaine),
 - restituer en fin de collecte l'ensemble des documents.

Quel profil rechercher ?

La fonction d'agent recenseur requiert un certain nombre de qualités :

Disponibilité : la durée de la collecte étant strictement limitée, l'agent recenseur doit contacter l'ensemble des habitants à recenser dans son secteur dans des délais très courts. Pour cela, il doit être en capacité de se rendre dans toutes les adresses d'habitation à recenser dans son secteur à différentes heures de la journée, du lundi au samedi. Une partie de la population est accessible en soirée, mais de nombreuses personnes sont aussi joignables en journée (retraités, personnes en horaires décalés, personnes sans emploi...) À qualité égale, un agent recenseur pleinement disponible sur toute la durée du recensement travaillera dans de meilleures conditions qu'un autre qui ne le serait pas. Cela vaut, en particulier, pour les membres du personnel communal qui seraient nommés agents recenseurs. Ils devraient être déchargés, au moins en partie, de leurs activités

habituelles. Par ailleurs, la présence aux séances de formation est obligatoire (elle a lieu dans les quinze jours qui précèdent le démarrage de la collecte du recensement).

Capacité à assimiler les concepts : l'agent recenseur doit assimiler et mettre en œuvre les concepts et les règles qui lui sont détaillés lors de sa formation. Il doit savoir se repérer et lire un plan. Il doit savoir remplir un formulaire administratif simple.

Compétences relationnelles : l'agent recenseur doit être à l'aise dans les contacts avec la population. Il devra parfois convaincre et argumenter, souvent rassurer, aider certaines personnes à remplir les questionnaires, répondre à leurs questions. Courtoisie et bonne présentation sont indispensables. Une bonne connaissance de la commune est un plus, pour faciliter à la fois le repérage des adresses et le contact avec les habitants.

Moralité, neutralité et discrétion : l'agent recenseur est au contact de la population et peut être invité à pénétrer dans le logement des personnes recensées. Il ne doit en aucun cas y faire état de ses opinions ou éventuels engagements politiques, religieux ou syndicaux et, bien entendu, il doit être d'une parfaite moralité. Il doit respecter scrupuleusement le secret statistique et veiller à la stricte confidentialité des données individuelles qu'il est habilité à collecter, mais aussi de toutes les autres informations qui pourraient lui être communiquées lors des échanges avec les habitants.

Stabilité dans la fonction : la commune aura à évaluer le risque de voir un candidat abandonner son travail avant de l'avoir achevé. Quelle qu'en soit la raison, l'abandon d'un agent recenseur en cours de collecte crée des difficultés notables puisqu'il faut recruter, former et nommer un nouvel agent ou demander un surcroît de travail à un autre, et par ailleurs, informer les personnes recensées qui pourraient être surprises par l'apparition d'un nouvel interlocuteur.

Ordre et méthode sont des qualités requises pour la bonne exécution des opérations à effectuer, en particulier pour :

- la tournée de reconnaissance qui est à effectuer entre les deux séances de formation,
- la numérotation des logements et son report sur les documents du recensement,
- l'organisation de son planning de visites,
- le suivi des réponses internet et papier et la relance des ménages non répondants,
- la bonne tenue de son carnet de collecte,
- le classement des questionnaires papier collectés.

Ténacité : l'agent recenseur effectue le nombre de visites nécessaire pour trouver à leur domicile les personnes qu'il doit recenser. Pour des personnes peu présentes chez elles, l'agent recenseur devra se déplacer plusieurs fois, sur des jours de la semaine et à des horaires différents, afin de maximiser les chances de les rencontrer. Un agent recenseur peu persévérant pourrait classer à tort un logement comme vacant, ce qui entraînerait un déficit de population pour la commune.

Sensibilisation à internet : l'agent recenseur doit systématiquement proposer aux habitants de répondre par internet. Il n'a pas besoin d'être un spécialiste de ce média, mais il doit en avoir une connaissance minimale. Par ailleurs, il doit maîtriser l'usage des SMS sur son téléphone portable.

Comment suivre le recrutement effectué ?

Dès la formation et en particulier pendant la collecte, le coordonnateur communal rencontrera très régulièrement les agents recenseurs. À supposer que les opérations de recrutement n'aient pu le permettre auparavant, il est fortement souhaitable d'identifier et d'écarter les candidats négligents ou inadaptés aux fonctions d'agent recenseur dès le début des opérations. Par exemple, il s'agira d'agents tenant trop mal leur carnet de collecte. La commune aura alors à les remplacer au plus vite ou à encadrer de près ceux qui sont simplement brouillons.

Le mode de rémunération

Les conseils et informations sur le calcul de la rémunération figurent dans la fiche « L'emploi et la rémunération des agents recenseurs », disponible dans la documentation de l'application Omer, rubrique « Préparer le recensement ». La commune peut également s'adresser à son Centre de gestion.

La commune (ou l'établissement public de coopération intercommunale) reçoit - au titre de la préparation et de la réalisation de l'enquête de recensement - une dotation forfaitaire de l'État. Cette dotation n'est pas affectée, la commune en a le libre usage. En particulier, le montant de la rémunération des agents recenseurs est déterminé par la commune (ou l'établissement public de coopération intercommunale). Il peut être égal, supérieur ou inférieur à la dotation forfaitaire. Il est fixé librement par délibération.

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

- sur la base d'un indice de la Fonction publique territoriale,
- en fixant un barème forfaitaire par bulletin individuel et par feuille de logement,
- en heures supplémentaires (IHTS) ou en heures complémentaires.

Quel que soit le choix du mode de rémunération, celle-ci ne doit pas être inférieure au Smic horaire (Conseil d'État, 23 avril 1982, req. N° 36851).

Il est important de notifier avec précision les principes de rémunération de l'agent recenseur dès le recrutement (brut ou net, type de questionnaires retenus en cas de rémunération fondée sur le nombre de questionnaires...).

Par ailleurs, il conviendra de veiller à ce que le mode de rémunération retenu n'ait pas d'effet négatif sur la motivation des agents recenseurs à proposer aux habitants de répondre par internet.

Enfin, l'expérience montre que, quel que soit le mode de rémunération retenu, la commune peut être amenée à rémunérer des efforts particuliers d'agents recenseurs. Outre la rémunération du travail de collecte proprement dit, la commune peut, si elle le souhaite, prévoir une prime modulable pour les agents, selon la qualité constatée à certaines étapes (principalement : qualité de la tournée de reconnaissance, assiduité aux rendez-vous fixés, numérotation et classement, respect des délais, part de logements non enquêtés...).

À l'issue de la collecte, un tableau récapitulatif des questionnaires répartis par agent recenseur est fourni par l'Insee afin d'aider, si nécessaire, au calcul de la rémunération. Comme tous les fichiers récapitulatifs, ils sont automatiquement transmis dans le cadre de la mission de contrôle de l'exhaustivité de la collecte par le coordonnateur communal, ainsi que pour l'aider, le cas échéant, à établir la rémunération des agents recenseurs. **Ils ne doivent pas être utilisés à d'autres fins.**