

Les chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés. Seuls sont payés les travaux réellement effectués et reconnus valables après contrôle, le délai pour effectuer le contrôle ne pouvant excéder un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Dans le cas d'une suspension ou d'une rupture de contrat en cours d'année, sauf pour raison de maladie dans les limites fixées par l'article 41, cette garantie mensuelle est réduite au prorata du temps d'indisponibilité.

En cas de licenciement pour faute grave, la garantie mensuelle est réduite au prorata du temps de validité du contrat antérieur à la faute.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incluent conventionnellement les majorations pour dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ainsi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur peut confier mensuellement aux chargés d'enquête des travaux que ceux-ci sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie.

Une régularisation des comptes sera effectuée chaque trimestre.

En cas de refus, le montant de la garantie mensuelle est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaîtra, lors de la régularisation trimestrielle de la rémunération d'un chargé d'enquête, que le total de ses activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle, il se verra attribuer en compensation un complément de rémunération dont le montant sera fixé par convention dans chaque institut.

Toutefois, les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui auraient déjà fait l'objet d'une majoration n'entreront pas en ligne de compte pour déterminer cet éventuel dépassement.

La grille des rémunérations en annexe donne les rémunérations minimales garanties des chargés d'enquête en fonction des divers types d'enquêtes qu'ils peuvent être amenés à réaliser.

La durée moyenne d'interview est la durée de passation du questionnaire. La rémunération figurant en regard tient compte à la fois du temps moyen réel nécessaire au recueil de l'information, du temps moyen de recherche et de mise au net du questionnaire.

Caractère forfaitaire de la rémunération des ingénieurs et cadres

Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Les appointements minimaux découlent des coefficients et des valeurs du point et correspondent à l'horaire légal de références.

Les valeurs du point seront fixées aux mêmes dates que pour celles des ETAM.

Les appointements des IC ont un caractère forfaitaire. Ce forfait, dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise, correspond aux conditions réelles de travail de l'IC et englobe notamment les heures supplémentaires occasionnelles de l'IC et, le cas échéant, l'adaptation aux horaires habituels des clients avec lesquels ils travaillent.

Ce forfait devra être révisé si les conditions réelles de travail de l'IC entraînaient de façon permanente une diminution ou une augmentation de son temps de travail.