

POURQUOI LES MONITEURS-ÉTUDIANTS SONT-ILS PAYÉS TARDIVEMENT ? ANALYSE ET PISTES D'ACTION POUR LES BIBLIOTHÈQUES UNIVERSITAIRES

Josué-Steeve Dunon

Gestionnaire administratif et comptable au sein du SCD de l'université de Guyane

Bien qu'ils soient volontaires pour travailler, les étudiants moniteurs recrutés par les bibliothèques universitaires sont contraints à des retards de paiements considérables, aggravant leur situation déjà précaire. Pourquoi un tel état de fait ? Comment y remédier ? Le texte synthétise le mémoire de licence d'administration publique de Josué-Steeve Dunon soutenu en 2021 (Institut de la formation continue – Université de Guyane) : Le recrutement et l'emploi des étudiants au sein des bibliothèques universitaires. Comment améliorer le recrutement et la prise en charge administrative et financière des « moniteurs-étudiants » au sein des bibliothèques universitaires ? Ce mémoire constitue une ressource synthétique et opérationnelle pour un public de professionnels.

*

RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE SUR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI DES MONITEURS-ÉTUDIANTS AU SEIN DES BIBLIOTHÈQUES

Les dispositions relatives au recrutement et à l'emploi des étudiants au sein des bibliothèques se fondent sur :

- le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986¹ ;
- la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007² ;
- le décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007 pris en application de l'article L. 811-2 du Code de l'éducation ; qui fixent les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur³.

Le contrat est conclu pour une durée ne pouvant excéder douze mois, « entre le 1^{er} septembre et le 31 août ». Il peut être reconduit de manière expresse, sans dépasser six années. Le décret impose des quotas horaires d'un maximum de « 670 heures entre le

1 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/>

2 <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000017758191/>

3 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000017766163/>

1er septembre et le 30 juin et 300 heures entre le 1^{er} juillet et le 31 août». Il est à noter que des mesures d'aménagements horaires peuvent être accordées à l'étudiant en situation de handicap.

La rémunération des étudiants recrutés est établie en fonction du nombre d'heures de vacances effectuées. Elle est calculée au prorata des heures travaillées au taux horaire du SMIC en vigueur pendant la durée du contrat, majoré de 10 % correspondant aux congés payés. Tous les moniteurs-étudiants recrutés sont payés sur la même base selon l'article L. 3123-5 du Code du travail : *«tous les agents placés dans une situation identique [...] doivent être traités de la même manière»*.

LES LIMITES DU DISPOSITIF DE RECRUTEMENT ET DE L'EMPLOI DES MONITEURS-ÉTUDIANTS

Les moniteurs-étudiants sont soumis à un entretien d'embauche avec la Direction des bibliothèques. Ils sont recrutés par le président de l'université et sont gérés par les services de l'administration. Par conséquent, le recrutement des moniteurs-étudiants fait l'objet d'un système organisationnel complexe. À cela s'ajoute le ralentissement dans le circuit de transmission administrative.

Les contrats d'emploi étudiant sont des contrats précaires par nature. Ce sont des contrats de droit public à durée déterminée, de 10 à 12 mois, qui attribuent aux étudiants signataires le statut d'agents non-titulaires de la fonction publique. En effet, le volume d'heures travaillées des étudiants dépend du cadre dans lequel ils sont recrutés. Leurs volumes horaires sont variables (entre 20 et 30 heures par mois). Par conséquent, l'emploi étudiant constitue, certes, une aide pour les services documentaires, aujourd'hui nécessaire dans le maintien de leur offre de services, mais il ne s'applique pas de manière constante.

La rémunération différée des étudiants recrutés en bibliothèque universitaire est un facteur de précarité. Cette dernière est liée au système dans son entité de rémunération des contractuels. Les étudiants sont rémunérés sur la base d'un taux horaire, en application du principe du «service fait». Ainsi, les services de paie des universités doivent attendre que les heures de travail aient été effectivement réalisées et constatées (transmission des états de service par les encadrants) pour engager le paiement de l'agent contractuel.

Aller plus loin : anticiper et organiser le recrutement des étudiants

Une infographie par Josué-Steeve Dunon et Cédric Vigneault pour consolider ses procédures de recrutements : <https://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2021-00-0000-061>

AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

L'amélioration des conditions de recrutement des étudiants dans les bibliothèques passe par une meilleure prise en charge administrative et financière des candidats sélectionnés et un suivi régulier des états d'heures effectuées.

Mettre en place un nouveau mode de gestion du recrutement des étudiants

Afin d'améliorer sensiblement la prise en charge administrative et financière des dossiers des étudiants recrutés et d'avoir un rythme de versement mensuel dès lors que l'ensemble des pièces requises a été fourni par l'intéressé, nous recommandons aux bibliothèques universitaires qui recrutent de mettre en place une procédure interne et un calendrier de gestion permettant l'élaboration, la transmission rapide et régulière des certificats de services faits, puis leur mise en paiement.

Ces mesures portent sur :

- la transmission des contrats et des documents aux intéressés ;
- la signature et la fourniture des pièces nécessaires au contrat ;
- la remontée des CSF mois par mois ;
- la transmission régulière des états certifiés aux services en charge de leur mise en paiement ;
- la mise en paie régulière et sans délai des vacations.

Aussi, ces règles de gestion devraient être accompagnées de l'élaboration anticipée d'un plan prévisionnel de recrutement des étudiants, couvrant l'ensemble de la période à venir (semestre ou année universitaire), réalisé par chaque service de formation émettant un besoin prévisionnel en « moniteurs ».

Mieux rémunérer les étudiants recrutés

Si les étudiants choisissent de travailler en bibliothèque « par nécessité économique », il convient donc de leur offrir des conditions de rémunération décentes.

Certaines bibliothèques universitaires telles celles des universités de Tours, d'Angers, de Toulouse-2 et de Lyon-3 ont mis en place des dispositifs visant à réduire les délais de paiement des moniteurs-étudiants et donc d'améliorer leurs conditions de rémunération.

Ces dispositions consistent à mensualiser partiellement, voire totalement, la mise en paiement des moniteurs ou à leur attribuer un paiement forfaitaire dès le mois de septembre.

Focus sur la mensualisation partielle de la rémunération des moniteurs-étudiants en bibliothèque

Les bibliothèques universitaires de Toulouse-2 Jean-Jaurès et de Tours ont expérimenté le dispositif de la mensualisation partielle de la paie des moniteurs.

Celle-ci est établie dans un objectif général de renforcement de la qualité des services de paie et plus particulièrement afin de limiter au maximum les ordres de reversement. Elle peut se faire sous la forme d'un avenant au contrat de travail précisant que le moniteur percevra chaque mois une rémunération égale à 30 heures de service en bibliothèque.

Ce dispositif, dont la mise en place est rendue possible par le principe de gestion budgétaire et comptable publique, promet de nombreux bénéfices pour les contractuels comme pour le service.

Toutefois, pour ces mesures de rémunération des « moniteurs », les « encadrants » se doivent de veiller à ce que l'écart entre les heures mensualisées et les heures de travail effectives ne se creuse pas trop.

Focus sur la mensualisation totale de la rémunération des moniteurs-étudiants en bibliothèque

À la bibliothèque universitaire Lyon-3 Jean-Moulin, un autre fonctionnement a été adopté, sur le fondement de la mensualisation totale des heures de travail.

Le système de rémunération des « moniteurs » implique directement l'élaboration d'un planning « fixe » : des plages de service sont attribuées aux étudiants pour réalisées par l'étudiant.

Les bénéfices de ce fonctionnement sont les mêmes qu'à Toulouse : pour les « moniteurs », il n'y a plus de décalage de la paie dont le montant est par ailleurs parfaitement lissé sur l'année. Pour l'établissement, il n'y a plus d'états de service à transmettre aux services centraux de l'université.

La principale limite de ce dispositif est qu'il n'est pas facilement transposable dans toutes les BU. Couplé à un planning de type « fixe », il garantit aux étudiants de bonnes conditions de rémunération.

CONCLUSION

L'ancrage juridique a considérablement contribué à l'accroissement du nombre de recrutements de moniteurs-étudiants en bibliothèque universitaire, leur permettant d'exercer et de participer à la vie du service documentaire, d'être rémunérés, de financer leurs études et d'améliorer leurs conditions de vie.

Mais en réalité, la précarité des moniteurs-étudiants se confirme du fait des difficultés induites par les modalités de recrutement qui s'imposent et par le dispositif de rémunération des agents vacataires. Face à ces difficultés, certaines bibliothèques ont pris des mesures visant à améliorer les conditions de recrutement et de traitement financier des moniteurs-étudiants par la mise en place d'un calendrier organisationnel.

Aussi, au regard des pratiques des universités de Toulouse-2, de Lyon-3 et de Tours, la piste de la mensualisation (partielle ou totale) de la rémunération des moniteurs-étudiants semble être concluante. Elle permet de ramener à un mois les délais de paiements des moniteurs-étudiants et d'améliorer leurs conditions d'emploi et de recrutement.

Ces derniers, qui font réglementairement partie du personnel des bibliothèques universitaires et publiques, constituent incontestablement un service d'appui aux agents titulaires des établissements. L'amélioration de leurs conditions de recrutement, d'emploi et de prise en charge financière repose désormais sur les bonnes volontés de tous les intervenants concernés. •

Présentation de l'auteur

Josué-Steeve Dunon est gestionnaire administratif et comptable au sein du service commun de la documentation (SCD) de l'université de Guyane depuis 2019. Auparavant, il a notamment travaillé à l'université Lyon-2, au rectorat de la Guyane. En 2016, il est lauréat du concours de rédacteur territorial. À son arrivée au SCD de l'université de Guyane, l'un des dossiers les plus urgents à traiter fut le recrutement et le paiement des moniteurs-étudiants. J.-S. Dunon a souhaité aborder cette tâche en réalisant un mémoire, qui lui a permis de valider son expérience au titre de la licence d'administration publique.

Résumé

Bien qu'ils soient volontaires pour travailler, les étudiants moniteurs recrutés par les bibliothèques universitaires sont contraints à des retards de paiements considérables, aggravant leur situation déjà précaire. Pourquoi un tel état de fait? Comment y remédier? Le texte synthétise le mémoire de licence d'administration publique de Josué-Steeve Dunon soutenu en 2021 (Institut de la formation continue – Université de Guyane) : *Le recrutement et l'emploi des étudiants au sein des bibliothèques universitaires. Comment améliorer le recrutement et la prise en charge administrative et financière des «moniteurs-étudiants» au sein des bibliothèques universitaires?* Ce mémoire constitue une ressource synthétique et opérationnelle pour un public de professionnels.