



Le retour des maîtres et maîtresses d'internat au pair

par Roland DELON

La politique passée de réduction des effectifs de la Fonction publique d'État, le fameux slogan « un fonctionnaire sur deux partant à la retraite n'est pas remplacé », a révélé toute sa consistance au sein du Ministère de l'Éducation nationale, qui rassemble évidemment les plus gros effectifs d'agents publics. Il est ainsi avéré que le cap de 100 000 postes d'enseignants supprimés a été franchi en 2012. L'élection présidentielle étant passée par là, la tendance devrait s'inverser à l'avenir.

Cette politique destructrice est moins connue et moins médiatisée dans son application aux emplois de vie scolaire des établissements, mais, ses effets y ont été également dévastateurs. Il est difficile de connaître les chiffres précis des suppressions dans ce secteur. Les recteurs avaient quelque latitude, en fonction des réactions locales, pour moduler l'application des mesures de suppression. Ces opérations se faisaient parfois en catimini, à l'occasion d'un non renouvellement de contrat, par exemple. Toutefois, les hypothèses ministérielles tablant sur 800 suppressions de postes d'assistants d'éducation (AED) à la rentrée 2011 peuvent servir de base de calcul.

Pour les emplois précaires, de type contrat unique d'insertion (CUI) ou contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), l'objectif national, formalisé en 2011, était de les faire passer de 340 000 à 200 000 en 3 ans. En période préélectorale, ces objectifs ont été atténués. En période post électorale on peut espérer qu'ils seront supprimés. Fatalement, les collèges et lycées étaient touchés dans leurs différents métiers de vie scolaire, où ces personnels exercent soit comme employés (EVS) ou comme auxiliaires (AVS). L'encadrement adulte diminue dans les E.P.L.E, en premier lieu dans les internats et je laisse de côté les dégâts humains causés à ces agents malmenés.

Les chefs d'établissement sont donc à la recherche de solutions pour trouver des personnels de surveillance. Ils ne peuvent pas s'adresser aux collectivités territoriales puisque la loi de 2004 les exclut expressément de cette compétence. Certains se souviennent alors d'une **ancienne réglementation, celle de la circulaire n° 64-372 du 5 septembre 1964 (prise en application de décrets de 1937 et 1938.....)Intitulée « Maîtres et maîtresses d'internat au pair ».**

Après les lois de décentralisation et notamment celle de 2004 qui confère les compétences restauration et internat aux collectivités, cette circulaire, pour l'instant non abrogée, gravite dans un flou juridique. Rappelons que les maîtres au pair, qui trouvent prioritairement leur place dans les internats pourvus de sections post-bac, sont des personnels qui participent à l'animation de la vie scolaire et sont chargés des tâches de surveillance. On pourrait en effet considérer que le recrutement de maîtres au pair, qui va se traduire par une charge supplémentaire au R2 ou L2, relève plutôt d'une autorisation conjointe de la collectivité de rattachement. On peut également refuser ce transfert de charge puisque le coût de la mission de surveillance des élèves (charge de l'État) est affecté au service annexe d'hébergement, c'est-à-dire, in fine, aux familles.

Que dit la réglementation ?

La circulaire insiste plusieurs fois sur le caractère exceptionnel de cette procédure qui ne doit s'appliquer que pour la surveillance de l'internat. La demande argumentée de l'établissement est transmise au Recteur pour décision. Les agents recrutés sont âgés de 18 ans et plus et bénéficient du statut d'étudiant. Le contrat de recrutement est signé par le chef d'établissement qui peut également mettre fin aux fonctions de l'intéressé sous réserve d'un préavis d'un mois. Le contrat de travail, de droit public, prévoit une durée de service de 16 heures par semaine en contrepartie de la nourriture et du logement considérés comme des avantages en nature.

Combien ça coûte ?

Les maîtres au pair sont affiliés, comme tous les salariés, au régime général de la sécurité sociale (assurances sociales, accidents du travail, allocations familiales) ainsi qu'au régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC. Les avantages en nature sont évalués sur la base des arrêtés annuels pris par le Ministère du Travail. Lorsque les intéressés ont exercé leurs fonctions pendant l'année scolaire complète, les cotisations sécurité sociale s'appliquent également pendant les vacances d'été, période pendant laquelle les maîtres au pair perçoivent une indemnité représentative de congé légal en application des dispositions du Code du Travail.

Toutefois, et en vertu d'un principe général du droit public concernant tous les salariés y compris ceux du public, une rémunération, même à temps partiel, ne saurait être inférieure au SMIC, en l'occurrence proratisé. Il importe donc de vérifier, après évaluation des avantages en nature (en 2012, le repas est à 4.45 euros et la chambre à 64.50 euros mensuels,) si la rémunération de l'agent n'est pas inférieure au SMIC en cours.

A titre indicatif, en considérant que les 16 heures hebdomadaires de service dues par les maîtres au pair représentent 46% d'un temps complet sur la base de 35 heures par semaine, en considérant que la valeur actuelle du SMIC (avril 2012) se monte à 1398.40 euros mensuels, l'équivalent de rémunération due à un maître au pair est donc de $1398.40 \times 16/35 = 639.27$ euros.

Les avantages en nature consentis à partir des chiffres 2011 s'établissent à 64.50 euros au titre de l'équivalent loyer pour l'hébergement et 20 jours \times 2 repas \times 4.45 euros = 178.00 euros pour la nourriture soit 242.50 euros. En faisant une simple soustraction avec les chiffres du paragraphe précédent vous obtenez le montant de la rémunération compensatrice due pour garantir au salarié ses droits d'équivalence au SMIC.

Globalement, il faut compter un coût financier d'environ 5000 euros par an pour le recrutement d'un maître au pair, dépense imputable au budget du service annexe d'hébergement. Cette charge n'est pas négligeable et le chef d'établissement doit obtenir l'accord de son Conseil d'administration pour signer le contrat d'embauche. Il incombe donc au gestionnaire d'expliquer, en toute transparence, à cette instance et notamment aux représentants des parents d'élèves, les coûts et les financements de cette opération.

Exemple de rédaction d'un contrat de travail à durée déterminée de maître au pair

Vu la loi N° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,

Vu le décret N° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi N° 84-46 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,

Vu la circulaire N° 64-372 du 5 septembre 1964,

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du

Entre les soussignés :

L'Établissement Public Local d'Enseignement d'une part,

Et :

Madame – Monsieur

Nom d'épouse

Prénom

Date et lieu de naissance

Situation de famille

Adresse

Nationalité

N° d'identification

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Base légale, durée du contrat

Du.....au, le proviseur de l'établissement public local emploiera en qualité de Maître d'internat au pair, M....., pour assurer un service d'une durée totale hebdomadaire de 16 heures.

La durée totale du service accompli se détermine suivant le mode de calcul des heures de service des maîtres d'internat défini par la circulaire N° 64-372 du 5 septembre 1964 fixant les obligations de service hebdomadaire des surveillants d'externat et maîtres d'internat des établissements publics locaux d'enseignement.

Article 2 : Fonctions, affectation et durée du travail

Les maîtres d'internat au pair sont chargés du service de nuit. Ce service commence à l'heure réglementaire du départ des externes surveillés et se termine à l'entrée des élèves en classe le lendemain matin.

Ils sont chargés en outre d'assurer la surveillance de tous les services propre à l'internat et d'une manière générale de tous les services de surveillance sous réserve des obligations incombant à ce titre à des agents d'autres corps en fonction dans l'établissement.

Article 3 : Rémunération

En contrepartie, M.....bénéficiera à titre de rémunération, de la gratuité de la nourriture, du logement et des prestations accessoires à ces derniers. Les avantages en nature peuvent être complétés par une indemnité différentielle dans l'hypothèse où les avantages en nature ne seraient pas équivalents au montant du salaire minimum de croissance.

Article 4 : Congés

M.....bénéficiera d'une indemnité représentative de congé légal calculée conformément à l'article 122.3.3 du Code du Travail.

Article 5 : Réglementation applicable au présent contrat

La situation administrative de M..... est réglée par les dispositions du décret modifié N° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi N° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état.

Article 6 : Protection sociale

1°) l'agent relève de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de son lieu de résidence pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accident du travail et, le cas échéant, de la Caisse d'Allocations Familiales de son lieu de résidence.

2°) de l'IRCANTEC, pour son régime complémentaire de retraite décret N°70-1277 du 23 décembre 1970.

Article 7 : Litiges

Tout litige né de l'exécution et de l'interprétation du présent contrat pourra faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de MONTPELLIER.....

Le Proviseur de l'Établissement Public

Local d'Enseignement

A, le

Signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention « lu et approuvé »)

Un exemplaire original de ce contrat est conservé par chacun des contractants. Pour l'établissement de ce contrat, l'agent dont le recrutement est envisagé, doit remettre à l'administration la copie de ses diplômes, de sa carte de sécurité sociale, d'un extrait du casier judiciaire N°2 et d'un certificat médical d'un médecin agréé pour l'aptitude aux fonctions exercés.

Ampliation :

Agent Comptable,

Établissement Public Local d'Enseignement

Intéressé(e)