RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

les Crous

Vanves, le 14 novembre 2022

Circulaire n°2022 14 11 01

CIRCULAIRE D'APPLICATION

Relative aux dispositions applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires

---

I. Références règlementaires et statutaires :

I.1. Définition du statut PO

Le quasi statut des personnels ouvriers existe uniquement dans le réseau des œuvres universitaires et scolaires et a pour objet de proposer un cadre règlementaire particulièrement adapté aux particularités des métiers du réseau (essentiellement sur les missions ouvrières liées à la restauration et à l'hébergement). Les Dispositions applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires (DAPOOUS) définissent les modalités de gestion de ces personnels. La présente circulaire précise leurs modalités d'application.

Les personnels ouvriers sont des contractuels. Outre les conditions précisées dans les DAPOOUS, ces agents sont régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Conformément au décret n° 2017-41 du 17 janvier 2017 relatif aux emplois et types d'emplois des établissements publics administratifs de l'Etat figurant sur la liste prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, seuls les personnels bénéficiaires d'un CDI DAPOOUS au 1er avril 2018 prétendent à un statut de personnel ouvrier.

Aucun agent ne peut être recruté sous ce statut après cette date, que ce soit en CDD ou en CDI. Les personnels recrutés après cette date, quelles que soient les missions qu'ils exercent ou les agents qu'ils remplacement sont :

- Soit titulaires (fonctionnaires) (code de la fonction publique L.1) ;
- Soit contractuel de droit public (code de la fonction publique L332) ;
- Soit contractuels de droit privé ;

Les personnels ouvriers bénéficient de la portabilité de leur statut dans l'ensemble des établissements du réseau des œuvres dans les conditions suivantes :

- Pour un poste d'échelle équivalent à l'échelle de métier actuelle de l'agent : postuler lors des campagnes de mobilité ou intégrer un dispositif de mutation pour les agents mis à disposition ;
- Pour un poste d'échelle supérieure : passer par le dispositif d'examen professionnel décrit en partie IV.

Les personnels ouvriers conservent l'ancienneté acquise au sein du réseau lors des procédures de mobilité.

I.2. Conditions de maintien dans le statut

Comme précisé dans l'article 13 des DAPOOUS, nul ne peut conserver la qualité de personnel ouvrier des œuvres universitaires et scolaires :

- Si, étant de nationalité française, il ne jouit pas de ses droits civiques ;
- Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions.
- Les personnes de nationalité étrangère peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être maintenues au sein des effectifs ;
- Si, étant de nationalité française, il ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;
- S'il ne possède les conditions d'aptitude physique requises ;

.

Si les faits sont découverts après le recrutement, ou surviennent lorsque l'agent est sous contrat, il peut être licencié à l'issue de la procédure prévue en matière de licenciement.

II. Métiers de PO

Les métiers pouvant être exercés par les personnels ouvriers sont listés dans un référentiel métier défini par la circulaire CNOUS n°3 du 4 mars 2019, rappelé en annexe des DAPOOUS et de la présente circulaire, il n'est pas possible d'y déroger.

Ces métiers sont regroupés dans des échelles qui sont découpées comme suit :

- Equivalent de catégorie C :
  - Agents de service : échelle 3
  - Agents spécialistes : échelle 4
  - Agents de maîtrise : échelle 5
- Equivalent de catégorie B :
  - Agents de maîtrise : échelle 6
  - Agents d'encadrement échelles 7 et 8

A noter que pour certains exercices, comme les tableaux d'avancement, on distingue les agents échelle 3 agents de service et les agents échelle 3 agents de service principaux. Les agents de service principaux correspondent à l'échelle 3 « originelle » tandis que les agents de service correspondent :

- Aux personnels des anciennes échelles 1 et 2 intégrés en échelle 3 lors de la campagne de requalification qui a permis de fusionner les 3 premières échelle PO ;
- Aux personnels qui ont intégré l'échelle 3 après la fusion des 3 premières échelles PO.

L'article 11 des DAPOOUS précise que l'échelle 8 est une échelle fonctionnelle qui concerne 3 métiers :

- Coordinateur technique de restauration ;
- Chef de cuisine 2 ;
- Responsable des services techniques.

Le nombre de postes PO positionnés en échelle 8 dans chaque CROUS est décidé par le président du CNOUS. Les CROUS peuvent effectuer leurs demandes via un argumentaire lors de la campagne de recensement des besoins de concours.
Seuls peuvent accéder à un poste d'échelle 8, les agents qui exercent un métier relevant de l'échelle 7 et ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur échelle. L'accès à l'échelle 8 se fait uniquement par la réussite d'un examen professionnel (article 14 des DAPOOUS).

C'est le métier pratiqué qui permet de déterminer l'échelle de l'agent. A chaque échelle de fonction correspond une grille de rémunération telle que précisé dans l'article 11 des DAPOOUS.

III. Rémunération des PO

III.1. Traitement indiciaire

Les PO ont droit à une rémunération mensuelle déterminée par des grilles de rémunération.

Ces grilles de rémunération sont définies pour chaque échelle de métier.
[Voir cas particulier des tableaux d'avancement en partie IV.4.]

Elles sont composées d'échelons. Les agents évoluent dans les échelons en fonction de leur ancienneté. La durée dans chaque échelon est définie à l'article 21 des DAPOOUS.

Les grilles de rémunération des personnels ouvriers sont basées sur les indices bruts de rémunérations tels que définis dans le décret n°82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique.
Ces personnels sont donc concernés par les évolutions de la valeur du point d'indice et des indices nouveaux majorés liés aux indices brutes indiqués dans les grilles de rémunération.

III.2. Indemnité spéciale forfaitaire

Conformément à l'article 25 des DAPOOUS, les PO perçoivent également une prime intitulée indemnité spéciale forfaitaire (ISF). Elle est versée deux fois par an en mai et en novembre. Une modulation est possible à chacune de ces deux périodes.

Le montant des attributions individuelles de l'indemnité est déterminé à partir d'un taux de référence pour chaque échelle qui est indexé sur la valeur du point d'indice.

Ce montant est compris entre 500%(taux plancher) et 1200% (taux plafond) du taux de référence et est calculé au prorata du temps de présence.
Les Directeurs Généraux de CROUS, en leur qualité de chef d'établissement, décident du taux versé à chaque agent en veillant à la cohérence de la politique indemnitaire au sein de l'établissement et à l'adéquation entre régime indemnitaire individuel et résultats de l'entretien d'évaluation mentionné à l'art IV.1. Il est conseillé de ne pas dépasser 1000% du taux de référence pour le versement biannuel afin de garder une marge jusqu'aux 1 200% qui permettra les versements exceptionnels.

III.3. Autres indemnités

Le temps de travail des personnels ouvrier est annualisé et s'élève à 1607 heures travaillées par an. Ainsi, il est possible pour les personnels de réaliser des semaines de travail dont l'amplitude horaire dépasse 35h à conditions que les heures excédantes aient été prévues au planning annuel et qu'elles ne dépassent pas 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
Néanmoins, à la demande du chef de service, les personnels ouvriers peuvent effectuer des heures supplémentaires aux heures initialement prévues. Ce volume d'heures ne doit pas dépasser 140 heures par an et 25 heures par mois. Elles peuvent être récupérées a priori dans les 6 mois, en tenant compte des besoins du service relevant d'une activité qui peut être très saisonnière au sein des Crous.
L'indemnisation des heures supplémentaires est également possible et doit faire l'objet de modalités de mise en œuvre arrêtées au niveau de chaque Crous.
Si le choix de l'intéressé se porte sur la rémunération, les heures supplémentaires qui sont allouées sont calculées selon les modalités en vigueur.

De même, un agent personnel ouvrier peut être amené, sur demande de sa hiérarchie à remplacer un agent qui exerce un métier inscrit au répertoire des métiers en annexe.
Si la durée de ce remplacement excède deux jours et que l'agent effectue un métier positionné sur une échelle supérieure l'agent perçoit une indemnité compensatrice.
Elle est calculée à partir de la différence du salaire de base (c'est-à-dire le salaire correspondant à l'INM ramené au trentième) de l'agent et le salaire perçu, au même échelon, à l'échelle de l'agent remplacé.

Si l'agent remplacé n'est pas lui-même un personnel ouvrier, on se reportera au répertoire des métiers pour connaître l'échelle correspondant à son métier.

Le montant de l'indemnité compensatrice de remplacement est calculé en trentième.

La réalisation d'heures supplémentaires ou le remplacement d'un agent répondent à l'intérêt de service qui s'impose. Cependant, l'accord de l'agent sera recherché au préalable.

III. 4. Action sociale

Outre leur rémunération, les PO bénéficient de la politique d'action sociale définie par leur CROUS au même titre que les autres agents publics.
De même, ils peuvent prétendre aux prestations interministérielles.

IV. Carrière et promotion

La mise en œuvre des dispositifs de carrières et de promotion est déterminée dans les lignes directrices de gestion.

Seuls les emplois inscrits au répertoire des métiers peuvent être occupés par des personnels ouvriers.
Il s'agit donc de postes qui ont pu être occupés précédemment par :

- Un ITRF
- Un PO
- Un contractuel de droit public

Dans l'article 12 des DAPOOUS, ces postes sont dits « susceptibles d'être attribués à un PO » car les procédures de recrutement, sont organisées dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues aux articles L 131 et suivants du code de la fonction publique.

Les critères d'appréciation de la vacance de poste sont précisés dans les lignes directrices de gestion.

Contrairement au dispositif de promotions chez les fonctionnaires, les personnels ouvriers ne sont pas limités par les équivalents de catégorie et peuvent évoluer vers un métier positionné à une échelle supérieure même si cette échelle correspond à un équivalent de catégorie supérieur.

IV.1. Entretien professionnel

Conformément à l'article 23 des DAPOOUS, l'appréciation de la valeur professionnelle des agents est fondée sur un entretien annuel. Le système de notation est supprimé, l'entretien donne lieu à un compte-rendu auquel l'agent peut apporter des observations et dont il peut demander la révision. L'entretien est pris en compte pour l'avancement et la promotion interne.

IV.2. Evolution hors concours

Les personnels ouvriers peuvent bénéficier d'une mobilité fonctionnelle et géographique en postulant aux postes proposés lors des campagnes de mobilité du réseau ou ouverts au recrutement via une publication sur le site internet de recrutement de la fonction publique. Pour cela, le poste doit remplir les conditions suivantes :

- Emploi à pourvoir au sein du réseau ;
- Emploi inscrit au répertoire des métiers ci-annexé ;
- Emploi positionné dans la même échelle de métier que l'échelle actuelle de l'agent.

IV. 3. Examens pro

Les personnels ouvriers peuvent exercer un métier d'échelle supérieure en passant un examen professionnel.
Les campagnes d'examens professionnels sont annuelles.
Seuls les postes considérés comme vacants peuvent être pourvu par examen professionnel.
A noter que l'échelle de référence pour répertorier une évolution par examen professionnel est l'échelle de métier et non l'échelle de rémunération :

- L'accès aux échelles 4 et 5 est ouvert aux agents de l'échelle immédiatement inférieure ayant au moins un an d'ancienneté de service dans leur échelle ;
- L'accès aux échelles 6 et 7 est ouvert aux agents de l'échelle immédiatement inférieure ayant au moins trois ans d'ancienneté de service dans leur échelle ;
- L'accès aux échelles 5, 6 et 7 est ouvert à l'ensemble des agents comptant au moins cinq ans d'ancienneté de service dans les œuvres universitaires et scolaires, quelle que soit leur échelle ;
- L'accès aux emplois relevant de l'échelle 8 fonctionnelle est ouvert aux agents d'encadrement relevant de l'échelle 7 ayant atteint au moins le 5ème échelon et exerçant, dans leur échelle, l'un des métiers figurant au II de l'article 11.

Les épreuves composant l'examen professionnel, les critères qui prévalent à la sélection des candidats ainsi que les modalités de composition des jurys, sont précisés dans les lignes directrices de gestion.

Le nombre d'examens à ouvrir dans chaque CROUS est décidé par le président du CNOUS après étude des demandes faites lors de la campagne de recensement des besoins.

C'est le CROUS d'affectation du poste qui organise l'examen.

Les lauréats des examens professionnels sont nommés grâce à une décision de promotion du Directeur du CROUS d'affectation de l'agent. La décision précise le nouvel emploi et l'échelle de l'agent.

Les agents sont astreints à un stage probatoire pour les échelles 4 à 7 d'une durée de 1 an.
Les agents promus en échelle 8 ne sont pas astreints à un stage puisqu'ils exerçaient déjà les mêmes fonctions en échelle 7.

IV.4. Liste d'aptitude

Les listes d'aptitude permettent aux personnels ouvriers d'accéder à un métier de l'échelle immédiatement supérieure.
A noter que, si pour les ITRF la liste d'aptitude peut prend la forme d'une transformation du poste de l'agent tel qu'il l'occupe actuellement, pour les PO, s'agissant d'une promotion, l'accession à l'échelle supérieure conduit à exercer des missions correspondantes.
De même, les PO ne sont pas contraints par les équivalents de catégorie et pourront évoluer par liste d'aptitude de l'échelle 5 vers l'échelle 6 (équivalent de catégorie C vers équivalent de catégorie B).

Les campagnes menées au titre des listes d'aptitude sont annuelles.

Le nombre de postes à pourvoir par ce biais est déterminé dans la limite du quart des emplois vacants.

Pour ce faire, chaque année, le directeur général du CROUS publie une décision précisant le nombre d'emplois vacants. Les fractions d'emploi résultant de l'application de la règle du quart sont reportées à l'année ou les années suivantes.

Peuvent être inscrits sur les listes d'aptitudes prévues au I de l'article 15, les agents qui, justifient d'une ancienneté minimale de neuf ans de services effectifs dans les établissements des œuvres universitaires et scolaires. Les agents intéressés doivent faire acte de candidature.

Le nombre d'inscrits ne peut excéder plus de 50% du nombre de postes à pourvoir (soit 1,5 fois) arrondis à l'unité inférieure.
Les lauréats sont nommés par décision du directeur d'établissement dans le respect des critères définis dans les lignes directrices de gestion.

Si les CROUS le souhaitent, ils peuvent adhérer à l'option de regroupement de fractions d'emploi telle que décrite dans la circulaire n°20 du 18 mai 1989 relative à la liste d'aptitude, article 4

Les lauréats de concours sont nommés grâce à une décision de promotion du Directeur du CROUS d'affectation de l'agent. La décision précise le nouvel emploi et l'échelle de l'agent.

Les agents affectés à un métier relevant des échelles 4 à 6 n'ont pas de stage probatoire. Les agents nouvellement nommés sur un poste d'échelle 7 effectuent un stage probatoire d'une durée de 1 an.

Tout agent bénéficiant d'une promotion par liste d'aptitude est tenu d'accepter l'emploi sur lequel il est nommé, tout refus peut entrainer la radiation de la liste d'aptitude après avis de la CPR.

Dans l'hypothèse où aucun agent inscrit sur la liste d'aptitude ne peut être nommé sur un emploi prévu au recrutement par ce biais, le poste est pourvu par toute autre moyen de recrutement.

IV.5. Tableau d'avancement

Les tableaux d'avancement sont un dispositif de promotion et de reconnaissance qui consiste à rémunérer un agent à l'échelle supérieure sans que ses missions ou la qualification de son poste ne soient modifiés. Il n'est pas possible d'être rémunéré à plus d'une échelle supérieure par tableau d'avancement.

C'est pour tenir compte de ce dispositif que l'on distingue :

- L'échelle de recrutement ou échelle de métier
  C'est l'échelle de l'agent telle que définie dans le répertoire des métiers

- L'échelle de rémunération de l'agent
  Qui peut être supérieure de 1 échelle à l'échelle de recrutement de l'agent. Pour la distinguer, on parlera d'échelle BIS dans le système d'information.

Peuvent être inscrits sur un tableau d'avancement prévu au II de l'article 15, les agents remplissant les conditions suivantes:

- Justifier de 10 années de service public, dont 5 années dans l'échelle;
- Avoir atteint au moins le 5ème échelon de l'échelle de recrutement à laquelle se trouve l'agent concerné ;
- Ne pas avoir déjà bénéficié d'un tableau d'avancement, sauf en cas d'évolution de carrière depuis. En effet, le tableau d'avancement permet uniquement d'être rémunéré à l'échelle immédiatement supérieure. Un agent sous l'effet d'un TA ne peut donc à nouveau y prétendre. En revanche, un agent qui a bénéficié précédemment d'un TA mais qui, suite à une évolution de carrière, est à nouveau rémunéré sur son échelle de recrutement peut à nouveau être promouvable dès qu'il remplit à nouveau les deux conditions précédentes.

Le nombre maximum de personnels ouvriers appartenant à ces échelles pouvant être promus à l'une des échelles d'avancement est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par une décision du président du CNOUS. Le président du CNOUS peut échanger, pour information, avec les représentants du personnel du CSA Commun avant de déterminer ces taux de promotions.
L'effectif d'agents promouvables s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

Lorsque le nombre de promotions calculé en application des dispositions de l'alinéa qui précède n'est pas entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé au titre de l'année suivante.

Toutefois, lorsque l'application des dispositions qui précèdent ne permet pas de prononcer de nomination pendant deux années consécutives, une nomination dans l'échelle d'avancement peut être prononcée la troisième année. Dans ce cas, le cumul des décimales n'est pas reporté l'année suivante.

Les nominations des agents figurant sur la liste du tableau d'avancement donnent lieu à l'établissement d'une décision de promotion par le directeur général du centre régional des œuvres universitaires et scolaires dans lequel il est affecté.
Cette décision classe l'agent dans l'une des échelles de rémunération figurant à l'article 21, sans changement de fonctions, ni d'affectation.

IV.6. Mois de réduction

Les personnels ouvriers peuvent bénéficier d'une bonification de leur ancienneté qui leur permet de passer plus rapidement à l'échelon supérieur dans la limite du sixième de l'effectif de chaque échelle.

Ces réductions peuvent varier de 0 à 2 mois si la condition d'ancienneté est de 2 ans, de 0 à 4 mois si elle est de 3 ans et de 0 à 6 mois si elle est de 4 ans.

Le nombre de mois à attribuer pour chaque CROUS est déterminé par le CNOUS selon des modalités définies dans les lignes directrices de gestion. De même, ces lignes directrices précises les modalités d'attribution des mois de réduction.

V. Organisation des services et discipline

V.1. Types de sanctions

La liste des sanctions applicables aux personnels ouvriers est décrite dans l'article 34 des DAPOOUS.
Elles sont structurées comme suit :

Sanctions		Inscription au dossier de l'agent	Condition d'effacement de la sanction
1er groupe	Avertissement	NON	Sans objet
	Blâme Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	OUI	Effacement automatique du dossier au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période
2ème groupe	Radiation du tableau d'avancement Abaissement d'un échelon Exclusion temporaire de fonction de 4 à 15 jours Déplacement d'office	OUI	Effacement, à la demande de l'agent après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction. L'administration ne peut pas refuser cette demande si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. Le dossier de l'agent est reconstitué dans sa nouvelle composition
3ème groupe	Rétrogradation à l'échelle immédiatement inférieur Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	OUI	Effacement, à la demande du fonctionnaire, après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction. L'administration ne peut pas refuser cette demande si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. Le dossier du fonctionnaire est reconstitué dans sa nouvelle composition.
4ème groupe	Mise à la retraite d'office Révocation	OUI	Sans objet

V.2. Instances

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique, les commissions paritaires régionales ont vocations être réunies uniquement pour statuer sur les cas individuels défavorables.
Elles peuvent également être convoquées afin d'informer les représentants du personnel.
Seuls des agents ayant un statut de personnel ouvrier peuvent siéger en tant que représentants du personnel pour ces instances.

V.3. Absences

Des autorisations d'absence peuvent-être accordées aux personnels ouvriers selon les modalités prévues pour les autres agents publics de la fonction publique d'Etat sans préjudice des congés accordés dans le cadre des usages régionaux.

Dominique MARCHAND