MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS OUVRIERS DES ŒUVRES UNIVERSITAIRES ET SCOLAIRES

Titre Ier
Dispositions générales

Article 1ER :

Les personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires sont régis par les présentes dispositions lesquelles sont prises pour l'application de l'article R. 822-14 du code de l'éducation.

ARTICLE 2 :

Sous réserve des dispositions qui leur sont spécifiques, sont applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires :

- les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour application des articles 7 et 7 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- les dispositions législatives et réglementaires relatives aux droits syndicaux dans la fonction publique, notamment celles :
  * du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
  * de la loi n° 82-997 du 23 novembre 1982 et du décret n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale.
- les dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Titre II
Garanties et obligations

ARTICLE 3 :

La liberté d'opinion est garantie aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires. Aucune distinction ne peut être faite entre les membres de ces personnels en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe ou de leur appartenance ethnique.

Article 4 :

Les personnels ouvriers bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par l'établissement public des œuvres universitaires et scolaires dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un agent a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, l'établissement public doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à cet agent, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

Chaque établissement public est tenu de protéger ses agents contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

L'établissement public est subrogé aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées à l'agent intéressé. L'établissement public dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Article 5 :

Les personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires bénéficient de prestations d'action sociale similaires à celles auxquelles peuvent prétendre les agents des administrations centrales de l'Etat et des services extérieurs.

Chaque CROUS souscrit auprès d'une entreprise d'assurance désignée par le CNOUS un contrat garantissant le paiement d'un capital servi, soit en cas d'invalidité absolue et définitive à l'agent lui-même, soit en cas de décès aux bénéficiaires désignés.

Article 6 :

Les personnels ouvriers sont affiliés aux caisses primaires d'assurances maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et aux caisses d'allocations familiales, qu'ils soient recrutés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Dans tous les cas où il y a versement d'indemnités journalières, il est effectué par lesdites caisses.

Article 7 :

Les personnels ouvriers sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire désignée par le centre national des œuvres universitaires et scolaires.

Les personnels ouvriers peuvent adhérer à la Mutuelle Générale de l'Education Nationale (M.G.E.N.) ou à la Mutuelle des Œuvres Corporatives de l'Education Nationale (M.O.C.E.N.).

Article 8 :

Les personnels ouvriers effectuent les travaux qui correspondent à leur qualification. Toutefois, si le service l'exige, ils peuvent être appelés à remplacer à titre temporaire des agents momentanément absents.

En cas d'absence imprévisible d'un agent, le directeur général du CROUS peut désigner un suppléant, choisi parmi les personnels déjà en fonction au CROUS. Dans ce cas, le suppléant perçoit, si ce remplacement excède deux jours pleins, une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de base de l'agent remplaçant et le salaire, au même échelon, de l'échelle correspondante à celle d'un personnel ouvrier remplacé. Cette indemnité compensatrice fait l'objet d'une décision signée par le directeur général du CROUS.

Article 9 :

Lorsque le service exige que l'agent soit logé sur place, celui-ci bénéficie d'une concession de logement, conformément aux textes en vigueur.

ARTICLE 10 :

Le cumul de l'activité des agents au sein du centre régional des œuvres universitaires et scolaires avec toute autre activité privée lucrative est interdit. Toutefois, elle peut être autorisée, à titre exceptionnel, conformément aux dispositions du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Titre III
Organisation des carrières

Chapitre 1er : Classification des personnels ouvriers

ARTICLE 11 :

I - Les personnels ouvriers sont classés, en fonction de leur niveau de fonctions, dans les échelles de rémunération suivantes :

- Agents de service : échelle 3
- Agents spécialistes : échelle 4
- Agents de maîtrise : échelle 5 et 6
- Agents d'encadrement : échelle 7

Les différentes fonctions, au sein de chaque échelle, sont fixées en annexe de la présente décision et réparties dans chacune des échelles 3 à 7. Elles sont classées dans les différents emplois type relevant de la filière ITRF et conformes à l'arrêté du 1er février 2002 fixant la liste des branches d'activités professionnelles.

II – Les agents d'encadrement classés dans l'échelle 7 de rémunération exerçant l'un des métiers à forte responsabilité mentionnés ci-dessous peuvent être classés en échelle 8 fonctionnelle :

- Coordonnateur technique de la restauration ;
- Chef de cuisine 2 ;
- Responsable des services techniques
- Responsable d'approvisionnement

III - Le nombre maximum d'agents d'encadrement appartenant à l'échelle 7 pouvant être promus à l'échelle 8 est déterminé par application d'un taux de promotion fixé par une décision du Président du CNOUS, qui est transmise, pour information, aux ministres chargés de la fonction publique, du budget et de l'enseignement supérieur. Cet effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

Le président du centre national des œuvres universitaires et scolaires prend une décision de répartition de chacun de ces emplois entre les différents CROUS concernés qui précise le métier auquel chaque emploi est affecté.

Chapitre 2 : Carrière et promotions

Article 12 :

Tout emploi vacant relevant du répertoire des métiers en annexe et subordonné à publication est susceptible d'être attribué à un personnel ouvrier.

La procédure de recrutement ne peut avoir d'autre objet que de combler une vacance effective dans le dispositif des emplois. Ce dispositif est arrêté par le directeur général du CROUS, conformément aux principes énoncés dans les lignes directrices de gestion.

Article 13 :

Nul ne peut conserver la qualité de personnel ouvrier des œuvres universitaires et scolaires :

1) si, étant de nationalité française, il ne jouit pas de ses droits civiques ;

2) 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 recrutées par elle ;

3) si, étant de nationalité française, il ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;

4) s'il ne possède les conditions d'aptitude physique requises ;

5) s'il n'est âgé de 18 ans au moins.

Article 14 :

Dans la limite des emplois vacants figurant dans le répertoire des métiers en annexe, les personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires sont promus par examen professionnel interne dans les échelles 4, 5, 6 et 7 selon la répartition suivante:

a) 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 ;

b) 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 ;

c) 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 ;

Les examens professionnels sont ouverts par échelle et répartis, pour les personnels ouvriers, conformément aux dispositions relevant des dispositions applicables aux emplois vacants de l'ITRF mis à disposition des personnels ouvriers.

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.

La nomination dans l'échelle 8 fonctionnelle est subordonnée à la réussite d'un examen professionnel faisant appel à une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Article **15 :**

I - L'accès aux métiers relevant des échelles 4, 5, 6 et 7 est ouvert aux agents exerçant des fonctions relevant de l'échelle immédiatement inférieure qui sont inscrits sur la liste d'aptitude établie dans les conditions prévues au I de l'article 19, dans la limite du quart des emplois vacants définis par le directeur général du CROUS.

II – L'accès aux échelles de rémunération 4, à 8 est également ouvert aux agents exerçant des fonctions relevant de l'échelle immédiatement inférieure qui sont inscrits sur un tableau d'avancement établi dans les conditions prévues aux II et III de l'article 19.

III - Les conditions d'ancienneté, fixées à l'article 19, s'apprécient au 1er janvier de l'année des recrutements.

ARTICLE 16 :

La nature et le nombre des épreuves, la composition du jury ainsi que les modalités d'organisation des examens professionnels sont prises par décision du président du centre national des œuvres universitaires et scolaires.

L'examen est organisé par le CROUS intéressé. Le directeur général en fixe la date, nomme les membres du jury, organise les épreuves et proclame les résultats. Sous réserve de l'accord du recteur d'académie, il peut faire appel aux services académiques pour assurer le bon déroulement des épreuves.

ARTICLE 17 :

Sous réserve des dispositions de l'article 18 , les nominations des candidats admis aux examens professionnels et les nominations des candidats figurant sur l'une des listes d'aptitude, 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 prévues à l'article 11, en indiquant l'emploi dans lequel il est nommé.

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.

ARTICLE 18 :

Les agents promus selon une des modalités prévues à l'article 14, sont astreints à un stage probatoire d'une durée d'un an pour les agents classés dans les échelles 4 à 7.

Les agents promus par liste d'aptitude en application de l'article 15 dans les emplois relevant des échelles 4, 5 et 6 sont dispensés de stage probatoire et titularisés dès leur nomination.

Les agents promus par liste d'aptitude en application de l'article 15 dans les emplois d'agent d'encadrement relevant de l'échelle 7 sont astreints à un stage probatoire d'une durée d'un an.

Pendant le stage, les agents peuvent rompre leur contrat sous réserve d'un préavis d'un mois.

Avant la fin du stage, le supérieur hiérarchique direct de l'agent établit un rapport sur sa manière de servir. Au vu de ce rapport, l'agent est, soit confirmé dans son emploi, soit reclassé dans son échelle d'origine à l'échelon qu'il y avait atteint avec conservation de l'ancienneté de service acquise, la période de stage étant prise en compte à ce titre pour sa durée normale. Le directeur général du CROUS peut toutefois autoriser, à titre exceptionnel, la prolongation du stage pour une durée qui ne peut excéder celle du stage initial.

ARTICLE 19 :

I. 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 listes d'aptitude sont dressées chaque année par le directeur général du CROUS en fonction des emplois vacants ou susceptibles de le devenir. Le nombre d'inscrits sur la liste d'aptitude ne peut excéder le nombre desdits emplois de 50%, arrondis à l'unité inférieure, dans chaque échelle.

II. 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 de recrutement correspondant aux fonctions exercées par l'agent concerné;
- avoir atteint au moins le 5ème échelon de l'échelle de recrutement à laquelle se trouve l'agent concerné.

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, qui est transmise, pour information, aux ministres chargés de la fonction publique, du budget et de l'enseignement supérieur. Cet effectif 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.

ARTICLE 20 :

Les agents promus par examen professionnel, par liste d'aptitude ou par tableau d'avancement à l'échelle 4, sont classés dans leur nouvelle échelle dans les conditions suivantes :

SITUATION DANS L'ÉCHELLE 3	SITUATION DANS L'ÉCHELLE 4	
	Échelons	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
2ème échelon	1er échelon	½ de l'ancienneté acquise
3ème échelon	2ème échelon	Ancienneté acquise
4ème échelon	3ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
7ème échelon	6ème échelon	Ancienneté acquise
8ème échelon	7ème échelon	Ancienneté acquise
9ème échelon	8ème échelon	Ancienneté acquise
10ème échelon	9ème échelon	Ancienneté acquise
11ème échelon	10ème échelon	Ancienneté acquise
12ème échelon (à compter du 1er janvier 2022)	11ème échelon	Ancienneté acquise

Les agents du réseau des œuvres universitaires et scolaires, promus aux échelles 5, 6, 7 et 8 par examen professionnel, par liste d'aptitude ou par tableau d'avancement sont classés dans leur nouvelle échelle à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur ancienne échelle. Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de cette ancienne échelle lorsque l'augmentation de rémunération consécutive à leur classement à l'échelon de leur nouvelle échelle est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur échelle d'origine.

Les agents qui ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédente échelle conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de rémunération consécutive à leur classement dans leur nouvelle échelle est inférieure à celle résultant de leur élévation audit échelon.
Par dérogation aux deuxième et troisième alinéas, la situation, à compter du 1er janvier 2022, des agents promus aux échelles 5, 6, 7 et 8 ne peut être plus favorable en ce qui concerne tant l'échelon que l'ancienneté dans cet échelon que celle qui aurait été la leur s'ils avaient été promus aux mêmes échelles le 31 décembre 2018.

Les agents classés à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice brut antérieur, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouvelle échelle d'un indice brut au moins égal.

Chapitre 3 : Avancement et évaluation

ARTICLE 21 :

I. Les échelles de rémunération mentionnées à l'article 11 ci-dessus comportent chacune le nombre d'échelons suivant :

A compter du 1er janvier 2022 :

Échelle 3 :	12 échelons
Échelle 4 :	12 échelons
Échelle 5 :	12 échelons
Échelle 6 :	13 échelons
Échelle 7 :	13 échelons
Echelle 8 :	12 échelons

A l'intérieur de chaque échelle, l'avancement se fait d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

II. Pour l'échelle 3, l'ancienneté moyenne requise pour accéder à l'échelon supérieur est la suivante :

A compter du 1er janvier 2022		A compter du 1er janvier 2023	
ÉCHELONS	DURÉE MOYENNE	ÉCHELONS	DURÉE MOYENNE
12ème échelon	-	12ème échelon	-
11ème échelon	4 ans	11ème échelon	4 ans
10ème échelon	4 ans	10ème échelon	4 ans
9ème échelon	4 ans	9ème échelon	4 ans
8ème échelon	4 ans	8ème échelon	4 ans
7ème échelon	3 ans	7ème échelon	3 ans
6ème échelon	3 ans	6ème échelon	2 ans
5ème échelon	3 ans	5ème échelon	2 ans
4ème échelon	3 ans	4ème échelon	2 ans
3ème échelon	2 ans	3ème échelon	3 ans
2ème échelon	2 ans	2ème échelon	3 ans
1er échelon	1 an	1er échelon	3 ans

Pour l'échelle 4, l'ancienneté moyenne requise pour accéder à l'échelon supérieur est la suivante :

A compter du 1er janvier 2022		A compter du 1er janvier 2023	
ÉCHELONS	DURÉE MOYENNE	ÉCHELONS	DURÉE MOYENNE
12ème échelon		12ème échelon	
11ème échelon	4 ans	11ème échelon	4 ans
10ème échelon	4 ans	10ème échelon	4 ans

9ème échelon	4 ans	9ème échelon	4 ans
8ème échelon	4 ans	8ème échelon	4 ans
7ème échelon	4 ans	7ème échelon	3 ans
6ème échelon	3 ans	6ème échelon	2 ans
5ème échelon	3 ans	5ème échelon	2 ans
4ème échelon	3 ans	4ème échelon	2 ans
3ème échelon	2 ans	3ème échelon	2 ans
2ème échelon	2 ans	2ème échelon	2 ans
1er échelon	1 an	1er échelon	2 ans

Pour l'échelle 5, l'ancienneté moyenne requise pour accéder à l'échelon supérieur est la suivante :

A compter du 1er janvier 2022		A compter du 1er janvier 2023	
ÉCHELONS	DUREE MOYENNE	ÉCHELONS	DUREE MOYENNE
12ème échelon	-	12ème échelon	-
11ème échelon	4 ans	11ème échelon	4 ans
10ème échelon	4 ans	10ème échelon	4 ans
9ème échelon	4 ans	9ème échelon	4 ans
8ème échelon	4 ans	8ème échelon	4 ans
7ème échelon	3 ans	7ème échelon	3 ans
6ème échelon	3 ans	6ème échelon	3 ans
5ème échelon	3 ans	5ème échelon	3 ans
4ème échelon	3 ans	4ème échelon	2 ans
3ème échelon	2 ans	3ème échelon	2 ans
2ème échelon	2 ans	2ème échelon	2 ans
1er échelon	1 an	1er échelon	1 an

Pour l'échelle 6, l'ancienneté moyenne requise pour accéder à l'échelon supérieur est la suivante :

A compter du 1er janvier 2022	
ÉCHELONS	DUREE MOYENNE
13ème échelon	-
12ème échelon	4 ans
11ème échelon	4 ans
10ème échelon	4 ans
9ème échelon	3 ans
8ème échelon	3 ans

7ème échelon	3 ans
6ème échelon	3 ans
5ème échelon	2 ans
4ème échelon	2 ans
3ème échelon	2 ans
2ème échelon	2 ans
1er échelon	1 an

Pour l'échelle 7, l'ancienneté moyenne requise pour accéder à l'échelon supérieur est la suivante :

A compter du 1er janvier 2022	
ÉCHELONS	DUREE MOYENNE
13ème échelon	-
12ème échelon	4 ans
11ème échelon	4 ans
10ème échelon	3 ans
9ème échelon	3 ans
8ème échelon	3 ans
7ème échelon	3 ans
6ème échelon	3 ans
5ème échelon	2 ans
4ème échelon	2 ans
3ème échelon	2 ans
2ème échelon	2 ans
1er échelon	1 an

Pour l'échelle 8, l'ancienneté moyenne requise pour accéder à l'échelon supérieur est la suivante :

A compter du 1er janvier 2022	
ÉCHELONS	DUREE MOYENNE
12ème échelon	-
11ème échelon	3 ans
10ème échelon	3 ans
9ème échelon	3 ans
8ème échelon	3 ans
7ème échelon	3 ans
6ème échelon	3 ans
5ème échelon	3 ans

4ème échelon	2 ans
3ème échelon	2 ans
2ème échelon	2 ans
1er échelon	2 ans

ARTICLE 22 :

Le service national obligatoire ne constitue pas une interruption du contrat de travail. Sa durée est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté d'échelon et considérée comme service effectif dans l'établissement.

ARTICLE 23 :

L'appréciation de la valeur professionnelle des personnels ouvriers se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

A la demande de l'intéressé, la commission paritaire régionale peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Une décision du président du CNOUS, fixe les modalités d'application du présent article.

ARTICLE 24 :

Dans la limite du sixième de l'effectif de chaque échelle, l'ancienneté moyenne exigée à l'article 21 ci-dessus pour accéder à l'échelon immédiatement supérieur peut être réduite en fonction de l'évaluation de la manière de servir des personnels et de l'appréciation de leur valeur professionnelle fondée sur l'entretien professionnel annuel prévu par l'article 23

Le président du CNOUS fixe chaque année le nombre total de réductions qui peuvent être attribuées. 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 ; de 0 à 6 mois si elle est de 4 ans ; elles sont décidées par le directeur général du CROUS, conformément aux dispositions établies dans les lignes directrices de gestion.

Chapitre 4 : Rémunération et Indemnités

ARTICLE 25 :

Les agents contractuels régis par les présentes dispositions ont droit à une rémunération mensuelle en fonction de leur échelle et de leur échelon.

Cette rémunération est établie en indice majoré de la fonction publique, à laquelle s'ajoute l'indemnité de résidence.

Les personnels ouvriers sous contrat à durée indéterminée bénéficient du droit au supplément familial de traitement, au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente, selon les dispositions du titre IV du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat.

Une indemnité spéciale forfaitaire est allouée aux personnels ouvriers qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

Le montant des attributions individuelles de l'indemnité spéciale forfaitaire ne peut excéder douze fois le montant moyen annuel attaché à l'échelle de rémunération de l'agent.

Le montant de cette indemnité varie suivant la manière de servir du bénéficiaire dans l'exercice de ses fonctions. Ce montant est indexé sur la valeur du point fonction publique.

Les personnels ouvriers bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et logés par nécessité absolue de service se voient allouer, à titre personnel, une indemnité compensatoire annuelle égale au montant des charges effectivement acquittées au titre de leur logement, en application de l'article R 2124-71 du code général de la propriété des personnes publiques, dans la limite d'un plafond annuel de 1 800 €.

L'indemnité est versée annuellement, en 1 ou 2 fractions. Les agents perçoivent l'indemnité compensatoire annuelle jusqu'à leur prochain changement d'affectation. Dans le cas où l'agent quitte son poste en cours d'année, le montant est calculé au prorata du nombre de mois effectifs d'affectation sur le poste ouvrant droit au logement pour nécessité absolue de service.

L'indemnité compensatoire annuelle est cumulable avec les autres indemnités prévues au présent article.

ARTICLE 26 :

Les heures effectuées à la demande du chef de service, en sus de l'horaire normal fixé dans le planning annuel, font l'objet d'une récupération intervenant au plus tard dans les trois mois suivant leur accomplissement, ce délai ne pouvant excéder six mois.

Toutefois, leur indemnisation reste possible à la demande de l'agent et sous réserve de l'appréciation du chef de service et de l'accord du directeur général. Celles-ci ne peuvent pas dépasser 140 heures par an et un contingent mensuel de 25 heures.

Si le choix de l'agent se porte sur la rémunération, les heures supplémentaires allouées sont calculées selon les dispositions du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

ARTICLE 27 :

Tout agent appelé à travailler dans un restaurant universitaire bénéficie de la gratuité du repas qui doit être effectivement pris sur place à l'occasion de chaque service.

Chapitre 5 : Organisation du service, activités et congés

ARTICLE 28 :

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.

ARTICLE 29 :

Les agents désireux d'exercer d'autres fonctions au sein de la même catégorie ou de changer d'unité de gestion peuvent en faire la demande à tout moment dans la limite des emplois à pourvoir. Le directeur général du CROUS peut accéder à leurs vœux lorsque ceux-ci correspondent à l'intérêt du service.

ARTICLE 30:

Tout personnel ouvrier désireux d'exercer ses fonctions dans un autre CROUS peut être recruté directement en contrat à durée indéterminée, sous statut DAPOOUS, sur un emploi de même échelle et inscrit au répertoire des métiers en annexe de la présente décision dont la vacance, dans le CROUS sollicité, aurait normalement conduit à un recrutement de même niveau.

Les modalités de ce recrutement relèvent des dispositions du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Titre IV
Organismes consultatifs paritaires

ARTICLE 31 :

Dans chaque CROUS, est instituée, pour l'ensemble des personnels ouvriers sous CDI, une commission paritaire régionale placée auprès du directeur général de l'établissement. Sa composition et son fonctionnement sont fixés par décision du président du CNOUS, conformément aux dispositions du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.

ARTICLE 32 :

Les personnels ouvriers, conformément à la réglementation en vigueur, sont représentés dans tout comité social d'administration et à toute commission institués auprès des établissements des œuvres universitaires et scolaires.

Titre V
Discipline et sanctions

ARTICLE 33 :

Le pouvoir disciplinaire appartient au directeur général du CROUS.

Les sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes, mentionnées à l'article 34, sont prononcées par le directeur général du centre régional, après avis de la commission paritaire régionale.

ARTICLE 34 :

Les sanctions disciplinaires, réparties en quatre groupes, sont les suivantes :

Premier groupe :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Deuxième groupe :

- la radiation du tableau d'avancement ;
- l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- le déplacement d'office.

Troisième groupe :

- la rétrogradation à l'échelle immédiatement inférieure et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

Quatrième groupe :

- le licenciement.

L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Titre VI
Dispositions transitoires et finales

ARTICLE 35 :

Les agents situés dans les échelles 3, 4 et 5 dans des échelons dont la durée est modifiée à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions sont reclassés à cette date conformément aux tableaux de correspondance suivants :

SITUATION D'ORIGINE DANS L'ECHELLE 3	NOUVELLE SITUATION DANS L'ECHELLE 3	ANCIENNETE CONSERVEE DANS LA LIMITE DE LA DUREE DE L'ECHELON
6ème échelon	6ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5ème échelon	5ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
4ème échelon	4ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
3ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise majorée d'un an
2ème échelon	3ème échelon	Sans ancienneté

SITUATION D'ORIGINE DANS L'ECHELLE 4	NOUVELLE SITUATION DANS L'ECHELLE 4	ANCIENNETE CONSERVEE DANS LA LIMITE DE LA DUREE DE L'ECHELON
7ème échelon	7ème échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
6ème échelon	6ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5ème échelon	5ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
4ème échelon	4ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise

SITUATION D'ORIGINE DANS L'ECHELLE 5	NOUVELLE SITUATION DANS L'ECHELLE 5	ANCIENNETE CONSERVEE DANS LA LIMITE DE LA DUREE DE L'ECHELON
4ème échelon	4ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise

ARTICLE 36 :

I. Les présentes dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2023.

II. Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, la représentativité des organisations syndicales est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections au comité technique dont dépend l'agent.

Fait à Paris, le 03 AVR. 2023

La présidente du centre national des œuvres universitaires et scolaires,

La présidente du Centre National
des Œuvres Universitaires et Scolaires

Dominique Marchand

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général des ressources humaines,

Boris MELMOUX-EUDE

Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique,

Pour le Ministre et par délégation
Le sous-directeur chargé
de la 3ème sous-direction
de la direction du Budget

Alban HAUTIER

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Pour le ministre et par délégation,
La sous-directrice de la politique salariale
et des parcours de carrière

Marie-Hélène PERRIN

Annexe

Liste des fonctions réparties au sein des échelles de rémunération 3 à 7 et leur correspondance ITRF.

Echelle de rémunération	Catégorie de fonctions	FONCTIONS	EMPLOIS TYPE ITRF CORRESPONDANTS	BAP
Echelle 3	Agent de service	Agent de service	Commis de cuisine et restauration / Opérateur logistique	G
Echelle 4	Agent spécialisé	Agent d'accueil	Opérateur logistique	G
		Agent d'accueil et de veille		G
		Agent d'entretien général	Opérateur de maintenance	G
		Aide de cuisine	Commis de cuisine et restauration	G
		Chef d'étage, Serveur principal, Chef de rang, Serveur-Caissier		G
		Plongeur-batterie		G
Echelle 5	Agent de maîtrise	Agent d'accueil et de sécurité	Opérateur logistique	G
		Agent d'approvisionnement		G
		Agent d'installation et de maintenance – Généraliste	Opérateur de maintenance	G
		Agent d'installation et de maintenance– Dominantes Menuisier, Peintre-Vitrier, Maçon-Carreleur		G
		Agent d'installation et de maintenance– Dominante Electricien	Electricien courants fort ou faible	G
		Agent d'installation et de maintenance– Dominante Plombier	Plombier-ière, chauffagiste opérateur-trice en froid et ventilation	G
		Agent d'installation et de maintenance– Dominante Jardinier-paysagiste	Jardinier	G
		Assistant d'accueil et secrétariat	Adjoint en gestion administrative	J
		Boulanger-pâtissier	Commis de cuisine et restauration	G
		Cuisinier		G
		Gouvernant(e)	Opérateur logistique	G
		Lingère, linger		G
		Responsable brasserie-cafétéria	Commis de cuisine et restauration	G
		Responsable de parc en distribution automatique 1	Opérateur logistique	G
		Responsable de plonge	Commis de cuisine et restauration	G
		Second de cuisine 1		G
Echelle de rémunération	**Catégories**	**FONCTIONS**	**EMPLOIS TYPE ITRF CORRESPONDANTS**	**BAP**

Echelle 6	Agent de maîtrise	Agent chef	Technicien logistique	G
		Agent d'animation socio culturelle	Technicien en médiation scientifique, culturelle et communication	F
		Assistant d'accueil et secrétariat principal	Technicien en gestion administrative	J
		Chef de cuisine 1	Chef de cuisine / cuisinier	G
		Gestionnaire de parc et d'exploitation informatique 1	Technicien d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	E
		Gouvernante principale	Technicien logistique	G
		Responsable brasserie-cafétéria & multi-services	Chef de cuisine / cuisinier	G
		Responsable d'accueil et de sécurité	Technicien sécurité-incendie	G
		Responsable d'unité 1	Technicien en gestion administrative	J
		Responsable de l'approvisionnement 1	Technicien logistique	G
		Responsable de la maintenance et de l'exploitation	Technicien en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	G
		Responsable de parc en distribution automatique 2	Technicien logistique	G
		Second de cuisine 2	Chef de cuisine / cuisinier	G
Echelle 7	Agent d'encadrement	Chef de cuisine 2	Chef de cuisine / cuisinier	G
		Coordonnateur technique de la restauration		G
		Développeur et intégrateur d'application	Technicien d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	E
		Gestionnaire de parc et d'exploitation informatique 2		E
		Responsable d'unité 2	Technicien en gestion administrative	J
		Responsable de l'approvisionnement 2	Technicien logistique	G
		Responsable des services techniques	Technicien en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	G
		Responsable nutrition qualité	Chef de cuisine / cuisinier	G
Echelle 8 fonctionnelle	Agent d'encadrement	Chef de cuisine 2	Chef de cuisine / cuisinier	G
		Coordonnateur technique de la restauration		G
		Responsable des services techniques	Technicien en aménagement,	G

			maintenance et exploitation du bâti	
		Responsable d'approvisionnement	Technicien logistique	