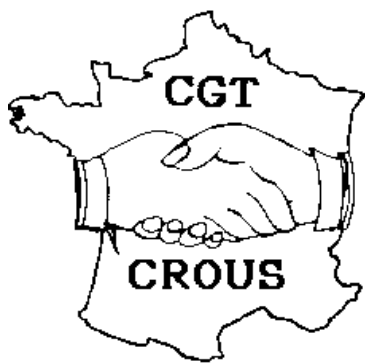




6

Dispositions Applicables
Aux Personnels Ouvriers des
Œuvres Universitaires et Scolaires

Contre la manip
et le chloroforme

Syndiquez vous

CGT

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS

OUVRIERS DES OEUVRES UNIVERSITAIRES ET SCOLAIRES

TITRE Ier

Dispositions générales

ARTICLE 1

Les personnels ouvriers des oeuvres universitaires et scolaires sont régis par les présentes dispositions lesquelles sont prises pour l'application de l'article 21 du décret n° 87-155 du 5 mars 1987 relatif aux missions et à l'organisation des oeuvres universitaires.

ARTICLE 2

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

- les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;
- les dispositions législatives et réglementaires relatives aux droits syndicaux dans la fonction publique, en particulier 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 oeuvres 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 oeuvres 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 oeuvres 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 les dites caisses.

ARTICLE 7

Les personnels ouvriers sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire désignée par le centre national des oeuvres 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 Oeuvres 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 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 de l'agent remplacé, selon des modalités précisées par le directeur 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 oeuvres universitaires et scolaires avec toute autre activité privée lucrative est interdit. Toutefois quand cette dernière découle de la nature des fonctions exercées au centre régional par un agent recruté en vertu des dispositions de l'article 18, 1er alinéa, elle peut être autorisée, à titre exceptionnel, dans des conditions précisées par le CROUS, et conformément au décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions.

Titres III

Organisation des carrières

Chapitre 1er Classification des personnels ouvriers

ARTICLE 11 *(modifié par l'article 1er de la décision n°95/3 du 18 juillet 1995)*

Les personnels ouvriers sont classés, en fonction de leur niveau de qualification, dans les catégories et les échelles de rémunération suivantes :

Agents de service : échelles 1,2 et 3

Agents techniques : échelles 3 et 4

Agents de maîtrise : échelles 5 et 6

Les différentes qualifications, au sein de chaque catégorie, sont précisées par le directeur du centre national des oeuvres universitaires et scolaires et réparties en six échelles fixées par décision annexe.

ARTICLE 11 BIS *(abrogé par l'article 2 de la décision n°9513 du 18 juillet 1995)*

Chapitre 2 Recrutement et engagement

ARTICLE 12

Tout recrutement est subordonné à la publication de l'emploi vacant à pourvoir.

La procédure de recrutement ne peut avoir d'autre objet que de combler une vacance effective dans le dispositif des emplois arrêté par le directeur du CROUS, après

avis de la commission paritaire régionale, et approbation par le centre national des oeuvres universitaires et scolaires.

ARTICLE 13

Nul ne peut être engagé en qualité de personnel ouvrier des oeuvres 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 des obligations 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, de 45 ans au plus, sans préjudice des reculs de limite d'âge prévus par les textes en vigueur.

ARTICLE 14 *(modifié par l'article 3 de la décision n°95/3 du 18 juillet 1995)*

Les personnels ouvriers des oeuvres universitaires et scolaires sont recrutés selon les modalités suivantes :

a) à la suite d'un test, pour les agents de service classés dans les échelles 1 et 2. Toutefois, les candidats au recrutement en échelle 1 peuvent être, le cas échéant, dispensés de test ;

b) par la voie d'un examen professionnel, pour les autres agents de service et les agents techniques classés dans les échelles 3 et 4, et les agents de maîtrise classés dans les échelles 5 et 6.

Toutefois, pour l'échelle 3 et chacune des catégories suivantes, le quart des postes vacants est pourvu par le recrutement au choix d'agents issus de la catégorie immédiatement inférieure. Ceux-ci doivent figurer sur une liste d'aptitude établie dans les conditions prévues à l'article 21 ci-dessous.

Les emplois non pourvus par la voie du recrutement au choix peuvent l'être au titre du 1er alinéa du présent article.

ARTICLE 15 *(modifié par l'article 4 de la décision ^9513 du 18 juillet 1995)* Peuvent se présenter :

A) aux tests d'agent de service : tous les candidats sans exigence de niveau d'étude, s'il s'agit d'un premier recrutement.

B) aux examens professionnels d'agent de service, d'agent technique et d'agent de maîtrise : tous les candidats titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un titre jugé équivalent par le directeur du CNOUS, assorti pour les chefs cuisiniers de titres justifiant leur qualification professionnelle.

Les agents qui comptent au moins trois ans d'ancienneté dans leur échelle peuvent se présenter à l'examen professionnel de l'échelle immédiatement supérieure.

Les agents qui comptent au moins cinq ans d'ancienneté de service dans les oeuvres universitaires et scolaires peuvent se présenter à tout examen professionnel, quel qu'en soit le niveau.

Toutefois, le nombre des emplois offerts au titre des deux alinéas précédents ne peut excéder 50p. cent du nombre total des emplois vacants.

Les conditions d'ancienneté fixées au présent article s'apprécient au 1er janvier de l'année du recrutement considéré.

ARTICLE 16

La nature et le nombre des épreuves, la composition du jury et les modalités d'organisation des tests et des examens professionnels sont définis par le centre national des oeuvres universitaires et scolaires qui fixe la liste des titres admis en équivalence pour l'application de l'article 15 ci-dessus.

L'examen est organisé par le CROUS intéressé. Le directeur 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 *(modifié par l'article 5 de la décision n°95/3 du 18 juillet 1995)*

Sous réserve des dispositions de l'article 20 ci-dessous, le recrutement des candidats ayant satisfait au test ou à l'examen professionnel ou figurant sur la liste d'aptitude donne lieu à l'établissement d'un contrat liant l'intéressé au centre régional des oeuvres universitaires et scolaires ou à la conclusion d'un avenant s'il s'agit d'un agent déjà en service dans les oeuvres universitaires. Ce contrat ou cet avenant classe l'intéressé dans l'une des échelles prévues à l'article 11 ci-dessus et précise sa classification.

ARTICLE 18 (modifié par l'article 6 de la décision n°95/3 du 18 juillet 1995)

Les contrats de recrutement visés à l'article précédent sont souscrits pour une durée indéterminée.

En outre, des personnels peuvent être recrutés par des contrats à durée déterminée pour combler une vacance temporaire ou accomplir une tâche occasionnelle..

ARTICLE 19 (modifié par l'article 7 de la décision n°95/3 du 18 juillet 1995)

Les fonctions discontinues, correspondant à un besoin permanent qui impliquent un service à temps incomplet et qui ne peuvent être exercées dans le cadre des aménagements d'horaire visés au troisième alinéa de l'article 31, 3ème alinéa ci-dessous, sont assurées par des agents sous contrat à durée indéterminée dont la durée de travail peut être limitée à certains services, à certains jours de la semaine, certaines semaines du mois, certains mois de l'année.

ARTICLE 20 (modifié par l'article 8 de la décision n°95/3 du 18 juillet 1995)

Les agents recrutés selon une des modalités prévues à l'article 14 ci-dessus, sont astreints à un stage probatoire d'une durée de six mois pour les agents de l'échelle 2, et d'un an pour les agents des échelles 3, 4, 5, 6.

Pendant le stage, les agents peuvent rompre leur contrat sous réserve d'un préavis de huit jours pour les agents de l'échelle 2 et d'un mois pour les agents des autres échelles ou être licenciés, après avis de la commission paritaire régionale, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Avant la fin du stage, le supérieur hiérarchique direct de l'intéressé établit un rapport sur sa manière de servir. Au vu de ce rapport, l'agent est, soit confirmé dans son emploi, soit licencié sans préavis ni indemnités par le directeur du CROUS, après avis de la commission paritaire régionale. Le directeur du CROUS peut toutefois autoriser, à titre exceptionnel, la prolongation du stage pour une durée qui ne peut excéder celle du stage initial.

Les agents déjà en service dans un CROUS qui ne sont pas confirmés dans leur nouvel emploi sont reclassés dans leur échelle d'origine à l'échelon qu'ils y avaient atteint avec conservation de l'ancienneté de service acquise, la période de stage étant prise en compte à ce titre pour sa durée normale.

ARTICLE 21 (modifié par l'article 9 de la décision n°95/3 du 18 juillet 1995)

Peuvent être inscrits sur une des listes d'aptitude prévues au 2ème alinéa de l'article 14 ci-dessus les agents qui, dans leur échelle d'origine, justifient d'une ancienneté minimale de services effectifs de huit ans effectués dans les établissements des oeuvres universitaires.

Les listes d'aptitude sont dressées chaque année par le directeur du CROUS après avis de la commission paritaire régionale 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 catégorie.

ARTICLE 22 *(modifié par l'article 10 de la décision n°95/3 du 18 juillet 1995)*

Les agents, promus ou recrutés dans les conditions fixées à l'article 14 ci-dessus pour occuper un emploi des échelles 2 et 3, sont classés dans leur nouvelle échelle à l'échelon auquel ils étaient parvenus dans leur ancienne échelle. Les intéressés conservent, dans la limite de la durée moyenne de services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouvelle échelle, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédente échelle.

Les agents promus ou recrutés dans un emploi des échelles 4, 5 et 6, sont classés dans leur nouvelle échelle à l'échelon comportant un indice égal ou 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 leur ancienne échelle lorsque l'augmentation de rémunération consécutive à leur classement dans leur nouvelle échelle est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon dans leur ancienne échelle.

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.

Chapitre 3 Notation et avancement

ARTICLE 23 *(modifié par l'article 11 de la décision n°95/3 du 18 juillet 1995)*

Les échelles 1, 2 et 3 comprennent onze échelons. Les échelles 4, 5 et 6 comprennent neuf échelons. A l'intérieur de chaque échelle, l'avancement se fait d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

L'ancienneté moyenne requise pour accéder à l'échelon supérieur est la suivante :

Echelon	Ancienneté
1er au 2ème	1 an
2ème au 3ème	2 an
3ème au 4ème	2 an
4ème au 5 ^{ème}	2 an
5ème au 6ème	3 an
6ème au 7ème	3 an
7ème au 8ème	3 an
8ème au 9ème	4 an
9ème au 10ème	4 an
10ème au 11ème	4 an

ARTICLE 24

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 25

Il est attribué à chaque agent une note annuelle assortie d'une appréciation générale concernant sa manière de servir. L'une et l'autre sont portées à sa connaissance.

Le pouvoir de notation appartient au directeur du centre régional sur proposition du directeur de l'unité de gestion, avis pris du chef direct de l'intéressé.

ARTICLE 26 *(modifié par l'article 12 de la décision ^95/3 du 18 juillet 1995)*

Dans la limite du sixième de l'effectif de chaque échelle, l'ancienneté moyenne exigée à l'article 23 ci-dessus pour accéder d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur peut être réduite en faveur des agents les mieux notés.

Le directeur du CNOUS fixe chaque année le nombre total de réductions qui peut être attribué aux agents les mieux notés. 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 du CROUS, après avis de la commission paritaire régionale.

ARTICLE 27 *(abrogé par l'article 13 de la décision 95/3 du 18 juillet 1995).*

Chapitre 4 Rémunération

ARTICLE 28 *(modifié par l'article 14 de la décision n°95/3 du 18 juillet 1995)*

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 nouveau majoré de la fonction publique, à laquelle s'ajoute l'indemnité de résidence.

Une indemnité spéciale pour charges familiales est allouée aux personnels ouvriers sous contrat à durée indéterminée selon les règles régissant le supplément familial de la fonction publique.

ARTICLE 29

Les heures faites en sus de l'horaire normal, prévu à l'article 31 ci-dessous, donnent lieu à rémunération supplémentaire ou en repos compensateur si l'intéressé en est d'accord.

Si le choix de l'intéressé se porte sur la rémunération, les heures supplémentaires qui sont allouées sont calculées selon les modalités retenues pour les agents des services extérieurs de la fonction publique.

ARTICLE 30 *(modifié par l'article 15 de la décision n95/3 du 1 8 juillet 1995)*

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

Chapitre 5 Organisation du service, activités et congés.

ARTICLE 31 & 32 *(abrogé par la circulaire ARTT CNOUS du 8 février 2002)*

ARTICLE 33

Des autorisations d'absence pour événements de famille peuvent être accordées aux personnels ouvriers, ainsi que pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde selon les modalités prévues en faveur des agents de la Fonction Publique.

ARTICLE 33

Les agents désireux d'exercer une autre fonction au sein du même groupe ou de changer d'unité de gestion peuvent en faire la demande à tout moment dans la limite des emplois à pourvoir. Le directeur du CROUS peut accéder à leurs vœux lorsque ceux-ci correspondent à l'intérêt du service, après avis de la commission paritaire régionale.

ARTICLE 35 *(modifié par l'article 17 de la décision nW/3 du 28 juillet 1995)*

Tout agent désireux d'exercer ses fonctions dans un autre CROUS peut être recruté sur un emploi de la même échelle dont la vacance, dans le CROUS sollicité, aurait normalement conduit à un recrutement sur test ou examen professionnel. Le directeur du

CNOUS prend toutes dispositions pour organiser le mouvement national, après consultation de la commission paritaire nationale et avis du comité technique paritaire central.

Titre IV

Organismes consultatifs paritaires

ARTICLE 36

Dans chaque CROUS, il est institué, pour l'ensemble des agents du personnel ouvrier, une commission paritaire régionale placée auprès du directeur de l'établissement. Cette commission est créée et sa composition est fixée par décision du directeur du CNOUS. La désignation des membres de la commission paritaire régionale et ses conditions de fonctionnement sont conformes aux dispositions des titres II et IV du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires. La commission paritaire régionale connaît des questions d'ordre individuel concernant le personnel, sans préjudice des dispositions de l'article 31, deuxième alinéa, ci-dessus.

ARTICLE 37

Il est institué, pour l'ensemble des agents du personnel ouvrier, une commission paritaire nationale placée auprès du directeur du CNOUS. Cette commission est créée par décision du directeur du CNOUS.

La commission paritaire nationale est compétente pour connaître des questions relatives :

- aux conflits collectifs du travail non résolus au plan local,
- aux litiges nés d'une difficulté d'interprétation des dispositions nationales au plan local,
- aux demandes de changement de CROUS présentées par les agents,
- aux actions de formation continue spécifiquement destinées aux personnels ouvriers.

La commission paritaire nationale comprend douze représentants de l'administration et douze représentants du personnel ouvrier. Un nombre égal de membres suppléants permet de pallier les absences et vacances éventuelles.

A l'exception des dispositions susmentionnées, la désignation des membres de la commission paritaire nationale et ses conditions de fonctionnement sont conformes aux mesures prévues par les titres II et IV du décret n° 82-451 du 28 mai 1982.

ARTICLE 38

Les personnels ouvriers, conformément à la réglementation en vigueur, sont représentés dans tout comité technique paritaire institué auprès des établissements des oeuvres universitaires.

Titre V

Discipline et sanction

ARTICLE 39

Le pouvoir disciplinaire appartient au directeur du CROUS.

Les sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes, mentionnées à l'article 40, sont prononcées par le directeur du centre régional, après avis de la commission paritaire régionale.

ARTICLE 40

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

Premier groupe :

- l'avertissement,
- le blâme.

Deuxième groupe :

- la radiation du tableau d'avancement,
- l'abaissement d'échelon,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours,
- le déplacement d'office au sein du centre régional.

Troisième groupe :

- la rétrogradation,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un mois.

Quatrième groupe :

- le licenciement.

Parmi les sanctions du premier groupe, seul le blâme est inscrit au dossier de l'agent. Il est effacé automatiquement du dossier au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une sanction des deuxième et troisième groupes.

L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. L'intervention 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 rencontre 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

(titre ajouté par l'article 18 de la décision n°9513 du 18 juillet 1995)

ARTICLE 41

Les agents de service classés dans l'échelle 1 de rémunération sont intégrés à l'échelle 2 de rémunération à compter du 1er août 1994, à raison du tiers des effectifs et, au 1er décembre 1994, pour les effectifs restants.

Les agents intégrés au 1er août 1994 doivent avoir été inscrits sur une liste d'aptitude établie par le directeur du CROUS après avis de la commission paritaire régionale.

ARTICLE 42

A titre transitoire et jusqu'au 1er août 1997, les agents de service classés dans l'échelle 2 de rémunération, inscrits sur une liste d'aptitude établie par le directeur du CROUS après avis de la commission paritaire régionale, peuvent accéder à l'échelle 3 de rémunération.

La proportion maximale des agents susceptibles d'accéder à l'échelle 3 de rémunération en application du présent article est, par rapport à l'effectif total des agents classés en échelle 2 fixée ainsi qu'il suit :

- au 1^{er} août 1994 : 10 p. Cent.

n° 2008-04 CNO/PO du 20 mai 2008

**modifiant la décision du 20 août 1987 modifiée portant
dispositions statutaires applicables aux personnels
ouvriers des œuvres universitaires et scolaires**

LE DIRECTEUR DU CENTRE NATIONAL DES ŒUVRES UNIVERSITAIRES ET SCOLAIRES

- VU** le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié, relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales ;
- 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° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- VU** le décret n° 87-155 du 5 mars 1987 modifié relatif aux missions et à l'organisation des œuvres universitaires, notamment son article 21 ;
- VU** le décret n° 87-834 du 12 octobre 1987 modifiant le décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2°) de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'État ;
- VU** la décision en date du 20 août 1987 modifiée du directeur du Centre national des œuvres universitaires et scolaires fixant les dispositions applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires ;
- VU** l'avis du comité technique paritaire central du Centre national des œuvres universitaires et scolaires en date du 18 avril 2008,

DÉCIDE :

Art. 1^{er} : - A l'article 10 les mots « conformément au décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions » sont remplacés par les mots « conformément au décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État »

Art. 2. - Le 1^{er} alinéa de l'article 11 est modifié comme suit :

« Les personnels ouvriers sont classés **dès leur recrutement**, en fonction de leur niveau de qualification, dans les catégories et les échelles de rémunération suivantes :

- Agents de service : échelle 3
- Agents **spécialistes** et agents techniques : échelle 4
- Agents de maîtrise : échelles 5 et 6
- Agents d'encadrement : échelle 7 »

Art. 3. - L'article 14 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires sont recrutés selon les modalités suivantes :

a) Par une validation d'aptitude à l'emploi, pour les agents de service classés dans l'échelle 3 ;

b) Par la voie d'un examen professionnel pour les agents **spécialisés** et techniques classés dans l'échelle 4, les agents de maîtrise classés dans les échelles 5 et 6 et les agents d'encadrement classés dans l'échelle 7 ;

Toutefois, pour l'échelle 4 et chacune des catégories suivantes, le quart des postes vacants est pourvu par le recrutement au choix d'agents issus de la catégorie immédiatement inférieure. Ceux-ci doivent figurer sur une liste d'aptitude établie dans les conditions prévues à l'article 21 ci-dessous.

Les emplois non pourvus par la voie du recrutement au choix peuvent l'être selon les modalités du b) du présent article. »

Art. 4. - Le 2^{ème} alinéa de l'article 15 est modifié comme suit :

« b) Aux examens professionnels d'agent **spécialiste** et d'agent technique, les candidats titulaires d'un diplôme de niveau V ou de tout titre équivalent en application des dispositions du décret n° 92-23 du 8 janvier 1992 relatif à l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ; »

Art. 5. - Le 1^{er} alinéa de l'article 16 est modifié comme suit :

« La nature et le nombre des épreuves, la composition du jury et les modalités d'organisation de la **validation de l'aptitude à l'emploi** et des examens professionnels sont définis par le centre national des œuvres universitaires et scolaires qui fixe la liste des titres admis en équivalence pour l'application de l'article 15 ci-dessus »

Art. 6. - L'article 17 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sous réserve des dispositions de l'article 20 ci-dessous, le recrutement des candidats ayant satisfait à la **validation de l'aptitude à l'emploi** ou à l'examen professionnel ou figurant sur la liste d'aptitude donne lieu à l'établissement d'un contrat liant l'intéressé au centre régional des œuvres universitaires et scolaires ou à la conclusion d'un avenant s'il s'agit d'un agent déjà en service dans les œuvres universitaires. Ce contrat ou cet avenant classe l'intéressé dans l'une des échelles prévues à l'article 11 ci-dessus et précise sa classification. »

Art. 7. - Le 1^{er} et le 2^{ème} alinéa de l'article 20 sont modifiés comme suit :

« Les agents recrutés selon une des modalités prévues à l'article 14 ci-dessus, sont astreints à un stage probatoire d'une durée de six mois pour les agents de **l'échelle 3**, et d'un an pour les agents des **échelles 4, 5, 6 et 7** »

Pendant le stage, les agents peuvent rompre leur contrat sous réserve d'un préavis de huit jours pour les agents de **l'échelle 3** et d'un mois pour les agents des autres échelles ou être licenciés, après avis de la commission paritaire régionale, sans préavis ni indemnité de licenciement. »

Art. 8. - Le 1^{er} et le 2^{ème} alinéa de l'article 22 sont modifiés comme suit :

« Les agents, promus ou recrutés dans les conditions fixées à l'article 14 ci-dessus pour occuper un emploi de **l'échelle 4**, sont classés dans leur nouvelle échelle à l'échelon auquel ils étaient parvenus dans leur ancienne échelle. Les intéressés conservent, dans la limite de la durée moyenne de services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouvelle échelle, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédente échelle.

Les agents promus ou recrutés dans un emploi des **échelles 5, 6 et 7** 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 leur ancienne échelle lorsque l'augmentation de rémunération consécutive à leur classement dans leur nouvelle échelle est inférieure à celle que leur aurait procuré un avancement d'échelon dans leur ancienne échelle. Les agents nommés alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur échelle d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui a résulté de leur promotion à ce dernier échelon. »

Art. 9. - L'article 23 est modifié comme suit :

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

Échelle 3 : 11 échelons ;
Échelle 4 : 11 échelons ;
Échelle 5 : 9 échelons ;
Échelle 6 : 9 échelons ;
Échelle 7 : 10 échelons et 2 échelons exceptionnels

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

II Pour les échelles 3 et 4, l'ancienneté moyenne requise pour accéder à l'échelon supérieur est la suivante :

ÉCHELONS	DURÉE MOYENNE
11 ^{ème} échelon	
10 ^{ème} échelon	4 ans
9 ^{ème} échelon	4 ans
8 ^{ème} échelon	4 ans
7 ^{ème} échelon	4 ans
6 ^{ème} échelon	3 ans
5 ^{ème} échelon	3 ans
4 ^{ème} échelon	3 ans
3 ^{ème} échelon	2 ans
2 ^{ème} échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	1 an

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

ÉCHELONS	DURÉE MOYENNE
9 ^{ème} échelon	-
8 ^{ème} échelon	4 ans
7 ^{ème} échelon	4 ans
6 ^{ème} échelon	4 ans
5 ^{ème} échelon	3 ans
4 ^{ème} échelon	3 ans
3 ^{ème} échelon	3 ans
2 ^{ème} échelon	3 ans
1 ^{er} échelon	1 an

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

ÉCHELONS	DURÉE MOYENNE
8 ^{ème} échelon	
7 ^{ème} échelon	4 ans
6 ^{ème} échelon	4 ans
5 ^{ème} échelon	3 ans
4 ^{ème} échelon	3 ans
3 ^{ème} échelon	3 ans
2 ^{ème} échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	1 an

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

ÉCHELONS	DURÉE MOYENNE
2 ^{ème} échelon exceptionnel	
1 ^{er} échelon exceptionnel -	4 ans
10 ^{ème} échelon	4 ans
9 ^{ème} échelon	4 ans
8 ^{ème} échelon	3 ans
7 ^{ème} échelon	3 ans
6 ^{ème} échelon	3 ans
5 ^{ème} échelon	2 ans
4 ^{ème} échelon	2 ans
3 ^{ème} échelon	2 ans
2 ^{ème} échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	1 an

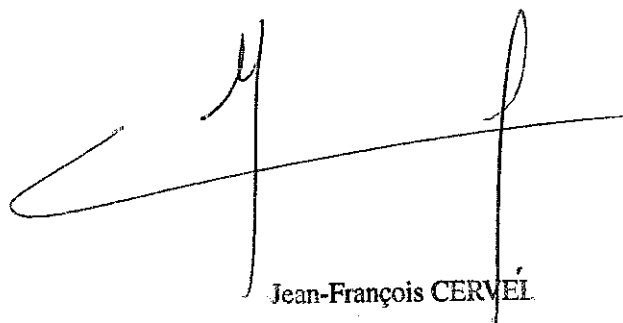
III. Les dispositions du présent article relatives aux échelles 3 et 4 entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2007.
Celles relatives aux échelles 5, 6 et 7 entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2008

Art. 10. - L'article 35 est modifié comme suit :

« Tout agent désireux d'exercer ses fonctions dans un autre CROUS peut être recruté sur un emploi de la même échelle dont la vacance, dans le CROUS sollicité, aurait normalement conduit à un recrutement par **validation de l'aptitude à l'emploi** ou examen professionnel. Le directeur du CNOUS prend toutes dispositions pour organiser le mouvement national, après consultation de la commission paritaire nationale et avis du comité technique paritaire central. »

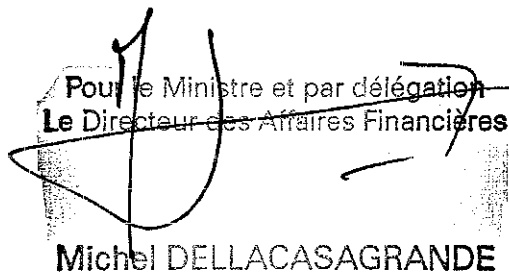
Fait à Paris, le **20 MAI 2008**

*Le directeur du Centre national des œuvres universitaires et
scolaires*



Jean-François CERVÉL

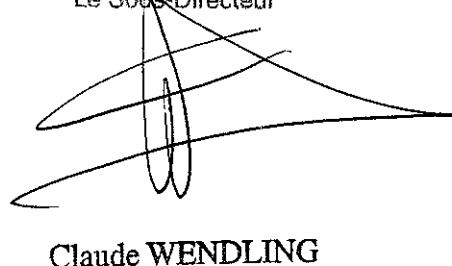
*La ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche*



~~Pour le Ministre et par délégation
Le Directeur des Affaires Financières~~
Michel DELLACASAGRANDE

*Le ministre du budget, des comptes publics
et de la fonction publique*

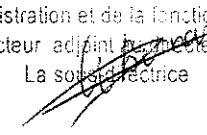
Pour le Ministre et par délégation
Le Directeur du Budget
Par empêchement du Directeur du Budget
Le Sous-Directeur



Claude WENDLING

*Le secrétaire d'Etat chargé
de la fonction publique*

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur général
de l'administration et de la fonction publique
et du directeur adjoint au directeur général
La secrétaire



Myriam BERNARD