

Paris, le 11 mai 2015
Le directeur

Sous-direction des ressources
humaines et de la formation
Département des Personnels Ouvriers

Affaire suivie par : Michel VACHEYROUX
Tél : 01 44 18 53 71 – télécopie : 01 44 18 53 63
E-mail : michel.vacheyroux@cnous.fr
Réf. : SDRHF/PO/MD/MV

du Centre national des œuvres
universitaires et scolaires

à

Mesdames les directrices
Messieurs les directeurs
des Centres régionaux des œuvres
universitaires et scolaires



CIRCULAIRE

OBJET : Revalorisation des carrières des personnels ouvriers

Les relèvements successifs du niveau du SMIC, la revalorisation générale des échelles de la catégorie C de la fonction publique de l'Etat, la mise en place du « projet 2020 » du réseau des CROUS nécessitent une revalorisation de l'ensemble des carrières des personnels ouvriers. J'ai appelé l'attention des trois ministères concernés sur la nécessité d'appliquer systématiquement le principe de convergence entre les DAPOOUS et la Fonction publique afin que d'éventuelles nouvelles décisions bénéficiant aux fonctionnaires profitent aussi, dans le même temps, aux personnels ouvriers des CROUS,

De nouvelles possibilités de carrière accompagnées d'une modification importante de l'ensemble des grilles de rémunération viennent d'être validées. Les mesures applicables à partir du 1er juillet 2014 ont pour but de reconnaître et valoriser l'engagement des personnels au service de la mission de service public essentielle des Crous en faveur des étudiants. Elles permettent de renforcer l'attractivité de métiers. Elles visent à améliorer la situation des personnels et permettre une polyvalence maîtrisée pour une meilleure utilisation des ressources humaines des établissements.

Ce dispositif se décline en 2 grandes étapes :

- des mesures de revalorisation indiciaire (1^{er} juillet 2014 puis 1^{er} janvier 2015),
- des mesures de requalification de métiers des échelles 4, 5 et 6 vers les échelles supérieures, la création d'une échelle 8 se rapprochant du nouvel espace statutaire de la catégorie B (3^{ème} grade) et améliorant ainsi les perspectives de carrière des agents de maîtrise et d'encadrement. (à partir du 1er janvier 2015).

La présente circulaire a pour objet de permettre l'application des dispositions des décisions et arrêté suivants

- décision n°2015-03 du 18 mars 2015 modifiant les dispositions de la décision du 20 août 1987,
- décision n°2015-02 du 18 mars 2015 relative à la rémunération des personnels ouvriers,
- arrêté du 18 mars 2015 portant création d'emplois fonctionnels dans certains établissements du réseau des œuvres universitaires et scolaires.

I. Les DAPOOUS

La décision n°2015-03 du 18 mars 2015 modifie les dispositions de la décision du 20 août 1987 (DAPOOUS).

Le nouveau classement des catégories et des échelles de rémunération intègre la nouvelle échelle 8 dont l'accès est ouvert, uniquement par examen professionnel interne, aux agents appartenant à l'échelle 7 dont les métiers sont les suivants :

- Chef de cuisine 2,
- Coordonnateur technique de la restauration,

Ce classement concerne également les agents d'encadrement exerçant déjà les fonctions de DUG.

Le recrutement par examen professionnel externe est modifié :

- Echelles 4 et 5 : diplôme classé au moins au niveau V (CAP, BEP)
- Echelle 6 : diplôme classé au moins au niveau IV (baccalauréat)
- Echelle 7 : diplôme classé au moins au niveau III (baccalauréat + 2).

L'accès à l'échelle 3 est inchangé. Aucune condition de diplôme n'est exigée.

Les conditions d'ancienneté dans une catégorie pour accéder par examen professionnel interne à une catégorie relevant d'une échelle supérieure sont modifiées comme suit :

échelle d'origine	Conditions d'ancienneté de service pour l'accès à une catégorie relevant d'une échelle supérieure			
	échelle 4	échelle 5	échelle 6	échelle 7
échelle 3	1 an	5 ans	5 ans	5 ans
échelle 4	-	1 an	5 ans	5 ans
échelle 5	-	-	3 ans	5 ans
échelle 6	-	-	-	3 ans

L'ancienneté minimale pour être inscrit sur une liste d'aptitude est portée à 9 ans.

Les agents recrutés par liste d'aptitude dans les emplois relevant des échelles de rémunération 4 à 6 sont dispensés de stage probatoire et titularisés dès leur nomination.

En revanche, un stage probatoire d'un an est instauré pour les agents recrutés par cette voie à l'échelle 7.

II. Les métiers

La revalorisation des carrières des personnels ouvriers se traduit par la requalification et l'actualisation de l'ensemble de la grille métiers.

L'échelle 3 qui comprend uniquement des agents de service et des agents de service principaux est conservée et demeure la porte d'entrée sans diplôme des personnels ouvriers dans le réseau.

Les métiers mentionnés ci-dessous, exercés par des agents spécialisés, requalifiés en échelle 4 depuis le 1er septembre 2007, sont maintenus dans la nouvelle échelle 4 :

- agent d'accueil
- agent d'accueil et de veille
- agent d'entretien général
- aide de cuisine
- chef d'étage, serveur principal, chef de rang, serveur-caissier
- plongeur-batterie

Les métiers mentionnés ci-dessous, exercés par des agents de maîtrise, sont reclassés à l'échelle 5 :

- Agent d'accueil et de sécurité
- Agent d'approvisionnement
- Agent d'installation et de maintenance – Généraliste –
- Agent d'installation et de maintenance – à Dominantes – :
 - Electricien, Plombier, Menuisier, Peintre-Vitrier, Maçon-Carreleur,
 - Jardinier-Paysagiste
- Assistant d'accueil et secrétariat
- Boulanger-pâtissier
- Cuisinier
- Gouvernant(e)
- Lingère, linge
- Responsable brasserie-cafétéria 1
- Responsable de parc en distribution automatique 1
- Responsable de plonge
- Second de cuisine 1

Les métiers mentionnés ci-dessous, exercés par des agents de maîtrise, sont reclassés à l'échelle 6 :

- Agent d'animation socio culturelle
- Assistant d'accueil et secrétariat principal
- Chef de cuisine 1
- Gestionnaire de parc et d'exploitation informatique 1
- Gouvernant(e) principal(e)
- Responsable brasserie-cafétéria & multi-services
- Responsable d'accueil et de sécurité
- Responsable d'unité 1
- Responsable de l'approvisionnement 1
- Responsable de la maintenance et de l'exploitation
- Responsable de parc en distribution automatique 2
- Second de cuisine 2

Les métiers mentionnés ci-dessous, exercés par des agents de maîtrise, sont reclassés à l'échelle 7 :

- Chef de cuisine 2
- Coordonnateur technique de la restauration
- Développeur et intégrateur d'application
- Gestionnaire de parc et d'exploitation informatique 2
- Responsable d'unité 2
- Responsable de l'approvisionnement 2
- Responsable des services techniques
- Responsable nutrition qualité

45 emplois fonctionnels correspondant aux métiers à forte responsabilité exercés par les personnels ouvriers sont classés à l'échelle 8 :

- Chef de cuisine 2
- Coordonnateur technique de la restauration
- Agents d'encadrement exerçant les fonctions de Directeur d'unité de gestion

Ces emplois fonctionnels seront fixés et encadrés par un arrêté interministériel (voir arrêté du 18 mars 2015 JO du 8 avril 2015) signé par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, le Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, et le secrétariat d'Etat chargé du budget. Leur répartition entre les CROUS sera définie par le directeur du CNOUS.

III. Le reclassement des agents

La revalorisation des carrières des personnels ouvriers porte également sur le rééchelonnement indiciaire de l'ensemble des échelles de rémunération en 2 étapes, le 1er juillet 2014 et le 1er janvier 2015.

Cette procédure sera un préalable à la mise en place du nouveau classement des métiers dont la date d'effet est fixée au 1er janvier 2015.

III.1 - A compter du 1^{er} juillet 2014 : Reclassement indiciaire

Les agents classés aux échelles de rémunération 3 et 4 sont respectivement reclassés dans les nouvelles échelles 3 et 4, avec ancienneté conservée.

Les agents classés à l'échelle de rémunération 5 sont reclassés dans la nouvelle échelle 5, à échelon égal avec ancienneté conservée, dans la limite de la durée moyenne de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de l'échelle 5, à l'exception des agents ayant au moins quatre ans d'ancienneté dans le 9^{ème} et dernier échelon qui sont reclassés dans le nouveau 10^{ème} échelon, sans ancienneté.

Les agents classés à l'échelle de rémunération 6 sont reclassés conformément au tableau suivant :

Situation dans l'actuelle échelle 6	Situation dans la nouvelle échelle 6	
	Échelons	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon (avant 2 ans)	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon (après 2 ans)	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise dans la limite d'1 an
4 ^{ème} échelon (avant 2 ans)	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise majorée d'1 an
4 ^{ème} échelon (après 2 ans)	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise dans la limite d'1 an
5 ^{ème} échelon (avant 2 ans)	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise majorée d'1 an
5 ^{ème} échelon (après 2 ans)	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise dans la limite d'1 an
6 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
7 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
8 ^{ème} échelon (avant 4 ans)	9 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise dans la limite des 4 ans
8 ^{ème} échelon (après 4 ans)	10 ^{ème} échelon	Sans ancienneté

Les agents classés à l'échelle de rémunération 7 sont reclassés conformément au tableau suivant :

SITUATION DANS L'ÉCHELLE 7	SITUATION DANS LA NOUVELLE ÉCHELLE 7	
	Échelons	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
7 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
8 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
9 ^{ème} échelon (avant 3 ans)	9 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
9 ^{ème} échelon (après 3 ans)	10 ^{ème} échelon	Trois fois l'ancienneté acquise
10 ^{ème} échelon	11 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon exceptionnel	12 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon exceptionnel	13 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise

Cas particulier des agents promus à l'une des échelles 4,5, 6 ou 7, à partir de la date du 1er juillet 2014

Ces agents sont d'abord classés dans l'échelle de promotion en tenant compte des dispositions réglementaires et indiciaires applicables avant le 1^{er} juillet 2014, conformément à la situation qui aurait été la leur s'ils avaient poursuivi leur carrière jusqu'à cette date, ou à la date de leur promotion si celle-ci est postérieure au 1^{er} juillet 2014 ;

Ils sont ensuite immédiatement reclassés dans leur nouvelle échelle de promotion à compter du 1^{er} juillet 2014, ou à la date de leur promotion si celle-ci est postérieure au 1^{er} juillet 2014, conformément aux dispositions décrites ci-dessus.

III.2 - A compter du 1^{er} janvier 2015 : Reclassement indiciaire

a) Les échelles 3 et 4 bénéficient d'une bonification indiciaire de 5 points (INM) attribuée à tous les échelons.

L'échelle 5 bénéficie également d'une bonification indiciaire attribuée du 3^{ème} au 8^{ème} échelon (entre 2 et 8 points d'INM).

Les agents appartenant à ces échelles sont reclassés au même échelon avec ancienneté conservée.

b) Les échelles 6 et 7 ne sont pas modifiées.

c) L'échelle 8 est créée par arrêté interministériel du 18 mars 2015.

IV. La requalification des métiers

IV.1 Au 1^{er} janvier 2015

Les métiers mentionnés ci-dessous, exercés par les agents techniques et les agents spécialistes (responsable de plonge) sont reclassés, **le 1^{er} janvier 2015**, dans la catégorie des agents de maîtrise relevant de l'échelle 5 :

- | | |
|--|-------------------------------------|
| - Agent d'accueil spécialisé | - Lingère, linge |
| - Agent d'approvisionnement | - Maçon-carreleur |
| - Agent d'installation et de maintenance 1 | - Menuisier |
| - Agent de sécurité | - Peintre-vitrier |
| - Boulanger-pâtissier | - Plombier |
| - Cuisinier | - Responsable brasserie-cafétéria 1 |
| - Electricien | - Second de cuisine 1 |
| - Jardinier paysagiste | - Responsable de plonge |

Les agents concernés sont reclassés **au 1^{er} janvier 2015** dans la nouvelle échelle 5 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.

IV.2 - A compter du 1^{er} janvier 2015 sur 4 ans

a) Requalification des métiers classés précédemment en échelle 5 :

Les métiers mentionnés ci-dessous, exercés par les agents de maîtrise, relevant de l'échelle 5 sont requalifiés, **à partir du 1^{er} janvier 2015, sur une période de 4 ans**, à l'échelle 6 :

- | | |
|--|---|
| - Agent d'accueil principal, | - Responsable de l'approvisionnement 1 |
| - Agent d'animation socio-culturelle 1 | - Responsable brasserie-cafétéria 2 |
| - Agent chef 1 | - Responsable de parc en distribution automatique |
| - Agent d'installation et de maintenance 2 | - Responsable des services techniques 1 |
| - Agent de maintenance informatique 1 | - Second de cuisine 2 |
| - Chef de cuisine 1 | |

Dans la limite de 488 emplois⁽¹⁾ que représentent ces métiers, pendant une durée de 4 ans, du 1^{er} janvier 2015 et, à raison d'une tranche de 25 % par an, les personnels ouvriers occupant l'un des métiers ci-dessus, ayant atteint au moins le 2^{ème} échelon, peuvent être nommés dans la catégorie des agents de maîtrise relevant de l'échelle 6.

La nomination à cette échelle est conditionnée par la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Un modèle type de dossier de reconnaissance figure en annexe.

(1) Données extraites du bilan social PO 2013

b) Requalification de certains métiers précédemment en échelle 6 :

Les métiers mentionnés ci-dessous, exercés par les agents de maîtrise, relevant de l'échelle 6 sont requalifiés, à partir du 1^{er} janvier 2015, sur une période de 4 ans, à l'échelle 7 :

- Responsable de l'approvisionnement 2
- Chef de cuisine 2

Dans la limite de 244 emplois⁽¹⁾ que représentent ces métiers, pendant une durée de 4 ans, du 1^{er} janvier 2015 et à raison d'une tranche de 25 % par an, les personnels ouvriers occupant l'un des métiers ci-dessus, peuvent être nommés dans la catégorie des agents d'encadrement relevant de l'échelle 7.

Les nominations dans l'échelle supérieure faisant suite aux requalifications du a) et b) ci-dessus sont subordonnées à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Un modèle type de dossier de reconnaissance figure en annexe.

Le reclassement des personnels ouvriers relevant des dispositions du a) et du b) s'effectue 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 appartenant au dernier échelon 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 la nouvelle échelle est inférieure à celle résultant de leur passage au dernier échelon de l'échelle précédente.

Cas particulier :

Si les métiers ci-dessus sont exercés par des agents bénéficiant du tableau d'avancement, déjà rémunérés à l'échelle supérieure, ceux-ci peuvent être requalifiés, dès le 1^{er} janvier 2015, dans leurs nouvelles échelles.

Ils n'entrent plus dans le calcul du quart de l'effectif total des métiers.

IV.3 - A compter du 1^{er} janvier 2015 : Nouveaux métiers sur 4 ans

De nouvelles fiches métiers, validées en groupe de travail, sont mises en place à partir du 1^{er} janvier 2015.

Il s'agit de nouveaux métiers tels que :

Gouvernant(e), Gouvernant(e) principal(e), Gestionnaire de parc et d'exploitation informatique 1 et 2, Responsable d'unité 1 et 2, Développeur et intégrateur d'application.

(1) Données extraites du bilan social PO 2013

Cela concerne également des métiers dont les fiches ont été modifiées par le groupe de travail, de façon plus significative, tels que:

Agent d'accueil et de sécurité, Assistant d'accueil et secrétariat, Assistant d'accueil et secrétariat principal, Responsable brasserie-cafétéria & multi-services, Responsable d'accueil et de sécurité

A partir du 1^{er} janvier 2015, il est créé **45 emplois fonctionnels** parmi les métiers de : Chef de cuisine 2 et de Coordonnateur technique de la restauration. Ils concernent également les agents d'encadrement exerçant les fonctions de directeur d'unité de gestion.

IV.4 - fiches métiers de PO correspondant à des emplois de fonctionnaires

Les fiches métiers listées ci-dessous ont été créées ou modifiées **pour traiter la situation existante de certains personnels**. Les personnels ouvriers concernés doivent donc être accompagnés en vue de préparer les concours de la fonction publique qui s'y rapportent.

Les Crous ne sont pas autorisés à faire de nouveaux recrutements sur ces fiches métiers.

- Gestionnaire de parc et d'exploitation informatique 1 et 2,
- Développeur et intégrateur d'application,
- Responsable d'unité 1 et 2 et agent d'encadrement exerçant les fonctions de directeur d'unité de gestion.

Les fiches métiers d'assistant d'accueil et secrétariat, d'assistant d'accueil et secrétariat principal reprennent, de façon explicite, les fiches métiers existantes d'agent d'accueil, d'agent d'accueil spécialisé et d'agent d'accueil principal dans lesquelles figuraient déjà des fonctions administratives correspondant à des emplois de fonctionnaires.

Désormais, les agents concernés devront également bénéficier des mêmes dispositions applicables aux personnels mentionnés ci-dessus prévues dans ce chapitre.

Le recrutement sur ces postes sera régulé dans la limite du nombre de postes existants au 1er janvier 2015.

Un suivi au niveau national sera mis en place pour l'ensemble de ces fiches métiers.

V. - Les modalités de reclassement

- a) Le reclassement indiciaire des étapes 1 et 2 du titre III, avec effet rétroactif au 1er juillet 2014 et 1er janvier 2015, fait l'objet d'un **traitement collectif**.
- b) Pour les requalifications, les identifications, le classement des postes et des personnels exerçant les métiers concernés par le dispositif et l'établissement du planning, un groupe de travail issu du comité technique d'établissement devra être constitué **dès la parution de la présente circulaire**.

Les directeurs de CROUS établissent les listes des emplois susceptibles d'être qualifiés ou requalifiés dans les nouvelles échelles de rémunération et le planning d'application. Ceux-ci sont soumis à l'avis du CT.

La liste des agents à reclasser à une échelle supérieure à la suite d'une requalification du métier devra être soumise à l'avis de la CPR.

Le reclassement des personnels concernés par une requalification sur 4 ans s'effectue, dans la limite d'un quart de l'effectif total des métiers concernés d'une même échelle, par année.

Les critères permettant l'établissement de l'ordre de nomination des personnels dans la catégorie supérieure, au cours de cette période transitoire, seront discutés et validés en CT. Par analogie avec les dispositions relatives à la promotion par tableau d'avancement, la notation reflétant la manière de servir et l'implication de l'agent dans le service rendu à la collectivité et aux étudiants doit être le premier des critères, suivi par l'âge en cas de départ imminent à la retraite, puis l'ancienneté. L'ordre des critères retenus fera l'objet d'une décision du directeur, après avis du CT.

La liste, non exhaustive, des critères pouvant être pris en compte est la suivante :

- Diplôme,
- Ancienneté dans la fonction publique,
- Ancienneté dans l'échelle et l'échelon,
- Notation,
- Age.

Cas particulier :

L'échelle 6 (article 16 de la décision n°2015-03 du 18 mars 2015) a été profondément modifiée par la fonction publique pour correspondre à l'échelle du 1^{er} grade de la catégorie B. L'indice sommital a été augmenté de 56 points et le nombre d'échelons a été porté à 12 au lieu de 8.

La grille de reclassement qui en résulte peut, dans certains cas précis, avoir pour effet une progression indiciaire moins favorable, à court terme, pour les agents.

Afin de ne pas léser les personnels concernés, il convient **de maintenir, à titre personnel et pendant la durée correspondant à la perte indiciaire, l'indice nouveau majoré qu'ils auraient atteint dans leur ancienne échelle.**

Une décision de maintien de l'INM à titre personnel devra être établie à chaque fois que cette situation se produit. Elle devra préciser sa date d'effet et sa durée.

TRES IMPORTANT

Les groupes de travail constitués porteront sur le positionnement des métiers et la cotation des postes par rapport aux nouvelles fiches métiers et permettront de lister tous les personnels sur les métiers réellement exercés.

Les agents exerçant un métier classé à une échelle supérieure doivent être reclassés à l'échelle de rémunération correspondante.

Dans le cas où la cotation d'un poste aboutit à une requalification dans une échelle inférieure, l'agent concerné est maintenu, à titre personnel, sur son échelle de rémunération. Une fois vacant, le poste est pourvu par un recrutement correspondant à son échelle de qualification.

Les groupes de travail devront impérativement travailler dans un délai relativement court afin de pouvoir lancer les phases de requalification au cours de l'année 2015. Ils doivent permettre de mettre en conformité les métiers/fiches de poste avec les fonctions réellement exercées et ainsi de placer tous les personnels ouvriers au bon niveau de recrutement et de rémunération.

Je vous demande de me rendre compte de l'avancement des travaux de ces groupes de travail.

Si vous rencontrez des difficultés particulières d'application, vous pouvez vous adresser au département des personnels ouvriers du centre national des œuvres universitaires et scolaires.

Un bilan du dispositif sera réalisé par le CNOUS au cours de l'année 2015.

Le directeur du Cnous

A handwritten signature in black ink, enclosed in a rectangular box. The signature appears to be 'G. Houzel'.

Guillaume Houzel