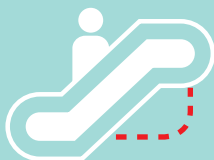
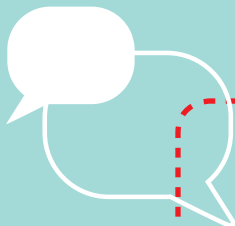
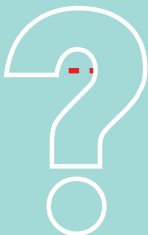


les **Crous**



Devenir  
fonctionnaire :

# LES RÉPONSES ESSENTIELLES

> PROGRESSIONS DE CARRIÈRE  
DES PERSONNELS OUVRIERS  
DES CROUS

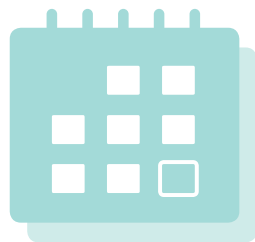


MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION

---

# SOMMAIRE

Le calendrier des sessions .....	4
Les emplois ouverts, la répartition des emplois entre les Crous .....	5
Les conditions à remplir .....	6
Organisation des recrutements .....	7
Les épreuves .....	8
Les commissions .....	9
Les jurys .....	9
Les critères de notation .....	9
Accompagnement des candidats .....	10
Autorisations d'absence .....	10
L'affectation et l'acceptation du poste .....	10
La nomination .....	11
Les reclassements .....	11
La clause de sauvegarde .....	12
La titularisation .....	13
Régime indemnitaire .....	14
L'avancement .....	15
La mobilité .....	16
La retraite .....	17
Avantages et inconvénients de devenir fonctionnaire ou de rester PO en CDI .....	18
Les Crous .....	19



## LE CALENDRIER DES SESSIONS

---

### ► Un recrutement en plusieurs sessions

En 2019, 2000 postes seront ouverts aux recrutements réservés, afin de permettre aux personnels ouvriers qui le souhaitent d'intégrer la fonction publique dans la filière recherche et formation. 1000 postes ont d'ores et déjà été ouverts pour la première session (au titre de 2018) et 1000 postes seront ouverts pour la deuxième session (au titre de 2019). Une troisième session pourra être ouverte en 2020 selon les résultats des recrutements réservés organisés cette année, dans le cadre relevant de la loi de finances 2020.

En 2019 les agents pourront s'inscrire à l'une ou l'autre des deux sessions ou aux deux sessions. Si un agent candidat à la 1ère session n'était pas admis à cette session (ouverte au titre de 2018), il pourrait se présenter à la 2ème session (ouverte au titre de 2019).

### ► Ouverture de la filière ITRF

Tous les emplois sont ouverts dans la filière ITRF dont la très grande majorité est affectée dans des établissements d'enseignement supérieur et sous tutelle du MESRI. Les emplois pourront être ouverts dans les différentes branches d'activité professionnelle (BAP) de cette filière, notamment dans la BAP G pour les métiers de la logistique et de la restauration, dans la BAP J pour les métiers relevant de fonctions administratives, ou dans la BAP F pour les métiers du champ de la culture et de la communication ou encore dans la BAP E pour les métiers de l'informatique (voir annexe qui précise le référentiel national métiers).

OUTRE LES RECRUTEMENTS RÉSERVÉS, IL IMPORTE DE MESURER QUE LES CROUS NE RECRUTANT PLUS QUE DES FONCTIONNAIRES SUR EMPLOIS VACANTS, CES DERNIERS POURRONT ÉGALEMENT PERMETTRE À DES PERSONNELS OUVRIERS DE SE PRÉSENTER AUX CONCOURS INTERNES LE CAS ÉCHÉANT CETTE ANNÉE MAIS AUSSI LES ANNÉES SUIVANTES.

## LES EMPLOIS OUVERTS, LA RÉPARTITION DES EMPLOIS ENTRE LES CROUS

---

► **Pour la première session**, les emplois ont été répartis entre les Crous puisque ce sont eux qui ont la responsabilité de les ouvrir aux concours. Cette répartition globale, en nombre, a été réalisée au prorata du nombre de personnels ouvriers en CDI. En effet, il n'a pas été possible de s'appuyer uniquement sur le bilan des intentions que les personnels avaient formulées en novembre car elles étaient trop disparates.

► **La deuxième session 2019** permettra d'affiner la répartition entre les Crous au regard des inscriptions effectives et des résultats de la première.

Pour chaque session, ce sont les Crous qui sont chargés d'effectuer dans un premier temps, la répartition des postes par niveau (Catégorie C et catégorie B), puis dans un deuxième temps par branche d'activité professionnelle et par emploi-type, en tenant compte de ce qu'est actuellement la répartition des postes dans les différentes échelles. Aucune fonction n'est exclue des recrutements réservés.

Dans l'objectif que le maximum de personnels réussisse, il est également prévu une liste complémentaire qui permette de pourvoir au maximum les emplois ouverts aux recrutements réservés

## LES CONDITIONS À REMPLIR

---

► **Les personnels ouvriers des Crous sont régis par un statut particulier, les DAPOOUS. En optant pour devenir fonctionnaire, par recrutement réservé prévu par la Loi Sauvadet, ils intégreront le corps des ITRF et selon leur métier :**

- la branche d'activité professionnelle E, regroupant les métiers de l'informatique ;
- la branche d'activité professionnelle F, regroupant les métiers de la culture et de la communication ;
- la branche d'activité professionnelle G, regroupant les métiers du patrimoine, de la logistique, de la restauration et de la prévention ;
- la branche d'activité professionnelle J regroupant les métiers de la gestion et du pilotage.

► **Pour devenir fonctionnaire vous devez remplir des conditions :**

- être en CDI à la date du 31 mars 2018
- être de nationalité française ou ressortissant de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen
- jouir de vos droits civiques et présenter un casier judiciaire (B2) sans incompatibilité avec les fonctions
- vous trouver en position régulière au regard des obligations du service national
- remplir les conditions d'aptitude physique

➔ Et, selon l'échelle et le métier, vous présenter soit au recrutement réservé sans concours, soit au recrutement avec examen professionnalisé.

## ORGANISATION DES RECRUTEMENTS

---

► **La première session 2019 de recrutements réservés va être organisée dans la même période que les recrutements de droit commun dans la filière ITRF.**

Cette procédure reflète l'objectif de convergence entre les Crous et l'ensemble des établissements, notamment d'enseignement supérieur qui disposent d'emplois de la filière Recherche et Formation. Cela signifie aussi que les modalités et le calendrier d'organisation national s'imposent au réseau.

La base juridique qui permet l'organisation des recrutements réservés dans le réseau, la seule qui puisse être utilisée car la seule existante, est celle de la loi de 2012 dite « Loi Sauvadet » et de ses textes d'application.

► **L'inscription au recrutement réservé sans concours-Catégorie C1**

Le calendrier est entièrement élaboré par l'établissement recruteur dans le respect de la date de nomination des lauréats au 1<sup>er</sup> septembre 2019. Les dates et modalités d'inscription, l'envoi des convocations, le suivi et la commu-

nication des résultats sont de la responsabilité du Crous recruteur. Le dossier de candidature devra être envoyé par voie postale en recommandé avec accusé de réception à la DRH du Crous recruteur. La période d'inscription s'étend du 2 avril au 30 avril 2019 pour la première session organisée en 2019.\*

► **Examen professionnalisé réservé-Catégories C2, B1 et B2**

Les agents candidats à un examen professionnalisé réservé s'inscrivent sur l'application nationale « WebITRF » sur laquelle ils téléchargeront leur dossier. Ils devront le compléter, puis l'envoyer par voie postale (en recommandé avec accusé de réception) à la DRH de leur Crous, centre organisateur de l'examen professionnalisé réservé concerné. Les candidats auront accès sur cette même application à leur convocation à l'épreuve orale et à leurs résultats. Ils seront accompagnés par leur Crous dans ces démarches. La période d'inscription s'étend du 2 avril au 30 avril 2019 pour la première session 2019.\*

\* Le cachet de la poste fait foi pour vérifier que le dossier a été envoyé le 30 avril au plus tard.

## LES ÉPREUVES

---



### ► Recrutement réservé sans concours - Catégorie C1 adjoint technique :

Chaque agent qui se présente à l'examen réservé devra rédiger un curriculum vitae détaillé indiquant les emplois occupés et une lettre de candidature.

Ces documents qui synthétisent le parcours professionnel ainsi que la motivation de l'agent pour devenir fonctionnaire serviront de support à l'entretien (entretien de 20 mn).

### ► Examen professionnalisé réservé - Catégorie C2 adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe, Catégorie B (B1 technicien de classe normale, B2 technicien de classe supérieure) :

Chaque agent qui se présente à l'examen professionnalisé réservé devra rédiger et compléter le formulaire de

candidature téléchargé à l'issue de la candidature en ligne sur WebITRF comprenant notamment un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) qui est visé par le supérieur hiérarchique. Ce visa ne constitue pas un avis sur la candidature mais signifie seulement que le responsable est informé de la candidature.

Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle servira de support à l'entretien (d'une durée de 20 mn pour le C2 et de 30 minutes pour le B1 et le B2) qui débute par un exposé du candidat (5 mn au plus pour le C2 et 10 mn au plus pour le B1 et le B2) et se poursuit par un échange avec le jury portant sur les compétences et aptitudes professionnelles acquises par le candidat.

NB : Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle est composé de plusieurs rubriques : les actions de formation professionnelle et continue jugées pertinentes par le candidat, un état de l'expérience professionnelle du candidat (avant et depuis l'entrée au Crous), ainsi qu'un descriptif rédigé de deux pages maximum relatif aux acquis de l'expérience professionnelle du candidat (atouts au regard des connaissances, compétences et aptitudes recherchées).

L'entretien doit permettre au jury d'apprécier les acquis de l'expérience professionnelle, la personnalité, la motivation et la capacité de l'agent à exercer ses fonctions plus largement dans l'environnement "Fonction publique".

## LES COMMISSIONS

---

### ► La commission de sélection du recrutement réservé sans concours - Catégorie C1 adjoint technique :

Les commissions de sélection seront composées d'au moins 3 membres dont un appartient à une administration autre que l'autorité organisant le recrutement. La commission de sélection est composée par le Crous recruteur et l'arrêté de composition est signé par le recteur concerné.

Le supérieur hiérarchique direct ne fait pas partie du jury.

Le dossier n'est pas noté. Il sert de support au jury pour l'entretien qui est noté. Le jury se dotera d'une échelle de valeur (de 0 à 20) permettant de classer les candidats.

## LES JURYS

---

### ► Le jury de l'examen professionnalisé réservé-Catégorie C2 (adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe), Catégorie B (B1 technicien de classe normale, B2 technicien de classe supérieure) :

Les jurys seront composés de 5 membres minimum dont le président du jury et a minima un expert de la BAP concernée. Parmi ces 5 membres, au moins deux seront extérieurs au Crous qui recrute. La composition du jury est effectuée par le Crous centre organisateur et l'arrêté de composition est signé par le recteur concerné.

Le supérieur hiérarchique direct ne fait pas partie du jury.

## LES CRITÈRES DE NOTATION

---

Le dossier n'est pas noté. Il sert de support au jury pour l'entretien qui est noté. Le jury se dotera d'une échelle de valeur (de 0 à 20) permettant de classer les candidats. Le jury tiendra compte de l'expérience et des compétences professionnelles acquises dans le métier.



## L'ACCOMPAGNEMENT POUR LES RECRUTEMENTS RÉSERVÉS

### ► L'accompagnement pour préparer les examens de recrutements réservés

Le réseau s'est mobilisé pour que les personnels soient le mieux possible préparés aux recrutements réservés : préparation à la rédaction du dossier, préparation à l'oral, le CNF assurant un pilotage national en proposant des outils (guide méthodologique, kits de formation).

## AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les journées de formation organisées par le réseau ainsi que le jour des épreuves feront l'objet d'une autorisation d'absence.

## L'AFFECTATION ET L'ACCEPTATION DU POSTE

En cas de réussite au recrutement réservé, le lauréat sera destinataire début juillet d'un avis d'affectation sur le poste sur lequel il exerçait ses fonctions en tant que personnel ouvrier.

Le lauréat devra accepter ou refuser cette affectation dans le délai qui lui aura été notifié par le Crous recruteur.

## LA NOMINATION

Elle interviendra au 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour les catégories C et les catégories B pour ce qui est de la première session, au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour la deuxième session.

L'arrêté de nomination est pris par le rectorat pour les catégories C et par le ministère (DGRH) pour les catégories B.

Tout agent qui sera titularisé sera affecté sur le poste qui était le sien en tant que personnel ouvrier.

## LES RECLASSEMENTS

De la même manière, les reclassements sont effectués par :

- Les rectorats d'académies pour les grades C1 et C2
- La DGRH pour les grades B1 et B2

Chaque situation est particulière et demande une analyse détaillée du parcours professionnel au regard des textes en vigueur qui déterminent les périodes qui doivent être retenues, c'est pourquoi les reclassements ne peuvent précisément être calculés qu'à l'issue de la réussite à l'examen.

Les éléments de calcul du reclassement :

- l'ancienneté dans le privé qui sera reprise pour tout ou partie
- l'ancienneté dans les Crous qui sera reprise pour tout ou partie
- l'indice et l'échelon au moment du reclassement
- le service militaire

De fait, le reclassement dans un corps de fonctionnaire peut exceptionnellement induire qu'un agent soit positionné à un indice inférieur à celui qui était le sien dans la grille des DAPOOUS et non à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

Les personnels ouvriers qui sont aujourd'hui rémunérés, du fait d'un avancement, dans une échelle supérieure à celle dans laquelle ils sont affectés, seront reclassés sur la base de cette dernière et non sur la base de leur indice de rémunération.

En outre, le niveau C3 (ADT principal de 1<sup>ère</sup> classe) est un grade d'avancement et non un grade de recrutement. Cette disposition induit que les PO actuellement échelle 5 seront reclassés au niveau de la catégorie C2 (ADT principal de 2<sup>ème</sup> classe). Le niveau C3 est accessible par tableau d'avancement aux personnels reclassés en C2 (correspondant aux échelles 3 et 4)

L'objectif poursuivi par le ministère, les rectorats et les Crous, est que l'agent connaisse son reclassement au plus tôt. C'est pourquoi il est recommandé aux personnels qui s'inscrivent aux recrutements réservés, de vérifier avec leur DRH si leur dossier est complet et retrace bien toutes leurs activités professionnelles antérieures.

Avant d'accepter une nomination dans l'emploi titulaire, chaque agent se verra proposer un reclassement qu'il restera libre d'accepter ou de refuser. S'il refuse, il renonce au bénéfice du recrutement réservé et conserve sa situation d'agent contractuel régi par les DAPOOUS.

## LA CLAUSE DE SAUVEGARDE

---

Une disposition réglementaire dite « clause de sauvegarde » sera appliquée si le reclassement opéré fait apparaître une baisse de la rémunération. Cette clause de sauvegarde s'applique dans le cadre du protocole « Sauvadet » à hauteur de 80 % pour la catégorie B et 100 % pour la catégorie C. Dans l'objectif de soutenir la fonctionnarisation des PO, et comme prévu dans le protocole, le ministère et le CNOUS ont choisi d'accorder également cette clause de sauvegarde à hauteur de 100% pour les catégories B.

La compensation de la perte de rémunération est opérée par le biais d'une indemnité compensatrice (IFSE du RIFSEEP).

Par voie de conséquence, si le niveau de rémunération est maintenu entre la situation dans les Dapouos et la situation de fonctionnaire, il n'évoluera pour autant pas, tant que la progression dans le corps des fonctionnaires n'aura pas permis d'obtenir un indice supérieur à celui obtenu dans la grille des DAPOOUS.

## LA TITULARISATION

---

### ► Période de stage

Seuls les recrutements réservés sans concours (accès au C1) donnent lieu à une période de stage de 6 mois. C'est en effet le corollaire de l'absence de concours en tant que tel. À l'issue du stage, les stagiaires qui ont donné satisfaction sont titularisés en tant que fonctionnaire. Si ce n'est pas le cas, la période de stage peut être si nécessaire prolongée d'une seconde période de 6 mois à l'issue de laquelle l'agent peut être titularisé en tant que fonctionnaire. Les personnels ouvriers ayant déjà au préalable pu démontrer leur adéquation avec leur poste, il est très probable que cette période de stage ne sera qu'une formalité.

Dans tous les cas la rémunération sera maintenue.

L'agent qui ne serait pas titularisé réintègre sa situation et position d'origine.

Pour ce qui est de l'accès aux autres corps et grades de la filière ITRF, la titularisation est prononcée en même temps que la nomination. Une fois la titularisation acceptée, il sera mis fin au même moment au contrat en CDI régi par les DAPOOUS.

## RÉGIME INDEMNITAIRE

---



Dans la fonction publique, le régime indemnitaire est nommé RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Fondé sur les fonctions exercées par les agents, il remplace l'ensemble des indemnités préexistantes. Il est conçu pour être applicable à l'ensemble des corps et à toutes les catégories statutaires, fonctions techniques et fonctions administratives. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), assise sur les fonctions de l'agent, constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Elle est versée mensuellement.

Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, revêt un caractère facultatif. Il n'est pas encore très développé, et fait l'objet d'un seul et au maximum 2 versements annuels.

Pour un personnel ouvrier devenant fonctionnaire, l'IFSE du RIFSEEP sera égale à l'indemnitaire (ISF) perçu en tant que PO.

L'indemnité compensatoire annuelle destinée à compenser les charges locatives facturées aux agents logés par nécessité absolue de service sera intégrée dans le RIFSEEP.

## L'AVANCEMENT

---

L'avancement dans la carrière de fonctionnaire est réalisé par avancement d'échelon selon les grilles de la filière ITRF. Il est à noter que la durée des échelons est généralement supérieure pour les grilles des Dapouos que dans les grilles de fonctionnaires. Mais, les taux de promotion sont généralement plus réduits pour les fonctionnaires.

Pour les fonctionnaires ITRF, les promotions par tableau d'avancement ou par liste d'aptitude sont prononcées dans le cadre des commissions paritaires académiques pour les catégories C, nationales pour les catégories B. Ces dernières établissent un classement des personnes qui peuvent être promues en fonction

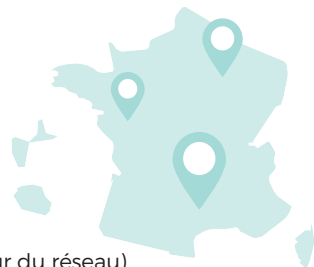
d'un contingent de promotions décidé au niveau national puis réparti entre les académies. Les personnels ITRF des Crous verront ainsi leur dossier examiné par la commission académique (ou nationale) comme ceux des personnels ITRF affectés dans les établissements d'enseignement supérieur, les établissements du second degré ou les services académiques.

Les services effectifs pourront être pris en compte pour l'avancement selon les dispositions réglementaires.





## LA MOBILITÉ



### ► La mobilité (au sein du réseau et à l'extérieur du réseau)

Si l'agent opte pour le statut de fonctionnaire, il intègre la fonction publique d'État dans la filière ITRF. Il peut muter s'il existe des postes vacants qui correspondent à son niveau et à ses fonctions dans son Crous d'affectation dans le cadre du mouvement interne, et dans un autre Crous (mouvement inter-Crous). Il pourra obtenir une mutation dans un autre établissement qu'un Crous sur un emploi d'ITRF vacant. Il peut également intégrer un emploi de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière :

- **par concours** (en se présentant aux concours ouverts par les établissements concernés).
- **ou par détachement** sur un emploi vacant de niveau correspondant. La position de détachement comporte une durée maximum à l'issue de laquelle trois possibilités s'offrent à l'agent :
  - la réintégration dans l'administration d'origine
  - l'intégration dans l'administration qui l'a accueilli en détachement si l'agent le souhaite.\*
  - le renouvellement du détachement.

À noter que les détachements puis éventuellement les intégrations, de la filière ITRF vers la filière AENESR ou de la filière AENESR vers la filière ITRF sont fréquents et se réalisent puisque les grilles de rémunération et les parcours de carrière sont similaires.

Dans tous les cas, il faut naturellement qu'un emploi soit vacant et corresponde au profil de l'agent et notamment en cas de détachement, que l'organisme d'accueil souhaite le recruter. Si l'agent demeure PO régi par les Dapouos, il pourra obtenir une mobilité interne à son Crous d'affectation ou une mobilité dans un autre Crous dans le cadre d'une mise à disposition.

\* À l'expiration d'une première période de détachement, si l'administration souhaite poursuivre la collaboration de l'agent, elle doit lui proposer une intégration, que l'agent reste libre d'accepter ou refuser.

## LA RETRAITE



Les personnels ouvriers cotisent au Régime général.

Sauf modifications en cours du régime des retraites, le calcul d'une retraite au régime général s'opère sur les 25 meilleures années et se traduit par une quotité de 50 % de l'assiette de calcul incluant la rémunération indiciaire et l'indemnitaires. A cela s'ajoute la retraite complémentaire réservée aux agents contractuels de la fonction publique, l'IRCANTEC.

La retraite d'un fonctionnaire se calcule actuellement sur l'indice de fin de carrière, détenu depuis au moins 6 mois à la date de départ à la retraite, et se traduit par une quotité de 75%\*, de l'assiette de calcul, hors indemnités. À cela s'ajoute (depuis 2006) la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) dont le montant est faible.

Un personnel PO qui aura cotisé dans différents régimes de retraite sera « polypensionné » c'est-à-dire qu'il percevra une part de pension calculée au titre de chaque régime de retraite. Le calcul de la pension de retraite

dépend donc de multiples facteurs, et demande une analyse individuelle détaillée que seuls les services compétents peuvent effectuer.

De plus, les régimes de retraite sont susceptibles d'évoluer dans le temps, ce qui signifie que plus un personnel est jeune, plus les conditions de départ à la retraite sont susceptibles d'être différentes de celles connues à ce jour.

La seule indication qui peut être donnée est que, selon les simulations faites par le Cnous (hypothèses fondées sur des situations réelles pour des catégories d'âge et d'échelles de rémunération différentes), il est probable, au regard de la législation actuelle, que la pension de retraite calculée sur les cotisations au régime de retraite des fonctionnaires sera inférieure à celle calculée sur les cotisations au régime général. Ce constat dépend bien entendu de la durée de cotisation dans les différents régimes de retraite et de l'âge de la personne concernée. Globalement, plus une personne est âgée, plus elle risque de recevoir une pension inférieure en devenant fonctionnaire.

\* Sous réserve d'une carrière complète.

# AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE DEVENIR FONCTIONNAIRE OU DE RESTER PO EN CDI

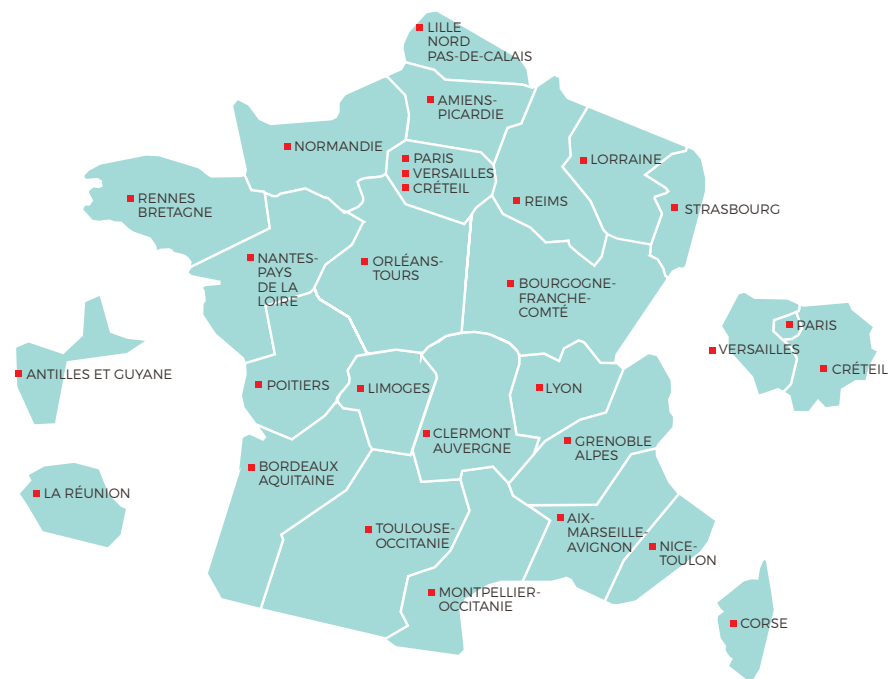
Le choix de devenir fonctionnaire constitue réellement un choix personnel, ce n'est pas obligatoire.

Si un agent reste PO, il continuera à être régi par les Dapooos, conformément au protocole, selon les modalités qu'il connaît et qui ne changeront pas. La seule modification apportée aux Dapooos réside dans l'évolution des grilles de rémunération. Cette évolution a été voulue pour que les indices terminaux soient identiques à ceux des fonctionnaires, ce qui a aussi l'avantage de permettre à l'agent de bénéficier d'une progression indiciaire et salariale.

Si un agent devient fonctionnaire, il bénéficiera du statut de fonctionnaire, avec ses droits et obligations. Cela peut avoir de l'importance pour lui au plan symbolique, au plan de la protection statutaire qu'il considère meilleure, comme par exemple s'il souhaite pouvoir prétendre à une mobilité dans un autre établissement qu'un Crous. Ces arguments peuvent l'inciter non seulement à s'inscrire dans le processus de fonctionnarisation mais aussi à accepter le cas échéant que son reclassement ne soit pas très favorable ou de prendre un risque quant au niveau de pension de retraite.

Au regard des paramètres de choix qui sont multiples et très liés à la situation personnelle, seule la personne concernée est en capacité de déterminer quelles sont ses priorités.

# LES CROUS



Carte des Crous au 1<sup>er</sup> janvier 2019

# RÉFÉRENTIEL NATIONAL DES MÉTIERS

(protocole du 4 mai 2017)

Cat.	Emploi type (BAP) / CORPS métier administratif	Métier	Famille d'activités professionnelles spécifique aux Crous	Dominante	Métiers DAPOOUS (éventuellement mission principale)
C	Commis de cuisine et restauration (G) Réferens III: <b>C5B46</b>	Agent de service	Restauration	Service	Echelle 3 - Agent de service R
		Chef d'étage, serveur principal, chef de rang, serveur-caissier			Echelle 4 - Chef d'étage, serveur principal, chef de rang, serveur-caissier
		Plongeur-batterie			Echelle 4 - Plongeur-batterie
		Responsable de plonge			Echelle 5 - Responsable de plonge
		Aide de cuisine			Echelle 4 - Aide de cuisine
		Cuisinier			Echelle 5 - Cuisinier
		Second de cuisine			Echelle 5 - Second de cuisine
		Boulangier-pâtissier			Echelle 5 - Boulangier-pâtissier
		Responsable de brasserie cafétéria			Echelle 5 - Responsable brasserie-caféteria
		Agent de service			Echelle 3 - Agent de service H
Lingère	Echelle 5 - Lingère				
Agent d'approvisionnement	Echelle 5 - Agent d'approvisionnement				
Agent d'accueil	Echelle 4 - Agent d'accueil				
Agent d'accueil et de veille	Echelle 4 - Agent d'accueil et de veille				
Agent d'accueil et de sécurité	Echelle 5 - Agent d'accueil et de sécurité				
Gouvernante	Echelle 5 - Gouvernante				
Responsable de parc de distribution automatique	Echelle 5 - Responsable de parc de distribution automatique				
Opérateur logistique (G) Réferens III: <b>C5B45</b>	Hébergement	Hébergement	Service	Echelle 3 - Agent de service H	
	Restauration	Restauration	Service	Echelle 5 - Agent d'approvisionnement	
	Hébergement	Hébergement	Accueil	Echelle 4 - Agent d'accueil	
	Hébergement	Hébergement	Accueil	Echelle 4 - Agent d'accueil et de veille	
	Hébergement	Hébergement	Accueil	Echelle 5 - Agent d'accueil et de sécurité	
	Hébergement	Hébergement	Coordination	Echelle 5 - Gouvernante	
	Restauration	Restauration	Coordination	Echelle 5 - Responsable de parc de distribution automatique	

C	Opérateur de maintenance (G) Réferens III: <b>G5A44</b>	Agent d'entretien général	Fonctions transversales et supports	Généraliste	Echelle 4 - Agent d'entretien général
		Agent d'installation et de maintenance			Echelle 5 - Agent d'installation et de maintenance - Généraliste
		Menuisier			Echelle 5 - Agent d'installation et de maintenance - Menuisier
		Peintre-vitrier			Echelle 5 - Agent d'installation et de maintenance - Peintre-vitrier
		Maçon-carreleur			Echelle 5 - Agent d'installation et de maintenance - Maçon-Carreleur
		Electricien			Echelle 5 - Agent d'installation et de maintenance - Electricien
		Plombier			Echelle 5 - Agent d'installation et de maintenance - Plombier
		Jardinier paysagiste			Echelle 5 - Agent d'installation et de maintenance - Jardinier-paysagiste
		Assistant d'accueil et secrétariat			Echelle 5 - Assistant d'accueil et secrétariat
		Opérateur de maintenance (G) Réferens III: <b>G5A43</b>			Fonctions transversales et supports
Electricien couvrants fort ou faible (G) Réferens III: <b>G5A43</b>	Fonctions transversales et supports	Electricité	Echelle 5 - Agent d'installation et de maintenance - Electricien		
Plombier-ère, chauffagiste, opérateur-trice en froid et ventilation (G) Réferens III: <b>G5A42</b>	Fonctions transversales et supports	Plomberie	Echelle 5 - Agent d'installation et de maintenance - Plombier		
Jardinier (G) Réferens III: <b>G5A41</b>	Fonctions transversales et supports	Jardinage	Echelle 5 - Agent d'installation et de maintenance - Jardinier-paysagiste		
Adjoint en gestion administrative (J) Réferens III: <b>J5X41</b>	Fonctions transversales et supports	Accueil Assistanat	Echelle 5 - Assistant d'accueil et secrétariat		

(1) métiers DAPOOUS en cours de requalification (2015/2018).

(2) L'échelle 8, échelle fonctionnelle, regroupe les métiers de chef de cuisine Principal et coordonnateur technique de la restauration classés à forte responsabilité.

Cat.	Emploi type (BAP) /CORPS métier administratif	Métier	Famille d'activités professionnelles spécifique aux Crous	Dominante	Métiers DAPOOUS (éventuellement mission principale)
<b>B</b>	Technicien en gestion administrative Referens III: <b>J4C42</b> (J)	Assistant d'accueil et secrétariat principal	Fonctions transversales et supports	Accueil	Echelle 6 - Assistant d'accueil et secrétariat principal
		Responsable d'unité		Gestion	Echelle 6 - Responsable d'unité Echelle 7 - Responsable Principal
	Technicien sécurité - incendie (C) Referens III: <b>G4A47</b>	Responsable d'accueil et de sécurité	Fonctions transversales et supports	Sécurité	Echelle 6 - Responsable d'accueil et de sécurité
		Agent chef			Echelle 6 - Agent chef (1)
	Technicien logistique (G) Referens III: <b>G4B48</b>	Gouvernante	Hébergement	Coordination	Echelle 6 - Gouvernante principale
		Responsable de parc de distribution automatique	Restauration		Echelle 6 - Responsable de parc de distribution automatique Principal
	Responsable de l'approvisionnement			Echelle 6 - Responsable de l'approvisionnement Echelle 7 - Responsable de l'approvisionnement Principal	

<b>B</b>	Chef de cuisine / cuisinier (C) Referens III: <b>G4B49</b>	Responsable brasserie cafétéria	Restauration	Coordination	Echelle 6 - Responsable brasserie-caféteria & multiservices
		Coordonnateur technique de la restauration			Echelle 7 - Coordonnateur technique de la restauration (2)
		Second de cuisine			Echelle 6 - Second de cuisine Principal
		Chef de cuisine			Echelle 6 - Chef de cuisine Echelle 7 - Chef de cuisine Principal (2)
	Technicien en aménagement, maintenance et exploitation du bâti (G) Referens III: <b>G4A46</b>	Responsable nutrition	Fonctions transversales et supports	Coordination	Echelle 7 - Responsable nutrition qualité
		Responsable de la maintenance et de l'exploitation			Echelle 6 - Responsable de la maintenance et de l'exploitation
		Responsable des services techniques			Echelle 7 - Responsable des services techniques
		Gestionnaire de parc d'exploitation informatique			Echelle 6 - Gestionnaire de parc d'exploitation informatique Echelle 7 - Gestionnaire de parc d'exploitation informatique Principal
	Technicien en médiation scientifique, culturelle et communication (F) Referens III: <b>F4B42</b>	Développeur et intégrateur d'application	Fonctions transversales et supports	Technique	Echelle 7 - Développeur et intégrateur d'application
		Agent chargé de l'action culturelle			Echelle 6 - Agent chargé de l'action culturelle (1)
		Agent chargé de l'action culturelle			Echelle 6 - Agent technique de l'action culturelle (1)
		Responsable de l'action culturelle			Echelle 7 - Responsable de l'action culturelle (1)

**Et si j'ai encore une ou plusieurs questions à poser ?**

**Vous pouvez interroger le Cnous :  
[fonctionnarisation.rh@cnous.fr](mailto:fonctionnarisation.rh@cnous.fr)  
ou le service DRH de votre Crous.**



---

**Cnous** Directrice de la publication :  
60 bd du Lycée Dominique Marchand  
CS30010 - 92171 Vanves Cedex Rédaction : Sous-direction des  
01 71 22 97 00 ressources humaines  
[communication@cnous.fr](mailto:communication@cnous.fr) Graphisme : Mission de la  
[etudiant.gouv.fr](http://etudiant.gouv.fr) communication  
Février 2019