

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ECOLE CENTRALE DE NANTES

Séance du 14 mars 2023

Délibération n° 2023-16

Suite à la convocation en date du 6 mars 2023, le Conseil d'Administration de l'Ecole Centrale de Nantes, sous la présidence de Monsieur Gérard CREUZET, a examiné la délibération ci-dessous.

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 93-1143 du 29 septembre 1993 portant création de l'Ecole Centrale de Nantes ;

Vu les statuts de l'Ecole Centrale de Nantes approuvés par arrêté ministériel du 18 mai 1994 publié au Journal Officiel du 4 juin 1994 ;

EXPOSE DES MOTIFS

Par délibération n° 2022-52, Le conseil d'administration a approuvé, lors de la séance du 8 décembre 2022, les lignes directrices de gestion (LDG) de la stratégie RH qui constituent un document de référence car elles définissent la politique de l'établissement en matière de gestion des ressources humaines.

Dans ce cadre, il est prévu que des lignes directrices de gestion (LDG) formalisent les modalités de recrutement, de rémunération et de valorisation des parcours professionnels des enseignants contractuels notamment.

Les LDG concernant les enseignants contractuels ont été présentées au Comité Social d'Administration réuni le 2 mars 2023.

DELIBERATION :

Le Conseil d'Administration approuve les lignes directrices de gestion (LDG) concernant les enseignants contractuels qui sont jointes en annexe.

Nombre de membres présents ou de représentés : 26

Approbation à l'unanimité

Le Président du Conseil d'Administration
de l'Ecole Centrale de Nantes



Gérard CREUZET

Elle a été transmise au recteur de l'Académie de Nantes, chancelier des universités, le 17 mars 2023. La présente délibération a été publiée le 17 mars 2023.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

ANNEXE à la délibération n° 2023-16

Lignes directrices de gestion des enseignants contractuels

L'École formalise dans les présentes lignes directrices de gestion (LDG) les règles de recrutement, de rémunération et d'évolution de carrière pour ses enseignants contractuels pour les aligner autant que possible sur celles de ses enseignants titulaires du second degré (professeurs certifiés et professeurs agrégés).

Les corps et fonctions étant exercées par des personnes indépendamment de leur identité de genre, les corps et fonctions seront mentionnés au masculin pour faciliter la lecture du présent document.

Les présentes lignes directrices de gestion sur les enseignants contractuels portent sur les thématiques suivantes :

- Recrutement (I)
- Rémunération et parcours professionnel (II)
- Temps de travail (III)

I-Recrutement des enseignants contractuels

Pour répondre aux besoins de l'École en enseignement, des enseignants contractuels peuvent être recrutés par l'École.

Après appel à candidature, le recrutement est décidé par le directeur de l'établissement sur proposition d'un comité de sélection (voir infra).

Cadre juridique général

Article L954-3 du Code de l'Éducation : Le directeur peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels pour assurer, par dérogation à l'article L 954-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L 952-6-1.

Cadre prédéfini à l'Ecole Centrale de Nantes

Le candidat doit être titulaire d'un master ou équivalent.

La durée initiale du contrat est d'un an renouvelable.

La possibilité de recruter en CDI peut être envisagée dans le cadre d'un besoin considéré comme pérenne.

Les personnels en CDD financés sur des ressources financières pérennes de l'établissement pourront être CDIsés après un an de contrat, sur proposition du supérieur hiérarchique et après transmission du bilan de fin de CDD à la DRH.

Le volume horaire d'enseignement est de 384 HETD

Les enseignant.es contractuels peuvent être recrutés à temps plein ou incomplet.

Procédure de recrutement

La fiche de poste d'un enseignant contractuel est élaborée par le directeur de département d'enseignement. Elle doit être validée par le directeur de la formation et par le directeur.

La demande de recrutement doit être effectuée dans le logiciel ITEROP.

La publication de l'emploi est assurée par la DRH sur le site web de l'établissement et éventuellement sur d'autres sites.

Un comité de sélection ad hoc est constitué et est composé :

- du directeur de la formation ou de son représentant, qui la préside ;

- du directeur de département ;

- du responsable de la formation (s'il y a lieu) ;

- de deux à quatre enseignants (de l'établissement ou extérieurs à l'établissement).

Ce comité est composé :

- d'enseignants-chercheurs ou enseignants et de personnels assimilés,

- pour moitié au moins extérieurs à l'établissement,

- d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé.

La moitié au moins des membres de cette commission doit relever de la discipline concernée (au sens large du terme).

La recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par la DRH. Les dossiers sont ensuite transmis au comité qui examine les dossiers et auditionne les candidats.

Après audition des candidats, le comité transmet un classement à la Direction de l'établissement qui statue sur les candidats recrutés.

II - Rémunération et parcours professionnels des enseignants contractuels

La rémunération indiciaire des enseignants contractuels est définie en référence à la grille des professeurs certifiés et, selon la qualification et le parcours professionnels, à la grille des professeurs agrégés. (cadre juridique arrêté du 29 août 2016 relatif aux enseignants contractuels du second degré)

Dans le cadre d'un recrutement, la rémunération est fixée en fonction du niveau de qualification et de l'expérience professionnelle en rapport avec le poste.

Le salaire minimum d'embauche est déterminé de la manière suivante :

l'expérience antérieure de niveau au moins équivalent à l'emploi occupé à Centrale Nantes est reprise à 100% pour les 5 dernières années antérieures,

le reste de l'expérience de niveau au moins équivalent à l'emploi occupé est repris au moins à 50% sauf dans le cas où la personne exerce ou a déjà exercé une fonction d'enseignant avec un salaire indicé sur la grille des enseignants titulaires. Dans ce dernier cas, la reprise d'ancienneté des périodes concernées est de 100% afin de permettre un reclassement à un indice supérieur ou égal à ces périodes.

l'expérience d'un niveau inférieur à l'emploi occupé n'est pas reprise.

Si cela conduit à reclasser la personne recrutée sur un échelon dont l'indice brut est supérieur à l'indice brut du premier échelon du grade supérieur, l'École Centrale de Nantes recrute cette personne sur le deuxième grade du corps prévu.

En complément de rémunération, les enseignants contractuels, comme les enseignants titulaires, bénéficient de la Prime d'Enseignement Supérieur.

L'arrêté du 26 novembre 2021 fixe le montant annuel des attributions individuelles de la prime d'enseignement supérieur instituée par le décret n° 90-75 du 17 janvier 1990 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignant.

La prime d'enseignement supérieur ne peut être attribuée qu'aux personnels accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Cette prime est attribuée au même taux aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la prime d'enseignement supérieur.

Parcours professionnels :

La référence à la grille des enseignants certifiés/agrégés titulaires définit également les modalités de passage aux échelons supérieurs et garantit une évolution salariale automatique pour les enseignants contractuels.

Les enseignants contractuels en CDI peuvent envisager un changement de grade et de corps dans le cadre d'une campagne annuelle de promotion. L'instance compétente pour proposer des promotions de corps et/ou de grade est le Conseil d'Administration Restreint.

Les critères de promouvabilité appliqués sont d'une part, au moins 6 ans de présence à l'École Centrale de Nantes et d'autre part au moins 4 ans d'ancienneté dans le grade. Les expériences éventuellement acquises en tant qu'IGE ou IGR seront prises en compte dans le calcul de cette condition d'ancienneté.

La valeur professionnelle de l'agent sera appréciée au regard de son parcours professionnel et de l'évaluation de son supérieur hiérarchique et portera sur :

- les qualités professionnelles développées dont les compétences techniques acquises, le développement des compétences par la formation continue;
- les qualités individuelles parmi lesquelles l'implication dans l'exercice des fonctions, les résultats obtenus sur les postes ou fonctions occupées, l'aptitude à progresser dans son métier, l'autonomie, la prise d'initiative ...
- les qualités relationnelles dont la capacité à travailler en équipe, les capacités d'organisation, ...
- la dynamique et la cohérence du parcours professionnel sur l'ensemble de la carrière, l'évolution dans les fonctions et les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques ;
- l'implication dans des activités d'intérêt collectif ;
- pour certaines fonctions, l'encadrement, l'animation d'équipe ou la conduite de projets seront examinés.

En complément des points mentionnés, une attention particulière est portée sur des agents ayant des conditions d'exercice difficiles ou exerçant des fonctions mutualisées entre plusieurs structures.

Les critères définis dans le tableau mis en annexe dont l'importance peut être modulée en fonction du corps, grade ou de l'emploi concerné, est un outil d'aide à la décision qui ne procède pas de l'application automatique d'un barème afin de pouvoir apprécier chacune des situations individuelles.

III - Temps de travail des enseignants contractuels

Les enseignants contractuels exercent leur activité à hauteur de 1607 heures annuelles dont 384 heures d'enseignement.

Les autres heures sont consacrées :

- d'une part à la préparation des enseignements, aux corrections, au suivi des étudiants
- d'autre part aux activités administratives et à la participation au fonctionnement du département d'enseignement.

Leurs congés sont pris lors des vacances scolaires des étudiants de l'École.

Les enseignants contractuels peuvent bénéficier de décharges d'heures pour accomplir des missions autorisées par le directeur.

Critères	Explicitions
Appréciation sur la dynamique et la cohérence du parcours professionnel de l'agent	<p>Ce critère s'apprécie en prenant la diversité du parcours professionnel au sein du corps au travers du rapport d'activités et en dehors du corps actuel au travers du C.V et du tableau récapitulatif uniquement</p> <p>Sera notamment pris en compte le fait d'avoir réalisé une mobilité au sein de l'établissement.</p> <p>Pour les activités réalisées à l'extérieur de l'établissement (au sein du service public, dans le secteur privé, secteur associatif, organisation européenne ou internationale) seront pris en compte pour les compétences mobilisables dans le corps ou grade d'avancement</p>
Appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités	<p>Les compétences professionnelles peuvent être appréciées au travers de plusieurs indicateurs en lien avec le niveau de corps ou grade visé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • spectre des connaissances clés et des savoir-faire opérationnels • technicité, niveau d'expertise de processus et de procédures, de maîtrise d'applications spécifiques, méthodologies, instruments... • choix techniques • élaboration, mise au point, développement de techniques nouvelles, <p>– Niveau de responsabilité, de travail en équipe, d'autonomie et de décision incluant les compétences managériales et de conduites de projets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité de service ou de structure... • Management de proximité et/ou intermédiaire, • Encadrement de stagiaires, d'apprentis, de doctorants ou vacataires • Collaborations et réalisations, • Coordination d'activités, • Management de projets, <p>– Maîtrise d'une compétence rare, longue à acquérir et essentielle au bon fonctionnement de l'établissement</p> <p>– Maîtrise de l'ensemble des activités du poste et l'atteinte des objectifs fixés</p>

<p>Appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, du laboratoire ou de toute autre structure</p>	<p>Ce critère s'apprécie sur la base des activités que l'agent a réalisées au-delà des exigences strictes de sa fiche de poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation aux projets de service, • Participation à des projets transversaux, à des groupes d'étude, • Participation aux mesures de prévention des risques, • Prise de poste par intérim de plus de deux mois • Participation aux instances en lien avec la vie de l'établissement, • Investissement dans des réseaux professionnels, • Membres de jury de concours, • Formateur interne occasionnel, • Tuteur / maître d'apprentissage,
<p>Appréciation sur l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue</p>	<p>Ce critère s'apprécie notamment au travers des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Degré d'adaptation aux évolutions du poste (réglementation, technique, outil, réorganisation d'un service, structure, établissement) – Formations demandées et suivies en lien avec les exigences du poste ou avec des perspectives d'évolutions professionnelles
<p>Appréciation générale</p>	<p>Le responsable synthétise l'ensemble de ces éléments et donne un avis clair, explicite et circonstancié. Le degré d'appui qu'il porte au dossier de promotion doit être suffisamment explicite. Il doit indiquer un avis qui peut être : <i>très favorable, favorable, défavorable, prématuré ou réservé</i></p>
<p>Critères complémentaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Cohérence entre le niveau de responsabilité hiérarchique décrit et l'Organigramme fourni – Cohérence entre le rapport d'activité et le rapport d'aptitude professionnelle – Qualité du dossier : qualité rédactionnelle, soin apporté à la présentation du dossier,