

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ÉCOLE CENTRALE DE NANTES

Délibération n° 2026 - 04 du 12 mars 2026 relative aux lignes directrices de gestion applicables aux personnels enseignants contractuels.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Suite à la convocation en date du 26 février 2026, le Conseil d'Administration de l'École Centrale de Nantes, sous la présidence de Monsieur Gilles-Emmanuel BERNARD, a examiné la délibération ci- dessous.

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'École Centrale de Nantes,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 23 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention,

DECIDE

Lignes directrices de gestion des enseignants contractuels

Exposé des motifs

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'École 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 CDIés 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 enseignants 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 de l'établissement.

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

La publication de l'offre d'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 se compose :

- 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 respecte la composition suivante :

- membres 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 ce comité doit relever de la discipline concernée (au sens large du terme).

La recevabilité des dossiers reçus est vérifiée par la DRH. Les dossiers sont ensuite transmis au comité qui les 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 choisis.

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.

L'article 1er du décret n° 2025-807 du 13 août 2025 modifiant le décret no 89-776 du 23 octobre 1989 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur dispose que « la prime d'enseignement supérieur est attribuée aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs attributions individuelles de service telles qu'arrêtées par le président ou le directeur de l'établissement »

Cette disposition entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2025.

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 :

- la dynamique et la cohérence du parcours professionnel sur l'ensemble de la carrière, pour certaines fonctions, l'encadrement, l'animation d'équipe ou la conduite de projets seront examinés.
- les qualités professionnelles développées dont les compétences techniques acquises, le développement des compétences par la formation continue;
- l'évolution dans les fonctions et les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques ;
- 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, etc....
- l'implication dans des activités d'intérêt collectif ;

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 de l'établissement.

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



Gilles-Emmanuel BERNARD

Délibération transmise à la rectrice de l'Académie de Nantes, chancelière des universités, le 13 mars 2026. La présente délibération a été publiée le 13 mars 2026.

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

Critères d'appréciation de l'agent	Explicitations
Dynamique et cohérence du parcours professionnel	Ce critère s'apprécie à partir de la diversité du parcours professionnel au sein du corps (rapport d'activités) et en dehors du corps actuel (CV et tableau récapitulatif). Sera notamment pris en compte le fait d'avoir réalisé une mobilité au sein de l'établissement Pour les activités exercées à l'extérieur de l'établissement (service public, secteur privé, associatif, organisation européenne ou internationale) seront pris en compte pour les compétences mobilisables dans le corps ou grade d'avancement.
Qualités professionnelles développées : activités actuelles et étendue des missions et des responsabilités	Les compétences professionnelles peuvent être appréciées au travers de plusieurs indicateurs en lien avec le niveau de corps ou de grade visé : ▪ spectre des connaissances clés et savoir-faire opérationnels ; ▪ technicité et niveau d'expertise (processus, procédures, applications spécifiques, méthodologies, instruments...) ▪ choix techniques ; ▪ élaboration, mise au point et développement de techniques nouvelles. - Niveau de responsabilité, de travail en équipe, d'autonomie et de décision incluant les compétences managériales et conduite de projets ; ▪ Responsabilité de service ou de structure... ▪ Management de proximité et/ou intermédiaire ; ▪ Encadrement de stagiaires, apprentis, doctorants ou vacataires ; ▪ Coordination d'activités collaborations ; ▪ Collaborations et réalisations ; ▪ Management de projets. - Maîtrise d'une compétence rare, longue à acquérir et essentielle au bon fonctionnement de l'établissement - Maîtrise de l'ensemble des activités du poste et l'atteinte des objectifs fixés.
Qualités professionnelles développées : aptitude à s'adapter à son environnement, écoute et dialogue	notamment à travers des éléments suivants : ▪ 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
Contribution à l'activité du service, du laboratoire ou de toute autre structure/implication dans des activités d'intérêt collectif	activités réalisées au-delà des exigences strictes de sa fiche de poste : ▪ Participation aux projets de service ; ▪ Participation à des projets transversaux ou 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 jurys de concours ; ▪ Formateur interne occasionnel ; ▪ Tuteur / maître d'apprentissage.
Appréciation générale	Le responsable synthétise l'ensemble de ces éléments et donne un avis clair, explicite et circonstancié. Le degré d'appui apporté au dossier de promotion doit être suffisamment explicite. Il doit indiquer un avis qui peut être : très favorable, favorable, défavorable, prématuré ou réservé.
Critères complémentaires	▪ 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 globale du dossier : qualité rédactionnelle, soin apporté à la présentation du dossier ...