

Recueil des actes administratifs

— n° 563

19 décembre 2025

Le recueil des actes administratifs est consultable au bureau 212 (Technoforum, 23 avenue Albert Einstein, BP 33060, 17031 LA ROCHELLE), ainsi que sur le site internet de l'université (<https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/infos-statutaires-et-reglementaires>).

Table des matières

Élection

Proclamation des résultats des élections du président et du vice-président du conseil de l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de La Rochelle Université réuni le 8 décembre 2025

Délibérations

Délibération n° 2025-11-25-1-1 du 25 novembre 2025 adoptant le procès-verbal de la séance de la commission de la formation et de la vie universitaire du 16 octobre 2025 de La Rochelle Université

Délibération n° 2025-11-25-3-1 du 25 novembre 2025 relative aux capacités d'accueil pour l'accès en premier cycle en 2026-2027

Délibération n° 2025-11-25-3-2 du 25 novembre 2025 relative aux critères généraux d'examen des vœux Parcoursup pour 2026-2027

Délibération n° 2025-11-25-3-3 du 25 novembre 2025 relative aux capacités d'accueil en licence professionnelle pour 2026-2027

Délibération n° 2025-11-25-3-4 du 25 novembre 2025 relative aux capacités d'accueil et aux modalités de sélection pour l'accès en deuxième cycle en 2026-2027

Délibération n° 2025-11-25-3-5 du 25 novembre 2025 relative aux critères généraux d'examen des candidatures de première année de master sur la plateforme Mon Master pour 2026-2027

Délibération n° 2025-11-25-3-6 du 25 novembre 2025 portant fermeture du parcours Sciences de la vie et de la Terre du master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

Délibération n° 2025-11-25-3-7 du 25 novembre 2025 relative aux capacités d'accueil pour l'accès en Bachelor universitaire de technologie en 2026-2027

Délibération n° 2025-11-25-3-9 du 25 novembre 2025 approuvant l'ouverture du niveau A1 du Diplôme Universitaire d'Études Françaises (DUEF) pour le 1er semestre 2025-2026

Délibération n° 2025-11-25-4-1 du 25 novembre 2025 portant désignation d'une représentante ou d'un représentant de la commission de la formation et de la vie universitaire au sein du comité d'orientation du numérique et des systèmes d'information

Délibération n° 2025-11-28-1 du 28 novembre 2025 portant approbation du compte-rendu de la séance du 18 mars 2025 du conseil de gestion de la Fondation La Rochelle Université

Délibération n° 2025-11-28-2 du 28 novembre 2025 adoptant les grandes orientations stratégiques de la Fondation La Rochelle Université pour l'année 2026

Délibération n° 2025-11-28-3 du 28 novembre 2025 adoptant le budget prévisionnel 2026 de la Fondation La Rochelle Université

Délibération n° 2025-11-28-4 du 28 novembre 2025 portant délégation de pouvoirs du conseil de gestion à la présidente ou au président de la Fondation La Rochelle Université

Délibération n° 2025-12-15-2-1 du 15 décembre 2025 portant motion relative aux conséquences du projet de loi de finances 2026 et aux mesures nationales non compensées imposées aux universités

Délibération n° 2025-12-15-3-1-1 du 15 décembre 2025 portant adoption du budget rectificatif 2025 de La Rochelle Université

Délibération n° 2025-12-15-3-1-2 du 15 décembre 2025 portant adoption du budget rectificatif 2025 de La Fondation La Rochelle Université

Délibération n° 2025-12-15-3-2 du 15 décembre 2025 adoptant la campagne d'emplois 2026 de La Rochelle Université

Délibération n° 2025-12-15-3-3-1 du 15 décembre 2025 portant adoption du budget initial 2026 de La Rochelle Université

Délibération n° 2025-12-15-3-3-2 du 15 décembre 2025 portant adoption du budget initial 2026 de la Fondation La Rochelle Université

Délibération n° 2025-12-16-2-1 du 16 décembre 2025 adoptant le contrat d'objectifs et de moyens pour la période 2026-2027 de l'IUT La Rochelle

Délibération n° 2025-12-16-2-2 du 16 décembre 2025 approuvant la convention de partenariat 2026 – 2029 entre La Rochelle Université et la Communauté d'Agglomération de La Rochelle

Délibération n° 2025-12-16-3-1 du 16 décembre 2025 portant mise à jour de la cartographie du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des fonctions à La Rochelle Université

Délibération n° 2025-12-16-3-2 relative au Rapport social unique pour l'année 2024

Délibération n° 2025-12-16-4-1-1 du 16 décembre 2025 relative aux capacités d'accueil pour l'accès en premier cycle à La Rochelle Université au titre de l'année universitaire 2026-2027

Délibération n° 2025-12-16-4-1-2 du 16 décembre 2025 relative aux capacités d'accueil en licence professionnelle à La Rochelle Université pour l'année universitaire 2026-2027

Délibération n° 2025-12-16-4-1-3 du 16 décembre 2025 relative aux capacités d'accueil et aux modalités de sélection pour l'accès en deuxième cycle à La Rochelle Université au titre de l'année universitaire 2026-2027

Délibération n° 2025-12-16-4-1-4 du 16 décembre 2025 relative aux capacités d'accueil pour l'accès en Bachelor universitaire de technologie à La Rochelle Université au titre de l'année universitaire 2026-2027

Délibération n° 2025-12-16-4-2 du 16 décembre 2025 adoptant la programmation des actions financées par le produit de la contribution de vie étudiante et de campus au titre de l'année 2026

Délibération n° 2025-12-16-5-1 relative à la désignation d'une représentante ou un représentant du conseil d'administration parmi les élu.es étudiantes et étudiants, au sein de la commission des moyens

Délibération n° 2025-12-16-6-1 du 16 décembre 2025 relative à l'approbation du procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 22 septembre 2025

Arrêtés

Arrêté n° 2024-583 du 7 novembre 2024 portant attribution d'une subvention à l'association « ELOQUENTIA LA ROCHELLE » pour le projet « ELOQUENTIA »

Arrêté n° 2024-584 du 7 novembre 2024 portant attribution d'une subvention à l'association « BDE LRU » pour le projet « KIT SAFE'NIGHT »

Arrêté n° 2024-585 du 7 novembre 2024 portant attribution d'une subvention à l'association « BDE LRU » pour le projet « RENTRÉE 2024 »

Arrêté n° 2024-586 du 7 novembre 2024 portant attribution d'une subvention à l'association « ESN » pour le projet « LE VOYAGE POUR CHANGER UNE VIE »

Arrêté n° 2024-587 du 7 novembre 2024 portant attribution d'une subvention à l'association « BDE LRU » pour le projet « NIMYLIS »

Arrêté n° 2024-588 du 7 novembre 2024 portant attribution d'une subvention à l'association « BDE LRU » pour le projet « FRAGMENT DE MÉMOIRE »

Arrêté n° 2024-589 du 7 novembre 2024 portant attribution d'une subvention à l'association « AS IUT » pour le projet « BEACH TOUR »

Arrêté n° 2024-590 du 7 novembre 2024 portant attribution d'une subvention à l'association « FORUM POUR DEMAIN » pour le projet « ACF COLOR RUN »

Arrêté n° 2024-591 du 7 novembre 2024 portant attribution d'une subvention à l'association « ASUR » pour le projet « LA ROCHELLE SEVENS »

Arrêté n° 2025-729 du 20 octobre 2025 portant nomination du jury de licence du domaine Sciences humaines et sociales mention Histoire et mention Géographie et aménagement, parcours double licence Histoire et Géographie

Arrêté n° 2025-795 du 30 octobre 2025 modifiant l'arrêté n° 2025-254 du 27 mars 2025 portant délégation de signature du président de La Fondation La Rochelle Université pour les opérations de validation électronique, de visa et de constatation du service fait dans les applications informatiques de La Rochelle Université

Arrêté n° 2025-827 du 25 novembre 2025 portant clôture de la régie de recettes permanente instituée à la MDI (IUL-FLE) concernant les prestations DUEF et les certifications DELF/DALF

Arrêté n° 2025-834 du 2 décembre 2025 portant attribution du « prix de la Fondation La Rochelle Université » dans le cadre de la 7ème édition du Biotechnology Day organisée le 20 novembre 2025

Arrêté n° 2025-840 du 9 décembre 2025 portant délégation de signature du président de La Rochelle Université et modification de l'arrêté n° 2025-090 du 30 janvier 2025 portant délégation de signature Volet gouvernance et administration

Arrêté n° 2025-863 du 16 décembre 2025 portant règlement de l'appel à projet « Vos idées pour une Université responsable »

Arrêté n° 2025-888 du 16 décembre 2025 portant délégation de signature du président de La Rochelle Université et modification de l'arrêté n° 2025-090 du 30 janvier 2025 portant délégation de signature - Volet gouvernance et administration

**Proclamation des résultats des élections du président
et du vice-président du conseil de l'Institut
d'Administration des Entreprises (IAE) de
La Rochelle Université réuni le 8 décembre 2025**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et L. 713-9,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu les statuts du Pôle Licences Collégium, notamment son article 35,
Vu les statuts de l'Institut Littoral Urbain Intelligent,
Vu le règlement intérieur du conseil de l'IAE, notamment son article 3,
Vu l'arrêté n° 2025-798 du 31 octobre 2025 portant organisation et appel à candidatures pour
l'élection des personnalités extérieures du conseil de l'IAE La Rochelle,
Vu la proclamation des résultats de l'élection des personnalités extérieures du conseil de
l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de La Rochelle Université en date du
25 novembre 2025,
Vu la convocation du conseil de l'IAE par le président de l'université en date du 1^{er} décembre
2025,
Vu les candidatures en séance du conseil de l'IAE de Mme Camille Cohignac et M. Étienne
Serazin,

PROCLAME

Les résultats des scrutins du 8 décembre 2025 organisés en conseil de l'IAE relatifs à l'élection
du président ou de la présidente et du vice-président ou de la vice-présidente de ce conseil
sont les suivants :

Conseil de l'IAE	
Nombre de sièges à pourvoir	2
Nombre d'électeurs inscrits	16
Nombre de votants	15
Nombre de bulletins blancs ou nuls	0
Suffrages exprimés	15

Candidats	Nombre de voix
Mme Camille Cohignac pour la fonction de président du conseil de l'IAE	15
M. Étienne Serazin pour la fonction de vice-président du conseil de l'IAE	15

En foi de quoi, sont proclamés élus :

- Madame Camille Cohignac en qualité de présidente du conseil de l'IAE
- Monsieur Étienne Serazin en qualité de vice-président du conseil de l'IAE

Fait à La Rochelle, le 9 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

**DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION DE LA FORMATION
ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE**

**Délibération n° 2025-11-25-1-1 du 25 novembre 2025
adoptant le procès-verbal de la séance de la
commission de la formation et de la vie universitaire
du 16 octobre 2025 de La Rochelle Université**

Séance du 25 novembre 2025

LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-6-1,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu le règlement intérieur des conseils de La Rochelle Université, notamment son article 12,

Vu le projet de procès-verbal de la séance de la commission de la formation et de la vie universitaire du 16 octobre 2025 joint à la convocation à la séance du 25 novembre 2025,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 19 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention,

ADOpte le procès-verbal de la séance de la commission de la formation et de la vie universitaire du 16 octobre 2025 de La Rochelle Université. Ce document est consultable auprès de la direction des affaires juridiques et statutaires de la Rochelle Université (contact-dajs@univ-lr.fr).

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION DES FORMATIONS ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

**Délibération n° 2025-11-25-3-1 du 25 novembre 2025
relative aux capacités d'accueil pour l'accès en premier
cycle en 2026-2027**

Séance du 25 novembre 2025

LA COMMISSION DES FORMATIONS ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-3 et L. 712-6-1,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Considérant les moyens d'enseignement dont dispose La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ avec 19 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention,

APPROUVE les capacités d'accueil suivantes pour l'accès en premier cycle à La Rochelle Université pour l'année universitaire 2026-2027 :

Structure	Niveau	Mention	Parcours	Capacités 2026 AVEC CMI	Capacités 2026 SANS CMI
DOI	DU	PaReo		30	30
Collegium	L1	Langues étrangères appliquées	Anglais-coréen	80	80
	L1	Langues étrangères appliquées	Anglais-chinois	105	105
	L1	Langues étrangères appliquées	Anglais-espagnol-portugais	140	140
	L1	Langues étrangères appliquées	Anglais-indonésien	35	35
	L1	Double licence – Droit / LEA	Anglais-chinois	10	10
	L1	Double licence – Droit / LEA	Anglais-espagnol-portugais	10	10
	L1	Double licence – Droit / Histoire		24	24
	L1	Lettres		100	100
	L1	Droit		243	243
	L1	Gestion		200	200
	CPGE	ECG – Mathématiques appliquées + ESH		48	48
	L1	Génie civil		65	85
	L1	Informatique		125	145
	L1	Mathématiques		40	50
	L1	Physique, chimie		40	50
	L1	Sciences de la Terre		40	40
	L1	Sciences de la vie		150	150
	L1	Sciences pour la santé		80	100
	L1	L. AS Sciences pour la vie		20	20
	L1	L. AS Sciences pour la santé		20	20
	L1	Double licence – Histoire-géographie et aménagement		29	29
	L1	Géographie et aménagement		41	51
	L1	Histoire		101	101
	L1	Professorat des écoles		32	32
	CMI	Génie civil		20	0
	CMI	Géographie et aménagement		10	0
	CMI	Informatique		20	0
	CMI	Mathématiques		10	0
	CMI	Physique chimie		15	0

Structure	Niveau	Mention	Parcours	Capacités 2026 AVEC CMI	Capacités 2026 SANS CMI
Collegium	CMI	Sciences de la Terre		0	0
	CMI	Sciences de la vie		0	0
	CMI	Sciences pour la santé		20	0

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Pour le président et par délégation,
Le vice-président Formation et vie universitaire

Stéphane Manson

**DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION DE LA FORMATION
ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE**

**Délibération n° 2025-11-25-3-2 du 25 novembre 2025
relative aux critères généraux d'examen des vœux
Parcoursup pour 2026-2027**

Séance du 25 novembre 2025

LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-3 et L. 712-6-1,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Considérant les moyens d'enseignement dont dispose La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ à l'unanimité (20 voix),

**APPROUVE les critères généraux d'examen des vœux Parcoursup pour l'accès en premier cycle
titre de l'année universitaire 2026-2027, annexés à la présente délibération.**

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Pour le président et par délégation,
Le vice-président Formation et vie universitaire

Stéphane Manson

Critères généraux d'examen des vœux Parcoursup-LRUniv 2026

Formations	CGEV
Géographie et aménagement	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 80% Moyenne de français en première et/ou notes obtenues en 1re année d'études supérieures si réorientation. Notes de l'épreuve anticipée de Français au bac - Très important Notes d'écrit et d'oral Notes de spécialité - Essentiel Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1re année d'études supérieures si réorientation. Notes de philosophie - Important Moyennes en terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes d'histoire-géographie - Essentiel Moyennes de première et de terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes en enseignement scientifique - Très important Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes en langues vivantes - Important Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Savoir-être Pondération de ce champ d'évaluation dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20% Bonification parcours – Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques Bonification parcours – Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Sciences économiques et sociales Bonification parcours - Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Sciences de la vie et de la Terre Bonification parcours - Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Biologie-écologie Bonification parcours - Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours: Physique-Chimie Bonification parcours - Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Sciences de l'ingénieur Bonification parcours - Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Mathématiques</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0% Champ d'évaluation non utilisé.</p>
Histoire	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 80% Moyennes de français en première et/ou notes obtenues en 1re année d'études supérieures si réorientation. Notes de l'épreuve anticipée du bac de français - Très important Notes d'écrit et d'oral Notes de spécialité - Essentiel Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes de philosophie - Important Moyennes en terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes d'histoire-géographie - Essentiel Moyennes de première et de terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes en enseignement scientifique - Très important Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes en langues vivantes - Important Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20% Bonification parcours – Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques Bonification parcours – Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Sciences économiques et sociales Bonification parcours - Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Sciences de la vie et de la Terre Bonification parcours - Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Biologie-écologie Bonification parcours - Très important Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours: Physique-Chimie Bonification parcours - Très important</p>

	<p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Sciences de l'ingénieur</p> <p>Bonification parcours - Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Mathématiques</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Champ d'évaluation non utilisé.</p>
	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 80%</p> <p>Moyennes de français en première et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes de l'épreuve anticipée du bac de français - Très important</p> <p>Notes d'écrit et d'oral</p> <p>Notes de spécialité - Essentiel</p> <p>Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes de philosophie - Important</p> <p>Moyennes en terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes d'histoire-géographie - Essentiel</p> <p>Moyennes de première et de terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes en enseignement scientifique - Très important</p> <p>Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes en langues vivantes - Important</p> <p>Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0 %</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pondération de ce champ d'évaluation dans l'examen des dossiers : 20%</p>
double licence Histoire-Géographie	<p>Bonification parcours - Important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours Histoire-Géographie, géopolitique, et sciences politiques</p> <p>Bonification parcours - Important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours Sciences économiques et sociales</p> <p>Bonification parcours - Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours Sciences et vie de la terre</p> <p>Bonification de parcours - Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours : Biologie-Ecologie</p> <p>Bonification parcours - Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours Physique chimie</p> <p>Bonification de parcours - Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours Sciences de l'ingénieur</p> <p>Bonification parcours - Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours Mathématiques</p> <p>Bonification parcours – Important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi le parcours Littératures, Langues et cultures de l'Antiquité</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p>
	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 50%</p> <p>Notes de français - Essentiel</p> <p>Moyennes en français, notes du baccalauréat anticipé de français, notes des épreuves de français au baccalauréat général selon la spécialité choisie</p> <p>Bonification de points pour les futurs étudiants ayant suivi le parcours Humanités Littérature et Philosophie</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 50%</p> <p>Compétences rédactionnelles - Essentiel</p> <p>Notes en français</p> <p>Disposer d'une bonne culture générale et être ouvert au monde - Important</p> <p>Fiche avenir, projet de formation motivé</p> <p>Faire preuve de curiosité intellectuelle et plus particulièrement pour la littérature sous toutes ses formes (poésie, roman, essai, théâtre, cinématographie, etc.) - Très important</p> <p>Bulletins scolaires, fiche avenir, projet de formation motivé</p> <p>Disposer d'un bon niveau dans au moins une langue étrangère (niveau B) - Important</p> <p>Moyennes de langues</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p>
Lettres	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 80%</p> <p>Notes et moyennes de première et terminale. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation. - Essentiel</p>

Langues Etrangères Appliquée (LEA) : anglais - coréen	<p>Notes et moyennes obtenues dans toutes les disciplines de la formation suivie. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Niveau en anglais - Essential</p> <p>Notes et moyennes d'anglais obtenues en première et terminale. Notes et moyennes d'anglais obtenues en études supérieures dans le cas d'une Niveau en français - Très important</p> <p>Notes et moyennes de français. Notes obtenues aux épreuves anticipées de français.</p> <p>Connaissance du monde contemporain - Très important</p> <p>Notes et moyennes en histoire-géographie et dans les autres disciplines éventuelles traitant du monde contemporain.</p> <p>Niveau en seconde langue étrangère - Important</p> <p>Notes et moyennes obtenues dans l'apprentissage d'une langue étrangère autre que l'anglais.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>Compétences de rédaction et d'expression en langue française - Important</p> <p>Notes et moyennes de première et terminale. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Compétence de rédaction et expression en langue étrangère - Important</p> <p>Notes et moyennes de première et terminale. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>Motivation et cohérence du projet - Important</p> <p>Projet de formation motivé rédigé par le candidat</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pondération de ce champ d'évaluation dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Champ d'évaluation non utilisé.</p>
Langues Etrangères Appliquées (LEA) : anglais - chinois	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 40%</p> <p>Notes et moyennes de première et terminale. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation. - Essential</p> <p>Moyennes générales de la formation suivie. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Niveau en anglais - Essential</p> <p>Notes et moyennes d'anglais</p> <p>Niveau de français - Très important</p> <p>Notes et moyennes de français</p> <p>Connaissance du monde contemporain - Très important</p> <p>Notes et moyennes en histoire/géographie</p> <p>Niveau en seconde langue étrangère - Important</p> <p>Notes et moyennes dans une autre langue vivante que l'anglais.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 25 %</p> <p>Compétence de rédaction et d'expression orale - Important</p> <p>Appréciations sur les bulletins et documents disponibles</p> <p>Méthodes de travail, rigueur et organisation - Important</p> <p>Appréciations sur les bulletins et documents disponibles</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 15 %</p> <p>Assiduité et sérieux - Complémentaire</p> <p>Conclusions des conseils de classe ; fiche avenir</p> <p>Implication - Complémentaire</p> <p>Conclusions des conseils de classe ; fiche avenir</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20 %</p> <p>Motivation et cohérence du projet - Complémentaire</p> <p>Projet de formation motivé rédigé par le candidat</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p>
Langues Etrangères Appliquées (LEA) : anglais - espagnol - portugais	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 50 %</p> <p>Notes et moyennes obtenues dans les disciplines non scientifiques (langues, histoire géographie, français, philosophie) et disciplines d'application (sciences économiques, droit, gestion). - Essential</p> <p>Bulletins de première et terminale; épreuves du baccalauréat. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 30 %</p> <p>Compétences et qualité d'expression écrite et orale, en français et langues étrangères - Très important</p> <p>Résultats en langues, français, histoire géographie, philosophie. Bulletins de première et terminale. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10 %</p> <p>Autonomie, capacité à s'investir, curiosité intellectuelle. - Complémentaire</p> <p>Fiche Avenir; Bulletins trimestriels (commentaires des conseils de classe)</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10 %</p>

	<p>Adéquation entre le projet d'études et/ou professionnel et la formation - Complémentaire</p> <p>Projet de formation motivé rédigé par le candidat</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p>
Langues Etrangères Appliquées (LEA) : anglais - indonésien	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 40 %</p> <p>Notes et moyennes de première et terminale. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation. - Essentiel</p> <p>Notes et moyennes obtenues dans toutes les disciplines de la formation suivie. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 30 %</p> <p>Compétences de rédaction et d'expression; autonomie - Important</p> <p>notes et moyennes de première et terminale; appréciations des conseils de classe. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pondération de ce champ d'évaluation dans l'examen des dossiers : 15%</p> <p>Assiduité, implication - Complémentaire</p> <p>Conclusions des conseils de classe; fiche avenir</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 15 %</p> <p>Motivation et cohérence du projet - Complémentaire</p> <p>Projet de formation motivé rédigé par le candidat</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p>
Classe préparatoire économique et commerciale - ECG - Mathématiques appliquées + ESH	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 80%</p> <p>Notes en Philosophie - Essentiel</p> <p>Notes des bulletins</p> <p>Notes en Mathématiques (Complémentaires ou Spécialité) - Essentiel</p> <p>Notes des bulletins, résultats des épreuves écrites du baccalauréat</p> <p>Notes en enseignement de spécialité (en particulier SES si la spécialité a été retenue) - Essentiel</p> <p>Notes des bulletins, résultats des épreuves écrites du baccalauréat</p> <p>Si réorientation, notes obtenues en 1ère année d'études supérieures - Essentiel</p> <p>Notes des bulletins</p> <p>Notes en Anglais - Très important</p> <p>Notes des bulletins</p> <p>Notes en Espagnol ou en Allemand - Très important</p> <p>Notes des bulletins</p> <p>Notes en Français et Histoire-Géographie - Complémentaire</p> <p>Notes des bulletins, résultats des épreuves écrites du baccalauréat</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>Capacités de travail, orthographe, capacités rédactionnelles, expression orale - Essentiel</p> <p>Appréciation des professeurs, des conseils de classe et du chef d'établissement figurant sur les bulletins de notes et la fiche avenir.</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5%</p> <p>Attitude en classe - Très important</p> <p>Concentration et sérieux en classe, tels que décrits au travers des appréciations figurant sur les bulletins de notes.</p> <p>Capacité à fournir des efforts - Très important</p> <p>Appréciations figurant sur les bulletins de notes</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5%</p> <p>Motivation - Complémentaire</p> <p>Adéquation du projet à la formation, connaissances des exigences de la formation exprimées par le contenu du projet de formation motivé.</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p>
Gestion	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 80%</p> <p>Résultats principalement en français, histoire-géographie, sciences économiques et sociales. - Essentiel</p> <p>Résultats obtenus en première et terminale et aux épreuves anticipées de français du baccalauréat. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 15%</p> <p>Capacités de travail, rédactionnelles et d'expression orale. Implication et motivation. Très important.</p> <p>Appréciation des professeurs, des conseils de classe et du chef d'établissement, fiche avenir.</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Champ d'évaluation non utilisé.</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5%</p>

	<p>Cohérence du projet de formation – Important</p> <p>Adéquation du projet de formation et connaissances d'éléments d'information spécifiques: engagements, activités extra-scolaires et centres d'intérêt, Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Champ d'évaluation non utilisé.</p>
Droit	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 60%</p> <p>Résultats principalement en français, histoire-géographie, sciences économiques et sociales, philosophie, science politique. - Essentiel</p> <p>Résultats obtenus en première et terminale et aux épreuves anticipées de français du baccalauréat. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 30%</p> <p>Français ; expression écrite, orthographe, grammaire, expression orale. Capacités d'analyse et de synthèse. - Essentiel</p> <p>Résultats en français.</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pondération de ce champ d'évaluation dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>Autonomie, rigueur et curiosité intellectuelles, capacité à communiquer à l'oral ; qualité de l'expression orale. - Important</p> <p>Appréciations de la fiche avenir.</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Champ d'évaluation non utilisé.</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Champ d'évaluation non utilisé.</p>
Double Licence Droit / Histoire	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 80%</p> <p>Moyennes de français en première et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes de l'épreuve anticipée du bac de français - Essentiel</p> <p>Notes d'écrit et d'oral</p> <p>Notes de spécialité - Essentiel</p> <p>Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes de philosophie - Important</p> <p>Moyennes en terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes d'histoire-géographie - Essentiel</p> <p>Moyennes de première et de terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes en enseignement scientifique - Très important</p> <p>Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes en langues vivantes - Important</p> <p>Moyennes en première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20%</p> <p>Bonification parcours – Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi les parcours : Histoire-géographie, Géopolitique et sciences politiques ; Sciences économiques et sociales ; SVT ; Mathématiques ; Sciences de l'ingénieur ; Physique chimie ; Biologie écologie.</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p>
Double Licence Droit / LEA anglais-chinois	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 50%</p> <p>résultats académiques - Essentiel</p> <p>Notes au baccalauréat et classes de première et de terminale notamment pour les disciplines littéraires et linguistiques. Notes en sciences humaines et sociales.</p> <p>Excellent résultat en français, en langues et dans les matières fondamentales – Essentiel</p> <p>Appréciation des enseignants. Note de l'écrit en français.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>Toutes les appréciations académiques des professeurs - Très important</p> <p>Bulletins et fiche avenir.</p> <p>apprentissage des langues - Essentiel</p> <p>très bon niveau écrit et oral</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>commentaires sur le savoir être - Important</p> <p>Bulletins et fiche avenir.</p> <p>motivation - Très important</p> <p>la motivation est évaluée par rapport au niveau d'information sur les débouchés professionnels.</p> <p>organisation et autonomie - Très important</p> <p>Excellent capacité d'organisation et goût pour le travail en autonomie.</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20%</p> <p>motivation pour la formation et ses débouchés professionnels - Essentiel</p>

	<p>projet de formation motivé. Un haut niveau de motivation est nécessaire avec une grande capacité d'adaptation.</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>activités extra scolaires - Important</p> <p>informations fournies dans le projet de formation motivé. Une ouverture culturelle est particulièrement appréciée. Indiquer les séjours à l'étranger et les stages éventuels.</p>
Double Licence Droit / LEA anglais-espagnol-portugais	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 40%</p> <p>résultats académiques - Essentiel</p> <p>notes au baccalauréat et classes de première et terminale notamment pour les disciplines littéraires et linguistiques, et les sciences humaines et sociales.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>qualité de rédaction - Essentiel</p> <p>bulletins et fiche avenir</p> <p>apprentissage de l'anglais, traduction, expression orale - Essentiel</p> <p>bulletins et fiche avenir</p> <p>apprentissage LV2 et LV3 - Très important</p> <p>Notes et fiche avenir.</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>motivation - Essentiel</p> <p>Bulletin et fiche avenir</p> <p>organisation et autonomie - Très important</p> <p>excellente capacité à organiser son travail et à travailler en autonomie.</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 30%</p> <p>motivation et projet professionnel - Très important</p> <p>projet de formation motivé. Un haut niveau de motivation pour la double compétence droit-LEA est exigé.</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>activités complémentaires (extra scolaires) - Important</p> <p>informations fournies dans le projet de formation motivé. Une ouverture culturelle est particulièrement appréciée. Indiquer les séjours à l'étranger et les stages éventuels.</p>
Génie civil	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 45%</p> <p>Niveau dans les matières scientifiques - Très important</p> <p>Notes en mathématiques, physique, sciences de l'ingénieur.</p> <p>Niveau en français et en langue vivante - Important</p> <p>Notes en français et en langue vivante.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 40%</p> <p>Compétences académiques et savoir faire dans les matières scientifiques - Très important</p> <p>Formation initiale (type du Bac et spécialités suivies). Notes en mathématiques, physique et sciences de l'ingénieur</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pondération de ce champ d'évaluation dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>Méthode de travail, autonomie, capacité à s'investir, capacité à réussir - Important</p> <p>Fiche avenir : appréciation du chef d'établissement et du professeur principal ou du directeur des études</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5%</p> <p>Cohérence du projet académique et professionnel, et motivations du candidat - Complémentaire</p> <p>Motivations du candidat pour intégrer la formation. Lettre de motivation associée au projet de formation.</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Champ d'évaluation non utilisé.</p>
Informatique	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 70%</p> <p>Résultats académiques en sciences - Important</p> <p>Dans la mesure où ces notes existent, notes en mathématiques, physique-chimie, sciences de la vie et de la terre, sciences de l'ingénieur, numérique et sciences informatiques obtenues en 1ère et en terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Autres résultats académiques - Complémentaire</p> <p>Ensembles des autres notes</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20%</p> <p>Compétences académiques - Important</p> <p>Avis des différentes professeurs. Notes obtenues</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5%</p> <p>Savoir-être – Complémentaire</p> <p>Avis du professeur principal</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5%</p> <p>Projet d'étude - Complémentaire</p> <p>Adéquation de la licence avec le projet d'étude du candidat</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p>

	<p>Pondération de ce champ d'évaluation dans l'examen des dossiers : 0% Champ d'évaluation non utilisé.</p>
Mathématiques	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 60% Résultats en mathématiques - Essentiel Notes de bulletins de première et terminale en mathématiques. Résultats dans les disciplines scientifiques autres que mathématiques - Important Notes de bulletins de première et terminale dans les disciplines scientifiques autres que mathématiques.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10% Savoir s'exprimer - Complémentaire Notes de bulletins de première et terminale en français, langue vivante et philosophie. Méthode de travail - Complémentaire Appréciations des enseignants : fiche avenir et bulletins scolaire.</p> <p>Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0% Champ d'évaluation non utilisé.</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 30% Cohérence du projet d'étude - Important Choix de la spécialité mathématique en première, choix de la spécialité mathématique en terminale, choix de l'option mathématiques expertes en terminale. Capacité à réussir dans la formation - Complémentaire Fiche avenir, lettre de motivation</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0% Champ d'évaluation non utilisé.</p>
Physique, chimie	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 70% Notes en mathématiques - Essentiel Bulletins de première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes en Sciences Physiques - Essentiel Bulletins de première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes en mathématiques - Très important Notes obtenues au Baccalauréat (pour les candidats bacheliers) et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes en Sciences Physiques - Très important Notes obtenues au Baccalauréat (pour les candidats bacheliers) et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. Notes de biologie, SVT, EAT, Biotechnologies...en fonction des spécialités du bac - Essentiel Bulletins de notes de première et terminale et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation. • Notes de biologie, SVT, EAT, Biotechnologies...en fonction des spécialités du bac - Très important Notes obtenues au Baccalauréat (candidats bacheliers en réorientation) et/ou notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10% Avis des professeurs de sciences - Important fiche avenir</p> <p>Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10% Avis du professeur principal sur l'autonomie, la capacité à communiquer, la motivation et l'engagement. - Important fiche avenir</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10% Motivation - Complémentaire fiche avenir</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0% Champ d'évaluation non utilisé.</p>
Sciences de la Terre	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 100% Compétences scientifiques – essentiel Notes en mathématiques, physique-chimie, SVT Communication – Très important Notes en anglais et en français Réussite Baccalauréat – Très important Résultats des épreuves anticipées du baccalauréat Culture générale – Important Notes dans les autres matières</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0% Champ d'évaluation non utilisé.</p> <p>Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0% Champ d'évaluation non utilisé.</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p>

	<p>Champ d'évaluation non utilisé.</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Champ d'évaluation non utilisé.</p>
Sciences de la vie	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 65%</p> <p>Résultats académiques scientifiques - Essentiel</p> <p>Futurs bacheliers : Notes des matières scientifiques (tronc commun et spécialités) en 1ère et Terminale Résultats des épreuves anticipées. Candidats en réorientation ou reprise d'études : Notes du baccalauréat (si postérieur 2019) et bonification des notes > 10 obtenues dans le supérieur.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Capacité d'analyse, rédactionnelle et d'expression en général. - Très important</p> <p>Notes de 1ère et Terminale dans les disciplines non scientifiques, notamment les disciplines nécessitant des capacités rédactionnelles (exemple Français, Histoire Géographie, Philosophie...)</p> <p>Champ d'évaluation non utilisé.</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 15%</p> <p>Autonomie, curiosité intellectuelle, capacité à s'investir. - Important</p> <p>Futurs bacheliers : Fiche avenir. Candidats en réorientation ou reprise d'études : Projet de formation motivé.</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20%</p> <p>Motivation et connaissance de la formation - Très important</p> <p>Futurs bacheliers, candidats en réorientation ou reprise d'études : Adéquation entre le projet d'études et/ou professionnel et la formation demandée explicitée dans le Projet de formation motivé.</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Champ d'évaluation non utilisé.</p>
Sciences pour la santé	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 50%</p> <p>Notes en Sciences de la vie et de la terre/ physique-chimie et mathématiques - Très important</p> <p>Notes en sciences de la vie et de la terre, physique-chimie et mathématiques de première et terminale. Notes obtenues en 1ère année d'études supérieures si réorientation.</p> <p>Notes de français et en LV1 - Très important</p> <p>Notes aux épreuves anticipées du baccalauréat de français et LV1</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire - Important</p> <p>Appréciation des professeurs sur les bulletins de première et de terminale pour ce qui concerne ce critère. Avis du conseil de classe sur cette orientation</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>Savoir être - Attitude face au travail - Très important</p> <p>Appréciations, commentaires sur bulletins de notes de première, terminale et études supérieures (candidats en réorientation)</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20%</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet - Très important</p> <p>Projet de formation motivé, se basant sur les éléments spécifiques des attendus locaux</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10%</p> <p>Centres d'intérêt - Complémentaire</p> <p>Projet de formation motivé se basant sur les éléments spécifiques des attendus locaux</p>
LAS SV	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 42%</p> <p>Moyenne arithmétique des notes disponibles – Important</p> <p>Notes des bulletins</p> <p>Enseignement du socle commun en lien avec la formation visée – Très important</p> <p>Notes des bulletins</p> <p>Enseignement scientifique, technique et sportif – Très important</p> <p>Notes de bulletins</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 4%</p> <p>Champ – Méthode de travail de la fiche avenir – Complémentaire</p> <p>fiche avenir</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 8%</p> <p>Champ « Capacité à s'investir et autonomie » de la fiche Avenir – Complémentaire</p> <p>fiche avenir</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 46%</p> <p>Champ « Capacité à réussir » de la fiche Avenir – Important</p> <p>fiche avenir</p> <p>Projet de formation - Très important</p> <p>Projet de formation motivé, fiche réorientation</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p>

	Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation
LAS SPS	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 42% Moyenne arithmétique des notes disponibles – Important Notes des bulletins Enseignement du socle commun en lien avec la formation visée – Très important Notes des bulletins Enseignement scientifique, technique et sportif – Très important Notes de bulletins</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 4% Champ – Méthode de travail de la fiche avenir – Complémentaire fiche avenir</p> <p>Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 8% Champ « Capacité à s'investir et autonomie » de la fiche Avenir – Complémentaire fiche avenir</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 46% Champ « Capacité à réussir » de la fiche Avenir – Important fiche avenir</p> <p>Projet de formation - Très important Projet de formation motivé, fiche réorientation</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0% Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p>
CMI – Cursus Master en Ingénierie – Génie civil - Ingénierie du bâtiment	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 40% Mathématiques - Très important Notes de mathématiques en 1ère et Terminale</p> <p>Français - Très important Notes en 1ère et Terminale</p> <p>Etudes supérieures - Très important Notes au baccalauréat et des années d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 30% Compétences scientifiques - Essentiel Résultats dans les matières scientifiques (physique, chimie, enseignements scientifiques, science de l'ingénieur, informatique, SVT) en 1ère et Terminale et/ou au baccalauréat et études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Compétences linguistiques - Important Notes en langues vivantes</p> <p>Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10% Méthode de travail, autonomie, capacité à s'investir, capacité à réussir - Complémentaire Fiche avenir - Complémentaire</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ d'évaluation dans l'examen des dossiers : 15% Projet de formation - Important Lettre de motivation (intérêt pour la formation, connaissance des attendus et objectifs de la formation) - Adéquation entre le parcours du candidat, la formation et le projet d'études</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5% Engagement citoyen/associatif/étudiant - Complémentaire Preuves d'engagement dans des associations, clubs, vie collective</p>
CMI -Cursus Master en	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 45% Notes des épreuve anticipées de français - Très important Notes de épreuves écrites et orales</p> <p>Notes des épreuves communes de spécialité – Essential</p> <p>Notes des épreuves de spécialité</p> <p>Notes d'enseignements scientifiques – Très important</p> <p>Moyennes en première et terminale</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 35% Notes du tronc commun Histoire et géographie – Très important</p> <p>Moyennes des notes de première et terminale</p> <p>Notes en français – Très important</p> <p>Moyenne des notes de première</p> <p>Notes en philosophie – Très important</p> <p>Notes de terminale</p> <p>Notes en langues étrangères – Très important</p> <p>Moyenne des notes de première et terminale</p> <p>Notes d'enseignements du tronc commun – Important</p> <p>Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 4% Notes des épreuves orales – Important</p>

Ingenierie – Géographie et aménagement	<p>Notes orale des épreuves anticipées de français</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ d'évaluation dans l'examen des dossiers : 15%</p> <p>Bonification de parcours – Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi la spécialité SVT</p> <p>Bonification de parcours – Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi la spécialité Biologie écologie</p> <p>Bonification de parcours – Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi la spécialité Physique chimie</p> <p>Bonification de parcours – Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi la spécialité Sciences de l'ingénieur</p> <p>Bonification de parcours – Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi la spécialité Mathématiques</p> <p>Bonification de parcours – Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi la spécialité Histoire-géographie, géopolitique et science politique</p> <p>Bonification de parcours – Très important</p> <p>Bonification de points pour les étudiants ayant suivi la spécialité Sciences économique et sociale</p> <p>Lettre de motivation – Essentiel</p> <p>Connaissance de la formation Cohérence du projet professionnel argumentation</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 1%</p> <p>Lettre de motivation – complémentaire</p> <p>Type d'engagement</p>
CMI – Cursus Master en Ingénierie – Informatique	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 60%</p> <p>Résultats académiques - Essentiel</p> <p>Résultats obtenus au lycée, aux épreuves du Bac et/ou en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20 %</p> <p>Compétences scientifiques - Essentiel</p> <p>Cette mention implique, en effet, d'avoir une capacité à analyser, poser une problématique et mener un raisonnement, une capacité d'abstraction, de logique et de modélisation et la maîtrise d'un socle de connaissances disciplinaires et des méthodes expérimentales associées</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10 %</p> <p>Compétences méthodologiques et comportementales - Essentiel</p> <p>Cette mention requiert une curiosité intellectuelle, une capacité à s'organiser et à conduire ses apprentissages et, enfin, une aptitude à programmer son travail personnel et à s'y tenir dans la durée</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5%</p> <p>Projet de formation - Très important</p> <p>Le projet de formation motivé devra obligatoirement être rempli par le candidat. Celui-ci devra motiver de façon argumentée son intérêt pour la formation et montrer qu'il a pris connaissance des attendus et objectifs de la formation</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5 %</p> <p>Engagement extra scolaire - Important</p> <p>Preuves d'engagement dans des associations, clubs, vie collective</p>
C.M.I - Cursus Master en Ingénierie - Mathématiques - Mathématiques et applications	<p>Résultats académiques</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 90 %</p> <p>Résultats en mathématiques - Essentiel</p> <p>Notes en mathématiques obtenues en 1ère et en terminale et/ou en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Résultats dans les disciplines scientifiques autres que mathématiques - Important</p> <p>Notes de bulletins de 1ère et terminale et/ou en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation.</p> <p>Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5%</p> <p>Acquisition de la démarche scientifique - Important</p> <p>Avis des professeurs de mathématiques, de sciences physiques, de sciences de la vie et de la Terre et de Sciences pour l'Ingénieur.</p> <p>Méthode de travail - Important</p> <p>Avis des professeurs des spécialités et professeur principal / compétences attestées par le livret scolaire</p> <p>Capacité à développer un raisonnement - Très important</p> <p>Avis des professeurs des spécialités et professeur principal</p> <p>Savoir-être</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p> <p>Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p> <p>Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5%</p> <p>Motivation - Complémentaire</p> <p>Projet de formation motivé et fiche avenir</p> <p>Capacité à réussir dans la formation - Complémentaire</p> <p>Fiche avenir, lettre de motivation</p> <p>Cohérence du projet - Important</p> <p>Choix de la spécialité mathématique en première, choix de la spécialité mathématique en terminale, choix de l'option mathématiques expertes en terminale.</p> <p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires</p> <p>Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0%</p>

	<p>Champ d'évaluation non utilisé.</p>
C.M.I - Cursus Master en Ingénierie - Physique, chimie - Durabilité des matériaux et des structures	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 50% socle en mathématiques - Essentiel Notes de 1^{re} et terminale Socle en Physique-chimie - Essentiel notes des bulletins de physique chimie en 1ère et terminale et/ou en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation. Socle en Science de la vie et de la Terre - Complémentaire notes de SVT en 1^{re} et terminale et/ou en 1ère année d'études supérieures dans le cadre d'une réorientation. Résultats en langue anglaise - Essentiel Notes des bulletins de 1^{re} et terminale en anglais Résultats en français - Très important Notes de bulletins en 1^{re} et résultats des épreuves anticipées de français du baccalauréat Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20% Méthode de travail - Essentiel appréciations des enseignants (fiche avenir et bulletins) Qualité de l'orthographe - Très important appréciations des enseignants et résultats des épreuves anticipées de français. Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10% Capacité à s'investir dans le travail - Important fiche avenir capacité à travailler en groupe / esprit d'équipe - Important avis des enseignants / bulletin et fiche avenir curiosité intellectuelle - Important appréciation des enseignants et fiche avenir Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 15% Motivation - Essentiel projet de formation motivé et fiche avenir Capacité à réussir dans la formation - Important Appréciation des enseignants et fiche avenir Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 5% engagement citoyen - Complémentaire fiche avenir</p>
CMI - Cursus Master en Ingénierie - Sciences pour la santé - Génie biotechnologique	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 50% Notes en Sciences de la vie et de la terre/ physique-chimie et mathématiques - Très important Notes en sciences de la vie et de la terre, physique-chimie et mathématiques de première et terminale. Notes obtenues en 1ère année Enseignement scientifique, technique et sportif – Très important Notes aux épreuves anticipées du baccalauréat de français et LV1 Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20% Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire - Important Appréciation des professeurs sur les bulletins de première et de terminale pour ce qui concerne ce critère. Avis du conseil de classe sur cette orientation Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10% Savoir être - Attitude face au travail - Très important Appréciations, commentaires sur bulletins de notes de première, terminale et études supérieures (candidats en réorientation) Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20% Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet - Très important Projet de formation motivé, se basant sur les éléments spécifiques des attendus locaux Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0% Centres d'intérêt - Complémentaire Projet de formation motivé se basant sur les éléments spécifiques des attendus locaux</p>
Professorat des écoles	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 50% Epreuves anticipée de français : niveau 1 Notes de tronc commun : niveau 1 Notes de spécialité : niveau 2 Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10% Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 10% Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 15% Adéquation du projet à la formation Lettre de motivation pour les cas litigieux</p>

	<p>Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 15%</p>
Diplôme d'Université – PAREO – DU PAREO	<p>Résultats académiques Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20% Moyenne générale – Complémentaire Notes et appréciation Compétences académiques, acquis méthodologiques, savoir-faire Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0% Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation Savoir-être Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 20% Implication – Très important fiche avenir Motivation, connaissance de la formation, cohérence du projet Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 60% Motivation – Essentiel Projet motivé et fiche avenir Besoin d'accompagnement – Essentiel Le projet motivé et la fiche avenir doivent faire ressortir l'opportunité d'une année propédeutique à l'enseignement supérieur Engagements, activités et centres d'intérêt, réalisations péri ou extra-scolaires Pourcentage de prise en compte de ce champ dans l'examen des dossiers : 0% Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation Aucun critère défini pour ce champ d'évaluation</p>

DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Délibération n° 2025-11-25-3-3 du 25 novembre 2025 relative aux capacités d'accueil en licence professionnelle pour 2026-2027

Séance du 25 novembre 2025

LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.612-3 et L. 712-6-1,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Considérant les moyens d'enseignement dont dispose La Rochelle Université ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 17 voix pour, 0 voix contre, 3 abstentions,

APPROUVE les capacités d'accueil suivantes pour l'accès en licence professionnelle à La Rochelle Université pour l'année universitaire 2026-2027 :

Structure	Niveau	Mention	Capacités 2026
Pôle Licences Collégium	Licence professionnelle	Métiers de l'immobilier : gestion et administration des bien – Transaction de gestion immobilière	24
		Activités juridiques : assistant juridique – Droit, gestion et comptabilité de l'entreprise	25
		Activités juridiques : assistant juridique – Assistant commissaire de justice	12
		Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement – Aquaculture et relations avec l'environnement littoral (AQUAREL)	16
		Métiers de l'informatique : applications WEB – Développeur Full Stack (DFS)	24
		Optique professionnelle	24 – La Rochelle 40 – Fougères 30 – Lille 30 – Nantes 125 – Saint-Étienne 25 - Tours
		Métiers de l'électricité et de l'énergie parcours électricité ferroviaire	25
		Métiers du tourisme et des loisirs – Patrimoine, langues et tourismes	24

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Pour le président et par délégation,
Le vice-président Formation et vie universitaire

Stéphane Manson

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION DES FORMATIONS ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

**Délibération n° 2025-11-25-3-4 du 25 novembre 2025
relative aux capacités d'accueil et aux modalités de
sélection pour l'accès en deuxième cycle en 2026-2027**

Séance du 25 novembre 2025

LA COMMISSION DES FORMATIONS ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-6, L. 612-6-1 et L. 712-6-1,

Vu les statuts de la Rochelle Université,

Considérant les moyens d'enseignement dont dispose La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ à l'unanimité (20 voix),

APPROUVE

Article 1

Les capacités d'accueil pour l'accès en deuxième cycle à La Rochelle Université pour l'année universitaire 2026-2027 sont fixées par formation conformément au tableau annexé à la présente délibération.

Article 2

L'admission dans ces formations est subordonnée, selon les formations, soit à l'examen du dossier du candidat, soit à l'examen du dossier du candidat accompagné d'un entretien, soit au succès à un concours, selon les indications figurant dans le tableau annexé à la présente délibération.

Sauf cas particulier précisé dans le tableau annexé à la présente délibération, le concours comporte une phase d'admissibilité et une phase d'admission. La phase d'admissibilité consiste en l'examen du dossier du candidat. À l'issue de la phase d'admissibilité, la commission d'admission établit, par ordre alphabétique, la liste des candidats autorisés à prendre part à la phase d'admission. En principe, la phase d'admission consiste en un entretien.

Article 3

Les candidatures seront à formuler sur la plateforme nationale "Mon Master" conformément au calendrier national défini par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace. La composition du dossier de candidature sera indiquée sur la plateforme nationale de candidatures en première année de master.

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Pour le président et par délégation,
Le vice-président Formation et vie universitaire

Stéphane Manson

Annexe

Domaine	Mentions	Parcours	Capacité d'accueil plate-forme de candidatures M1	Capa-cité Rdblts	Capa-cité Campus France	Capacité totale	Modalités de sélection (concours ou examen dossier)	Attendus
STS	Master Biotechnologies	Biochimie	19	2	3	24	Examen de dossier	Licence compatible validant des acquis en chimie organique, enzymologie, biochimie structurale et métabolique, pharmacologie, biologie moléculaire, génétique et immunologie. Intérêt dans la compréhension des mécanismes moléculaires impliqués dans des dysfonctionnements via l'utilisation de méthodes d'analyse biochimique et structurale des macromolécules biologiques.
		GBMAI	19	2	3	24		Licence compatible validant des acquis en enzymologie, biochimie structurale et métabolique, biologie moléculaire. Intérêt d'appliquer des méthodes d'analyse biochimique et structurale en industrie agroalimentaire. Intérêt dans la connaissance de l'entreprise agroalimentaire et sa gestion.
		Marine Biotechnology	Sélection hors plateforme nationale : totalement organisée par l'université de Valence (Espagne)			30	Examen de dossier	Licence compatible, lettre de motivation et niveau B2 en anglais.
	Master Génie Civil	TNCR	57	5	8	70		Licence Génie civil, travaux publics. Maîtriser les compétences et connaissances générales attendues d'une ou d'un titulaire d'une licence de génie civil, de travaux publics, d'un niveau B2 en français, B1 en anglais et maîtriser les bases de la programmation.
		GI3ER	30	5	5	40		Licence Génie civil, de physique appliquée ou dans le domaine de l'énergétique. Maîtriser les notions de base de la thermodynamique, des transferts de chaleur par conduction, convection et rayonnement et de la mécanique des fluides. Disposer de notions sur la thermique du bâtiment, d'un niveau B2 en français, B1 en anglais et maîtriser les bases de la programmation.
		NoRISK	Sélection hors plateforme nationale : totalement					

			organisée par l'Université de Minho (Portugal)						
STS	Master Informatique	Architecte logiciel	18	2	0	20	Examen de dossier		
		Ingénierie de données	36	4	0	40		Connaissances de niveau licence 3 en programmation déclarative et objet, structures de données, langages du Web, réseaux et protocoles, architecture client-serveur et bases de données.	
	Master Mathématiques	Mathématiques et applications	13	1	2	16	Examen de dossier	Licence de mathématiques et licence d'informatique.	
	Master Sciences et génie des matériaux	DMS	17	2	1	20	Examen de dossier	Les candidats devront avoir validé une licence en physique-chimie, en chimie avec une spécialité chimie des matériaux, physique avec une spécialité matériaux ou en physico-chimie des matériaux . La formation est ouverte à des étudiants provenant de LP (avec un bon niveau) en Science des matériaux ou de BUT en Sciences et Génie des Matériaux (SGM) ou en Mesures Physiques (MP) ayant validé avec de bons résultats le socle de connaissances de base en physique-chimie générale. Un socle de connaissance de base en physique-chimie générale est requis.	
		MATER	16	1	3	20			
	Master Sciences pour l'environnement	GGL	14	1	1	16	Concours	Licence de Sciences de la Terre, Licence de Physique, Licence Mathématiques appliquées. Critères pris en compte pour l'examen des candidatures (liste non exhaustive et non ordonnée par ordre d'importance) : résultats académiques en particuliers sur les mathématiques capacité à suivre des cours en anglais maturité de la candidature expériences professionnelles antérieures ou stages adéquation entre la formation antérieure et notre master adéquation entre le projet professionnel du candidat et notre master qualité de la lettre de motivation qualité des lettres de recommandation implication (par exemple associative) attestant d'une dynamique personnelle des candidats - intérêt pour l'international connaissance de nos maquettes d'enseignement.	
		GEEL	30	2	2	34	Examen de dossier	Licence de biologie, de sciences de la vie, ou de sciences de la vie et de la Terre Critères pris en compte pour l'examen des candidatures (liste non exhaustive et non ordonnée par ordre d'importance) : - maturité de la candidature - expériences professionnelles antérieures ou stages	

								- résultats académiques - adéquation entre la formation antérieure et notre master - adéquation entre le projet professionnel du candidat et notre master - qualité de la lettre de motivation - qualité des lettres de recommandation - implication (par exemple associative) attestant d'une dynamique personnelle des candidats - intérêt pour l'international - connaissance de nos maquettes d'enseignement Un niveau C1 en français est obligatoire pour les étudiants non francophones.
	M2E Master Enseignement Éducation 2nd degré	Mathématiques			15 y compris les lauréats du concours	Examen de dossier uniquement pour les non lauréats	Maîtriser les connaissances et compétences attendues dans la ou les discipline(s) d'enseignement visée(s). Pouvoir attester d'une première représentation du métier. Maîtriser sa communication orale et écrite. Être en capacité de produire une lettre de motivation originale et personnalisée pour la formation visée.	
ALL	Master LEA	LCAI – Amériques	16	3	5	24	Examen de dossier	Si Licence non LEA : la/les langue(s) de spécialité et les matières d'applications, les certifications en langues (GB, Esp, Port), Mobilité internationale (échange, stage, travail, voyages, vie...); les critères académiques : Moyenne L1, L2, L3 (S1), puis plus précisément Moyenne Anglais L2 et L3, Moyenne Espagnol L2 et L3, Moyenne portugais L2, L3, Moyenne Matières d'application L2 et L3, Critère Motivation": Intérêt pour la formation : intérêt pour les Amériques (les différentes aires), Intérêt pour le portugais et le Brésil (langue possible en débutant), Qualité de la lettre de motivation (qualité du français, de la présentation, personnalisation, explicitation du parcours de vies, précision sur le ou les projets professionnels, intérêts pour la formation, etc.), Expérience professionnelle (emplois, stages,), et Projet professionnel.
		LCAI – Asie Pacifique	49	6	5	60	Examen de dossier	Si Licence non LEA : la/les langue(s) de spécialité et les matières d'applications, les certifications en langues (GB, HSK, TOPIK), Mobilité internationale (échange, stage, travail, voyages, vie...); Les critères académiques : Moyenne L1, L2, L3 (S1), puis plus précisément Moyenne Anglais L2 et L3, Moyenne Langue Asiatique L2 et L3 si étudiée, , Moyenne Matières d'application L2 et L3, Critère Motivation": Intérêt pour la formation : intérêt pour l' Asie Pacifique, Intérêt pour une ou plusieurs langues asiatiques. Qualité de la lettre de motivation (qualité du français,

								de la présentation, personnalisation, explicitation du parcours de vies, précision sur le ou les projets professionnels, intérêts pour la formation, etc.), Expérience professionnelle (emplois, stages,), et Projet professionnel éventuellement volontariat dans des œuvres caritatives. Ne pas choisir une spécialité dans laquelle la langue d'enseignement est la langue maternelle du candidat
ALL	Master Audiovisuel, média numériques interactifs, jeux	DPAN	11	0	1	12	Concours	La formation est ouverte à toutes les disciplines. Des connaissances dans l'un ou plusieurs de ces domaines : son, musique, vidéo, montage, captation, photographie, design, illustration, animation, 3D, code informatique (Processing, P5js, Touchdesigner, etc), gestion de projets audiovisuels et/ou numériques, pilotage de projets, workflow, sont les bienvenues, mais elles ne sont aucunement obligatoires. Nous privilégions la diversité et la complémentarité des profils. La capacité à travailler en équipe, la maturité et la responsabilité sont des conditions nécessaires pour intégrer la formation.
	Master Management et Commerce International	Économie et commerce international – Asie	27	0	1	28	Examen de dossier	Mobiliser et comprendre les principaux concepts de l'économie-gestion, du management-marketing et des statistiques. Analyser et interpréter les résultats produits d'une étude économique, marketing et statistiques. Identifier le contexte et les enjeux de questions relevant de l'économie-gestion, du management-marketing et des statistiques. Formuler des préconisations au regard du contexte et des enjeux d'une problématique relevant de l'économie-gestion, du management-marketing et des statistiques ; Mobiliser et mettre en œuvre des procédures d'utilisation d'outils digitaux et numériques ; comprendre et s'approprier les fondements du numérique dans les domaines du management marketing ; répondre aux attentes d'une certification nationale de référence ; Communiquer de manière pertinente des informations selon le contexte donné, en langue étrangère coréen (débutant-intermédiaire-avancé) ou chinois (débutant-intermédiaire-avancé) ou indonésien (avancé) et en langue française ; Excellentes connaissances en anglais des affaires.
DEG	Master Sciences pour l'environnement	Management environnemental	18	1	1	20	Dossier + entretien	Niveau L3 avec des bases en gestion (c'est-à-dire avoir des connaissances de base sur les principaux services d'une entreprise et leur fonctionnement) et une sensibilité aux enjeux de la transition écologique et sociale. Les principaux critères examinés lors de l'examen des candidatures (liste non exhaustive et non ordonnée par ordre d'importance) : <ul style="list-style-type: none"> les résultats académiques,

							<ul style="list-style-type: none"> • le projet professionnel et son adéquation avec la formation, • La qualité de la lettre de motivation, • les expériences professionnelles antérieures (ou stages) avec une attention sur le degré d'implication de l'étudiant et leur adéquation avec la formation, • la culture générale de l'étudiant, • l'intérêt pour l'international, • le score IAE-Message (pour ceux qui le présentent) <p>Un niveau C1 est requis pour les étudiants non francophones.</p>	
	Master droit de l'entreprise	26	2	2	30	Examen de dossier	La formation est ouverte aux titulaires d'une licence en droit, marquant une orientation pour le droit de l'entreprise.	
DEG	Master droit des assurances (co accréditation Poitiers) recrutement sur la plateforme uniquement par Poitiers	28 dont 23 Université de Poitiers et 5 La Rochelle Université	7	35	Examen de dossier		Licence en Droit (attendus communs à ceux de l'Université de Poitiers).	
	Master justice, procès, procédures	Droit processuel	28	2	0	30	Examen de dossier	Obtention de la licence en droit. Une orientation processualiste est bienvenue. Avoir suivi un enseignement de procédure pénale et de droit judiciaire.
	Master droit du numérique	Tiers de confiance et sécurité numérique	23	1	1	25	Examen de dossier	La formation est ouverte aux titulaires d'une licence en droit. Le dossier doit montrer une nette appétence pour le droit du numérique.
	Master droit public	Collectivités territoriales, environnement et littoral	16	2	0	18	Examen de dossier	Licence en droit ou équivalent. Une attention particulière est portée sur les notes obtenues dans les matières fondamentales du droit public et sur la motivation pour le droit de l'environnement, de l'urbanisme et du littoral.
	Master management et administration des entreprises		30	0	5	35	Examen de dossier	Licence autre que gestion. 12 de moyenne minimum en L3. Stage significatif, expérience en association souhaitée.
	Marketing, vente	Marketing digital	21	0	1	22	Examen de dossier + vidéo ou	<ul style="list-style-type: none"> • Intérêt affirmé pour le marketing, le digital, la communication numérique, la data et la transformation des organisations. • Projet professionnel cohérent avec les domaines du digital, du e-

							entretien	<p>commerce et de la data.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bon niveau académique à l'issue d'une licence en gestion, économie, économie-gestion, marketing ou équivalent. • Capacité d'analyse et de raisonnement. • Curiosité pour l'innovation, les nouvelles technologies et les tendances du numérique. • Aptitude à travailler en équipe, à communiquer efficacement à l'écrit et à l'oral. • Autonomie, sens de l'initiative et engagement dans les apprentissages. • Expériences valorisables : stages, projets, engagements associatifs ou personnels en lien avec le digital.
DEG	Management des systèmes d'information	Conseil en management des systèmes d'information	20	0	3	23	Dossier + entretien	<p>Licence de gestion, d'économie, d'économie-gestion ou de sociologie des organisations. Projet professionnel réfléchi en lien avec le diplôme. Appétence pour les technologies du numérique. Niveau français B2 pour les étudiants étrangers. Autonomie et esprit d'équipe. Niveau d'anglais B1.</p>
	Master tourisme	Gestion des unités d'hébergement et séjours touristiques	20	0	2	22	Dossier + entretien	<p>Licence en gestion, économie, LEA, sciences humaines. Maîtrise des fondamentaux de Management, maîtrise de l'Anglais. Intérêt pour le secteur du Tourisme et pour la gestion des hébergements. Ouverture d'esprit et curiosité intellectuelle.</p>
SHS	Master Histoire	DPEC	13	5	2	20	Concours	<p>Les étudiants doivent avoir suivi une formation de licence dans une discipline relevant des SHS (histoire, géographie, sociologie, droit, sciences politiques, économie, psychologie). Un solide niveau en licence est requis. Leur parcours doit aussi montrer leurs appétences pour le monde de la culture et / ou du patrimoine à travers des engagements personnels. Les étudiants doivent faire preuve d'esprit d'initiative et se montrer capables de travailler en équipe.</p>
		MEPAT	13	5	2	20		
		Histoire	4	0	0	4	Examen de dossier	<p>Avoir suivi une Licence histoire car cette formation à la recherche est exigeante dans la discipline. Avoir des capacités de travail personnel élevées, afin de poursuivre la réalisation d'un fort mémoire disciplinaire de recherche dans le périmètre scientifique qui constitue le domaine de spécialité des enseignants-chercheurs de l'établissement, à savoir : histoire atlantique, maritime ou littorale, qu'elle soit ancienne, médiévale, moderne ou contemporaine. Il est donc nécessaire d'avoir sélectionné et obtenu l'accord de l'un des enseignants-chercheurs en Histoire de l'établissement.</p>

SHS	Master Tourisme	eTourisme et ingénierie culturelle des patrimoines	17	1	2	20	Dossier + entretien	Licence tourisme, licence LEA, licence de géographie
	M2E Professorat des écoles	Professorat des écoles				40 y compris les lauréats du concours	Examen de dossier uniquement pour les lauréats du concours	Niveau Bac+3 (Licence ou équivalent) - Très bonne maîtrise des disciplines enseignées à l'école - Très bonne maîtrise de la langue française écrite et orale, et des mathématiques des cycles 2,3 et 4 (école et collège). Non obligatoire mais valorisé : BAFA ou éq, Prépro, ASSEDU, engagement citoyen, contrat EN.
	M2E Master Enseignement Éducation 2nd degr	Histoire – géographie				12 y compris les lauréats du concours	Examen de dossier uniquement pour les lauréats du concours	Maîtriser les connaissances et compétences attendues dans la ou les discipline(s) d'enseignement visée(s). Pouvoir attester d'une première représentation du métier. Maîtriser sa communication orale et écrite. Être en capacité de produire une lettre de motivation originale et personnalisée pour la formation visée.
	Master Sciences pour l'environnement	GAGL	17	1	0	18	Examen de dossier	Licence de géographie ou de SHS, numérus clausus à 18. Les étudiants CMI ITEL sont admis de droit sur ce parcours de Master. Critères d'admission : Résultats académiques disciplinaires, projet professionnel en adéquation avec les objectifs du parcours, qualité de la lettre de motivation, activités extracurriculaires, niveau de langue anglaise, capacités rédactionnelles.

**DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION DE LA FORMATION
ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE**

**Délibération n° 2025-11-25-3-5 du 25 novembre 2025
relative aux critères généraux d'examen des
candidatures de première année de master sur la
plateforme Mon Master pour 2026-2027**

Séance du 25 novembre 2025

LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-6, L. 612-6-1 et L. 712-6-1,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Considérant les moyens d'enseignement dont dispose La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ à l'unanimité (20 voix),

**APPROUVE les critères généraux d'examen des candidatures de première année de master sur
la plateforme Mon Master pour 2026-2027, annexés à la présente délibération.**

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Pour le président et par délégation,
Le vice-président Formation et vie universitaire

Stéphane Manson

	Champs d'évaluation	Attendus	CGEC en lien avec l'attendu	Importance du critère
GBMAI	Résultats académiques	Obtenir des notes >10/20 dans les matières jugées fondamentales	Seront examinées les notes, notamment en biochimie, chimie, biologie moléculaire, enzymologie, physique appliquée...Sera valorisée la réussite en session 1 de chaque semestre et particulièrement les notes du semestre 5 de la L.	Très important
	Compétences, savoir-faire	Avoir pratiqué quelques techniques utiles pour la caractérisation des biomolécules et leurs applications en biotechnologies	Avoir réalisé de la culture de cellules eucaryotes, procaryotes, avoir extrait des composés, les avoir analysés ; en formation ou lors de stages	Important
	Compétences, savoir-faire	Etre capable de travailler en groupe et sur projet en autonomie	donner des exemples de projets menés	Important
	Compétences, savoir-faire	Maîtriser l'anglais scientifique	notes obtenues, certificats obtenus	Important
	Motivation, projet	S'être renseigné sur le contenu de la formation et avoir un projet professionnel en accord avec celui-ci	présence de mots clés dans la lettre de motivation, absence de fautes d'orthographe. Coherence du projet avec les apports potentiels de la formation	Important
	Engagements et activités	s'investir pleinement dans son projet d'acquisition de connaissances	préciser les emplois occupés, les stages réalisés, les apports d'activités bénévoles ou rémunérées	Complémentaire
BIOCH	Résultats académiques	Obtenir des notes >10/20 dans les matières jugées fondamentales	Seront examinées les notes, notamment en biochimie, chimie, biologie moléculaire, enzymologie, techniques d'analyses...Sera valorisée la réussite en session 1 de chaque semestre et particulièrement les notes du semestre 5 de la L.	Très important
	Compétences, savoir-faire	Avoir pratiqué quelques techniques utiles pour la caractérisation des biomolécules et leurs applications en biotechnologies	Avoir réalisé de la culture de cellules eucaryotes, procaryotes, avoir extrait des composés, les avoir analysés ; en formation ou lors de stages	Important
	Compétences, savoir-faire	Etre capable de travailler en groupe et sur projet en autonomie	donner des exemples de projets menés	Important
	Compétences, savoir-faire	Maîtriser l'anglais scientifique	notes obtenues, certificats obtenus	Important
	Motivation, projet	S'être renseigné sur le contenu de la formation et avoir un projet professionnel en accord avec celui-ci	présence de mots clés dans la lettre de motivation, absence de fautes d'orthographe. Coherence du projet avec les apports potentiels de la formation, se projeter dans un domaine d'emploi	Important
	Engagements et activités	s'investir pleinement dans son projet d'acquisition de connaissances	préciser les emplois occupés, les stages réalisés, les apports d'activités bénévoles ou rémunérées	Complémentaire
GI3Er	Résultats académiques	Avoir un niveau technique et scientifique reconnu dans l'ingénierie du bâtiment et démontrer d'une progression dans les années d'études précédant la candidature en master	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Avoir des pré-requis en termes de compétences de la fiche RNCP 3998 nationale dans le domaine du Génie Civil et démontrer une progression au cours des années d'études supérieures	Les pré-requis visés sont relatifs aux compétences disciplinaires techniques et scientifiques permettant d'évaluer le niveau académique du candidat et sa capacité de réussite au sein du Master GC.	Essentiel
	Savoir-être	Savoir travailler en équipe ; Être autonome, impliqué et rigoureux, professionnel et assidu	La pédagogie d'apprentissage par projet permettra d'évaluer la capacité du candidat à travailler en équipe. L'assiduité (présence) et la ponctualité seront aussi considérées	Essentiel
	Motivation / projet	Démontrer une cohérence du projet professionnel du candidat et de la formation	Le candidat devra démontrer, par sa lettre de motivation, son intérêt pour la formation du Master GC et sa connaissance des particularités de la maquette pédagogique. Sa candidature doit également faire l'exposé de son projet professionnel en lien avec les débouchés du Master GC.	Très important
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.		Complémentaire
TNCR	Résultats académiques	Avoir un niveau technique et scientifique reconnu dans l'ingénierie du bâtiment et démontrer d'une progression dans les années d'études précédant la candidature en master	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Avoir des pré-requis en termes de compétences de la fiche RNCP 3998 nationale dans le domaine du Génie Civil et démontrer une progression au cours des années d'études supérieures	Les pré-requis visés sont relatifs aux compétences disciplinaires techniques et scientifiques permettant d'évaluer le niveau académique du candidat et sa capacité de réussite au sein du Master GC.	Essentiel
	Savoir-être	Savoir travailler en équipe ; Être autonome, impliqué et rigoureux, professionnel et assidu	La pédagogie d'apprentissage par projet permettra d'évaluer la capacité du candidat à travailler en équipe. L'assiduité (présence) et la ponctualité seront aussi considérées	Essentiel
	Motivation / projet	Démontrer une cohérence du projet professionnel du candidat et de la formation	Le candidat devra démontrer, par sa lettre de motivation, son intérêt pour la formation du Master GC et sa connaissance des particularités de la maquette pédagogique. Sa candidature doit également faire l'exposé de son projet professionnel en lien avec les débouchés du Master GC.	Très important
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.		Complémentaire
Informatique	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer d'une progression au cours des études supérieures ;	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse et de rédaction ;	Réalisation des sujets de stage.	Très important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ;	Les éventuelles appréciations annuelles du candidat par ses professeurs seront un atout ;	Important
	Motivation / projet	Démontrer d'une cohérence projet académique du candidat et la formation ;	Une lettre de motivation et un projet de recherche en cohérence avec la formation sont attendus ;	Très important
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.	Le CV et le certificat d'engagement permettront au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Complémentaire
Maths	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique ;	Notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Démontrer des compétences correspondant aux matières socles du master et une appétence pour les outils numériques ;	Contenus de la formation post-bac, CV ;	Très important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ;	Les éventuelles appréciations annuelles du candidat par ses professeurs seront un atout ;	Complémentaire
	Motivation / projet	Démontrer la cohérence du projet académique et/ou professionnel du candidat avec la formation ;	Lettre de motivation ;	Très important

	Champs d'évaluation	Attendus	CGEC en lien avec l'attendu	Importance du critère
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.	Le CV et le certificat d'engagement permettront au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Complémentaire
SGM	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, et montrer une progression au cours des études supérieures. <u>Justifier les re-orientations et l'apport dans le projet professionnel</u>	Attention particulière sur les notes des enseignements dispensés et en lien avec les pré-requis M1SGM	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	savoir analyser et interpréter des résultats sur la base du socle de connaissances scientifiques. Savoir rédiger un compte rendu d'analyse ou de TP. Savoir utiliser le socle de connaissances scientifiques pour proposer une stratégie expérimentale,	Mettre en valeur les expériences professionnelles. Définir et proposé un projet personnel et professionnel en lien avec les compétences scientifiques et techniques	Très important
	Motivation, projet	Démontrer une cohérence entre projet académique et formation choisie. Savoir intégrer le plan de formation dans son projet professionnel, Savoir mettre en adéquation les pré-requis obtenus avec les enseignements du master	Une lettre de motivation argumentée et détaillée indiquant la cohérence des pré-requis avec les enseignements du master. Mettre en avant dans cette lettre le projet d'orientation professionnelle, et la cohérence avec le choix du parcours	Très important
	Engagements et activités	Savoir mettre en valeur les compétences académiques et professionnelles, en cohérence avec les compétences acquises en fin de master. Savoir justifier la candidature auprès du master : apport scientifique et monter en compétence	Présentation innovante du CV avec compétences scientifiques et techniques. Mettre en avant les spécificités du parcours et comment elles s'intègrent dans la candidature	Important
SPE GGL	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique en maths, physique, géophysique.	Aucune note inférieure à la moyenne en maths, physique, géophysique.	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Connaitre les processus physiques littoraux, des bases de statistiques et de traitement du signal, être capable de suivre des cours en anglais, avoir une expérience en programmation et connaître un langage informatique.	Connaissances minimales sur les marées, les vagues, le niveau de la mer, les statistiques et le traitement du signal, capacité à échanger en anglais lors de l'entretien.	Essentiel
	Motivation, projet	Montrer une cohérence entre le projet professionnel et les objectifs du master SPE-GGL, connaître la maquette du master SPE-GGL.	Qualité de la lettre de recommandation, qualité de la lettre de motivation, maturité de la candidature, adéquation entre la formation antérieure et le master SPE-GGL, dynamique et motivations du candidat, adéquation entre le métier visé et le master SPE-GGL.	Important
	Engagements et activités	Avoir des expériences professionnelles antérieures ou stages en adéquation avec les objectifs du master SPE-GGL.	Le CV permettra au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Complémentaire
SPE GEEL	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, particulièrement dans les disciplines des sciences de la vie; démontrer une régularité voire une progression au cours des études supérieures attestant à minima d'un bon niveau;	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat et à leur régularité voire progression, particulièrement dans les enseignements disciplinaires des sciences de la vie;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse, de structure, de synthèse, et de rédaction ;	Le projet de formation soumis par le candidat, explicitant son adéquation avec son parcours antérieur et son projet professionnel, sera l'occasion pour le candidat de démontrer ses qualités académiques ;	Très important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ;	Les éventuelles appréciations annuelles du candidat par ses professeurs, et, s'il y a lieu, par ses encadrants et tuteurs de stages (de durée égale ou supérieure à 4 semaines), seront un atout ;	Important
	Motivation / projet	Démontrer la cohérence du parcours et du projet avec la formation ; notamment, en explicitant les connaissances et compétences acquises antérieurement qui répondent aux pré-requis de la formation ; les forces du candidat ainsi que les faiblesses à consolider ; les enseignements de la formation qui ont spécialement motivé la candidature en expliquant pourquoi ; ainsi que la mineure envisagée en lien avec le projet de formation.	Une lettre de motivation synthétique et un projet de formation développé, explicitant l'adéquation de sa candidature avec son parcours antérieur et son projet professionnel, sont attendus ;	Essentiel
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours, notamment les activités en lien avec la formation et le projet professionnel	Le CV et le certificat d'engagement permettront au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Très important
M2E Maths	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse et de rédaction ;	Le projet de recherche proposé par le candidat sera l'occasion pour lui de démontrer ses qualités académiques ;	Complémentaire
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ;	Les éventuelles appréciations annuelles du candidat par ses professeurs seront un atout ;	Complémentaire
	Motivation / projet	Démontrer une cohérence du projet et de la formation initiale du candidat avec la formation visée;	Une lettre de motivation et un projet de recherche en cohérence avec la formation sont attendus ;	Très important
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.	Le CV et le certificat d'engagement permettront au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Complémentaire
LCAI Amériques	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique et, si possible, démontrer une progression au fil du cursus universitaire ; prise en compte des langues de spécialité (anglais, espagnol, portugais) ; disposer d'une base solide dans les matières d'application et d'un bon niveau d'anglais pour suivre les cours dispensés partiellement dans cette langue ;	Une attention particulière sera portée aux notes obtenues durant le cursus post-bac (moyennes générales de L1, L2, L3-S1 ; moyennes en anglais L2 et L3-S1 ; en espagnol L2 et L3-S1 ; en portugais L2 et L3-S1 si étudié comme cette langue est possible en débutant ; et dans les matières d'application L2 et L3-S1). Les certifications linguistiques (anglais, espagnol, portugais) seront également valorisées ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse, de synthèse et de rédaction ; savoir mobiliser des connaissances linguistiques et culturelles de façon critique ;	La lettre de motivation permettra au candidat de mettre en valeur la qualité de son expression écrite en français, la clarté de son parcours et la cohérence de son projet ; Les projets de carrière évoqués seront un indicateur de ses compétences acquises et de sa capacité de réflexion sur la cohérence entre la formation et ses objectifs professionnels ;	Important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ; savoir s'adapter à un environnement interculturel ;	Les appréciations formulées par les enseignants sur l'assiduité, la participation et le sérieux du candidat seront un atout ; les expériences de mobilité internationale (échange, stage, voyage, volontariat) témoigneront également de ses capacités d'adaptation et de son ouverture d'esprit ;	Complémentaire

	Champs d'évaluation	Attendus	CGEC en lien avec l'attendu	Importance du critère
LCAI Asie Pacifique	Motivation / projet	Démontrer la cohérence entre le projet académique et professionnel du candidat et les objectifs de la formation ; manifester un intérêt réfléchi pour les différentes aires culturelles des Amériques (Nord, Sud, Caraïbes) et, le cas échéant, pour le portugais et le Brésil ;	La lettre de motivation et le projet de recherche attendus devront faire apparaître la motivation du candidat pour la formation, l'intérêt pour les cultures et les langues des Amériques, la précision de ses objectifs professionnels et la qualité de la réflexion personnelle sur son parcours ;	Essentiel
	Engagements et activités	Valoriser la diversité des expériences académiques, professionnelles, culturelles ou associatives ; témoigner d'une curiosité et d'une ouverture vers les sociétés américaines et les problématiques internationales.	Le CV et le certificat d'engagement (attestation de stage, engagement bénévole, participation à des projets collectifs ou à des associations, activités caritatives, etc.) permettront de valoriser la richesse et la pertinence du parcours du candidat.	Complémentaire
DPAN*	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique et, si possible, démontrer une progression au fil du cursus universitaire ; prise en compte des langues de spécialité dans le cas d'une demande pour le groupe de langue avancé (chinois, coréen) ou pour la spécialité en langue indonésienne ; disposer d'une base solide dans les matières d'application ; avoir un bon niveau d'anglais permettant de suivre les cours dispensés en anglais ;	Une attention particulière sera portée aux notes obtenues durant le cursus post-bac (moyennes générales de L1, L2, L3-S1 ; moyennes en anglais L2 et L3-S1 ; en langue asiatique L2 et L3-S1, si étudiée ; et dans les matières d'application L2 et L3-S1) ; Les certifications linguistiques (anglais, HSK pour le chinois, TOPIK pour le coréen, etc.) seront également valorisées ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse, de synthèse et de rédaction ; savoir mobiliser des connaissances linguistiques et culturelles de façon critique ;	La lettre de motivation permettra au candidat de mettre en valeur la qualité de son expression écrite en français, la clarté de son parcours et la cohérence de son projet ; Les projets de carrière évoqués seront également un indicateur de ses compétences acquises et de sa capacité de réflexion sur la cohérence entre la formation et ses objectifs professionnels ;	Important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ; savoir s'adapter à un environnement interculturel ;	Les appréciations portées par les enseignants sur l'autonomie, l'assiduité et la participation du candidat seront un atout ; l'expérience de mobilité internationale (échange, stage, voyage) pourra également témoigner de ses capacités d'adaptation et de son ouverture d'esprit ;	Complémentaire
	Motivation / projet	Démontrer la cohérence entre le projet académique et professionnel du candidat et les objectifs de la formation ; exprimer un intérêt réfléchi pour la région Asie-Pacifique et pour une ou plusieurs langues asiatiques ;	La lettre de motivation et le projet de recherche attendus doivent faire apparaître l'intérêt du candidat pour la formation et pour la région Asie-Pacifique, la précision de ses objectifs professionnels et la qualité de la réflexion personnelle sur son parcours.	Essentiel
	Engagements et activités	Mettre en avant la diversité de ses expériences académiques, professionnelles, culturelles ou associatives ; témoigner d'un engagement ou d'une curiosité envers les sociétés asiatiques ;	Le CV et le certificat d'engagement (attestation de stage, engagement bénévole, participation à des projets collectifs ou à des associations, activités caritatives, etc.) permettront de valoriser la richesse et la pertinence du parcours du candidat.	Complémentaire
MCI	Résultats académiques	Justifier d'un socle académique solide et pertinent (licence ou équivalent Bac+3/4, toutes disciplines accueillies : arts/design/audiovisuel, SHS, LEA, histoire, sociologie, sciences politiques, informatique/STEM, etc.). Montrer une progression et la cohérence du parcours avec le Master.	Seront examinés : progression, cohérence du cursus, adéquation argumentée au Master indépendamment de la spécialité d'origine ; valorisation des UE/expériences liées aux médias/numérique/gestion de projet/médiation. Seul indicatif : moyenne ≥ 12/20 ou équivalent ; appréciations favorables.	Très important
	Motivation, projet	Exprimer une motivation argumentée et un projet professionnel/ académique coherent (direction de projets, production, programmation, recherche-création), en explicitant les passerelles entre la discipline d'origine et les métiers visés.	Évaluation de la clarté des objectifs, connaissance de la formation (pédagogie par projet, Festival ZERØ1), capacité d'auto-évaluation et de projection réaliste (stages, alternance éventuelle, réseau).	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Démontrer des compétences transférables vers la direction de projets audiovisuels et numériques : conduite de projet (budget, planning, équipe), conception (scénarisation, UX/UI, dispositifs), outils (bureautique, gestion de fichiers, montage/édition, bases du code ou data-viz si pertinent), et/ou démarche de recherche-création (problématisation, écriture critique).	Évaluation sur pièces : dossier de réalisations/preuves (portfolio si existant OU, pour SHS/STEM, preuves alternatives : étude de cas, note de cadrage, rapport, prototype, code/dépôt, data-viz, dossier pédagogique, médiation, etc.). Critères : qualité, rigueur, originalité, documentation du rôle, transférabilité.	Très important
	Engagements et activités	Montrer des savoir-être et un engagement dans des contextes réels (travail en équipe, responsabilité, communication), via activités associatives, professionnelles, artistiques, scientifiques, citoyennes ou entrepreneuriales.	Seront valorisés : participation et responsabilités effectives, continuité de l'engagement, capacité à collaborer et à assumer des rôles dans des environnements exigeants (événemtuels, studios, labos, terrains).	Important
DPEC	Résultats académiques	Avoir une bonne moyenne générale tout au long des semestres. Le relevé de notes est le principal facteur pris en compte par l'équipe pédagogique.	En plus d'une maîtrise correcte de l'anglais et de la langue asiatique, une attention toute particulière est portée aux matières de l'économie-gestion-management. Des connaissances dans le domaine des statistiques sont aussi très appréciées.	Essentiel
	Motivation, projet	Démontrer la cohérence entre le projet professionnel et les compétences visées dans le master. <u>Souligner l'environnement international du projet.</u>	Présenter dans la lettre de motivation l'articulation entre les compétences recherchées dans le master et le projet professionnel. <u>Mettre en avant la participations aux programmes d'échanges internationaux.</u>	Important
	Engagements et activités	Présenter le parcours tant du point de vue individuel que collectif. <u>Mettre en avant la dimension internationale.</u>	Mettre en relief dans le CV les éléments du parcours dans la perspective de l'intégration dans le master.	Complémentaire
MEPAT	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, particulièrement dans une des disciplines des sciences humaines et sociales	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat et en particulier aux résultats dans les matières liées aux SHS	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse, de synthèse et de rédaction	Les expériences du candidat, ses productions écrites et ses résultats académiques dans des domaines mettant en œuvre ces compétences seront regardés avec attention	Très important
	Savoir-être	Être autonome et rigoureux et savoir se comporter de manière professionnelle	Les appréciations du candidat par ses professeurs, éventuellement ses tuteurs en milieu professionnel ou ses employeurs seront prises en compte	Important
	Motivation / projet	Démontrer une cohérence projet du candidat et la formation ; avoir la volonté de s'insérer dans le monde professionnel	Le CV et la lettre de motivation seront des éléments essentiels pour statuer sur la candidature	Essentiel
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours	Le CV et la lettre de motivation seront des éléments essentiels pour statuer sur la candidature	Très important

	Champs d'évaluation	Attendus	CGEC en lien avec l'attendu	Importance du critère
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse et de rédaction ;	Les notes de licence et la lettre de motivation du candidat permettront de démontrer ses qualités académiques	Très important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ;	Le CV permettra au candidat de mettre en avant ses qualités	Très important
	Motivation / projet	Démontrer d'une cohérence projet académique du candidat et la formation ;	La lettre de motivation doit démontrer la cohérence du cursus et des engagements avec la formation	Essentiel
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.	Le CV doit mettre en valeur en avant les particularités du parcours du candidat	Complémentaire
Histoire*	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer d'une progression au cours des études supérieures	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Montrer à la fois des capacités d'analyse, de synthèse et de rédaction	Le projet de recherche proposé par le candidat sera l'occasion pour lui de démontrer ses qualités académiques	Très important
	Savoir-être	Etre autonome, méthodique, assidu et persévérant	Le CV et une lettre de soutien par un enseignant qui connaît bien le candidat doit confirmer ces attendus	Complémentaire
	Motivation / projet	Exposer clairement et précisément un sujet de recherche en cohérence avec la formation proposée	La lettre de motivation et le projet de recherche permettront de vérifier la sincérité de la démarche du candidat	Très important
Etourisme	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer une progression en licence	relevés de notes post-bac mention au bac	Très important
	Motivation / projet	montrer la cohérence du projet	lettre de motivation CV stages et/ou petits boulots	Très important
	Compétences, savoir-faire	Excellent maîtrise de l'écrit en français bon niveau en anglais capacité d'analyse	toiec ou autre certification équivalente (toefl, ielts) pour l'anglais > le score devra figurer dans l'extraction excel de monmaster	Très important
	Savoir-être	Faire preuve d'autonomie, d'implication et de rigueur	lettre de recommandation	Important
M2E PE	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique (français, mathématiques), et montrer une appétence pour toutes les autres disciplines qui seront enseigner en classe ;	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du bac et du cursus post-bac du candidat ;	Très important
	Motivation, projet	Etre très motivé et démontrer une cohérence entre projet personnel et formation académique ;	Une lettre de motivation et un projet professionnel en lien avec la formation seront attendus ;	Essentiel
	Engagements et activités	Avoir eu une expérience avec le futur métier (service civique, AED) et/ou avoir cotoyé un public d'enfants et de jeunes enfants, en centre de loisir, en club sportif ou en colonie de vacances ;	Le CV permettra au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours ;	Très important
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve d'autonomie, d'ouverture. Etre capable de s'adapter et de travailler en équipe.	Les éventuelles appréciations annuelles du candidat par ses professeurs seront un atout.	Complémentaire
M2E HG	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse et de rédaction ;	Le projet de recherche proposé par le candidat sera l'occasion pour lui de démontrer ses qualités académiques ;	Très important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ;	Les éventuelles appréciations annuelles du candidat par ses professeurs seront un atout ;	Très important
	Motivation / projet	Démontrer une cohérence du projet et de la formation initiale du candidat avec la formation visée;	Une lettre de motivation et un projet de recherche en cohérence avec la formation sont attendus ;	Très important
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.	Le CV et le certificat d'engagement permettront au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Complémentaire
GAGL	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique dans les disciplines fondamentales.	Une attention particulière sera accordée aux notes des enseignements disciplinaires des différentes années de formation.	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Montrer des capacités d'analyse et de rédaction.	La/le candidat pourra joindre à son dossier des exemples de travaux réalisés au cours de la Licence.	Très important
	Motivation, projet	Montrer la cohérence du projet de formation.	La lettre de candidature devra expliquer les motivations de la candidature et les raisons de ce choix.	Essentiel
	Engagements et activités	Acquisition de compétences extra-curriculaires	Le candidat devra montrer en quoi ces expériences ont contribué à l'acquisition de compétences.	Complémentaire
	Compétences, savoir-faire	Maitriser les connaissances fondamentales en géographie tant humaine que physique.	Absence de compensation dans les EC disciplinaires	Important
SPE Mane	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer d'une progression au cours des études supérieures ;	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ;	Essentiel
	Motivation, projet	Avoir un projet professionnel en adéquation avec formation	Une lettre de motivation attestant de ce projet et démontrant des motivations à exercer dans le domaine	Très important
	Engagements et activités	Avoir des expériences professionnelles impliquantes (emploi, stage, bénévolat) sur des postes traitant de la transition environnementale ou sociale	Le CV permettra d'attester de ces expériences, et l'entretien permettra d'évaluer l'implication et les acquis liés à cette expérience	Important
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve d'une culture générale sur les sujets de la transition	La lettre de motivation, ainsi que l'entretien, en attestera	Important
	Engagements et activités	Intérêt pour l'international	Le CV pourra en attester	Complémentaire
	Compétences, savoir-faire	Score IAE-Message	Le relevé du score en attestera	Complémentaire
JPP	Compétences, savoir-faire	Connaissances de base en gestion	Le CV du candidat en attestera, ainsi que l'entretien	Essentiel
	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer d'une progression au cours des études supérieures ;	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ;	Essentiel

	Champs d'évaluation	Attendus	CGEC en lien avec l'attendu	Importance du critère
Droit de l'entreprise	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse et de rédaction ;	Le projet professionnel proposé par le candidat sera l'occasion pour lui de démontrer ses qualités académiques ;	Important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ;	Le CV permettra au candidat de mettre en avant les stages professionnels réalisés durant sa licence ;	Complémentaire
	Motivation / projet	Démontrer d'une cohérence projet académique du candidat et la formation ;	Une lettre de motivation et un projet professionnel en cohérence avec la formation sont attendus ;	Très important
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.	Le CV et le certificat d'engagement permettront au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Complémentaire
Droit du Numérique	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer d'une progression au cours des études supérieures ;	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse et de rédaction ;	Le projet de recherche proposé par le candidat sera l'occasion pour lui de démontrer ses qualités académiques ;	Important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ;	Les éventuelles appréciations annuelles du candidat par ses professeurs seront un atout ;	Complémentaire
	Motivation / projet	Démontrer d'une cohérence projet académique du candidat et la formation ;	Une lettre de motivation et un projet de recherche en cohérence avec la formation sont attendus ;	Très important
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.	Le CV et le certificat d'engagement permettront au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Important
Droit public	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer d'une progression au cours des études supérieures ; Avoir obtenu des certifications reconnues (CNIL ; AFNOR ; ARCOM ; ANSSI ; ...)	Une attention particulière sera apportée aux résultats des matières en lien avec la formation post-bac du candidat ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse et de rédaction ; Avoir l'esprit d'équipe	Démontrer son appétence pour le numérique	Important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ;	Les éventuelles appréciations annuelles du candidat par ses professeurs seront un atout ;	Complémentaire
	Motivation / projet	Démontrer d'une cohérence projet académique du candidat et la formation ;	Une lettre de motivation et un projet professionnel en cohérence avec la formation sont attendus ;	Essentiel
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.	Le CV et des certificats d'engagement du candidat permettront de démontrer sa capacité à travailler en équipe et à l'interface avec des profil d'autres disciplines ; Les différentes activités réalisées tout au long du parcours permettront de démontrer la capacité du candidat à s'engager au-delà de son sujet	Complémentaire
MAE	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, notamment dans les matières fondamentales du droit public.	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat.	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse et de rédaction.	Le projet de stage/alternance/recherche proposé par le candidat sera l'occasion pour lui de démontrer ses qualités académiques.	Important
	Motivation / projet	Démontrer la cohérence des attentes et du projet du candidat au regard de la spécificité de la formation.	Une lettre de motivation et un projet de stage ou d'alternance (ou de recherche) en cohérence avec la formation sont attendus.	Très important
MSI*	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer d'une progression au cours des études supérieures ;	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ;	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse et de rédaction ;	La présentation des différents projets menés par le candidat dans son CV seront étudiés par le jury	Essentiel
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.	Le CV et le certificat d'engagement permettront au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Essentiel
	Motivation / projet	Démontrer d'une cohérence projet académique du candidat et la formation ;	Une lettre de motivation en cohérence avec la formation est attendue ;	Très important
	Savoir-être	Être autonome, impliqué et rigoureux ;	Les éventuelles appréciations annuelles du candidat par ses professeurs seront un atout ;	Important
Marketing Digital	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer d'une progression au cours des études supérieures	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse et de rédaction		Très important
	Motivation, projet	Démontrer d'une cohérence projet académique du candidat et la formation.	La lettre de motivation et l'entretien oral doivent démontrer la cohérence du cursus et des engagements avec la formation	Très important
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours.	Le CV et le certificat d'engagement permettront au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Complémentaire
	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer d'une progression au cours des études supérieures.	Une attention particulière sera apportée aux notes des différentes années du cursus post-bac du candidat ; Notamment concernant les résultats obtenus dans les matières liées à la gestion, à l'économie, au marketing ou à la communication. Les éventuelles appréciations annuelles du candidat par ses professeurs seront un atout .	Essentiel
	Compétences, savoir-faire	Faire preuve de capacités d'analyse, de raisonnement et de rédaction ; Mobiliser des connaissances en gestion, marketing, économie ou communication.	L'étudiant démontrera son aptitude à structurer une réflexion, interpréter des données et argumentez de manière rigoureuse.	Très important
	Savoir-être	Montrer une ouverture et une curiosité envers les sujets liés au numérique ; Être autonome, impliqué et rigoureux ; Démontrer une capacité à collaborer, à s'exprimer à l'écrit et à l'oral et à s'intégrer dans un collectif de travail.	Participation à des projets, stages ou initiatives en lien avec le digital ; Implication dans le parcours académique, stages, engagements personnels ou associatifs.	Très important
	Motivation / projet	Démontrer la cohérence projet académique du candidat et la formation ; Démontrer un intérêt pour le marketing digital et la transformation numérique.	Une lettre de motivation claire et pertinente en cohérence avec la formation est attendue ; Cohérence du projet professionnel avec les thématiques du digital, e-commerce, data marketing ou communication numérique.	Essentiel
	Engagements et activités	Promouvoir la diversité de ses expériences et de son parcours (stages, engagements personnels ou associatifs).	Le CV et le certificat d'engagement permettront au candidat de mettre en avant les particularités de son parcours.	Important

	Champs d'évaluation	Attendus	CGEC en lien avec l'attendu	Importance du critère
GUEST	Résultats académiques	Avoir un bon niveau académique, voire démontrer une progression en licence	relevés de notes post-bac mention au bac score IAE Message > le score devra figurer dans l'extraction excel de monmaster	Très important
	Motivation / projet	montrer la cohérence du projet	lettre de motivation CV stages et/ou petits boulots	Très important
	Compétences, savoir-faire	Excellent maîtrise de l'écrit en français bon niveau en anglais capacité d'analyse	toiec ou autre certification équivalente (toefl, ielts) pour l'anglais > le score devra figurer dans l'extraction excel de monmaster	Très important
	Savoir-être	Faire preuve d'autonomie, d'implication et de rigueur	lettre de recommandation	Important

DPAN	Pièces justificatives	Relevés de notes officiels des 2 dernières années + copie du diplôme (ou attestation). Lettre de motivation (1 page) Dossier (PDF ≤ 20 Mo) ou liens : 3–5 items max (portfolio OU dossier de preuves SHS/STEM, max 10 pages) ; CV détaillé ; éventuellement 1–2 lettres de recommandation (optionnel). CV ; attestations de stage/emploi/bénévolat ; justificatifs d'activités (programmes, captations, dépôts, rapports) ; lettres de recommandation (optionnel).
------	-----------------------	---

MSI	Pièces justificatives	Le master CMSI de l'IAE de La Rochelle est labellisé "AIM niveau 2 (https://aim.asso.fr/fr/labellisation). Le master CMSI permet de valider 3 épreuves sur 7 du DSCG (https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-01/arr-t-du-25-octobre-2021-relatif-aux-titres-et-dipl-mes-fran-ais-ouvrant-droit-dispenses-d-preuves-de-dscg-16343.pdf).
-----	-----------------------	---

Histoire	Pièces justificatives	une lettre de recommandation de la part d'un enseignant de l'université d'où vient l'étudiant.
----------	-----------------------	--

**DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION DE
LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE**

**Délibération n° 2025-11-25-3-6 du 25 novembre 2025
portant fermeture du parcours Sciences de la vie et de
la Terre du master Métiers de l'enseignement, de
l'éducation et de la formation**

Séance du 25 novembre 2025

LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-6-1,
Vu les statuts de La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (20 voix),

APPROUVE la fermeture du parcours *Sciences de la vie et de la Terre* du master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation. Cette fermeture s'applique à l'ensemble du parcours, y compris à la deuxième année du cursus, à compter de l'année universitaire 2026-2027.

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Pour le président et par délégation,
Le vice-président Formation et vie universitaire

Stéphane Manson

Transmis au recteur, chancelier des universités, le

DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Délibération n° 2025-11-25-3-7 du 25 novembre 2025 relative aux capacités d'accueil pour l'accès en Bachelor universitaire de technologie en 2026-2027

Séance du 25 novembre 2025

LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-3 et L. 712-6-1,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu les statuts de l'Institut universitaire de technologie,

Vu la délibération du conseil de l'IUT du 25 novembre 2025,

Considérant les moyens d'enseignement dont dispose La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (20 voix),

APPROUVE les capacités d'accueil suivantes pour l'accès en Bachelor universitaire de technologie (BUT) à La Rochelle Université pour l'année universitaire 2026-2027 :

Structure	Niveau	Mention	Parcours	Capacités 2026 Totales/Parcoursup
IUT	BUT 1	Génie biologique	Biologie médicale et biotechnologies	65/58
			Sciences de l'aliment et biotechnologie	39/34
		Génie civil – Construction durable	Travaux bâtiment	112/104
			Travaux publics	
			Réhabilitation et amélioration des performances environnementales des bâtiments	
			Bureaux d'études conception	
		Informatique	Réalisation d'applications : conception, développement, validation	91/87
			Administration, gestion et exploitation de données	
		Réseaux et télécommunications	Cybersécurité	42/40
		Techniques de commercialisation	Marketing digital, e-business et entrepreneuriat	164/162
			Business international : achat et vente	
			Business développement et management de la relation client	

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Pour le président et par délégation,
Le vice-président Formation et vie universitaire

Stéphane Manson

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

**DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION DE LA FORMATION
ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE**

**Délibération n° 2025-11-25-3-9 du 25 novembre 2025
approuvant l'ouverture du niveau A1 du Diplôme
Universitaire d'Études Françaises (DUEF)
pour le 1^{er} semestre 2025-2026**

Séance du 25 novembre 2025

LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 613-1 et L. 712-6-1,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu les statuts du Pôle Licences Collégium,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 19 voix pour, 1 voix contre, 0 abstention,

APPROUVE l'ouverture du niveau A1 du Diplôme Universitaire d'Études Françaises (DUEF) pour
le 1^{er} semestre de l'année universitaire 2025-2026.

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Pour le président et par délégation,
le vice-président Formation et vie universitaire

Stéphane Manson

DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

**Délibération n° 2025-11-25-4-1 du 25 novembre 2025
portant désignation d'une représentante ou d'un
représentant de la commission de la formation et de la
vie universitaire au sein du comité d'orientation du
numérique et des systèmes d'information**

Séance du 25 novembre 2025

LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-6-1,

Vu les statuts de La Rochelle Université, notamment son article 39,

Vu l'arrêté n° 2024-771 du 13 décembre 2024 portant proclamation des résultats des élections des représentantes et représentants des personnels et des usagères et usagers au conseil d'administration, à la commission de la recherche et à la commission de la formation et de la vie universitaire de La Rochelle Université (scrutin des 9 au 11 décembre 2024),

Vu la candidature de Monsieur Pascal BENÉTEAU,

Considérant le procès-verbal de dépouillement du scrutin du 25 novembre 2025 joint en annexe de la présente délibération,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (19 voix),

PROCLAME représentant de la commission de la formation et de la vie universitaire au sein du comité d'orientation du numérique et des systèmes d'information, Monsieur Pascal BENÉTEAU.

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Pour le président et par délégation,
Le vice-président Formation
et vie universitaire

Stéphane Manson

Annexe

**COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE
UNIVERSITAIRE DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ**

**Élection d'une ou d'un représentant(e) de la CFU au
sein du Comité d'orientation du numérique et des
systèmes d'information de La Rochelle Université**

Procès-verbal de dépouillement

Scrutin du 25 novembre 2025

Nombre d'électeurs (membres de la commission de la formation et de la vie universitaire convoqués)	27
	1 ^{er} tour
Nombre de votants	19
Nombre de bulletins blancs et nuls	0
Nombre de suffrages exprimés	19

Résultat	1 ^{er} tour
Pascal BENÉTEAU (candidat)	19

Observations : RAS

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Pour le président et par délégation,
Le vice-président Formation
et vie universitaire

Stéphane Manson

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL DE GESTION DE LA
FONDATION LA ROCHELLE UNIVERSITÉ**

**Délibération n° 2025-11-28-1 du 28 novembre 2025
portant approbation du compte-rendu de la séance du
18 mars 2025 du conseil de gestion de la Fondation La
Rochelle Université**

Séance du 28 novembre 2025

LE CONSEIL DE GESTION DE LA FONDATION LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 719-12 et R. 719-194 et suivants,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu les statuts de la Fondation La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité,

APPROUVE le compte-rendu de la séance du conseil de gestion du 18 mars 2025 et annexé à la présente délibération. Ce document est consultable auprès de la direction des affaires juridiques et statutaires de La Rochelle Université (contact-dajs@univ-lr.fr).

Fait à La Rochelle, le 18 novembre 2025.

Le président de la Fondation

La Rochelle Université

Sébastien Peltier

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL DE GESTION DE LA FONDATION LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

**Délibération n° 2025-11-28-2 du 28 novembre 2025
adoptant les grandes orientations stratégiques de la
Fondation La Rochelle Université pour l'année 2026**

Séance du 28 novembre 2025

LE CONSEIL DE GESTION DE LA FONDATION LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 719-12 et R. 719-194 et suivants,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu les statuts de la Fondation La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité,

ADOpte les grandes orientations stratégiques suivantes de La Fondation La Rochelle Université
au titre de l'année 2026 :

1. Accompagner les étudiants :

- > via des actions de solidarité et d'inclusion, de mise en réseau et d'insertion, liées à la formation,
- > via le soutien à des projets culturels, des projets étudiants, des prix ou tout autre action visant à permettre aux étudiants d'être dans les meilleures conditions pour apprendre.

2. Soutenir la recherche :

- > via l'accompagnement de chaires, de projets de recherche, de colloques scientifiques, de remises de prix, d'actions favorisant la mise en réseau des chercheurs ou tout autre action permettant de contribuer au développement de la recherche de La Rochelle Université en faveur des enjeux sociétaux.

3. Partager les connaissances :

- > via le soutien à des actions contribuant à la vulgarisation scientifique, des conférences, table rondes, festivals ;
- > via le soutien des lieux, en lien avec La Rochelle Université, favorisant la diffusion des connaissances ou encore toute action permettant de contribuer au rayonnement de l'Université et de sensibiliser le grand public aux grands sujets de société.

Fait à La Rochelle, le 28 novembre 2025.

Le président de la Fondation
La Rochelle Université

Sébastien Peltier

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL DE GESTION DE LA
FONDATION LA ROCHELLE UNIVERSITÉ**

**Délibération n° 2025-11-28-3 du 28 novembre 2025
adoptant le budget prévisionnel 2026 de
la Fondation La Rochelle Université**

Séance du 28 novembre 2025

LE CONSEIL DE GESTION DE LA FONDATION LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 719-12 et R. 719-194 et suivants,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu les statuts de la Fondation La Rochelle Université,
Vu

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité,

**ADOPTE le budget prévisionnel de la Fondation La Rochelle Université pour l'année 2026 et
annexé à la présente délibération.**

Fait à La Rochelle, le 28 novembre 2025.

Le président de la Fondation

Sébastien Peltier

Transmis au recteur, chancelier des universités, le

Annexe

Dépenses prévisionnelles 2026			
	Soutiens engagés	Soutiens potentiels si financements acquis	TOTAL DEPENSES PREVISIONNELLES
DEPENSES LIÉES AUX PROJETS			552 760 €
ACCOMPAGNER LES ETUDIANTS	28 700 €	151 660 €	180 360 €
Actions de solidarité & d'inclusion	10 500 €	83 660 €	94 160 €
Favoriser la mise en réseau des étudiants	2 000 €	24 000 €	26 000 €
Actions liées à la formation	13 200 €	43 000 €	56 200 €
Soutien aux projets étudiants, prix...	3 000 €	1 000 €	4 000 €
SOUTENIR LA RECHERCHE			219 500 €
Soutien aux projets de recherche : Projet remmoo, chaire RSE, chaire participation...	191 000 €	28 500 €	219 500 €
PARTAGER LES CONNAISSANCES			101 200 €
Evenements de vulgarisation scientifique	25 100 €	76 100 €	101 200 €
MIS EN RESERVE POUR PROJETS PLURIANNUELS			51 700 €
Mis en réserve pour projets pluriannuels	51 700 €		51 700 €
ACHATS DE BIENS, SERVICES OU EQUIPEMENTS NECESSAIRES A L'ACTIVITE			52 550 €
Frais de fonctionnement	16 550 €	36 000 €	52 550 €
SOUS-TOTAL			
Dépenses prévisionnelles hors valorisation	313 050 €	292 260 €	605 310 €
Valorisation de la contribution de l'Université			130 000 €
Valorisation des besoins pourvus en mécénat de compétences			8 000 €
TOTAL DEPENSES PREVISIONNELLES 2026			743 310 €

Recettes prévisionnelles 2026			
	Financements acquis	Financements en cours de recherche	TOTAL RECETTES PREVISIONNELLES
RECETTES PREVISIONNELLES			313 050 €
Mécénat	312 250 €	286 863 €	599 113 €
Soutiens 2026	12 250 €	286 863 €	
Soutiens pluriannuels	290 000 €		
Part de la dotation consomptible	10 000 €		
Autres recettes prévisionnelles acquises	800 €	5 397 €	6 197 €
Intérêts bancaires	800 €	5 397 €	
SOUS-TOTAL			605 310 €
Recettes prévisionnelles hors valorisation	313 050 €	292 260 €	605 310 €
Valorisation de la contribution de l'Université			130 000 €
Valorisation en mécénat de compétences			8 000 €
TOTAL RECETTES PREVISIONNELLES 2026			743 310 €

Note : Le budget de la Fondation reste à l'équilibre car elle n'engage les dépenses qu'une fois les financements acquis.

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL DE GESTION DE LA FONDATION LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

**Délibération n° 2025-11-28-4 du 28 novembre 2025
portant délégation de pouvoirs du conseil de gestion à
la présidente ou au président de la Fondation La
Rochelle Université**

Séance du 28 novembre 2025

LE CONSEIL DE GESTION DE LA FONDATION LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 719-12 et R. 719-194 et suivants,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu les statuts de la Fondation La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité,

DÉCIDE :

Article 1 : Délègue à la présidente ou au président de la Fondation La Rochelle Université le pouvoir d'arrêter le programme d'actions de la Fondation en cohérence avec les grandes orientations stratégiques adoptées par le conseil de gestion.

Article 2 : Délègue à la présidente ou au président de la Fondation La Rochelle Université le pouvoir d'accepter les dons, legs et subventions et charges afférentes dans les conditions suivantes :

2.1 Acceptation sans charge dans la limite de 500 000 euros par opération et par an ;

2.2 Acceptation avec charge dans la limite de 500 000 euros par opération et par an, pour les charges suivantes :

- > Affectation à un projet prédefini par la Fondation, notamment une chaire, un programme de recherche, un événement institutionnel, un équipement pédagogique ou scientifique, etc. ;
- > Affectation à des étudiants de La Rochelle Université ou à une association étudiante, notamment par l'attribution d'une bourse d'étude, d'une aide spécifique ou d'un prix (plafond unitaire maximal : 5 000 € par étudiant), fondés notamment sur des critères sociaux, de mérite ou dans le cadre d'un concours organisé par La Rochelle Université ou un partenaire de La Rochelle Université ;
- > Reconnaissance du donneur par mention du nom du donneur sur des supports de communication institutionnels ou lors d'événements organisés par la Fondation ou en partenariat avec la Fondation, à la condition que cette contrepartie de visibilité s'inscrive bien dans les règles du mécénat qui est un acte de don désintéressé. Aussi toute contrepartie doit respecter une disproportion marquée avec le montant du don et sera détaillée dans la convention qui lie les deux parties.
- > Obligation de rendre compte au donneur de l'utilisation des fonds à la condition que cette obligation soit limitée dans le temps, en cohérence avec l'importance des fonds affectés et des activités financées.

2.3 Exclusion du champ de la présente délégation, toute charge :

- > impliquant une affectation immobilière ou l'engagement de l'Université au-delà de cinq années ;
- > susceptible d'entraîner, pour la Fondation, des obligations financières ou juridiques d'une nature exceptionnelle.

Article 3 : La présidente ou le président de la Fondation rend compte à chaque séance du conseil de gestion des décisions prises en vertu des présentes délégations de pouvoir.

Article 4 : Est abrogée la délibération n° 2025-03-18-6 du 18 mars 2025 relative à l'approbation de la délégation de compétences du conseil de gestion vers le président de la Fondation, notamment en matière de dons et legs

Fait à La Rochelle, le 28 novembre 2025.

Le président de la Fondation

La Rochelle Université

Sébastien Peltier

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-15-2-1 du 15 décembre 2025
portant motion relative aux conséquences du projet de
loi de finances 2026 et aux mesures nationales non
compensées imposées aux universités**

Séance du 15 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu le projet de loi de finances pour 2026,
Vu l'avis du comité social d'administration d'établissement du 12 décembre 2025,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (29 voix),

ADOPE la motion suivante à adresser à monsieur le Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, monsieur le Ministre de l'Économie et des Finances, monsieur le Recteur de la Région Académique Nouvelle-Aquitaine, monsieur le Recteur délégué à l'ESRI de la Région Académique Nouvelle-Aquitaine, aux parlementaires de Charente-Maritime et monsieur le président de France Universités :

MOTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

RELATIVE AUX CONSÉQUENCES DU PROJET DE LOI DE FINANCES 2026 ET AUX MESURES NATIONALES NON COMPENSÉES IMPOSÉES AUX UNIVERSITÉS

Dans un contexte marqué par l'instabilité politique, les crises internationales et l'incertitude financière, les universités contribuent à la cohésion nationale : par la formation qu'elles dispensent, la recherche qu'elles produisent et l'innovation qu'elles impulsent, elles se placent au service de la société et contribuent à répondre aux grandes transitions de notre siècle.

Mais leur capacité d'action est aujourd'hui mise en danger par les orientations budgétaires du projet de loi de Finances 2026. Alors que 80% des universités ont présenté un budget initial 2025 en déficit, la hausse modérée des crédits annoncée par le ministère pour l'an prochain est un trompe l'œil : entre l'inflation, les dépenses contraintes et les obligations sociales nouvelles, les établissements auront en réalité à faire face à une baisse de leurs moyens en euros constants.

À La Rochelle Université, les mesures nationales non compensées feraient peser sur le budget 2026 un montant de 2,5M€ de charges supplémentaires, dont :

- > 1M€ pour la hausse du CAS Pensions ;
- > 200 000€ pour la protection sociale complémentaire obligatoire, dont l'effet sera porté à 400 000€ dès 2027, et ce sans compter la prise en charge de la prévoyance ;
- > 1,3M€ liés aux mesures salariales structurelles dites « Guérini ».

Si ces charges imposées ne sont pas intégralement compensées par l'État, elles viendront agraver une situation déjà pénalisée par le sous-financement structurel dont souffrent l'enseignement supérieur et la recherche, qui fonctionnent désormais sur des appels à projets pour financer des activités qui devraient relever de la subvention pour charge de service public. Dès 2026 plusieurs grands projets arriveront à leur terme à La Rochelle Université, avec des pertes de recettes de 1,2M€, et ce processus se poursuivra les années suivantes.

A ces décisions s'ajoutent des mesures qui pourraient accentuer la précarité des étudiants et de leurs familles, comme le gel des APL et l'exclusion d'une partie des étudiants étrangers du dispositif, la baisse des bourses sur critères sociaux et la fin de la réduction d'impôt sur les frais de scolarité.

Avec 8 000 étudiants et plus de 1 000 agents, La Rochelle Université est un acteur central du développement territorial et de l'ascenseur social. Elle fait vivre des milliers d'emplois directs et indirects, soutient l'économie locale et irrigue l'ensemble du tissu associatif et culturel de son bassin de vie. À moyen terme, c'est ainsi tout un écosystème qui pourrait se retrouver fragilisé.

Cette situation est d'autant plus paradoxale que l'État, dans une volonté de déconcentration, vient d'engager une démarche avec La Rochelle Université pour contractualiser une feuille de route stratégique, renforçant la politique de territorialisation dans le cadre du nouveau Contrat d'Objectif de Moyens et de Performance devant prendre effet dès 2026 sans moyens supplémentaires annoncés.

Face à ces perspectives alarmantes, le Conseil d'Administration de La Rochelle Université :

- > **Exprime son inquiétude** sur la trajectoire budgétaire prévue par le projet de loi de Finances pour l'enseignement supérieur et la recherche ;
- > **Dénonce l'impact des mesures** décidées par l'État et imposées aux budgets des universités ;
- > **Demande la couverture intégrale et pérenne** par l'État des mesures qu'il adopte, qu'il s'agisse des nouvelles obligations salariales et sociales ou de l'évolution du CAS Pensions ;
- > **Alerte sur les conséquences d'un sous-financement** sur l'offre de formation, la qualité de la recherche et les conditions de vie étudiante qui accentuent la précarité des plus vulnérables ;
- > **Réaffirme que le financement de l'enseignement supérieur et de la recherche constitue un investissement stratégique**, et non une charge, pour l'avenir du pays, l'égalité des chances, l'engagement des jeunes générations et le développement des territoires ;
- > **Appelle les parlementaires à se mobiliser** pour trouver un compromis garantissant aux universités un budget qui leur offre les moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions fondamentales et permet à la France de relever les grands défis de notre siècle.

Fait à La Rochelle, le 15 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2025-12-15-3-1-1 du 15 décembre 2025 portant adoption du budget rectificatif 2025 de La Rochelle Université

Séance du 15 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3, L. 719-12, L. 719-5, R. 719-64 et suivants, R. 719-194 et suivants,

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 relatif aux tableaux budgétaires applicables aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnelle (EPSCP) et aux établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) dans le cadre de l'élaboration, de la présentation et de l'exécution de leur budget,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2024-12-16-6-2-1 du 16 décembre 2024 portant adoption du budget initial 2025 de La Rochelle Université,

Vu l'avis favorable du recteur académique en date du 3 décembre 2025,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (29 voix),

ADOPTE le budget rectificatif 2025 de La Rochelle Université conformément aux tableaux budgétaires n° 1a et 1b agrégés, 2, 4, 6 et 9 annexés à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 15 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur, chancelier des universités, le

Annexes

TABLEAU 1a
Tableau des emplois
Budget rectificatif 2025

POUR VOTE DE L'ORGANE DELIBERANT

	Sous plafond LFI (a)	Hors plafond LFI (b)	Plafond organisme (=a+b)	Unité
Autorisation d'emplois rémunérés par l'établissement				ETP
Autorisation d'emplois rémunérés par l'établissement	704,7	323,0	1 027,7	ETPT

NB: Pour les opérateurs de l'Etat, l'autorisation d'emplois sous plafond doit correspondre au plafond notifié par le responsable du programme chef de file de l'Etat en conformité avec le plafond d'emploi législatif du programme

TABLEAU 1b
Tableau des emplois
(agrégé La Rochelle Université et Fondation La Rochelle Université)
Budget rectificatif 2025

Catégories d'emplois	Nature des emplois		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
	Permanents	Titulaires			
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			En ETPT	En ETPT	Global
	Permanents	Titulaires	322,2	322,2	322,2
	CDI		7,0	7,0	10,0
	Non permanents	CDD	74,4	62,6	137,0
			403,6	65,6	469,2
S/total EC					
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS					-
BIATSS	Permanents	Titulaires			
	CDI		230,2	230,2	230,2
	Non permanents	CDD	32,4	32,4	104,4
			38,5	185,4	223,9
			301,1	257,4	558,5
S/total Biatss			704,7	323,0	1 027,7
Totaux					
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			762	(5)	Plafond global des emplois voté par le CA

TABLEAU 2
Autorisations budgétaires - Budget principal
BUDGET RECTIFICATIF 2025

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

	DEPENSES				RECETTES	
	MONTANT		MONTANT			
	AE	CP	BI 2025	BR 2025	BI 2025	BR 2025
Personnel	82 259 473 €	77 886 433 €	82 259 473 €	77 886 433 €	100 140 575 €	84 805 278 €
dont contributions employeur au CAS Pension	19 650 642 €	19 473 030 €	19 650 642 €	19 473 030 €	68 971 117 €	69 762 992 €
					1 040 578 €	260 435 €
					665 638 €	558 455 €
Fonctionnement	20 228 749 €	17 527 599 €	21 131 036 €	17 763 098 €	19 746 942 €	4 583 542 €
					9 716 300 €	9 639 854 €
Intervention					16 155 411 €	18 347 128 €
					1 494 000 €	1 364 600 €
Investissement	27 854 730 €	5 888 684 €	32 071 113 €	7 970 906 €	14 451 898 €	16 566 715 €
					209 513 €	415 813 €
TOTAL DES DEPENSES AE (A) CP (B)	130 342 951 €	101 302 715 €	135 461 622 €	103 620 437 €	116 295 986 €	103 152 406 €
SOLDE BUDGETAIRE (excédent) (D1 = C - B)					19 165 636 €	468 031 €
						SOLDE BUDGETAIRE (déficit) (D2 = B - C)

(*) Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées" (tableau 8)

Tableau 4 - EPSCP
Equilibre Financier - Budget PRINCIPAL
Budget Rectificatif 2025

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Besoins (utilisation des financements)			Financements (couverture des besoins)		
	BI 2025	BR 2025	BI 2025	BR 2025	
D2_Solde budgétaire (déficit)*	19 165 636 €	468 031 €		0 €	D1_Solde budgétaire (excédent)*
dont solde budgétaire budget principal					dont solde budgétaire budget principal
dont solde budgétaire budget du SAIC					dont solde budgétaire budget du SAIC
dont solde budgétaire FU					dont solde budgétaire FU
dont solde budgétaire BAI					dont solde budgétaire BAI
dont solde budgétaire SIE					dont solde budgétaire SIE
(b1)_Remboursements d'emprunts (capital); Nouveaux prêts (capital); Dépôts et cautionnements					(b2)_Nouveaux emprunts (capital); Remboursements de prêts (capital); Dépôts et cautionnements
(c1)_Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (décaissements de l'exercice)	8 447 086 €	6 968 495 €		8 047 427 €	6 787 893 €
(e1)_Autres décaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)	1 354 616 €	1 036 204 €		1 156 122 €	1 031 524 €
Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme (=D2+b1+c1+e1)	28 967 338 €	8 472 731 €		9 203 549 €	7 819 417 €
					Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme (=D1+b2+c2+e2)
(I)_Augmentation de la trésorerie	0	0	19 763 789 €	653 314 €	(II)_Diminution de la trésorerie
(a) dont Abondement de la trésorerie fléchée ***		3 966 782 €	9 468 702 €		(a) dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée ***
(d) dont Abondement sur la trésorerie non fléchée			10 295 087 €	4 620 096 €	(d) dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée
TOTAL DES BESOINS	28 967 338 €	8 472 731 €	28 967 338 €	8 472 731 €	TOTAL DES FINANCEMENTS

Opérations budgétaires**Opérations non budgétaires**

La variation de trésorerie :
 - se détermine par différence entre (1) et (2),
 - se décompose en (a) et (d),
 - s'explique par D, (b), (c), (e).

* solde budgétaire à détailler pour chaque composante du budget de l'établissement
 Montant issu du tableau "Autorisations budgétaires"
 (tableau 2)

** Montants issus du tableau "Opérations pour compte de tiers" (tableau 5)
 *** Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées" (tableau 8)

SAIC : service d'activités industrielles et commerciales

FU : fondation universitaire

BAI : budget annexe immobilier

SIE : service inter-établissements

TABLEAU 6
Situation patrimoniale - Principal
BUDGET RECTIFICATIF 2025

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Compte de résultat prévisionnel

CHARGES			PRODUITS		
	BI 2025	BR 2025		BI 2025	BR 2025
Personnel	82 219 473 €	77 817 333 €	Subventions de l'Etat	69 233 797 €	69 965 195 €
<i>dont charges de pensions civiles*</i>	19 650 642 €	19 473 030 €	Fiscalité affectée	665 638 €	558 455 €
Fonctionnement autre que les charges de personnel	26 131 036 €	23 059 028 €	Autres subventions	19 519 553 €	13 604 985 €
			Autres produits	14 593 050 €	13 790 304 €
TOTAL DES CHARGES (1)	108 350 508 €	100 876 361 €	TOTAL DES PRODUITS (2)	104 012 038 €	97 918 939 €
Résultat prévisionnel : bénéfice (3) = (2) - (1)	0 €	0 €	Résultat prévisionnel : perte (4) = (1) - (2)	4 338 470 €	2 957 421 €
TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	108 350 508 €	100 876 361 €	TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	108 350 508 €	100 876 361 €

* il s'agit des sous catégories de comptes présentant les contributions employeur au CASF pensions

Calcul de la capacité d'autofinancement

	BI 2025	BR 2025
Résultat prévisionnel de l'exercice (bénéfice (3) ou perte (-4))	-4 338 470 €	-2 957 421 €
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	5 000 000 €	5 300 000 €
- reprises sur amortissements, dépréciations et provisions	-83 303 €	-83 303 €
+ valeur nette comptable des éléments d'actifs cédés		
- produits de cession d'éléments d'actifs		
- quote-part reprise au résultat des financements rattachés à des actifs	-3 500 000 €	-3 700 000 €
= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)	-2 921 773 €	-1 440 724 €

Etat prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés

EMPLOIS	BI 2025	BR 2025	RESSOURCES	BI 2025	BR 2025
Insuffisance d'autofinancement	2 921 773 €	1 440 724 €	Capacité d'autofinancement	0 €	0 €
Investissements	32 071 113 €	7 671 743 €	Financement de l'actif par l'État	3 452 662 €	1 055 370 €
			Financement de l'actif par des tiers autres que l'État	25 489 239 €	3 926 661 €
			Autres ressources	99 333 €	5 100 €
Remboursement des dettes financières	0 €		Augmentation des dettes financières	0 €	0 €
TOTAL DES EMPLOIS (5)	34 992 887 €	9 112 467 €	TOTAL DES RESSOURCES (6)	29 041 234 €	4 987 131 €
Augmentation du fonds de roulement (7) = (6)-(5)	0 €	0 €	Diminution du fonds de roulement(8) = (5)-(6)	5 951 652 €	4 125 336 €

Variation et niveau du fonds de roulement, du besoin en fonds de roulement et de la trésorerie

	BI 2025	BR 2025
Variation du FONDS DE ROULEMENT : AUGMENTATION (7) ou DIMINUTION (8)	-5 951 652 €	-4 125 336 €
Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE)	13 812 137 €	-3 472 029 €
Variation de la TRESORERIE : ABONDEMENT (I) ou PRELEVEMENT (II)*	-19 763 789 €	-653 307 €
Niveau final du FONDS DE ROULEMENT	8 627 910 €	10 454 226 €
Niveau final du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	-4 747 247 €	-22 031 413 €
Niveau final de la TRESORERIE	13 375 157 €	32 485 639 €

* Montant issu du tableau 4 "Equilibre financier"

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Tableau des opérations pluriannuelles
Budget Rectificatif 2025

A - Dépenses

Opérations	Montant de l'opération Net	Autorisations d'engagement					Crédits de paiement					Restes	
		AE ouvertes au titre des années	AE consommées au titre des années antérieures	AE reportées ou reprogrammées en année n	AE nouvelles ouvertes en année n	Total des AE ouvertes pour l'année n	CP ouverts au titre des années antérieures	CP consommés au titre des années antérieures	CP reportées ou reprogrammées en année n	CP nouveaux ouverts en année n	Total des CP ouverts pour l'année n	Restes à engager en fin d'année n (AE)	Restes à payer sur AE consommées en fin d'année n
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)	(5)	(6)=(4)+(5)	(7)	(8)	(9)=(7)-(8)	(10)	(11)=(9)-(10)	(12)=(1)-(3)-(6)	(13)=(1)-(6)-(8)-(11)	
Total contrats de recherche	46 594 399 €	12 752 975 €	11 030 464 €	- €	9 202 578 €	9 202 578 €	12 942 347 €	10 608 296 €	- €	9 063 501 €	9 063 501 €	26 361 356 €	561 244 €
Total contrats d'enseignement	31 410 599 €	15 289 812 €	10 697 183 €	- €	6 615 295 €	6 615 295 €	13 277 874 €	9 992 148 €	- €	6 829 432 €	6 829 432 €	14 098 121 €	490 899 €
Total programmes pluriannuels d'investissement	27 633 278 €	14 967 848 €	8 967 309 €	- €	3 544 070 €	3 544 070 €	10 748 419 €	5 836 010 €	- €	5 136 184 €	5 136 184 €	15 121 898 €	1 539 185 €
Total	105 638 276 €	43 010 636 €	30 694 955 €	- €	19 361 944 €	19 361 944 €	36 968 641 €	26 436 454 €	- €	21 029 116 €	21 029 116 €	55 581 375 €	2 591 328 €
pour information, répartition des opérations pluriannuelles par enveloppes :													
Ss total personnel	49 810 346 €	14 026 928 €	12 877 931 €		9 322 052 €	9 322 052 €	14 026 928 €	12 877 931 €		9 322 052 €	9 322 052 €		
Ss total fonctionnement et intervention	24 101 804 €	11 107 975 €	6 980 098 €		5 690 616 €	5 690 616 €	9 726 371 €	6 178 355 €		5 729 176 €	5 729 176 €	55 581 377 €	2 591 329 €
Ss total investissement	31 726 126 €	17 875 733 €	10 836 927 €		4 349 275 €	4 349 275 €	13 215 342 €	7 380 168 €		5 977 888 €	5 977 888 €		

B - Recettes

Opérations	Montant de l'opération	Prélèvement sur la trésorerie	Financements extérieurs			
			Montant	Encaissements au titre des années	Encaissements pour l'année n	Restes à encaisser
(1)	(14)	(15)=(1)-(14)	(16)	(17)	(18)=(15)-(16)-(17)	
Total contrats de recherche	54 584 301 €	57 377 €	54 526 924 €	19 466 906 €	12 130 567 €	22 929 451 €
Total contrats d'enseignement	34 217 917 €	0 €	34 217 917 €	16 226 717 €	5 097 853 €	12 893 347 €
Total programmes pluriannuels d'investissement	27 699 278 €	2 704 000 €	24 995 278 €	7 812 619 €	6 706 600 €	10 476 059 €
Total	116 501 496 €	2 761 377 €	113 740 119 €	43 506 241 €	23 935 020 €	46 298 858 €

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-15-3-1-2 du 15 décembre
2025 portant adoption du budget rectificatif 2025
de La Fondation La Rochelle Université**

Séance du 15 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3, L. 719-12, L. 719-5, R. 719-64 et suivants, R. 719-194 et suivants,

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 relatif aux tableaux budgétaires applicables aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnelle (EPSCP) et aux établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) dans le cadre de l'élaboration, de la présentation et de l'exécution de leur budget,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu les statuts de la Fondation La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2024-12-16-6-2-2 du 16 décembre 2024 portant adoption du budget initial 2025 de la Fondation La Rochelle Université,

Vu l'avis favorable du recteur académique en date du 3 décembre 2025,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (29 voix),

ADOPTE le budget rectificatif 2025 de la Fondation La Rochelle Université conformément aux tableaux budgétaires n° 1a et 1b agrégés, 2, 4, 6 et 9 annexés à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 15 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur, chancelier des universités, le

Annexes

TABLEAU 1a
Tableau des emplois
Budget rectificatif 2025

POUR VOTE DE L'ORGANE DELIBERANT

	Sous plafond LFI (a)	Hors plafond LFI (b)	Plafond organisme (=a+b)	Unité
				ETP
				ETPT
Autorisation d'emplois rémunérés par l'établissement				
Autorisation d'emplois rémunérés par l'établissement	704,7	323,0	1 027,7	ETPT

NB: Pour les opérateurs de l'Etat, l'autorisation d'emplois sous plafond doit correspondre au plafond notifié par le responsable du programme chef de file de l'Etat en conformité avec le plafond d'emploi législatif du programme

TABLEAU 1b
Tableau des emplois
(agrégé La Rochelle Université et Fondation La Rochelle Université)
Budget rectificatif 2025

Catégories d'emplois	Nature des emplois		(A) Emplois sous plafond Etat	(B) Emplois financés sur ressources propres	(C) = (A) + (B) Global	
	Permanents	Titulaires				
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	CDI		322,2		322,2	
	Non permanents	CDD	7,0		10,0	
			74,4		137,0	
S/total EC			403,6		469,2	
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS						
BIATSS	Permanents	Titulaires	230,2		230,2	
		CDI	32,4		104,4	
	Non permanents	CDD	38,5		223,9	
			301,1		558,5	
Totaux			704,7		1 027,7	
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat						
				762	(5)	

FONDATION DE La Rochelle Université

TABLEAU 2
Autorisations budgétaires - Budget FONDATION
BUDGET RECTIFICATIF 2025

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

	AE		CP		RE		Recettes globalisées
	BI 2025	BR 2025	BI 2025	BR 2025	BI 2025	BR 2025	
Personnel	221 000 €	55 336 €	221 000 €	55 336 €	492 392 €	118 994 €	Recettes globalisées
dont contributions employeur au CAS Pension				0 €	0	0	Subvention pour charges de service public
					0	0	Autres financements de l'Etat
					0	0	Fiscalité affectée
Fonctionnement	235 000 €	90 185 €	235 000 €	90 185 €	0	118 994	Autres financements publics
					492 392	118 994	Recettes propres
Intervention					0 €	0 €	Recettes fléchées*
					0	0	Financements de l'Etat fléchés
Investissement	100 000 €	6 249 €	100 000 €	6 249 €	0	0	Autres financements publics fléchés
					0	0	Recettes propres fléchées
TOTAL DES DEPENSES AE (A) CP (B)	556 000 €	151 770 €	556 000 €	151 770 €	492 392 €	118 994 €	TOTAL DES RECETTES (C)
SOLDE BUDGETAIRE (excédent) (D1 = C - B)					63 608 €	32 776 €	SOLDE BUDGETAIRE (déficit) (D2 = B - C)

(*) Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées" (tableau 8)

Tableau 4 - EPSCP
Equilibre Financier - Budget FONDATION

Budget Rectificatif 2025

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Besoins (utilisation des financements)		
	BI 2025	BR 2025
D2_Solde budgétaire (déficit)*		32 776 €
dont solde budgétaire budget principal		
dont solde budgétaire budget du SAIC		
dont solde budgétaire FU		
dont solde budgétaire BAI		
dont solde budgétaire SIE		
(b1)_Remboursements d'emprunts (capital); Nouveaux prêts (capital); Dépôts et cautionnements		
(c1)_Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (décaissements de l'exercice)		2 204 €
(e1)_Autres décaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)		1 518 €
Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme (=D2+b1+c1+e1)	0 €	36 498 €

	BI 2025	BR 2025	
		0 €	D1_Solde budgétaire (excédent)*
			dont solde budgétaire budget principal
			dont solde budgétaire budget du SAIC
			dont solde budgétaire FU
			dont solde budgétaire BAI
			dont solde budgétaire SIE
			(b2)_Nouveaux emprunts (capital); Remboursements de prêts (capital); Dépôts et cautionnements
		0 €	(c2)_Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (encaissements de l'exercice)
		1 190 €	(e2)_Autres encaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)
	0 €	1 190 €	Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme (=D1+b2+c2+e2)

(I)_Augmentation de la trésorerie	0 €	0
(a) dont Abondement de la trésorerie fléchée ***		
(d) dont Abondement sur la trésorerie non fléchée		
TOTAL DES BESOINS	0 €	36 498 €

	0	35 308 €	(II)_Diminution de la trésorerie
	0 €		(a) dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée ***
		35 308 €	(d) dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée
	0 €	36 498 €	TOTAL DES FINANCEMENTS

* solde budgétaire à détailler pour chaque composante du budget de l'établissement
Montant issu du tableau "Autorisations budgétaires"
(tableau 2)

** Montants issus du tableau "Opérations pour compte de tiers" (tableau 5)
*** Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées" (tableau 8)

Opérations budgétaires

Opérations non budgétaires

La variation de trésorerie :
- se détermine par différence entre (1) et (2),
- se décompose en (a) et (d),
- s'explique par D, (b), (c), (e).

TABLEAU 6
Situation patrimoniale - FONDATION
0
Budget Rectificatif 2025

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Compte de résultat prévisionnel

	CHARGES		PRODUITS		BI 2025	BR 2025
		BI 2025	BR 2025			
Personnel	221 000 €	55 336 €	Subventions de l'Etat		0 €	0 €
<i>dont charges de pensions civiles*</i>	0 €	0 €	Fiscalité affectée		0 €	0 €
Fonctionnement autre que les charges de personnel	235 000 €	90 185 €	Autres subventions		0 €	0 €
			Autres produits		556 000 €	151 770 €
TOTAL DES CHARGES (1)	456 000 €	145 521 €	TOTAL DES PRODUITS (2)		556 000 €	151 770 €
Résultat prévisionnel : bénéfice (3) = (2) - (1)	100 000 €	55 803 €	Résultat prévisionnel : perte (4) = (1) - (2)		0 €	0 €
TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	556 000 €	201 324 €	TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)		556 000 €	151 770 €

* il s'agit des sous catégories de comptes présentant les contributions employeur au CAS Pensions

Calcul de la capacité d'autofinancement

	BI 2025	BR 2025
Résultat prévisionnel de l'exercice (bénéfice (3) ou perte (-4))	100 000 €	55 803 €
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions		
- reprises sur amortissements, dépréciations et provisions		
+ valeur nette comptable des éléments d'actifs cédés		
- produits de cession d'éléments d'actifs		
- quote-part reprise au résultat des financements rattachés à des actifs		
= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)	100 000 €	55 803 €

Etat prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés

EMPLOIS	BI 2025	BR 2025	RESSOURCES	BI 2025	BR 2025
Insuffisance d'autofinancement	0 €	0 €	Capacité d'autofinancement	100 000 €	55 803 €
Investissements	100 000 €	6 249 €	Financement de l'actif par l'État		0 €
			Financement de l'actif par des tiers autres que l'État		0 €
			Autres ressources		0 €
Remboursement des dettes financières			Augmentation des dettes financières	0 €	
TOTAL DES EMPLOIS (5)	100 000 €	6 249 €	TOTAL DES RESSOURCES (6)	100 000 €	55 803 €
Augmentation du fonds de roulement (7) = (6)-(5)	0 €	49 554 €	Diminution du fonds de roulement (8) = (5)-(6)	0 €	

Variation et niveau du fonds de roulement, du besoin en fonds de roulement et de la trésorerie

	BI 2025	BR 2025
Variation du FONDS DE ROULEMENT : AUGMENTATION (7) ou DIMINUTION (8)	0 €	49 554 €
Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE)	0 €	84 862 €
Variation de la TRESORERIE : ABONDEMENT (I) ou PRELEVEMENT (II)*	0 €	-35 308 €
Niveau final du FONDS DE ROULEMENT	331 513 €	381 066 €
Niveau final du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	259 €	85 121 €
Niveau final de la TRESORERIE	331 254 €	295 945 €

* Montant issu du tableau 4 "Equilibre financier"

Fondation de La Rochelle Université

Tableau 9 - EPSCP
Tableau des opérations pluriannuelles
Budget Rectificatif 2025

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**A - Dépenses**

Opérations	Montant de l'opération Net	Autorisations d'engagement					Crédits de paiement					Restes	
		AE ouvertes au titre des années antérieures	AE consommées au titre des années antérieures	AE reportées ou reprogrammées en année n	AE nouvelles ouvertes en année n	Total des AE ouvertes pour l'année n	CP ouverts au titre des années antérieures	CP consommés au titre des années antérieures	CP reportés ou reprogrammés en année n	CP nouveaux ouverts en année n	Total des CP ouverts pour l'année n	Restes à engager en fin d'année n (AE)	Restes à payer sur AE consommées en fin d'année n (CP)
		(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)	(5)	(6)=(4)+(5)	(7)	(8)	(9)=(7)-(8)	(10)	(11)=(9)-(10)	(12)=(1)-(3)-(6)
Chaire RSE BPACA	320 000	19 960	18 389		104 266	104 266	19 960	18 389		104 266	104 266	197 345	-
Ateliers de l'Eau BPACA	50 000	8 500	8 500		11 510	11 510	8 500	8 500		11 510	11 510	29 990	-
Avenant 1 Convention cadre Régie Port de Plaisance LR	15 000	-	-		-	-	-	-		-	-	15 000	-
Total contrats de recherche	385 000	28 460	26 889	-	115 776	115 776	28 460	26 889	-	115 776	115 776	242 335	-
Mécénat TIPEE 2025-2027	3 000	-	-		-	-	-	-		-	-	3 000	-
Convention de Mécénat 2025-2028 Fondation La Rochelle Université - Port Atlantique La Rochelle	6 000	-	-		-	-	-	-		-	-	6 000	-
Total contrats d'enseignement	9 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9 000	-
Total programmes pluriannuels d'investissement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
Total	394 000	28 460	26 889	-	115 776	115 776	28 460	26 889	-	115 776	115 776	251 335	-
pour information, répartition des opérations pluriannuelles par enveloppes :													
Ss total personnel	194 706	19 960	18 389		55 336	55 336	19 960	18 389		55 336	55 336	251 335	-
Ss total fonctionnement et intervention	199 294	8 500	8 500		60 440	60 440	8 500	8 500		60 440	60 440		
Ss total investissement	-	-	-		-	-	-	-		-	-		

B - Recettes

Opérations	Montant de l'opération	Prélèvement sur la trésorerie	Financements extérieurs			
			Montant	Encaissements au titre des années antérieures	Encaissements pour l'année n	Restes à encaisser
(1)	(14)	(15)=(1)-(14)	(16)	(17)	(18)=(15)-(16)-(17)	
Chaire RSE BPACA	320 000 €	0 €	320 000 €	140 000 €	60 000 €	120 000 €
Ateliers de l'Eau BPACA	50 000 €	0 €	50 000 €	10 000 €	10 000 €	30 000 €
Avenant 1 Convention cadre Régie Port de Plaisance LR	15 000 €	0 €	15 000 €	0 €	10 000 €	5 000 €
Total contrats de recherche	385 000 €	0 €	385 000 €	150 000 €	80 000 €	155 000 €
Mécénat TIPEE 2025-2027	3 000 €	0 €	3 000 €	0 €	1 000 €	2 000 €
Convention de Mécénat 2025-2028 Fondation La Rochelle Université - Port Atlantique	6 000 €	0 €	6 000 €	0 €	2 000 €	4 000 €
Total contrats d'enseignement	9 000 €	0 €	9 000 €	0 €	3 000 €	6 000 €
Total programmes pluriannuels d'investissement	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total	394 000 €	0 €	394 000 €	150 000 €	83 000 €	161 000 €

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-15-3-2 du 15 décembre
2025 adoptant la campagne d'emplois 2026 de
La Rochelle Université**

Séance du 15 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu l'avis du conseil académique du 9 novembre 2025,
Vu les avis du comité social d'administration d'établissement des 5 et 12 décembre 2025,
Considérant l'objectif fixé dans le cadre du débat d'orientation budgétaire 2026 d'une réduction budgétaire de 640 000 euros au titre des dépenses de personnel,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 20 voix pour, 3 voix contre, 6 abstentions,

ADOPE la campagne d'emplois 2026, comprenant la volumétrie prévisionnelle maximale des postes et les modalités présentées dans les tableaux récapitulatifs joints en annexe de la présente délibération, l'ensemble permettant une réduction budgétaire de 581 047 euros sur les dépenses de personnel.

Fait à La Rochelle, le 15 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur, chancelier des universités, le

Annexe 1 – Campagne d'emploi 2026 des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Création, suppression et requalification des emplois existants

Proposition	Emploi AVANT	Emploi APRES	Section/Département	Labo	Support	Montant	Remarque
Suppression TIT / Création CONT	Titulaire	MCF	Contrat d'ens&rech junior	15	LEA	D2IA	1 -58 617 € Retraite
Suppression TIT / Création CONT	Titulaire	MCF	Contrat d'ens&rech junior	28	PHYSIQUE	LASIE	1 -58 617 € Retraite
Suppression TIT / Création CONT	Titulaire	MCF	Contrat d'ens&rech junior	64-65-69-86	BIOTECHNOLOGIES	LIENSS	1 -58 617 € Retraite
Suppression TIT / Création CONT	Titulaire	PR	Contrat d'ens&rech junior	11	LEA	D2IA	1 -94 167 € Retraite
Suppression TIT / Création CONT	Titulaire	PR	Contrat d'ens&rech junior	62	GENIE CIVIL	LASIE	1 -94 167 € Retraite
Suppression TIT / Création CONT	Titulaire	PRAG	Contrat d'enseignement junior	0422	LEA	-	1 -63 937 € Retraite
Suppression	CDD	ATER 100%	-	26	MATHEMATIQUES	MIA	1 -39 043 €
Suppression	CDD	Contrat d'ens&rech junior	-	06	IAE	NUDD	1 -46 246 €
Requalification CONT (ATER/ECC)	CDD	ATER 50%	Contrat d'ens&rech junior	06	IAE	NUDD	1 18 580 €
Suppression	CDD	ATER 50%		67	BIOLOGIE	LIENSS	1 -27 665 €
Requalification CONT (ECC/ATER)	CDD	Contrat d'ens&rech junior	ATER 100%	03	DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE	EOLE	1 -7 202 €
							11 -529 698 €

Maintien des contrats à durée déterminée

Emploi	Section/Département		Labo	Support	Remarque
Contrat d'enseignement junior	0422	LEA / IUL		2	Retraite (début 2026 avec rempl. CDD)
ATER 100%	27-61	R&T - IUT	L3I	1	
Contrat d'ens&rech expert	11	LEA		1	
Contrat d'ens&rech junior	01	DROIT ET SCIENCE POLITIQUE	EOLE	1	
Contrat d'ens&rech junior	35-36	SCIENCES DE LA TERRE	LIENSS	1	
Contrat d'enseignement junior	45	GENIE BIO - IUT		2	
ATER 100%	01	DROIT ET SCIENCE POLITIQUE	EOLE	1	
ATER 100%	14	LEA	CRHIA	1	
ATER 100%	21	SHS	LIENSS	2	
ATER 100%	22	SHS	LIENSS	1	
ATER 100%	27	INFORMATIQUE - IUT	L3I	2	
ATER 100%	27	INFORMATIQUE	L3I	1	
ATER 100%	36	SCIENCES DE LA TERRE	LIENSS	1	
ATER 100%	64	BIOTECHNOLOGIES	LIENSS	1	
ATER 100%	68	BIOLOGI	LIENSS	1	
Contrat d'ens&rech junior	01	DROIT ET SCIENCE POLITIQUE	EOLE	1	
Contrat d'ens&rech junior	15	LEA	D2IA	1	
Contrat d'ens&rech junior	20	SHS	LIENSS	1	
Contrat d'ens&rech junior	31 à 33	CHIMIE	LASIE	1	
Contrat d'ens&rech junior	64	BIOTECHNOLOGIES	LIENSS	1	
Contrat d'enseignement junior	02	DROIT ET SCIENCE POLITIQUE		1	
Contrat d'enseignement junior	11	IUL		2	
PAST-PR 50%	60	GENIE CIVIL CONSTRUCTION DURABLE - IUT	LASIE	1	

Demandes de création de poste refusées

Emploi demandé	Section / Département	Labo	Support	Remarque
MCF	27 INFORMATIQUE - IUT	L3I	1	
Contrat d'enseignement expert	27 INFORMATIQUE - IUT		1	
Contrat d'ens&rech expert	27 INFORMATIQUE - IUT	L3I	1	
Contrat d'ens&rech expert	27 INFORMATIQUE - IUT	L3I	1	
Contrat d'ens&rech junior	27 INFORMATIQUE	L3I	1	
PR	60-28 GENIE CIVIL CONSTRUCTION DURABLE - IUT	LASIE	1	
ATER 100%	60 GENIE CIVIL CONSTRUCTION DURABLE - IUT	LASIE	1	
Contrat d'ens&rech junior	02 DROIT PUBLIC	EOLE	1	
Contrat d'enseignement junior	TECH DE CO - IUT		1	
			9	

Annexe – Campagne d'emploi 2026 des personnels BIATSS

Création, suppression et requalification

Proposition	Emploi AVANT	Emploi APRES		Pôle / Service	Support	Montant	Remarque	
Maintien TIT	Titulaire	TIT C	TIT C	Missions	BU	1	0 €	<i>Retraite</i>
Création établissement (actuellement RP)	CDD		Contract. A	Ressources	DPAL/Opé immo	1	59 302 €	<i>Tension (surcroit d'activité)</i>
Nouvelle affectation	Titulaire	TIT IGE A	-	Missions	DIDEV	1	-80 068 €	<i>Retraite</i>
Suppression CDD / Création TIT	Détach. sur contrat	Contract. A	TIT IGE A	Direction	DAPS	1	34 631 €	<i>Mutation</i>
Requalification CONT +	CDD	Contract. C	Contract. B	Ressources	DRRH	1	2 951 €	
Requalification CONT +	CDI	Contract. B	Contract. A	Ressources	DPAL/ Exploit. Maint.	1	10 817 €	
Requalification CONT +	CDI	Contract. B	Contract. A	Ressources	DSI	1	10 817 €	
Requalification CONT +	CDI	Contract. C	Contract. B	Direction	Agence comptable	1	2 951 €	
Requalification CONT +	CDI	Contract. C	Contract. B	Ressources	DPAL/ Logistique	1	2 951 €	
Requalification TIT +	Titulaire	TIT B	TIT ASI A	Missions	DEVU	1	14 691 €	<i>BAP J</i>
Suppression	Titulaire	TIT B	-	Ressources	DPAL/ Logistique	1	-56 040 €	<i>Retraite</i>
Suppression TIT / Création CONT	Titulaire	TIT C	Contract. C	ILUDI	Scolarité	1	-18 708 €	<i>Retraite</i>
Suppression TIT / Création CONT	Titulaire	TIT IGR A	Contract. A	ILUDI	LASIE	1	-35 643 €	<i>Retraite BAP B</i>

13 **-51 349 €**

Transformation de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

Pôle	Service	Support	Remarque
Missions	BU	1	
	DEVU	1	
Ressources	DAFAP	1	
	DPAL	4	
COLLEGIUM	DRRH	4	
	Scolarité	1	
ILUDI	Accompagnement et Coordination scientifique	1	transformation d'un poste "missions permanentes" du pilotage financier pour un poste de "missions permanentes" aux RH de l'ILUDI
	Pilotage Financier	1	
	Scolarité	2	

16

Maintien de contrat à durée déterminée et demandes refusées

Emploi demandé	Service	Support	Remarque
TIT IGE A	LIENSS	1	
TIT IGE A	PELAGIS	1	
TIT ASIA	L3I	1	
TIT ASIA	LIENSS	1	
TIT B	LIENSS	1	
TIT B	PELAGIS	1	
Contract.A	Communication	1	
Contract.A	DAJS	1	
Contract.A	DOI	1	
Contract.A	DPI	1	
Contract.A	DSI	1	
Contract.B	DEVU	1	
Contract.A	DIDEV	1	Maintien CDD
Contract.C	DPAL / DPI	1	Maintien CDD
TIT ASIA	DPAL	1	Maintien sans requalification
TIT ASIA	IUT	1	Maintien sans requalification
Contract.B	LASIE	2	Maintien sans requalification

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2025-12-15-3-3-1 du 15 décembre 2025 portant adoption du budget initial 2026 de La Rochelle Université

Séance du 15 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3, L. 719-12, L. 719-5, R. 719-64 et suivants, R. 719-194 et suivants,

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 relatif aux tableaux budgétaires applicables aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnelle (EPSCP) et aux établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) dans le cadre de l'élaboration, de la présentation et de l'exécution de leur budget,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2025-05-05-1-2 relative à la procédure interne d'élaboration du budget initial pour l'exercice 2026,

Vu l'avis réservé du recteur académique en date du 3 décembre 2025,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 25 voix pour, 0 voix contre, 4 abstentions,

ADOPTE le budget initial 2026 de La Rochelle Université conformément aux tableaux budgétaires n° 1a et 1b agrégés, 2, 4, 6 et 9 annexés à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 15 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur, chancelier des universités, le

Annexes

TABLEAU 1a
Tableau des emplois
Budget initial 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DELIBERANT

	Sous plafond LFI (a)	Hors plafond LFI (b)	Plafond organisme (=a+b)	Unité
Autorisation d'emplois rémunérés par l'établissement				ETP
Autorisation d'emplois rémunérés par l'établissement	704,7	361,1	1 065,8	ETPT

NB: Pour les opérateurs de l'Etat, l'autorisation d'emplois sous plafond doit correspondre au plafond notifié par le responsable du programme chef de file de l'Etat en conformité avec le plafond d'emploi législatif du programme

TABLEAU 1b
Tableau des emplois
(agrégé La Rochelle Université et Fondation La Rochelle Université)
Budget initial 2026

Catégories d'emplois	Nature des emplois	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires
	Non permanents	CDD
S/total EC		

BIATSS	Permanents	Titulaires
	CDI	
S/total Biatss	Non permanents	CDD
Totaux		

Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat

(A)	(C) = (A) + (B)
Emplois sous plafond Etat	Global
En ETPT	321,6
	12,0
	157,2
	490,8
financés sur ressources	
En ETPT	89,5
	-
Emplois sous plafond Etat	Global
En ETPT	321,6
	12,0
	157,2
	490,8
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS	
	227,1
	112,6
	235,4
	575,1
	1 065,8
Totaux	Plafond global des emplois voté par le CA
704,7	
303,5	
39,9	
76,1	
195,5	
271,6	
361,1	

762 (5)

TABLEAU 2
Autorisations budgétaires - Budget principal
BUDGET INITIAL 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

	DEPENSES				RECETTES	
	MONTANT		MONTANT			
	AE	CP	BI 2025	BI 2026	BI 2025	BI 2026
Personnel	82 259 473 €	81 516 895 €	82 259 473 €	81 516 895 €	100 140 575 €	92 365 379 €
dont contributions employeur au CAS Pension	19 650 642 €	20 507 150 €	19 650 642 €	20 507 150 €	68 971 117 €	69 977 925 €
					1 040 578 €	58 160 €
					665 638 €	558 450 €
Fonctionnement	20 228 749 €	17 054 965 €	21 131 036 €	17 561 220 €	19 746 942 €	12 587 271 €
					9 716 300 €	9 183 573 €
Intervention					16 155 411 €	11 232 485 €
					1 494 000 €	394 400 €
Investissement	27 854 730 €	23 999 645 €	32 071 113 €	23 587 746 €	14 451 898 €	10 533 668 €
					209 513 €	304 417 €
TOTAL DES DEPENSES AE (A) CP (B)	130 342 951 €	122 571 505 €	135 461 622 €	122 665 861 €	116 295 986 €	103 597 864 €
SOLDE BUDGETAIRE (excédent) (D1 = C - B)					19 165 636 €	19 067 998 €
						SOLDE BUDGETAIRE (déficit) (D2 = B - C)

(*) Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées" (tableau 8)

La Rochelle Université

Tableau 4 - EPSCP
Equilibre Financier - Budget PRINCIPAL
BUDGET INITIAL 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Besoins (utilisation des financements)		
	BI 2025	BI 2026
D2_Solde budgétaire (déficit)*	19 165 636 €	19 067 998 €
dont solde budgétaire budget principal		
dont solde budgétaire budget du SAIC		
dont solde budgétaire FU		
dont solde budgétaire BAI		
dont solde budgétaire SIE		
(b1)_Remboursements d'emprunts (capital); Nouveaux prêts (capital); Dépôts et cautionnements		
(c1)_Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (décaissements de l'exercice)	8 447 086 €	3 566 910 €
(e1)_Autres décaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)	1 354 616 €	1 226 659 €
Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme (=D2+b1+c1+e1)	28 967 338 €	23 861 566 €
(I)_Augmentation de la trésorerie	0	0
(a) dont Abondement de la trésorerie fléchée ***		
(d) dont Abondement sur la trésorerie non fléchée		
TOTAL DES BESOINS	28 967 338 €	23 861 566 €

Financements (couverture des besoins)		
	BI 2025	BI 2026
D1_Solde budgétaire (excédent)*		
dont solde budgétaire budget principal		
dont solde budgétaire budget du SAIC		
dont solde budgétaire FU		
dont solde budgétaire BAI		
dont solde budgétaire SIE		
(b2)_Nouveaux emprunts (capital); Remboursements de prêts (capital); Dépôts et cautionnements		
(c2)_Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (encaissements de l'exercice)	8 047 427 €	2 852 581 €
(e2)_Autres encaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)	1 156 122 €	1 035 979 €
Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme (=D1+b2+c2+e2)	9 203 549 €	3 888 560 €
(II)_Diminution de la trésorerie	19 763 789 €	19 973 007 €
(a) dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée ***	9 468 702 €	11 535 358 €
(d) dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée	10 295 087 €	8 437 649 €
TOTAL DES FINANCEMENTS	28 967 338 €	23 861 566 €

Opérations budgétaires**Opérations non budgétaires**

La variation de trésorerie :
 - se détermine par différence entre (1) et (2),
 - se décompose en (a) et (d),
 - s'explique par D, (b), (c), (e).

* solde budgétaire à détailler pour chaque composante du budget de l'établissement
 Montant issu du tableau "Autorisations budgétaires"
 (tableau 2)

** Montants issus du tableau "Opérations pour compte de tiers" (tableau 5)
 *** Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées" (tableau 8)

SAIC : service d'activités industrielles et commerciales

FU : fondation universitaire

BAI : budget annexe immobilier

SIE : service inter-établissements

TABLEAU 6
Situation patrimoniale - Principal
BUDGET INITIAL 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Compte de résultat prévisionnel

CHARGES			PRODUITS		
	BI 2025	BI 2026		BI 2025	BI 2026
Personnel	82 219 473 €	81 447 895 €	Subventions de l'Etat	69 233 797 €	70 036 085 €
<i>dont charges de pensions civiles*</i>	19 650 642 €	20 507 150 €	Fiscalité affectée	665 638 €	558 450 €
Fonctionnement autre que les charges de personnel	26 131 036 €	22 861 220 €	Autres subventions	19 519 553 €	16 378 086 €
			Autres produits	14 593 050 €	14 329 157 €
TOTAL DES CHARGES (1)	108 350 508 €	104 309 115 €	TOTAL DES PRODUITS (2)	104 012 038 €	101 301 778 €
Résultat prévisionnel : bénéfice (3) = (2) - (1)	0 €	0 €	Résultat prévisionnel : perte (4) = (1) - (2)	4 338 470 €	3 007 337 €
TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	108 350 508 €	104 309 115 €	TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	108 350 508 €	104 309 115 €

* Il s'agit des sous catégories de comptes présentant les contributions employeur au CAS Pensions

Calcul de la capacité d'autofinancement

	BI 2025	BI 2026
Résultat prévisionnel de l'exercice (bénéfice (3) ou perte (-4))	-4 338 470 €	-3 007 337 €
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	5 000 000 €	5 300 000 €
- reprises sur amortissements, dépréciations et provisions	-83 303 €	-83 303 €
+ valeur nette comptable des éléments d'actifs cédés		
- produits de cession d'éléments d'actifs		
- quote-part reprise au résultat des financements rattachés à des actifs	-3 500 000 €	-3 700 000 €
= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)	-2 921 773 €	-1 490 640 €

Etat prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés

EMPLOIS	BI 2025	BI 2026	RESSOURCES	BI 2025	BI 2026
Insuffisance d'autofinancement	2 921 773 €	1 490 640 €	Capacité d'autofinancement	0 €	0 €
Investissements	32 071 113 €	23 586 011 €	Financement de l'actif par l'État	3 452 662 €	1 465 870 €
			Financement de l'actif par des tiers autres que l'État	25 489 239 €	19 443 100 €
			Autres ressources	99 333 €	27 533 €
Remboursement des dettes financières	0 €		Augmentation des dettes financières	0 €	0 €
TOTAL DES EMPLOIS (5)	34 992 887 €	25 076 651 €	TOTAL DES RESSOURCES (6)	29 041 234 €	20 936 504 €
Augmentation du fonds de roulement (7) = (6)-(5)	0 €	0 €	Diminution du fonds de roulement (8) = (5)-(6)	5 951 652 €	4 140 147 €

Variation et niveau du fonds de roulement, du besoin en fonds de roulement et de la trésorerie

	BI 2025	BI 2026
Variation du FONDS DE ROULEMENT : AUGMENTATION (7) ou DIMINUTION (8)	-5 951 652 €	-4 140 147 €
Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE)	13 812 137 €	15 832 859 €
Variation de la TRESORERIE : ABONDEMENT (I) ou PRELEVEMENT (II)*	-19 763 789 €	-19 973 007 €
Niveau final du FONDS DE ROULEMENT	8 627 910 €	6 314 079 €
Niveau final du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	-4 747 247 €	-6 198 554 €
Niveau final de la TRESORERIE	13 375 157 €	12 512 633 €

* Montant issu du tableau 4 "Equilibre financier"

Tableau 9 - EPSCP
Tableau des opérations pluriannuelles
Budget Initial 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**A - Dépenses**

Opérations	Montant de l'opération Net	Autorisations d'engagement					Crédits de paiement					Restes	
		AE ouvertes au titre des années antérieures	AE consommées au titre des années antérieures	AE reportées ou reprogrammées en année n	AE nouvelles ouvertes en année n	Total des AE ouvertes pour l'année n	CP ouverts au titre des années antérieures	CP consommés au titre des années antérieures	CP reportés ou reprogrammés en année n	CP nouveaux ouverts en année n	Total des CP ouverts pour l'année n	Restes à engager en fin d'année n (AE)	Restes à payer sur AE consommées en fin d'année n (CP)
		(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)	(5)	(6)=(4)+(5)	(7)	(8)	(9)=(7)-(8)	(10)	(11)=(9)+(10)	(12)=(1)-(3)-(6)
Total contrats de recherche	38 928 889 €	13 645 131 €	12 567 532 €	0 €	10 750 149 €	10 750 149 €	13 485 729 €	12 006 287 €	0 €	10 987 595 €	10 987 595 €	15 611 209 €	323 798 €
Total contrats d'enseignement	31 049 175 €	20 673 037 €	16 459 054 €	0 €	5 667 086 €	5 667 086 €	18 879 569 €	15 968 295 €	0 €	5 756 280 €	5 756 280 €	8 923 036 €	401 565 €
Total programmes pluriannuels d'investissement	22 616 288 €	13 292 132 €	7 494 389 €	0 €	13 927 899 €	13 927 899 €	10 177 222 €	5 955 204 €	0 €	13 303 133 €	13 303 133 €	1 194 000 €	2 163 952 €
Total	92 594 352 €	47 610 299 €	36 520 975 €	0 €	30 345 134 €	30 345 134 €	42 542 520 €	33 929 786 €	0 €	30 047 008 €	30 047 008 €	25 728 245 €	2 889 315 €
pour information, répartition des opérations pluriannuelles par enveloppes :													
Ss total personnel	45 140 494 €	18 190 082 €	17 290 131 €		10 610 589 €	10 610 589 €	18 190 082 €	17 290 131 €		10 610 589 €	10 610 589 €		
Ss total fonctionnement et intervention	21 081 730 €	13 023 718 €	9 497 040 €		4 658 075 €	4 658 075 €	11 502 376 €	8 734 444 €		4 925 276 €	4 925 276 €	25 728 243 €	2 889 315 €
Ss total investissement	26 372 128 €	16 396 499 €	9 733 804 €		15 076 470 €	15 076 470 €	12 850 062 €	7 905 211 €		14 511 143 €	14 511 143 €		

B - Recettes

Opérations	Montant de l'opération	Prélèvement sur la trésorerie	Financements extérieurs				
			Montant	Encaissements au titre des années antérieures		Encaissements pour l'année n	Restes à encaisser
			(15)=(1)-(14)	(16)	(17)		(18)=(15)-(16)-(17)
Total contrats de recherche	41 732 325 €		0 €	41 732 325 €	18 802 401 €	7 272 041 €	15 657 882 €
Total contrats d'enseignement	33 818 529 €		0 €	33 818 529 €	20 433 182 €	3 675 144 €	9 710 203 €
Total programmes pluriannuels d'investissement	27 383 278 €	2 704 000 €	24 679 278 €	14 203 219 €	4 284 500 €	6 191 560 €	
Total	102 934 132 €	2 704 000 €	100 230 132 €	53 438 802 €	15 231 685 €	31 559 645 €	

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2025-12-15-3-3-2 du 15 décembre 2025 portant adoption du budget initial 2026 de la Fondation La Rochelle Université

Séance du 15 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3, L. 719-12, L. 719-5, R. 719-64 et suivants, R. 719-194 et suivants,

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 relatif aux tableaux budgétaires applicables aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnelle (EPSCP) et aux établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) dans le cadre de l'élaboration, de la présentation et de l'exécution de leur budget,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu les statuts de la Fondation La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2025-05-05-1-2 relative à la procédure interne d'élaboration du budget initial pour l'exercice 2026,

Vu la délibération n° 2025-11-28-3 du 28 novembre 2025 du conseil de gestion de la Fondation La Rochelle Université adoptant le budget prévisionnel 2026 de la Fondation La Rochelle Université,

Vu l'avis réservé du recteur académique en date du 3 décembre 2025,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (29 voix),

ADOPTE le budget initial 2026 de la Fondation La Rochelle Université conformément aux tableaux budgétaires n° 1a et 1b agrégés, 2, 4, 6 et 9 annexés à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 15 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur, chancelier des universités, le

Annexes

TABLEAU 1a Tableau des emplois Budget initial 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DELIBERANT

	Sous plafond LFI (a)	Hors plafond LFI (b)	Plafond organisme (=a+b)	Unité
Autorisation d'emplois rémunérés par l'établissement				ETP
Autorisation d'emplois rémunérés par l'établissement	704,7	361,1	1 065,8	ETPT

NB: Pour les opérateurs de l'Etat, l'autorisation d'emplois sous plafond doit correspondre au plafond notifié par le responsable du programme chef de file de l'Etat en conformité avec le plafond d'emploi législatif du programme

TABLEAU 1b
Tableau des emplois
(agrégé La Rochelle Université et Fondation La Rochelle Université)
Budget initial 2026

Catégories d'emplois	Nature des emplois	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires
		CDI
	Non permanents	CDD
S/total EC		

(A)
Emplois sous plafond Etat
En ETPT
321,
9,
70,
401,

financés sur ressources
En ETPT
3,0
86,5
89,5

Global
321,6
12,0
157,2
490,8

Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS		
BIATSS	Permanents	Titulaires
	Non permanents	CDI
S/total Biatss		
Totaux		

227,
36,
39,
303,5
704,7

76,1
195,5
271,6
361,1

	227,1
	112,6
	235,4
	575,1
	1 065,8

Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat

762

TABLEAU 2
Autorisations budgétaires - Budget FONDATION
BUDGET INITIAL 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

	AE		CP		RE			
	BI 2025	BI 2026	BI 2025	BI 2026	BI 2025	BI 2026		
Personnel	221 000 €	64 729 €	221 000 €	64 729 €	492 392 €	129 535 €	Recettes globalisées	
<i>dont contributions employeur au CAS Pension</i>				0 €	0	0	Subvention pour charges de service public	
					0	0	Autres financements de l'Etat	
					0	0	Fiscalité affectée	
Fonctionnement	235 000 €	136 595 €	235 000 €	136 595 €	0	0	Autres financements publics	
					492 392	129 535	Recettes propres	
Intervention					0 €	0 €	Recettes fléchées*	
Investissement	100 000 €	0 €	100 000 €	0 €	0	0	Financements de l'Etat fléchés	
					0	0	Autres financements publics fléchés	
					0	0	Recettes propres fléchées	
TOTAL DES DEPENSES AE (A) CP (B)	556 000 €	201 324 €	556 000 €	201 324 €	492 392 €	129 535 €	TOTAL DES RECETTES (C)	
SOLDE BUDGETAIRE (excédent) (D1 = C - B)					63 608 €	71 789 €	SOLDE BUDGETAIRE (déficit) (D2 = B - C)	

(*) Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées" (tableau 8)

Tableau 4 - EPSCP
Equilibre Financier - Budget FONDATION
BUDGET INITIAL 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Besoins (utilisation des financements)		
	BI 2025	BI 2026
D2_Solde budgétaire (déficit) *		71 789 €
dont solde budgétaire budget principal		
dont solde budgétaire budget du SAIC		
dont solde budgétaire FU		
dont solde budgétaire BAI		
dont solde budgétaire SIE		
(b1)_Remboursements d'emprunts (capital) ; Nouveaux prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements		
(c1)_Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (décaissements de l'exercice)	3 1791	
(e1)_Autres décaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)		2 013 €
Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme (=D2+b1+c1+e1)	0 €	76 982 €

BI 2025	BI 2026	
		D1_Solde budgétaire (excédent) *
		dont solde budgétaire budget principal
		dont solde budgétaire budget du SAIC
		dont solde budgétaire FU
		dont solde budgétaire BAI
		dont solde budgétaire SIE
		(b2)_Nouveaux emprunts (capital) ; Remboursements de prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements
	01	(c2)_Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (encaissements de l'exercice)
	12951	(e2)_Autres encaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)
	0 €	Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme (=D1+b2+c2+e2)

(I)_Augmentation de la trésorerie	0 €	0
(a) dont Abondement de la trésorerie fléchée ***		
(d) dont Abondement sur la trésorerie non fléchée		
TOTAL DES BESOINS	0 €	76 982 €

(II)_Diminution de la trésorerie	0	75 686 €
(a) dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée ***		
(d) dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée		
TOTAL DES FINANCEMENTS	0 €	76 982 €

* solde budgétaire à détailler pour chaque composante du budget de l'établissement

Montant issu du tableau "Autorisations budgétaires" (tableau 2)

** Montants issus du tableau "Opérations pour compte de tiers" (tableau 5)

*** Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées" (tableau 8)

SAIC : service d'activités industrielles et commerciales

FU : fondation universitaire

BAI : budget annexe immobilier

SIE : service inter-établissements

Opérations budgétaires

Opérations non budgétaires

La variation de trésorerie :
- se détermine par différence entre (1) et (2),
- se décompose en (a) et (d),
- s'explique par D, (b), (c), (e).

TABLEAU 6
Situation patrimoniale - FONDATION
BUDGET INITIAL 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Compte de résultat prévisionnel

CHARGES			PRODUITS		
	BI 2025	BI 2026		BI 2025	BI 2026
Personnel	221 000 €	64 729 €	Subventions de l'Etat	0 €	0 €
<i>dont charges de pensions civiles*</i>	0 €	0 €	Fiscalité affectée	0 €	0 €
Fonctionnement autre que les charges de personnel	235 000 €	136 595 €	Autres subventions	0 €	0 €
			Autres produits	556 000 €	201 324 €
TOTAL DES CHARGES (1)	456 000 €	201 324 €	TOTAL DES PRODUITS (2)	556 000 €	201 324 €
Résultat prévisionnel : bénéfice (3) = (2) - (1)	100 000 €	0 €	Résultat prévisionnel : perte (4) = (1) - (2)	0 €	0 €
TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	556 000 €	201 324 €	TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	556 000 €	201 324 €

*il s'agit des sous catégories de comptes présentant les contributions employeur au CAS Pensions

Calcul de la capacité d'autofinancement

	BI 2025	BI 2026
Résultat prévisionnel de l'exercice (bénéfice (3) ou perte (-4))	100 000 €	0 €
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions		
- reprises sur amortissements, dépréciations et provisions		
+ valeur nette comptable des éléments d'actifs cédés		
- produits de cession d'éléments d'actifs		
- quote-part reprise au résultat des financements rattachés à des actifs		
= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)	100 000 €	0 €

Etat prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés

EMPLOIS	BI 2025	BI 2026	RESSOURCES	BI 2025	BI 2026
Insuffisance d'autofinancement	0 €	0 €	Capacité d'autofinancement	100 000 €	0 €
Investissements	100 000 €	0 €	Financement de l'actif par l'État		0 €
			Financement de l'actif par des tiers autres que l'État		0 €
			Autres ressources		0 €
Remboursement des dettes financières			Augmentation des dettes financières	0 €	
TOTAL DES EMPLOIS (5)	100 000 €	0 €	TOTAL DES RESSOURCES (6)	100 000 €	0 €
Augmentation du fonds de roulement (7) = (6)-(5)	0 €	0 €	Diminution du fonds de roulement (8) = (5)-(6)	0 €	0 €

Variation et niveau du fonds de roulement, du besoin en fonds de roulement et de la trésorerie

	BI 2025	BI 2026
Variation du FONDS DE ROULEMENT : AUGMENTATION (7) ou DIMINUTION (8)	0 €	0 €
Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE)	0 €	75 686 €
Variation de la TRESORERIE : ABONDEMENT (I) ou PRELEVEMENT (II)*	0 €	-75 686 €
Niveau final du FONDS DE ROULEMENT	331 513 €	381 066 €
Niveau final du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	259 €	160 807 €
Niveau final de la TRESORERIE	331 254 €	220 259 €

* Montant issu du tableau 4 "Equilibre financier"

Tableau 9 - EPSCP
Tableau des opérations pluriannuelles
Budget Initial 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**A - Dépenses**

Opérations	Montant de l'opération Net	Autorisations d'engagement					Crédits de paiement					Restes	
		AE ouvertes au titre des années antérieures	AE consommées au titre des années antérieures	AE reportées ou reprogrammées en année n	AE nouvelles ouvertes en année n	Total des AE ouvertes pour l'année n	CP ouverts au titre des années antérieures	CP consommés au titre des années antérieures	CP reportées ou reprogrammées en année n	CP nouveaux ouverts en année n	Total des CP ouverts pour l'année n	Restes à engager en fin d'année n (AE)	Restes à payer sur AE consommées en fin d'année n (CP)
		(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)	(5)	(6)=(4)-(5)	(7)	(8)	(9)=(7)-(8)	(10)	(11)=(9)-(10)	(12)=(1)-(3)-(6)
Ateliers de l'Eau BPACA	50 000 €	20 010 €	20 010 €	0 €	9 990 €	9 990 €	20 010 €	20 010 €	0 €	9 990 €	9 990 €	20 000 €	0 €
Avenant 1 Convention cadre Régie Port de Plaisance LR	15 000 €	0 €	0 €	15 000 €	15 000 €	0 €	0 €	0 €	15 000 €	15 000 €	0 €	0 €	0 €
Chaire RSE BPACA	320 000 €	143 629 €	122 655 €	118 799 €	118 799 €	143 629 €	122 655 €	118 799 €	118 799 €	118 799 €	78 546 €	0 €	0 €
Total contrats de recherche	385 000 €	163 639 €	142 665 €	0 €	143 789 €	143 789 €	163 639 €	142 665 €	0 €	143 789 €	143 789 €	98 546 €	0 €
Convention de Mécénat 2025-2028 Fondation La Rochelle Université - Port Atlantique	6 000 €	0 €	0 €	4 000 €	4 000 €	0 €	0 €	0 €	4 000 €	4 000 €	2 000 €	0 €	0 €
Mécénat TIPEE 2025-2027	3 000 €	0 €	0 €	2 000 €	2 000 €	0 €	0 €	0 €	2 000 €	2 000 €	1 000 €	0 €	0 €
Total contrats d'enseignement	9 000 €	0 €	0 €	0 €	6 000 €	6 000 €	0 €	0 €	0 €	6 000 €	6 000 €	3 000 €	0 €
Total programmes pluriannuels d'investissement	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total	394 000	163 639	142 665	-	149 789	149 789	163 639	142 665	-	149 789	149 789	101 546	-
pour information, répartition des opérations pluriannuelles par enveloppes :													
Sa total personnel	194 706 €	94 709 €	73 725 €		64 729 €	64 729 €	94 709 €	73 725 €		64 729 €	64 729 €		
Sa total fonctionnement et intervention	199 294 €	68 930 €	68 940 €		85 060 €	85 060 €	68 930 €	68 940 €		85 060 €	85 060 €	101 546 €	0 €
Sa total investissement	0 €	0 €	0 €		0 €	0 €	0 €	0 €		0 €	0 €		

B - Recettes

Opérations	Montant de l'opération	Prélèvement sur la trésorerie	Financements extérieurs				
			Montant	Encaissements au titre des années antérieures	Encaissements pour l'année n	Restes à encaisser	
			(1)	(14)	(15)=(1)-(14)	(16)	(17)
Ateliers de l'Eau BPACA	50 000 €	0 €	50 000 €	20 000 €	10 000 €	20 000 €	
Avenant 1 Convention cadre Régie Port de Plaisance LR	15 000 €	0 €	15 000 €	10 000 €	5 000 €	0 €	
Chaire RSE BPACA	320 000 €	0 €	320 000 €	200 000 €	60 000 €	60 000 €	
Total contrats de recherche	385 000 €	0 €	385 000 €	230 000 €	75 000 €	80 000 €	
Convention de Mécénat 2025-2028 Fondation La Rochelle Université - Port Atlantique	6 000 €	0 €	6 000 €	2 000 €	2 000 €	2 000 €	
Mécénat TIPEE 2025-2027	3 000 €	0 €	3 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €	
Total contrats d'enseignement	9 000 €	0 €	9 000 €	3 000 €	3 000 €	3 000 €	
Total programmes pluriannuels d'investissement	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	
Total	394 000 €	0 €	394 000 €	233 000 €	78 000 €	83 000 €	

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-16-2-1 du 16 décembre 2025
adoptant le contrat d'objectifs et de moyens pour la
période 2026-2027 de l'IUT La Rochelle**

Séance du 16 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-3, L. 713-1, L. 713-9 et D. 642-67 du code de l'éducation,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu les statuts de l'IUT La Rochelle,

Vu la délibération du conseil de l'IUT du 25 novembre 2025,

Vu l'avis du comité social d'administration d'établissement du 5 décembre 2025,

Vu le projet de contrat d'objectifs et de moyens pour la période 2026-2027 de l'IUT La Rochelle,

Considérant l'absence de participation au vote de M. Gendron en sa qualité de directeur de l'IUT,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (26 voix),

ADOpte le contrat d'objectifs et de moyens pour la période 2026-2027 de l'IUT La Rochelle annexé à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2026-2027 DE L'IUT

Sommaire

1. Préambule.....	3
2. Constats et état des lieux partagés	4
2. 1. Stratégie et objectifs de La Rochelle Université	4
2. 2. L'IUT de La Rochelle aujourd'hui.....	5
2. 2. 1. Gouvernance, missions, organisation.....	5
2. 2. 2. Mission d'ancrage territorial et de professionnalisation.....	6
2. 2. 3. Situation d'activité	7
2. 2. 4. Situation des moyens	11
2. 3. SWOT partagé.....	16
3. Objectifs prioritaires	17
3. 1. Offre de formation	17
3. 2. Contribution au développement socio-économique	17
3. 3. Adossement à la recherche	18
3. 4. Gouvernance, pilotage et organisation	18
3. 5. Campus / site IUT	19
4. Moyens mobilisés dans le cadre du COM	19
4. 1. Dialogue de gestion	19
4. 2. Ressources financières	20
4. 2. 1. La SCSP.....	20
4. 2. 2. Les ressources propres	21
4. 2. 3. Le financement des heures complémentaires	21
4. 3. Ressources humaines.....	22
4. 4. Ressources patrimoine et informatique	22
4. 4. 1. Patrimoine	22
4. 4. 2. Parc informatique	23
5. Evaluation et suivi du COM	23
5. 1. 1. Modalité de pilotage et de suivi du contrat	23
5. 1. 2. Révision du COM.....	23
5. 1. 3. Durée du COM et entrée en vigueur	23
6. Annexes	23

1. Préambule

Conformément au décret du 21 juillet 2014, les relations entre l'Université et l'IUT sont formalisées à travers un contrat d'objectifs et de moyens pluriannuel (COM), modifiable chaque année par avenant en cohérence avec le dialogue de gestion et les grandes orientations budgétaires de l'établissement. Ce contrat porte notamment sur les éléments mentionnés à l'article R. 719- 64. Il est joint, revêtu d'un avis du conseil de l'Institut Universitaire de Technologie, à la demande d'accréditation prévue à l'article L.613-1. Ce contrat participe au projet annuel de performance de l'établissement et s'appuie sur des indicateurs fiables.

Le présent contrat entre La Rochelle Université et son IUT formalise ainsi la convergence de vues entre la gouvernance de l'établissement et la composante sur les orientations stratégiques partagées, les objectifs qui en découlent et les moyens mobilisables par la composante et l'Université pour soutenir leur trajectoire.

Il a vocation à inscrire les relations entre l'Université et l'IUT dans un cadre formalisé, après l'absence de contrat depuis 2018. L'élaboration de ce cadre s'effectue de façon progressive, dans l'attente d'une visibilité plus forte sur la stratégie et les moyens de l'établissement alors même que l'État vient modifier le dialogue contractuel avec les "COMP rénovés" (voir plus bas) et que l'Université travaille sur sa Nouvelle Offre de Formation (NOF) pour septembre 2028.

C'est pourquoi ce COM ne concerne que la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027. Pour les mêmes raisons, il n'a pas forcément vocation à couvrir l'ensemble du périmètre de la composante mais souligne à l'inverse certains enjeux spécifiques. C'est ainsi un premier jalon posé dans une démarche de long terme qui se traduira par un document plus exhaustif en 2028.

2. Constats et état des lieux partagés

2.1. Stratégie et objectifs de La Rochelle Université

La Rochelle Université fait partie des 10 universités qui signeront dès 2026 les nouveaux « Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance » voulus par l'État. Ce dispositif est appelé à remplacer les contrats d'établissements et à se généraliser sur l'ensemble du territoire national fin 2026. Contrairement aux COMP lancés en 2023, ils portent sur 100% de la subvention pour charge de service public que perçoit l'Université. Ils doivent dessiner une trajectoire à 5 ans dans laquelle les questions de soutenabilité budgétaire, de régulation de l'offre de formation et de pilotage seront particulièrement observées.

Ce COMP, en cours d'élaboration à l'heure de la rédaction de ce document contractuel avec l'IUT, constitue donc le contrat d'établissement de l'Université. Il s'effectue dans un contexte de grande instabilité politique et de forte incertitude financière sur le plan national. Une première feuille de route stratégique, qui doit encore être complétée et précisée, dessine déjà quelques grands défis que l'établissement entend relever au cours des prochaines années dans les domaines de la formation, de la recherche, de la vie étudiante et de la gouvernance.

En formation

Depuis 2020, l'Université cherche à renforcer son attractivité, particulièrement en master, et fait face à la concurrence accrue de l'enseignement supérieur privé. Dans le cadre de la construction de sa NOF à horizon 2028, elle entend valoriser son caractère généraliste pour proposer une offre interdisciplinaire et jouer un rôle d'ascenseur social via des dispositifs d'excellence. Un schéma directeur de la réussite étudiante servira de cadre à cette ambition, articulé autour de pédagogies innovantes, d'accompagnement des étudiants et de parcours originaux et renforcés. Désireuse d'améliorer la professionnalisation et l'employabilité de ses étudiants, elle s'ouvrira davantage à l'industrie et à l'ingénierie, à travers les projets Ferrocampus et Capémare par exemple et en appui d'un modèle économique solide, construit avec ses partenaires. Cette ambition globale doit être accompagnée d'un pilotage plus rigoureux, d'un dialogue de gestion plus ferme et de la fermeture des dispositifs qui n'auraient pas démontré sur la durée leur attractivité et leur soutenabilité.

En recherche

En matière de recherche, l'Université doit poursuivre et élargir la structuration de ses forces pour sortir d'une spécialisation trop exclusive, avec une signature "LUDI" qui ne masque pas l'hétérogénéité de ses 11 laboratoires. Ce positionnement doit désormais s'enrichir, en capitalisant sur les SHS et les sciences et technologies, notamment l'IA, pour construire une orientation autour des enjeux de durabilité, de résilience des territoires et de responsabilité sociétale, avec un focus important mais non exclusif sur les territoires littoraux. Ses partenariats avec les organismes nationaux de recherche (CNRS, Ifremer, INRAE...) et à l'international (EU-CONEXUS, Asie-Pacifique) seront renforcés et un travail collectif de structuration des SHS autour de pôles visibles et fédérateurs sera engagé. La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) sera appliquée à la recherche pour mieux accompagner les carrières. L'Université vise aussi une recherche à impact, ouverte et utile à la société : elle s'appuiera pour cela sur son PUI "OpenCampusInnov", un projet de LabCom avec l'Agglomération de La Rochelle et une démarche posant les jalons d'un futur CCSTi sur le territoire.

Dans le domaine de la vie étudiante

Située en bord de mer et ancrée dans la ville, l'Université bénéficie d'une vie étudiante dynamique grâce à ses partenariats culturels et sportifs. Cependant, elle fait face à des vulnérabilités, notamment en matière de santé, de précarité, d'engagement étudiant et de logement. Pour y répondre de façon globale, elle définira un schéma directeur de la vie étudiante. L'aide au logement, en lien avec les collectivités, sera développée pour dépasser les situations d'urgence et des actions seront menées pour renforcer la lutte contre le harcèlement et améliorer les services de santé, avec une attention portée au handicap. Dans une logique d'amélioration du service à l'usager, un guichet social unique est envisagé en partenariat avec le CROUS tandis que l'engagement étudiant sera encouragé et la vie sportive et culturelle soutenue.

En matière de gouvernance et de pilotage

La Rochelle Université a connu une restructuration rapide ces 10 dernières années. Cette transformation s'est traduite dans son organisation avec la création de l'Institut LUDI et du Pôle Licences Collégium. Plusieurs appels à projets ont par ailleurs été remportés (France 2030...). Mais ces changements rapides ont généré tensions, dysfonctionnements et incertitudes sur la pérennité des projets. L'établissement doit faire face à un déséquilibre financier et RH et retrouver la soutenabilité de sa trajectoire. Pour y parvenir, des schémas directeurs viendront décliner la feuille de route stratégique, au premier rang desquels un schéma directeur RH en appui d'une GPEEC. Des réformes organisationnelles permettront de sécuriser les procédures et de contrôler les coûts liés à la masse salariale ou à l'offre de formation. Un plan global de maîtrise des risques et une refonte des règlements internes seront engagés. Enfin, un plan stratégique immobilier à 10 ans visera à moderniser les infrastructures, verdir le campus et renforcer les budgets dédiés.

2. 2. L'IUT de La Rochelle aujourd'hui

2. 2. 1. Gouvernance, missions, organisation

2. 2. 1. 1. Organisation

L'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de La Rochelle est une composante de La Rochelle Université régie par les articles L. 713-1, L. 713-9 et D. 713-1 à D. 713-4 du Code de l'éducation.

L'IUT est administré par un conseil présidé par une présidente ou un président élu au sein d'un collège de personnalités extérieures. Il est dirigé par une directrice ou un directeur assisté par :

- un comité de direction ;
- une équipe de direction composée, le cas échéant, d'un ou deux directrices ou directeurs adjoints et du responsable administratif et financier.

Il est structuré autour de cinq départements disciplinaires qui jouissent d'une autonomie pédagogique, dans le respect de la réglementation en vigueur, notamment l'article D. 713-3 du Code de l'éducation, et dans le respect des prérogatives dévolues aux autres instances de l'IUT. Les départements ont vocation à assurer des formations correspondant à leur secteur d'activité économique. Ces départements correspondent aux grandes spécialités de BUT qui y sont enseignées :

- Génie Biologique (GB) ;
- Génie Civil et Construction Durable (GCCD) ;
- Informatique (INFO) ;
- Réseaux et Télécommunications (RT) ;
- Techniques de Commercialisation (TC).

Chaque département est dirigé, sous l'autorité de la directrice ou du directeur de l'IUT, par une ou un chef de département dénommé directrice ou directeur de département, assisté :

- d'un conseil de département ;
- d'une direction des études ;
- et éventuellement d'un ou deux adjointes ou adjoints.

L'IUT comprend des services supports administratifs et techniques de proximité ainsi que des services inter-départements qui travaillent en relation et en coordination avec les services de l'Université dans le cadre du périmètre et des missions de l'IUT.

2. 2. 1. 2. Rôle du directeur de l'IUT

L'IUT dispose, dans le respect de la réglementation en vigueur, d'une autonomie de gestion qui s'exprime par :

- le périmètre de l'ordonnateur secondaire : le directeur de l'IUT est ordonnateur secondaire des recettes et dépenses, en application de l'article L. 713-9 du code de l'éducation. Toutes les recettes et les dépenses relatives au fonctionnement global de l'IUT (fonctionnement, investissement, emplois et compétences), pour l'ensemble des formations qu'il dispense, sont contenues dans son périmètre ;

- le périmètre de l'autorité sur les personnels : le directeur de l'IUT a autorité sur l'ensemble des personnels, en application de l'article L. 713-9 du code de l'éducation. Il définit les fiches de postes des personnels affectés, celles des enseignants-chercheurs étant établies conjointement avec le directeur du laboratoire concerné. Ces fiches de postes viennent en appui du dialogue de gestion engagé avec la direction de l'Université.

2. 2. 1. 3. Organisation en réseaux

Les IUT sont organisés en un réseau national structuré autour de l'ADIUT (Assemblée des Directeurs d'IUT), qui a pour mission de renforcer la cohérence et la qualité des formations, de promouvoir l'innovation pédagogique et de défendre les intérêts des IUT auprès des institutions et des partenaires socio-économiques

Les ARIUT (Associations Régionales des IUT) regroupent les IUT d'une même région et ont pour objectif d'harmoniser l'offre de formation sur leur territoire, tout en contribuant au développement régional en lien avec les acteurs institutionnels et économiques. Elles permettent une meilleure coordination entre les IUT d'une région et renforcent leur impact local, tout en s'inscrivant dans la dynamique du réseau national animé par l'ADIUT. L'ARIUT Nouvelle Aquitaine a vu le jour en octobre 2022 fruit de la fusion de l'ARIUT Aquitaine et de l'ARIUT Limousin-Poitou-Charentes. Composée de 8 IUT, elle rassemble près de 14.000 étudiants, porte 22 spécialités de formation réparties dans 60 départements et 16 campus.

Cette organisation en réseaux est une force. Elle favorise les échanges de bonnes pratiques, la mutualisation des ressources et la mise en œuvre de projets communs,

2. 2. 2. Mission d'ancrage territorial et de professionnalisation

L'IUT de La Rochelle s'appuie sur les dispositions de l'arrêté du 6 décembre 2019¹ pour concrétiser sa mission de professionnalisation et d'ancrage territorial. Ce cadre réglementaire fixe un objectif de 50 % d'insertion professionnelle directe à l'issu du diplôme.

Pour y parvenir, la formation en BUT inclut entre 22 et 26 semaines de stage obligatoire sur les trois ans, offrant aux étudiants une immersion progressive dans le monde du travail et l'acquisition de compétences directement transférables. De plus, 25 % des enseignements sont dispensés par des vacataires professionnels, ce qui permet de renforcer le lien entre la formation et les réalités du terrain, tout en adaptant les parcours aux besoins des entreprises locales.

Ainsi, l'IUT de La Rochelle allie ancrage territorial et professionnalisation, en formant des diplômés immédiatement opérationnels et en phase avec les attentes des acteurs socio-économiques de la région.

¹ Arrêté portant réforme de la licence professionnelle qui définit les modalités de fonctionnement des BUT

2. 2. 3. Situation d'activité

2. 2. 3. 1. L'offre de formation

L'IUT dispense à la rentrée 2025 une offre de formation technologique et professionnelle de niveau 6 au travers de 5 BUT et 12 parcours de spécialité, dont 11 en alternance.

Formations	Nb	Parcours Nom		Alternance en BUT2	Alternance en BUT3
GB	2	BMB	Biologie Médicale et Biotechnologie		X
		SAB	Sciences de l'Aliment et Biotechnologie	X	X
GCCD	4	BAT	Travaux Bâtiment	X	X
		TP	Travaux Publics	X	X
		RAPEB	Réhabilitation et Amélioration des Performances Environnementales	X	X
		BEC	Bureau d'Études et Conception	X	X
INFO	2	DFS (A)	Développeur Full Stack		X
		DIA (C)	Développeur Data / IA		X
RT	1	CYBER	Cybersécurité		X
TC	3	BDMRC	Business Développement et Management de la Relation Client	X	X
		BI	Business International : achat et vente		
		MDEE	Marketing Digital, E-business et Entrepreneuriat		X

Depuis 2018 et la fin du précédent COM entre l'IUT et La Rochelle Université :

- l'IUT a connu une véritable révolution pédagogique avec le déploiement du BUT qui a fusionné les cinq anciens DUT et les sept licences professionnelles ;
- l'attractivité de l'institut a fortement progressé, passant de 6 800 candidats en 2017 (hors candidats Campus France) à 11 285 candidats en 2025 (+66 %), alors que sa capacité d'accueil en première année a légèrement reculé, de 500 à 485 places (-3 %) ;
- l'accueil des bacheliers technologiques (BTn) primo-entrants a nettement augmenté, passant de 34 % à 47 %, grâce à une politique de quotas visant à renforcer ces flux ;
- le développement de l'alternance s'est considérablement intensifié, passant de 108 alternants en 2017-2018 à 221 en 2024-2025.

2. 2. 3. 2. Effectifs et typologie des inscrits

Les effectifs de la rentrée 2025 ainsi que la typologie des inscrits en première année sont présentés dans les tableaux ci-dessous.

Catégorie	Nombre de diplômes	Nombre de parcours	Nombre d'inscrits
BUT Secondaire	4	9	849
BUT Tertiaire	1	3	433
TOTAL	5	12	1282

Situation des formations et des effectifs en BUT à la rentrée 2025-2026 (source OFIVE au 13/11/2025)

Inscrits BUT1	Capacités d'accueil	BGn	BTn	Autres	Total	% de filles
GB	92	51	46	1	98	70 %
GCCD	104	61	49	-	110	18 %
INFO	87	61	28	-	89	10 %
RT	40	22	20	-	42	2 %
TC	162	70	90	-	160	62 %
TOTAL	485	265	233	1	499	40 %
		53%	47%	< 1%		

Typologie des inscrits en 1^{ère} année à la rentrée 2025-2026 - primo-entrants et redoublants (source service scolarité IUT au 23/09/2025)

À la rentrée 2025, les bacheliers technologiques (BTn) représentent 47 % des effectifs de primo-inscrits en première année de BUT, alors qu'ils ne constituent que 34 % des candidats. La politique de quotas imposée par la réforme du BUT entraîne donc un déséquilibre du niveau de recrutement entre les BGn et les BTn, les taux de pression moyens étant respectivement de 30 candidats et de 16 candidats pour une place. Le département Techniques de Commercialisation est celui qui accueille la plus forte proportion de bacheliers technologiques, avec des taux régulièrement supérieurs à 56%.

Par ailleurs, à la rentrée 2025, 43 % des inscrits en première année sont boursiers), ce qui illustre le rôle d'ascenseur social que joue toujours l'IUT. La part de boursier en BUT3 est beaucoup plus faible car 50% des étudiants y sont en alternance.

Année	BUT1	BUT2	BUT3	TOTAL
BUT1	43%	40%	23%	36%

Part de boursiers de l'ESR par année de BUT à la rentrée 2025-2026 (source service scolarité IUT au 23/09/2025)

Formations	Région Poitou-Charentes	Région Poitou-Charentes + Vendée + Gironde	Région Nouvelle Aquitaine
GB	38%	63%	83%
GCCD	33%	55%	44%
INFO	55%	82%	70%
RT	60%	62%	57%
TC	57%	69%	57%
TOTAL	48%	66%	61%

Origines des inscrits en 1^{ère} année, rentrée 2025-2026 - primo-entrants (source service scolarité IUT au 23/09/2025)

Près des deux tiers des étudiants inscrits en BUT1 sont originaires de l'ex-région Poitou-Charentes, complétée par les départements de la Vendée et de la Gironde. Globalement, l'IUT joue donc pleinement son rôle de formation de proximité, favorisant la poursuite d'études des néo-bacheliers de la région. Le département "Génie Civil Construction Durable" se distingue, quant à lui, par une aire de recrutement particulièrement étendue.

2. 2. 3. 3. Réussite des étudiants

L'arrivée du BUT en 2021 ne permet pas encore de réaliser une analyse fine de la réussite étudiante. Selon les données de l'OFIVE, le taux de réussite en première année de BUT reste élevé sur les trois dernières années, avec une moyenne de 88,4 %. Il est néanmoins en baisse par rapport aux années précédentes². Ce taux varie selon la mention d'inscription, de 79,1 % à 96,1 %. Il diffère également selon le type de baccalauréat, mais de manière moins marquée qu'en première année de licence : il atteint 94,4 % pour les bacheliers généraux et 81,5 % pour les bacheliers technologiques.

En 2023-2024, la première promotion d'étudiants inscrits en BUT a été diplômée. Parmi ceux entrés en 2021-2022, 92,6 % ont obtenu leur diplôme en trois ans, ce qui constitue un premier indicateur de la qualité des formations et de l'engagement des équipes en faveur de la réussite des étudiants.

2. 2. 3. 4. Aide à la réussite

Les départements assurent tous un suivi personnalisé des étudiants, réalisé par les directeurs des études ou par des enseignants référents. Des bilans intermédiaires de semestre sont organisés avec les étudiants repérés en difficulté, notamment au semestre 1, afin de les accompagner et de les conseiller sur leurs méthodes de travail. La loi ORE de 2018 a permis la mise en place d'heures de remédiation au premier semestre, destinées à renforcer les matières transversales (mathématiques, anglais et français notamment) au travers de tests de positionnement et de séances de soutien.

Les modules Projets Personnels et Professionnels (PPP), inscrits dans les programmes nationaux (PN), offrent aux étudiants l'occasion de réfléchir à leur motivation, à leur projet professionnel et à leur capacité à le concrétiser.

Enfin, l'approche par compétences mise en place avec le BUT, associée à l'introduction du portfolio de compétences, permet désormais aux étudiants d'adopter une démarche réflexive sur leur formation et sur la progression de leurs apprentissages.

Néanmoins, on constate encore des taux de réorientation importants, en particulier au semestre 1. Les étudiants en difficulté font l'objet d'un accompagnement personnalisé et bénéficient d'une aide à la réorientation, notamment vers les BTS ou via le DU Tremplin proposé par La Rochelle Université.

2. 2. 3. 5. Pédagogie innovante

De nombreuses actions sont mises en place par les équipes pédagogiques. L'approche par compétences se décline à travers des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ) très variées, qui permettent de développer des pratiques pédagogiques diversifiées et originales.

En plus des nombreux projets souvent réalisés avec des professionnels du secteur, diverses initiatives sont organisées, telles que des visites dans le monde professionnel, des activités de simulation de gestion, des « serious games » ou encore la participation régulière à des challenges et concours locaux ou nationaux :

- Concours Fou d'ID organisé par le CRITT Agroalimentaire (GB parcours SAB) ;
- Semaine de l'agro-alimentaire (GB parcours SAB) ;
- Journée « don de moelle osseuse » (GB parcours BMB) ;
- Conférences scientifiques dans le domaine de la santé (GB parcours BMB) ;
- Les 24 heures des IUT Informatique : compétition nationale et annuelle des départements Informatique ;
- Startup Week-end (INFO) ;
- Challenge Développement Durable organisé par le réseau des départements GCCD ;

² 93 % en 2022-2023 et 91,3 % en 2021-2022

- Concours National Annuel de la Commercialisation, organisé par l'Association des Dirigeants Commerciaux de France (TC) ;
- Masters de la Négociation, Alticiades, la régate des IUT : challenges annuels organisés par le réseau des départements TC de France.

Nommé parfois portefeuille de compétences ou passeport professionnel, le portfolio constitue en outre un point de connexion entre le monde universitaire et le monde socio-économique. Accompagnée par l'équipe pédagogique, cette démarche est un processus continu d'autoévaluation qui doit permettre à l'étudiant d'adopter une posture réflexive et critique vis-à-vis des compétences acquises ou en cours d'acquisition.

D'un volume total de 600 heures sur les trois années du cursus, les projets tutorés constituent un levier important de professionnalisation de l'étudiant car, ils participent à l'acquisition des compétences définies dans le référentiel du BUT. Cohérents avec l'approche par compétences, ils sont un élément essentiel du pôle « Situations d'Apprentissage et d'Évaluation » (SAÉ) des unités d'enseignement de chaque semestre.

Prenant la forme d'activités encadrées par l'équipe pédagogique, ils impliquent la mise en œuvre d'une pédagogie innovante et adaptée, complétant les enseignements plus traditionnels.

Les projets tutorés s'appuient sur un volume horaire minimal de 75 HETD par an et par groupe de TD. Leur récente inscription dans le REH de La Rochelle Université permet désormais d'en garantir l'application.

2. 2. 3. 6. Le développement de l'alternance

L'alternance a continué à se développer, que ce soit au travers de formations 100 % en alternance ou de formations mixtes, et ce malgré des moyens humains constants.

À la rentrée 2025, 11 des 12 parcours de formation des 5 BUT sont ouverts à l'alternance, dont 7 dès la deuxième année de formation. Le nombre d'alternants est ainsi passé d'une centaine à l'époque des DUT et des licences professionnelles à plus de 200.

Cette progression place l'IUT comme la première composante de La Rochelle Université en termes de nombre d'alternants, même si une légère baisse de leur nombre est observée à la rentrée 2025, probablement liée à la réduction des aides nationales et à l'incertitude économique.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
GB	32	30	30	36	35
GCCD	57	68	67	72	68
INFO	27	23	39	50	40
RT	13	14	0	0	8
TC	44	52	67	63	56
TOTAL	173 (15%)	187 (17%)	203 (16%)	221 (17%)	207 (16%)
Nombre total étudiants IUT	1168	1107	1295	1300	1296

Évolution du nombre d'alternants à l'IUT depuis l'arrivée du BUT en 2021 (source service scolarité IUT en septembre de chaque année universitaire)

L'alternance implique une mobilisation des équipes importante, à travers notamment la création de groupes spécifiques pour le BUT, le suivi des alternants, etc. Toute stratégie de développement devra être menée en adéquation avec le potentiel d'encadrement.

2. 2. 3. 7. La FTLV et les VAE

Depuis la mise en place du BUT, la FTLV et les VAE sont quasiment inexistantes.

Un effort doit être mené avec la Direction du Développement de la formation professionnelle de l'alternance et des relations socio-économiques (DIDEV) de l'Université afin de réactiver les VAE qui existaient à l'époque des DUT et des licences professionnelles. En effet, il existe un vivier d'anciens titulaires de DUT qui pourraient obtenir un équivalent Bac+3 via le BUT en validant leur expérience professionnelle.

Concernant la FTLV, il s'agit d'une faiblesse récurrente que nous peinons à dépasser, en raison de la charge de travail élevée pesant sur de nombreux collègues, malgré les opportunités offertes par le Compte Personnel de Formation et la mise en place des blocs de compétences.

2. 2. 3. 8. L'international

L'IUT a su développer, au fil des années, une véritable politique d'ouverture internationale, grâce à l'action des responsables des Relations Internationales et l'implication des enseignants coordinateurs dans chaque département.

	Mobilité sortante			Mobilité entrante		
	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2023-2024	2024-2025	2025-2026
GB	-	-	1	1	-	-
GCCD	12	8	14	2	1	-
Info	7	1	4	1	-	-
RT	-	-	2	-	-	-
TC	15	20	17	-	-	-
Total	34	29	38	4	1	

Mobilité entrantes et sortantes - semestres d'études (source responsable des relations internationales IUT au 23/09/2025)

La mobilité étudiante se caractérise essentiellement par des flux sortants, au sein d'un réseau d'une trentaine d'universités partenaires à travers le monde.

La mobilité entrante quant à elle a été impactée non seulement par la crise COVID, qui a interrompu de nombreux programmes d'échanges développés par l'ADIUT, mais aussi par l'application des frais différenciés. L'IUT de La Rochelle doit réactiver les partenariats des programmes ADIUT en Angola, Chine, Gabon, Maroc, Mexique, Pérou et Vietnam, ainsi que l'accueil des étudiants malaisiens du programme SFERE, afin de viser un retour à environ 10 étudiants par an.

La mobilité des enseignants concerne, en plus de la prospection et des visites de stages ou de semestres, quelques séjours d'enseignement annuels.

2. 2. 4. Situation des moyens

2. 2. 4. 1. Effectifs enseignants

Une stabilité apparente du volume global des effectifs enseignants 2022 2024

Entre 2022 et 2024, les effectifs enseignants, exprimés en ETP, ont connu une relative stabilité, passant de 85,1 ETP en janvier 2022 à 86 en décembre 2024. Cette évolution masque toutefois des situations plus contrastées entre titulaires et contractuels. Les premiers connaissent en effet une baisse continue de leurs effectifs depuis 3 ans, passant de 79,1 ETP à 75,6 ETP en 2024. C'est particulièrement vrai pour les professeurs d'université qui voient leurs effectifs passer de 9 à 7 ETP ; cela constitue une baisse significative pour une catégorie déjà généralement restreinte et dont le rôle est primordial pour l'adossement des formations à la recherche (l'IUT présente un ratio PR/Enseignant-chercheur très faible par rapport aux autres composantes).

A l'inverse, la tendance est à la hausse pour les contractuels, avec un nombre qui est passé de 6 ETP en 2022 à 8,4 en 2024, traduisant un recours accru à des formes d'emploi plus flexibles tout en mobilisant des ressources temporaires pour maintenir l'offre de formation.

	2022 (1er janvier)		2022 (31 décembre)		2023 (31 décembre)		2024 (31 décembre)		Ecart 3 ans	
	EFF.	ETP	EFF.	ETP	EFF.	ETP	EFF.	ETP	ETP	%
	TOTAL ENS	87	85,1	86	83,9	87	84,7	88	86,0	+0,9
Total Titulaires	80	79,1	77	75,9	77	76,5	76	75,6	-3,5	-4%
PR	9	9	8	8	8	8,0	7	7,0	-2,0	-22%
MCF	31	30,8	31	30,6	31	30,9	32	31,8	+1,0	+3%
ENS 1 ^{er} /2 nd degré	40	39,3	38	37,3	38	37,6	37	36,8	-2,5	-6%
Total CDI	-	-	-	-	1	1,0	2	2,0	+2,0	-
EC CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENS CDI	-	-	-	-	1	1,0	2	2,0	+2,0	-
Total CDD	7	6	9	8	9	7,2	10	8,4	+2,4	+41%
EC CDD	1	1	3	3	2	2,0	3	3,0	+2,0	+200%
ENS CDD	3	3	3	3	4	3,2	5	4,4	+1,4	+48%
ATER	1	1	1	1	1	1,0	-	-	-1,0	-100%
PAST	2	1	2	1	2	1,0	2	1,0	-	-
LECT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ML	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Effectifs étudiants :</i>	1136		1069		1285		1275		+139	+12%
<i>ETP / 1 000 étudiants</i>	56,1		58,1		49,1		50,7			

Évolution des ETP enseignants et enseignants-chercheurs (source DRRH)

Cette érosion des effectifs titulaires reflète les contraintes budgétaires de l'établissement, en particulier les campagnes d'emplois à coût constant menées ces dernières années : "tout poste devenu vacant devient un bien commun".

Ainsi, malgré une augmentation des effectifs étudiants de +12%, le passage en BUT3 s'est réalisé à moyens quasiment constants.

2. 2. 4. 2. Effectifs BIATSS

	2022 (1er janvier)		2022 (31 décembre)		2023 (31 décembre)		2024 (31 décembre)		Ecart 3 ans		
	TOTAL BIATSS	32,7	100%	32,5	100%	35,5	100%	33,6	100%	+0,9	3%
	Total Titulaires	27,3	83%	25,5	78%	25,5	72%	23,6	70%	-3,7	-14%
A	4,8		4,9		4,9		4,9		+0,1	2%	
B	9		9		11		11		+2,0	22%	
C	13,5		11,6		9,6		7,7		-5,8	-43%	
Total CDI	1	3%	2	6%	5	14%	5	15%	+4,0	400%	
A	-		-		1		1		+1,0	-	
B	1		2		4		4		+3,0	300%	
C	-		-		-		-		-	-	
Total CDD	4,4	13%	5	15%	5	14%	5	15%	+0,6	14%	
A	1		2		1		1		-	-	
B	1		1		1		1		-	-	
C	2,4		2		3		3		+0,6	25%	

Évolution des ETP BIATSS (source DRRH)

Sur la période 2022-2024, les effectifs BIATSS ont connu une évolution modérée en volume, mais marquée par des ajustements dans la répartition des statuts et des catégories.

L'ensemble des personnels BIATSS passe de 32,7 en 2022 à 33,6 en 2024, soit une progression de +2,8%. Ces chiffres montrent une légère diminution des postes titulaires et une augmentation des contrats, notamment des CDI. La répartition interne évolue vers une proportion plus importante de catégories supérieures, tandis que les postes de catégorie C se réduisent ; cela répond à la volonté de renforcer les fonctions de pilotage.

L'IUT a effectué un certain nombre de redéploiement de postes afin de répondre à de nouveaux besoins à moyens presque constants (une scolarité centrale renforcée par une baisse des moyens en reprographie interne et à l'accueil, etc.). Par ailleurs, l'établissement a décidé de transférer un poste de catégorie A à la Direction du Patrimoine et Logistique (DPAL).

2. 2. 4. 3. Évolution des charges d'enseignement

Charges d'enseignement	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Total Heures équivalent TD	39 275	42 533	42 490
Dont Potentiel net corrigé	22 367	23 701	23 166
Dont Heures complémentaires	16 907	18 804	19 161
Dont HCOMP alternance	ND	7 200	7 367

Charges d'enseignement sur les 3 dernières années (source IUT)

Analyse de l'évolution des charges d'enseignement

Ces données permettent d'observer les dynamiques dans un contexte d'évolution pédagogique, notamment avec l'introduction du BUT 3e année en 2023–2024.

Entre 2022–2023 et 2023–2024, le total des heures équivalent TD passe de 39 275 à 42 533 heures, soit une augmentation de 8,3 %. Cette hausse coïncide avec la mise en place du BUT 3e année, qui a naturellement engendré une augmentation des volumes d'enseignement. En 2024–2025, le total reste stable à 42 490 heures, traduisant une stabilisation de la charge globale après l'ajustement structurel de l'année précédente.

Un potentiel net relativement stable

Le potentiel net, qui représente le cumul des obligations statutaires des enseignants titulaires et contractuels, suit une évolution plus modérée. Il augmente de 22 367 heures en 2022–2023 à 23 701 heures en 2023–2024 (+6 %), avant de redescendre légèrement à 23 166 heures en 2024–2025 (-2,3 %). Cette évolution suggère que l'établissement a tenté d'absorber une partie de la hausse de charge par ses ressources internes, mais que cette capacité a atteint un certain plafond.

Les heures complémentaires augmentent de manière continue : 16 907 heures en 2022–2023, 18 804 heures en 2023–2024 (+11,2 %), puis 19 161 heures en 2024–2025 (+1,9 %). Cette tendance traduit un recours accru à des interventions supplémentaires, notamment pour compenser le décalage entre la charge croissante et le potentiel interne disponible.

2.2.3.d Les services de proximité

L'IUT dispose de services supports en RH, finances, scolarité, logistique, systèmes d'information (SI), communication, prévention des risques et qualité. Ces services constituent le point de contact des usagers ou agents avec l'administration dans chaque domaine. Ils fonctionnent en étroite synergie avec les autres services centraux de l'université.

Ils participent à améliorer la réactivité et la qualité des réponses, tout en favorisant la fiabilité des données et le respect des procédures. La coopération, fondée sur la compréhension des contraintes et la confiance mutuelle, semble contribuer à cette qualité.

La répartition des activités entre l'IUT, les directions centrales et les services communs réduit les risques de doublons. Les acteurs internes de l'établissement mentionnent généralement :

- des rôles bien définis ;
- un bon niveau de subsidiarité et une expertise soulignée

Toutefois, les demandes de l'IUT ne reçoivent pas toujours de réponse des directions centrales, notamment lorsque la requête se situe à l'interface de plusieurs services et nécessite une coordination préalable. Il arrive que le fonctionnement en silo entraîne des renvois successifs vers différents interlocuteurs, ce qui peut générer des incompréhensions entre l'IUT et les directions centrales.

Fonction finances

La fonction finances de l'IUT se répartit entre le service financier transversal de la composante et les départements de formation.

Le niveau transversal élabore le budget, veille à l'exécution financière, coordonne le réseau des gestionnaires et met en œuvre le contrôle interne budgétaire. Il participe également au dialogue de gestion entre la présidence et l'IUT, suit la gestion des heures complémentaires et le titrage des recettes. La fonction finances requiert des compétences de plus en plus techniques, en particulier en termes de réglementation et de maîtrise des applications dédiées.

Les secrétariats des départements assument une partie du processus de la dépense, en particulier la saisie des bons de commande dans le SI Finances (mais pas la certification du service). Ils sont les interlocuteurs de proximité des équipes pédagogiques.

Fonction ressources humaines (RH)

La fonction RH relève principalement des services centraux de l'Université. L'IUT contribue toutefois au recrutement et à la gestion de carrières ou des contrats de ses personnels enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels, suit les services des enseignants et des vacataires, et participe au pilotage des heures complémentaires. Il travaille avec les services centraux pour le calcul des charges d'enseignement mais développe ses propres outils et tableaux de bords.

Fonction SI

La fonction SI comprend un volet support et un volet soutien. Elle est constituée de l'ensemble des compétences nécessaires au fonctionnement du système d'information et à la transformation numérique. Elle comprend les compétences nécessaires :

- au fonctionnement et au déploiement des logiciels, des matériels informatiques, des réseaux et infrastructures ;
- à la conservation et à la restitution des données ;
- au soutien à la pédagogie.

Ainsi certaines activités informatiques ne participent pas directement aux missions « cœur de métiers » mais rendent possible la réalisation de ces dernières en assurant la construction et le fonctionnement de l'infrastructure réseau, l'exploitation et la maintenance des équipements, le développement, l'intégration et l'accès aux logiciels, l'assistance aux utilisateurs et la gestion du parc informatique ou la sauvegarde des données, etc. La fonction SI de l'IUT s'exerce principalement dans les services centraux de la composante, et trois agents sont affectés aux départements pour les besoins pédagogiques quotidiens ; la spécificité de certaines formations peut nécessiter un niveau de technicité plus important et donc un support de proximité presque dédié (salle machine de haut niveau, manipulations informatiques, etc.). Les compétences d'études et développement sont régulièrement mutualisées avec la DSI de l'université au profit de l'ensemble de l'établissement, au sein de projets coconstruits. L'IUT présente la particularité de disposer de ses propres plateformes pédagogiques.

Fonction logistique

Elle concerne l'ensemble des opérations d'exploitation (intégrant l'accueil, le courrier et la reprographie), d'entretien et de maintenance des locaux. Cette fonction s'intègre dans une fonction immobilière et patrimoniale plus large. Une part est réalisée par les services de la DPAL, mais l'essentiel de ces missions est mis en œuvre au sein de l'institut. Les activités sont opérées au service des départements de formation, avec une très forte prégnance de logistique et de gestion de proximité. Il s'agit donc principalement d'activités opérationnelles au contact des étudiants et des personnels mais aussi de conduite de travaux de rénovation. Une meilleure coordination avec la DPAL pourrait permettre d'améliorer la qualité du service rendu. Pour ce faire une réunion trimestrielle a été instituée.

Fonction communication

Les principales missions de la direction de la communication de l'université sont de réaliser la communication externe de l'université (étudiants et publics extérieurs), de coordonner la communication interne de l'établissement, d'assurer la relation presse et de produire des ressources pour la communauté universitaire (élaboration de chartes, kits de communication pour les journées portes ouvertes etc.).

La fonction communication de l'IUT contribue à créer et à porter l'image de l'institut, tant auprès de ses étudiants et de ses personnels, que des partenaires. Elle est liée aux missions « cœur de métier » – notamment la formation, l'insertion professionnelle et la recherche – dont elle a pour vocation d'assurer la promotion, tant en interne, qu'en externe.

Le service de la communication est en charge des domaines : éditorial et graphisme ; web ; presse et événementiel. La communication peut aussi être associée à d'autres fonctions : vie de campus, animation, communication et promotion du sport à l'IUT, relations entreprises.

L'IUT veille au développement d'une communication coordonnée à celle de l'université au travers notamment du réseau des référents communication et notamment dès que des actions pourraient concerter la politique de *co-branding* de l'université.

Ainsi, en composante, la communication a un statut à part : c'est une fonction qui ne se conçoit pas seule. Cette mission a été fortement professionnalisée dernièrement après le recrutement (cat. A) d'un expert métier responsable de communication diplômé (plus de cent candidatures examinées).

Fonction scolarité

La fonction scolarité est réalisée au sein du service transversal mais aussi au sein des départements de formation. Le service transversal a la charge de l'encadrement de la scolarité qui regroupe l'organisation globale des missions : inscriptions, examens, calendriers, gestion des contrats pédagogiques, délivrances de diplômes et autres informations sur les différentes procédures administratives, le paramétrage du logiciel Scodoc, la conception des procédures de scolarité, la gestion Parcoursup etc.

Au sein des départements de formation, ces missions font l'objet de partages des tâches entre personnels administratifs et enseignants ; ainsi la construction et la gestion des emplois du temps est gérée par les directeurs des études enseignants ou enseignants-chercheurs (outil propre IUT GPU). Les secrétariats sont en charge des activités opérationnelles au contact des étudiants, et sont des soutiens à l'enseignement (gestion des stages, organisation des commissions pré-jurys, etc.).

Fonction amélioration continue - qualité

Afin de tendre vers une plus grande efficience des services, l'IUT a souhaité mettre en œuvre des démarches qualité en recrutant un expert métier diplômé (catégorie A) en 2021, support à l'ensemble des services et conseiller auprès de la direction.

L'objectif est de faire un management de l'amélioration continue qui s'appuie sur les techniques qualité ; les questions de satisfaction des usagers, d'efficacité de nos procédures, de simplification sont au cœur des missions. Le premier sujet abordé a été celui de la scolarité afin de disposer d'un état des lieux suffisamment solide pour identifier clairement les principaux dysfonctionnements, permettant d'en éviter les conséquences puis de monter progressivement le niveau d'exigences des engagements. Cela s'est traduit par une cartographie des processus : identification des bénéficiaires, des données de sortie et d'entrée, définition des étapes permettant d'obtenir le résultat etc. Cette démarche se consolide et l'objectif est de l'étendre à l'ensemble des fonctions supports.

Cette nouvelle mission n'est pas redondante avec celles exercées par la mission qualité et amélioration continue dans le domaine des formations qui tend elle à renforcer l'écosystème de certification de l'université. Pour autant des dossiers sont coconstruits sur des thématiques très identifiées (exemple HCERES).

2. 3. SWOT partagé

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Une identité forte : un site et des formations bien identifiées. • Un cadre juridique spécifique garant d'une certaine autonomie. • Une gouvernance en interaction avec le monde socio-économique du territoire. • Un réseau national et régional structurant. • Des formations de qualité et attractives. • Des services de proximité en appui à la formation et la pédagogie. • Des équipes engagées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un passage au BUT à moyens constants. • Un sous-encadrement enseignant. • Un patrimoine bâti vieillissant. • Un dialogue de gestion questionné. • Si non globalisé
OPPORTUNITÉS	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> • La transformation de l'offre de formation. • Le développement de l'alternance. • Le développement de la TA. • Une nouvelle présidence et nouvelle direction • Un COM pour formaliser les priorités. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une baisse de dotation. • Une campagne d'emplois incertaine. • Une autonomie fragile. • La mise en place d'outils non adaptés à nos pratiques pédagogiques.

L'analyse croisée de ces éléments met en évidence un IUT solide, reconnu et bien ancré dans son environnement territorial. L'IUT de La Rochelle dispose d'une identité affirmée, d'une gouvernance connectée à son écosystème socio-économique et d'un réseau partenarial qui consolide son rôle structurant au sein de La Rochelle Université. La qualité de ses formations, l'engagement de ses équipes et la proximité de ses services constituent des leviers essentiels de réussite et d'attractivité.

Cependant, l'équilibre atteint repose sur des moyens contraints. Le passage au BUT, réalisé à enveloppe constante, accentue les tensions sur l'encadrement et les charges d'enseignement. La soutenabilité du modèle est fragilisée par un patrimoine immobilier vieillissant, un dialogue de gestion à renforcer et un système d'information pas totalement intégré. Ces limites appellent un accompagnement renforcé en termes de visibilité des moyens et des investissements.

Dans le même temps, les évolutions du contexte offrent de réelles perspectives : la rénovation de l'offre de formation, la montée en puissance de l'alternance et l'augmentation de la taxe d'apprentissage constituent des leviers concrets de développement. L'arrivée d'une nouvelle équipe présidentielle et de direction ouvre un cycle favorable à la consolidation du positionnement de l'IUT dans la stratégie d'établissement.

En revanche, la baisse potentielle des dotations, l'incertitude sur les emplois et la complexité croissante des outils de pilotage risquent de limiter l'autonomie opérationnelle de l'IUT. Le défi des deux prochaines années consistera donc à consolider cette autonomie, à sécuriser les ressources et à traduire les orientations du présent COM en actions concrètes, mesurables et partagées avec l'Université et les partenaires du territoire.

3. Objectifs prioritaires

3. 1. Offre de formation

Objectif n°1	Réétudier les capacités d'accueil
Éléments de contexte	La filière Informatique de l'IUT présente un taux de pression élevé sur Parcoursup, reflet d'une forte attractivité. La réduction temporaire des capacités d'accueil en 2024-2025 a limité les possibilités d'accès et fragilisé l'équilibre pédagogique. Le parcours C (DIA) nécessite par ailleurs une relance de son attractivité et une meilleure lisibilité de son positionnement.
Description de l'action	Étudier la possibilité de revenir aux capacités Parcoursup en Informatique d'avant 2023, permettant ainsi 8 groupes TP en BUT1 Info pour la rentrée 2027-2028
Modalités de mise en œuvre	Réaliser des simulations de l'impact en termes d'HETD selon plusieurs scénarios, avant arbitrage Présidence. Contingenter le BUT C DIA 2 ^{ème} année à 24.
Jalons et indicateurs	1. Jalon : décision de modification/maintien des capacités d'accueil 2027-2028 avant le 31/10/2026

Objectif n°2	Internationaliser des formations
Éléments de contexte	L'internationalisation des formations de BUT est un élément particulièrement observé par l'HCERES dans son évaluation. Il convient de développer le rayonnement à l'international en favorisant les entrées et les sorties de nos étudiants et de nos personnels.
Description de l'action	Développer le rayonnement des formations de l'IUT de La Rochelle à l'international en augmentant les partenariats et les flux.
Modalités de mise en œuvre	Ouverture d'un BUT GB au Sénégal à la rentrée 2026-2027 Amélioration des flux sortants et entrants liés aux stages à l'étranger ou aux semestres d'échange. Participation aux appels à projets RI de La Rochelle Université.
Jalons et indicateurs	1. Nombre d'étudiants inscrits au Sénégal - 24 en 2027-2028 2. Nombre d'étudiants sortants en semestre d'échange - 40 en 2027-2028 (contre 38 en 2025-2026) 3. Nombre d'étudiants entrants en semestre d'échange - 10 en 2027-2028 (contre 0 en 2025-2026) 4. Nombre de dossiers présentés et acceptés en commission DRIEF (5 dossiers par an).

3. 2. Contribution au développement socio-économique

Objectif n°3	Développer l'alternance
Éléments de contexte	Sur les 12 parcours proposés à l'IUT, 11 sont en alternance. Presque tous ces parcours se font en formation mixte (45% d'alternants en moyenne). Il convient maintenant d'augmenter la part d'alternants dans chacun de ces parcours.
Description de l'action	Augmenter le nombre d'alternants
Modalités de mise en œuvre	Développer les relations entreprises Valoriser l'expérience "alternant" auprès des étudiants de BUT1 et BUT2
Jalons et indicateurs	1. Nombre d'alternants - 225 en 2027-2028 (pour 197 en 2025-2026)

3. 3. Adossement à la recherche

Objectif n°4	Favoriser les échanges entre formation et recherche
Éléments de contexte	L'IUT de La Rochelle souhaite renforcer la synergie entre formation et recherche en valorisant la présence de ses laboratoires partenaires (LASIE, L3i, NUDD, Liens). La création d'espaces dédiés favorisera les échanges entre enseignants-chercheurs, étudiants et chercheurs. Cette démarche vise à accroître la visibilité et l'ancrage de la recherche au sein de l'IUT.
Description de l'action	Mettre à disposition des lieux d'interaction entre formation et recherche.
Modalités de mise en œuvre	Mettre en place des conventions de mise à disposition d'espaces pour le développement de la recherche.
Jalons et indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Surfaces de laboratoires = 460 m² en 2027-2028 (pour 380 m² en 2025-2026), soit +20% 2. Nombre de laboratoires conventionnés = 3 (aucun à la rentrée 2025)

3. 4. Gouvernance, pilotage et organisation

Objectif n°5	Dresser un diagnostic partagé des moyens transversaux de l'IUT
Éléments de contexte	Malgré le bon niveau de subsidiarité souligné en partie II, des incompréhensions restent à lever, des modes de fonctionnement à partager, une coordination à améliorer.
Description de l'objectif	<p>Dresser un état des lieux des moyens transversaux de l'IUT, en identifiant les objets mutualisés et mutualisables dans un objectif de subsidiarité au service de la qualité et de la sécurisation des services et process, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisant une cartographie des besoins académiques et transversaux de l'IUT, mutualisés avec les autres composantes ; • Réalisant une cartographie des processus propres et mutualisés en matière de patrimoine et informatique (DPAL/STECH, DS1/SIGE) ; • Réalisant un état des lieux partagé des contraintes actuelles ne facilitant pas la convergence vers CELCAT ; • Définissant une enveloppe REH IUT globale selon critères prédefinis, répartie à l'échelle de l'IUT ; • Identifiant et partageant les difficultés mutuelles rencontrées sur l'opportunité des dépenses.
Modalités de mise en œuvre	Création de groupes de travail dédiés, co-pilotés par IUT et gouvernance, en appui de services experts.
Jalons et indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Validation de la note de cadrage initiale à chaque GT avant le 31/03/2026 (attendus, acteurs pilotes et mobilisés, calendrier, livrable, etc.) 2. Réalisation d'un livrable par GT exposant le diagnostic partagé et proposant des pistes d'amélioration avant le 31/12/2027

3. 5. Campus / site IUT

Objectif n°6	Promouvoir de nouvelles modalités pédagogiques
Éléments de contexte	L'IUT de La Rochelle accompagne la transformation pédagogique du BUT. Le développement de salles innovantes soutient l'expérimentation, la modularité et l'usage du numérique au service des apprentissages.
Description de l'objectif	Mettre à disposition des salles pédagogiques dotées d'équipements innovants.
Modalités de mise en œuvre	Nomination d'un chargé de mission « pédagogie innovante ». Accompagnement au montage des dossiers PPI. Auto-financement de certains projets.
Jalons et indicateurs	1. Nombre de salle mises à disposition = 8 en 2027-2028 (pour 5 en 2025-2026), soit une augmentation de +60%

Objectif n°7	Améliorer l'expérience étudiante IUT
Éléments de contexte	L'IUT de La Rochelle souhaite renforcer le sentiment d'appartenance de ses étudiants. Le développement d'une culture commune IUT passe par le soutien aux initiatives étudiantes, la participation au réseau national et la mise à disposition d'espaces dédiés.
Description de l'objectif	Développer une identité/culture « étudiant de l'IUT de La Rochelle ».
Modalités de mise en œuvre	Soutenir les initiatives des BDE des cinq départements. Participer aux actions du réseau IUT. Mettre à disposition des moyens et équipements.
Jalons et indicateurs	1. Nombre de m ² à disposition des étudiants = 150 m ² (pour 120 m ² en 2025-2026), soit une augmentation de +25%. 2. Nombre d'étudiants participants à la vie institutionnelle, aux actions de communication et aux actions du réseau des IUT (projeter une augmentation de +10%).

4. Moyens mobilisés dans le cadre du COM

4. 1. Dialogue de gestion

La lettre de cadrage pour l'élaboration du budget initial de l'Université ainsi que son annexe dédiée à la campagne d'emplois sont adressées à l'issue du débat d'orientation budgétaire tenu au sein du conseil d'administration. Elle indique les éléments de contexte de cette préparation budgétaire et fixe les orientations stratégiques retenues pour son élaboration ainsi que les prochains jalons de l'année budgétaire à venir. Pour le budget initial 2026 : l'Université a appelé à une maîtrise de sa trajectoire budgétaire et souligné un risque quant à la soutenabilité budgétaire à court terme.

Une phase de dialogue de gestion s'installe ensuite entre la gouvernance et chacun des centres de responsabilité budgétaire. Elle permet de mesurer l'articulation entre la stratégie de l'établissement et celle déployée dans les composantes, de partager l'analyse financière et RH de l'année écoulée et à venir, avant de procéder à l'attribution des moyens de N+1.

Ce dialogue de gestion sera particulièrement renforcé pour l'IUT à compter de 2026. Il se déroulera en 2 séances, contrairement à la séance unique en 2025. Afin de couvrir l'ensemble du périmètre des activités, les principales parties prenantes hors IUT seront désormais invitées : le directeur de la DPAL, le directeur de la DSI, la directrice de la DRRH, la Vice-Présidente Alternance, formation continue et relations aux entreprises. Par ailleurs, une attention particulière sera portée à la communication du processus décisionnel tout au long de l'année, particulièrement en matière d'emplois.

4. 2. Ressources financières

L’Institut Universitaire de Technologie (IUT) aborde l’exercice 2026 avec un budget structuré autour de deux grandes catégories de financement : la subvention pour charge de service public (SCSP), qui constitue la ressource principale, et des recettes propres, qui viennent en complément.

- BI 2026 : 79% de SCSP et 21% de ressources propres (hors GEFI et TA conditionnée)

La SCSP est mobilisée en priorité pour le financement des heures complémentaires. Elle est ensuite répartie à 83 % entre les cinq départements de formation de l’IUT, garantissant le bon fonctionnement pédagogique et administratif.

Les dépenses liées à la maintenance des bâtiments et des infrastructures sont essentiellement financées par les ressources propres.

4. 2. 1. La SCSP

Le montant de la SCSP allouée aux trois composantes de l’établissement s’appuie sur un système critérisé. Chaque année, les données sont actualisées et permettent l’identification de la SCSP allouée en N+1. Pour l’IUT, les critères retenus pour le BI2026 sont les suivants :

- Le nombre d’étudiants en BUT, secondaire et tertiaire, en apprentissage et hors apprentissage, selon les forfaits ci-dessous :

	Forfait retenu / unité Ratio		
Nombre d'étudiants FI	Hors APP	APP	
BUT secondaires	852 €	426 €	1,5
BUT tertiaires	568 €	284 €	1

- Le nombre de m² gérés selon un forfait de 4,5€/m², soit 99 733€.
- Et un forfait fixe pour les charges de structure, soit 27 000€.

Le montant de la subvention pour charge de service public (SCSP) alloué à l’IUT pour l’exercice 2026 s’élève à **1 065 340 €** déterminée de la façon suivante :

D’abord, une SCSP allouée selon un système d’allocation des moyens 2026 critérisé de **1 005 571 €** alors qu’au BI 2025 elle était de 1 052 265€ soit un écart de – 46 694€.

Cette diminution s’explique par deux facteurs principaux :

- une réduction de 18 377 € liée à la baisse du nombre d’étudiants hors apprentis appliquée à un nouveau forfait étudiant ajusté englobant l’ex-subvention d’équilibre définitivement supprimée
- L’application d’une diminution d’allocation de 10%, soit – 27 131€ alors que l’IUT bénéficiait auparavant d’une exonération.

N.B. l’assiette de calcul du prélèvement a été réduite par la prise en compte de la masse salariale assumée pour les heures complémentaires (base BI25 - 661 348 €) et d’un forfait Immobilier (99 733 €).

Enfin une nouvelle mise en réserve de 5% a été appliquée : **-12 225€** calculés à partir de la même assiette réduite.

Dans le cadre du dialogue de gestion 2026, une compensation pour postes vacants a été accordée ; **71 993€**. Il s’agit d’une compensation annuelle, sans caractère pérenne. Elle se décompose en deux volets :

- Compensation HETD des postes totalement vacants en 2026 : 30 976€
- Compensation HETD pour des remplacements ponctuels (CRCT, CPP, CLD) : 41 017€

La SCSP allouée au titre de 2027 s’appuiera sur le débat d’orientation budgétaire précisant l’application du système d’allocation des moyens. Le dialogue de gestion permettra alors de positionner les besoins de compensation des postes vacants en vue de la notification annuelle.

4. 2. 2. Les ressources propres

En complément de la SCSP, l'IUT est autorisé à ouvrir des recettes propres liées à :

- La taxe d'apprentissage à hauteur de 173 913€ dont 69% sont inscrits en masse salariale.
- Des droits d'inscription étudiants pour 102K€ (8% du BI)
- Des recettes spécifiques (distributeurs, conventions etc.)

4. 2. 2. 1. Focus taxe d'apprentissage

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur le 1er janvier 2019, et les évolutions ultérieures ont accentué le risque financier et les difficultés de prévisions en matière de taxe d'apprentissage.

Depuis 2024, c'est la Direction du développement de la formation professionnelle de l'alternance et des relations socio-économiques (DIDEV) qui est chargée de coordonner la collecte de la TA à l'échelle de l'établissement.

La campagne 2024 a été marquée par un montant encaissé important, mais aussi un glissement calendaire : 217k€ perçus, dont 111k€ en janvier 2025. Ces éléments n'ont pas permis aux composantes, et à l'IUT en particulier, de mobiliser ces crédits fléchés et non reportables 2024 en 2024 (80 k€ ouverts).

Malgré le manque de visibilité sur le calendrier de gestion et les montants à venir, l'Université a ensuite pris la décision d'inscrire les prévisions d'encaissement 2025 au niveau effectivement constaté lors de la campagne complète 2024 et d'inscrire budgétairement :

- 80% des recettes encaissées en 2024
- 20% en GEFI qui pourront être réallouées sous 2 conditions :
 - => le 1er montant versé en N est au moins équivalent au 1er montant versé en N-1
 - => les justificatifs de dépenses sont fournis à la DAFAP

Le premier versement de juillet 2025 a finalement été moins élevé que celui de l'année dernière. Cela s'explique très probablement par une fenêtre de versement plus courte : les entreprises n'ont eu qu'un mois pour effectuer leur choix, contre trois mois en 2024. Au final, les 20% réservés n'ont donc pas pu être remobilisés alors que la campagne annuelle 2025 sera peut-être équivalente à celle de 2024 au terme de l'année.

Pour 2026, la règle de gestion de l'établissement reste inchangée (80/20 sur la base de la dernière année pleine 2024). Elle sera questionnée lors du BI2027, après observation des encaissements annuels sur plusieurs exercices.

4. 2. 2. 2. Focus sur les moyens associés au CFA

Les formations proposées en alternance sont gérées financièrement au sein du CRB14-CFA, qu'il s'agisse du CFA interne ou d'un CFA externalisé. La réaffectation des moyens à destination des formations de l'IUT est réalisée selon des règles de gestion et un modèle économique revu et validé annuellement lors d'un comité de pilotage dédié.

D'un point de vue financier, le modèle économique du CFA interne a réduit la dotation par alternant, passant de 1 100 € à 950 € depuis 2024. Ce modèle n'est pas considéré comme incitatif pour les équipes.

4. 2. 3. Le financement des heures complémentaires

Les heures complémentaires réalisées au titre des formations de l'IUT trouvent plusieurs modalités de financement :

- Le CFA pour les heures réalisées dans le cadre des formations en alternance, selon une règle de gestion et une méthode de recueil des données établie avec la DAPS et le CFA. Soit environ 30% des hETD réalisées.
- L'établissement pour les heures liées aux dispositifs transversaux au titre de l'orientation (remédiation et études dossiers Parcoursup) et aux responsabilités pédagogiques (responsabilités RI, responsabilités stages, responsabilités alternance des parcours de BUT).

- Et enfin l'IUT pour toutes les autres charges d'enseignement, évaluées à 656 622€ au B12026. Elles représentent une part significative du budget total (49 %). Leur financement repose sur une combinaison de ressources :
 - o 75 % proviennent de la SCSP,
 - o 25 % sont couverts par les recettes de taxe d'apprentissage.

Depuis deux ans, des outils de pilotage ont été construits et des règles de gestion posées pour suivre les hETD qui doivent être supportées par l'alternance (plus de 30%) ; en attendant une intégration de ces calculs dans l'outil OSE.

La dépendance à la taxe d'apprentissage pour financer les heures complémentaires expose l'IUT à un risque en cas de baisse de ces ressources. Une diminution des recettes de taxe d'apprentissage et une non-reconduction des arbitrages ponctuels pourraient compromettre la couverture des besoins pédagogiques.

Pour compenser le coût de mise en œuvre des BUT et l'augmentation des charges d'enseignement, l'établissement a bénéficié d'une dotation SCSP complémentaire et soclée de 353 889€ en 2024. Le taux d'encadrement de notre IUT (47%), au regard de l'objectif de la DGESIP d'accompagner les IUT ayant un taux d'encadrement inférieur à 50%, a permis à l'établissement de bénéficier de ce soutien financier. Il a donné lieu au recrutement d'un enseignant du secondaire au cours de la campagne d'emplois 2025 dont le coût moyen a été évalué à 102 109 €.

Le taux d'encadrement de l'IUT fera l'objet d'une attention particulière afin de mesurer l'atteinte de l'objectif initialement poursuivi par cette dotation complémentaire.

4. 3. Ressources humaines

Les emplois alloués à l'IUT en 2026 et 2027 s'appuieront sur les processus décisionnels définis au sein de l'établissement, à savoir le débat d'orientation budgétaire précisant le cadre financier, le calendrier de travail et les acteurs mobilisés dans le cadre de la campagne d'emplois

4. 4. Ressources patrimoine et informatique

4. 4. 1. Patrimoine

L'IUT de La Rochelle dispose d'un patrimoine immobilier conséquent et diversifié, totalisant 18 000 m², répartis-en près de 200 salles. Les espaces dédiés à la pédagogie sont majoritaires, avec 3 amphithéâtres mutualisés, 51 salles de cours et de TD, 38 salles de travaux pratiques et 26 salles informatiques, représentant plus de la moitié des surfaces totales. Les 72 bureaux (soit environ 11 % des espaces) accueillent les équipes pédagogiques, administratives et techniques, tandis que les laboratoires de recherche occupent près de 2 % des surfaces. Cette organisation spatiale équilibrée soutient la mise en œuvre d'une pédagogie active, professionnalisaante et de proximité. Par ailleurs, l'IUT dispose de deux logements de fonction destinés aux gardiens, ainsi qu'un troisième logement inoccupé, car classé insalubre, pour lequel d'importants travaux devront être programmés.

Cours/TD	3695 m ²	21%
Salles informatiques	1440 m ²	8%
Salles de Travaux Pratiques	3749 m ²	22%
Bureaux	1877 m ²	11%
Laboratoires de recherche	380 m ²	2%
Sanitaires	438 m ²	3%
Locaux Techniques	2052 m ²	12%
Circulations	3374 m ²	19%
Logements	385 m ²	2%
TOTAL	17 390 m²	100%

Répartition des surfaces de l'IUT par type (source IUT mars 2024)

4. 4. 2. Parc informatique

En matière de ressources informatiques, l'IUT dispose d'un parc de **469 postes**, composé de 399 PC et de 70 postes Mac dédiés à des usages spécifiques (infographie, multimédia, design, calculs, 3D, simulations, etc.). Ces équipements sont répartis dans **26 salles informatiques**, régulièrement renouvelées et mutualisées entre départements. Ce parc conséquent soutient les besoins croissants liés aux nouvelles modalités pédagogiques, à la dématérialisation des enseignements et au développement de l'approche par compétences. Pour gérer, l'ensemble de ce parc, l'IUT dispose d'un service informatique de proximité (SIGE) en appui à la pédagogie.

5. Evaluation et suivi du COM

5. 1. 1. Modalité de pilotage et de suivi du contrat

Le contrat fait l'objet d'un suivi dans le cadre du dialogue de gestion annuel réunissant :

- La présidence de l'Université
- La direction générale des services
- Le directeur de la composante
- Le responsable administratif et financier de la composante

A cette occasion, l'IUT établira en amont :

- Une analyse des réalisations des actions prévues au cours de l'année
- Une appréciation des résultats sur la base des indicateurs et jalons prévus au contrat
- Une analyse des perspectives pour l'année n+1 et les années à venir

5. 1. 2. Révision du COM

A la demande de la composante ou de la présidence, les dispositions du contrat sont modifiées par voie d'avenant pour prendre en compte les modifications substantielles de l'environnement de l'établissement ou de la composante

5. 1. 3. Durée du COM et entrée en vigueur

Le contrat prendra effet à compter du 01/01/2026 pour se conclure le 31/12/2027.

6. Annexes

Annexe 1- Effectifs enseignant et enseignants-chercheurs et déclinaison par département
Extrait du Rapport RH 31/12/2024

Annexe 2- Effectifs BIATSS
Extrait du Rapport RH 31/12/2024



univ-larochelle.fr

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-16-2-2 du 16 décembre 2025
approuvant la convention de partenariat 2026 – 2029
entre La Rochelle Université et la Communauté
d'Agglomération de La Rochelle**

Séance du 16 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu le règlement intérieur des conseils de La Rochelle Université,

Vu le projet de convention joint au dossier de la présente séance du conseil d'administration,
Considérant l'absence de participation au vote de M. Demester, en sa qualité d'élu au conseil
de la communauté d'agglomération de La Rochelle, la participation en mode hybride au conseil
d'administration n'étant pas une modalité admise par le règlement intérieur des conseils
susvisé,

Considérant l'absence de participation aux débats et au vote de M. Blanchard en sa qualité
d'élu au conseil de la communauté d'agglomération de La Rochelle Université, la procuration
délivrée par M. Demester n'ayant de ce fait pas été exercée,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (25 voix),

APPROUVE le projet de convention de partenariat 2026 – 2029 entre La Rochelle Université et
la Communauté d'Agglomération de La Rochelle, annexé à la présente délibération.
Ce document est consultable auprès de la direction des affaires juridiques et statutaires de
La Rochelle Université (contact-dajs@univ-lr.fr).

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-16-3-1 du 16 décembre 2025
portant mise à jour de la cartographie du régime
indemnitaire tenant compte des fonctions, des
sujétions, de l'expertise et de l'engagement
professionnel des fonctions à La Rochelle Université**

Séance du 16 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2021-09-27-5-1 du 27 septembre 2021 relative à la mise en place du dispositif du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du comité social d'administration d'établissement du 21 novembre 2025,

Considérant l'évolution des missions, responsabilités et organisations internes des services administratifs, techniques, scientifiques et pédagogiques de l'Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 26 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention,

ADOpte la mise en jour de la cartographie du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des fonctions à La Rochelle Université. La cartographie modifiée figure en annexe de la présente délibération. Elle entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Est modifiée en conséquence la délibération n° 2021-09-27-5-1 du 27 septembre 2021 relative à la mise en place du dispositif du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

Cartographie des fonctions à La Rochelle Université - déclinaison par groupes fonction

En dehors des emplois fonctionnels

Catégorie agent	Groupes	Typologies de fonction	sous-groupe	Libellés Fonctions/Postes	Propositions	Commentaires	
Catégorie A (IGR/IGE/atta chés/corps des bibliothèques cat A))	Groupe 1	Fonctions d'encadrement supérieur / expertise de très haut niveau		Directeur.rice d'Appui au Pilotage et à la Stratégie	Directeur.rice d'Appui au Pilotage et à la Stratégie		
				Directeur.rice des Affaires Financières et des Achats Publics	Directeur.rice des Affaires Financières et des Achats Publics		
				Directeur.rice de la Recherche et de l'Administration de l'institut LUDI	Directeur.rice de la Recherche et de l'Administration de l'institut LUDI		
				Directeur.rice AF Collégium	Directeur.rice AF Collégium		
				Directeur.rice Bibliothèque Universitaire	Directeur.rice Bibliothèque Universitaire		
				Directeur.rice des Systèmes d'Information	Directeur.rice des Systèmes d'Information		
				Directeur.rice des Etudes et de la Vie Universitaire	supprimer		
				Directeur.rice du Patrimoine et Logistique	Directeur.rice du Patrimoine et Logistique		
				Directeur.rice des Ressources et des Relations Humaines	Directeur.rice des Ressources et des Relations Humaines		
				Conseiller.ère de prévention / Directeur.rice HSE	Conseiller.ère de prévention / Directeur.rice HSE		
	Groupe 2	Fonctions d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante / Fonctions techniques complexes	Sous-groupe 2A	Directrice des affaires juridiques et statutaires	Directrice des affaires juridiques et statutaires		
				Directeur.rice DOI	Directeur.rice DOI		
				Directeur.rice cabinet	Directeur.rice cabinet		
				Responsable de plateforme scientifique avec encadrement (dont A), budget et expertise de très haut niveau	Responsable de plateforme scientifique avec encadrement (dont A), budget et expertise de très haut niveau	pas identifié de fonction/poste qui s'assimile à ce jour	
				Directeur.rice des Relations Internationales/MDI	Directeur.rice des Relations Internationales/MDI		
			Sous-groupe 2B	Directeur.rice adjoint.e LUDI	Directeur.rice adjoint.e LUDI		
				Directeur.rice de la Communication	Directeur.rice de la Communication		
				Responsable administratif.ve et financier.ère IUT	Responsable administratif.ve et financier.ère IUT		
				Autres Directeur.rices de service commun (DIDEV,DP1,MDE)	Autres Directeur.rices de service commun (DIDEV,DP1,MDE)		
				Directeur.rice des Etudes et de la Vie Universitaire	Directeur.rice des Etudes et de la Vie Universitaire		
	Groupe 3	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité		Délégué.e général.e Fondation	Délégué.e général.e Fondation		
				Responsable de service	Responsable de service		
				Autres Directeur.rice de service commun (DA,DFC,DOI,DP1,MDE)	Autres Directeur.rice de service commun (DA,DFC,DOI,DP1,MDE)		
				Supprimer	Supprimer		
				Supprimer	Supprimer		
				Supprimer	Supprimer		
				Supprimer	Supprimer		
				Supprimer	Supprimer		
				Supprimer	Supprimer		
				Supprimer	Supprimer		
Catégorie A (ASI/BIB)	Groupe 1	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités particulières	Sous-groupe 1A : surqualification supérieure*	Ingénieur.e en laboratoire ou unité de recherche	Ingénieur.e en laboratoire ou unité de recherche		
				Responsable de service	à supprimer		
				Responsable de cellule	Responsable de cellule		
				Responsable d'équipe	Responsable d'équipe		
				Conseiller.ère de la formation continue	Conseiller.ère de la formation continue		
	Groupe 2	Fonctions usuelles		Conseiller.ère d'Orientation et d'Insertion	Conseiller.ère d'Orientation et d'Insertion		
		Sous-groupe 1B : forte spécificité métier	Administrateur.rice de réseau	Administrateur.rice de réseau			
			Administrateur de base de données	Administrateur de base de données			
			Ingénieur.e en développement et déploiement d'applications	Ingénieur.e en développement et déploiement d'applications			
			RSSI / Administrateur.trice des systèmes d'information	RSSI / Administrateur.trice des systèmes d'information			
			Ingénieur.e TICE (dont Ingénieur.e pédagogique, chargé.e de dispositifs audiovisuels)	Ingénieur.e TICE (dont Ingénieur.e pédagogique, chargé.e de dispositifs audiovisuels)			
			Chargé.e de communication	Chargé.e de communication			
			Chargé.e de prévention	Chargé.e de prévention			
			Chargé.e d'études	Chargé.e d'études			
			Délégué.e à la protection des données	Délégué.e à la protection des données			
Catégorie B	Groupe 1	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités	Sous-groupe 1A : surqualification supérieure*	Contrôleur.se de gestion	Contrôleur.se de gestion		
				Psychologue	Psychologue, assistante sociale		
				Chargé.e de projet / animation / projet, valorisation de la culture scientifique, DDRS)	Chargé.e de projet / animation / projet, valorisation de la culture scientifique, DDRS)		
				Chargé.e de développement (commercial, IDSE, de FC, RH)	Chargé.e de développement (commercial, IDSE, de FC)		
				Ingénieur.e en gestion patrimoniale	Ingénieur.e en gestion patrimoniale		
			Sous-groupe 1B : forte spécificité métier	Autres fonctions usuelles toutes BAP confondues (cf. REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENSEignement Supérieur)	Autres fonctions usuelles toutes BAP confondues (cf. REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENSEignement Supérieur)	pas identifié de fonction/poste qui s'assimile à ce jour	
				Gestionnaire parc informatique et télécommunications	Gestionnaire parc informatique et télécommunications		
				Gestionnaire d'infrastructures	Gestionnaire d'infrastructures		
				Bibliothécaire	Bibliothécaire		
				Assistant.e ingénieur.e des métiers de l'image, du son et de la scène	Assistant.e ingénieur.e des métiers de l'image, du son et de la scène		
Catégorie C	Groupe 2	Fonctions d'encadrement ou expertise technique	Sous-groupe 1A : surqualification supérieure*	Assistant.e ingénieur.e en laboratoire	Assistant.e ingénieur.e en laboratoire		
				Assistant.e ingénieur.e en orientation insertion	Assistant.e ingénieur.e en orientation insertion		
				Autres fonctions usuelles toutes BAP confondues (cf. REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENSEignement Supérieur)	Autres fonctions usuelles toutes BAP confondues (cf. REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENSEignement Supérieur)	pas identifié de fonction/poste qui s'assimile à ce jour	
				Gestionnaire parc informatique et télécommunications	Gestionnaire parc informatique et télécommunications		
				Gestionnaire d'infrastructures	Gestionnaire d'infrastructures		
			Sous-groupe 1B : forte spécificité métier	Bibliothécaire	Bibliothécaire		
				Technicien.ne expert de haut niveau/compétence rare en laboratoire	Technicien.ne expert de haut niveau/compétence rare en laboratoire		
				Technicien.ne expert de haut niveau/compétence rare en informatique	Technicien.ne expert de haut niveau/compétence rare en informatique		
				Technicien.ne des métiers de l'image, du son et de la scène	Technicien.ne des métiers de l'image, du son et de la scène		
				Technicien.ne informatique spécialisé/expert	Technicien.ne informatique spécialisé/expert		
Catégorie C	Groupe 3	Fonctions usuelles	Sous-groupe 1A : surqualification supérieure*	Technicien.ne en gestion administrative et/ou financière et/ou collective & transverse RH	Technicien.ne en gestion administrative et/ou financière et/ou collective & transverse RH		
				Technicien.ne spécialisé.e en laboratoire	Technicien.ne spécialisé.e en laboratoire		
				Gestionnaire Adjoint spécialisé	Gestionnaire Adjoint spécialisé		
				Gestionnaire en instruction des conventions	Gestionnaire en instruction des conventions		
				Gestionnaire en charges d'enseignement	Gestionnaire en charges d'enseignement		
			Sous-groupe 1B : forte spécificité métier	Assistant.e communication	Assistant.e communication		
				Médiateur.rice documentaire	Médiateur.rice documentaire		
				Médiateur.rice culturel.le	Médiateur.rice culturel.le		
				Technicien.ne spécialisé.e (dessinateur, clos et couvert, électronicien)	Technicien.ne spécialisé.e (dessinateur, clos et couvert, électronicien)		
				Chargé.e de marchés publics	Chargé.e de marchés publics		
Catégorie C	Groupe 1	Coordination - responsabilités et sujétions particulières	Sous-groupe 1A : surqualification supérieure*	Technicien.ne d'exploitation et déploiement d'applications/maintenance	Technicien.ne d'exploitation et déploiement d'applications/maintenance		
				Technicien.ne logistique	Technicien.ne logistique		
				Technicien.ne sécurité et incendie	Technicien.ne sécurité et incendie		
				Gestionnaire en relations internationales	Gestionnaire en relations internationales		
				Technicien.ne en gestion administrative et/ou financière	Technicien.ne en gestion administrative et/ou financière		
			Sous-groupe 1B : forte spécificité métier	Gestionnaire / adjoint en gestion des ressources humaines	Gestionnaire / adjoint en gestion des ressources humaines		
				Autres fonctions usuelles toutes BAP confondues (cf. REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENSEignement Supérieur)	Autres fonctions usuelles toutes BAP confondues (cf. REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENSEignement Supérieur)	pas identifié de fonction/poste qui s'assimile à ce jour	
				Resposable de service, responsable d'équipe, responsable de cellule (selon critères)	Resposable de service, responsable d'équipe, responsable de cellule (selon critères)		
				Assistant.e de direction (présidence, cabinet, composantes, SDSU)	Assistant.e de direction (présidence, cabinet, composantes, SDSU, laboratoire)		
				Resposable administratif.ve service commun	Resposable administratif.ve service commun		
Catégorie C	Groupe 2	Fonctions usuelles	Sous-groupe 1A : surqualification supérieure*	Resposable de service, responsable d'équipe, responsable de cellule (selon critères)	Resposable de service, responsable d'équipe, responsable de cellule (selon critères)		
				Technicien.ne expert de haut niveau/compétence rare en laboratoire	Technicien.ne expert de haut niveau/compétence rare en laboratoire		
				Technicien.ne expert de haut niveau/compétence rare en informatique	Technicien.ne expert de haut niveau/compétence rare en informatique		
				Technicien.ne des métiers de l'image, du son et de la scène	Technicien.ne des métiers de l'image, du son et de la scène		
				Technicien.ne informatique spécialisé/expert	Technicien.ne informatique spécialisé/expert		

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

**Délibération n° 2025-12-16-3-2 relative au
Rapport social unique pour l'année 2024**

Séance du 16 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-3, L. 951-1-1 et D. 951-5,
Vu le code général de la fonction publique,
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (1),
Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au rapport social unique et à la
base de données sociales,
Vu l'arrêté du 13 mai 2025 fixant pour la fonction publique de l'État la liste, la
structuration, la présentation des données contenues dans les bases de données sociales,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu l'avis du comité social d'établissement d'administration du 21 novembre 2025,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

APPROUVE le Rapport social unique de La Rochelle Université réalisé au titre de l'année 2024. Ce document est consultable en version électronique sur le site internet de La Rochelle Université (rubrique Université – Infos statutaires et réglementaires – Bilans sociaux de l'Université) et auprès de la direction des Affaires juridiques et statutaires ou de la direction des Relations et des ressources humaines de La Rochelle Université.

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

DIRECTION DES RELATIONS ET DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

— ÉDITION 2025

Sommaire

Avant-Propos.....	6
Présentation de l'Université.....	7
Précisions méthodologiques.....	8
CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs	9
 1. 1. Données générales.....	11
1. 1. 1. Les emplois	11
1. 1. 2. L'évolution globale des effectifs.....	11
1. 1. 3. Les données socio-démographiques.....	12
1. 1. 4. L'ancienneté dans l'établissement.....	14
 1. 2. Le personnel enseignant.....	15
1. 2. 1. Les effectifs par année.....	16
1. 2. 2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par département.....	18
1. 2. 3. Les effectifs enseignants-chercheurs	19
1. 2. 4. Les effectifs par section disciplinaire.....	21
1. 2. 5. Les données démographiques	23
1. 2. 6. L'ancienneté dans l'établissement.....	26
 1. 3. Le personnel BIATSS	27
1. 3. 1. Les effectifs par année.....	28
1. 3. 2. Les effectifs BIATSS par affectation	33
1. 3. 3. Les effectifs titulaires par BAP	34
1. 3. 4. Les données démographiques	34
1. 3. 5. L'ancienneté dans l'établissement.....	37
CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière	38
 2. 1. Données générales.....	40
2. 1. 1. Les mouvements.....	40
2. 1. 2. Les recrutements et la mobilité.....	41
2. 1. 3. Les promotions et « CDIsations ».....	42
 2. 2. Le personnel enseignant.....	43
2. 2. 1. Les mouvements.....	43
2. 2. 2. Les recrutements et la mobilité.....	49
2. 2. 3. Les promotions	49
2. 2. 4. Les « CDIsations ».....	51
 2. 3. Le personnel BIATSS	51
2. 3. 1. Les mouvements.....	51

2. 3. 2. Les recrutements et la mobilité.....	55
2. 3. 3. Les promotions et présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés	56
2. 3. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés	58
2. 3. 5. Les « CDIsations » et nominations en qualité de fonctionnaire	59
CHAPITRE 3 : la formation du personnel.....	60
3. 1. La politique de formation à La Rochelle Université.....	61
3. 2. Les jours de formation, les stagiaires et les dépenses	62
3. 2. 1. Données générales.....	62
3. 2. 2. Déclinaison des données générales par axe	62
3. 2. 3. Déclinaison des données générales par action de formation.....	65
3. 2. 4. Les stagiaires par type de population.....	66
3. 3. Bilan qualitatif du plan de formation 2024.....	67
3. 4. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés	67
3. 5. Les autres actions de formation	68
3. 5. 1. Le Congé de Formation professionnelle	68
3. 5. 2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique	68
3. 5. 3. Le Congé pour Projet Pédagogique.....	69
3. 5. 4. L'Habilitation à Diriger des Recherches.....	69
3. 5. 5. Le bilan de compétences	69
3. 5. 6. La Validation des Acquis de l'Expérience.....	70
3. 5. 7. Le Compte Personnel de Formation.....	70
CHAPITRE 4 : les rémunérations	71
4. 1. Données générales.....	72
4. 1. 1. Quelques définitions	72
4. 1. 2. La masse salariale de l'établissement.....	73
4. 1. 3. Les salaires moyens et écarts de rémunération	75
4. 1. 4. Les rémunérations accessoires communes à l'ensemble du personnel.....	78
4. 2. Les rémunérations du personnel enseignant	80
4. 2. 1. La masse salariale	80
4. 2. 2. Les rémunérations accessoires du personnel enseignant	81
4. 2. 3. Les heures complémentaires	83
4. 3. Les rémunérations du personnel BIATSS.....	84
4. 3. 1. La masse salariale	84
4. 3. 2. Les rémunérations accessoires du personnel BIATSS	85

CHAPITRE 5 : la santé et la sécurité au travail	88
5. 1. Les risques professionnels.....	89
5. 1. 1. Les accidents de service et de travail et les maladies professionnelles (AT/MP)	89
5. 2. Les dispositifs de signalement.....	91
5. 2. 1. Le Registre Santé Sécurité au Travail	91
5. 2. 2. Le Registre Danger Grave et Imminent.....	91
5. 2. 3. La reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur.....	91
5. 3. La protection fonctionnelle	91
5. 4. Les suicides.....	92
5. 5. Les commissions médicales.....	92
5. 6. La prévention des risques professionnels.....	93
5. 6. 1. Les acteurs.rices de la prévention	93
5. 6. 2. La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)	94
5. 6. 3. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement.....	94
5. 6. 4. Les inspections de Santé et de Sécurité au Travail (SST)	95
5. 6. 5. Les formations à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST)	95
5. 6. 6. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)	95
5. 6. 7. Les Troubles MusculoSquelettiques (TMS)	96
5. 6. 8. Les Risques PsychoSociaux (RPS)	96
5. 7. La médecine de prévention	97
5. 8. La prise en charge du handicap.....	98
CHAPITRE 6 : l'organisation du travail et temps de travail	101
6. 1. L'organisation du travail	102
6. 1. 1. Le temps de travail du personnel BIATSS.....	102
6. 1. 2. Les modalités de temps de travail	103
6. 1. 3. Les heures supplémentaires	108
6. 2. Les astreintes	109
6. 3. Le télétravail.....	109
6. 4. Les congés annuels.....	110
6. 5. Le Compte Épargne Temps (CET).....	111
6. 6. Les absences au travail.....	113
6. 6. 1. Les absences pour raison de santé	113
6. 6. 2. Les absences pour raison familiale.....	117
6. 7. Les jours de carence	118

CHAPITRE 7 : Les relations professionnelles.....	119
7. 1. Les instances institutionnelles.....	120
7. 1. 1. Nombre de réunions des conseils centraux	120
7. 1. 2. Composition des conseils centraux.....	120
7. 2. Le dialogue social.....	124
7. 3. Le droit de grève.....	125
7. 4. Les contentieux et les conflits.....	125
 CHAPITRE 8 : les activités sociales, culturelles, sportives et associatives	126
8. 1. L'action sociale.....	127
8. 2. La restauration.....	129
8. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE).....	129
8. 4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)	130
8. 5. La Bibliothèque Universitaire.....	130
 LEXIQUE	131

Avant-Propos

Le Rapport social unique (RSU) 2024 constitue le document de référence en matière de ressources humaines pour La Rochelle Université. Encadré par la réglementation nationale, il rassemble les données sociales obligatoires, notamment celles relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par sa richesse, il constitue un outil de connaissance et de partage pour l'ensemble de la communauté universitaire. Il met en lumière les caractéristiques démographiques et professionnelles des personnels et rend compte des principales données relatives aux ressources humaines.

S'appuyant sur des données consolidées et historisées, le RSU constitue un outil d'analyse et de dialogue au service des politiques de ressources humaines et du dialogue social.

Il permet de disposer d'une information complète et transparente, accessible à toutes et à tous.

Dans un paysage de l'enseignement supérieur en constante évolution, La Rochelle Université réaffirme son rôle d'employeur public responsable, attentif à ses personnels et attaché à une trajectoire humaine et soutenable.

Ce document met en évidence les principales évolutions observées ainsi que les défis à venir en matière de ressources humaines, d'égalité, de qualité de vie au travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La richesse d'une organisation repose sur l'engagement de celles et ceux qui la composent. Nous remercions l'ensemble des membres de la communauté universitaire qui participent directement ou indirectement à la construction et à la réalisation de ce rapport.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de cette édition 2024.

Gérard BLANCHARD

Président de La Rochelle Université

Présentation de l'Université

Créée en 1993, La Rochelle Université est une université pluridisciplinaire à taille humaine. Son dynamisme et son volontarisme lui ont permis de s'inscrire parmi les premières universités françaises devenues autonomes le 1^{er} janvier 2009. Aujourd'hui, elle s'affirme comme faisant partie d'une nouvelle génération d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

Depuis le 1^{er} septembre 2023, La Rochelle Université est organisée autour de 3 composantes de formation :

- > le **Pôle Licences Collégium** rassemblant l'ensemble des étudiants inscrits en licence
- > l'**Institut Littoral Urbain Durable Intelligent** rassemblant les masters, l'école doctorale et fédérant l'ensemble des laboratoires de recherche
- > 1 **Institut Universitaire de Technologie (IUT)**

En 2023-2024, l'Université dispose également de :

- > **10 unités de recherche labellisées** dont 3 UMR (Unités Mixtes de Recherche)
- > **1 École Doctorale pluridisciplinaire**
- > **1 Unité d'appui à la recherche (UAR)**
- > **8 structures fédératives et réseaux de recherche**
- > **1 Fondation Universitaire**
- > **Des services d'appui aux missions :**
 - Bibliothèque Universitaire (BU)
 - Maison de l'international (MDI)
 - Direction des Etudes et de la Vie Universitaire (DEVU)
 - Direction des Pédagogies Innovantes (DPI)
 - Direction du Développement de la formation professionnelle, de l'alternance et des relations socio-économiques (DIDEV)
 - Direction de l'Orientation et de l'Insertion (DOI)
 - Service de Santé Universitaire (SDSU)
 - Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)
 - Espace Culture / Maison de l'étudiant
- > **Et des services généraux qui concourent à l'administration de l'université :**
 - Direction des Affaires Financières et des Achats Publics (DAFAP)
 - Direction des Affaires Juridiques et Statutaires (DAJS)
 - Direction de l'Hygiène, de la Sécurité et de l'Environnement (DHSE) - Renommée Direction de la Prévention (DirPrev) à compter du 01/09/2025
 - Direction du Patrimoine et de la Logistique (DPAL)
 - Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH)
 - Direction du Système d'Information (DSI)

En 2023-2024, La Rochelle Université accueille **7 977 étudiant·e·s** inscrit·e·s en formation continue et initiale. 12,3 % des étudiant·e·s sont de nationalité étrangère et 37,6 % des étudiant·e·s sont boursier·e·s.

L'offre de formation qui leur est proposée s'articule autour de :

- > **77 diplômes nationaux** (1 DAEU, 15 DUT, 14 licences générales, 11 licences professionnelles, 36 masters professionnels et recherche)
- > **11 Diplômes d'Université (DU)**
- > **1 Cursus Master en Ingénierie (CMI)**
- > et des préparations aux concours métiers de la justice et de l'administration, ainsi qu'à la Certification numérique Licence (PIX), au Test of English as a Foreign Language (TOEFL), à la certification au Diplôme d'Études en Langue Française (DELF) et au Diplôme Approfondi de Langue Française (DALF)

Budget réalisé 2024 (en CP) de 95 060 159 €, dont 74 818 563 € pour la masse salariale (soit 78,7 %)

Précisions méthodologiques

Le périmètre

Le personnel de La Rochelle Université est réparti ici en deux catégories :

- > la population des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s, qui recouvre les différents corps de l'enseignement supérieur et de l'enseignement du premier et du second degré, ainsi que les contractuels doctorants
- > la population des BIATSS, qui recouvre les corps du personnel de l'Administration de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur (AENES), du personnel Ingénieurs, Techniciens, de Recherche et de Formation (ITRF), et du personnel de bibliothèque (BU)

Le personnel BIATSS est réparti en 2 sous-catégories :

- > Personnel sur projets recherche, formation ou transversaux (exemples : EU CONEXUS, OPEN CV, EXCELLR, etc.)
- > Personnel hors projets (sur mission permanente et suppléances)

Les effectifs figurant dans les tableaux sont les effectifs réels en fonction, c'est-à-dire le personnel qui est en activité au sein de l'Université et rémunéré. Les données sont désormais arrêtées au 31 décembre de chaque année.

Sont exclues du présent RSU les personnes en détachement sortant, disponibilité, congé parental, congé pour convenance personnelle (personnel non titulaire). Dans ces positions en effet, les personnes libèrent leur poste qui est alors occupé par une personne contractuelle.

Par ailleurs, les personnes en délégation, en congé pour recherche ou conversion thématique, en congé de formation professionnelle ou en congé pour projet pédagogique sont intégrées dans le périmètre du Rapport Social Unique.

La date d'observation

La période de référence retenue est l'année universitaire 2023/2024. Le choix de l'année universitaire s'impose puisqu'elle reflète fidèlement le cycle d'activité de l'Université et qu'elle coïncide avec le processus de gestion du personnel.

Pour les données observées à une date fixe, nous avons retenu la situation au 31 décembre 2024, considérée comme représentative de la situation pour l'année universitaire 2023/2024 et disposant alors de chiffres stables, notamment en termes d'emplois et d'effectifs.

Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile 2024, l'année civile étant la référence en matière comptable et budgétaire.

Les outils

Les données présentées dans ce Rapport Social Unique sont extraites des différentes applications composant notre système d'information :

- > MANGUE pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels
- > GRH-ENVOI-PAYE pour les rémunérations des personnels et les jours de carence
- > HEURES COMP pour les charges d'enseignement
- > HAMAC pour la gestion des horaires, des plannings et des congés du personnel BIATSS
- > PRUNE pour le suivi du programme annuel de prévention des risques

CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a introduit de nouvelles responsabilités en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines. L'article L.712-9 du Code de l'éducation prévoit que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du **plafond des emplois** que l'établissement est autorisé à rémunérer ». Ce plafond est fixé par le Conseil d'Administration de l'Université au moment du vote du budget. Il intègre :

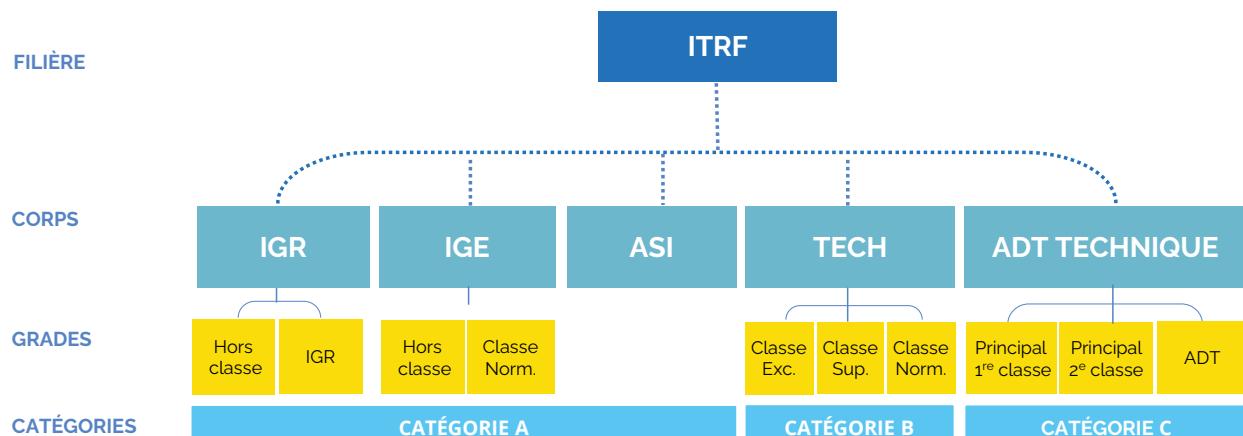
- > le plafond des emplois État, comprenant l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'Etat (dotation ministérielle annuelle)
- > et les emplois financés par les ressources propres de l'Université

Il appartient à l'établissement de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation, après éventuellement requalification ou transformation, ceci dans le respect du plafond des emplois et du plafond de la masse salariale.

Quelques définitions :

- > **ETP (Équivalent Temps Plein)** : somme des quotités de temps de travail de chaque personne.
Exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 ETP.
- > **ETPT (ETP Travaillé)** : il s'agit de l'ETP proratisé en fonction de la durée de la période d'activité sur l'année civile. L'ETPT est l'unité retenue pour fixer le plafond d'emplois et décompter les emplois des établissements d'enseignement supérieur.
Exemple : un personnel à 80 % toute l'année consomme 0,8 ETPT, un personnel à 80 % pendant 6 mois consomme 0,4 ETPT à l'année).
- > **Catégories** : tout le personnel de la Fonction Publique est classé en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B et C :
 - la catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction
 - la catégorie B correspond aux fonctions d'application, de rédaction et d'encadrement intermédiaire
 - la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution
 L'ensemble du personnel enseignant relève de la catégorie A.
- > **Corps** : ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades
Les corps sont classés en catégories A, B, ou C, selon le niveau de recrutement.
L'ensemble des corps de fonctionnaires sont regroupés par filière.
- > **Grade** : subdivision du corps
La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts.

Exemple : différents corps et grades dans la filière des ITRF en 2024



1. 1. Données générales

1. 1. 1. Les emplois

Consommation annuelle des emplois (en ETPT annuel)

Annexe obligatoire jointe au compte financier annuel

Catégorie d'emplois	Nature des emplois	Année 2021			Année 2022			Année 2023			Année 2024			
		Plafond Etat	Ressour-ces propres	Global										
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	322,9	-	322,9	323,3	-	323,3	323,7	-	323,7	327,2	-	327,2
		CDI	2,3	1,0	3,3	3,0	1,0	4,0	3,6	1,8	5,4	4,6	3,1	7,7
	Non permanents	CDD	78,1	47,2	125,4	76,4	54,5	130,8	74,2	54,8	129,0	71,1	60,5	131,7
Sous-total			403,3	48,2	451,6	402,6	55,5	458,1	401,5	56,6	458,1	402,9	63,6	466,6
BIATSS	Permanents	Titulaires	241,6	-	241,6	233,0	-	233,0	233,5	-	233,5	231,9	-	231,9
		CDI	13,6	25,7	39,3	18,5	37,1	55,6	22,8	50,2	73,1	26,8	62,5	89,2
	Non permanents	CDD	42,4	144,8	187,3	47,6	154,8	202,3	45,4	159,7	205,2	44,7	170,7	215,4
Sous-total			297,7	170,5	468,1	299,0	191,9	490,9	301,8	210,0	511,7	303,4	233,1	536,5
Total			701,0	218,7	919,7	701,6	247,3	949,0	703,3	266,6	969,8	706,3	296,8	1 003,1

1. 1. 2. L'évolution globale des effectifs

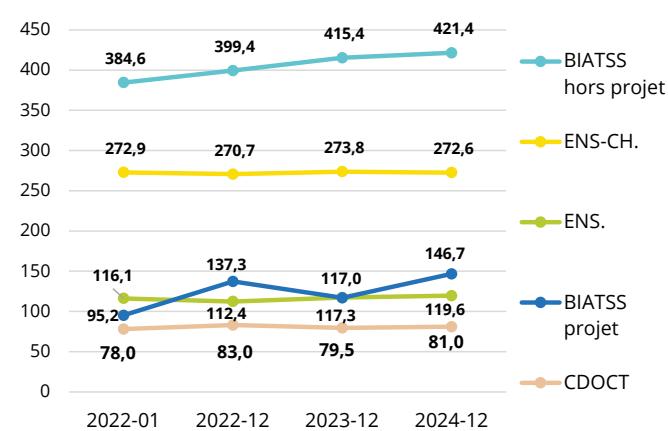
1. 1. 2. 1. L'évolution globale des effectifs par type de population

Effectifs et ETP par population et par année

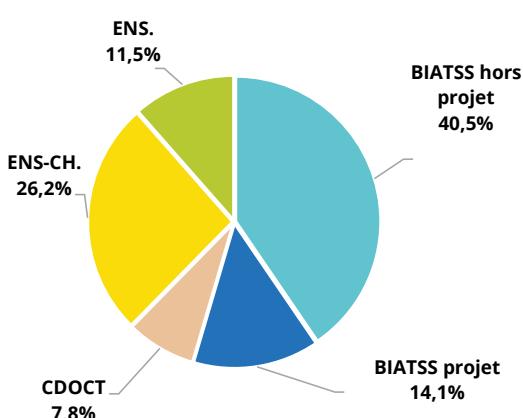
	01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024		Evol. ETP 3 ans	
	Eff. ⁽¹⁾	ETP	Eff. ⁽¹⁾	ETP	Eff. ⁽¹⁾	ETP	Eff. ⁽¹⁾	ETP	En ETP	En %
BIATSS hors projets	396	384,6	409	399,4	429	415,4	436	421,4	+36,9	+10%
BIATSS projets	99	95,2	140	137,3	122	117,0	151	146,7	+51,5	+54%
Contractuel doctorant	78	78,0	83	83,0	80	79,5	81	81,0	+3,0	+4%
Enseignant-chercheur	281	272,9	277	270,7	279	273,8	278	272,6	-0,3	-0,1%
Enseignant	121	116,1	119	112,4	124	117,3	125	119,6	+3,5	+3%
Total LRUniv	974	946,7	1 027	1 002,7	1 029	1 002,9	1 067	1 041,3	+94,6	+10,0%
<i>Evolution annuelle (ETP)</i>	+35,0		+55,9		+0,2		+38,4			
<i>Evolution annuelle (%)</i>	+3,8%		+5,9%		+0,0%		+3,8%			

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des postes "projets" et "hors projets", les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent.
C'est le cas pour un agent en 2022, 5 agents au 31/12/2023 et 4 au 31/12/2024.

Évolution des ETP par population et par année



Répartition des ETP par type de population au 31/12/2024



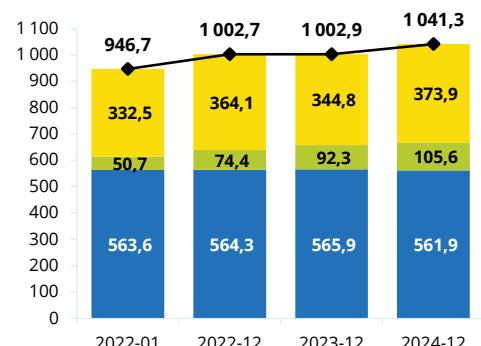
1. 1. 2. 2. L'évolution globale des effectifs par type de population et par statut

Effectifs et ETP par population, par statut et par année

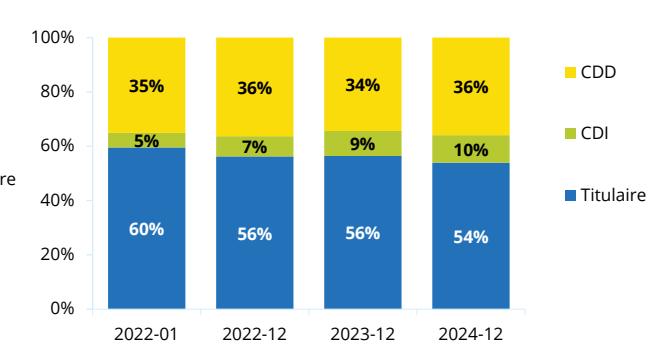
	01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024		Evol. ETP 3 ans	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff. ⁽¹⁾	ETP	Eff. ⁽¹⁾	ETP	En ETP	En %
BIATSS hors projets	396	384,6	409	399,4	429	415,4	436	421,4	+36,9	+10%
Titulaire	238	233,1	242	237,2	239	233,8	240	233,9	+0,8	+0,3%
CDI	50	46,2	70	66,7	86	81,2	95	90,3	+44,2	+96%
CDD	108	105,3	97	95,5	104	100,4	101	97,2	-8,1	-8%
BIATSS projets	99	95,2	140	137,3	122	117,0	151	146,7	+51,5	+54%
Titulaire	4	4,0	4	4,0	3	3,0	0	0,0	-4,0	-100%
CDI	1	0,5	4	3,7	5	4,1	7	6,2	+5,7	+1144%
CDD	94	90,7	132	129,6	114	109,9	144	140,5	+49,8	+55%
Contractuel doctorant	78	78,0	83	83,0	80	79,5	81	81,0	+3,0	+4%
Enseignant-chercheur	281	272,9	277	270,7	279	273,8	278	272,6	-0,3	-0,1%
Titulaire	233	231,4	235	233,2	240	238,8	239	236,6	+5,2	+2%
CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CDD	48	41,5	42	37,5	39	35,0	39	36,0	-5,5	-13%
Enseignant	121	116,1	119	112,4	124	117,3	125	119,6	+3,5	+3%
Titulaire	100	95,1	96	89,9	96	90,3	96	91,4	-3,8	-4%
CDI	4	4,0	4	4,0	7	7,0	9	9,0	+5,0	+125%
CDD	17	17,0	19	18,5	21	20,0	20	19,2	+2,2	+13%
TOTAL	974	946,7	1 027	1 002,7	1 029	1 002,9	1 067	1 041,3	+94,6	+10%
Titulaire	575	563,6	577	564,3	578	565,9	575	561,9	-1,8	-0,3%
CDI	54	50,7	78	74,4	97	92,3	109	105,6	+54,9	+108%
CDD	345	332,5	372	364,1	354	344,8	383	373,9	+41,4	+12%

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des postes "projets" et "hors projets", les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour un agent en 2022, 5 agents au 31/12/2023 et 4 au 31/12/2024.

Évolution des ETP par statut et par année



Répartition des ETP par statut et par année

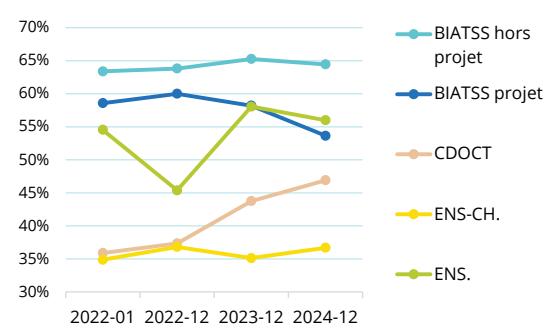


1. 1. 3. Les données socio-démographiques

1. 1. 3. 1. Le genre

Part des femmes dans les effectifs par type de population et par année

	2022-01	2022-12	2023-12	2024-12	Nb femmes 31/12/2024
BIATSS hors projet	63%	64%	65%	64%	281
BIATSS projet	59%	60%	58%	54%	81
Contractuel doctorant	36%	37%	44%	47%	38
Enseignant-chercheur	35%	37%	35%	37%	102
Enseignant	55%	45%	58%	56%	70
TOTAL	51%	52%	54%	53%	569

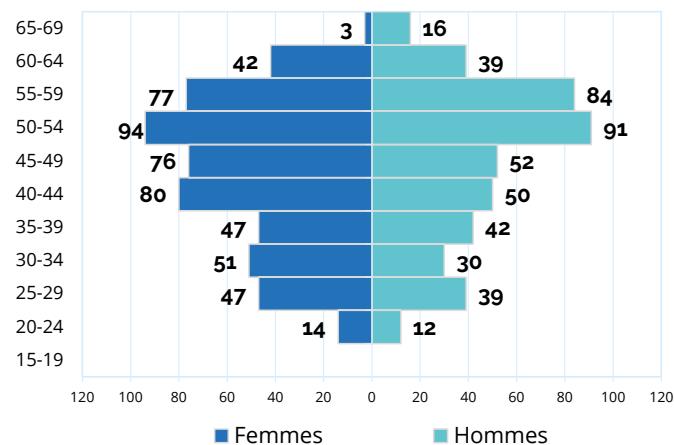


1. 1. 3. 2. L'âge

Age moyen par type de population et par année

	2022-01	2022-12		2023-12		2024-12	
	Age moyen	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS hors projet	46,5	46,7	48,7	46,9	48,6	47,0	48,5
BIATSS projet	34,6	34,4	32,8	35,5	32,9	35,1	32,5
Contractuel doctorant	27,5	27,6	26,6	27,8	26,8	27,4	26,5
Enseignant-chercheur	49,5	49,7	51,4	50,1	52,2	50,5	52,7
Enseignant	49,6	49,5	50,3	49,6	50,7	50,0	51,3
TOTAL	ND	44,6	46,3	45,3	47,2	45,1	46,9

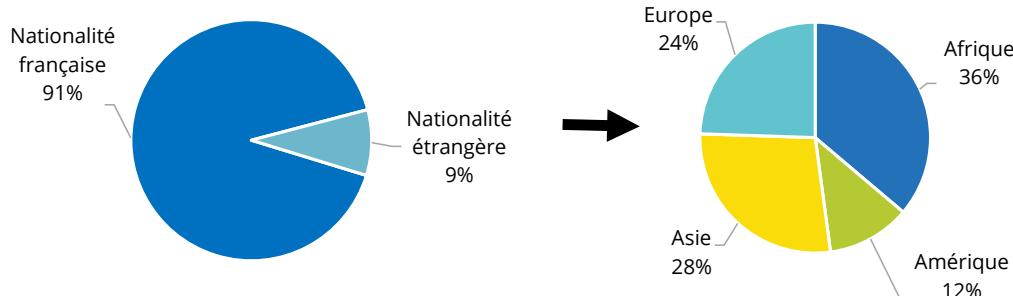
Pyramide des âges au 31/12/2024 (hors contractuels doctorants)



1. 1. 3. 3. La nationalité

Effectifs par nationalité et par type de population au 31/12/2024

	Tous effectifs confondus						Focus sur les enseignants, enseignants-chercheurs et contractuels doctorants							
	En effectifs			En pourcentage			En pourcentage							
	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC	dont TIT	E1D2D	MCF	PR	dont CONT	ENS	ENS-CH	CDOCT
Nationalité française	973	563	410	91%	97%	85%	95%	98%	93%	94%	62%	62%	67%	60%
Nationalité étrangère	94	20	74	9%	3%	15%	5%	2%	7%	6%	38%	38%	33%	40%
dont Afrique	34	10	24	3%	2%	5%	1%	-	-	-	13%	3%	18%	14%
dont Amérique	11	3	8	1%	1%	2%	-	-	-	-	5%	10%	5%	4%
dont Asie	26	5	21	2%	1%	4%	1%	-	-	-	12%	14%	3%	16%
dont Europe	23	2	21	2%	0%	4%	3%	2%	2%	6%	7%	10%	8%	6%
dont Océanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1 067	583	484	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

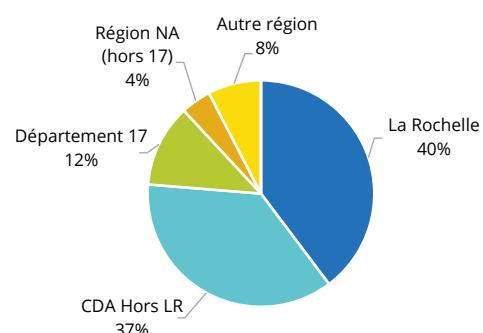


La part des agents de nationalité française est restée stable sur l'année 2024 (91% fin 2023 et fin 2024).

1. 1. 3. 4. Le lieu de résidence

Effectifs par zone de résidence et par type de population au 31/12/2024

	En effectifs			En pourcentage		
	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC
La Rochelle	424	215	209	40%	37%	43%
CDA LR - Autre commune	390	240	150	37%	41%	31%
Département Charente-Maritime	126	79	47	12%	14%	10%
Région Nouvelle-Aquitaine hors 17	46	19	27	4%	3%	6%
Autre région	81	30	51	8%	5%	11%
Etranger	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1 067	583	484	100%	100%	100%



La répartition des agents par lieu de résidence est restée stable par rapport à l'année précédente.

1. 1. 4. L'ancienneté dans l'établissement

Effectifs par corps et par tranche d'ancienneté au 31/12/2024

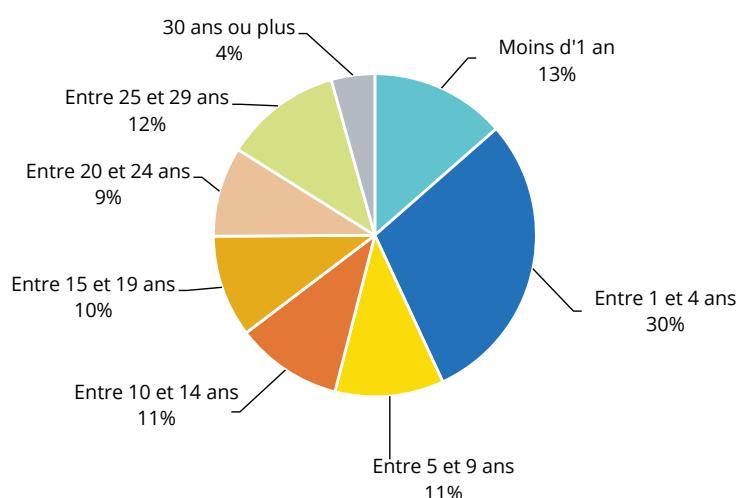
	BIATSS			ENS-EC			TOTAL	Rép. (%)
	TOTAL	dont titulaires	dont contractuels	TOTAL	dont titulaires	dont contractuels		
Moins d'1 an	93	4	89	50	6	44	143	13,5%
Entre 1 et 4 ans	182	24	158	130	39	91	312	29,5%
Entre 5 et 9 ans	80	22	58	35	28	7	115	10,9%
Entre 10 et 14 ans	54	28	26	59	56	3	113	10,7%
Entre 15 et 19 ans	52	52	-	56	52	4	108	10,2%
Entre 20 et 24 ans	45	45	-	50	50	-	95	9,0%
Entre 25 et 29 ans	47	47	-	77	77	-	124	11,7%
30 ans ou plus	19	18	1	27	27	-	46	4,4%
TOTAL	572	240	332	484	335	149	1056	100%

Le calcul de l'ancienneté porte sur les agents LR univ présents au 31/12/2024 hors contrats d'apprentissage (3 agents), hors emplois de suppléance (7 agents) et hors emplois saisonniers (1 agent), soit sur une assiette de 1056 pour un volume total de 1067 agents présents au 31/12/2024.

Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et de disponibilité.

Les périodes de contrat enseignant précédant la titularisation sont intégrées au calcul de l'ancienneté.

Répartition du personnel par tranche d'ancienneté au 31/12/2024



1. 2. Le personnel enseignant

Dans les établissements d'enseignement supérieur peuvent être implantés des emplois :

- > **d'enseignant-chercheur titulaire :**
 - PRofesseur des universités (PR)
 - Maître de ConFérences (MCF)
- > **d'enseignant titulaire du premier et du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :**
 - PRofesseur AGrégé (PRAG)
 - PRofesseur CErtifié (PRCE)
 - PRofesseur des Écoles (PR ÉCOLE)
- > **d'enseignant contractuel :**
 - Personnel ASSocié à Temps partiel (PAST)
 - Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)
 - LECTeur (LECT) et Maître de Langues (ML)
 - Doctorant contractuel (DOCT CONT)
 - Enseignant et Enseignant-Chercheur contractuel (E/EC CONT)*
 - Chaire de Professeur Junior (CPJ)

*Dans le cadre des compétences élargies, la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 introduit par son article 19 de nouvelles possibilités de recrutement du personnel contractuel enseignant, pour une durée déterminée ou indéterminée (code de l'éducation : livre IX, titre V, chapitre IV).

Le recrutement du personnel enseignant et enseignant-chercheur relève d'un processus annuel décomposé en deux campagnes :

- > La campagne d'emplois
- > La campagne de recrutement

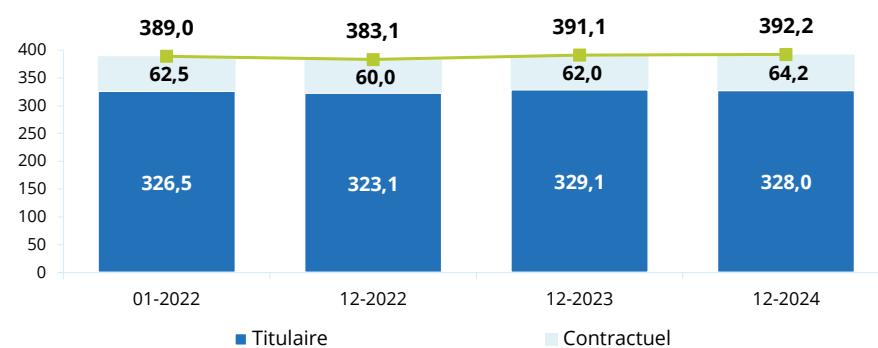
1. 2. 1. Les effectifs par année

1. 2. 1. 1. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par corps et par année

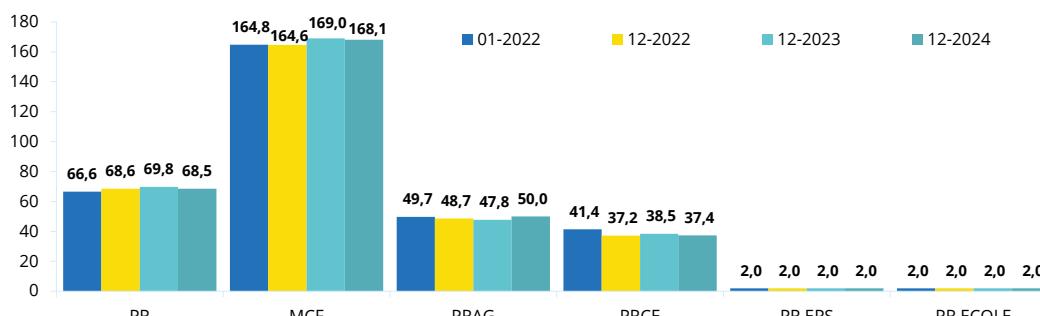
Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par corps et par année

	01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024	
	Eff. Phys.	ETP						
PR	67	66,6	69	68,6	70	69,8	69	68,5
MCF	166	164,8	166	164,6	170	169,0	170	168,1
Effectifs enseignants du supérieur	233	231,4	235	233,2	240	238,8	239	236,6
PRAG	51	49,7	50	48,7	49	47,8	51	50,0
PRCE	44	41,4	41	37,2	42	38,5	40	37,4
PR EPS	3	2,0	3	2,0	3	2,0	3	2,0
PR ECOLE	2	2,0	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Effectifs enseignants 1^{er} et 2nd degré	100	95,1	96	89,9	96	90,3	96	91,4
TOTAL TITULAIRES	333	326,5	331	323,1	336	329,1	335	328,0
Total effectifs DOCT CONT	78	78,0	83	83,0	80	79,5	81	81,0
Total effectifs ATER	14	14,0	13	12,5	11	10,5	12	11,0
PAST	13	6,5	8	4,0	7	3,5	4	2,0
LECT	2	2,0	2	2,0	1	1,0	1	1,0
ML	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0
E/EC-CPJ CONT (CDD)	35	35,0	37	36,5	40	39,0	41	40,2
Dont EC-CPJ CONT (CDD)	21	21,0	21	21,0	21	21,0	23	23,0
Dont ENS CONT (CDD)	14	14,0	16	15,5	19	18,0	18	17,2
E/EC CONT (CDI)	4	4,0	4	4,0	7	7,0	9	9,0
Dont EC CONT (CDI)	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont ENS CONT (CDI)	4	4,0	4	4,0	7	7,0	9	9,0
Total effectifs autres contractuels	55	48,5	52	47,5	56	51,5	56	53,2
TOTAL CONTRACTUELS	147	140,5	148	143,0	147	141,5	149	145,2
TOTAL CONT hors DOCT. CONT	69	62,5	65	60,0	67	62,0	68	64,2
TOTAL	480	467,0	479	466,1	483	470,6	484	473,2
TOTAL hors DOCT. CONT	402	389,0	396	383,1	403	391,1	403	392,2

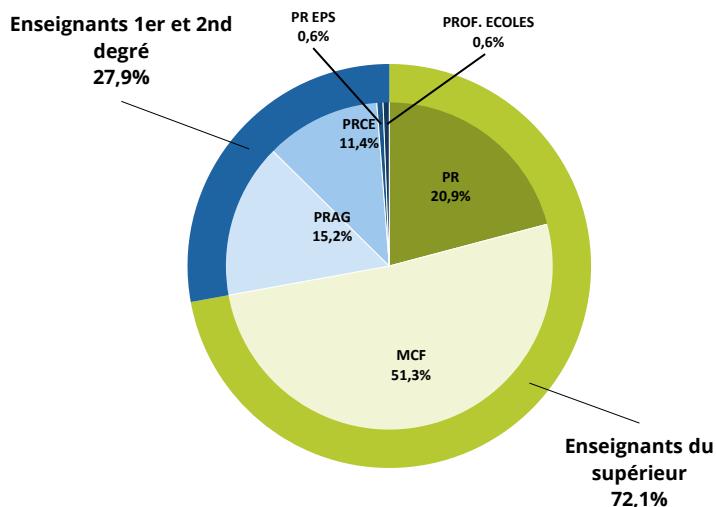
Nombre d'ETP titulaires et contractuels par année (hors contractuels doctorants)



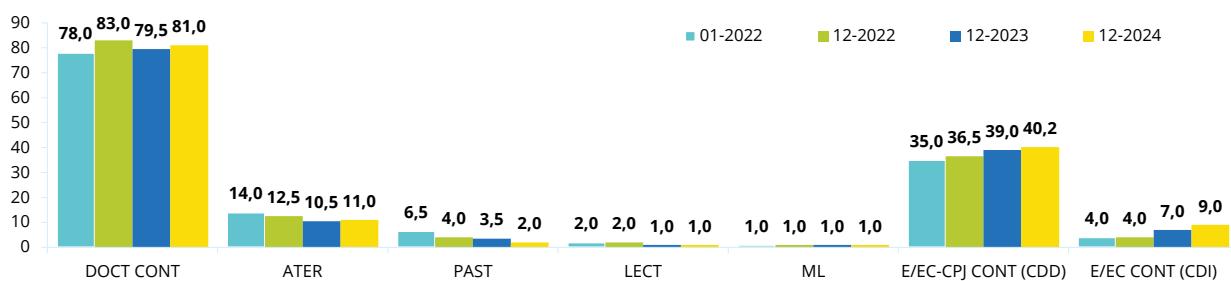
Nombre d'ETP titulaires par corps et par année



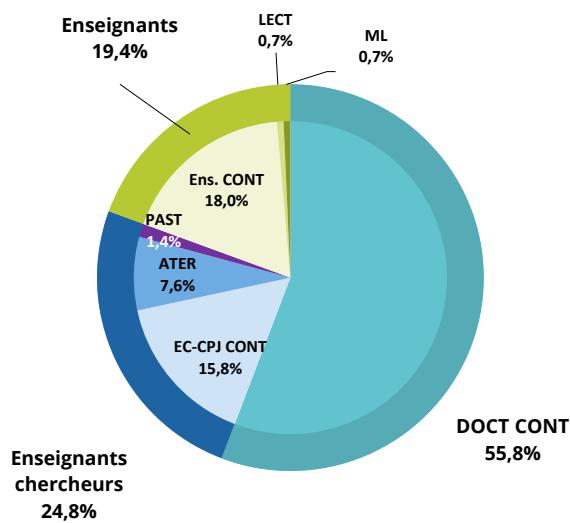
Répartition des ETP titulaires par corps au 31/12/2024



Nombre d'ETP contractuels par type de contrat et par année



Répartition des ETP contractuels par type de contrat au 31/12/2024



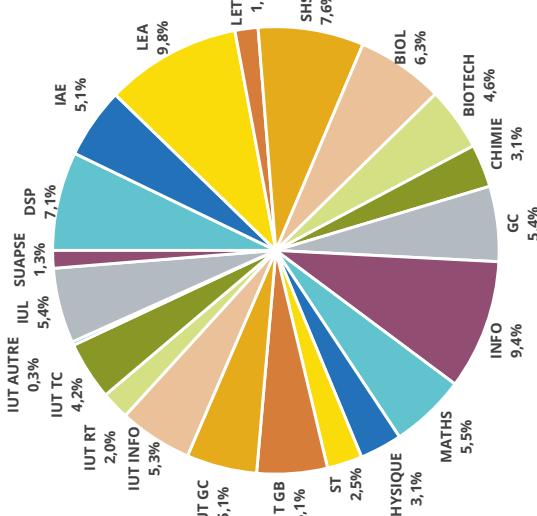
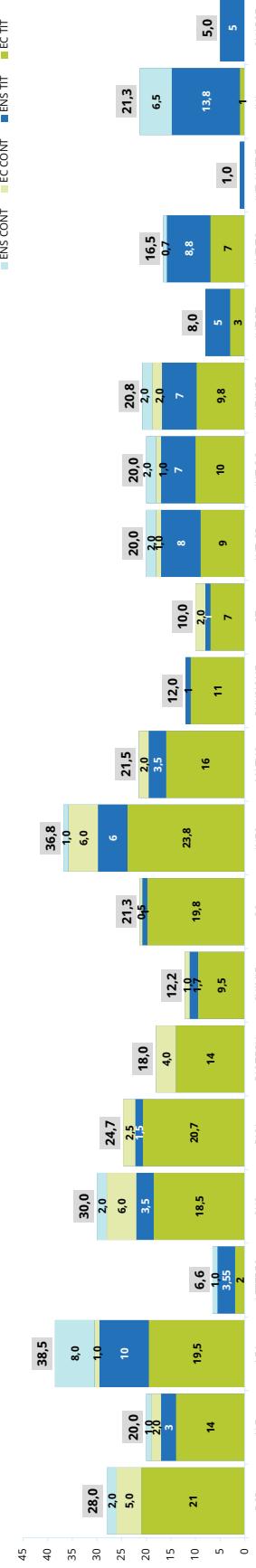
En plus des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, des intervenants extérieurs sont recrutés pour réaliser des enseignements.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre total de vacataires enseignants	871	896	929	879

1. 2. 2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par département

Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par département, par corps et par statut au 31/12/2024
(hors contractuels doctorants)

DSP	IAE	LEA	LETTRES	SHS	BIOL	BIOTECH	CHIMIE	GÉNIE CIVIL	INFO	MATHS	PHYSIQUE	SCIENCES TERRE	IUT GB	IUT GC	IUT INFO	IUT RT	IUT TC	IUT AUTRE	IUL	SUAPSE	TOTAL			
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%		
TOTAL	28,0	70%	20,0	70%	38,5	100%	6,6	100%	30,0	100%	24,7	100%	18,0	100%	22	73%	21,3	100%	36,8	100%	21,5	100%		
Total Titulaires	21	75%	17	85%	30	77%	5,6	85%	22	73%	14	92%	11	92%	21	98%	30	87%	12	100%	8	80%		
PR	5	4	4	2	6	7	5	9	8	8	3	4	3	0	2	3	1	1	-	-	-	68,5		
MCF	16	10	16	13	14	9	6	11	16	13	7	4	9	8	6,8	2	6	-	-	-	-	168,1		
ENS 1 ^{er} /2 nd degré	-	3	10	3,6	3,5	1,5	-	1,7	1	6	3,5	1	1	8	7	7	5	8,8	1	14	5	91,35		
Total ENS CDI	-	1	5%	3	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	2%	
Total CDI	7	2%	2	10%	6	16%	1	15%	8	27%	2,5	10%	4	22%	1	8%	0,5	2%	5	16%	2	10%	3	14%
EC-EP/CDD	4	0	-	-	3	1	-	-	1	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ENS CDD	2	-	3	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ATER	1	2,0	1	-	2,5	1,5	-	-	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17,24	
PAST	-	-	-	-	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
LECT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
ML	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	



1. 2. 3. Les effectifs enseignants-chercheurs

1. 2. 3. 1. Les effectifs enseignants-chercheurs par laboratoire

ETP des enseignants-chercheurs par laboratoire, par corps et par statut au 31/12/2024

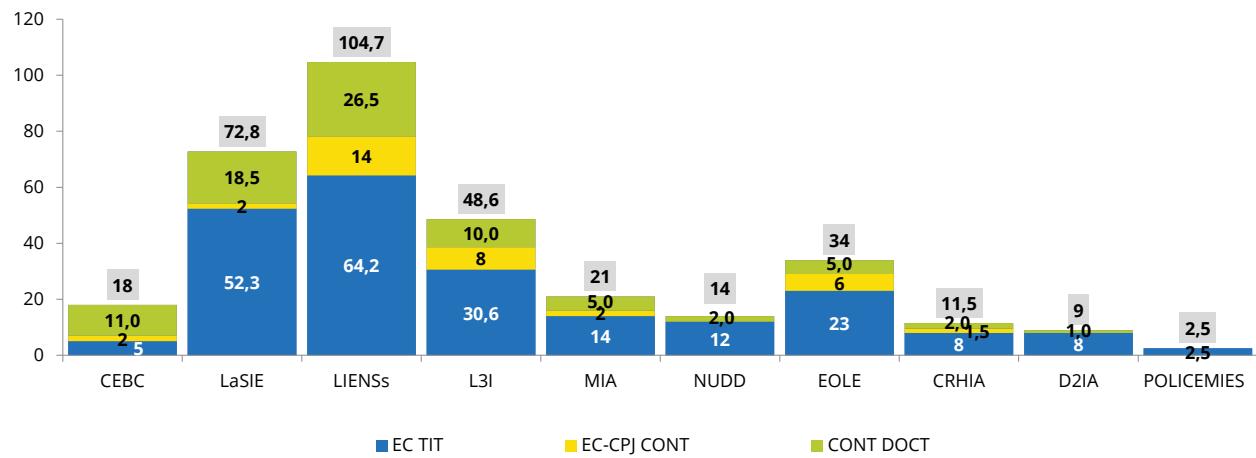
	TOTAL ENS et ENS-CH		HORS Labo LRUniv*		DANS Labo LRUniv		dont CEBC		dont LaSIE		dont LIENSS		dont L3I		dont MIA		dont NUDD		dont EOLE		dont CRHIA		dont D2IA		dont POLICEMIES	
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%
TOTAL	505,2		137,1		368,1		32,0		74,8		120,7		48,6		21,0		14,0		34,0		11,5		9,0		2,5	
TOTAL LRUniv *	473,2	94%	137,1	100%	336,1	91%	18,0	56%	72,8	97%	104,7	87%	48,6	100%	21,0	100%	14,0	100%	34,0	100%	11,5	100%	9,0	100%	2,5	100%
TOTAL hors DOCT. CONT	392,15	78%	137,1	100%	255,1	69%	7,0	22%	54,3	73%	78,2	65%	38,6	79%	16,0	76%	12,0	86%	29,0	85%	9,5	83%	8,0	89%	2,5	100%
dont Titulaires	328,0	65%	108,4	79%	219,6	60%	5,0	16%	52,3	70%	64,2	53%	30,6	63%	14,0	67%	12,0	86%	23,0	68%	8,0	70%	8,0	89%	2,5	100%
PR	68,5		1		67,5		1		17,5		21		11		4		2		8		1		2		0	
MCF	168,1		16		152		4		34,8		43,2		19,6		10		10		15		7		6		2,5	
ENS 1 ^{er} /2 nd degré	91,4		91,4		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-	
dont CDI	9,0	2%	9,0	7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ENS CDI	9,0		9,0		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-	
dont CDD	136,2	27%	19,7	14%	116,5	32%	13	41%	20,5	27%	40,5	34%	18	37%	7	33%	2	14%	11	32%	3,5	30%	1	11%	0	
EC-CPJ CDD	23,0		-	-	23,0		2		1		9		7		1		-		3		-		-		-	
ENS CDD	17,2		17,2		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-	
ATER	11		-	-	11		-		-		5,0		1		1		-		3		1		-		-	
PAST	2		0,5		2		-		1		-		-		-		-		-		0,5		-		-	
LECT	1		1		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-	
ML	1		1		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-	
CONT DOCT	81,0		-	-	81		11		18,5		26,5		10		5		2		5		2		1		0	
TOTAL CNRS **	32,0	6%	-	-	32,0	9%	14	44%	2	3%	16	13%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Inclut les enseignants du 1^{er} et 2nd degré, ainsi que les enseignants-chercheurs non affectés à un laboratoire de La Rochelle Université

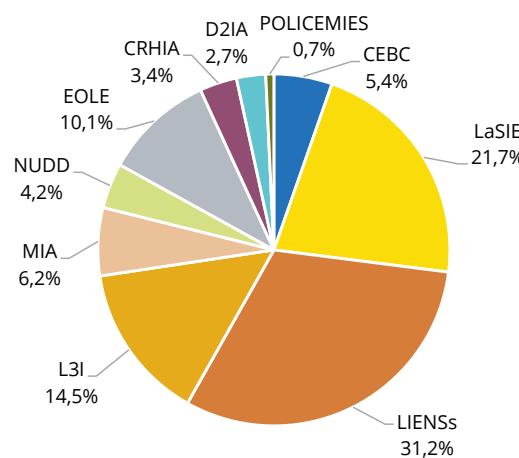
** Source Institut LUDI

Au 31/12/2024, pour un volume total de 505,2 ETP d'enseignants et d'enseignants-chercheurs exerçant au sein de l'Université, 473,2 ETP sont des agents de La Rochelle Université tandis que 32 ETP sont des agents du CNRS, soit respectivement 94% et 6% de la population totale des enseignants et enseignants-chercheurs.

ETP enseignants-chercheurs par laboratoire et par statut au 31/12/2024



Répartition des ETP enseignants-chercheurs par laboratoire au 31/12/2024

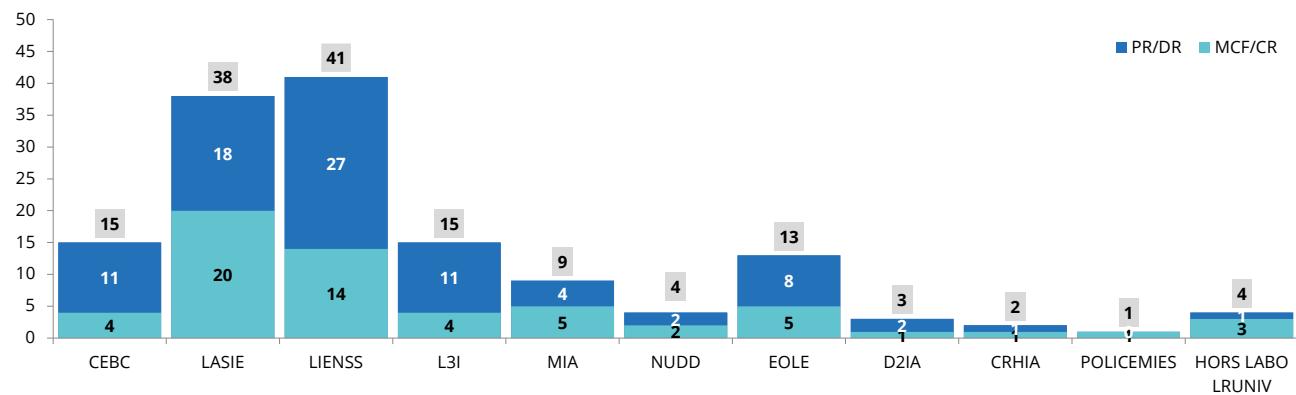


1. 2. 3. 2. Les habilitations à diriger des recherches

Nombre d'HDR par laboratoire et par corps (titulaires)

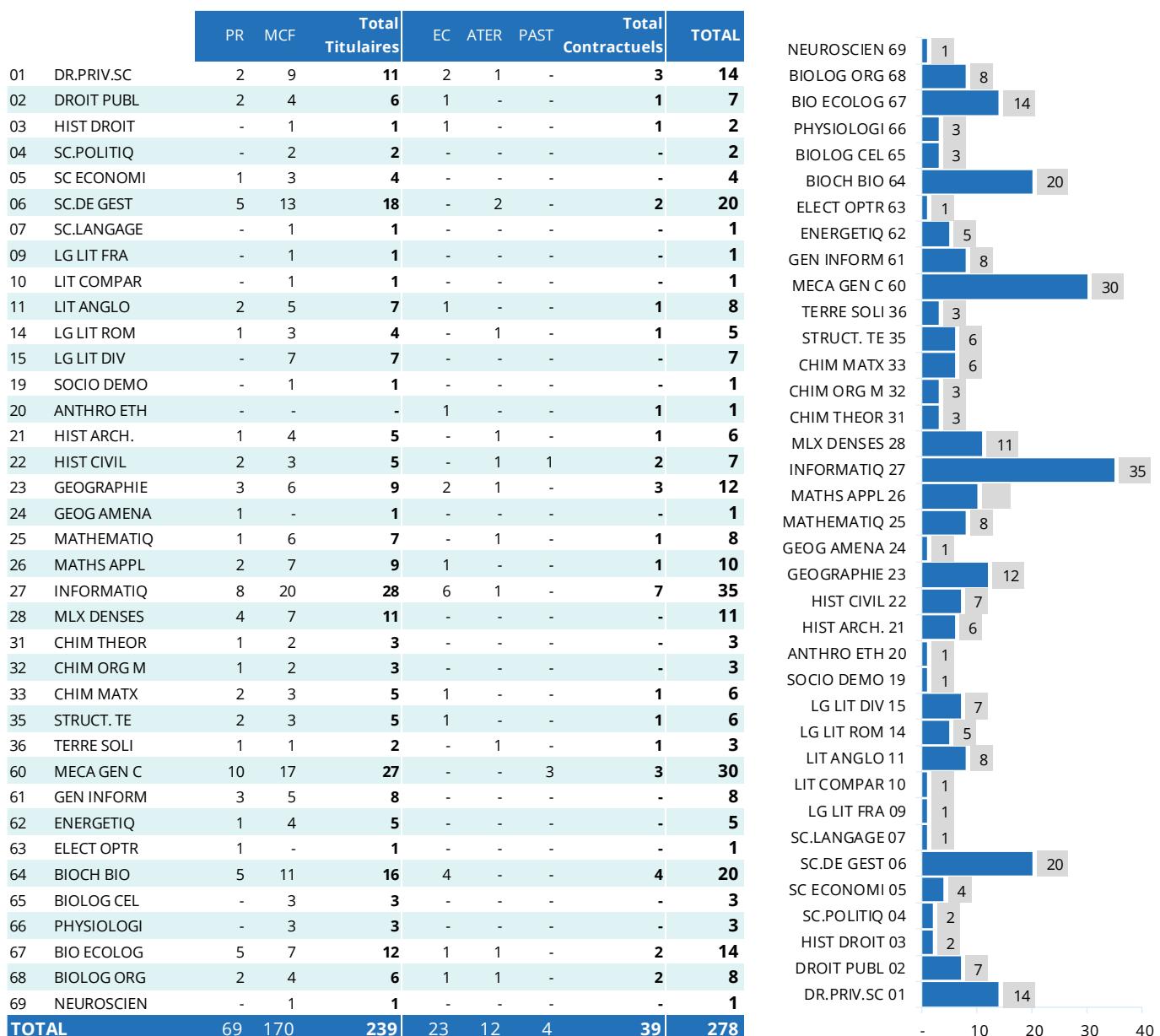
	TOTAL CHERCHEURS			dont CEBC	dont LaSIE	dont LIENSS	dont L3I	dont MIA	dont NUDD	dont EOLE	dont D2IA	dont CRHIA	dont POLICEMIES	dont HORS Labo LRUniv				
	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H
TOTAL MCF/PR LRUNIV	239	83	156	5	3	2	53	11	42	65	27	38	31	3	28	14	2	12
PR	69	17	52	1	-	1	18	1	17	21	7	14	11	1	10	4	1	3
MCF	170	66	104	4	3	1	35	10	25	44	20	24	20	2	18	10	1	9
MCF avec HDR	57	19	38	2	2	-	20	7	13	13	5	8	4	-	4	5	-	5
MCF sans HDR	113	47	66	2	1	1	15	3	12	31	15	16	16	2	14	5	1	4
TOTAL DR/CR CNRS	32	8	24	14	1	13	2	-	2	16	7	9	-	-	-	-	-	-
DR	16	4	12	10	-	10	-	-	-	6	4	2	-	-	-	-	-	-
CR	16	4	12	4	1	3	2	-	2	10	3	7	-	-	-	-	-	-
CR avec HDR	3	-	3	2	-	2	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
CR sans HDR	13	4	9	2	1	1	2	-	2	9	3	6	-	-	-	-	-	-

Nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs avec HDR par corps et par laboratoire



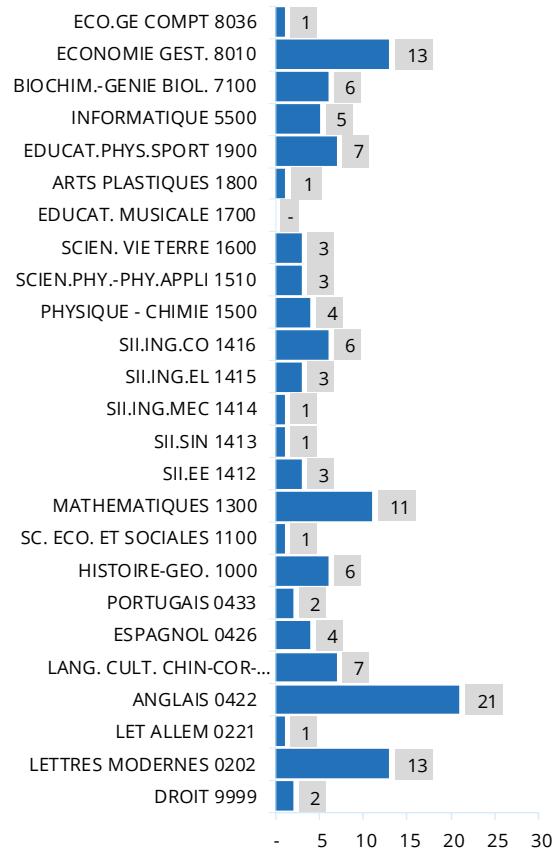
1. 2. 4. Les effectifs par section disciplinaire

Effectifs enseignants-chercheurs par section CNU



Effectifs enseignants par section disciplinaire

		Total Titulaires	Total Contractuels	TOTAL
9999	DROIT	-	2	2
0202	LETTRES MODERNES	8	5	13
0221	LET ALLEM	1	-	1
0422	ANGLAIS	16	5	21
0424	LANG. CULT. CHIN-COR-INDO	2	5	7
0426	ESPAGNOL	3	1	4
0433	PORTUGAIS	1	1	2
1000	HISTOIRE-GEO.	4	2	6
1100	SC. ECO. ET SOCIALES	1	-	1
1300	MATHEMATIQUES	11	-	11
1412	SII.EE	3	-	3
1413	SII.SIN	1	-	1
1414	SII.ING.MEC	-	1	1
1415	SII.ING.EL	3	-	3
1416	SII.ING.CO	6	-	6
1500	PHYSIQUE - CHIMIE	4	-	4
1510	SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	3	-	3
1600	SCIEN. VIE TERRE	3	-	3
1700	EDUCAT. MUSICALE	-	-	-
1800	ARTS PLASTIQUES	1	-	1
1900	EDUCAT.PHYS.SPORT	7	-	7
5500	INFORMATIQUE	2	3	5
7100	BIOCHIM.-GENIE BIOL.	4	2	6
8010	ECONOMIE GEST.	11	2	13
8036	ECO.GE COMPT	1	-	1
TOTAL		96	29	125



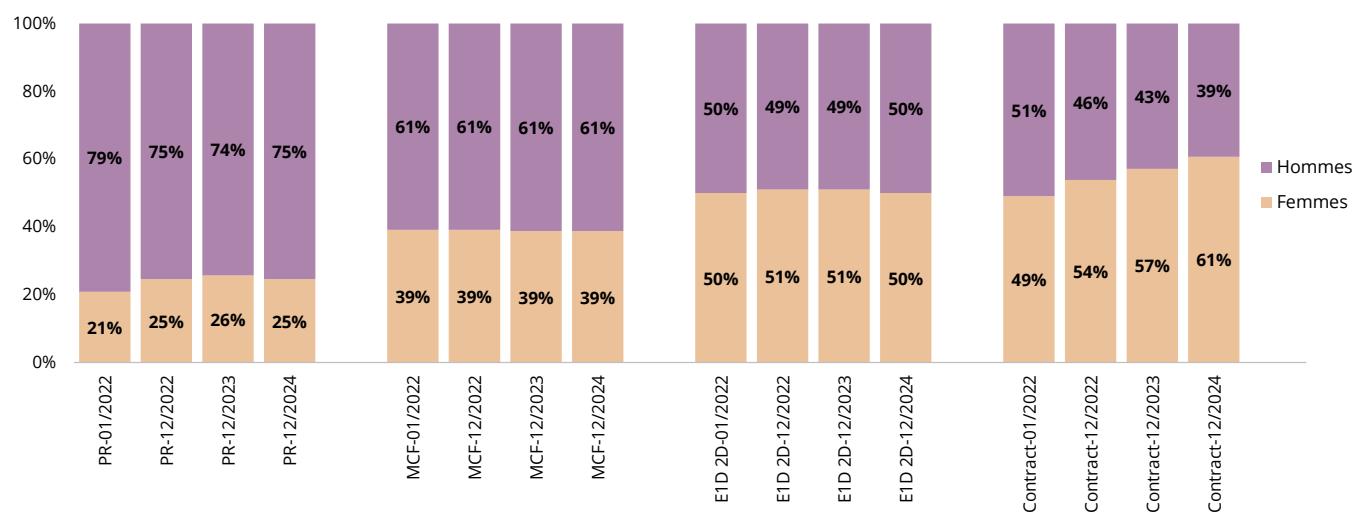
1. 2. 5. Les données démographiques

1. 2. 5. 1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur (hors personnel ATER et doctorant contractuel)

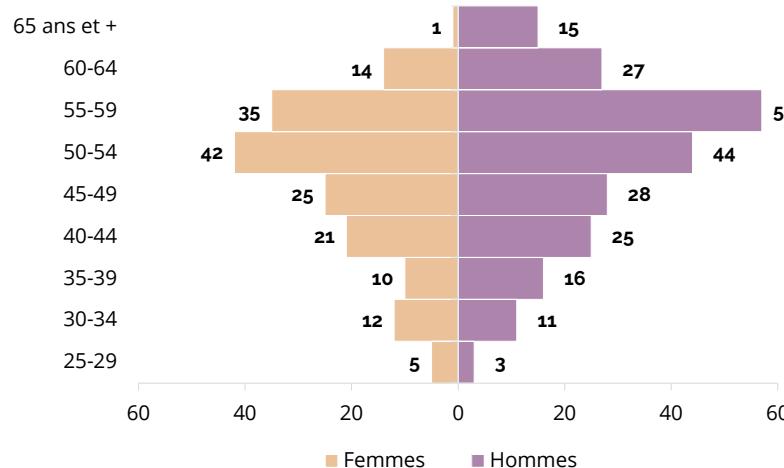
Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 31/12/2024

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL	% Rép.	Rappel 12-2023	Rappel 12-2022	Rappel 01-2022
EFFECTIFS TITULAIRES	2	10	15	36	44	84	90	38	16	335	100%	100%	100%	100%
Femmes	1	6	4	14	19	40	34	12	1	131	39,1%	39,6%	39,6%	38,7%
Hommes	1	4	11	22	25	44	56	26	15	204	60,9%	60,4%	60,4%	61,3%
Personnel enseignant du supérieur	2	9	10	27	31	54	63	28	15	239	100%	100%	100%	100%
Femmes	1	5	3	9	13	22	22	7	1	83	34,7%	35,0%	34,9%	33,9%
Hommes	1	4	7	18	18	32	41	21	14	156	65,3%	65,0%	65,1%	66,1%
PR	-	-	-	4	9	18	22	11	5	69	100%	100%	100%	100%
Femmes	-	-	-	1	2	8	5	1	-	17	24,6%	25,7%	24,6%	20,9%
Hommes	-	-	-	3	7	10	17	10	5	52	75,4%	74,3%	75,4%	79,1%
MCF	2	9	10	23	22	36	41	17	10	170	100%	100%	100%	100%
Femmes	1	5	3	8	11	14	17	6	1	66	38,8%	38,8%	39,2%	39,2%
Hommes	1	4	7	15	11	22	24	11	9	104	61,2%	60,8%	60,8%	60,8%
Personnel enseignant 1^{er}2nd degré	-	1	5	9	13	30	27	10	1	96	100%	100%	100%	100%
Femmes	-	1	1	5	6	18	12	5	-	48	50,0%	51,0%	51,0%	50,0%
Hommes	-	-	4	4	7	12	15	5	1	48	50,0%	49,0%	49,0%	50,0%
EFFECTIFS CONTRACTUELS	6	13	11	10	9	2	2	3	-	56	100%	100%	100%	100%
Femmes	4	6	6	7	6	2	1	2	-	34	60,7%	57,1%	53,8%	49,1%
Hommes	2	7	5	3	3	-	1	1	-	22	39,3%	42,9%	46,2%	50,9%
ENSEMBLE	8	23	26	46	53	86	92	41	16	391	100%	100%	100%	100%
Femmes	5	12	10	21	25	42	35	14	1	165	42,2%	42,1%	41,5%	40,2%
Hommes	3	11	16	25	28	44	57	27	15	226	57,8%	57,9%	58,5%	59,8%
Part des femmes par tranche d'âge	63%	52%	38%	46%	47%	49%	38%	34%	6%		42,2%			

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur par sexe et par corps – comparatif par année

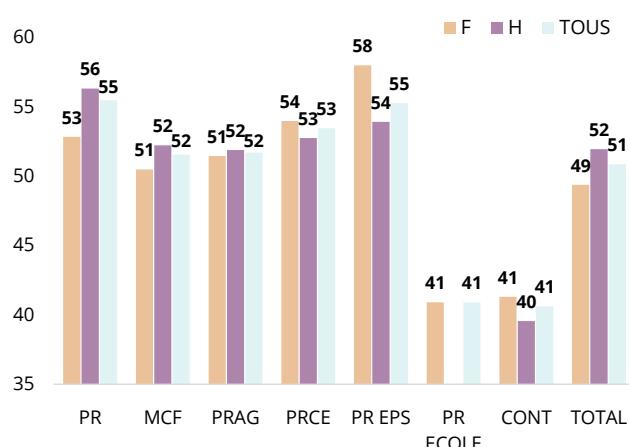


Pyramide des âges du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 31/12/2024

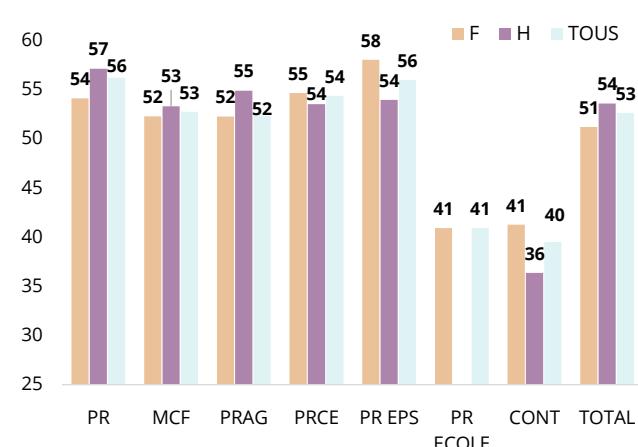


La classe la plus représentée est celle des **55-59 ans**. La **moyenne d'âge** du personnel enseignant est de **51 ans**. Cette donnée varie selon le sexe : la moyenne d'âge des femmes est de 49 ans, alors que celles des hommes est de 52 ans.

Moyenne d'âge du personnel enseignant et enseignant-chercheur par corps et par genre

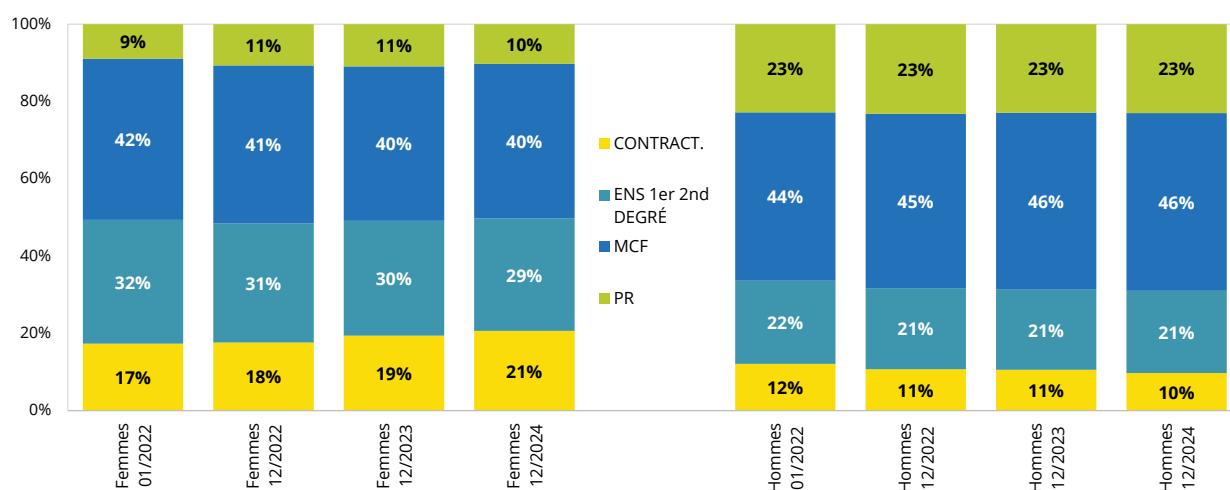


Age médian du personnel enseignant et enseignant-chercheur par corps et par genre



L'âge médian du personnel enseignant est de **53 ans** : 51 ans pour les femmes et 54 ans pour les hommes.

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur par corps et par sexe : comparatif par année



La population enseignante est masculine à **58 %** (226 hommes pour 165 femmes).

La répartition du personnel en fonction du sexe diffère selon les corps considérés : alors que la population titulaire d'enseignants du supérieur est très largement masculine (65 % d'hommes pour 35 % de femmes), la situation est équilibrée pour le personnel titulaire enseignant du 1^{er} et du 2nd degré (50 % de femmes pour 50 % d'hommes). Les enseignants contractuels sont quant à eux une population plus féminisée (61 % de femmes pour 39 % d'hommes).

1. 2. 5. 2. Les départs à la retraite constatés et prévus

a. Les départs à la retraite constatés

Nombre de départs à la retraite du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI

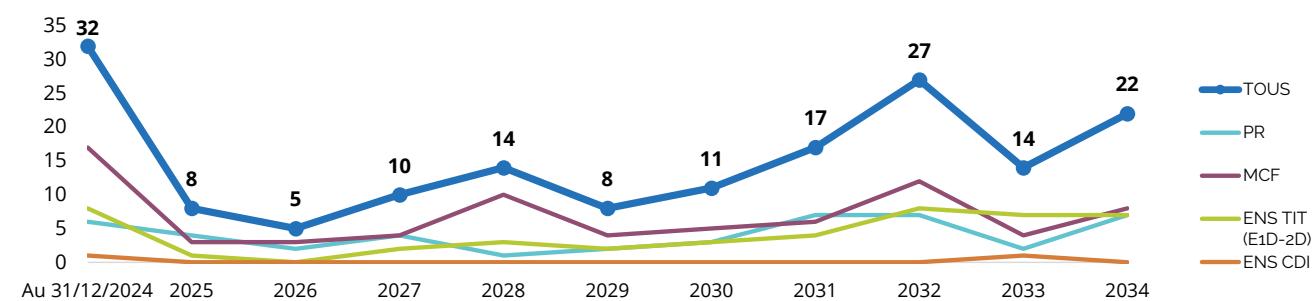
	2021		2022		2023		2024		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
PR	2	68 ans et 2 mois	1	64 ans	-	-	4	63 ans et 1 mois	7	64 ans et 8 mois
MCF	3	65 ans et 8 mois	4	66 ans	-	-	-	-	7	65 ans et 10 mois
Personnel ESUP	5	66 ans et 8 mois	5	65 ans et 7 mois	-	0	4	63 ans et 1 mois	14	65 ans et 3 mois
PRAG	-	-	3	63 ans et 1 mois	2	62 ans et 4 mois	-	-	5	62 ans et 10 mois
PRCE	-	-	1	62 ans et 6 mois	1	63 ans et 7 mois	4	65 ans et 4 mois	6	64 ans et 7 mois
PR EPS	1	62 ans et 6 mois	-	-	-	-	-	-	1	62 ans et 6 mois
PR ECOLE	1	60 ans et 10 mois	-	-	-	-	-	-	1	60 ans et 10 mois
Personnel E1D/E2D	2	61 ans et 8 mois	4	63 ans	3	62 ans et 9 mois	4	65 ans et 4 mois	13	63 ans et 5 mois
TOTAL TITULAIRES	7	65 ans et 3 mois	9	64 ans et 5 mois	3	62 ans et 9 mois	8	64 ans et 3 mois	27	64 ans et 5 mois
TOTAL CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENSEMBLE	7	65 ans et 3 mois	9	64 ans et 5 mois	3	62 ans et 9 mois	8	64 ans et 3 mois	27	64 ans et 5 mois

b. Les départs à la retraite prévus

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI atteignant l'âge minimum de départ à la retraite dans les 10 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 31/12/2024)

	Nb d'enseignants ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite au 31/12/2024				Nb d'enseignants atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2025-2029				Nb d'enseignants atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2030-2034				SYNTHÈSE sur 10 ans (31/12/2024 à 2034)			
	TOTAL	F	H	<i>En % des eff. de l'Université</i>	TOTAL	F	H	<i>En % des eff. de l'Université</i>	TOTAL	F	H	<i>En % des eff. de l'Université</i>	TOTAL	F	H	<i>En % des eff. de l'Université</i>
PR	6	6	9%		13	1	12	19%	26	8	18	38%	45	9	36	65%
MCF	17	3	14	10%	24	11	13	14%	35	14	21	21%	76	28	48	45%
PRAG	4	4	8%		4	3	1	8%	14	4	10	27%	22	7	15	43%
PRCE	4	2	2	10%	4	4		10%	13	7	6	33%	21	13	8	53%
PR EPS	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	67%	2	1	1	67%
PR ECOLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
TOTAL TITULAIRES	31	5	26	9%	45	19	26	13%	90	34	56	27%	166	58	108	50%
EC CONT CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENS CONT CDI	1	1	-	11%	-	-	-	0%	1	1	-	11%	2	2	-	22%
TOTAL CDI	1	1	-	11%	-	-	-	-	1	1	-	11%	2	2	-	22%
ENSEMBLE	32	6	26	9%	45	19	26	13%	91	35	56	26%	168	60	108	49%
<i>En % des eff. de l'Université</i>	9%	4%	13%	-	13%	14%	13%	-	26%	25%	27%	-	49%	43%	52%	-

Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires atteignant l'âge minimum de départ à la retraite d'ici 2034



1. 2. 6. L'ancienneté dans l'établissement

Personnel enseignant et enseignant-chercheur par statut et par tranche d'ancienneté au 31/12/2024

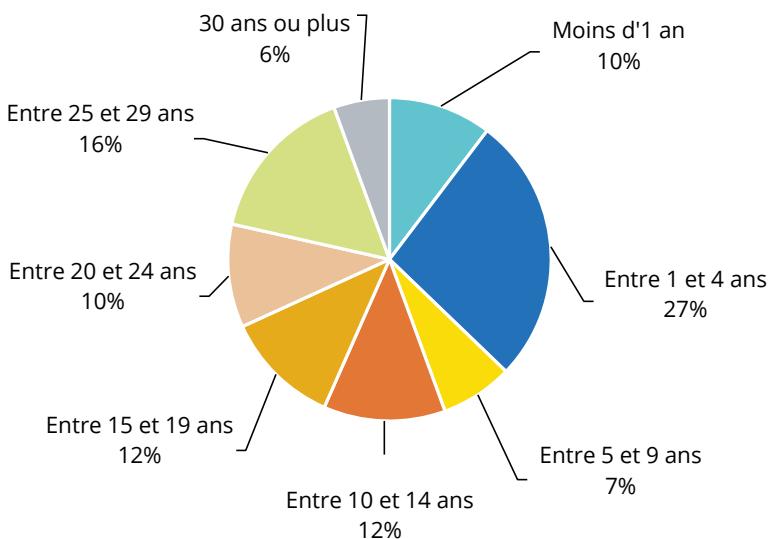
	Personnel titulaire				Personnel contractuel				TOTAL	Rép. (%)
	Enseignant, enseignant- chercheur	Enseignant 1 ^{er} et 2 nd degré	TOTAL	Rép. (%)	Enseignant	Enseignant- chercheur	Contractuel doctorant	TOTAL		
Moins d'1 an	3	3	6	2%	7	13	24	44	50	10,3%
Entre 1 et 4 ans	21	18	39	12%	12	22	57	91	130	26,9%
Entre 5 et 9 ans	18	10	28	8%	5	2	-	7	35	7,2%
Entre 10 et 14 ans	31	25	56	17%	2	1	-	3	59	12,2%
Entre 15 et 19 ans	35	17	52	16%	3	1	-	4	56	11,6%
Entre 20 et 24 ans	43	7	50	15%	-	-	-	-	50	10,3%
Entre 25 et 29 ans	64	13	77	23%	-	-	-	-	77	15,9%
30 ans ou plus	24	3	27	8%	-	-	-	-	27	5,6%
TOTAL	239	96	335	100%	29	39	81	149	484	100%

Le calcul de l'ancienneté porte ici sur le personnel enseignant de LR Univ présent au 31/12/2024 hors contrats d'apprentissage (0 agent), hors emplois de suppléance (0 agent) et hors emplois saisonniers (0 agent), soit sur une assiette de 484 pour un volume total de 484 agents présents au 31/12/2024.

Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et de disponibilité.

Les périodes de contrat enseignant précédant la titularisation sont intégrées au calcul de l'ancienneté.

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur par tranche d'ancienneté au 31/12/2024



1. 3. Le personnel BIATSS

Les emplois BIATSS sont répartis selon quatre types de population :

- > les emplois fonctionnels (FCTL)
- > les emplois de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)
- > les emplois de Bibliothèques (BIB)
- > les emplois des Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF)

	Fonctionnels	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur		Personnel de bibliothèque	Personnel Ingénieur et personnel Technique de Recherche et Formation
		Administratif	Personnel de santé		
Cat. A	. Directeur général des services (DGS)	. Attaché d'administration de l'État (AAE)	. Médecin de l'Éducation Nationale (MEN)	. Conservateur général des bibliothèques	. Ingénieur de recherche (IGR)
	. Agent comptable		. Infirmier (INF)	. Conservateur des (CONS)	. Ingénieur d'études (IGE)
	. Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'ESR		. Assistant de service social (ASOC)	. Conservateur des musées . Bibliothécaire (BIB)	. Assistant ingénieur (ASI)
Cat. B		. Secrétaire d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	. Technicien de l'Éducation Nationale	. Bibliothécaire assistant spécialisé (BAS)	. Technicien de recherche et de formation (TCH)
Cat. C		. Adjoint administratif d'administration, de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)		. Magasinier des bibliothèques (MAG)	. Adjoint technique de recherche et de formation (ADT)

1. 3. 1. Les effectifs par année

1. 3. 1. 1. Les effectifs BIATSS par statut, par catégorie et par source de financement

Effectifs physiques et ETP des BIATSS par statut, par catégorie, par source de financement et par année

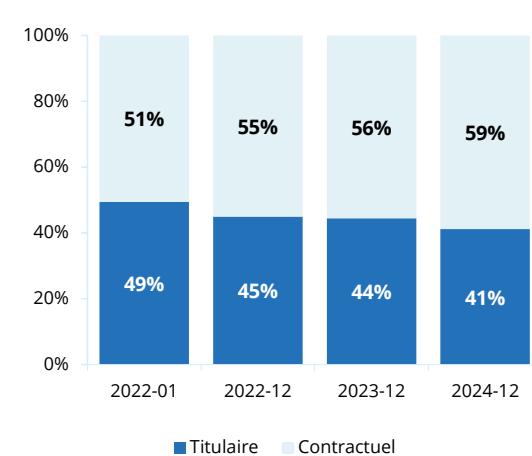
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
Personnel hors projets	138	132,2	91	89,7	167	162,7	-	-	396	384,6
dont titulaires	81	78,9	59	58,1	98	96,1	-	-	238	233,1
dont contractuels	57	53,3	32	31,6	69	66,6	-	-	158	151,5
Personnel projets	87	84,1	9	8,6	1	1	2	2	99	95,2
dont titulaires	4	4,0	-	-	-	-	-	-	4	4,0
dont contractuels	83	80,1	9	8,6	1	0,5	2	2,0	95	91,2
TOTAL 01/01/2022⁽¹⁾	225	216,2	100	98,3	167	163,2	2	2,0	494	479,7
Personnel hors projets	154	149,2	98	95,9	157	154,3	-	-	409	399,4
dont titulaires	92	90,4	62	60,8	88	86,0	-	-	242	237,2
dont contractuels	62	58,8	36	35,1	69	68,3	-	-	167	162,2
Personnel projets	121	118,7	16	15,6	1	1,0	2	2,0	140	137,3
dont titulaires	4	4,0	-	-	-	-	-	-	4	4,0
dont contractuels	117	114,7	16	15,6	1	1,0	2	2,0	136	133,3
TOTAL 31/12/2022⁽¹⁾	274	267,8	114	111,5	158	155,3	2	2,0	548	536,6
Personnel hors projets	163	155,0	107	104,3	158	155,1	1	1,0	429	415,4
dont titulaires	92	90,2	64	62,5	83	81,1	-	-	239	233,8
dont contractuels	71	64,8	43	41,8	75	74,0	1	1,0	190	181,6
Personnel projets	103	99,7	17	15,9	1	0,4	1	1,0	122	117,0
dont titulaires	3	3,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0
dont contractuels	100	96,7	17	15,9	1	0,4	1	1,0	119	114,0
TOTAL 31/12/2023⁽¹⁾	263	254,6	123	120,2	158	155,5	2	2,0	546	532,3
Personnel hors projets	177	169,7	109	106,0	149	144,7	1	1,0	436	421,4
dont titulaires	101	99,6	63	61,2	76	73,1	-	-	240	233,9
dont contractuels	76	70,1	46	44,8	73	71,6	1	1,0	196	187,5
Personnel projets	127	124,6	21	19,7	1	0,4	2	2,0	151	146,7
dont titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0,0
dont contractuels	127	124,6	21	19,7	1	0,4	2	2,0	151	146,7
TOTAL 31/12/2024⁽¹⁾	302	294,3	129	125,7	149	145,1	3	3,0	583	568,1

(1) En cas de double affectation d'agents sur des postes "projet" et "hors-projet", les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour un agent en 2022, 5 agents au 31/12/2023 et 4 au 31/12/2024.

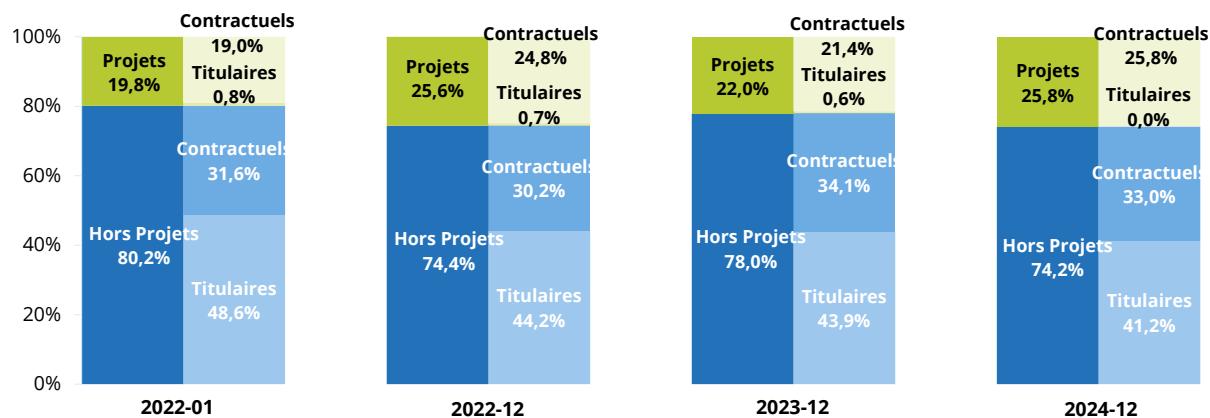
Effectifs BIATSS par source de financement et par année (ETP)



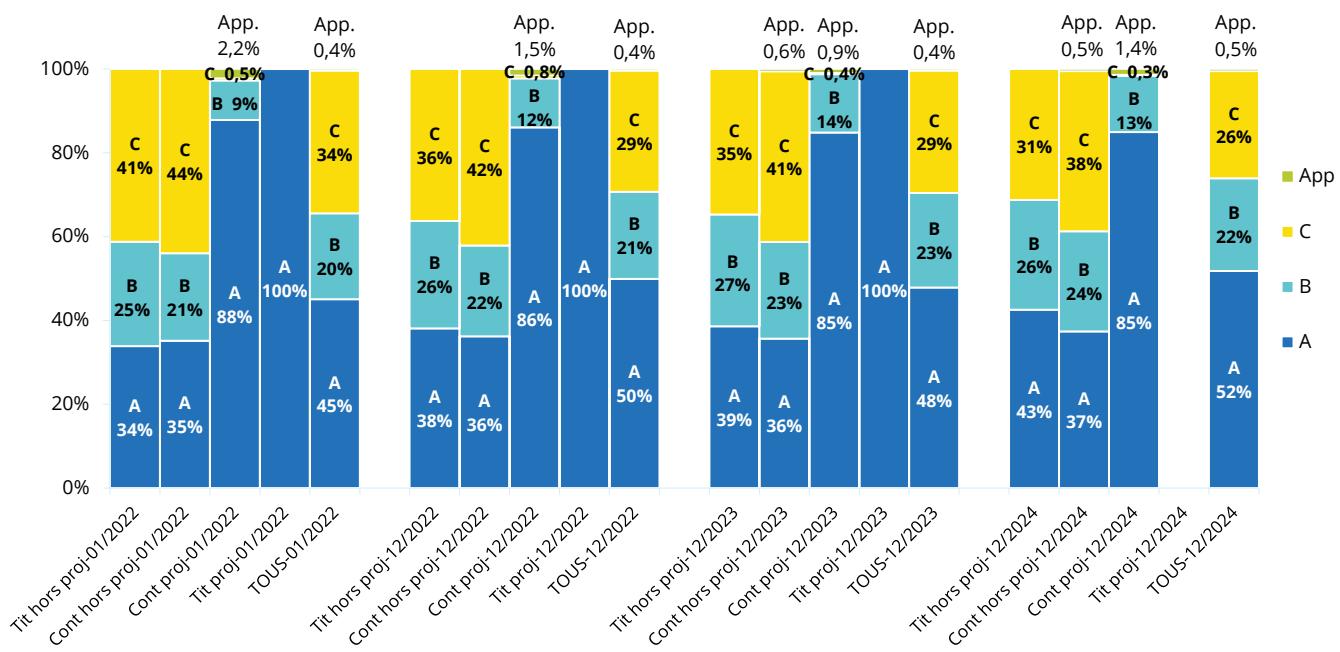
Répartition des effectifs BIATSS par statut et par année (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS par statut, par source de financement et par année (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS par statut, par catégorie, par source de financement et par année (ETP)



Focus sur les collaborateurs ponctuels

En plus des BIATSS titulaires et contractuels, des étudiants sont recrutés pour réaliser des missions Spécifiques.

Nombre de contractuels étudiants et de stagiaires recrutés par année universitaire

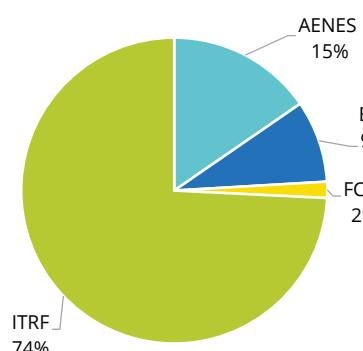
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre total d'étudiants contractuels	181	183	188	198
Nombre total de stagiaires encadrés	N.D	89	100	151
	2021	2022	2023	2024
Nombre d'heures étudiants payées	7 999	8 737	8 731	9 057

1.3.1.1.1 Les effectifs BIATSS titulaires

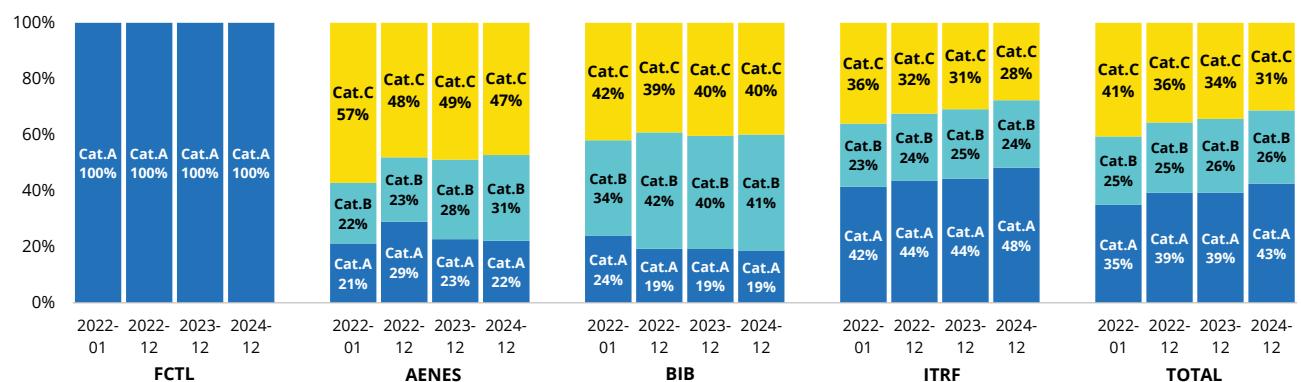
Effectifs physiques et ETP des BIATSS titulaires par corps, par catégorie et par année

	01/01/2022			31/12/2022			31/12/2023			31/12/2024			Evolution sur 3 ans	
	Eff. Phys.		ETP	Eff. Phys.	Ecart ETP									
	Nb	Nb	%											
DGS	1	1,0		1	1,0		1	1,0		1	1,0		-	-
A AGENT COMPTABLE	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	-	-
ADMINISTRAT-EUR-RICE ENESR	-	-		-	-		1	1,0		2	2,0		+2	+2,0
Total FONCTIONNELS	2	2,0	100%	2	2,0	100%	3	3,0	100%	4	4,0	100%	+2	+2,0
AAE	9	9,0		11	11,0		8	8,0		7	7,0		-2	-2,0
A INF	1	0,8	23,3%	1	0,8	29,0%	1	0,8	22,7%	1	1,0	22,2%	-	+0,2
ASOC	1	0,8		1	0,8		-	-		-	-		-1	-0,8
B SAENES	10	10,0	22,0%	10	10,0	23,0%	11	11,0	28,4%	11	11,0	30,6%	+1	+1,0
C ADJAENES	25	24,9	54,7%	21	20,9	48,0%	19	18,9	48,8%	18	17,0	47,2%	-7	-7,9
Total AENES	46	45,5	100%	44	43,5	100%	39	38,7	100%	37	36,0	100%	-9	-9,5
A CONS	2	2,0	19,8%	2	2,0	19,3%	2	2,0	19,2%	2	2,0	18,7%	-	-
BIBLIOTHÉCAIRE	2	2,0		2	2,0		2	2,0		2	1,8		-	-0,2
B BIB. ASS.	8	7,6	37,6%	9	8,6	41,5%	9	8,4	40,4%	9	8,4	41,4%	+1	+0,8
C MAG	9	8,6	42,6%	9	8,1	39,1%	9	8,4	40,4%	9	8,1	39,9%	-	-0,5
Total BIBLIOTHÈQUE	21	20,2	100%	22	20,7	100%	22	20,8	100%	22	20,3	100%	+1	+0,1
I IGR	11	11,0		17	17,0		18	18,0		19	16,9		+8	+5,9
A IGE	42	41,1	39,1%	46	44,7	43,6%	46	44,5	44,4%	49	47,9	48,3%	+7	+6,8
ASI	15	14,2		15	14,9		15	14,9		17	19,0		+2	+4,8
B TCH	41	40,5	23,9%	43	42,2	24,0%	44	43,1	24,7%	43	41,8	24,1%	+2	+1,3
C ADT	64	62,6	37,0%	58	57,0	32,4%	55	53,8	30,9%	49	48,0	27,6%	-15	-14,6
Total ITRF	173	169,4	100%	179	175,8	100%	178	174,3	100%	177	173,6	100%	+4	+4,2
TOTAL	242	237,1		247	242,0		242	236,8		240	233,9		-2	-3,2

Répartition du personnel titulaire BIATSS par filière au 31/12/2024 (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière et par catégorie (ETP) : comparatif par année



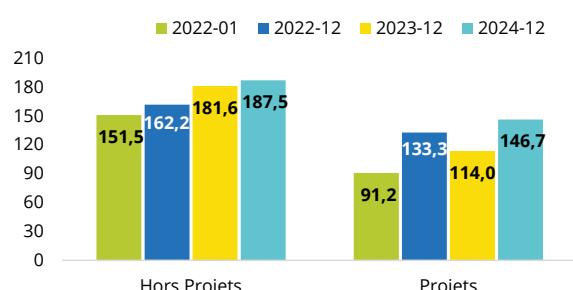
1.3.1.1.2 Les effectifs BIATSS contractuels

Effectifs physiques et ETP des BIATSS contractuels par source de financement, par catégorie et par année

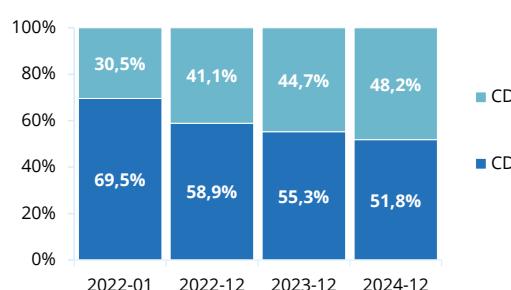
	01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PERSONNEL HORS PROJETS	158	151,5	167	162,2	190	181,6	196	187,5
dont CDI catégorie A	24	21,6	32	30,1	37	33,7	44	40,8
dont CDI catégorie B	10	9,8	14	13,1	20	19,3	24	23,3
dont CDI catégorie C	16	14,8	24	23,5	29	28,2	27	26,2
Total CDI	50	46,2	70	66,7	86	81,2	95	90,3
dont CDD catégorie A	33	31,7	30	28,7	34	31,1	32	29,3
dont CDD catégorie B	22	21,8	22	22,0	23	22,5	22	21,5
dont CDD catégorie C	53	51,8	45	44,8	46	45,8	46	45,4
dont apprentis	-	-	-	-	1	1,0	1	1,0
Total CDD	108	105,3	97	95,5	104	100,4	101	97,2
PERSONNEL PROJETS	95	91,2	136	133,3	119	114,0	151	146,7
dont CDI catégorie A	-	-	4	3,7	4	3,7	5	4,8
dont CDI catégorie B	-	-	-	-	-	-	1	1,0
dont CDI catégorie C	1	0,5	-	-	1	0,4	1	0,4
Total CDI	1	0,5	4	3,7	5	4,1	7	6,2
dont CDD catégorie A	83	80,1	113	111,0	96	93,0	122	119,8
dont CDD catégorie B	9	8,6	16	15,6	17	15,9	20	18,7
dont CDD catégorie C	-	-	1	1,0	-	-	-	-
dont apprentis	2	2,0	2	2,0	1	1,0	2	2,0
Total CDD	94	90,7	132	129,6	114	109,9	144	140,5
TOTAL CONTRACTUELS⁽¹⁾	252	242,6	302	295,4	304	295,5	343	334,2

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des postes "projet" et "hors-projet", les agents comptent 1 effectif physique dans chacun des types de contrat. Mais le total contractuels établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour un agent en 2022, 5 agents au 31/12/2023 et 4 au 31/12/2024.

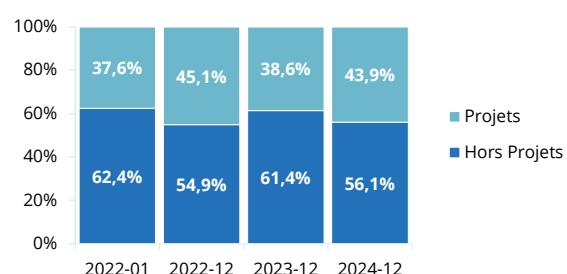
Effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



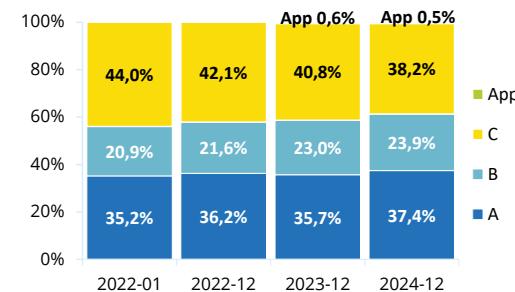
Focus sur les effectifs BIATSS contractuels hors projets : répartition selon leur type de contrat sur les 4 dernières années



Répartition des effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



Focus sur les effectifs BIATSS contractuels hors projets : répartition selon leur catégorie sur les 4 dernières années

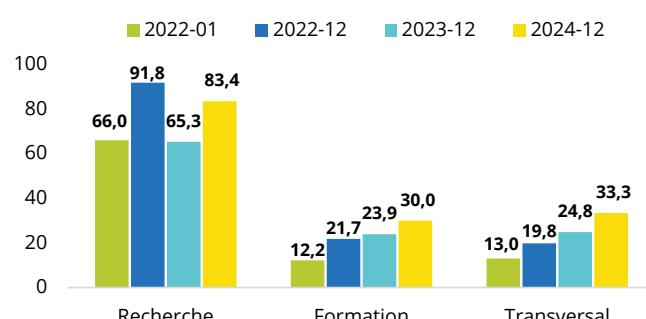


Focus sur les personnels contractuels financés sur projet : effectifs physiques et ETP par catégorie et type de projet

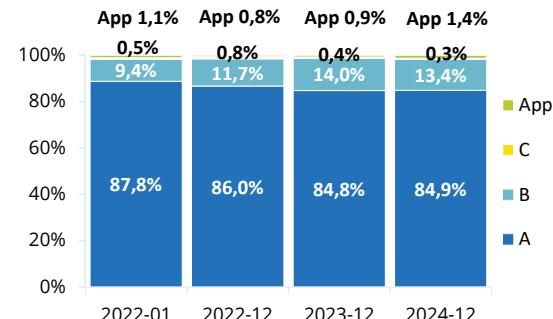
	01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
A	64	61,4	83	82,2	61	59,7	74	73,2
B	5	4,6	9	8,6	6	5,6	9	8,2
C	-	-	-	-	-	-	-	-
Apprenti	-	-	1	1,0	-	-	2	2,0
Projet de recherche	69	66,0	93	91,8	67	65,3	85	83,4
A	10	9,7	17	16,7	19	17,5	24	22,1
B	1	1,0	4	4,0	5	5,0	8	7,5
C	1	0,5	-	-	1	0,4	1	0,4
Apprenti	1	1,0	1	1,0	1	1,0	-	-
Projet de formation	13	12,2	22	21,7	26	23,9	33	30,0
A	9	9,0	17	15,8	21	19,5	31	29,3
B	3	3,0	3	3,0	6	5,3	5	4,0
C	-	-	1	1,0	-	-	-	-
Apprenti	1	1,0	-	-	-	-	-	-
Projet transversal	13	13,0	21	19,8	27	24,8	36	33,3
TOTAL PERSONNEL PROJETS⁽¹⁾	95	91,2	136	133,3	119	114,0	151	146,7

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des types de projet différents, les agents comptent 1 effectif physique dans chacun des types de projet. Mais le total contractuels établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour 1 personne au 31/12/2023 et 3 agents en fin d'année 2024.

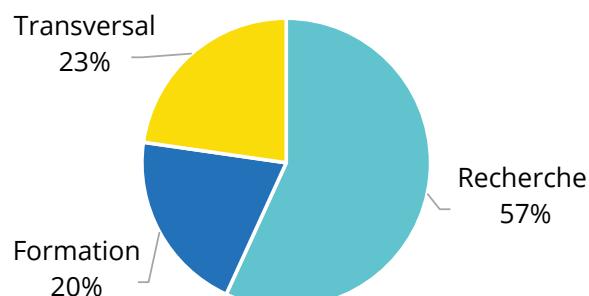
Effectifs BIATSS contractuels sur projet, par type de projet et par année (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur projet par catégorie et par année (ETP)



Effectifs BIATSS contractuels sur projet par nature de projet au 31/12/2024



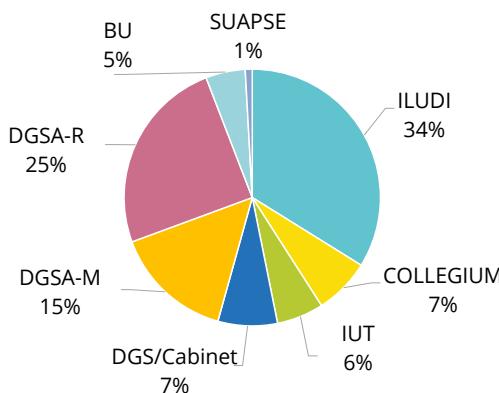
1. 3. 2. Les effectifs BIATSS par affectation

Effectifs physiques et ETP des BIATSS par affectation, par source de financement, par statut et par catégorie au 31/12/2024

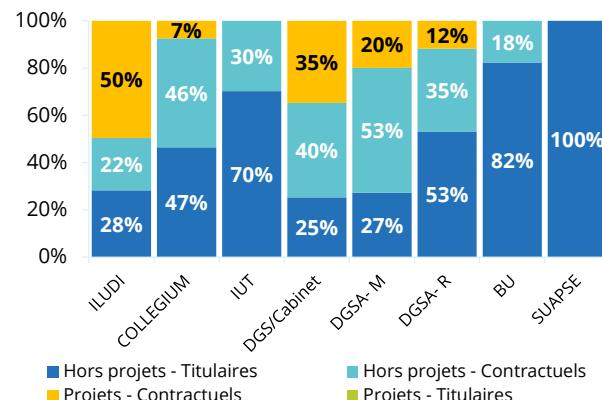
	ILUDI		COLLEGIUM		IUT		DGS/Cabinet		DGSA- M		DGSA- R		BU		SUAPSE		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PERSONNEL HORS PROJETS	95	96,9	43	37,2	34	33,6	28	27,8	74	68,5	127	124,1	30	28,3	5	5,0	436	421,4
dont catégorie A	32	35,9	9	4,7	5	4,9	6	5,8	9	8,6	36	35,9	4	3,8	-	-	101	99,6
dont catégorie B	10	9,0	6	6,0	11	11,0	2	2,0	6	5,8	16	16,0	11	10,4	1	1,0	63	61,2
dont catégorie C	10	9,5	8	8,0	8	7,7	3	3,0	9	9,0	24	22,8	10	9,1	4	4,0	76	73,1
TITULAIRES	52	54,4	23	18,7	24	23,6	11	10,8	24	23,4	76	74,7	25	23,3	5	5,0	240	233,9
dont catégorie A	14	13,5	4	2,9	2	2	9	9,0	28	24,2	18	17,5	1	1,0	-	-	76	70,1
dont catégorie B	14	14	1	1	5	5,0	1	1,0	10	9,5	14	13,3	1	1,0	-	-	46	44,8
dont catégorie C	15	15,0	15	14,6	3	3,0	7	7,0	11	10,4	19	18,6	3	3,0	-	-	73	71,6
dont apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	-	-	1	1,0
CONTRACTUELS	43	42,5	20	18,5	10	10,0	17	17,0	50	45,1	51	49,4	5	5,0	-	-	196	187,5
PERSONNEL PROJETS	98	95	3	3	-	-	15	14,8	18	17	17	17	-	-	-	-	147	146,7
dont catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TITULAIRES PROJETS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont catégorie A	87	85,2	1	1	-	-	15	14,8	15	14,6	9	9,0	-	-	-	-	125	124,6
dont catégorie B	9	8,2	2	2	-	-	-	-	2	2,0	8	7,5	-	-	-	-	20	19,7
dont catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,4	-	-	-	-	-	-	0,4	-
dont apprentis	2	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2,0
CONTRACTUELS PROJETS	98	95,4	3	3	-	-	15	15	18	17	17	17	-	-	-	-	147	146,7
TOTAL⁽¹⁾	193	192,3	46	40,2	34	33,6	43	42,6	92	85,6	144	140,6	30	28,3	5	5,0	583	568,1
Total catégorie A	133	134,6	14	8,6	7	6,9	30	29,6	52	47,5	63	62,4	5	4,8	-	-	302	294,3
Total catégorie B	33	31,2	9	9,0	16	16,0	3	3,0	18	17,3	38	36,8	12	11,4	1	1,0	129	125,7
Total catégorie C	25	24,5	23	22,6	11	10,7	10	10,0	21	19,8	43	41,4	13	12,1	4	4,0	149	145,1
Total apprentis	2	2,0	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des postes "projet" et "hors-projet", les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total général établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour 4 agents au 31/12/2024.

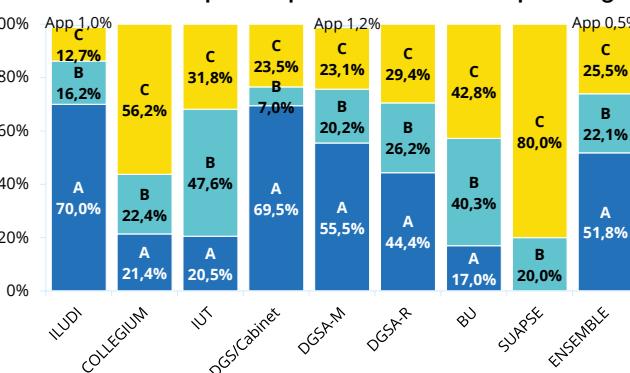
Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services au 31/12/2024



Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services, par statut et par source de financement



Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services et par catégorie au 31/12/2024

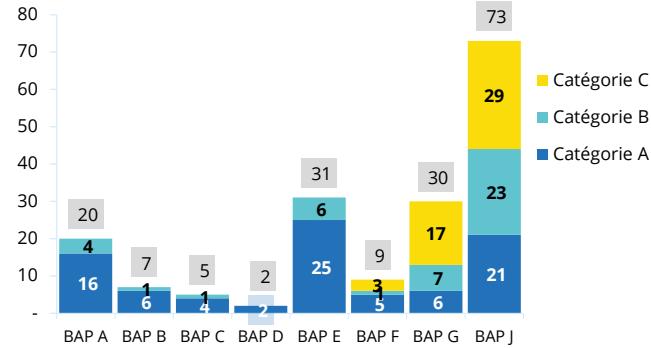


1. 3. 3. Les effectifs titulaires par BAP

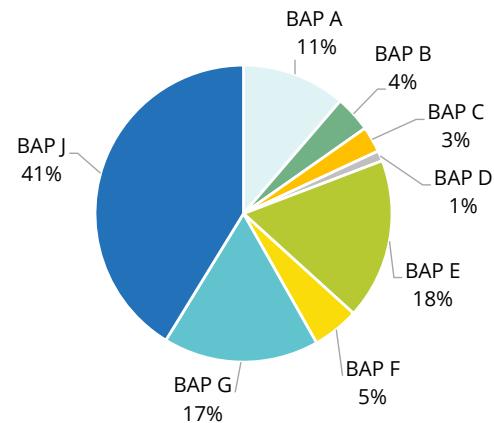
Effectifs ITRF par Branche d'Activités Professionnelles (BAP) au 31/12/2024

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
A Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	16	8	8	4	3	1	-	-	-	20	11	9
B Sciences chimiques et Sciences des matériaux	6	3	3	1	-	1	-	-	-	7	3	4
C Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	4	1	3	1	-	1	-	-	-	5	1	4
D Sciences Humaines et Sociales	2	1	1	-	-	-	-	-	-	2	1	1
E Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	25	2	23	6	-	6	-	-	-	31	2	29
F Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	5	4	1	1	-	1	3	3	-	9	7	2
G Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	6	1	5	7	-	7	17	6	11	30	7	23
J Gestion et Pilotage	21	15	6	23	20	3	29	26	3	73	61	12
TOTAL	85	35	50	43	23	20	49	35	14	177	93	84

Effectifs BIATSS titulaires ITRF par BAP au 31/12/2024



Répartition des effectifs BIATSS titulaires ITRF par BAP au 31/12/2024

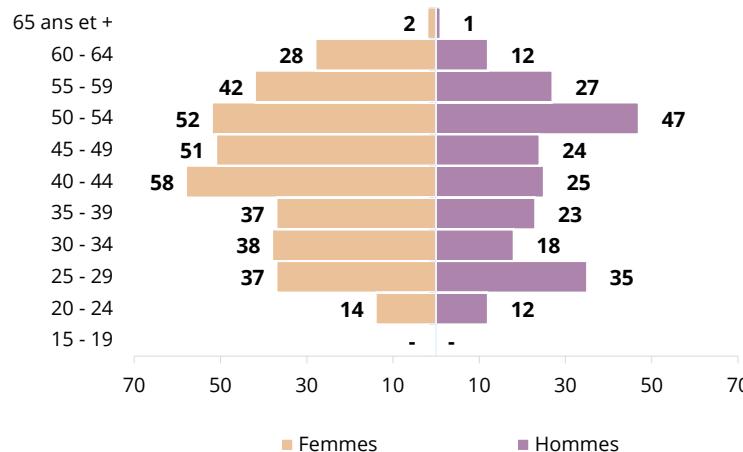


1. 3. 4. Les données démographiques

1. 3. 4. 1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS au 31/12/2024

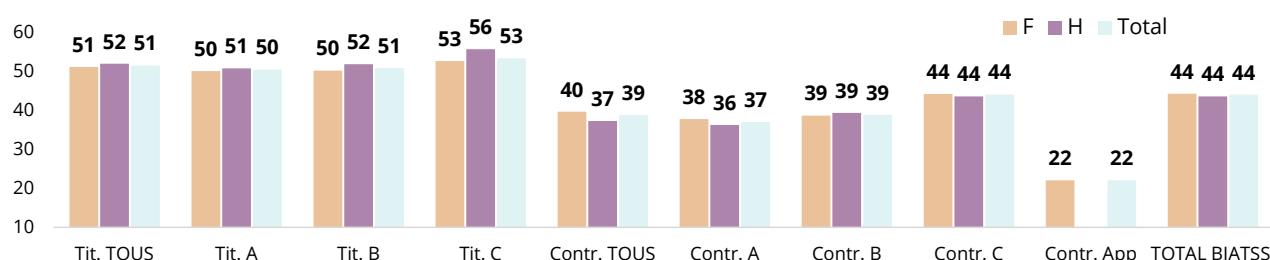
Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		ENSEMBLE			
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total	F	H	
15 - 19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24	4	8	5	4	2	-	3	-	26	14	12	
25 - 29	24	28	9	4	4	3	-	-	72	37	35	
30 - 34	20	18	6	-	12	-	-	-	56	38	18	
35 - 39	22	18	7	4	8	1	-	-	60	37	23	
40 - 44	22	20	21	4	15	1	-	-	83	58	25	
45 - 49	20	17	10	6	21	1	-	-	75	51	24	
50 - 54	19	23	8	13	25	11	-	-	99	52	47	
55 - 59	12	16	13	5	17	6	-	-	69	42	27	
60 - 64	4	5	6	3	18	4	-	-	40	28	12	
65 ans et +	2	-	-	1	-	-	-	-	3	2	1	
Total	149	153	85	44	122	27	3	-	583	359	224	
% hommes-femmes par cat.	49,3%	50,7%	65,9%	34,1%	81,9%	18,1%	100,0%	0,0%	100,0%	61,6%	38,4%	
Rappel 31/12/2023	52,9%	47,1%	63,4%	36,6%	82,3%	17,7%	100,0%	0,0%	100,0%	63,9%	36,1%	
Rappel 31/12/2022	53,6%	46,4%	61,4%	38,6%	80,4%	19,6%	50,0%	50,0%	100,0%	63,0%	37,0%	
Rappel 01/01/2022	51,1%	48,9%	60,0%	40,0%	79,0%	21,0%	50,0%	50,0%	100,0%	62,3%	37,7%	

Pyramide des âges du personnel BIATSS au 31/12/2024

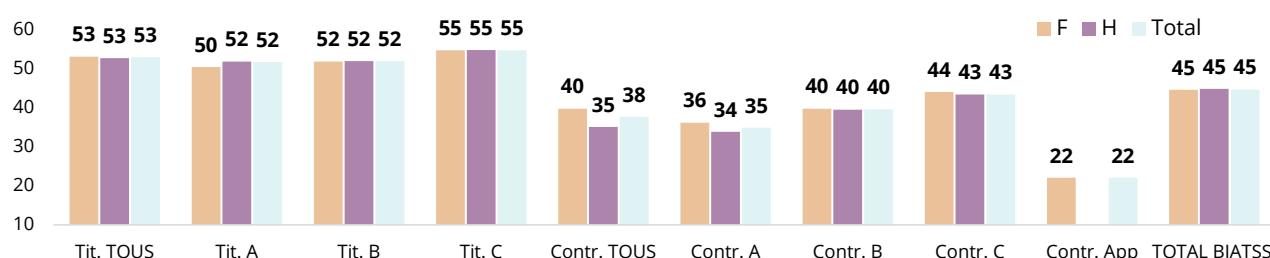


La classe la plus représentée est celle des 50-54 ans. La moyenne d'âge du personnel BIATSS est de 44 ans, que ce soit pour les femmes comme pour les hommes. L'âge médian est de 45 ans.

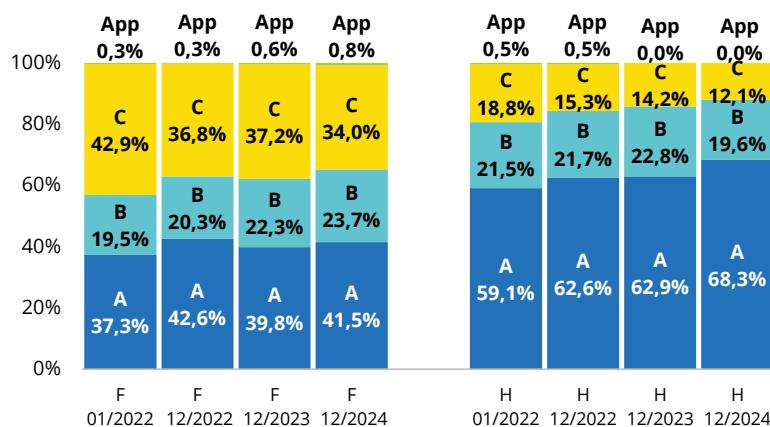
Moyenne d'âge du personnel BIATSS par catégorie, par statut et par genre



Age médian du personnel BIATSS par catégorie, par statut et par genre



Répartition du personnel BIATSS par catégorie et par sexe : comparatif par année



La population BIATSS est féminine à 62 % (359 femmes pour 224 hommes).

La répartition du personnel en fonction du sexe diffère selon les catégories considérées : alors que le personnel de catégorie C est largement féminisé, la situation est plus équilibrée concernant le personnel de catégorie A. En effet, plus de 4 postes sur 5 de catégorie C sont occupés par des femmes, alors que pour la catégorie A, c'est le cas pour 1 poste sur 2 environ.

1. 3. 4. 2. Les départs à la retraite constatés et prévus

a. Les départs à la retraite constatés

Nombre de départs à la retraite du personnel BIATSS titulaire et en CDI

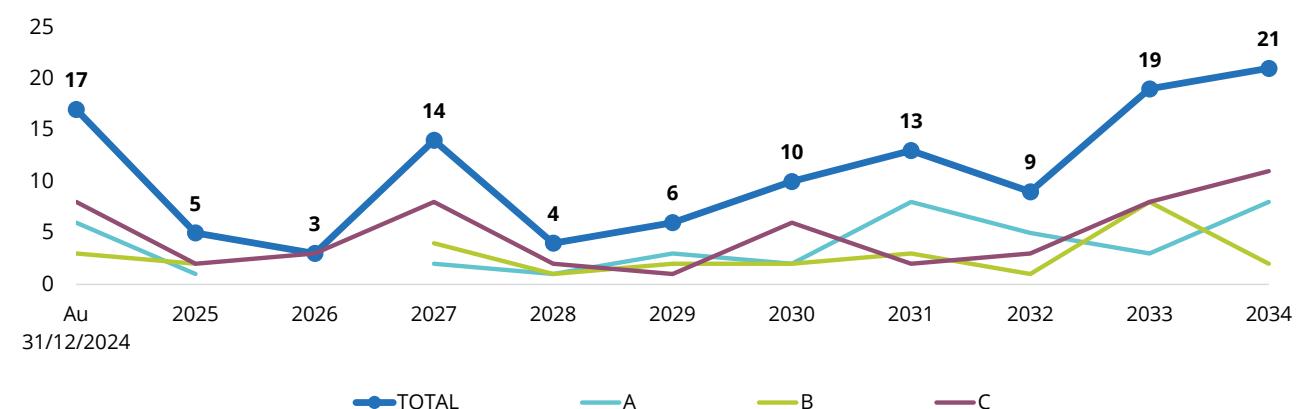
	2021		2022		2023		2024		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
Catégorie A	4	62 ans et 1 mois	1	65 ans et 8 mois	-	-	1	64 ans et 4 mois	6	63 ans et 0 mois
Catégorie B	2	64 ans et 5 mois	-	-	1	64 ans et 8 mois	3	62 ans et 2 mois	6	63 ans et 4 mois
Catégorie C	5	60 ans et 5 mois	6	63 ans et 7 mois	4	64 ans et 7 mois	2	61 ans et 8 mois	17	62 ans et 8 mois
TOTAL TITULAIRES	11	61 ans et 9 mois	7	63 ans et 11 mois	5	64 ans et 7 mois	6	62 ans et 4 mois	29	62 ans et 11 mois
Catégorie A	1	64 ans et 6 mois	-	-	-	-	-	-	1	64 ans et 6 mois
Catégorie B	-	-	-	-	1	62 ans et 1 mois	-	-	1	62 ans et 1 mois
Catégorie C	1	62 ans et 1 mois	-	-	2	65 ans et 3 mois	-	-	3	64 ans et 2 mois
TOTAL CDI	2	63 ans et 3 mois	-	-	3	64 ans et 2 mois	-	0	5	63 ans et 10 mois
ENSEMBLE	13	62 ans	7	63 ans et 11 mois	8	64 ans et 5 mois	6	62 ans et 4 mois	34	63 ans

b. Les départs à la retraite prévus

Nombres de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge minimum de départ à la retraite d'ici 2034 par catégorie et par année

	Nb de BIATSS ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite au 31/12/2024				Nb de BIATSS atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2025-2029				Nb de BIATSS atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2030-2034				SYNTHÈSE sur 10 ans (31/12/2024 à 2034)			
	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université
Catégorie A	5	3	2	5%	6	2	4	6%	23	11	12	23%	34	16	18	34%
Catégorie B	1	1	-	2%	8	5	3	13%	14	9	5	22%	23	15	8	37%
Catégorie C	7	5	2	9%	13	12	1	17%	24	14	10	32%	44	31	13	58%
TOTAL TITULAIRES	13	9	4	5%	27	19	8	11%	61	34	27	25%	101	62	39	42%
Catégorie A	1	1	-	2%	1	1	-	2%	3	1	2	6%	5	2	3	10%
Catégorie B	2	2	-	8%	1	-	1	4%	2	2	-	8%	5	4	1	20%
Catégorie C	1	1	-	4%	3	1	2	11%	6	5	1	22%	10	7	3	37%
TOTAL CDI	4	3	1	4%	5	2	3	5%	11	8	3	11%	20	13	7	20%
ENSEMBLE	17	12	5	5%	32	21	11	9%	72	42	30	21%	121	75	46	36%
En % des eff. de l'Université	5%	6%	4%	-	9%	10%	8%	-	21%	20%	23%	-	36%	36%	35%	-

Nombre de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge minimum de départ à la retraite d'ici 2034



1. 3. 5. L'ancienneté dans l'établissement

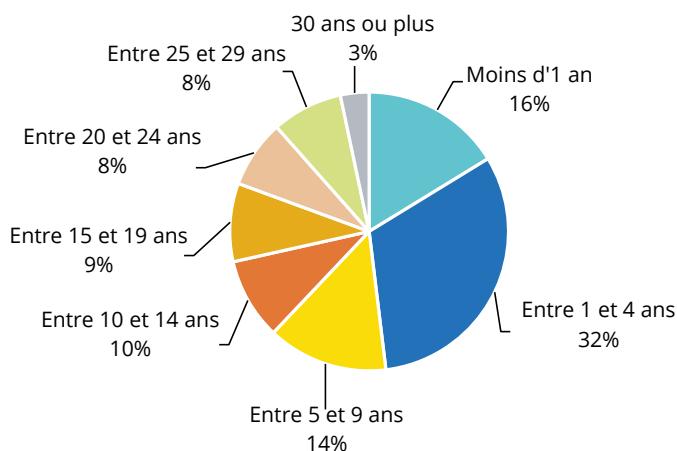
Personnel BIATSS par catégorie et par tranche d'ancienneté au 31/12/2024

	Personnel titulaire			Personnel contractuel			TOTAL	Rép. (%)				
	TOTAL	Rép. (%)	A	B	C	TOTAL	Rép. (%)	A	B	C		
Moins d'1 an	4	2%	4	-	-	89	27%	71	11	7	93	16,3%
Entre 1 et 4 ans	24	10%	9	8	7	158	48%	86	31	41	182	31,8%
Entre 5 et 9 ans	22	9%	13	6	3	58	17%	32	11	15	80	14,0%
Entre 10 et 14 ans	28	12%	15	5	8	26	8%	11	9	6	54	9,4%
Entre 15 et 19 ans	52	22%	17	19	16	-	-	-	-	-	52	9,1%
Entre 20 et 24 ans	45	19%	20	10	15	-	-	-	-	-	45	7,9%
Entre 25 et 29 ans	47	20%	15	11	21	-	-	-	-	-	47	8,2%
30 ans ou plus	18	8%	8	4	6	1	0%	-	1	-	19	3,3%
TOTAL	240	100%	101	63	76	332	100%	200	63	69	572	100%

Le calcul de l'ancienneté porte ici sur le personnel BIATSS LR univ présent au 31/12/2024 hors contrats d'apprentissage (3 agents), hors emplois de suppléance (7 agents) et hors emplois saisonniers (1 agent), soit sur une assiette de 572 pour un volume total de 583 agents présents au 31/12/2024.

Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et de disponibilité.

Répartition du personnel BIATSS par tranche d'ancienneté au 31/12/2024



CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière

Les modalités d'entrée et de sortie du personnel

Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidat·e·s à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'accès à l'emploi public.

Il existe deux types de concours :

- > **le concours externe** : ouvert aux candidat·e·s titulaires de titres ou diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement
- > **le concours interne** : ouvert au personnel de l'État, des collectivités ou des établissements qui en dépendent, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée, et de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée

Le personnel enseignant et enseignant-chercheur est également recruté sur concours.

Les mouvements d'entrée et de sortie du personnel fonctionnaire peuvent se faire par :

- > **mutation** : changement d'établissement d'affectation
- > **détachement** : position du personnel fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du personnel fonctionnaire. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil
- > **disponibilité** : position du personnel fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite

Par ailleurs, de nouvelles modalités pour la **mobilité interne** des membres du personnel sont actées : tous les postes vacants sont désormais publiés au fur et à mesure de leur vacance dans l'établissement, en mobilité interne et en publication externe. Cela concourt à la vie de l'établissement dans un objectif permanent de meilleure adéquation des postes aux personnes et d'évolution des compétences.

Les modalités de promotion

La progression dans la carrière peut se faire de différentes façons :

Pour le personnel BIATSS

- > **par changement de corps** :
 - promotion par liste d'aptitude, elle permet à une personne d'accéder au corps supérieur, suivant des critères de dossier professionnel et d'ancienneté
 - concours interne ou externe
- > **par changement de grade** :
 - promotion au tableau d'avancement, elle permet à une personne d'accéder au grade immédiatement supérieur au sien, suivant des critères d'ancienneté et de dossier professionnel
 - examen professionnel

Pour le personnel ENSEIGNANT

Pour le personnel enseignant-chercheur, l'avancement de grade s'effectue au choix suivant 3 voies :

- > **voie d'avancement dite « nationale »** : le Conseil National des Universités dispose au niveau national d'un contingent d'avancement de grade. Cette instance les attribue au choix aux agents remplissant les conditions réglementaires et sur évaluation de leur dossier
- > **voie d'avancement dite « locale »** : l'Université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribuent aux personnes remplissant les conditions réglementaires et sur évaluation de leur dossier
- > **voie d'avancement dite « spécifique »** : réservée au personnel enseignant-chercheur assurant certaines fonctions (président d'université, etc.)

Pour le personnel enseignant du second degré, la procédure d'avancement se fait par **liste d'aptitude** ou **tableau d'avancement** ; elle est arrêtée en Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA), sur proposition du Président de l'Université, ou en Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) sur proposition du Recteur après avis de la CAPA.

2. 1. Données générales

2. 1. 1. Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps ou de types de contrat durant la période ne sont pas pris en compte.

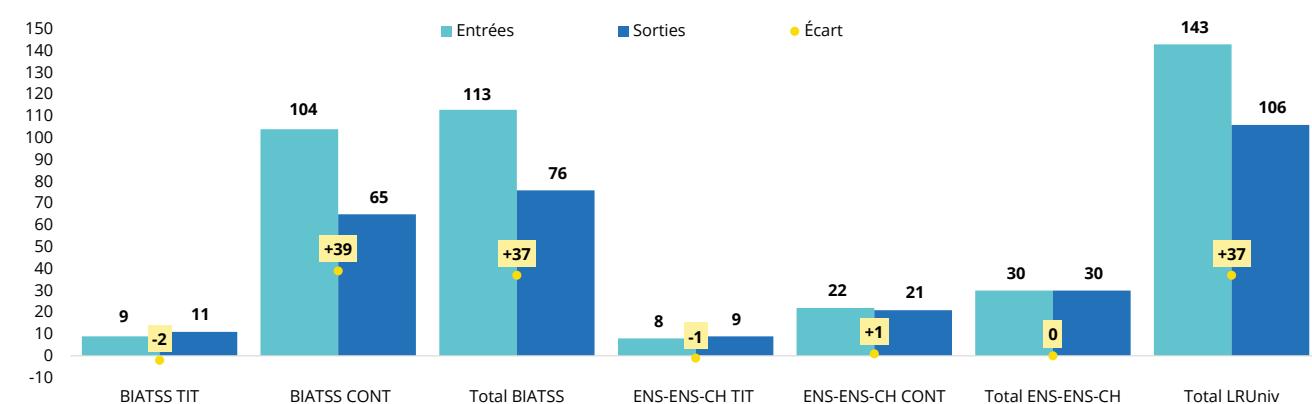
Concernant les agents contractuels BIATSS, le personnel non permanent (sur projets, suppléance, saisonnier et apprenti) était exclu du périmètre de comptabilisation jusqu'en 2023. A compter de 2024, l'ensemble des mouvements d'entrée et de sortie du personnel BIATSS sont retracés.

Pour les enseignants, le personnel contractuel doctorant est exclu du périmètre de restitution.

2. 1. 1. 1. La synthèse des entrées et sorties

	2022			2023			2024		
	Entrées	Sorties	Ecart	Entrées	Sorties	Ecart	Entrées	Sorties	Ecart
A	13	5	+8	2	4	-2	5	3	+2
B	-	-	-	4	4	-	3	4	-1
C	3	6	-3	4	6	-2	1	4	-3
Titulaires	16	11	+5	10	14	-4	9	11	-2
A	14	12	+2	13	5	+8	78	47	+31
B	7	6	+1	9	8	+1	13	9	+4
C	10	7	+3	18	8	+10	10	8	+2
APP	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	3	1	+2
Contractuels	31	25	+6	40	21	+19	104	65	+39
BIATSS	47	36	+11	50	35	+15	113	76	+37
ENS-ENS-CH	38	44	-6	35	27	+8	30	30	-
Titulaires	10	12	-2	12	7	+5	8	9	-1
PR	2	2	-	-	1	-1	1	4	-3
MCF	6	5	+1	8	2	+6	3	1	+2
E1D2D	2	5	-3	4	4	-	4	4	-
Contractuels	28	32	-4	23	20	+3	22	21	+1
ATER	10	10	-	9	8	+1	8	6	+2
ENS	6	4	+2	8	3	+5	7	5	+2
ENS CH	8	11	-3	4	7	-3	5	6	-1
CHAIRE PR	2	-	+2	2	-	+2	1	-	+1
ML/LECT	1	1	-	-	1	-1	1	1	-
PAST	1	6	-5	-	1	-1	-	3	-3
Total LRUniv	85	80	+5	85	62	+23	143	106	+37
<i>Evolution annuelle</i>					-18		+58		+44
<i>Evolution annuelle (%)</i>					0%		-23%		71%

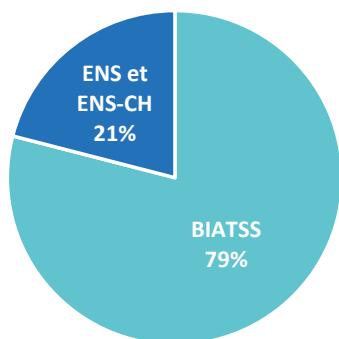
Arrivées et départs du personnel La Rochelle Université en 2024



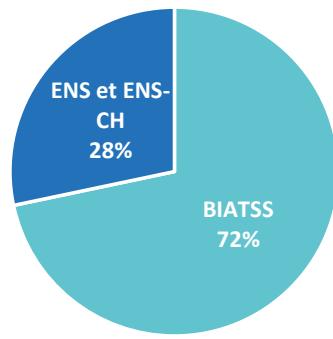
2. 1. 1. 2. Les mouvements par sexe

	2022						2023						2024					
	Entrées			Sorties			Entrées			Sorties			Entrées			Sorties		
	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H									
BIATSS - Mouvements	47	31	16	36	23	13	50	41	9	35	28	7	113	63	50	76	53	23
ENS-ENS CH - Mouvements	38	23	15	44	19	25	35	16	19	27	12	15	30	17	13	30	15	15
TOTAL - MOUVEMENTS	85	54	31	80	42	38	85	57	28	62	40	22	143	80	63	106	68	38

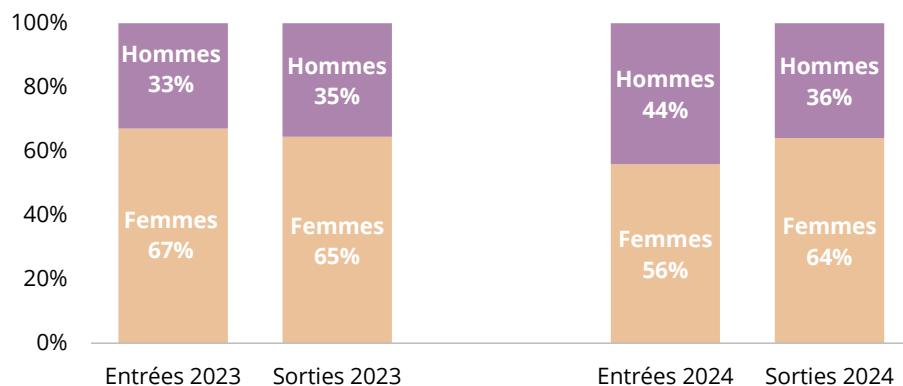
Répartition du personnel entrant en 2024



Répartition du personnel sortant en 2024



Répartition des entrées et des sorties par sexe et par année



2. 1. 2. Les recrutements et la mobilité

Indicateurs de recrutement

	2023			2024		
	TOTAL	BIATSS	ENS et ENS-CH	TOTAL	BIATSS	ENS et ENS-CH
Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants	144	97	47	109	66	43
Nombre de candidatures reçues aux postes publiés	2 181	1 281	900	1 580	1 119	461
Nombre de postes pourvus suite à une publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant	131	88	43	98	61	37
Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature	-	-	-	-	-	-

2. 1. 3. Les promotions et « CDIsations »

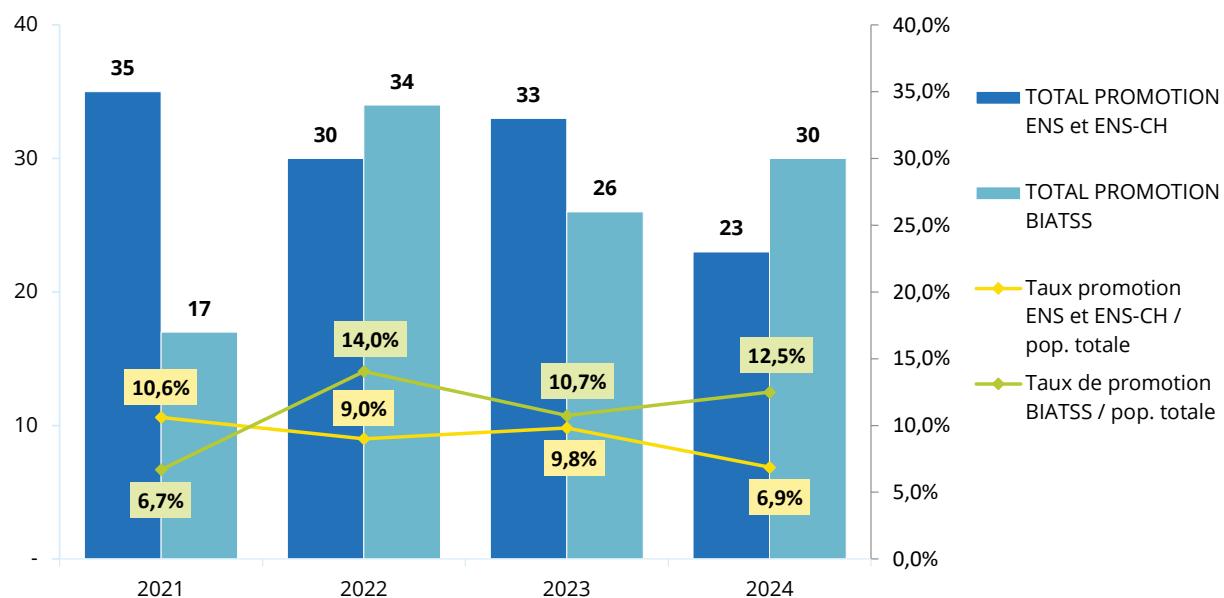
2. 1. 3. 1. Les promotions

Personnel titulaire ayant bénéficié d'une promotion par corps et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
PR	9	4	5	8	3	5	8	2	6	5	2	3
MCF	17	6	11	12	9	3	16	7	9	11	5	6
PRAG	5	4	1	7	2	5	7	2	5	4	3	1
PRCE	5	3	2	3	3	-	2	1	1	3	2	1
Total ENS et ENS-CH	36	17	19	30	17	13	33	12	21	23	12	11
Taux de promotion par rapport à la population totale	10,9%	13,4%	9,4%	9,0%	13,2%	6,4%	9,8%	9,0%	10,3%	6,9%	9,2%	5,4%
Taux de promotion par rapport à la population promouvable	N.D.	N.D.	N.D.	20,8%	28,8%	15,3%	30,3%	25,0%	34,4%	24,2%	25,5%	22,9%
A	5	1	4	10	8	2	7	2	5	12	7	5
B	5	3	2	11	8	3	9	6	3	9	7	2
C	7	6	1	13	11	2	10	7	3	9	8	1
Total BIATSS	17	10	7	34	27	7	26	15	11	30	22	8
Taux de promotion par rapport à la population totale	6,7%	6,2%	7,5%	14,0%	18,1%	7,5%	10,7%	10,2%	11,6%	12,5%	15,3%	8,3%
Taux de promotion par rapport à la population promouvable	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	12,6%	12,1%	13,3%	14,6%	18,2%	9,5%
TOTAL	53	27	26	64	44	20	59	27	32	53	34	19
Taux de promotion par rapport à la population totale	9,3%	9,8%	8,8%	11,1%	15,8%	6,6%	10,2%	9,6%	10,7%	9,2%	12,4%	6,3%
Taux de promotion par rapport à la population promouvable	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	18,7%	15,7%	22,2%	17,7%	20,2%	14,4%

De 2021 à 2025, une voie de promotion interne temporaire par liste d'aptitude (c'est-à-dire par voie hiérarchique) a été ouverte. Elle concerne les MCF HC et les MCF CN ayant 10 ans d'ancienneté. Il faut dans les deux cas être détenteur de la HDR. Une mise à jour rétroactive a été effectuée au titre de l'année 2021 (+1 PR 2ème classe).

Evolution 2021-2024 des promotions ENS (ENS et ENS-CH) et BIATSS



2. 1. 3. 2. Les « Cdisations »

Personnel contractuel « Cdisé » par catégorie, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Catégorie A	10	4	6	11	7	4	3	2	1	7	2	5
Catégorie B	2	-	2	3	1	2	7	6	1	4	2	2
Catégorie C	2	1	1	12	9	3	8	7	1	4	4	-
TOTAL BIATSS	14	5	9	26	17	9	18	15	3	15	8	7
dont CDI anticipé							16	15	1	14	8	6
dont 6 ans ancienneté							2	-	2	1	-	1
Variation annuelle	+1	-2	+3	+12	+12	-	-8	-2	-6	-3	-7	+4
Contractuel enseignant	-	-	-	-	-	-	3	2	1	2	2	-
Contractuel enseignant-chercheur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENS et ENS-CH	-	-	-	-	-	-	3	2	1	2	2	-
dont CDI anticipé							2	1	1	2	2	-
dont 6 ans ancienneté							1	1	-	-	-	-
Variation annuelle	-1	-	-1	-	-	-	+3	+2	+1	-1	-	-1
TOTAL	14	5	9	26	17	9	21	17	4	17	10	7
dont CDI anticipé							18	16	2	16	10	6
dont CDIsation après 6 ans							3	1	2	1	-	1
Variation annuelle	-	-2	+2	+12	+12	-	-5	-	-5	-4	-7	+3

Le cumul du personnel « CDIsé » ne correspond pas au nombre de personnes actuellement en CDI à l'Université puisque certaines de ces personnes ont été titularisées et d'autres sont sorties de l'établissement.

2. 2. Le personnel enseignant

2. 2. 1. Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps ou de types de contrat durant la période ne sont pas pris en compte. Pour rappel, le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

2. 2. 1. 1. Les mouvements titulaires

2.2.1.1.1. Les entrées

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant par corps et par motif

	2023				TOTAL	2024				TOTAL	Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE		PR	MCF	PRAG	PRCE		
Titularisation	-	5	-	-	5	-	-	-	-	1	1
Recrutement	-	3	-	-	3	-	2	1	-	3	-
Mutation	-	-	1	2	3	1	-	1	1	3	-
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	-	8	1	2	11	1	2	2	2	7	-4
Retour après disponibilité	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après détachement sortant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-
TOTAL ENTRÉES	-	8	2	2	12	1	3	2	2	8	-4

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant par grand domaine disciplinaire et par motif

	2023					2024					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Titularisation	2	-	1	2	5	-	-	1	-	1	-4
Recrutement	1	-	1	1	3	-	2	1	-	3	-
Mutation	1	-	1	1	3	1	1	1	-	3	-
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	4	-	3	4	11	1	3	3	-	7	-4
Retour après disponibilité	-	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après détachement sortant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-
TOTAL ENTRÉES	4	-	3	5	12	1	3	4	-	8	-4

(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2.2.1.1.2 Les sorties**Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant par corps et par motif**

	2023					2024					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Mutation	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-1
Disponibilité	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Détachement sortant	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Rupture conventionnelle	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Retraite	-	-	2	1	3	4	-	-	4	8	+5
Congé parental	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
TOTAL SORTIES	1	2	3	1	7	4	1	-	4	9	+2

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant par grand domaine disciplinaire et par motif

	2023					2024					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Mutation	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-1
Disponibilité	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Détachement sortant	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Rupture conventionnelle	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Retraite	1	1	1	-	3	-	5	3	-	8	+5
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	+1
TOTAL SORTIES	1	4	2	-	7	-	5	4	-	9	+2

(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

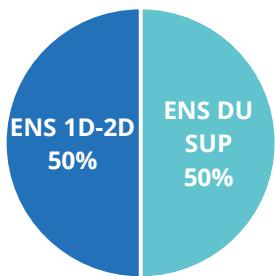
(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

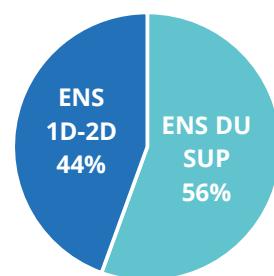
(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2.2.1.3 La synthèse des entrées et sorties 2024

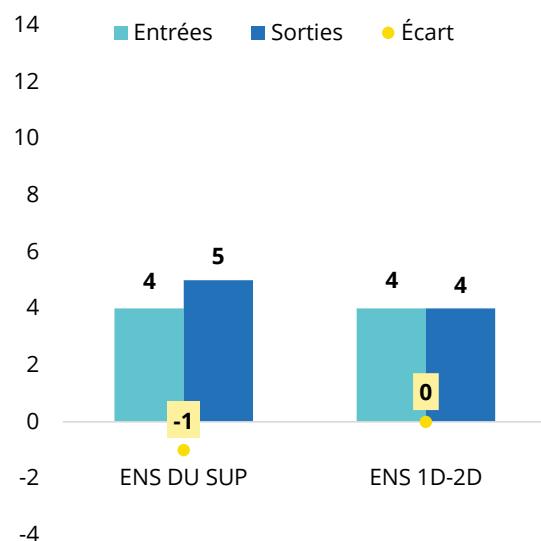
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant en 2024



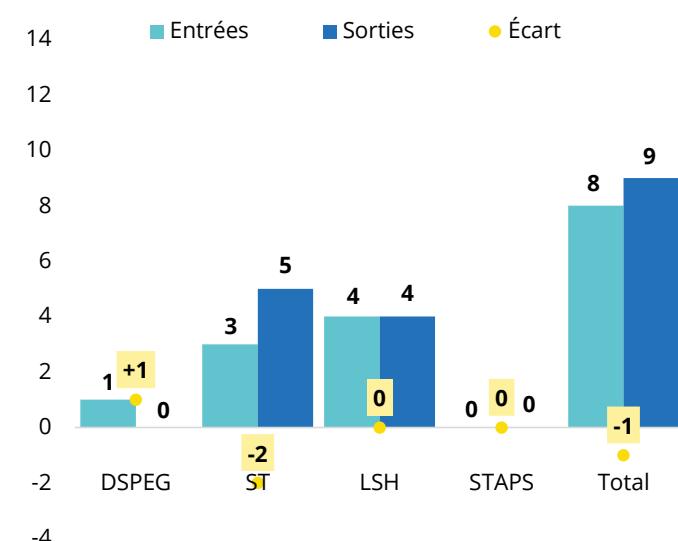
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant en 2024



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps en 2024



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par grand domaine en 2024



Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

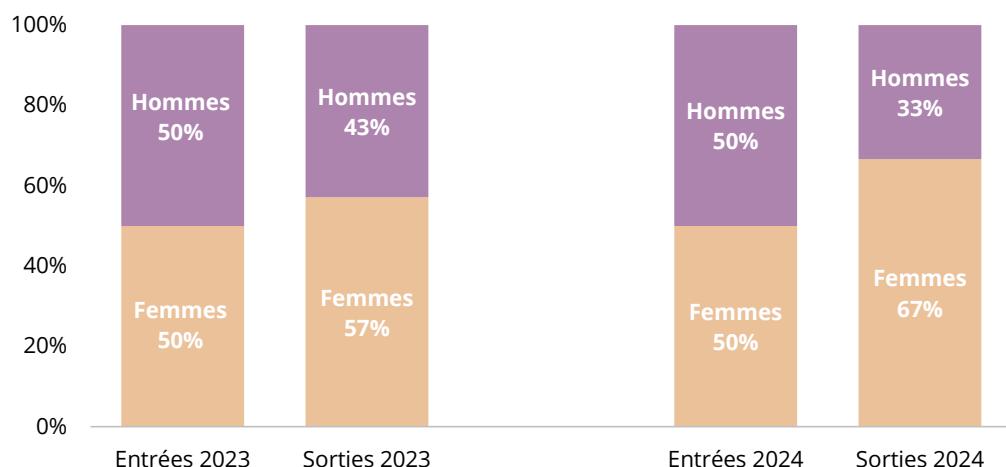
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>			
TOTAL 2024	2,54%	2,39%	2,69%
Rappel 2023	2,83%	3,57%	2,08%
Rappel 2022	3,32%	3,02%	3,63%
Rappel 2021	4,09%	4,55%	3,64%

2.2.1.4 *Les mouvements par sexe et par âge*

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant et sortant selon le sexe et l'âge

ENTRÉES	2023			2024		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes entrantes	12	6	6	8	4	4
Moyenne d'âge	41 ans et 5 mois	43 ans et 7 mois	39 ans et 3 mois	40 ans et 6 mois	42 ans et 5 mois	38 ans et 8 mois
SORTIES	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes sortantes	7	4	3	9	6	3
Moyenne d'âge	56 ans	56 ans et 2 mois	55 ans et 9 mois	60 ans et 10 mois	58 ans et 10 mois	64 ans et 9 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par sexe



2.2.1.2. Les mouvements contractuels

Le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

2.2.1.2.1 *Les entrées*

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant par type de contrat et par grand domaine disciplinaire

	2023						2024						Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	CHAIRE PR	ML/LECT	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	CHAIRE PR	ML/LECT	TOTAL	
DSPEG ⁽¹⁾	2	4	1	-	-	7	1	1	1	-	-	3	-4
ST ⁽²⁾	5	1	2	2	-	10	4	2	3	1	-	10	-
LSH ⁽³⁾	2	3	1	-	-	6	3	4	1	-	1	9	+3
STAPS ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	9	8	4	2	-	23	8	7	5	1	1	22	-1

(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2.2.1.2.2 Les sorties

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant par type de contrat et par motif

	2023					2024					Variation entre les 2 années	
	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST		ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	
Démission	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Titularisation	-	-	3	-	-	3	1	-	-	-	-	-2
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	7	3	4	1	1	16	5	5	6	1	3	20
TOTAL SORTIES	8	3	7	1	1	20	6	5	6	1	3	21
												+1

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant par grand domaine disciplinaire et par motif

	2023					2024					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Démission	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-1
Titularisation	2	1	-	-	3	-	-	1	-	1	-2
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	6	5	5	-	16	4	8	8	-	20	+4
TOTAL SORTIES	8	6	6	-	20	4	8	9	-	21	+1

(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

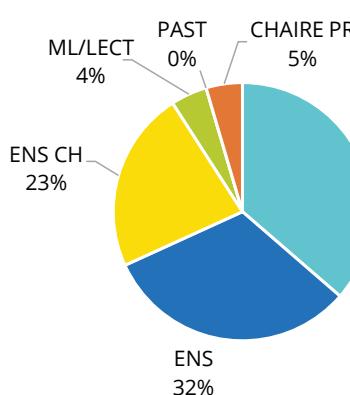
(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

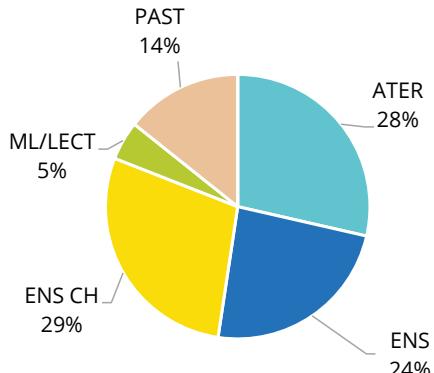
(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2.2.1.2.3 La synthèse des entrées et sorties 2024

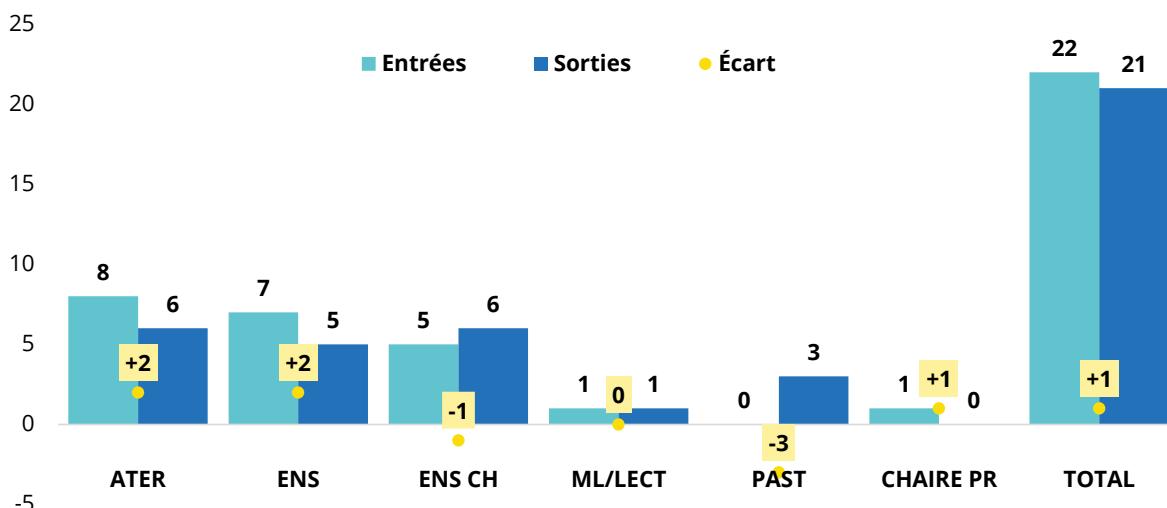
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant en 2024



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant en 2024



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel par corps en 2024



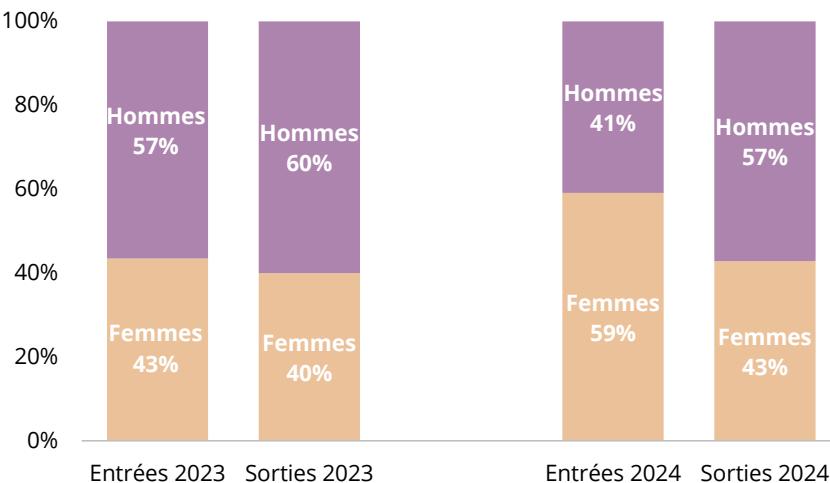
Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel

Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2) / effectif en nombre d'agents au 31/12/N		Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>		<i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
TOTAL 2024	31,62%	32,35%	30,88%
Rappel 2023	32,09%	34,33%	29,85%
Rappel 2022	46,15%	43,08%	49,23%
Rappel 2021	33,33%	38,10%	28,57%

2.2.1.2.4 Les mouvements par sexe et âge

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant et sortant selon le sexe et l'âge

ENTRÉES	2023			2024		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes entrantes	23	10	13	22	13	9
Moyenne d'âge	33 ans	33 ans	33 ans	36 ans et 1 mois	36 ans et 6 mois	35 ans et 5 mois
SORTIES	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes sortantes	20	8	12	21	9	12
Moyenne d'âge	36 ans et 10 mois	36 ans	37 ans et 5 mois	39 ans et 6 mois	37 ans et 1 mois	41 ans et 3 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel par sexe**2. 2. 2. Les recrutements et la mobilité****Indicateurs de recrutement**

	2023	2024
Nombre de postes publiés	47	43
Nombre de candidatures reçues	900	461
Nombre de postes pourvus	43	37
Nombre de postes sans candidature reçue	0	0

2. 2. 3. Les promotions**2. 2. 3. 1. Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire ayant bénéficié d'une promotion par corps et par année**

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
PR classe exceptionnelle (1 ^{er} et 2 ^{ème} échelon)	5	1	4	5	-	5	4	1	3	2	-	2
PR 1 ^{re} classe	3	2	1	1	1	-	2	-	2	1	1	-
PR 2 ^{ème} classe*	1	1	-	2	2	-	2	1	1	2	1	1
MCF échelon exceptionnel de la hors classe	4	2	2	3	2	1	9	4	5	5	2	3
MCF hors classe	13	4	9	9	7	2	7	3	4	6	3	3
Total EC	26	10	16	20	12	8	24	9	15	16	7	9
<i>dont au titre du CNU</i>	16	6	10	9	6	3	14	5	9	7	4	3
<i>dont au titre de l'établissement</i>	10	4	6	11	6	5	10	4	6	9	3	6
PRAG classe exceptionnelle	1	1	-	2	1	1	2	2	-	2	1	1
PRAG hors classe	4	3	1	5	1	4	5	-	5	2	2	-
PRCE et EPS échelon spécial de la classe exceptionnelle	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRCE et EPS classe exceptionnelle	3	2	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
PRCE et EPS hors classe	1	-	1	2	2	-	2	1	1	3	2	1
PRCE en PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ENS 1D-2D	10	7	3	10	5	5	9	3	6	7	5	2
TOTAL	36	17	19	30	17	13	33	12	21	23	12	11
<i>Variation annuelle (en nombre)</i>	+2	+10	-8	-6	-	-6	+3	-5	+8	-10	-	-10

* De 2021 à 2025, une voie de promotion interne temporaire par liste d'aptitude (c'est-à-dire par voie hiérarchique) a été ouverte. Elle concerne les MCF HC et les MCF CN ayant 10 ans d'ancienneté. Il faut dans les deux cas être détenteur de la HDR. Une mise à jour rétroactive a été effectuée au titre de l'année 2021 (+1 PR 2^{ème} classe).

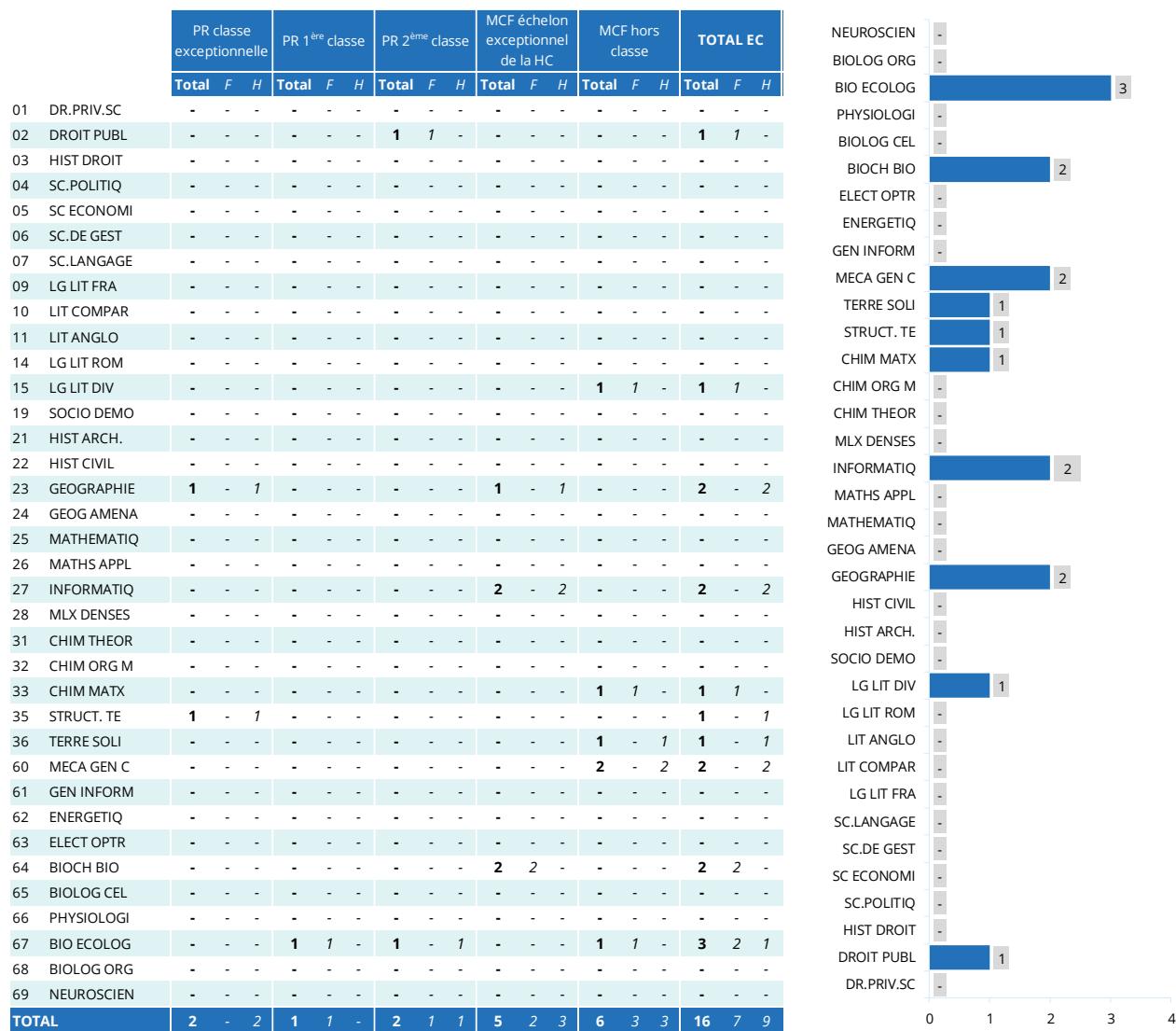
2. 2. 3. 2. Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population totale	10,9%	13,4%	9,4%	9,0%	13,2%	6,4%	9,8%	9,0%	10,3%	6,9%	9,2%	5,4%
EC	11,2%	12,7%	10,4%	8,6%	15,2%	5,2%	10,0%	10,7%	9,6%	6,7%	8,4%	5,8%
dans le CNU	6,9%	7,6%	6,5%	3,9%	7,6%	1,9%	5,8%	6,0%	5,8%	2,9%	4,8%	1,9%
dans l'établissement	4,3%	5,1%	3,9%	4,7%	7,6%	3,2%	4,2%	4,8%	3,8%	3,8%	3,6%	3,8%
. PR	13,4%	33,3%	9,3%	12,1%	23,1%	9,4%	11,4%	11,1%	11,5%	7,2%	11,8%	5,8%
. MCF	10,2%	9,0%	11,0%	7,2%	13,6%	3,0%	9,4%	10,6%	8,7%	6,5%	7,6%	5,8%
ENS 1D-2D	10,3%	14,6%	6,1%	10,0%	10,0%	10,0%	9,4%	6,1%	12,8%	7,3%	10,4%	4,2%
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population promouvable	N.D.			20,8%	28,8%	15,3%	30,3%	25,0%	34,4%	24,2%	25,5%	22,9%
. PR	N.D.			16,7%	23,1%	14,3%	47,1%	66,7%	42,9%	16,7%	20,0%	15,0%
. MCF	N.D.			17,9%	33,3%	7,5%	44,4%	63,6%	36,0%	32,4%	38,5%	28,6%
. ENS 1D-2D	N.D.			34,5%	26,3%	50,0%	16,1%	8,8%	27,3%	22,6%	20,8%	28,6%

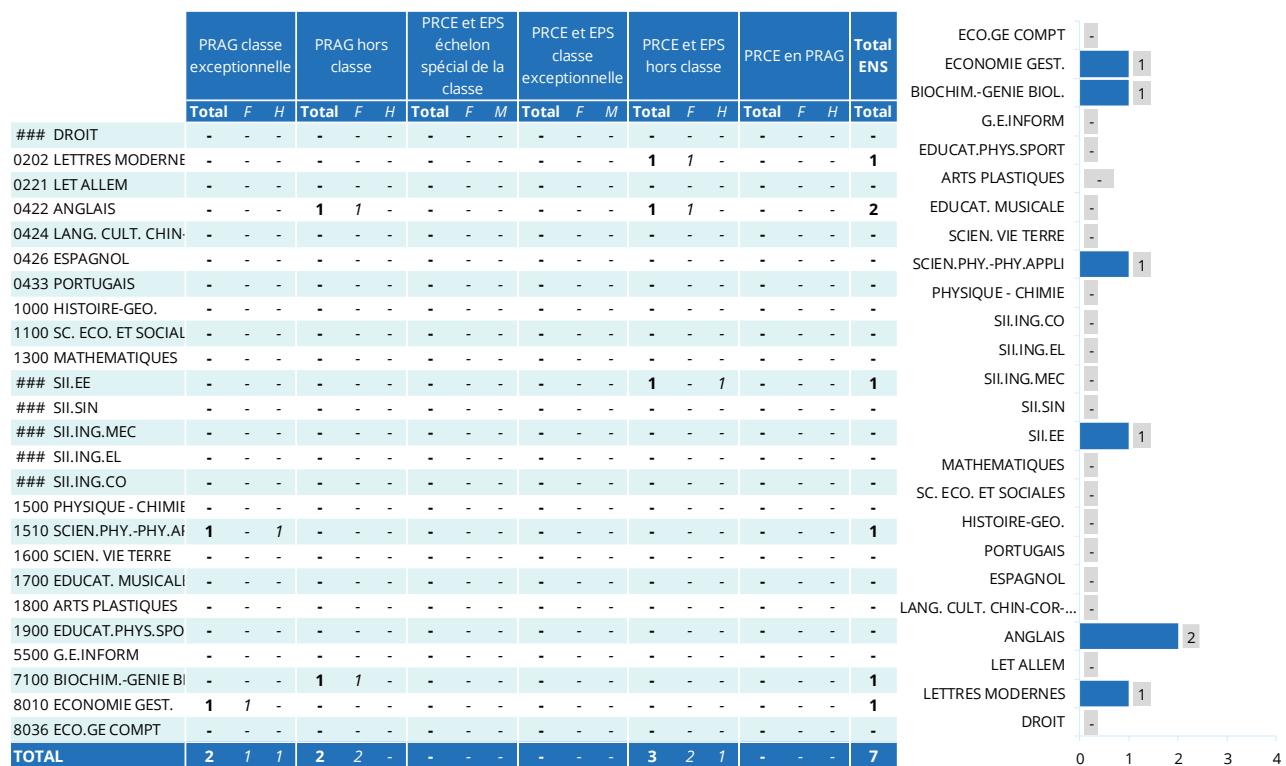
* De 2021 à 2025, une voie de promotion interne temporaire par liste d'aptitude (c'est-à-dire par voie hiérarchique) a été ouverte. Elle concerne les MCF HC et les MCF CN ayant 10 ans d'ancienneté. Il faut dans les deux cas être détenteur de la HDR. Une mise à jour rétroactive a été effectuée au titre de l'année 2021 (+1 PR 2ème classe).

2. 2. 3. 3. Focus 2024 par section CNU

Promotions 2024 des enseignants-chercheurs par section disciplinaire



Promotions 2024 des enseignants par section disciplinaire



2. 2. 4. Les « CDIsations »

Personnel contractuel « CDIsé » par catégorie, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Enseignant	-	-	-	-	-	-	3	2	1	2	2	-
CDIsation anticipée	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	2	-
CDIsation après 6 ans	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Enseignant-chercheur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	3	2	1	2	2	-
CDIsation anticipée	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	2	-
CDIsation après 6 ans	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Variation annuelle	-1	-	-1	-	-	-	+3	+2	+1	-1	-	-1

Le cumul du personnel « CDIsé » ne correspond pas au nombre de personnes actuellement en CDI à l'Université puisque certaines de ces personnes ont été titularisées et d'autres sont sorties de l'établissement.

2. 3. Le personnel BIATSS

2. 3. 1. Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps ou de types de contrat durant la période ne sont pas pris en compte.

Pour rappel concernant les agents contractuels BIATSS, le personnel non permanent (sur projets, suppléance, saisonnier et apprenti) était exclu du périmètre de comptabilisation jusqu'en 2023. A compter de 2024, l'ensemble des mouvements d'entrée et de sortie du personnel BIATSS sont retracés.

2. 3. 1. 1. Les mouvements titulaires

2.3.1.1.1. Les entrées

Personnel BIATSS titulaire entrant par filière et par motif

	2023									2024									Variation entre les 2 années												
	FCTL			AENES			BIB			ITRF			TOTAL			FCTL			AENES			BIB			ITRF			TOTAL			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C				
Titularisation et intégration	-	1	-	-	-	-	1	-	2	2	-	2	-	-	-	-	-	1	2	-	1	2	-	-1	+2	-2					
Recrutement	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1					
Mutation	-	-	1	1	-	1	-	-	1	-	-	3	1	-	-	-	-	1	-	1	-	2	-	-	+2	-3	-1				
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	+2	-1	-			
Total recrutements	-	3	-	1	-	6	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	-	7	-	-	-	-	-3						
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	+1				
Retour après détachement et PNA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	+1	-	-				
Total réintégations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	+2						
Total entrées par catégorie	-	1	1	1	-	1	-	1	2	3	2	4	4	-	-	-	1	-	4	3	1	5	3	1	+3	-1	-3				
TOTAL ENTRÉES	-	3	-	1	-	6	-	10	-	-	-	1	-	-	-	-	1	8	-	9	-	-	-	-	-1						

2.3.1.1.2. Les sorties

Personnel BIATSS titulaire sortant par filière et par motif

	2023									2024									Variation entre les 2 années											
	FCTL			AENES			BIB			ITRF			TOTAL			FCTL			AENES			BIB			ITRF			TOTAL		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C						
Mutation	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-	2	1	1	-	-	-	-	-	2	1	1	-	-	-	-	-				
Détachement sortant et PNA	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-2	-				
Disponibilité	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-1	+1				
Retraite	-	-	-	1	-	1	-	-	-	3	-	1	4	-	-	-	1	-	1	2	2	1	3	2	+1	+2	-2			
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1				
Fin de détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
TOTAL SORTIES	-	6	-	1	-	7	-	14	-	-	2	-	1	-	-	-	8	-	11	-	-	-	-	-3						

2.3.1.1.3. La synthèse des entrées et sorties 2024

Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par filière en 2024

■ Entrées ■ Sorties ● Écart

20

15

10

5

0

FCTL

AENES

BIB

ITRF

MS

TOTAL

Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par catégorie en 2024

■ Entrées ■ Sorties ● Écart

20

15

10

5

0

A

B

?

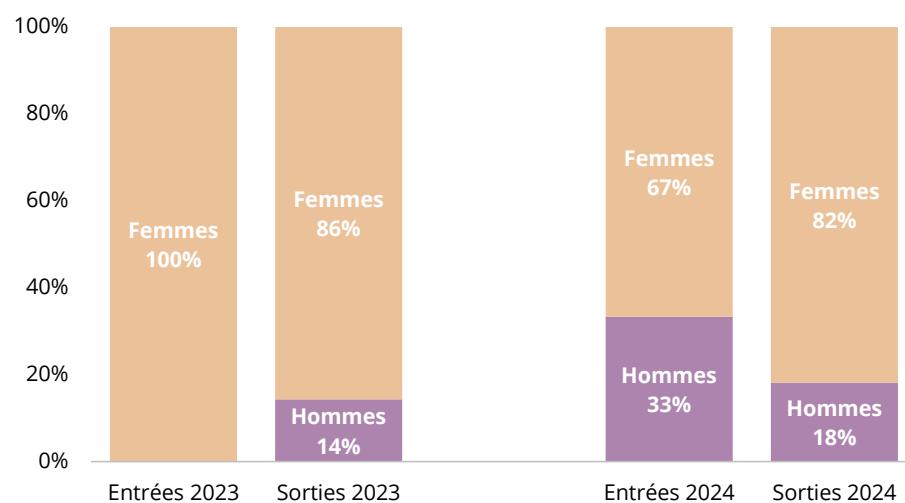
TOTAL

Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel BIATSS titulaire

Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
TOTAL 2024 4,17%	3,75%	4,58%
Rappel 2023 4,96%	4,13%	5,79%
Rappel 2022 5,49%	6,50%	4,47%
Rappel 2021 5,71%	3,15%	8,27%

2.3.1.1.4 Les mouvements par sexe et âge**Personnel BIATSS titulaire entrant et sortant selon le sexe et l'âge**

ENTRÉES	2023			2024		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
	10	10	-	9	6	3
Moyenne d'âge	46 ans et 1 mois	46 ans et 1 mois	-	43 ans et 5 mois	42 ans et 3 mois	45 ans et 9 mois
SORTIES	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes sortantes	14	12	2	11	9	2
Moyenne d'âge	56 ans et 5 mois	56 ans et 1 mois	58 ans et 6 mois	60 ans et 4 mois	59 ans et 7 mois	63 ans et 8 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel BIATSS titulaire par sexe

2. 3. 1. 2. Les mouvements contractuels

2.3.1.2.1 Les entrées

Personnel BIATSS contractuel entrant par motif

	2023					2024					Variation entre les 2 années				
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total
Intégration	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Recrutement	13	9	18	-	40	78	13	10	3	104	65	4	8	3	+64
TOTAL ENTRÉES	13	9	18	-	40	78	13	10	3	104	+65	+4	-8	+3	+64

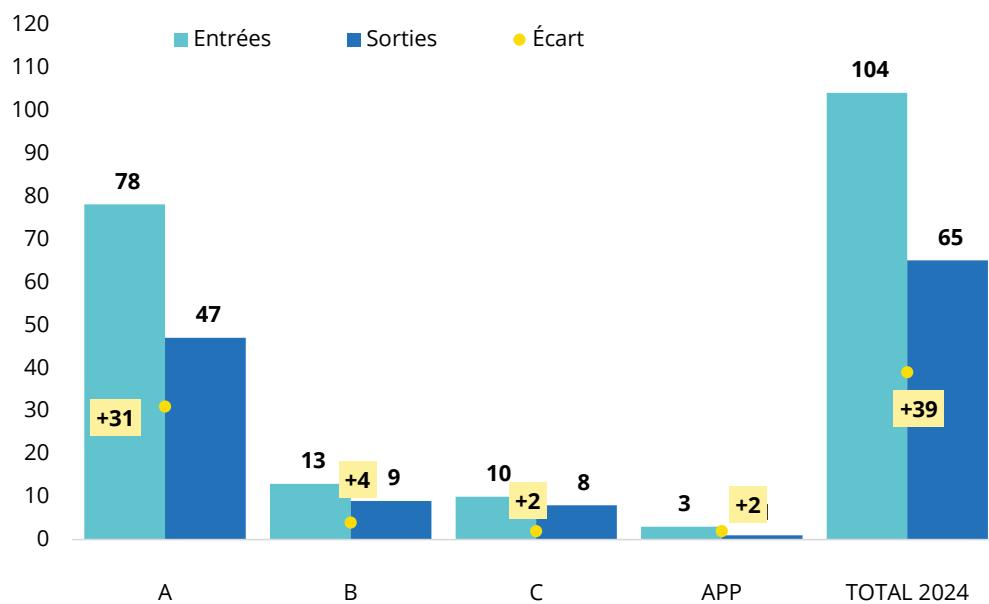
2.3.1.2.2 Les sorties

Personnel BIATSS contractuel sortant par motif

	2023					2024					Variation entre les 2 années				
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total
Démission	3	2	1	-	6	9	1	4	-	14	+6	-1	+3	-	+8
Fin de contrat	1	4	4	-	9	36	6	4	1	47	35	2	-	1	+38
Retraite	-	1	2	-	3	-	-	-	-	-	-	-1	-2	-	-3
Titularisation et intégration	1	1	1	-	3	1	2	-	-	3	-	1	1	-	-
Rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé convenance personnel	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	+1
TOTAL SORTIES	5	8	8	-	21	47	9	8	1	65	+42	+1	-	+1	+44

2.3.1.2.3 La synthèse des entrées et sorties 2024

Arrivées et départs du personnel BIATSS contractuel par catégorie en 2024



Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel BIATSS contractuel

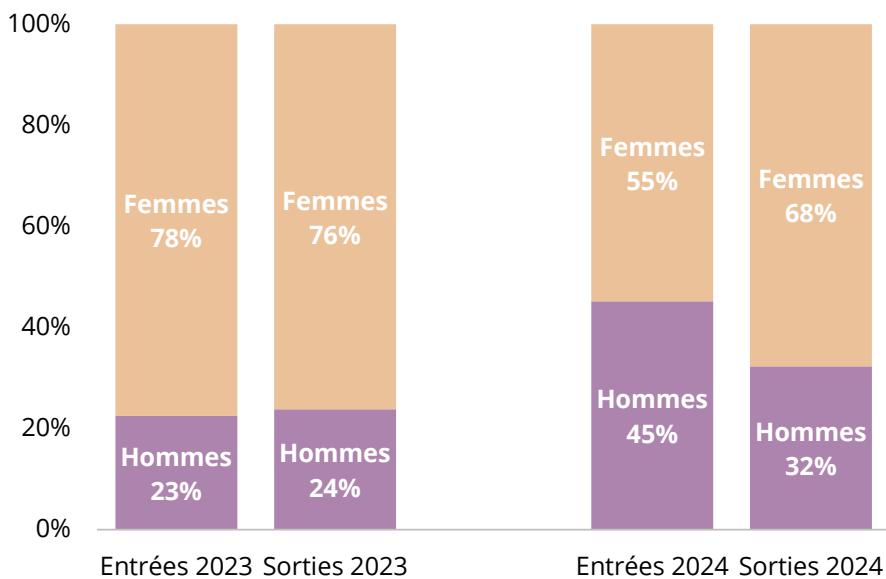
Taux de rotation ((Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / effectif en nombre d'agents au 31/12/N)		Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N		Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	
<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>		<i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>		<i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>	
TOTAL 2024	24,64%	30,32%	18,95%		
Rappel 2023	10,03%	13,16%	6,91%		
Rappel 2022	9,27%	10,26%	8,28%		
Rappel 2021	11,71%	17,06%	6,35%		

2.3.1.2.4 Les mouvements par sexe et âge

Personnel BIATSS contractuel entrant et sortant selon le sexe et l'âge

ENTRÉES	2023			2024		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes entrantes	40	31	9	104	57	47
Moyenne d'âge	39 ans et 7 mois	40 ans et 6 mois	36 ans et 2 mois	32 ans et 11 mois	33 ans et 1 mois	32 ans et 8 mois
SORTIES	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes sortantes	21	16	5	65	44	21
Moyenne d'âge	42 ans et 4 mois	42 ans et 5 mois	42 ans et 1 mois	41 ans et 5 mois	36 ans et 2 mois	33 ans et 11 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel BIATSS contractuel par sexe



2. 3. 2. Les recrutements et la mobilité

Indicateurs de recrutement

	2023	2024
Nombre de postes publiés	97	66
Nombre de candidatures reçues	1281	1119
Nombre de postes pourvus	88	61
Nombre de postes sans candidature reçue	0	0

2. 3. 3. Les promotions et présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

2. 3. 3. 1. Les promotions sur liste d'aptitude

Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion sur liste d'aptitude par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
SAENES	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
AAE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	1	1	-	2	2	-	1	1	-	1	1	-
TECH	1	-	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1
ASI	-	-	-	1	-	1	-	-	-	3	1	2
IGE	1	-	1	3	3	-	1	-	1	2	-	2
IGR	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-
Total ITRF	2	-	2	7	5	2	4	1	3	9	4	5
BAS	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	3	1	2	10	8	2	5	2	3	10	5	5
Variation annuelle (en nombre)	-1	-1	-	+7	+7	-	-5	-6	+1	+5	+3	+2

2. 3. 3. 2. Les promotions sur tableau d'avancement

Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion sur tableau d'avancement par corps, par sexe et par année

Corps et grade après promotion	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
ADJAENES principal 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADJAENES principal 1 ^{re} classe	2	2	-	4	3	1	3	3	-	2	2	-
SAENES classe supérieure	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
SAENES classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
AA HC	-	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-
Total AENES et FCTL	3	3	-	6	4	2	4	4	-	3	3	-
ADT principal 2 ^e classe	3	3	-	3	3	-	3	2	1	3	3	-
ADT principal 1 ^{re} classe	2	1	1	4	3	1	4	2	2	4	3	1
TECH classe supérieure	-	-	-	3	1	2	3	1	2	-	-	-
TECH classe exceptionnelle	1	-	1	1	1	-	1	1	-	-	-	-
IGE hors classe	2	-	2	2	2	-	2	1	1	3	3	-
IGR 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR hors classe	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-
IGR échelon exceptionnel de la HC	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	10	5	5	13	10	3	14	7	7	10	9	1
MAG 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAG principal 2 ^e classe	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
MAG principal 1 ^{re} classe	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
BAS classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAS classe exceptionnelle	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
BIB hors classe	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
CONS chef	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	1	1	-	3	3	-	1	1	-	-	-	-
ASSPAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INFENES HC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total MEDICAUX ET SOCIAUX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
TOTAL	14	9	5	22	17	5	19	12	7	14	13	1
Variation annuelle (en nombre)	+4	+2	+2	+8	+8	-	-3	-5	+2	-5	+1	-6

2. 3. 3. 3. Les promotions par concours et examen professionnel

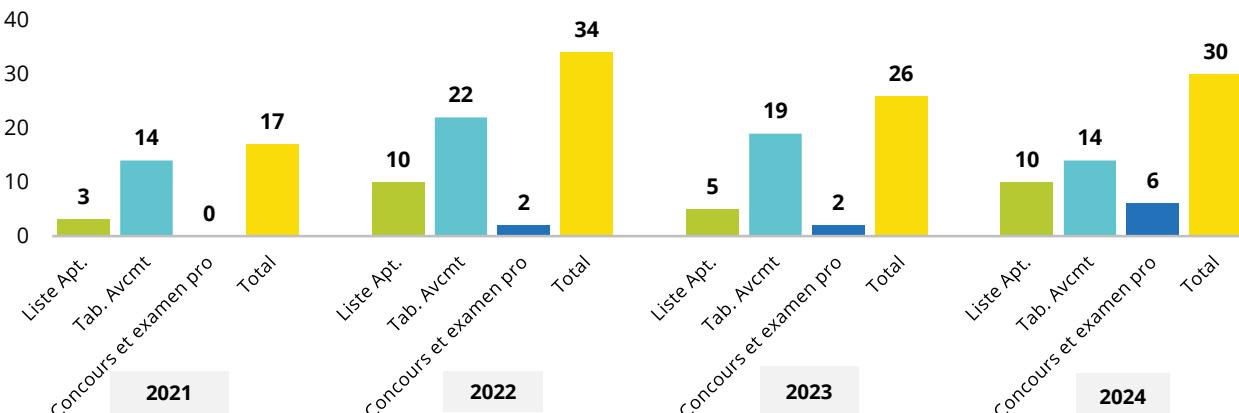
Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion par concours et examen professionnel par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ATRF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	-	-	-	1	1	-	1	1	-	3	3	-
ASI	-	-	-	1	1	-	1	-	1	1	-	1
IGE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total ITRF	-	-	-	2	2	-	2	1	1	5	4	1
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIBAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TOTAL	-	-	-	2	2	-	2	1	1	6	4	2
<i>Variation annuelle</i>	<i>-3</i>	<i>-3</i>	<i>-</i>	<i>+2</i>	<i>+2</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-1</i>	<i>+1</i>	<i>+4</i>	<i>+3</i>	<i>+1</i>

Hors recrutements réservés au titre du handicap (cf. 2.3.5.2. nominations en qualité de fonctionnaire en page 59).

2. 3. 3. 4. La synthèse des promotions

Nombre total de promotions du personnel BIATSS titulaire par année et par type



Taux de promotion du personnel BIATSS titulaire par année, par sexe et par filière

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Part du personnel BIATSS titulaire promu par rapport à l'effectif total de la filière	6,7%	6,2%	7,5%	14,0%	18,1%	7,5%	10,7%	10,2%	11,6%	12,5%	15,3%	8,3%
FONCTIONNEL ET AENES	7,5%	8,9%	-	16,7%	15,4%	22,2%	11,9%	14,7%	-	12,2%	15,2%	-
ITRF	6,8%	5,1%	8,9%	12,7%	17,9%	6,4%	11,2%	9,5%	13,3%	13,6%	18,3%	8,3%
BIBLIOTHÈQUE	4,2%	5,6%	-	19,0%	26,7%	-	4,5%	5,6%	-	4,5%	-	25,0%
Part du personnel BIATSS titulaire promu sur liste d'aptitude par rapport à la population promouvable	1,5%	0,8%	2,7%	4,9%	6,2%	2,7%	2,6%	1,6%	4,3%	5,2%	4,3%	6,8%
FONCTIONNEL ET AENES	2,7%	3,0%	-	6,5%	7,4%	-	3,7%	4,3%	-	3,7%	4,3%	-
ITRF	1,3%	-	3,1%	4,6%	5,7%	3,1%	2,7%	1,2%	4,8%	6,2%	5,1%	7,5%
BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	5,3%	7,1%	-	-	-	-	-	-	-
Part du personnel BIATSS titulaire promu sur tableau d'avancement par rapport à la population promouvable	12,0%	11,0%	14,3%	19,0%	22,4%	12,5%	19,6%	21,4%	17,1%	16,5%	26,5%	2,8%
FONCTIONNEL ET AENES	13,6%	15,8%	-	30,0%	26,7%	40,0%	26,7%	33,3%	-	40,0%	50,0%	-
ITRF	11,1%	8,5%	16,1%	14,4%	17,9%	8,8%	17,7%	16,7%	18,9%	13,5%	22,5%	2,9%
BIBLIOTHÈQUE	20,0%	25,0%	-	50,0%	60,0%	-	33,3%	50,0%	-	-	-	-

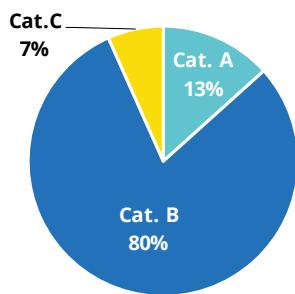
2. 3. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

2. 3. 4. 1. Le personnel BIATSS titulaire

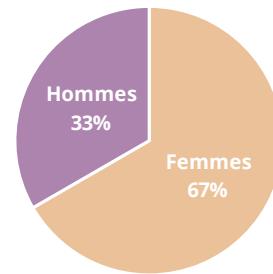
Personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Catégorie A	2	2		9	5	4	5	-	5	2	2	-
Catégorie B	7	4	3	7	7	-	5	4	1	12	7	5
Catégorie C	3	3		-	-	-	-	-	-	1	1	-
TOTAL	12	9	3	16	12	4	10	4	6	15	10	5

Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2024 par catégorie



Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2024 par sexe

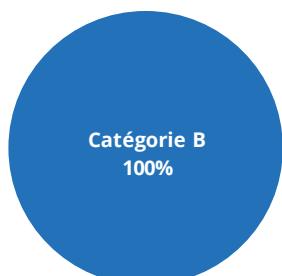


2. 3. 4. 2. Le personnel BIATSS contractuel

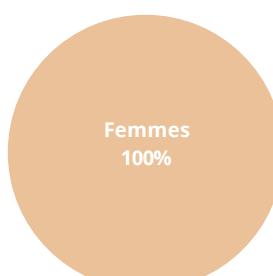
Personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Catégorie A	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Catégorie B	3	3	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-
Catégorie C	10	10	-	-	-	-	6	6	-	-	-	-
TOTAL	14	14	-	-	-	-	8	8	-	1	1	-

Répartition du personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2024 par catégorie



Répartition du personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2024 par sexe



2. 3. 5. Les « CDIsations » et nominations en qualité de fonctionnaire

2. 3. 5. 1. Les « CDIsations »

Personnel BIATSS contractuel « CDIsé » par catégorie, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Catégorie A	10	4	6	11	7	4	3	2	1	7	2	5
CDIsation anticipée		<i>N.D</i>			<i>N.D</i>		2	2	-	6	2	4
CDIsation après 6 ans		<i>N.D</i>			<i>N.D</i>		1	-	1	1		1
Catégorie B	2	-	2	3	1	2	7	6	1	4	2	2
CDIsation anticipée		<i>N.D</i>			<i>N.D</i>		7	6	1	4	2	2
CDIsation après 6 ans		<i>N.D</i>			<i>N.D</i>		-	-	-	-	-	-
Catégorie C	2	1	1	12	9	3	8	7	1	4	4	-
CDIsation anticipée		<i>N.D</i>			<i>N.D</i>		7	7	-	4	4	-
CDIsation après 6 ans		<i>N.D</i>			<i>N.D</i>		1	-	1	-	-	-
TOTAL	14	5	9	26	17	9	18	15	3	15	8	7
CDIsation anticipée		<i>N.D</i>			<i>N.D</i>		16	15	1	14	8	6
CDIsation après 6 ans		<i>N.D</i>			<i>N.D</i>		2	-	2	1	-	1
Variation annuelle	+1	-2	+3	+12	+12	-	-8	-2	-6	-3	-7	+4

Le cumul du personnel « CDIsé » ne correspond pas au nombre de personnes actuellement en CDI à l'Université puisque certaines de ces personnes ont été titularisées et d'autres sont sorties de l'établissement.

2. 3. 5. 2. Les nominations en qualité de fonctionnaire

Les titularisations du personnel contractuel peuvent s'effectuer par la voie des concours de droit commun ou au titre du handicap.

La titularisation au titre du handicap est prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984. La personne en situation de handicap est ainsi recrutée en qualité de personnel contractuel pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elle a vocation à être titularisée. À l'issue de cette période, la personne est titularisée sous réserve qu'elle remplisse les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Personnel BIATSS contractuel ayant été admis au concours de droit commun ou recruté au titre du handicap par corps, par sexe et par année (*hors concours externe*).

Corps titulaire	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
ADJAENES	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ATRF	-	-	-	1	1	-	2	2	-	-	-	-
TECH	2	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
ASI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	1	-
IGR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total concours de droit commun	6	5	1	1	1	-	3	3	-	2	2	-
Total recrutement au titre du handicap	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	6	5	1	1	1	-	3	3	-	2	2	-
Variation annuelle	+4	+3	+1	-5	-4	-1	+2	+2	-	-1	-1	-

CHAPITRE 3 : la formation du personnel

3. 1. La politique de formation à La Rochelle Université

Le projet d'établissement 2022-2025 porté par La Rochelle Université vise à mettre l'établissement en mesure de conjuguer d'une part les caractéristiques d'université d'excellence, attractive et bien ancrée sur son territoire, et d'autre part les objectifs de mission de service public.

L'action de valorisation des ressources humaines pilotée par la Direction des Relations et des Ressources Humaines en matière de formation des personnels se concrétise sur la durée du projet d'établissement au travers de **6 axes** de formation :

1. Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université

Objectifs :

- > Poursuivre et renforcer le positionnement, la spécialisation et l'excellence de La Rochelle Université
- > Soutenir l'internationalisation des formations et développer la qualité des programmes enseignés en anglais
- > Accélérer la transformation numérique de l'établissement

2. Agir pour une responsabilité sociétale de l'université et le développement durable

Objectifs :

- > Répondre aux changements induits par la RSE
- > Promouvoir une culture de l'égalité

3. Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions

Objectifs :

- > Réactualiser leurs compétences sur divers thématiques managériales
- > Insuffler aux managers une démarche active de renforcement de leurs compétences managériales

4. Développer les compétences métiers des personnels

Objectif : maintenir et renforcer dans certains domaines d'activité le nombre déjà important de formations dites métiers, en prise de poste ou en perfectionnement

5. Accompagner les agent·e·s de l'Université dans la construction de leur projet et parcours professionnels

Objectif : renforcer l'appropriation par les agent·e·s des dispositifs de formation continue afin de favoriser la construction de parcours professionnels ouverts et diversifiés

6. Préserver la santé, la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels

Objectif : la former et sensibiliser aux risques professionnels (sécurité, prévention des risques, risques psychosociaux)

3. 2. Les jours de formation, les stagiaires et les dépenses

3. 2. 1. Données générales

Heures et jours de formation, nombre de stagiaires et d'agents et montant des dépenses engagées par année

	2021	2022	2023	2024		
				Présentiel	Distanciel	Total
Heures de formation ⁽¹⁾	5 636 (soit l'équivalent de 3,5 ETP)	7 466 (soit l'équivalent de 4,6 ETP)	11 339 (soit l'équivalent de 7,1 ETP)	9 447 (soit l'équivalent de 5,9 ETP)	866 (soit l'équivalent de 0,5 ETP)	10 313 (soit l'équivalent de 6,4 ETP)
Jours de formation ⁽²⁾	805,1	1066,6	1619,9	1349,6	123,7	1473,3
Nombre de stagiaires	1 121	1 156	1 411	1 498	244	1 742
Nombre d'agents formés ⁽³⁾	440	423	522	546	110	568
Dépenses engagées ⁽⁴⁾	154 067 €	161 859 €	160 173 €	135 106 €	7 501 €	142 607 €
Dépenses par stagiaire	137 €	140 €	114 €	90 €	31 €	82 €
Part d'agents formés par rapport à l'effectif total ⁽⁵⁾	45%	41%	51%	51%	10%	53%

(1) Si une formation est effectuée sur plusieurs exercices, les heures ne sont décomptées qu'une fois, sur l'exercice de début de la formation.

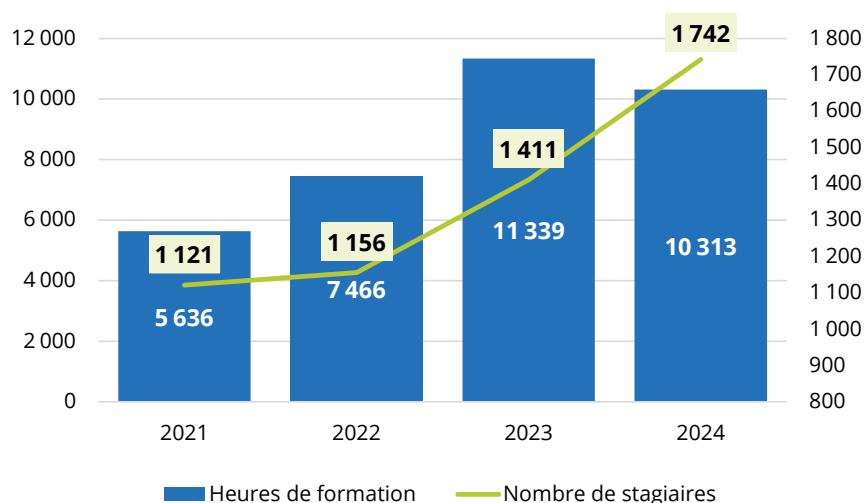
(2) Base 7h/jour.

(3) Alors que le nombre de stagiaires comptabilise les agents autant de fois que de formations suivies, le nombre d'agents permet de ne décompter qu'une fois les agents ayant effectué au moins une formation sur la période.

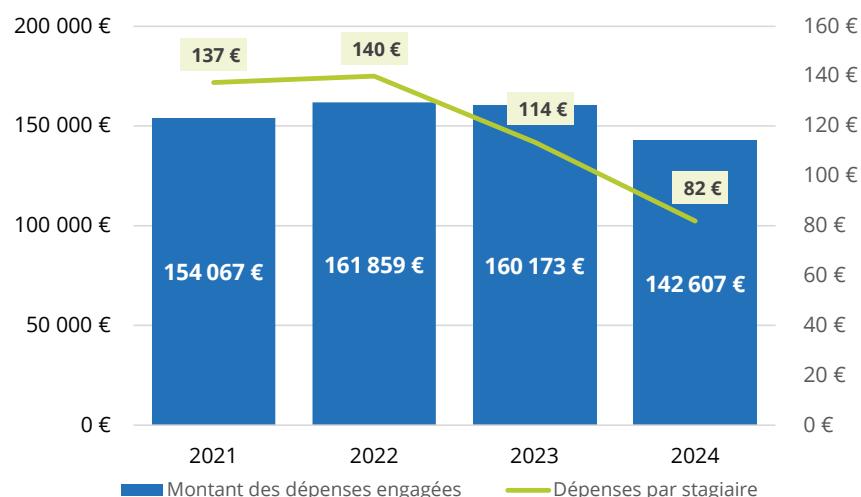
(4) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

(5) Effectif au 31/12/N.

Évolution des heures de formation et du nombre de stagiaire par année



Évolution des dépenses de formation engagées par année



3. 2. 2. Déclinaison des données générales par axe

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe en 2024

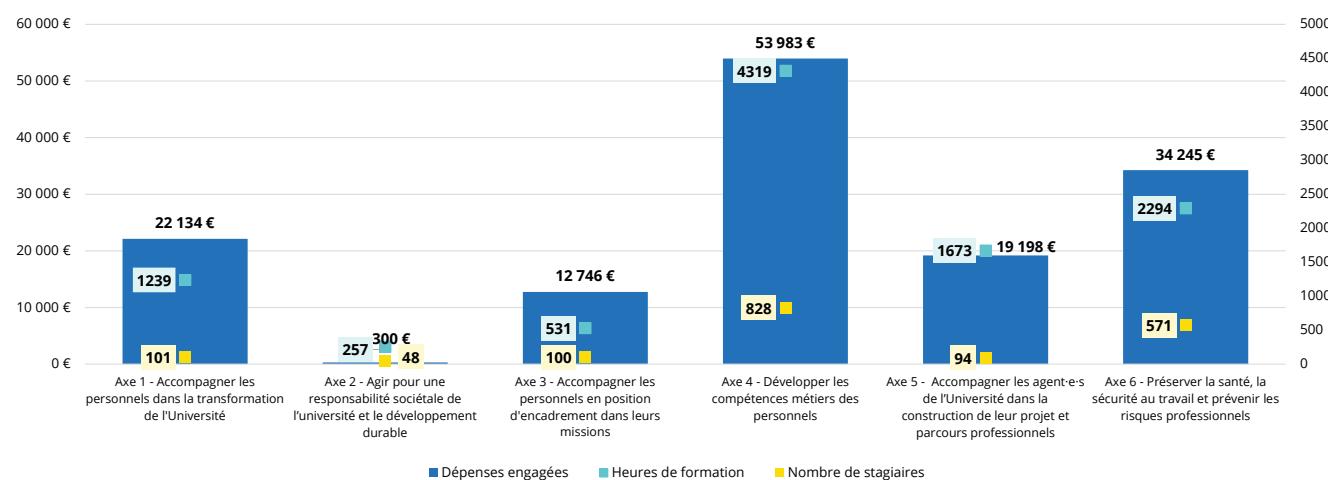
Axes de formation	P ou D	Heures de formation ⁽¹⁾	Nombre de stagiaires	Dépenses engagées ⁽²⁾	Rép. (%)
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université	Présentiel	1168	92	20 139 €	14,1%
	Distanciel	71	9	1 995 €	1,4%
	Total	1239	101	22 134 €	15,5%
Axe 2 - Agir pour une responsabilité sociétale de l'université et le développement durable	Présentiel	51	16	300 €	0,2%
	Distanciel	206	32	0 €	0,0%
	Total	257	48	300 €	0,2%
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions	Présentiel	531	100	11 496 €	8,1%
	Distanciel	0	0	1 250 €	0,9%
	Total	531	100	12 746 €	8,9%
Axe 4 - Développer les compétences métiers des personnels	Présentiel	3787	633	51 329 €	36,0%
	Distanciel	532	195	2 654 €	1,9%
	Total	4319	828	53 983 €	37,9%
Axe 5 - Accompagner les agent-e-s de l'Université dans la construction de leur projet et parcours professionnels	Présentiel	1643	88	19 198 €	13,5%
	Distanciel	30	6	0 €	0,0%
	Total	1673	94	19 198 €	13,5%
Axe 6 - Préserver la santé, la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels	Présentiel	2267	569	32 643 €	22,9%
	Distanciel	27	2	1 602 €	1,1%
	Total	2294	571	34 245 €	24,0%
TOTAL 2024		9447	1498	135 106 €	94,7%
		866	244	7 501 €	5,3%
		10313	1742	142 607 €	100,0%
Rappel 2023		11 339	1 411	160 173 €	-
Rappel 2022		7 466	1 156	161 859 €	-
Rappel 2021		5 636	1 121	154 067 €	-

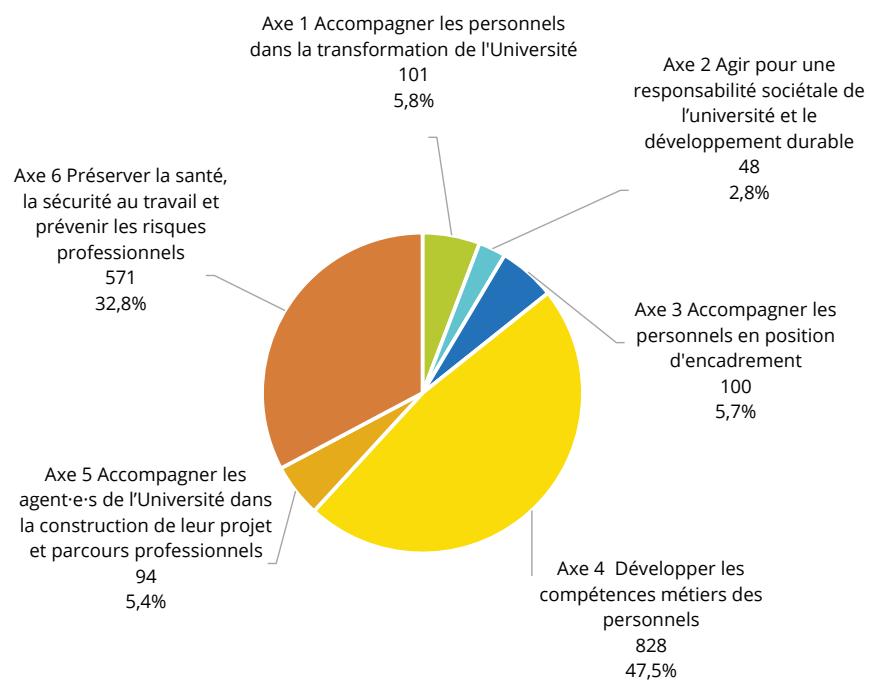
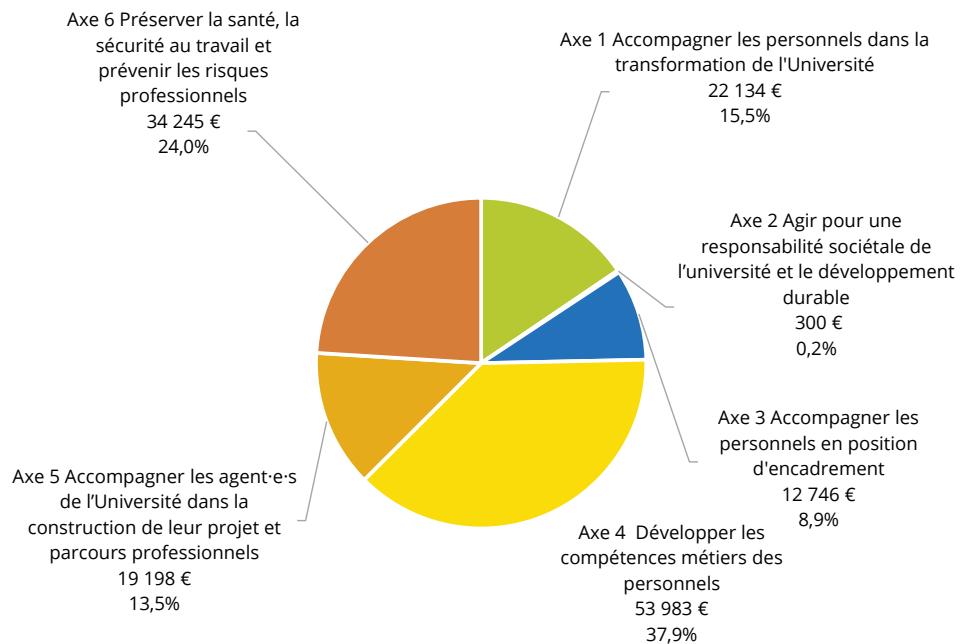
(1) Si une formation est effectuée sur plusieurs exercices, les heures ne sont décomptées qu'une fois, sur l'exercice de début de la formation.

(2) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

Remarque : si les frais de formation du personnel sont globalement supportés par le budget dédié de la DRRH, une partie de ces frais peut être assumée par les structures d'affectation directes du personnel (exemple : BU, laboratoires) et une partie des dépenses des formations en matière d'hygiène et de sécurité est prise en charge par le budget de la Direction HSE.

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe en 2024



Répartition des stagiaires 2024 par axe**Répartition des dépenses de formation engagée en 2024 par axe**

3. 2. 3. Déclinaison des données générales par action de formation

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par action de formation en 2024 (partie 1)

Axes de formation	Heures de formation ⁽¹⁾	Nombre de stagiaires ⁽²⁾	Dépenses engagées ⁽³⁾	Dépenses par stagiaire
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université				
Conduite au changement	28	2	1 250 €	625 €
Management de projet	136	11	1 279 €	116 €
Connaissance de l'environnement universitaire	4	2	- €	- €
Environnement professionnel	139	42	2 263 €	54 €
Formations linguistiques	616	28	16 988 €	607 €
Financements par appels à projets : Europe et autres	316	16	354 €	22 €
Total Axe 1	1239	101	22 134,2	219 €
Axe 2 - Agir pour une responsabilité sociétale de l'Université et le développement durable				
201D Sexisme sans façon	1	1	- €	- €
201D Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir	2	2	- €	- €
203D Ba-BA du climat	203	29	- €	- €
203P Animation de la Fresque numérique	9	1	300 €	300 €
203P Journées d'étude développement soutenable	14	1	- €	- €
203P Numérique responsable	28	14	- €	- €
Total Axe 2	257	48	300 €	6 €
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions				
Animer de manière créative et innovante	20	2	1 693 €	847 €
Conduire les entretiens professionnels	18	9	- €	- €
Déetecter et accompagner les compétences numériques dans la DSI	14	1	- €	- €
Devenir un encadrant confirmé	56	8	2 786 €	348 €
La rédaction du rapport d'aptitude	4	1	1 085 €	1 085 €
Les fondamentaux du manager	91	13	2 786 €	214 €
Manager des personnels en situation de handicap	10	5	- €	- €
Manager son équipe dans le changement	14	1	1 303 €	1 303 €
Optimisation gestion du temps	63	9	3 093 €	344 €
Parcours manager : atelier-co-développement	60	20	- €	- €
Prise en main de l'outil FEVE	14	7	- €	- €
Qualité : Management des risques et amélioration continue	14	1	- €	- €
S appuyer sur l'intelligence collective pour développer l'implication de son ét	153	23	- €	- €
Total Axe 3	531	100	12 746 €	127 €
Axe 4 - Développer les compétences métiers des personnels				
Affaires juridiques	14	1	- €	- €
Bibliothéconomie	364	162	4 954 €	31 €
Outils bureautiques applicatifs et informatique	433	60	- €	- €
Communication	260	17	3 356 €	197 €
Appui à la recherche et à l'enseignement	601	69	5 013 €	73 €
Patrimoine	42	2	3 009 €	1 505 €
Formations techniques	9	3	1 168 €	389 €
Formations scientifiques	32	1	2 950 €	2 950 €
Formations tout au long de la vie	54	4	1 844 €	461 €
Formations financières et comptables	720	58	2 252 €	39 €
Marchés et achats	35	8	5 129 €	641 €
Ressources humaines	328	40	14 086 €	352 €
Santé	70	4	1 807 €	452 €
Scolarité et vie étudiante	953	283	1 124 €	4 €
Médiation et déontologie	31	4	1 721 €	430 €
Orientation et insertion professionnelle	0	0	- €	#DIV/0!
Documentation numérique	4	2	1 033 €	516 €
Moodle	24	11	- €	- €
Outils pédagogiques et numériques	57	19	4 536 €	239 €
Pédagogie universitaire	288	80	- €	- €
Total Axe 4	4319	828	53 983 €	65 €

(1) Si une formation est effectuée sur plusieurs exercices, les heures ne sont décomptées qu'une fois, sur l'exercice de début de la formation.

(2) 1 stagiaire peut avoir fait plusieurs actions de formation.

(3) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par action de formation en 2024 (partie 2)

Axes de formation	Heures de formation ⁽¹⁾	Nombre de stagiaires ⁽²⁾	Dépenses engagées ⁽³⁾	Dépenses par stagiaire
Axe 5 - Accompagner les agent·e·s de l'Université dans la construction de leur projet et parcours professionnels				
Parcours professionnel	1 062	47	13 050 €	278 €
Préparation concours	611	47	6 148 €	131 €
Total Axe 5	1673	94	19 198 €	204 €
Axe 6 - Préserver la santé, la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels				
Appareils à pression de gaz et vapeur	91	20	1 800 €	90 €
Électricité	235	24	5 013 €	209 €
Expérimentation animale	114	4	2 521 €	630 €
Soudage	14	1	1 020 €	1 020 €
Gestes et postures	96	24	2 160 €	90 €
Machines et équipements	28	3	1 548 €	516 €
Matières dangereuses	243	48	1 892 €	39 €
Prévention générale des risques	692	193	5 778 €	30 €
Prévention risques des psychosociaux	235	21	4 723 €	225 €
Secourisme	242	64	2 120 €	33 €
Sécurité incendie	262	163	3 070 €	19 €
Travail en hauteur	42	6	2 600 €	433 €
Total Axe 6	2294	571	34 245 €	60 €
TOTAL 2024	10313	1742	142 607 €	82 €
Rappel 2023	11 339	1 411	160 173 €	114 €
Rappel 2022	7 466	1 156	161 859 €	140 €
Rappel 2021	5 636	1 121	154 067 €	147 €

(1) Si une formation est effectuée sur plusieurs exercices, les heures ne sont décomptées qu'une fois, sur l'exercice de début de la formation.

(2) 1 stagiaire peut avoir fait plusieurs actions de formation.

(3) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

3. 2. 4. Les stagiaires par type de population

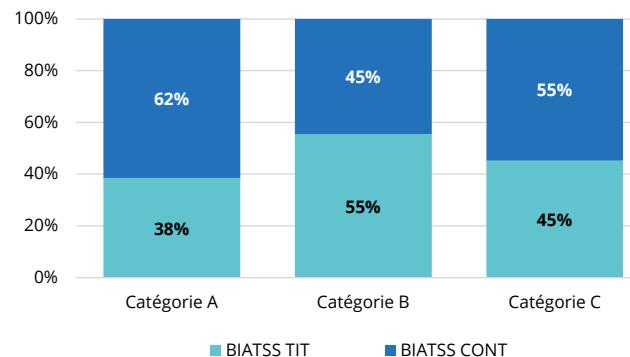
Nombre de stagiaires BIATSS, ENS et hébergés par statut, par catégorie et par sexe en 2024

	TITULAIRE			CONTRACTUEL			TOTAL		
	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H
Catégorie A	184	122	62	294	202	92	478	324	154
Catégorie B	244	204	40	196	138	58	440	342	98
Catégorie C	227	193	34	275	249	26	502	442	60
TOTAL BIATSS	655	519	136	765	589	176	1420	1108	312
ENS-CH	130	70	60	2	2	-	132	72	60
ENS	74	36	38	17	10	7	91	46	45
CDOCT				47	31	16	47	31	16
TOTAL ENS et ENS-CH	204	106	98	66	43	23	270	149	121
TOTAL HÉBERGÉS*				52	25	27	52	25	27
TOTAL STAGIAIRES	859	625	234	883	657	226	1742	1282	460

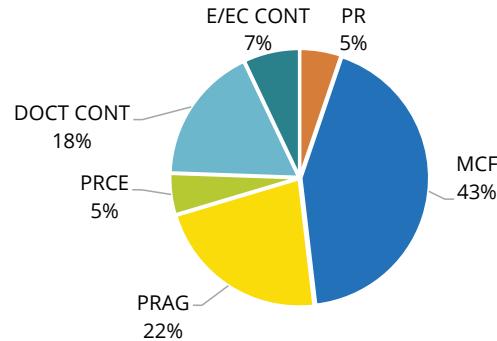
A noter : 1 stagiaire peut avoir fait plusieurs actions de formation.

* Le personnel tiers et externe exerçant pour l'établissement une activité de recherche ou administrative (hébergés CNRS ou autre).

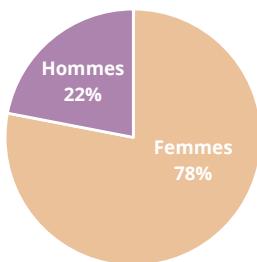
Répartition des stagiaires BIATSS par statut et par catégorie en 2024



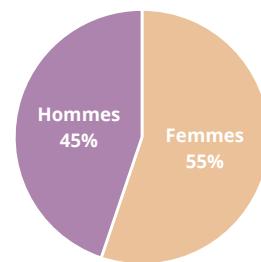
Répartition des stagiaires ENS par statut, par corps et par type de contrat en 2024



Répartition des stagiaires BIATSS par sexe en 2024



Répartition des stagiaires ENS par sexe en 2024



3. 3. Bilan qualitatif du plan de formation 2024

Soucieux de la qualité des actions de formation qu'il propose, le service développement des compétences de la DRRH s'appuie sur un logiciel d'enquête pour évaluer les formations suivies.

Cette évaluation permet pour partie ou totalement :

- > De décider des suites à donner à l'action (poursuivre, reconduire, etc.).
- > D'améliorer la formation.
- > De rendre compte au commanditaire des résultats de cette formation.
- > De qualifier la prestation des intervenants.

Les résultats des 465 questionnaires d'évaluation reçus sur les 715 envoyés (soit un taux de réponse de 65%) mettent en exergue la qualité de l'offre et des formations proposées aux agent·e·s de l'université (hors stagiaires de la BU et de la DPI et hors hébergés).

100 % des répondant·e·s sont satisfait·e·s des formations organisées au sein de l'Université et notamment car :

- > Elles répondent à leurs attentes, favorisent un partage des difficultés rencontrées.
- > Elles sont applicables dans leur quotidien sur leurs postes de travail
- > 95 % sont très satisfaits de la qualité du formateur. Les agents estiment que les formateurs et formatrices maîtrisent bien leur sujet et s'attachent à susciter et soutenir l'intérêt du groupe.

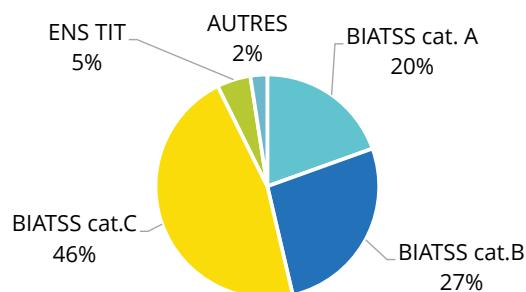
	Satisfait	Moyennement satisfait	Très satisfait
Appréciation de la qualité de la formation	10%	0%	90%
Possibilité d'application dans son quotidien	0%	0%	100%
Appréciation des qualités du formateur	5%	0%	95%

3. 4. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

Nombre de personnels ayant suivi au moins une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2024

	BIATSS TIT	BIATSS CONT	ENS TIT	AUTRES*	TOTAL
Catégorie A	7	1		1	
Catégorie B	9	2	2	-	41
Catégorie C	14	5		-	
TOTAL 2024	30	8	2	1	41
Rappel 2023	14	17	1	-	32
Rappel 2022	9	8	-	5	22
Rappel 2021	6	2	-	4	12

Répartition des personnels ayant suivi au moins une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2024



* Sont intégrés ici : le personnel tiers et externe exerçant pour l'établissement une activité de recherche ou administrative (hébergés CNRS ou autre).

Méthode de comptabilisation du nombre de stagiaires et du nombre d'agents : alors que l'indicateur du nombre de stagiaires comptabilise les agents autant de fois que de formations suivies, le nombre d'agents permet de ne décompter qu'une fois les agents ayant effectué au moins une formation sur la période.

Les formations de préparation aux concours et examens professionnels suivies en 2024 sont listées ci-après : « Préparation concours : le rapport d'activité », « Préparation concours : RAEP », « Préparation concours AENES : Les institutions et le système éducatif français », « Préparation aux concours et examens des bibliothèques - 2025 », « Préparation concours chefs d'établissement », « Les responsabilités des professeurs d'EPS ».

3. 5. Les autres actions de formation

3. 5. 1. Le Congé de Formation professionnelle

Le Congé de Formation Professionnelle (CFP) permet au personnel de parfaire sa formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel ou pour des actions organisées en vue de la préparation aux concours administratifs.

Le Congé de Formation Professionnelle est ouvert à l'ensemble du personnel titulaire ou contractuel, justifiant de 3 ans de services effectifs dans l'administration.

La durée maximale est de trois années sur l'ensemble de la carrière de la personne, dont un an rémunéré à 85% du traitement brut. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CFP par sexe et par année

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	2	2	-	-	-	-	-	-	-
Nb de bénéficiaires	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-

3. 5. 2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique

Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique (CRCT) peut être attribué au personnel enseignant suivant :

- > les Professeur·e·s des universités et les enseignant·e·s-chercheur·e·s assimilé·e·s
- > les Maîtres/resses de Conférences titulaires et les enseignant·e·s-chercheur·e·s assimilé·e·s
- > les assistant·e·s de l'enseignement supérieur

Pour bénéficier d'un CRCT, les enseignant·e·s-chercheur·e·s doivent être nommée·e·s depuis au moins trois ans. Le CRCT est d'une durée maximum de douze mois par période de six ans passés en position d'activité ou de détachement.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CRCT par sexe et par année

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	3	1	2	5	2	3	7	6	1
Nb de bénéficiaires	2	3	1	2	5	2	3	7	6	1

3. 5. 3. Le Congé pour Projet Pédagogique

Le Congé pour Projet Pédagogique (CPP) est un dispositif qui permet aux enseignant.e.s-chercheur·euse.s et personnels assimilés et aux enseignant.e.s des premier et second degrés, titulaires, de se consacrer à un projet pédagogique pour une période de six ou douze mois (non fractionnable). Il est accordé au vu d'un projet pédagogique présenté par le candidat.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CPP par sexe et par année

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	1	-	1	4	2	2	3	3	-
Nb de bénéficiaires	-	1	-	1	4	2	2	3	3	-

3. 5. 4. L'Habilitation à Diriger des Recherches

L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) est un diplôme national de l'enseignement supérieur qu'il est possible d'obtenir après un doctorat. Il permet de postuler à un poste de professeur·e des universités (après inscription sur la liste de qualification par le Conseil National des Universités), d'être directeur·rice de thèse ou choisi·e comme rapporteur·euse de thèse.

Nombre de demandes et de bénéficiaires (*) d'une exonération totale des droits d'inscription afin de soutenir leur HDR par sexe et par année

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	7	2	5	5	-	5	5	2	3
Nb de bénéficiaires	4	7	2	5	5	-	5	5	2	3

* Seuls les demandes et bénéficiaires concernant les agents de La Rochelle Université sont décomptés ici, soit hors demandes au profit du personnel hébergé.

3. 5. 5. Le bilan de compétences

L'objectif du bilan de compétences est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'une personne, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet d'évolution professionnelle.

Le bilan se décompose en une « phase préliminaire », une « phase d'investigation » et une « phase de conclusions et d'engagement du projet ». Un document de synthèse est remis à la personne à l'issue de la prestation.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un bilan de compétences par sexe et par année

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	3	3	-	4	3	1	2	1	-
Nb de bénéficiaires	2	3	3	-	4	3	1	2	1	-

3. 5. 6. La Validation des Acquis de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un droit individuel pour toute personne engagée dans la vie active depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Elle offre la possibilité d'obtenir une partie ou la totalité d'un diplôme à condition de justifier au minimum d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec le contenu du diplôme souhaité.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'une VAE par sexe et par année

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	-	-	-	1	-	1	1	1	-
Nb de bénéficiaires	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-

3. 5. 7. Le Compte Personnel de Formation

Le Compte personnel de formation permet à l'ensemble des agent·e·s titulaires et contractuels qui relèvent des dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'acquérir des droits de formation. Ces droits sont plafonnés à 150 heures.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CPF par sexe et par année

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	4	3	1	8	6	2	5	5	-
Nb de bénéficiaires	3	4	3	1	8	6	2	5	5	-

CHAPITRE 4 : les rémunérations

4. 1. Données générales

4. 1. 1. Quelques définitions

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université, quel que soit son statut et sa source de financement. Elle comprend les rémunérations principales, les rémunérations accessoires, les heures complémentaires, les prestations sociales et les cotisations patronales.

> **La rémunération principale** du personnel est déterminée par son corps, son grade et son échelon : le déroulement des carrières s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre. La rémunération (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice par la valeur du point d'indice de la Fonction Publique. La rémunération principale se compose du traitement indiciaire et, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Évolution de la valeur annuelle du point d'indice depuis 2010

Date	Valeur annuelle (€)	Taux de variation
01/07/2010	55,5635	+0,5%
01/07/2016	55,8969	+0,6%
01/02/2017	56,2323	+0,6%
01/07/2022	58,004	+3,5%
01/07/2023	59,0734	+1,5%

> **Les rémunérations accessoires** recouvrent à la fois des primes liées au statut et à la fonction, mais aussi des primes liées à une activité accessoire (indemnité de jury, indemnité de membre de commission, encadrement apprenti, etc.), à une prestation sociale (remboursement transport, mobilité durable, mutuelle), à des dispositifs internes répondant à la politique RH d'un établissement (prime d'intéressement par exemple).

Les rémunérations accessoires englobent également les heures complémentaires. Ce sont les heures de cours assurées par des intervenants extérieurs (vacataires) et par les enseignants de l'Université au-delà de leur service statutaire.

> **Les charges patronales** correspondent aux charges sociales versées par l'employeur (La Rochelle Université) aux organismes chargés du recouvrement. Leur calcul varie en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés (traitement brut ou prime).

> **Les dépenses d'action sociale non intégrées sur le bulletin de paye** telles que la restauration, les aides financières, les capitaux décès et la médecine de prévention, sont également considérées comme de la masse salariale.

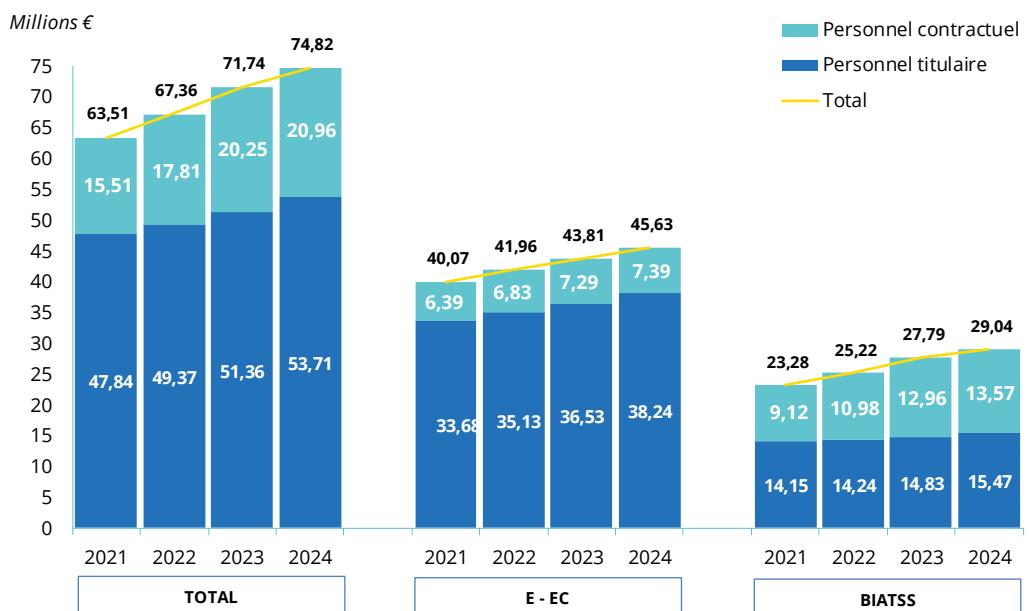
L'évolution de la masse salariale résulte de mesures nationales, collectives ou générales qui concernent la totalité ou la quasi-totalité des agents (augmentation de la valeur du point d'indice, modifications des grilles indiciaires, etc.), de facteurs individuels propres à l'agent (déroulement de carrière) et de décisions prises à l'échelle de l'établissement (recrutements, indemnitaire, etc.).

4. 1. 2. La masse salariale de l'établissement

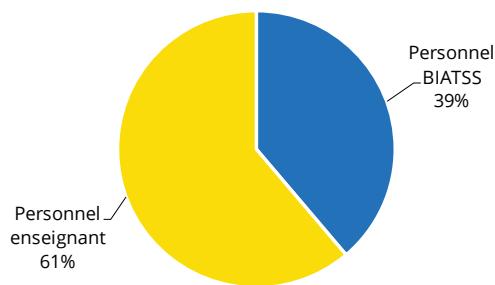
MASSE SALARIALE 2024

74 818 563 €

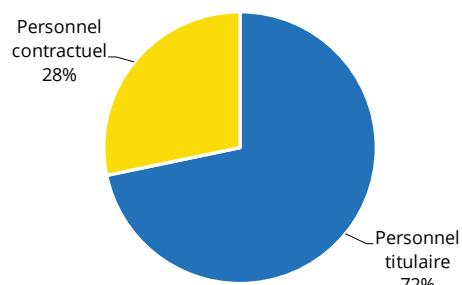
Dépenses de personnel totales selon le type de population et le statut : comparatif sur 4 années (en millions d'euros)



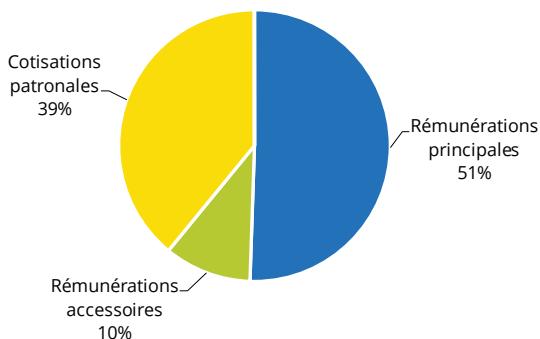
Répartition des dépenses de personnel totales 2024 selon le type de population



Répartition des dépenses de personnel totales 2024 selon le statut des personnes



Répartition des dépenses de personnel totales 2024 selon le type de rémunération



Dépenses de personnel totales par année selon le type de population, le statut du personnel et le type de rémunération (en crédits de paiement)

		PERSONNEL BIATSS				PERSONNEL ENSEIGNANTS				TOTAL						
		2021	2022	2023	2024	ÉCART (2024-2023)	2021	2022	2023	2024	ÉCART (2024-2023)	2021	2022	2023	2024	ÉCART (2024-2023)
PERSONNEL TITULAIRE		6 617 600 €	6 642 137 €	6 810 065 €	7 177 130 €	+367 064 €	16 279 294 €	16 755 786 €	17 305 524 €	17 978 896 €	+673 371 €	22 896 894 €	23 397 923 €	24 115 590 €	25 156 026 €	+1 040 436 €
Rémunérations principales		6 452 106 €	1 505 376 €	1 753 154 €	1 703 195 €	-49 959 €	2 480 380 €	2 979 102 €	3 294 335 €	3 705 893 €	+411 569 €	3 933 036 €	4 484 479 €	5 047 478 €	5 409 088 €	+361 610 €
Rémunérations accessoires		6 081 743 €	6 090 625 €	6 268 146 €	6 588 655 €	+320 508 €	14 924 096 €	15 395 338 €	15 926 270 €	16 559 985 €	+633 715 €	21 005 840 €	21 485 963 €	22 194 417 €	23 148 640 €	+954 223 €
Cotisations patronales		14 151 449 €	14 238 138 €	14 831 365 €	15 468 979 €	+637 614 €	33 684 321 €	35 150 227 €	36 526 120 €	38 244 775 €	+1 718 655 €	47 835 789 €	49 368 364 €	51 357 485 €	53 713 754 €	+2 356 269 €
Total personnel titulaire		9 124 020 €	10 579 673 €	12 959 139 €	13 571 101 €											
PERSONNEL CONTRACTUEL		5 968 052 €	7 203 493 €	8 276 596 €	8 927 110 €	+650 513 €	3 158 251 €	3 457 038 €	3 790 572 €	3 918 764 €	+128 192 €	9 126 303 €	10 660 531 €	12 067 168 €	12 845 873 €	+778 705 €
Rémunérations principales		4 911 925 €	6 111 169 €	9 057 714 €	8 043 863 €	-100 851 €	1 465 151 €	1 518 356 €	1 488 360 €	1 403 310 €	-85 050 €	1 957 076 €	2 129 525 €	2 394 074 €	2 208 173 €	-185 900 €
Rémunérations accessoires		2 664 043 €	3 165 012 €	3 776 829 €	3 839 128 €	+62 299 €	1 766 854 €	1 852 218 €	2 007 247 €	2 055 246 €	+58 000 €	4 430 896 €	5 017 229 €	5 784 075 €	5 904 374 €	+120 299 €
Cotisations patronales		9 124 020 €	10 579 673 €	12 959 139 €	13 571 101 €	+611 962 €	6 390 256 €	6 827 611 €	7 286 178 €	7 387 320 €	+101 142 €	15 514 275 €	17 807 284 €	20 245 317 €	20 958 421 €	+713 104 €
Hors STATUT		2021	2022	2023	2024											
Action sociale / méd. prév. ⁽¹⁾		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total hors statut		2021	2022	2023	2024											
		2021	2022	2023	2024	ÉCART (2024-2023)	2021	2022	2023	2024	ÉCART (2024-2023)	2021	2022	2023	2024	ÉCART (2024-2023)
TOTAL																
Rémunérations principales		12 585 652 €	13 845 629 €	15 086 661 €	16 104 239 €	+1 017 578 €	19 437 545 €	20 212 824 €	21 096 096 €	21 897 660 €	+801 563 €	32 023 197 €	34 058 453 €	36 182 758 €	38 001 899 €	+1 819 141 €
Rémunérations accessoires		1 944 031 €	2 116 545 €	2 658 868 €	2 508 058 €	-150 810 €	3 946 081 €	4 497 458 €	4 782 684 €	5 109 203 €	+326 519 €	5 890 112 €	6 614 003 €	7 441 552 €	7 617 261 €	+175 709 €
Cotisations patronales		8 745 786 €	9 255 636 €	10 044 975 €	10 427 783 €	+382 807 €	16 690 950 €	17 247 556 €	17 933 517 €	18 625 232 €	+691 715 €	25 436 736 €	26 503 192 €	27 978 492 €	29 053 015 €	+1 074 522 €
Action sociale / méd. prév. ⁽¹⁾		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		23 275 468 €	25 217 811 €	27 790 504 €	29 040 080 €	+1 249 576 €	40 074 576 €	41 957 838 €	43 812 298 €	45 632 095 €	+1 819 797 €	63 508 109 €	67 359 320 €	74 181 532 €	74 818 563 €	+3 080 031 €
Taux de variation		+7,5%	+8,3%	+10,2%	+4,5%		+2,7%	+4,7%	+4,4%	+4,2%		+4,5%	+6,1%	+6,5%	+4,2%	

(1) Les dépenses d'action sociale (restauration, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale.
Ne pouvant être intégrées par type de population ou statut, ces dépenses sont intégrées uniquement dans le total.

4. 1. 3. Les salaires moyens et écarts de rémunération

4. 1. 3. 1. L'index égalité professionnelle

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte de nouvelles dispositions et obligations aux employeurs publics.

Il s'agit notamment de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'un **index égalité professionnelle** à calculer sur une base de 100 points. Le résultat obtenu est calculé, publié et comparé chaque année à la cible fixée à 75 points. Trois indicateurs intègrent l'index égalité professionnelle :

- > Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps-grade-échelon équivalent
- > Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, par catégorie hiérarchique équivalente
- > Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

L'analyse des écarts de rémunérations du personnel titulaire a été réalisée à partir de l'outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Les écarts de rémunérations étant étroitement liés à la structure de la population par genres, catégories et métiers, 4 axes d'analyse sont développés :

> L'effet temps partiel

L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein.

> L'effet ségrégation des corps

Il quantifie la part de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers).

> L'effet démographique au sein des corps

Il mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion, etc.).

> L'effet primes à corps-grade-échelon identique

Il s'agit de l'écart de primes et heures complémentaires décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

L'outil de la DGAFP n'a pas été développé pour analyser les écarts de rémunération du personnel contractuel. Ces derniers ont été analysés sur la base de calcul de rémunération brute mensuelle, intégrant le même périmètre de rémunération (principale et accessoire).

Indicateur n°1 - Écart de rémunération des fonctionnaires, à corps-grade-échelon identique

Part des femmes dans l'effectif	Rémunération mensuelle brute moyenne (€/mois) par agent				Détail de l'écart de rémunération femmes hommes par agent (brut € / mois)				Ecart F/H, à corps-grade-échelon identique (%)	Rappel 2023
	Femmes	Hommes	Ecart F/H (€)	Ecart F/H (%)	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique		
TOTAL titulaires	47,6%	3 897 €	4 924 €	-1 027 €	-20,9%	-49 €	-739 €	-191 €	-48 €	-1,0%
E-EC titulaires	39,1%	5 037 €	5 561 €	-524 €	-9,4%	-44 €	-230 €	-171 €	-79 €	-1,4%
PR	25,7%	6 326 €	6 978 €	-652 €	-9,3%	19 €	0 €	-676 €	5 €	0,1%
MCF	38,8%	5 094 €	5 172 €	-78 €	-1,5%	-11 €	0 €	-45 €	-22 €	-0,4%
E1D-E2D	49,9%	4 481 €	4 837 €	-356 €	-7,4%	27 €	-109 €	-25 €	-250 €	-5,2%
BIATSS Titulaires	59,6%	2 832 €	3 535 €	-703 €	-19,9%	-67 €	-412 €	-220 €	-4 €	-0,1%
A	45,4%	3 738 €	4 256 €	-518 €	-12,2%	-103 €	-60 €	-405 €	49 €	1,2%
B	60,4%	2 621 €	2 876 €	-255 €	-8,9%	-62 €	54 €	-122 €	-125 €	-4,3%
C	76,4%	2 307 €	2 392 €	-86 €	-3,6%	-58 €	15 €	-73 €	30 €	1,3%

La **rémunération mensuelle brute moyenne** des femmes titulaires est inférieure à celle des hommes de 20,9 % (soit -1027 €/mois) de manière générale, et de 1 % (soit -48 €/mois) à corps-grade-échelon équivalent.

L'écart global est plus important que les écarts observés par population et par corps/catégorie, car il compare les données relatives à l'ensemble des personnels titulaires. Cet écart résulte en grande partie de la **sous-représentativité importante des femmes dans les corps de catégorie A** et plus particulièrement de PR.

Sur cette population des titulaires, les femmes ont légèrement plus recours au temps partiel que les hommes, induisant un écart de rémunération dû à l'**effet temps partiel** de -49 €.

L'écart de rémunération s'explique principalement par la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (74 % des PR sont des hommes) et leur sous-représentativité dans les corps les moins rémunérés (23 % d'hommes au sein de la catégorie C), comme l'indique l'**effet de ségrégation des corps** (-739 €/mois).

S'ajoute l'**effet démographique** au sein du corps qui contribue à creuser l'écart (-191 €/mois). Cet effet se mesure en comparant au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, ceci traduit une ancienneté plus importante et/ou une augmentation d'indice par la voie de promotion plus favorable.

Enfin l'**effet primes à corps-grade-échelon identique** est aussi en défaveur de la rémunération des femmes (-49€/mois). En proportion, le volume des primes et des heures complémentaires est plus élevé pour les hommes.

Indicateur n°2 - Écart de rémunération des contractuels

	Part des femmes dans l'effectif	Femmes	Hommes	Ecart F/H (€)	Ecart F/H (%)	Ecart F/H pondéré*	Rappel 2023
TOTAL Contractuels	63,3%	2 445 €	2 933 €	-488 €	-16,7%		
E-EC	60,2%	2 820 €	3 060 €	-239 €	-7,8%		
BIATSS	64,1%	2 355 €	2 898 €	-543 €	-18,7%		
A	50,0%	2 890 €	3 149 €	-260 €	-8,2%		
B	71,0%	2 106 €	2 265 €	-159 €	-7,0%		
C	86,7%	1 896 €	2 016 €	-120 €	-6,0%		

* Pondéré en fonction des effectifs constatés pour chaque population et catégorie

Indicateur n°3 - Dix plus hautes rémunérations de l'établissement

Nombre de femmes bénéficiaires	3
Nombre d'hommes bénéficiaires	7
Effectif de la population sous-représentée	3

CALCUL DE L'INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les 3 indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points.

Pour chacun des indicateurs, le résultat de l'établissement permet un positionnement dans une grille préétablie, avec un nombre de points alloué.

La répartition des 80 points se fait ensuite, au prorata des effectifs utilisés pour le calcul de chacun des deux indicateurs, afin d'obtenir un score pondéré.

	Note maximale	Score initial	Score après pondération	Rappel 2023
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39	50	49
Egalité de rémunération pour les contractuels	40	31	22	23
Dix plus haute rémunération	20	8	8	4
TOTAL	100	78	80	77

L'Université s'est dotée en 2024 d'un plan d'actions pluriannuel égalité professionnelle Femmes-Hommes (PAEP), présentant les grands axes de la politique égalitaire de l'établissement. Pour la période 2024-2027, le document est accessible sur son site internet.

4. 1. 3. 2. Les niveaux de rémunération

La répartition par décile classe la population étudiée en fonction des salaires :

- > Le **premier décile (D1)** est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des personnes rémunérées
- > Le **neuvième décile (D9)** est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des personnes rémunérées
- > Le **cinquième décile (D5)** correspond au salaire médian ; la moitié des personnes bénéficient d'un salaire au-dessus de ce montant et l'autre moitié en-dessous
- > Le **rapport interdécile (D9/D1)** met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution

Rémunération brute mensuelle par décile

	Titulaire			Contractuel			TOTAL		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	2 420 €	2 321 €	2 877 €	1 879 €	1 857 €	2 140 €	2 050 €	1 924 €	2 366 €
D2	2 750 €	2 468 €	3 484 €	1 987 €	1 906 €	2 324 €	2 324 €	2 158 €	2 670 €
D3	3 458 €	2 711 €	4 243 €	2 158 €	1 989 €	2 481 €	2 539 €	2 324 €	2 981 €
D4	4 032 €	3 378 €	4 681 €	2 324 €	2 127 €	2 608 €	2 834 €	2 467 €	3 483 €
D5	4 582 €	3 752 €	4 942 €	2 467 €	2 278 €	2 827 €	3 270 €	2 714 €	4 207 €
D6	4 907 €	4 488 €	5 320 €	2 637 €	2 446 €	2 946 €	3 847 €	3 135 €	4 722 €
D7	5 325 €	4 822 €	5 632 €	2 860 €	2 613 €	3 186 €	4 643 €	3 715 €	5 178 €
D8	5 733 €	5 285 €	6 241 €	3 134 €	2 851 €	3 541 €	5 235 €	4 626 €	5 642 €
D9	6 443 €	5 900 €	6 986 €	3 662 €	3 258 €	4 171 €	6 048 €	5 377 €	6 517 €
D9/D1	2,7	2,5	2,4	1,9	1,8	1,9	3,0	2,8	2,8
Rappel année 2023	2,6	2,4	2,4	2,0	1,9	2,0	2,8	2,7	2,7

Lecture :

En 2024, 10 % des agents de La Rochelle Université à temps complet perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure ou égale à 2 050 €, 20 % inférieure ou égale à 2 324 €, etc.

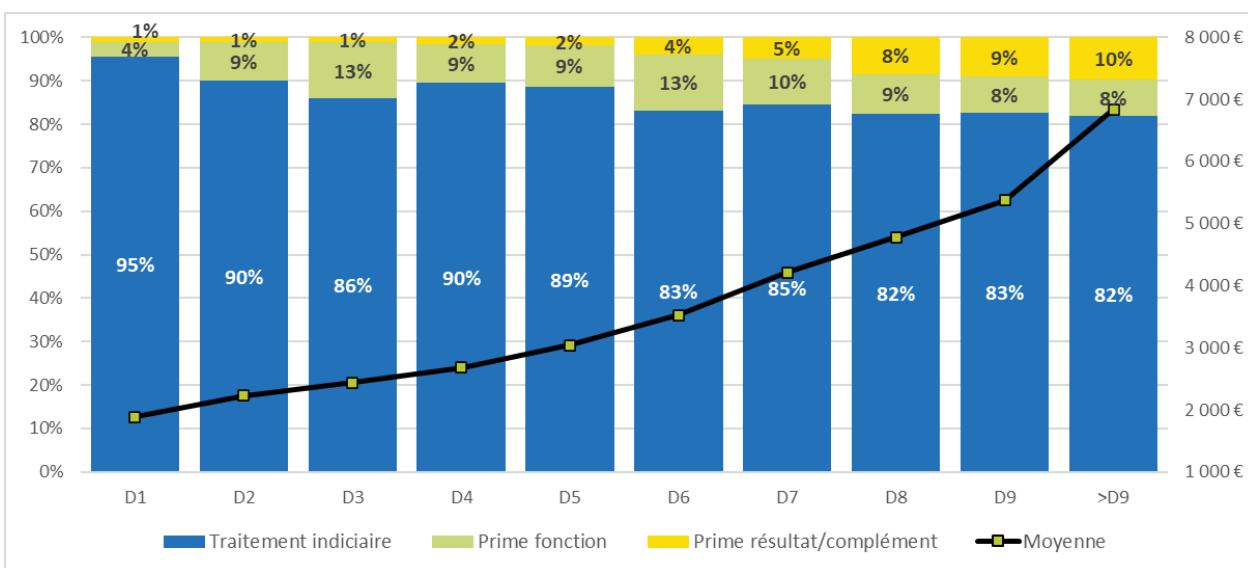
Le salaire brut médian est de 3 270 € : la moitié des personnes ont une rémunération inférieure, et l'autre moitié une rémunération supérieure.

Les 10 % des agents de l'établissement les mieux rémunérés gagnent mensuellement 3 fois la rémunération des 10 % des agents les moins rémunérés.

Répartition de la rémunération brute mensuelle par décile

La rémunération brute mensuelle est ici déclinée selon 3 types de rémunération :

- > Le traitement indiciaire
- > Les rémunérations accessoires liées à la fonction
- > Les rémunérations accessoires liées au temps de travail (heures complémentaires, jours CET, etc.) et à la performance/engagement professionnel (prime d'intéressement, prime d'excellence scientifique, indemnité de commission, etc.)



Rémunération brute mensuelle par décile du personnel enseignant

	Titulaire			Contractuel			TOTAL ENS-EC		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	4 210 €	3 744 €	4 431 €	2 196 €	2 196 €	2 323 €	2 675 €	2 456 €	3 150 €
D2	4 592 €	4 433 €	4 745 €	2 339 €	2 271 €	2 373 €	3 589 €	2 966 €	4 223 €
D3	4 823 €	4 642 €	4 935 €	2 408 €	2 374 €	2 570 €	4 422 €	3 683 €	4 670 €
D4	5 038 €	4 829 €	5 192 €	2 508 €	2 461 €	2 759 €	4 707 €	4 423 €	4 923 €
D5	5 290 €	5 059 €	5 433 €	2 681 €	2 495 €	2 938 €	4 975 €	4 664 €	5 196 €
D6	5 489 €	5 279 €	5 657 €	2 905 €	2 681 €	3 086 €	5 270 €	4 936 €	5 470 €
D7	5 789 €	5 504 €	6 069 €	3 074 €	2 861 €	3 383 €	5 597 €	5 260 €	5 782 €
D8	6 310 €	5 901 €	6 549 €	3 413 €	3 087 €	3 623 €	6 057 €	5 657 €	6 411 €
D9	7 004 €	6 349 €	7 292 €	3 808 €	3 491 €	3 989 €	6 797 €	6 262 €	7 210 €
D9/D1	1,7	1,7	1,6	1,7	1,6	1,7	2,5	2,5	2,3
Rappel année 2023	1,7	1,7	1,7	1,8	1,7	1,9	2,5	2,3	2,5

Rémunération brute mensuelle par décile pour le personnel BIATSS

	Titulaire			Contractuel			TOTAL BIATSS		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	2 263 €	2 227 €	2 415 €	1 869 €	1 849 €	2 081 €	1 923 €	1 876 €	2 220 €
D2	2 395 €	2 328 €	2 557 €	1 944 €	1 882 €	2 296 €	2 130 €	1 975 €	2 416 €
D3	2 474 €	2 410 €	2 867 €	2 042 €	1 945 €	2 464 €	2 295 €	2 158 €	2 564 €
D4	2 593 €	2 486 €	3 011 €	2 223 €	2 013 €	2 588 €	2 437 €	2 293 €	2 784 €
D5	2 817 €	2 575 €	3 372 €	2 414 €	2 136 €	2 795 €	2 579 €	2 417 €	2 938 €
D6	3 148 €	2 755 €	3 534 €	2 588 €	2 324 €	2 904 €	2 797 €	2 562 €	3 175 €
D7	3 474 €	3 143 €	3 903 €	2 818 €	2 500 €	3 127 €	3 045 €	2 732 €	3 471 €
D8	3 830 €	3 564 €	4 415 €	3 055 €	2 796 €	3 458 €	3 459 €	3 133 €	3 907 €
D9	4 482 €	3 847 €	4 793 €	3 562 €	3 186 €	4 160 €	4 094 €	3 656 €	4 534 €
D9/D1	2,0	1,7	2,0	1,9	1,7	2,0	2,1	1,9	2,1
Rappel année 2023	2,0	1,7	2,0	1,9	1,9	2,1	2,1	1,9	2,1

4. 1. 4. Les rémunérations accessoires communes à l'ensemble du personnel

Au global, les rémunérations accessoires versées à l'ensemble des personnels de l'Université représentent 7 617 261 € en 2024. Les primes se répartissent de la manière suivante :

- > Les heures complémentaires : 35 %
- > Les primes versées aux personnels BIATSS : 30 %
- > Les primes versées aux enseignants : 30 %
- > Les primes communes à l'ensemble des personnels : 5 %

4. 1. 4. 1. Les montants alloués et le nombre de bénéficiaires

En 2024, les rémunérations accessoires communes sont les suivantes :

- > En 2021, le **forfait mobilité durable** (FMD) a été mis en place. Il est destiné à indemniser les frais engagés par le personnel pour leur trajet réalisé entre leur résidence habituelle et le lieu de travail à vélo ou en covoiturage (en tant que conducteur ou passager). Ce forfait vient compléter le dispositif de **remboursement des frais de transport** entre le domicile et le lieu de travail au moyen de transports publics.
- > Depuis le 1^{er} janvier 2022, la participation des administrations au financement de la **complémentaire santé** des agents est obligatoire. Il s'agit d'un montant forfaitaire fixé à 15 € par mois quel que soit le temps de travail.
- > Depuis 2022, La Rochelle Université est dotée d'un **régime d'intéressement** ayant pour but de reconnaître l'investissement spécifique dans différents domaines (*cf. focus page suivante*).

Cette prime met fin au dispositif de **prime exceptionnelle**, mis en place de 2019 à 2021.

Les années 2020 à 2023 sont marquées par le versement d'une prime **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat** (GIPA) qui résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la

consommation (IPC) sur une même période. Si le TIB perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constaté est versé à chaque agent concerné.

En 2022, on observe le versement d'une **indemnité inflation**. Il s'agit d'une aide exceptionnelle et individuelle de 100 € pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants. Cette aide, appliquée uniquement en 2022, est destinée aux personnes qui gagnent moins de 2000 € net par mois. En 2023, on note aussi le versement d'une **prime de pouvoir d'achat** qui est une prime exceptionnelle créée pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39000€.

Montant des rémunérations accessoires à l'ensemble des personnels

		Année 2021		Année 2022		Année 2023		Année 2024		ÉCART 2024-2023
		Bénéficiaires	Montant	Bénéficiaires	Montant	Bénéficiaires	Montant	Bénéficiaires	Montant	
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	BIATSS ENS-EC	36 -	20 355 € - €	19 13	7 628 € 18 748 €	53 78	30 530 € 82 479 €	- 2	- € 549 €	-30 530 € -81 930 €
Indemnité inflation / Prime pour pouvoir d'achat	BIATSS ENS-EC	- -	- € - €	340 124	34 000 € 12 400 €	400 138	226 423 € 77 477 €	3 -	1 800 € - €	-224 623 € -77 477 €
Prime assistant de prévention	BIATSS ENS-EC	28 2	4 665 € 350 €	26 3	4 182 € 353 €	31 4	9 904 € 1 154 €	30 3	10 400 € 1 050 €	+496 € -104 €
Prime exceptionnelle	BIATSS ENS-EC	151 39	51 483 € 29 400 €	- -	- € - €	- -	- € - €	- -	- € - €	-
Prime d'intéressement	BIATSS ENS-EC	- -	- € - €	111 19	67 067 € 9 675 €	142 4	87 803 € 3 289 €	135 14	91 210 € 11 792 €	+3 407 € +8 503 €
Remboursement partiel frais de transport	BIATSS ENS-EC	58 34	6 454 € 4 093 €	72 52	9 144 € 6 422 €	96 58	15 400 € 8 945 €	121 67	25 684 € 15 163 €	+10 283 € +6 218 €
Forfait mobilité durable	BIATSS ENS-EC	60 71	6 000 € 7 100 €	67 48	12 533 € 9 500 €	134 108	37 367 € 31 700 €	201 132	52 700 € 37 000 €	+15 333 € +5 300 €
Participation à la mutuelle	BIATSS ENS-EC	- -	- € - €	363 229	59 261 € 39 465 €	402 285	68 338 € 50 464 €	431 301	73 108 € 52 290 €	+4 770 € +1 826 €
TOTAL		s.o.	129 901 €	s.o.	290 379 €	s.o.	731 273 €	s.o.	372 745 €	-358 528 €

4. 1. 4. 2. La prime d'intéressement

Depuis 2022, La Rochelle Université est dotée d'un régime d'intéressement à destination des personnels titulaires et non-titulaires BIATSS, enseignantes, enseignants, enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs. Ce dispositif à visée individuelle ou collective a pour but de reconnaître l'investissement spécifique des agentes et agents dans différents domaines et à verser, à titre ponctuel sur la base de propositions des responsables des structures et services, un complément de rémunération aux membres du personnel de l'établissement.

Les modalités d'attribution s'appuient sur des critères à la fois individuels et/ou collectifs. Dans tous les cas, c'est l'investissement personnel de l'agent qui est apprécié au regard des activités qu'il effectue au bénéfice de l'établissement.

Le dispositif d'intéressement fait l'objet d'une enveloppe annuelle de financement prévue en budget initial ou en budget rectificatif, en fonction des crédits mobilisables de l'année considérée.

Les montants d'attribution pour les personnels de l'établissement, toutes catégories se situent entre 200 € brut minimum et 4000 € brut maximum.

		Année 2023						Année 2024					
		Bénéficiaires			Montant alloué	Montant brut moyen	Part de la population bénéficiaire	Bénéficiaires			Montant alloué	Montant brut moyen	Part de la population bénéficiaire
		Tot.	F	H				Tot.	F	H			
ENS-EC		4	2	2	3 289 €	822 €	1%	14	7	7	11 792 €	842 €	3%
BIATSS		142	104	38	87 803 €	618 €	26%	135	87	48	91 210 €	676 €	23%
<i>Distinction par catégorie</i>	Catégorie A	68	45	23	57 361 €	844 €	26%	67	41	26	61 500 €	918 €	22%
	Catégorie B	24	15	9	14 013 €	584 €	20%	35	23	12	16 090 €	460 €	27%
	Catégorie C	50	44	6	16 429 €	329 €	32%	33	23	10	13 620 €	413 €	22%
<i>Distinction par affectation</i>	Composante	56	46	10	25 204 €	450 €	22%	40	33	7	27 340 €	684 €	15%
	Hors Composante	86	58	28	62 599 €	728 €	29%	95	54	41	63 870 €	672 €	31%
<i>Distinction par statut</i>	Titulaires	66	49	17	37 740 €	572 €	27%	69	48	21	46 940 €	680 €	29%
	Contractuels	76	55	21	50 063 €	659 €	25%	66	39	27	44 270 €	671 €	19%
TOTAL		146	106	40	91 092 €	624 €	15%	149	94	55	103 002 €	691 €	15%

4. 2. Les rémunérations du personnel enseignant

4. 2. 1. La masse salariale

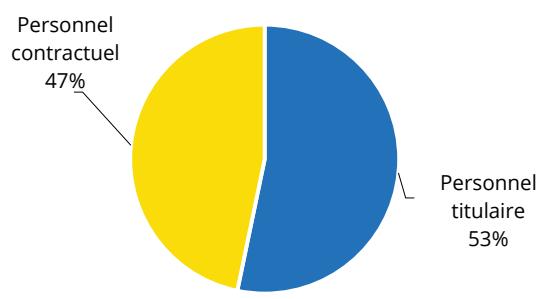
Dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération, le statut du personnel et l'année (en crédits de paiement)

PERSONNEL TITULAIRE	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	16 279 294 €	50%	16 755 786 €	49%	17 305 524 €	49%	17 978 896 €	49%	+673 371 €	+3,9%
Rémunérations accessoires	1 355 567 €	4%	1 770 318 €	5%	1 898 315 €	5%	2 319 925 €	6%	+421 611 €	+22,2%
Cotisations patronales	14 884 554 €	46%	15 352 702 €	45%	15 877 317 €	45%	16 511 477 €	45%	+634 160 €	+4,0%
Personnel titulaire (hors HCOMP)	32 519 414 €	100%	33 878 807 €	100%	35 081 156 €	100%	36 810 298 €	100%	+1 729 142 €	+4,9%
Heures complémentaires	1 125 364 €	97%	1 208 784 €	97%	1 396 010 €	97%	1 385 968 €	97%	-10 042 €	-0,7%
Cotisations patronales*	39 543 €	3%	42 636 €	3%	48 954 €	3%	48 509 €	3%	-445 €	-0,9%
Heures complémentaires titulaires	1 164 907 €	100%	1 251 420 €	100%	1 444 964 €	100%	1 434 477 €	100%	-10 487 €	-0,7%
Rémunérations principales	16 279 294 €	48%	16 755 786 €	48%	17 305 524 €	47%	17 978 896 €	47%	+673 371 €	+3,9%
Rémunérations accessoires	2 480 930 €	7%	2 979 102 €	8%	3 294 325 €	9%	3 705 893 €	10%	+411 569 €	+12,5%
Cotisations patronales	14 924 096 €	44%	15 395 338 €	44%	15 926 270 €	44%	16 559 985 €	43%	+633 715 €	+4,0%
TOTAL PERSONNEL TITULAIRE	33 684 321 €	100%	35 130 227 €	100%	36 526 120 €	100%	38 244 775 €	100%	+1 718 655 €	+4,7%
Répartition titulaires/contractuels	84%		84%		83%		84%			
PERSONNEL CONTRACTUEL	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	3 158 251 €	69%	3 457 038 €	70%	3 790 572 €	69%	3 918 764 €	69%	+128 192 €	+3,4%
Rémunérations accessoires	63 866 €	1%	54 852 €	1%	132 688 €	2%	89 172 €	2%	-43 515 €	-32,8%
Cotisations patronales	1 332 626 €	29%	1 400 294 €	29%	1 579 513 €	29%	1 640 249 €	29%	+60 736 €	+3,8%
Personnel contractuel (hors HCOMP)	4 554 743 €	100%	4 912 184 €	100%	5 502 772 €	100%	5 648 185 €	100%	+145 413 €	+2,6%
Heures complémentaires	1 401 285 €	76%	1 463 504 €	76%	1 355 672 €	76%	1 314 138 €	76%	-41 534 €	-3,1%
Cotisations patronales*	434 227 €	24%	451 923 €	24%	427 734 €	24%	424 998 €	24%	-2 736 €	-0,6%
Heures complémentaires	1 835 513 €	100%	1 915 427 €	100%	1 783 406 €	100%	1 739 135 €	100%	-44 271 €	-2,5%
Rémunérations principales	3 158 251 €	49%	3 457 038 €	51%	3 790 572 €	52%	3 918 764 €	53%	+128 192 €	+3,4%
Rémunérations accessoires	1 465 151 €	23%	1 518 356 €	22%	1 488 360 €	20%	1 403 310 €	19%	-85 050 €	-5,7%
Cotisations patronales	1 766 854 €	28%	1 852 218 €	27%	2 007 247 €	28%	2 065 246 €	28%	+58 000 €	+2,9%
TOTAL PERSONNEL CONTRACTUEL	6 390 256 €	100%	6 827 611 €	100%	7 286 178 €	100%	7 387 320 €	100%	+101 142 €	+1,4%
Répartition titulaires/contractuels	16%		16%		17%		16%			
TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANT	TOTAL 2021	%	TOTAL 2022	%	TOTAL 2023	%	TOTAL 2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	19 437 545 €	49%	20 212 824 €	48%	21 096 096 €	48%	21 897 660 €	48%	+801 563 €	+3,8%
Rémunérations accessoires	3 946 081 €	10%	4 497 458 €	11%	4 782 684 €	11%	5 109 203 €	11%	+326 519 €	+6,8%
Cotisations patronales	16 690 950 €	42%	17 247 556 €	41%	17 933 517 €	41%	18 625 232 €	41%	+691 715 €	+3,9%
TOTAL	40 074 576 €	100%	41 957 838 €	100%	43 812 298 €	100%	45 632 095 €	100%	+1 819 797 €	+4,2%

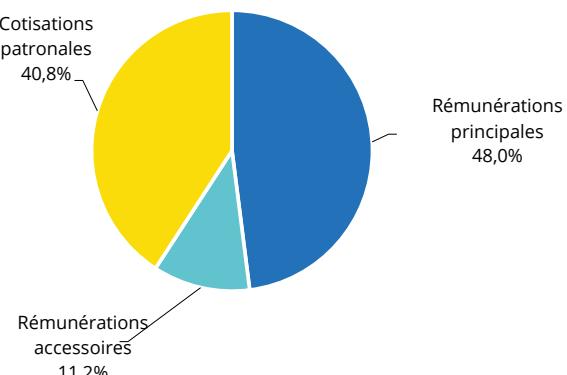
* Le montant des charges patronales liées aux heures complémentaires correspond à un calcul réalisé par l'établissement. L'unicité du bulletin de paye de chaque personne, exigée depuis le passage aux RCE, induit une globalisation des charges patronales (qu'elles soient liées à la rémunération principale, des primes ou des heures complémentaires).

Les dépenses d'action sociale (restauration, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale mais ne sont pas intégrées dans ce tableau car non imputables à un type de population en particulier.

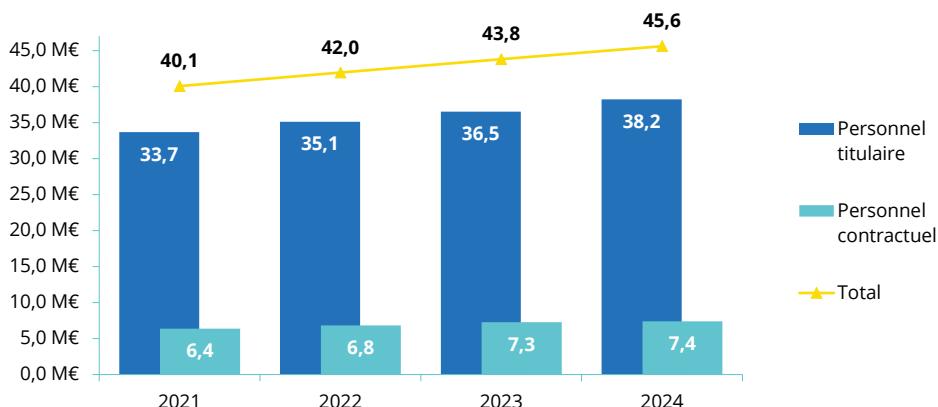
Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel en 2024



Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération en 2024



Dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel et l'année (en millions d'euros)



4. 2. 2. Les rémunérations accessoires du personnel enseignant

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022, le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, personnels assimilés, chercheurs et chercheuses, aussi appelé RIPEC, se substitue aux primes et indemnités antérieures versées aux PR et MCF. Trois composantes distinctes sont créées :

> **La composante 1 est liée au grade**

Elle s'élève à 4 200 € brut annuel pour 2024 (3 500 € brut pour 2023, 2 800 € brut pour 2022). Elle se substitue à la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES), qui s'élevait à 1 260 € brut/an jusqu'au 31/12/2021.

> **La seconde composante est liée à l'exercice des fonctions spécifiques.** Elle se substitue à la **Prime de Charges Administratives (PCA)** et à la **Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** qui ont été maintenues dans leur fonctionnement jusqu'à l'année universitaire 2021-2022.

Le montant de la PCA et de la PRP correspondait à celui de l'heure complémentaire. Les fonctions ouvrant droit au bénéfice de ces primes et le taux maximum d'attribution étaient arrêtés par le Président après avis du CA.

> **La troisième composante fait l'objet d'une demande individuelle de l'agent**

La prime individuelle repose sur la qualité des activités et l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions. Elle est fixée selon des montants plancher et plafond définis au plan national (3 500 € à 12 000 €).

Elle se substitue progressivement à la **Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** depuis le 01/09/2022. La PEDR pouvait être attribuée aux enseignant·e·s-chercheure·s dont l'activité scientifique était jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Les taux annuels fixés par l'établissement étaient de 6 500 € pour le niveau 1 et de 4 000 € pour le niveau 2.

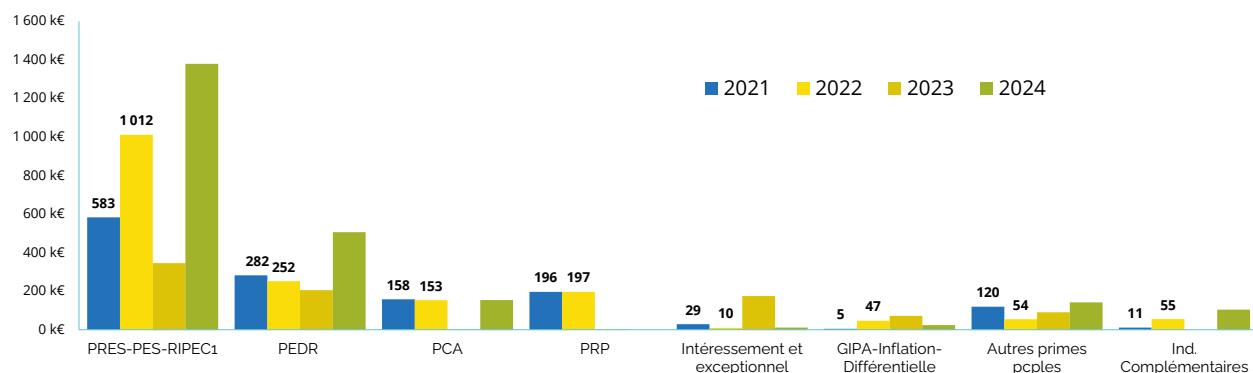
Par ailleurs, les autres dispositifs indemnitaire sont maintenus :

- > **la prime d'enseignement supérieur** : prime versée au personnel titulaire du premier et second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du Ministre chargé de l'enseignement supérieur. Son montant a été revalorisé au 01/01/2024, pour atteindre 3 142,75 € brut annuel.
- > **la prime d'enseignement supérieur est maintenue** pour les ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Depuis le 01/07/2022, son montant est de 1 304 € brut annuel.
- > **la prime d'administration** : prime versée au Président de l'Université et au Directeur de l'IUT. Son montant est fixé par décret ministériel.

Montant des principales primes versées au personnel enseignant (en brut) et nombre de bénéficiaires

	Année 2021			Année 2022			Année 2023			Année 2024			ÉCART 2024-2023	
	Bénéfi- ciaries	Montant	Rép.											
PRES / PES / RIPEC1	349	582 801 €	42,4%	375	1 011 546 €	58,7%	362	1 018 431 €	55,9%	352	1 378 841 €	62,2%	+360 410 €	
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche / RIPEC 3	61	282 055 €	20,5%	55	252 165 €	14,6%	64	345 346 €	18,9%	103	505 808 €	22,8%	+160 462 €	
Prime pour Charge Administrative / RIPEC 2	63	157 804 €	11,5%	62	153 391 €	8,9%	67	205 331 €	11,3%	69	154 084 €	6,9%	-51 247 €	
Prime de Responsabilité Pédagogique	155	196 331 €	14,3%	171	196 548 €	11,4%	6	2 999 €	0,2%	-	- €	0,0%	-2 999 €	
Indemnité membre CNU	9	14 044 €	1,0%	13	12 634 €	0,7%	13	15 936 €	0,9%	18	18 214 €	0,8%	+2 278 €	
Prime d'intéressement	-	-	-	19	9 675 €	0,6%	4	3 289 €	0,2%	14	11 792 €	0,5%	+8 503 €	
Prime exceptionnelle	39	29 400 €	2,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	-	-	-	13	18 748 €	1,1%	78	82 479 €	4,5%	2	549 €	0,0%	-81 930 €	
Aide exceptionnelle inflation / prime pouvoir d'achat	-	-	-	124	12 400 €	0,7%	138	77 477 €	4,2%	-	- €	0,0%	-77 477 €	
Indemnité différentielle	7	5 097 €	0,4%	8	15 704 €	0,9%	6	15 259 €	0,8%	8	23 597 €	1,1%	+8 338 €	
Prime de fin de contrat	-	-	-	-	-	-	-	2	3 986 €	0,2%	5	13 719 €	0,6%	+9 733 €
Autres primes ⁽¹⁾	9	105 623 €	7,7%	31	41 786 €	2,4%	41	52 694 €	2,9%	-	110 518 €	5,0%	+57 824 €	
TOTAL Indemnités principales	s.o.	1 373 154 €	100%	s.o.	1 724 597 €	100%	s.o.	1 823 227 €	100%	s.o.	2 217 121 €	100%	+393 894 €	
Forfait mobilités durables	71	7 100 €	63,4%	48	9 500 €	17,2%	108	31 700 €	34,8%	132	37 000 €	35,4%	+5 300 €	
Remboursement domicile-travail	34	4 093 €	36,6%	52	6 422 €	11,6%	58	8 945 €	9,8%	67	15 163 €	14,5%	+6 218 €	
Participation mutuelle	-	-	-	229	39 465 €	71,3%	285	50 464 €	55,4%	301	52 290 €	50,1%	+1 826 €	
TOTAL Indemnités complémentaires	s.o.	11 193 €	100%	s.o.	55 387 €	100%	s.o.	91 109 €	100%	s.o.	104 453 €	100%	+13 344 €	

(1) Les autres primes comprennent : la prime d'administration, la prime assistant de prévention, la prime d'intéressement au brevet, la prime pour encadrement d'un apprenti, la prime de rapporteur RIPEC.

Montant des principales primes versées au personnel enseignant (en brut) par année (en milliers d'€)**Nombre de bénéficiaires RIPEC3 par corps et sexe au 31 décembre de l'année**

	31/12/2023									31/12/2024									ÉCART (2024-2023)	
	MCF			PR			Total			MCF			PR			Total				
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H		
PEDR	14	5	9	14	4	10	28	9	19	9	4	5	8	2	6	17	6	11	-11	
RIPEC 3	20	8	12	6	3	3	26	11	15	48	21	27	34	9	25	82	30	52	+56	
TOTAL	34	13	21	20	7	13	54	20	34	57	25	32	42	11	31	99	36	63	+45	

Part bénéf. / nb total d'EC tit.
20% 20% 20% 29% 39% 25% 23% 24% 22% 34% 38% 31% 61% 65% 60% 41% 43% 40%

4. 2. 3. Les heures complémentaires

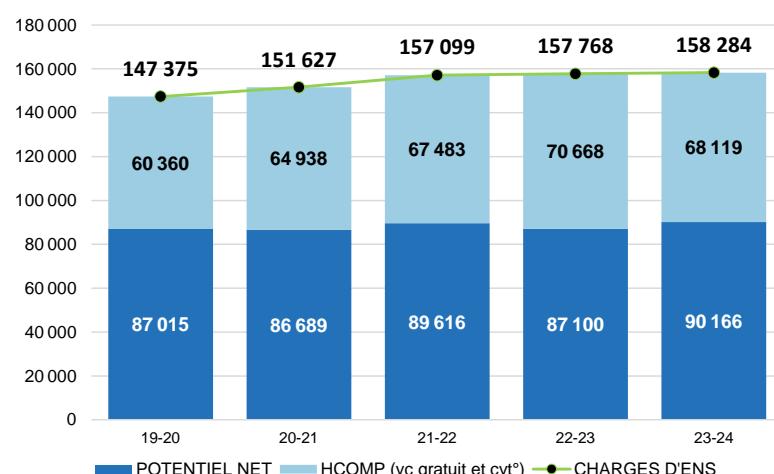
Les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (mesurées en Heures Équivalent Travaux Dirigés - HETD) qui doivent être assurées dans l'année universitaire par le personnel enseignant :

- > enseignant·e·s-chercheur·e·s titulaires (PR, MCF, ASS) et contractuelle·s (ATER et enseignant·e·s associé·e·s) : **192 HETD**
- > enseignant·e·s du premier et second degré (PRAG, PRCE, PROF, ECOLES) et enseignant·e·s contractuelle·s : **384 HETD**
- > lecteur·r·ices : **200 HETD**
- > maîtres·resses de langue étrangère : **192 HETD**
- > doctorant·e·s contractuelle·s dans la limite de **64 HETD/an**, soit **192 HETD sur 3 ans**

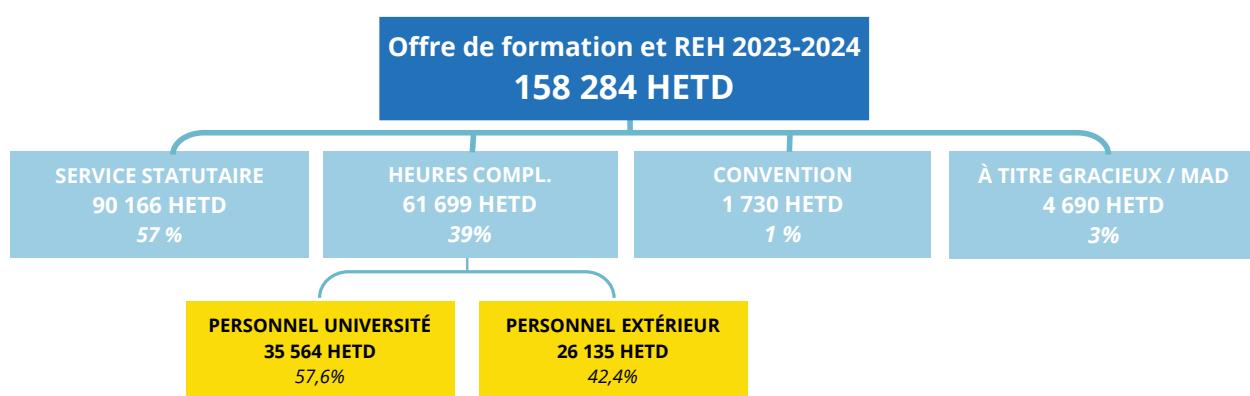
La Charge d'Enseignement (ChE) correspondant à l'offre de formation de La Rochelle Université est composée :

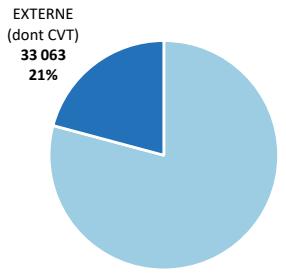
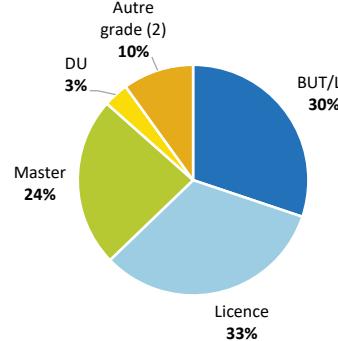
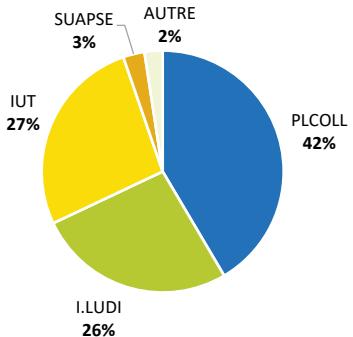
- > des heures d'enseignement réalisées par des enseignant·e·s statutaires, dans le service et en dehors (y compris les heures réalisées dans le cadre du référentiel des équivalences de service arrêté par La Rochelle Université)
- > des heures d'enseignement assurées par des intervenant·e·s extérieur·e·s vacataires (enseignant·e·s d'un autre établissement, personnel non enseignant de l'Université ou d'un autre établissement, salarié·e·s du secteur privé) qui apportent leurs compétences et leur expérience au service des étudiant·e·s
- > des heures d'enseignement réalisées dans le cadre de conventions avec des entreprises
- > des heures d'enseignement réalisées à titre gracieux

Évolution des charges d'enseignement, du potentiel net et des heures complémentaires



Focus sur l'année universitaire 2023-2024



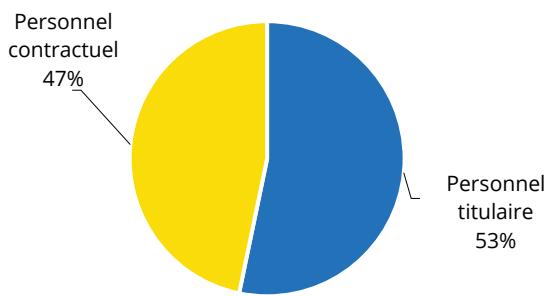
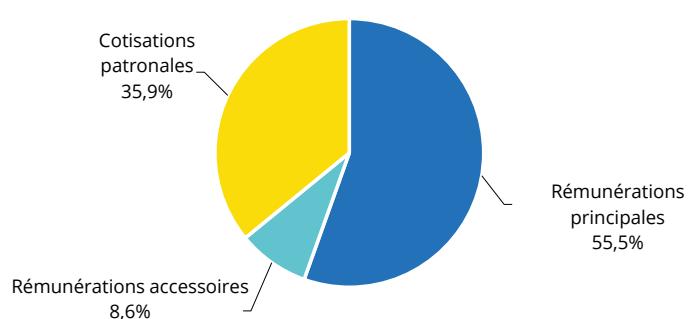
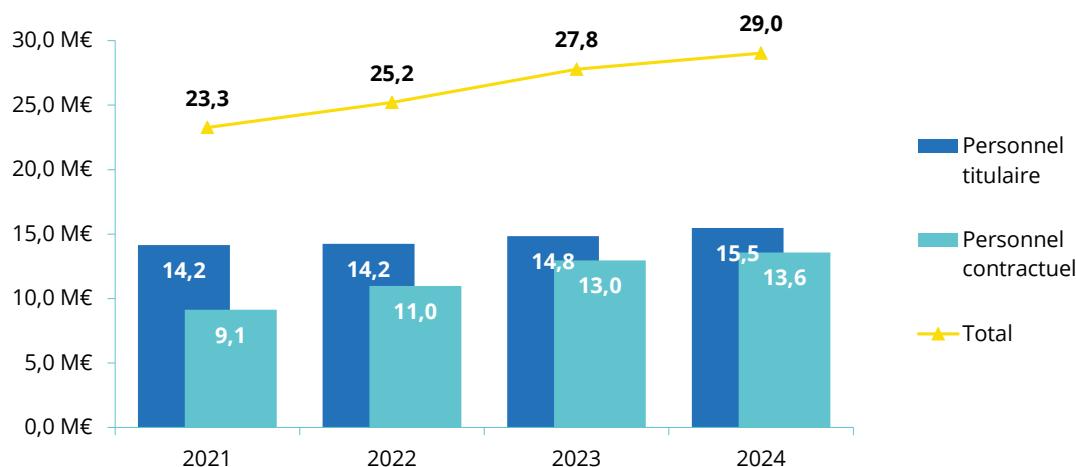
Répartition des hETD par type d'intervenant**Répartition des hETD par diplôme****Répartition des hETD par composante d'enseignement****Heures complémentaires réalisées par enseignant et par statut**

	ENSEIGNANTS						ENSEIGNANTS-CHERCHEURS						Nombre total agents	Rép (%)		
	Titulaire		Contractuel		TOTAL ENS.		Titulaire		Contractuel		TOTAL ENS-CH.					
	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)				
Total général	96	100%	28	100%	124	100%	231	100%	28	100%	259	100%	383	100%		
Sous-service	7	7%	3	10,7%	10	8%	12	5%	2	7,1%	14	5%	24	6%		
0h	7	7%	1	4%	8	6%	21	9%	2	7%	23	9%	31	8%		
x 0 / 0,49	20	21%	9	32%	29	23%	65	28%	13	46%	78	30%	107	28%		
x 0,5 / 0,99	15	16%	9	32%	24	19%	47	20%	7	25%	54	21%	78	20%		
x 1 / 1,49	12	13%	2	7%	14	11%	46	20%	2	7%	48	19%	62	16%		
x 1,5 / 1,99	13	14%	2	7%	15	12%	18	8%	1	4%	19	7%	34	9%		
x 2 et +	22	23%	2	7%	24	19%	22	10%	1	4%	23	9%	47	12%		
Nombre moyen d'HCOMP payées par enseignant	119		55		104		86		77		85		91			
Nombre médian d'HCOMP payées par enseignant	98		73		91		64		34		59		67			

4. 3. Les rémunérations du personnel BIATSS**4. 3. 1. La masse salariale****Dépenses de personnel BIATSS selon le type de rémunération, le statut du personnel et l'année (en crédits de paiement)**

PERSONNEL TITULAIRE	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	6 617 600 €	47%	6 642 137 €	47%	6 810 065 €	46%	7 177 130 €	46%	+367 064 €	+5,4%
Rémunérations accessoires	1 452 106 €	10%	1 505 376 €	11%	1 753 154 €	12%	1 703 195 €	11%	-49 959 €	-2,8%
Cotisations patronales	6 081 743 €	43%	6 090 625 €	43%	6 268 146 €	42%	6 588 655 €	43%	+320 508 €	+5,1%
Total personnel titulaire	14 151 449 €	100%	14 238 138 €	100%	14 831 365 €	100%	15 468 979 €	100%	+637 614 €	+4,3%
Répartition titulaires/contractuels	61%		56%		53%		53%			
PERSONNEL CONTRACTUEL	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	5 968 052 €	65%	7 203 493 €	66%	8 276 596 €	64%	8 927 110 €	66%	+650 513 €	+7,9%
Rémunérations accessoires	491 925 €	5%	611 169 €	6%	905 714 €	7%	804 863 €	6%	-100 851 €	-11,1%
Cotisations patronales	2 664 043 €	29%	3 165 012 €	29%	3 776 829 €	29%	3 839 128 €	28%	+62 299 €	+1,6%
Total personnel contractuel	9 124 020 €	100%	10 979 673 €	100%	12 959 139 €	100%	13 571 101 €	100%	+611 962 €	+4,7%
Répartition titulaires/contractuels	39%		44%		47%		47%			
TOTAL BIATSS	TOTAL 2021	%	TOTAL 2022	%	TOTAL 2023	%	TOTAL 2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	12 585 652 €	54%	13 845 629 €	55%	15 086 661 €	54%	16 104 239 €	55%	+1 017 578 €	+6,7%
Rémunérations accessoires	1 944 031 €	8%	2 116 545 €	8%	2 658 868 €	10%	2 508 058 €	9%	-150 810 €	-5,7%
Cotisations patronales	8 745 786 €	38%	9 255 636 €	37%	10 044 975 €	36%	10 427 783 €	36%	+382 807 €	+3,8%
TOTAL	23 275 468 €	100%	25 217 811 €	100%	27 790 504 €	100%	29 040 080 €	100%	+1 249 576 €	+4,5%

Les dépenses d'action sociale (restauration, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale mais ne sont pas intégrées dans ce tableau car non imputables à un type de population en particulier

Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le statut de personnel en 2024**Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le type de rémunération en 2024****Dépenses de personnel BIATSS selon le statut du personnel et l'année (en millions d'euros) par année**

4. 3. 2. Les rémunérations accessoires du personnel BIATSS

Le **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)** est le régime indemnitaire de référence servi au personnel fonctionnaire BIATSS. Il est servi à l'ensemble du personnel fonctionnaire, quel que soit sa catégorie ou sa filière. Le dispositif est articulé autour de deux indemnités :

- > L'indemnité principale est assise sur les fonctions de l'agent : **l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**
- > Le **complément indemnitaire annuel (CIA)** permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Il est facultatif.

Seule l'IFSE est à ce jour versée au personnel éligible dans la limite des montants de l'indemnitaire BIATSS fixés par délibération du Conseil d'administration de La Rochelle Université.

L'IFSE est versée mensuellement, proratisée à la quotité de travail, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

L'année 2021 a été marquée par une **refonte de la grille IFSE** au sein de l'établissement. Précédemment versée en référence à un corps ou un grade, l'IFSE est attribuée depuis le 01/01/2021 selon une cartographie déclinée en catégorie d'emploi, groupe et typologie de fonction.

Après une refonte de la grille IFSE au sein de l'établissement en 2021, un rehaussement des montants attribués par fonction a été adopté à compter du 01/09/2022.

Depuis 2022, La Rochelle Université est dotée d'un **régime d'intéressement** ayant pour but de reconnaître l'investissement spécifique dans différents domaines (cf. focus 3.1.4.2). Cette prime met fin au dispositif de **prime exceptionnelle**, mis en place de 2019 à 2021.

Par ailleurs, certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières :

- > L'Agent Comptable de l'Université perçoit une **Indemnité de caisse et responsabilité**
- > La fonction d'assistant de prévention donne lieu à une **Indemnité spécifique**
- > Les personnels recrutés avant le 01/01/2021 (date de mise en œuvre de la nouvelle grille IFSE) et qui n'ont pas opté pour la conversion de leur **Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)** en IFSE continuent de bénéficier de ce complément de rémunération dans la limite du montant IFSE attribué au titre de sa fonction. La NBI prend la forme de points d'indice supplémentaires. La liste des fonctions ouvrant droit à la NBI est arrêtée par le CA.

Jusqu'en août 2022, le personnel BIATSS contractuel (à l'exception du personnel contractuel rémunéré sur projet) bénéficiait d'une **indemnité**, dont le montant était fixé selon le niveau des fonctions prévu par leur contrat (A, B, C). L'établissement s'est ensuite doté d'une **nouvelle charte de gestion des personnels**, appliquée à compter du 01/09/2022. Celle-ci a apporté une revalorisation des grilles indiciaires et des perspectives d'évolution plus régulières.

4. 3. 2. 1. Les grilles indemnitàires

Régime indemnitaire du personnel BIATSS titulaire au 31/12/2024

Y compris NBI et équivalent Hors majoration IFSE pour la fonction informatique et les assistants de prévention et emplois fonctionnels (DGS, DGSA et Agent Comptable)

Cat.	Typologie de fonction	Groupe	Montant de base brut annuel	Montant pour les surqualifications*							Nombre total bénéficiaires	Rappel 2023
				Gestionnaire RH	Tech adm.fin.RH	Assistante Dir ^a	Resp. service/équipe/ cellule	Resp. service/équipe/ cellule	Resp. service/équipe/ cellule	Equivivalence IE-Groupe3		
				Equivivalence B-Groupe3	Equivivalence B-Groupe2	Equivivalence B-Groupe1B	Equivivalence ASI - Groupe2	Equivivalence ASI - Groupe1B	Equivivalence ASI - Groupe3			
A (IGR/ IGE/ AAE)	Fonctions d'encadrement supérieur / expertise de très haut niveau	Groupe 1	Montant Nb bénéficiaires	12 807 € 7							7	7
	Fonctions d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante / Fonctions techniques complexes	Groupe 2A	Montant Nb bénéficiaires	10 426 € 5							5	5
		Groupe 2B	Montant Nb bénéficiaires	8 917 € 18							18	16
	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	Groupe 3	Montant Nb bénéficiaires	6 910 € 49							49	46
A (ASI INF ASOC BIB)	Fonctions d'encadrement à responsabilités particulières	Groupe 1A	Surqualification supérieure* Montant Nb bénéficiaires							6 910 € 2	2	1
		Groupe 1B	Forte spécificité métier Montant Nb bénéficiaires	6 506 € 7							7	5
	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	Groupe 2	Montant Nb bénéficiaires	5 734 € 8							8	9
B	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités	Groupe 1A	Surqualification supérieure* Montant Nb bénéficiaires				5 734 € 1	6 506 € 4	6 910 € 2		7	9
		Groupe 1B	Forte spécificité métier Montant Nb bénéficiaires	5 327 € 19							19	17
	Fonctions d'encadrement ou expertise technique	Groupe 2	Montant Nb bénéficiaires	5 265 € 25							25	27
	Fonctions usuelles	Groupe 3	Montant Nb bénéficiaires	5 021 € 13							13	11
C	Coordination - responsabilités et sujections particulières	Groupe 1A	Surqualification supérieure* Montant Nb bénéficiaires		5 021 € 3	5 265 € 3	5 327 € 2				8	9
		Groupe 1B	Forte spécificité métier Montant Nb bénéficiaires	3 650 € 35							35	40
	Fonctions usuelles	Groupe 2	Montant Nb bénéficiaires	3 450 € 33							33	36

*Pour les agents occupant des fonctions/postes de niveau supérieur à leur catégorie de carrière.

236 238

Majoration IFSE pour fonction informatique au 31/12/2024

Cat.	Niveau	Fonction	Montant de base brut annuel	Nb bénéficiaires	
				2024	2023
A	Niveau 1	Responsables de service (études, développements, déploiements, exploitation-production, réseau, infrastructure, gestion de parc, sécurité RSSI) Urbaniste, architecte SI	6 264 €	3	4
	Niveau 2	Responsable d'équipe de proximité Expert SI, développement et réseau Chargé de la conduite du changement	5 340 €	2	2
	Niveau 3	Administrateur SI, administrateur bases de données, administrateur système, réseau Développeur, intégrateur de solution, déploiement, gestionnaire d'application Gestionnaire de parc matériel et logiciel informatique	4 140 €	17	16
	Niveau 3	Technicien support utilisateur Technicien d'exploitation maintenance	4 140 €	6	7

Prime versée aux assistants de prévention

Type de prime	Montant de base brut annuel	Nombre bénéficiaires	Montant total versé	
Charge de travail est inférieure à 12 points	1 unité de travail 2 unités de travail	250 € 125 €	12 2	3 000 € 250 €
Charge de travail est supérieure ou égale à 12 points	1 unité de travail 2 unités de travail	400 € 200 €	21 1	8 000 € 200 €
Total		36	11 450 €	
		Rappel N-1	39	11 058 €

(Délibération du conseil d'administration n°2022-12-12-6-2 du 12/12/2022)

4.3.2.2. Volume financier et nombre de bénéficiaires par type de prime

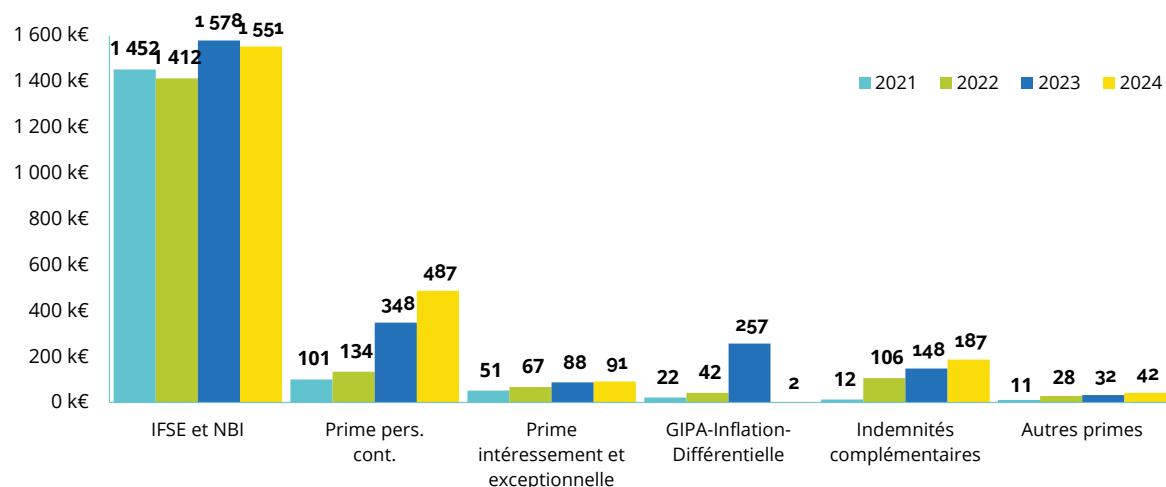
Montant des principales primes versées (en brut) au personnel BIATSS et nombre de bénéficiaires

	Année 2021			Année 2022			Année 2023			Année 2024			ÉCART 2024-2023
	Bénéfi- ciaries	Montant	Rép.										
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	257	1 414 867 €	88,5%	249	1 384 235 €	83,7%	247	1 554 902 €	68,2%	245	1 529 507 €	71,1%	-25 395 €
Indemnité versée au personnel contractuel	143	100 719 €	6,3%	173	133 789 €	8,1%	189	347 715 €	15,3%	154	487 105 €	22,6%	+139 390 €
Indemnité assitant prévention	28	4 665 €	0,3%	26	4 182 €	0,3%	31	9 904 €	0,4%	30	10 400 €	0,5%	+496 €
Prime d'intérèsement	-	-	-	111	67 067 €	4,1%	142	87 803 €	3,9%	135	91 210 €	4,2%	+3 407 €
Prime exceptionnelle	151	51 483 €	3,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	36	20 355 €	1,3%	19	7 628 €	0,5%	53	30 530 €	1,3%	-	-	-	-30 530 €
Aide exceptionnelle inflation / Prime pouvoir d'achat	-	-	-	340	34 000 €	2,1%	400	226 423 €	9,9%	3	1 800 €	0,1%	-224 623 €
Indemnité différentielle SMIC	62	1 316 €	0,1%	6	-19 €	-0,0%	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité de fin de contrat	-	-	-	16	17 142 €	1,0%	14	15 429 €	0,7%	20	25 890 €	1,2%	+10 461 €
Autres primes ⁽¹⁾	3	6 005 €	0,4%	3	6 580 €	0,4%	3	6 565 €	0,3%	3	5 880 €	0,3%	-685 €
TOTAL Indemnités principales	s.o.	1 599 411 €	100%	s.o.	1 654 604 €	100%	s.o.	2 279 272 €	100%	s.o.	2 151 792 €	100%	-127 479 €
TOTAL NBI⁽²⁾	30	36 757 €	100%	25	27 799 €	100%	18	22 884 €	100%	16	21 358 €	100%	-1 526 €
Forfait mobilités durables	60	6 000 €	48,2%	67	12 533 €	11,9%	134	37 367 €	25,2%	201	52 700 €	28,2%	+15 333 €
Remboursement domicile-travail	58	6 454 €	51,8%	72	9 144 €	8,6%	96	15 400 €	10,4%	121	25 684 €	13,7%	+10 283 €
Participation mutuelle	-	-	-	363	59 261 €	56,0%	402	68 338 €	46,1%	431	73 108 €	39,1%	+4 770 €
Forfait télétravail	-	-	-	237	24 793 €	23,4%	220	27 117 €	18,3%	306	35 343 €	18,9%	+8 226 €
Total Indemnités complémentaires	s.o.	12 454 €	100%	s.o.	105 731 €	100%	s.o.	148 222 €	100%	s.o.	186 835 €	100%	+38 613 €

(1) Les autres primes comprennent l'indemnité chaussures et panier (reliquat 2021), la prime liée au tutorat d'apprentis et l'indemnité de caisse et de responsabilité des agents comptables.

(2) La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) continue d'être versée aux personnels recrutés avant le 01/01/2021 (date de mise en œuvre de la nouvelle grille IFSE) qui n'ont pas opté pour la conversion de leur NBI en IFSE. Dans la limite du montant IFSE attribué au titre de leur fonction.

Montant des principales primes versées au personnel BIATSS (en brut) par année (en milliers d'euros)



CHAPITRE 5 : la santé et la sécurité au travail

5. 1. Les risques professionnels

5. 1. 1. Les accidents de service et de travail et les maladies professionnelles (AT/MP)

Les **accidents de service** (ou accidents de travail pour le personnel contractuel) sont les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail. En l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière, l'accident est présumé imputable au service.

Les **accidents de trajet** sont les accidents survenus pendant le trajet entre :

- > le domicile et le lieu de travail
- > ou le lieu de travail et le lieu de restauration habituel

Les **accidents de mission** sont des accidents survenus lorsqu'un personnel est en mission à l'occasion d'une activité professionnelle prévue ou d'un acte de la vie courante (ex : décès dans la chambre d'hôtel). Un accident survenu à l'occasion par exemple d'une visite à titre personnel sans lien avec la mission ne constitue pas un accident de mission.

L'accident de trajet et l'accident de mission sont considérés comme un accident de travail ou de service. Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur. Les accidents déclarés peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

Les **maladies professionnelles** sont des maladies contractées dans l'exercice des fonctions désignées dans un tableau prévu par le Code de la sécurité sociale, précisant la maladie et les conditions dans lesquelles elle a été contractée. Des maladies qui ne remplissent pas les conditions fixées dans ce tableau peuvent faire l'objet d'une reconnaissance, après avis du comité régional compétent. La maladie professionnelle ouvre les mêmes droits à réparation qu'un accident du travail.

Nombre d'accidents de service et de travail, d'accidents de trajet / mission et de maladies professionnelles par cause et par année

	2021		2022		2023		2024	
	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause
Accident de service	18		14		17		7	
Accident de service stricto sensu	9	4 chutes de personne, 2 heurt / faux mouvements, 3 manutentions	9	3 chutes de personne, 1 manutention, 2 agressions, 1 contact exposition (matériaux tranchants ou piquants), 2 autres	8	4 chutes de personne, 1 manutention, 2 heurt / faux mouvements 1 autre	1	1 Projection
Accident de trajet / mission	9	2 chutes de personne, 7 accidents de la route	5	3 chutes de personne, 1 heurt / faux mouvements, 1 accident de la route	9	5 chutes de personne, 2 heurt / faux mouvements 2 accidents de la route	6	1 chute de personne, 3 accidents de la route, 2 autres
Accident de travail	6		6		6		8	
Accident de travail stricto sensu	3	1 chute de personne, 1 agression, 1 autre	5	1 chute de personne, 2 manutentions, 1 heurt / faux mouvements 1 contact exposition (chaud ou froid)	2	1 chute de personne, 1 chute d'objet	4	2 Heurt/Faux mouvement, 2 Chute/Chute d'objet,
Accident de trajet / mission	3	2 chutes de personne 1 autre	1	1 chute de personne	4	3 chutes de personne, 1 accident de la route	4	1 chute de personne, 2 accident de la route, 1 heurt/Faux mouvement
Maladie professionnelle	-		-		-		3	
TOTAL	24		20		23		18	

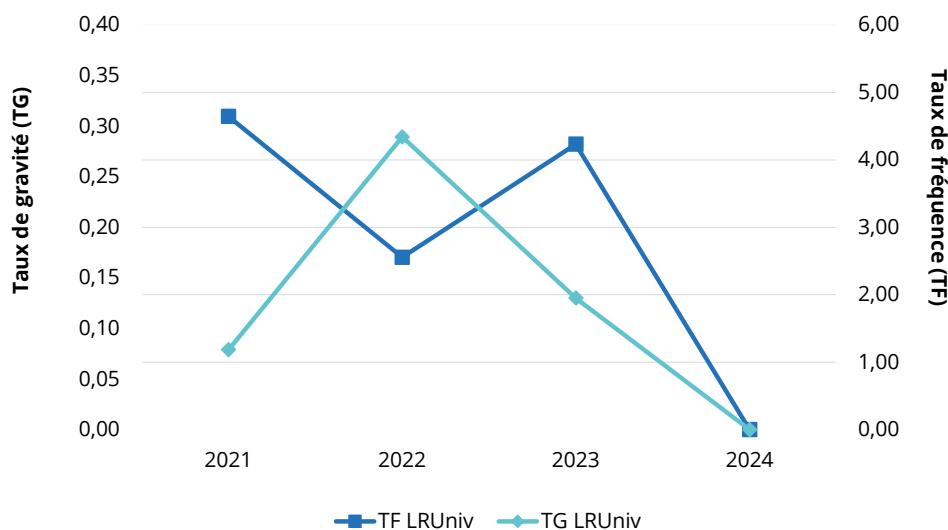
Remarque : si l'agent a eu plusieurs accidents, il décompte ici autant de fois que d'accidents.
Un « accident de service stricto sensu » a été ajouté à titre rétroactif sur l'année 2023.

Nombre d'accidents de service et de travail, d'accidents de trajet / mission selon la gravité en 2024

	AVEC ARRÊT						SANS ARRÊT						TOTAL		
	ENS			BIATSS			Total avec arrêt	ENS			BIATSS				
	Total	F	H	Total	F	H		Total	F	H	Total	F	H		
Accident de service	1	1	-	-	-	-	1	2	-	2	4	3	1	6	7
Accident de service stricto sensu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1
Accident de trajet / mission	1	1	-	-	-	-	1	2	-	2	3	3	-	5	6
Accident de travail	-	-	-	2	-	2	2	1	1	-	5	3	2	6	8
Accident de travail stricto sensu	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	3	2	1	4	4
Accident de trajet / mission	-	-	-	2	-	2	2	-	-	-	2	1	1	2	4
TOTAL	1	1	-	2	-	2	3	3	1	2	9	6	3	12	15
Rappel 2023	2	2	-	10	5	5	12	5	2	3	6	4	2	10	23
Rappel 2022	2	2	-	5	-	5	7	3	2	1	10	5	5	13	20
Rappel 2021	2	1	1	9	6	3	11	2	1	1	11	7	4	13	24

Remarque : si agent a eu plusieurs accidents, il décompte ici autant de fois que d'accidents.
Un « accident de service stricto sensu » a été ajouté à titre rétroactif sur l'année 2023.

Taux de fréquence et taux de gravité sur 4 années



Ce graphique n'intègre que les accidents de travail et de service avec arrêts, hors accidents de trajet.
Le taux de fréquence correspond au nombre de personnes en arrêt, proportionnellement au nombre d'heures travaillées.
Le taux de gravité correspond au nombre de jours d'arrêt, proportionnellement au nombre d'heures travaillées.
Sur l'année 2024, 15 accidents ont été déclarés entraînant 118 jours d'arrêt de travail. En 2023, les 23 accidents ont provoqué 233 jours d'arrêt de travail.

Nombre d'AT/MP ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité par type et par sexe (DRRH)

	Accidents			Maladies			TOTAL		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Invalidité temporaire	5	1	4	1	1	-	6	2	4
Invalidité permanente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont reconnues au cours de l'année de l'AT/MP	-	-	-	1	1	-	-	1	-
Dont reconnues au titre d'une année antérieure à l'AT/MP	2	1	1	-	-	-	1	1	1
TOTAL 2024	5	1	4	1	1	-	6	2	4
Rappel 2023	13	6	7	-	-	-	13	6	7
Rappel 2022	7	2	5	-	-	-	7	2	5
Rappel 2021	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D

Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service par sexe

	2022	2023	2024
Femmes	-	-	-
Hommes	-	-	-
TOTAL	-	-	-

Remarque : un accident survenu en 2023 n'a été traité qu'en 2024 (donc reconnu au titre d'une année ultérieure).

5. 2. Les dispositifs de signalement

Nombre de saisines des dispositifs de signalement depuis 2022 par sexe

	2022			2023			2024		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Registre Santé Sécurité au Travail	1	1	-	1	1	-	-	-	-
Registre Danger Grave et Imminent	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	1	-	1	-	-	-	-	-

5. 2. 1. Le Registre Santé Sécurité au Travail

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un registre tenu par chaque assistant·e de prévention à la disposition du personnel et des usag·euses·ères pour inscrire toute remarque, suggestion ou signalement relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Il couvre les domaines suivants :

- > les risques professionnels, l'organisation du travail (rythme, pénibilité, enrichissement et élargissement des tâches)
- > l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration, etc.) et ses effets sur la santé
- > l'aménagement des lieux de travail
- > la conception des postes de travail et le choix des équipements et méthodes de travail, l'incidence des nouvelles technologies sur les conditions de travail
- > l'aménagement des postes aux différentes catégories de personnel et en général tous problèmes liés à l'hygiène et à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail

Quand et comment l'utiliser ?

Tout signalement doit être daté et comporter nom et signature.

Un registre est attribué à chaque unité de travail et est tenu par l'assistant·e de prévention.

Chaque signalement est présenté à la F3SCT et conduit, si nécessaire, à la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention.

5. 2. 2. Le Registre Danger Grave et Imminent

Le Registre de Danger Grave et Imminent est un registre sur lequel un représentant des personnels au CSAE et/ou à la F3SCT consigne son avis après qu'il ait constaté une cause de danger grave et imminent à l'occasion d'une visite ou après qu'un personnel ait fait valoir son droit de retrait.

5. 2. 3. La reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur

Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année

	2022	2023	2024
Femmes	-	-	-
Hommes	-	-	-
TOTAL	-	-	-

5. 3. La protection fonctionnelle

Nombre de mesures de protection fonctionnelle et montant total au titre des mesures mises en œuvre par année

	2022	2023	2024
Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées	3	3	4
Nombre de mesures de protection fonctionnelle mise en œuvre	3	-	2
Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle	1 826 €	0 €	1 800 €

Trois demandes de mesures de protection fonctionnelle ont été ajoutées à titre rétroactif sur l'année 2023.

5. 4. Les suicides

	2022	2023	2024
Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année	-	-	-
Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année	-	-	-
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	-	-	-
Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail	-	-	-

5. 5. Les commissions médicales

Nombre de bénéficiaires d'un Temps Partiel Thérapeutique (TPT) recensés sur l'année par sexe et par tranches d'âge

Au 31/12/2024, **14 agents** exercent à temps partiel thérapeutique, dont 3 personnels contractuels. **79 %** des personnels en TPT sont des BIATSS et **71 %** des personnels en TPT sont des femmes.

	BIATSS						ENS-EC						TOTAL						TIT								
	TIT			CONT			TOTAL BIATSS			TIT			CONT			TOTAL E-EC			TIT			CONT			TOTAL		
	Total	F	H	Total	F	H	Total BIATSS	Total	F	H	Total	F	H	Total E-EC	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H				
20-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
25-29	-	-	-	2	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	-	-		
30-34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
35-39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
40-44	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	
45-49	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	1	1	-	2	-	-	
50-54	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	1	2	1	1	-	-	-	-	2	-	-	
55-59	4	4	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-	-	4	-	-	
60-64	2	2	-	-	-	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	1	3	2	1	-	-	-	-	3	-	-	
65+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
TOTAL	8	7	1	3	3	-	11	3	-	3	-	-	-	3	11	7	4	3	3	-	14	6	4	2			
Rappel 2023	6	4	2	6	6	-	12	-	-	-	1	1	-	1	6	4	2	7	7	-	13	-	-	-			
Rappel 2022	8	8	-	1	1	-	9	3	2	1	1	1	-	4	11	10	1	2	2	-	13	-	-	-			
Rappel 2021	8	8	-	1	1	-	9	3	2	1	1	1	-	4	11	10	1	2	2	-	13	-	-	-			

Remarques :

- . la période réglementaire d'un TPT accordée est de 1 mois minimum et de 3 mois maximum. Sa durée totale ne peut excéder 1 an (renouvellements inclus).
- . la quotité de temps de travail d'un TPT est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90% de la durée du service hebdomadaire.
- . l'agent bénéficiaire ne décompte qu'une fois (même s'il a cumulé plusieurs TPT sur l'année).
- . un même agent peut cependant décompter 1 fois sur un exercice et 1 fois sur un autre, s'il a bénéficié de plusieurs TPT à cheval sur 2 exercices (exemple : 1 TPT au titre de l'année 2023, puis 1 TPT de prolongation en 2024).

Indicateurs liés au reclassement et à l'inaptitude

	2024																							
	Propositions d'une période de préparation au reclassement			Demandes de reclassement suite à une inaptitude liée à AT/MP			Considérés définitivement inaptes à leur emploi par le conseil médical			Mises en disponibilité d'office pour raisons de santé			Placements en retraite pour invalidité			Licenciements pour inaptitude physique								
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
20-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35-39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40-44	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
45-49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50-54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
55-59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
65+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2023	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-

5. 6. La prévention des risques professionnels

Le 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 est celui qui régit la prévention des risques professionnels à La Rochelle Université. Un guide juridique diffusé en avril 2015 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) précise ses modalités d'application.

Depuis 2020, le décret n°2020-647 du 27 mai 2020 joint à la convocation, modifie particulièrement le décret n°82-453 dans la partie relative à la prévention médicale.

Hormis l'évolution du vocabulaire utilisé, les modifications portent principalement sur la périodicité des visites en cas de surveillance médicale particulière, passant d'un an à quatre ans avec une visite intermédiaire qui peut être réalisée par l'un des professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire.

Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux Comités Sociaux d'Administration dans les administrations et les établissements publics de l'État a créé le CSA à compter de 2023, au sein duquel a été constituée une formation spécialisée (la F3SCT) reprenant les compétences du CHSCT en matière de santé sécurité et conditions de travail (articles 9 et 24 du décret notamment).

5. 6. 1. Les acteurs.rices de la prévention

5. 6. 1. 1. La responsabilité des chef.fe.s de service

Cette responsabilité est littéralement prévue dans le texte précité et est une disposition directement inspirée de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

5. 6. 1. 2. Les assistant.e.s de prévention

L'assistant.e de prévention (AP) a pour fonction d'assister et de conseiller la/le responsable de l'unité de travail ou du bâtiment auprès duquel elle/il est nommée.e dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail visant à :

- > prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des personnes
- > améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des personnes
- > faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité, des techniques propres à les résoudre, des obligations réglementaires et des consignes à appliquer
- > veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité dans leur unité de travail

Au titre de cette mission, les assistant.e.s de prévention :

- > proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques
- > participent, en collaboration avec les autres acteurs.rices, à la sensibilisation, l'information et la formation du personnel

Nombre d'Unité de Travail (UT) et d'assistant.e.s de prévention au 01/09/2024

	01/09/2022	01/09/2023	01/09/2024
Nombre d'UT	32	34	35
Nombre d'assistant.e.s de prévention	34	36	37

Au 1^{er} septembre 2024, La Rochelle Université était composée de 35 unités de travail (UT), réparties dans 21 bâtiments de l'université et d'une unité de travail hébergée par le CNRS.

Pour 8 unités de travail, les assistants de prévention n'ont pas été désignés, ce sont les responsables qui assurent les fonctions.

En 2024, 5 assistants de prévention ont pris leurs fonctions dans 2 UT : LIENSs et IUT Génie civil.

5. 6. 1. 3. Le/la conseiller.ière de prévention

Le/la conseillier-ière de prévention a pour rôle d'assister et de conseiller le/la Président-e de l'Université dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail en :

- > assurant une mission d'animation et de coordination du réseau des assistant-e-s de prévention
- > préparant le rapport annuel, bilan de la situation de l'établissement en termes de prévention des risques professionnels
- > concourant à l'élaboration du programme annuel de prévention de l'établissement et en assurant le suivi de sa mise en œuvre
- > contribuant aux actions de prévention (formations, conception et aménagement de locaux, visites de locaux, analyse des accidents, gestion de déchets dangereux, etc.)
- > constituant une documentation scientifique et technique
- > préparant les travaux de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

La Direction Hygiène, Sécurité, Environnement (DHSE) pilote la démarche d'évaluation des risques, contribue à l'analyse des risques professionnels et des causes d'accident de service et de travail ou de maladies professionnelles, notamment par sa participation aux enquêtes de la F3SCT et à la visite des sites.

5. 6. 1. 4. La/le médecin de prévention

Cf. partie 5.7. *La médecine de prévention* (page 97).

5. 6. 2. La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Cf. Chapitre 7, partie 7.1.2.4 F3SCT (page 121).

5. 6. 3. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement

Depuis 2007, le livre des références, élaboré par l'Inspection en Santé et Sécurité du Travail (ISST) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, est un outil d'auto-évaluation à destination des établissements. Il est utilisé comme référentiel pour examiner l'amélioration de la politique globale de prévention, également lors des visites d'inspection.

La Rochelle Université s'est donc dotée de cet outil en affectant une note à chaque critère d'évaluation défini pour les 6 références.

La note est de 2 si la réglementation liée au critère est totalement appliquée à La Rochelle Université, 1 si elle l'est partiellement et 0 si aucune action significative n'est réalisée.

La note maximale de chaque référence est l'objectif à atteindre pour que La Rochelle Université remplisse ses obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail.

L'évolution de ces notations dans chaque référence permet de mesurer l'évolution de l'établissement dans la prévention des risques professionnels

Notation de La Rochelle Université, en application du livre des références « Prévention des risques professionnels » édition septembre 2012

Références	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	Notation maximale
1. La cheffe ou le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	13	12	12	12	16
2. Le dialogue social est assuré par la consultation de la F3SCT ou des instances qui en tiennent lieu	17	19	16	16	20
3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	8	8	10	10	14
4. L'information et la formation du personnel sont assurées à tous les niveaux	13	12	12	12	16
5. L'établissement met en place une prévention médicale	20	17	17	17	24
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	11	11	13	12	16
TOTAL	82	79	80	79	106

5. 6. 4. Les inspections de Santé et de Sécurité au Travail (SST)

	2022	2023	2024
Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la Formation Spécialisée (FS) au cours de l'année	-	-	-
Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année	-	-	-
Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	-	-	-
Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	-	-	-
Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année	-	-	-
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année	-	-	-
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	-	-	-
Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année	-	-	-

5. 6. 5. Les formations à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST)

Nombre d'agents formés à la SST au cours de l'année

	2022	2023	2024
Nombre d'agents formés	254	243	332
Nombre de formations SST organisées au cours de l'année suite à des événements graves	-	-	-

Parmi les formations réalisées en 2024 : journée de la prévention, Système Sécurité Incendie (SSI), gestes qui sécurisent, gestes qui sauvent, manipulation d'extincteurs, habilitation électrique, risques chimiques et agents cancérogènes.

5. 6. 6. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le DUERP, réalisé et mis à jour annuellement par chaque chef de service/d'établissement, répertorie l'ensemble des risques professionnels pour la santé et la sécurité des personnels et assure la traçabilité collective des expositions. Y sont consignés l'évaluation des risques, les mesures de prévention prévues pour y remédier et les délais pour leur mise en œuvre (article L4121-3-1 du Code du travail).

Nombre de DUERP existants et mis à jour au cours de l'année

	2023	2024
DUERP existants	34	35
DUERP mis à jour	34	35

Remarque : une UT correspond à un DUERP.

Taux de réalisation du programme annuel de prévention

Références	2023	2024
1. Le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	56%	19%
2. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	55%	100%
3. Le dialogue social est assuré par la consultation des F3SCT ou des instances qui en tiennent lieu	93%	75%
4. L'information et la formation des agents sont assurées à tous les niveaux	56%	83%
5. L'établissement met en place une prévention médicale	75%	50%
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	75%	50%
7. Gestion des risques	46%	54%
8. Exploitation des bâtiments et installations techniques	37%	54%
9. Surveillance médicale post professionnelle	-%	-%
Taux de réalisation du programme annuel de prévention	55%	54%

Le programme annuel est donc réalisé ou entamé à près de **54%**.

Ce programme ne reflète pas toute l'activité de la direction qui continue à réaliser des actions de prévention à l'occasion de la prise en main de nouveaux bâtiments ou lors de l'installation de nouvelles activités généralement liées à la recherche (déménagement du LIENSs à Ile2, programme de construction de Campus-Innov, mise en service du Com'On Lab,).

La réalisation d'audits en sécurité incendie permet d'une part la préparation des différentes commissions de sécurité qui ont toutes concluent sur un avis favorablement pour la poursuite d'exploitation des bâtiments et d'autre part la définition des besoins et au suivi des chantiers de remplacement des systèmes de sécurité incendie des site IUT, Curie et IAE. Cette nouvelle politique de déploiement également avec les aspects PPMS sera à terme déployée pour toutes les nouvelles opérations de remplacement de SSI.

La mise en place d'un nouveau marché de traitement des DEEE permet de rendre efficiente la gestion de ces déchets à coût zéro pour l'université puisque nous nous appuyons sur un éco-organisme.

L'organisation de la première journée de la prévention a permis de sensibiliser les personnels et les étudiants aux risques auxquels ils peuvent être exposés lors de leur vie privée comme universitaire.

5. 6. 7. Les Troubles MusculoSquelettiques (TMS)

Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant réalisé au cours de l'année une démarche de prévention des TMS

	2023	2024
Nombre d'agents concernés	91	154
Nombre de services	11	24

Su l'année 2024, 154 agents ont réalisé une démarche de prévention des TMS, dont 48 personnes en formation « travail sur écrans » et « port de charges lourdes » et 106 personnes concernées par une étude de poste de travail.

5. 6. 8. Les Risques PsychoSociaux (RPS)

Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant mis en place une démarche de prévention de RPS au cours de l'année

	2023	2024
Nombre d'agents concernés	1029	1067
Nombre de services	Tous	Tous

Nombre d'activation et nombre de dossiers suivis par la cellule de veille pour des RPS au cours de l'année

	2023		2024	
	Cellule de veille restreinte	Cellule de veille élargie	Cellule de veille restreinte	Cellule de veille élargie
Nombre d'activations	10	8	10	2
Nombre de dossiers suivis	10	5	10	6

Nombre de situations signalées et prises en charge au cours de l'année

	2022		2023			2024			
	Total	Nb de situations individuelles	Nb de situations collectives	Total	Nb de situations individuelles	Nb de situations collectives	Total	Nb de situations individuelles	Nb de situations collectives
BIATSS	20	20	-	29	29	-	29	29	-
E-EC*	6	6	-	10	10	-	12	12	-
BIATSS et E-EC**	4	S.O.	4	5	S.O.	5	1	S.O.	1
Autre***	1	1	-	1	1	-	-	-	-
TOTAL	31	27	4	45	40	5	42	41	1

* Le personnel doctorant contractuel est inclus en partie "E-EC" (pour être en cohérence avec le découpage des effectifs réalisé dans le RSU). C'est le cas pour 2 doctorants en 2024.

**** Certaines situations peuvent être collectives et concerner le personnel BIATSS ainsi que le personnel enseignant.**

*** Une situation individuelle concernait un personnel hébergé en 2022 et 2023.

Dans le cadre de la prévention primaire, l'université a mis en place un outil permettant aux personnels de s'exprimer sur le ressenti de leurs conditions de travail : le thermomètre dynamique des RPS. Relancé tous les ans à l'occasion de la mise à jour du DUERP, cet outil permet à la fois d'apprecier la situation année après année, d'introduire l'évaluation des RPS dans le DUERP et de repérer des situations pour lesquelles les personnels indiquent se sentir en difficulté.

Dans le champ de la prévention tertiaire des risques psychosociaux, **42 situations ont été prises en charge en 2024**. Elles ont nécessité l'intervention de la présidence et/ou de la Direction des Relations et des Ressources Humaines (directrice ou chargée d'accompagnement des personnels) et/ou du médecin de prévention et/ou de la conseillère de prévention.

Focus sur la prise en charge des situations individuelles signalées en 2024

	2024		
	Nb de situations individuelles traitées	Nb de situations individuelles closes	Nb de situations individuelles en cours au 31/12
BIATSS	29	23	6
E-EC***	12	12	-
BIATSS et E-EC*			
Autre**	-	-	-
TOTAL	41	35	6

Sur 41 personnes reçues dans le cadre de situations individuelles de RPS au cours de l'année 2024, le bilan au 31/12/2024 est de 35 résolutions de situation, 2 situations mises en pause et 4 situations toujours en cours.

Dans le cadre de la convention signée avec la MGEN en 2015 pour que les agents puissent bénéficier des actions du réseau P.A.S. (Réseau prévention, aide et suivi), la possibilité d'accès à l'espace d'accueil et d'écoute (E.A.E.) est rappelée aux agents. Ce dispositif peut apporter aide, conseil, soutien et orientation : les personnels qui rencontrent des difficultés personnelles ou professionnelles peuvent en parler en toute confidentialité à une psychologue clinicienne, spécialement formée pour ce dispositif (1 à 3 séances gratuites de 45 mn).

5. 7. La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé du personnel du fait de son travail.

Le/la médecin du travail exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect du Code de déontologie médicale et du Code de la santé publique.

Elle assure la surveillance médicale périodique de tout le personnel ; les personnes occupant des postes à risques particuliers et ceux dont l'état le justifie (personnes handicapées, femmes enceintes, personnel de retour après un congé de longue durée, etc.) doivent également se présenter à une visite médicale dont la périodicité est définie par le/la médecin.

Les visites médicales sont réparties en premières visites, visites systématiques ou visites à la demande (de l'agent-e, de l'employeur-euse ou du/de la médecin).

Le/la médecin du travail conseille l'administration, le personnel et ses représentant·e·s en ce qui concerne :

- > L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services
- > L'évaluation des risques professionnels
- > La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- > L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents
- > L'hygiène générale des locaux de service
- > L'hygiène dans les restaurants administratifs
- > L'information sanitaire

Depuis 2013, le service de médecine de prévention est externalisé auprès de l'association de Santé au Travail d'Aunis et de Saintonge (STAS17). L'équipe mise à la disposition de l'Université est constituée à minima d'un·e médecin du travail, d'un·e interne en médecine du travail, d'un·e ergonome / psychologue du travail, d'un·e infirmière et d'un·e secrétaire médical·e.

En 2024, 198 visites médicales ont été réalisées par la médecin du travail.

Des visites à la demande au médecin de prévention peuvent également être réalisées. Elles regroupent les visites sur demande des agents au médecin de prévention et les visites à la demande de l'employeur. Les visites périodiques obligatoires et les visites de reprise suite à un arrêt de travail sont exclues.

L'activité de la médecine de prévention fait l'objet d'un rapport annuel d'activité établi par le/la médecin du travail et présenté à la F3SCT.

Nombre de rapports de la médecin du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année

	2022	2023	2024
Nombre de rapports	1	1	1

Répartition des visites réalisées par la médecin de prévention par année

	2021	2022	2023	2024
Nb de visites médicales réalisées par le médecin de prévention	213	273	178	198
donc visites périodiques	76	90	27	34
Nb de personnes concernées	190	244	N.D	N.D

Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel

	2022	2023	2024
Nombre d'agents	184	N.D	N.D

Nombre et taux de visites à la demande auprès de la médecin de prévention par année

	2021	2022	2023	2024
Visites à la demande des agents	33	39	N.D	52
Visites à la demande de l'Université ou du médecin	17	28	N.D	146
Nombre total de visites	50	67	178	198
Effectif moyen année*	938	1027	1029	1067
Taux de visites à la demande	5%	7%	17%	19%

* Effectif en nombre d'agents au 31/12/N.

5. 8. La prise en charge du handicap

La présence d'un·e correspondant·e handicap

Dès 2005, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fixé des objectifs pour l'intégration des personnes handicapées dans la société et dans le monde du travail.

Consciente des efforts à réaliser afin de répondre à ses obligations en la matière, l'Université a désigné à partir de janvier 2013 une référente handicap chargée d'accompagner le Vice-Président Handicap et la Directrice des Relations et des Ressources Humaines dans leur action en faveur du personnel en situation de handicap.

Cette fonction se professionnalise depuis 2019 par le biais de cycles de formation proposés par le

ministère de l'enseignement supérieur, qui envisage à moyen terme de créer un diplôme d'université. Pour l'heure, un·e correspondante handicap est déclaré·e pour chaque établissement afin qu'un lien personnalisé soit privilégié dans le respect de la confidentialité.

Le schéma directeur handicap

La 2^{ème} Charta Université / Handicap du 4 mai 2012 signée par La Rochelle Université prévoyait l'élaboration par chaque établissement d'un schéma directeur de sa politique handicap, soumis à l'approbation de son Conseil d'Administration. Cette obligation a été reprise par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Le second schéma directeur handicap de La Rochelle Université a été renouvelé et adopté par le Conseil d'Administration en 2022. Il couvre la période 2022-2025.

L'obligation d'emploi de personnels en situation de handicap

Comme tout employeur public employant plus de 20 personnes, La Rochelle Université est tenue d'employer au moins 6% de personnels en situation de handicap, il s'agit des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Depuis l'accès à l'autonomie, les universités ont la maîtrise de la gestion de la totalité de leur personnel, aussi bien titulaire que contractuel. Dans cette logique, depuis l'année 2014, l'obligation d'emploi des universités en faveur des personnes en situation de handicap n'est plus calculée sur la seule part du personnel contractuel rémunéré sur ressources propres mais sur la totalité du personnel rémunéré par les établissements, titulaire comme contractuel (sous certaines conditions).

A noter que la règle de calcul a évolué depuis la déclaration de l'année 2021 : les effectifs s'observent désormais en date du 31/12/N-1 (et non plus au 01/01/N-1).

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) : répartition par type de population, par sexe, par tranches d'âge et par année

	ENS			BIATSS			ENSEMBLE		
	TOTAL	dont F	dont H	TOTAL	dont F	dont H	TOTAL	dont F	dont H
Moins de 25 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25 - 40 ans	1	-	1	5	4	1	6	4	2
41 - 55 ans	6	4	2	18	16	2	24	20	4
Plus de 55 ans	8	4	4	14	13	1	22	17	5
TOTAL 31/12/2024	15	8	7	37	33	4	52	41	11
Rappel 31/12/2023	12	6	6	34	31	3	46	37	9
Rappel 31/12/2022	11	5	6	37	33	4	48	38	10
Rappel 31/12/2021	10	N.D.	N.D.	36	N.D.	N.D.	46	34	12

Flux sortant des BOE par motif et par année

	2023	2024
Retraite	2	1
Fin de contrat	2	1
Mobilité	1	1
Non renouvellement de RQTH*	2	1
TOTAL SORTIES	5	4

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Taux d'emploi de personnel en situation de handicap par année

	2020	2021	2022*	2023	2024
Taux direct	4,81	5,05	5,09	4,77	4,87
Contribution FIPHFP	7 106 €	7 963 €	24 168 €	30 434 €	23 990 €

En 2024, contrairement à l'année 2023 qui avait connu une forte augmentation, la contribution de La Rochelle Université auprès du FIPHFP a diminué pour atteindre un niveau équivalent à celui de 2022.

Cette diminution de la contribution s'explique par une augmentation du taux d'emploi des BOE passant de 4.77% à 4.87% entre fin 2023 et fin 2024.

Nombre de titularisations, de recrutements et d'aménagements de postes de personnel en situation de handicap réalisés en 2024

	Titularisations	Recrutements*	Etudes de postes	Aménagements postes**	
				Total	dont financés FIPHFP
Femmes		2	2	6	1
Hommes		1		2	1
TOTAL	-	3	2	8	2
Rappel 2023	-	4	3	5	1
Rappel 2022	-	2	6	6	1
Rappel 2021	-	5	7	9	6

* Sont comptabilisés ici 1 recrutement < à 6 mois et 2 recrutements > 6 mois

** Les aménagements de postes peuvent consister en l'achat de matériels adaptés, l'organisation de l'espace de travail, etc.

Nombre de personnel en situation de handicap ayant bénéficié d'un ou plusieurs rendez-vous de suivi individuel par année

	2021		2022		2023		2024	
	Nb de personnes rencontrée	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrée	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrée	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrée	Nb total de rdv réalisés
Femmes		N.D.	20	37	28	55	34	109
Hommes			3		6		12	
TOTAL	22	32	23	37	34	55	46	109

CHAPITRE 6 : l'organisation du travail et temps de travail

6. 1. L'organisation du travail

6. 1. 1. Le temps de travail du personnel BIATSS

Le **dispositif d'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail (ARTT)** s'applique à l'ensemble du personnel BIATSS de l'établissement, titulaire et non titulaire.

Les agents doivent accomplir un nombre d'heures de service déterminé par année universitaire. Chaque agent définit son planning en début d'année universitaire dans l'intérêt du service et sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

L'obligation de service est proratisée pour les personnels exerçant à temps partiel ou incomplet.

Le cadre de référence du temps de travail annuel est défini par l'agent sur validation du N+1 selon 3 niveaux de temps de travail hebdomadaire possibles : **37h45, 38h05 ou 38h30**.

Horaire de référence par jour			Volume horaire moyen hebdomadaire de référence	
1	7h33 mn	7,55	37h45 mn	37,75
2	7h37 mn	7,62	38h05 mn	38,08
3	7h42 mn	7,7	38h30 mn	38,5

La répartition hebdomadaire se fait sur 10 demi-journées pour un agent à temps complet. Une demi-journée ne peut pas être supérieure à 5 heures.

L'amplitude maximale d'une journée est de 11 heures pause comprise. Le repos hebdomadaire est d'au moins 35 heures consécutives et le repos quotidien de 11 heures au minimum.

Une pause obligatoire de 20 minutes est incluse dans le temps de travail quotidien des agents sous réserve d'avoir effectué au moins 6 heures de travail dans la journée. La pause méridienne recommandée est de 45 minutes.

Les **congés** octroyés pour raison de santé sont comptabilisés comme du temps de travail effectif. Cependant, ces congés réduisent proportionnellement le nombre de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) que l'agent peut acquérir.

Les jours de fermeture d'établissement sont prévus et arrêtés selon un calendrier établi en début d'année universitaire, dans la limite de 30 jours par an. Il s'agit de congés annuels obligatoires sauf impératifs de service.

Le nombre maximal de semaines consécutives de congés annuels ne peut être supérieur à 6 semaines sauf dans le cas d'un congé bonifié.

Les congés doivent être pris dans l'année universitaire de référence. Les reports de congés sont toutefois accordés dans le cadre de congés pour raison de santé ou congés de maternité dans la limite de 4 semaines qui devront être épuisés dans un délai de 15 mois.

Le **Compte Epargne Temps (CET)** permet aux agents titulaires et non titulaires employés de manière continue d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il ne peut être alimenté, qu'après validation de la Direction générale (sauf exceptions), dans la limite de 15 jours par an.

Tout agent disposant d'un CET alimenté de plus de 15 jours, mais n'opérant pas d'épargne de congé, doit exercer son droit d'option avant le 31 décembre. A défaut, les jours concernés sont transférés vers le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les fonctionnaires ou indemnisés pour les agents contractuels.

Lorsqu'un agent n'a pas été en mesure de prendre tous ses congés annuels avant le 31 août de l'année universitaire de référence, les jours de congés non-pris au 31 aout peuvent, dans la limite de 10 jours :

- être reporté en jours de congé à prendre sur l'année suivante. Ces jours de congé non pris, pour lesquels l'agent demande le report sur l'année suivante doivent être consommés avant le 31 décembre et ne pourront être déposés sur le CET, indemnisés ou versés à la RAFP.

- conservé en vue d'une demande de dépôt sur le CET

ou une combinaison des deux.

Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail, nombre de nuits-agents travaillées au cours de l'année et nombre d'agents couverts par la charte du temps au 31/12/2024

	2022	2023	2024
Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année (au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption)	3	4	4
Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année*	-	-	-
Nombre d'agents couverts par la charte du temps au 31/12**	546	544	580

* Un agent est considéré travaillant de nuit si, durant une semaine de référence où il a travaillé sans congés, il a travaillé deux jours différents au moins 3h comprises dans la plage horaire 21h-6h. Pas d'agent concerné à LR Univ.

** Soit l'effectif total des BIATSS au 31/12/N, hors apprentis (temps de travail hors charte du temps).

6. 1. 2. Les modalités de temps de travail

6. 1. 2. 1. Données générales

Les personnes qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps partiel.

L'exercice du temps partiel revêt deux formes : le **temps partiel de droit** (c'est-à-dire que l'administration ne peut refuser) et le **temps partiel sur autorisation** (accordé sous réserve des nécessités de service).

Particularité : les personnes travaillant à 80% sont rémunérées à 85,7% d'un taux plein ; celles travaillant à 90% sont rémunérées à 91,4%.

Le **travail à temps incomplet** concerne quant à lui un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail, c'est-à-dire d'une durée inférieure à 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).

97,5% du personnel dispose d'un emploi à temps complet au 31/12/2024. 2,5% du personnel a quant à lui été recruté sur un emploi à temps incomplet. 93% du personnel travaille à temps plein et 7% à une quotité inférieure. Le temps partiel à 80 % est la formule la privilégiée par le personnel titulaire et contractuel à temps complet (60 % des agents).

La part des femmes parmi le personnel à temps partiel et incomplet est majoritaire (63%).

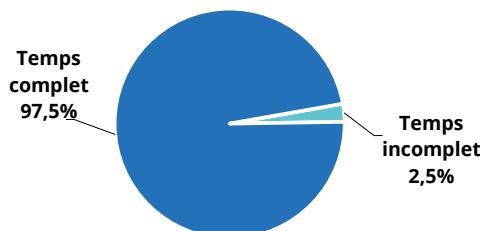
Répartition du personnel par modalité de temps de travail, par statut, par population et par sexe au 31/12/2024

	TITULAIRES						CONTRACTUELS						TOTAL						
	ENS			BIATSS			TOTAL			ENS			BIATSS			TOTAL			
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	
Temps plein	317	123	194	217	124	93	534	247	287	141	76	65	317	199	118	458	275	183	
Temps partiel	12	6	6	23	20	3	35	26	9	-	-	-	13	11	2	13	11	2	
dont TPAR de droit* :	2	-	2	6	6	-	8	6	2	-	-	-	4	4	-	4	4	-	
à 80 %	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	4	4	-	4	4	-	
à 70 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
à 60 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
à 50 %	2	-	2	5	5	-	7	5	2	-	-	-	-	-	-	-	7	5	2
dont TPAR sur autorisation :	10	6	4	17	14	3	27	20	7	-	-	-	9	7	2	9	7	2	
à 90 %	-	-	-	3	1	2	3	1	2	-	-	-	1	1	-	1	1	-	
à 80 %	5	3	2	13	12	1	18	15	3	-	-	-	6	5	1	6	5	1	
à 70 %	2	-	2	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2	
à 60 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	
à 55 %	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	
à 50 %	2	2	-	1	1	-	3	3	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	
Total à temps complet	329	129	200	240	144	96	569	273	296	141	76	65	330	210	120	471	286	185	
Rappel 2023	330	131	199	242	147	95	572	278	294	137	70	67	293	197	96	430	267	163	
à 80 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	2	4	2	2	
à 70 %	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	2	2	-	2	2	-	
à 60 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
à 50 %**	6	2	4	-	-	-	6	2	4	7	2	5	3	1	2	10	3	7	
< à 50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	3	-	3	-	
Total à temps incomplet	6	2	4	-	-	-	6	2	4	8	3	5	13	5	8	21	8	13	
Rappel 2023	6	2	4	-	-	-	6	2	4	10	2	8	11	5	6	21	7	14	
TOTAL	335	131	204	240	144	96	575	275	300	149	79	70	343	215	128	492	294	198	
Rappel 2023	336	133	203	242	147	95	578	280	298	147	72	75	304	202	102	451	274	177	

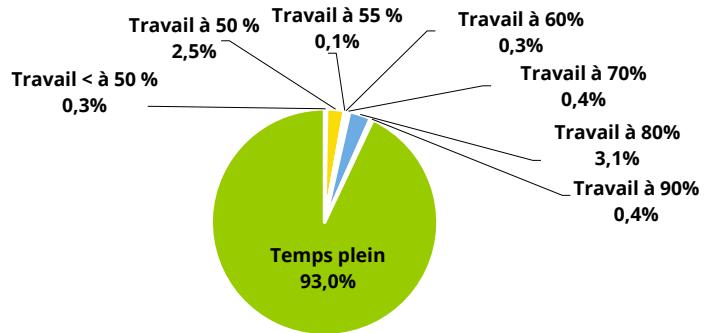
* Parmi les temps partiels de droit : élever un enfant de moins de 3 ans, motif thérapeutique.

** Sont inclus ici les enseignants et enseignants-chercheurs en service partagé (10) ainsi que les ATER (2), enseignant (1) et BIATSS (3) recrutés à quotité de 50 %.

Répartition du personnel selon sa modalité de temps de travail au 31/12/2024



Répartition du personnel selon son temps de travail au 31/12/2024



6.1.2.2. Le temps de travail du personnel enseignant

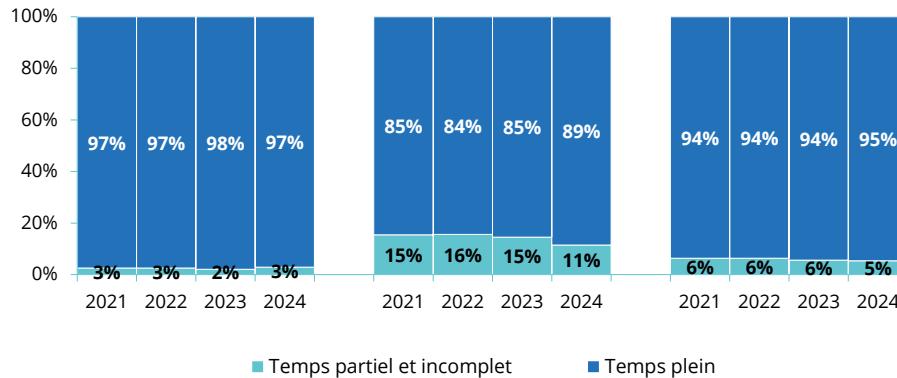
6.1.2.2.1 Le temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

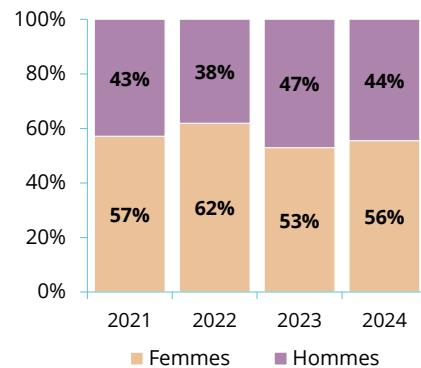
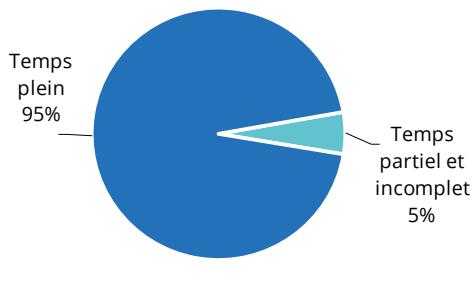
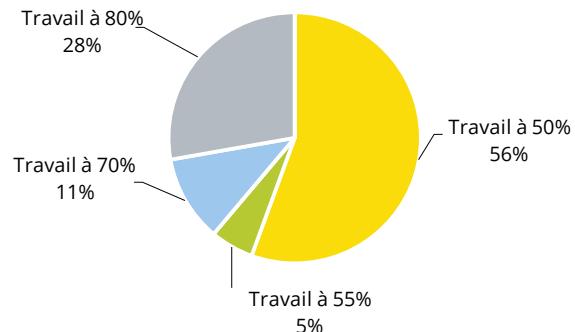
Temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur (E/EC) titulaire par corps et par sexe au 31/12/2024

	À 50%			À 55%			À 60%			À 70%			À 80%			À 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET*			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
PR	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	68	17	51
MCF	2	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	1	2	-	-	-	6	2	4	164	64	100
Total ENS SUP	3	1	2	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	1	2	-	-	-	7	2	5	232	81	151
Rép. du personnel selon son temps de travail	1,3%	-	-	-	-	-	0,4%	-	-	1,3%	-	-	1,3%	-	-	-	-	-	2,9%	-	-	97,1%	-	-
Rappel 2023	0,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	1,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	2,1%	-	-	97,9%	-	-
Rappel 2022	0,4%	-	-	-	-	-	0,4%	-	-	1,3%	-	-	1,3%	-	-	-	-	-	2,6%	-	-	97,4%	-	-
Rappel 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,4%	-	-	1,3%	-	-	-	-	-	2,6%	-	-	97,4%	-	-
PRAG	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-	3	1	2	48	21	27
PRCE	4	2	2	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	6	4	2	34	19	15
PR EPS	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	1	-	-
PR ECOLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-
Total ENS 1D-2D	7	3	4	1	1	-	-	-	-	1	-	1	2	2	-	-	-	-	11	6	5	85	42	43
Rép. du personnel selon son temps de travail	7,3%	-	-	1,0%	-	-	-	-	-	1,0%	-	-	2,1%	-	-	-	-	-	11,5%	-	-	88,5%	-	-
Rappel 2023	9,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0%	-	-	3,1%	-	-	-	-	-	14,6%	-	-	85,4%	-	-
Rappel 2022	10,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	2,1%	-	-	3,1%	-	-	-	-	-	15,6%	-	-	84,4%	-	-
Rappel 2021	7,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0%	-	-	7,2%	-	-	-	-	-	15,5%	-	-	84,5%	-	-
TOTAL	10	4	6	1	-	1	-	-	-	2	-	2	5	3	2	-	-	-	18	8	10	317	123	194
Rép. du personnel selon son temps de travail	3,0%	-	-	0,3%	-	-	0,0%	-	-	0,6%	-	-	1,5%	-	-	0,0%	-	-	5,4%	-	-	94,6%	-	-
Rappel 2023	3,0%	-	-	-	-	-	0,3%	-	-	0,3%	-	-	1,8%	-	-	0,3%	-	-	5,7%	-	-	94,3%	-	-
Rappel 2022	3,3%	-	-	-	-	-	0,3%	-	-	0,9%	-	-	1,8%	-	-	-	-	-	6,3%	-	-	93,7%	-	-
Rappel 2021	2,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	0,6%	-	-	3,0%	-	-	-	-	-	6,4%	-	-	93,6%	-	-

* A temps incomplet au 31/12/2024 : 10 enseignants et enseignants-chercheurs en service partagé avec un autre employeur.

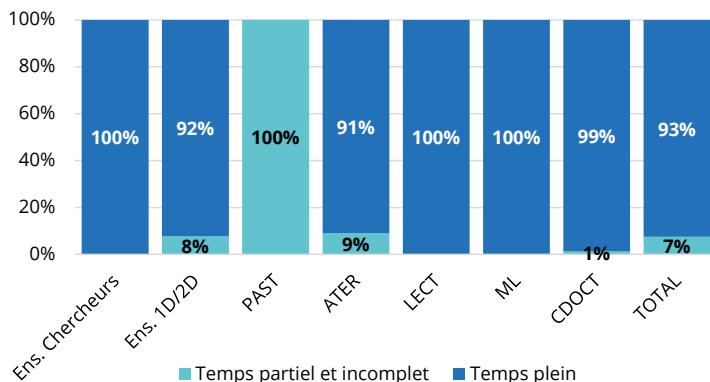
Répartition du personnel E/EC titulaire par catégorie et temps de travail au 31/12/2024



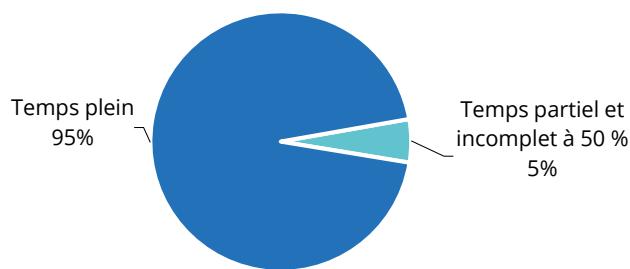
Répartition du personnel E/EC titulaire à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2024

Répartition du personnel E/EC titulaire selon son temps de travail au 31/12/2024

Temps partiel et incomplet : zoom sur le temps de travail du personnel E/EC titulaire au 31/12/2024

6.1.2.2 Le temps de travail du personnel enseignant et enseignant-rechercheur (E/EC) contractuel
Temps de travail du personnel E/EC contractuel par type de contrat et par sexe au 31/12/2024

	TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET*			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H
Ens. Chercheurs	-	-	-	23	12	11
Enseignants	2	2	-	25	18	7
PAST	4	-	4	-	-	-
ATER	2	1	1	10	6	4
LECT	-	-	-	1	1	-
ML	-	-	-	1	1	-
CDOCT	-	-	-	81	38	43
TOTAL	8	3	5	141	76	65
Rép. du personnel selon son temps de travail				5,4%		94,6%

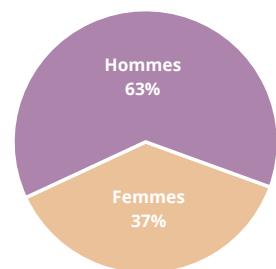
*Sont concernés des personnels à quotité 50 % uniquement

Répartition du personnel E/EC contractuel par type de contrat et temps de travail au 31/12/2024


Répartition du personnel E/EC contractuel selon son temps de travail au 31/12/2024



Répartition du personnel E/EC contractuel à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2024



6. 1. 2. 3. Le temps de travail du personnel BIATSS

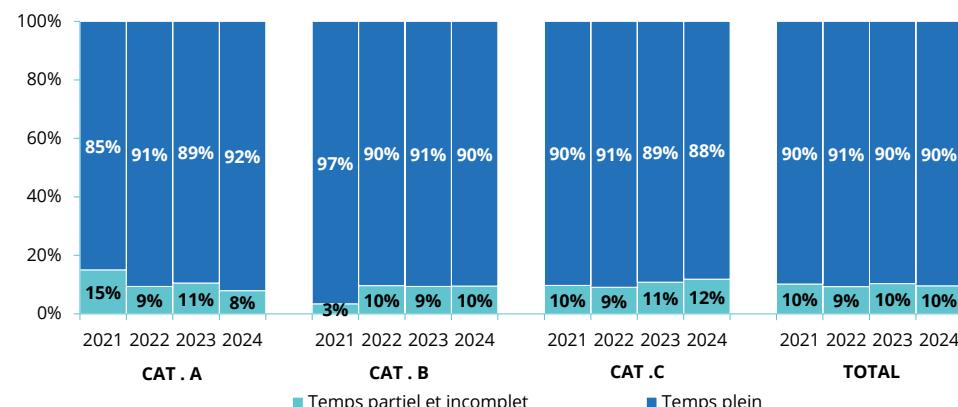
6.1.2.3.1 Le temps de travail du personnel BIATSS titulaire

Temps de travail du personnel BIATSS titulaire par catégorie et par sexe au 31/12/2024

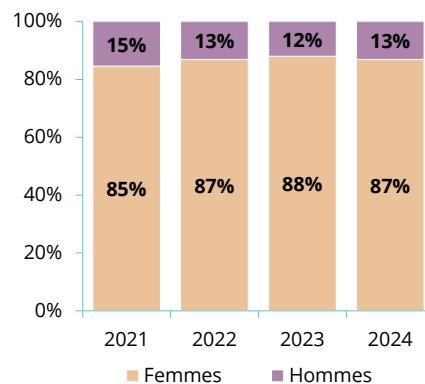
	À 50%			À 60%			À 70%			À 80%			À 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET*			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	2	-	2	8	6	2	93	40	53
Rép. du pers. cat. A selon son temps de travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,9%			2,0%			7,9%			92,1%		
Rappel 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,4%			2,1%			10,5%			89,5%		
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,3%			2,1%			9,4%			90,6%		
Rappel 2021	2,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	11,8%			1,1%			15,1%			84,9%		
Catégorie B	2	2	-	-	-	-	-	-	-	4	3	1	-	-	-	6	5	1	57	35	22
Rép. du pers. cat. B selon son temps de travail	3,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	6,3%			-			9,5%			90,5%		
Rappel 2023	1,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	7,8%			-			9,4%			90,6%		
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,5%			1,6%			9,7%			90,3%		
Rappel 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,4%			-			3,4%			96,6%		
Catégorie C	4	4	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	1	1	-	9	9	-	67	49	18
Rép. du pers. cat. C selon son temps de travail	5,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	5,3%			1,3%			11,8%			88,2%		
Rappel 2023	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	7,2%			2,4%			10,8%			89,2%		
Rappel 2022	2,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	4,5%			2,3%			9,1%			90,9%		
Rappel 2021	1,9%	-	1,0%	-	-	-	-	-	-	4,9%			1,9%			9,7%			90,3%		
TOTAL	6	6	-	-	-	-	-	-	-	14	13	1	3	1	2	23	20	3	217	124	93
Rép. du personnel selon son temps de travail	2,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	5,8%			1,3%			9,6%			90,4%		
Rappel 2023	0,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	7,9%			1,7%			10,3%			89,7%		
Rappel 2022	0,8%	-	0,0%	-	-	-	-	-	-	6,1%			2,0%			9,3%			90,7%		
Rappel 2021	1,6%	-	0,4%	-	-	-	-	-	-	7,1%			1,2%			10,2%			89,8%		

* Aucun BIATSS titulaire n'a été recruté à temps incomplet au 31/12/2024.

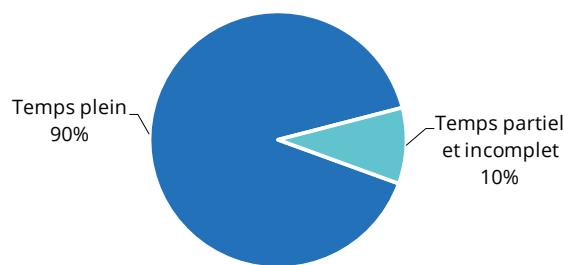
Répartition du personnel BIATSS titulaire par catégorie et temps de travail au 31/12/2024



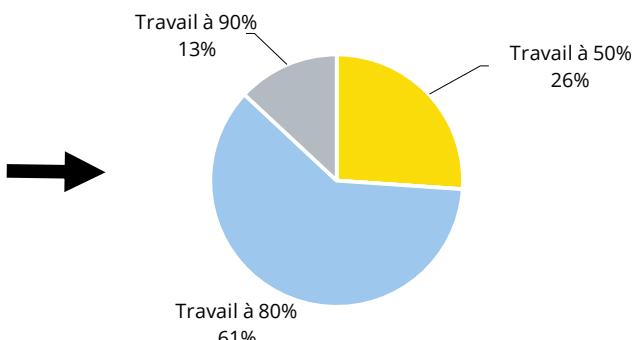
Répartition du personnel BIATSS titulaire à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2024



Répartition du personnel BIATSS titulaire selon son temps de travail au 31/12/2024



Temps partiel et incomplet : zoom sur le temps de travail du personnel BIATSS titulaire au 31/12/2024



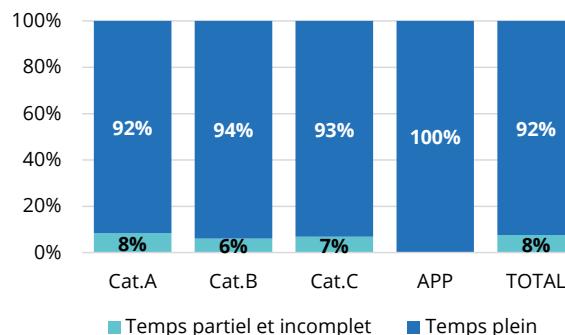
6.1.2.3.2 Le temps de travail du personnel BIATSS contractuel

Temps de travail du personnel BIATSS contractuel par catégorie et par sexe au 31/12/2024

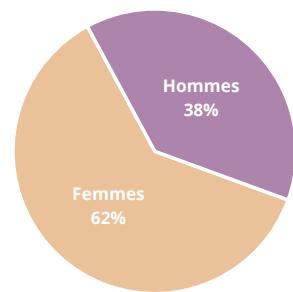
	A < 50%*			A 50%			A 60%			A 70%			A 80%			A 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total			Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
	Catégorie A	3	-	3	3	2	1	1	-	1	1	-	8	5	3	1	1	-	17	9	8	184	94	90
Rép. du pers. cat. A selon son temps de travail	1,5%			1,5%			0,5%			0,5%			4,0%			0,5%			8,5%			91,5%		
Rappel 2023	1,8%			1,8%			0,6%			1,8%			4,2%			-			10,1%			89,9%		
Catégorie B	-	-	-	1	-	1	2	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	4	2	2	62	43	19
Rép. du pers. cat. B selon son temps de travail	-			1,5%			3,0%			-			1,5%			-			6,1%			93,9%		
Rappel 2023	-			1,7%			1,7%			-			3,4%			3,4%			6,8%			93,2%		
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-	5	5	-	68	59	9
Rép. du pers. cat. C selon son temps de travail	-			-			-			-			6,8%			-			6,8%			93,2%		
Rappel 2023	-			-			-			-			4,0%			4,0%			4,0%			96,0%		
Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	
Rép. du pers. app. selon son temps de travail	-			-			-			-			-			-			-			100,0%		
Rappel 2023	-			-			-			-			-			-			-			100,0%		
TOTAL	3	-	3	4	2	2	3	1	2	1	1	-	14	11	3	1	1	-	26	16	10	317	199	118
Rép. du pers. selon son temps de travail	0,9%			1,2%			0,9%			0,3%			4,1%			0,3%			7,6%			92,4%		
Rappel 2023	1,0%			1,3%			0,7%			1,0%			3,9%			3,9%			7,9%			92,1%		

Sont inclus ici 3 personnels recrutés à temps incomplet < à 50% : psychiatre SDSU, régisseur MDE et conducteur bateau LIENSS.

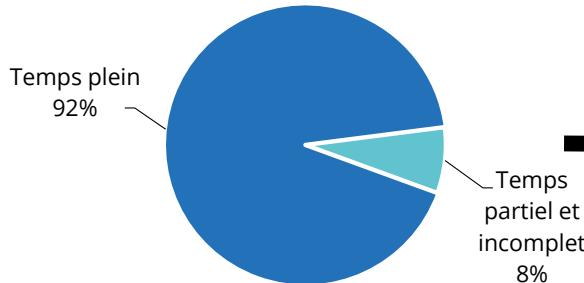
Répartition du personnel BIATSS contractuel par catégorie et temps de travail au 31/12/2024



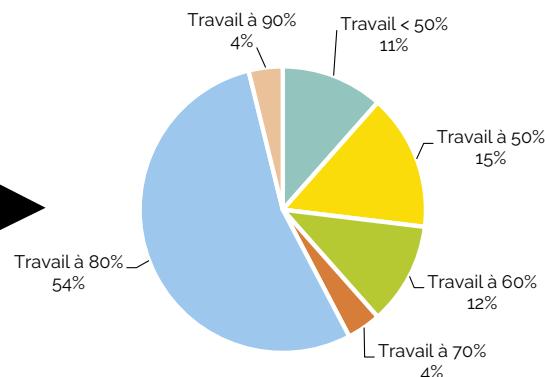
Répartition du personnel BIATSS contractuel à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2024



Répartition du personnel BIATSS contractuel selon son temps de travail au 31/12/2024



Temps partiel et incomplet : zoom sur le temps de travail du personnel BIATSS contractuel au 31/12/2024



6.1.3. Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Elles ne doivent pas porter la durée du travail effectif au-delà de 48 heures sur une semaine (max 44h sur 12 semaines consécutives) et réduire la durée des repos quotidien en deçà de 11 heures.

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année universitaire 2023-2024

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			Rappel 2022-2023		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	TIT	CONT
Catégorie A	50	29	21	87	54	33	137	83	54	173	103	70
Catégorie B	40	29	11	30	20	10	70	49	21	81	45	36
Catégorie C	53	43	10	54	47	7	107	90	17	59	5	54
TOTAL	143	101	42	171	121	50	314	222	92	313	153	160

Le nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année universitaire 2023-2024 est stable par rapport à la période précédente. Par catégorie, nous constatons une baisse de la part des agents de catégorie A et une hausse pour les agents de catégorie C.

Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année universitaire 2023-2024

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			Rappel 2022-2023		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	TIT	CONT
Catégorie A	1 137	669	468	2 063	1 376	687	3 199	2 045	1 154	3 988	2 061	1 927
Catégorie B	901	443	458	967	388	579	1 868	831	1 037	1 892	994	898
Catégorie C	811	565	246	801	665	136	1 612	1 230	382	633	23	610
TOTAL	2 849	1 677	1 172	3 830	2 428	1 402	6 679	4 106	2 573	6 513	3 078	3 435

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année universitaire 2023-2024 a augmenté de 2,6% par rapport à la période précédente. Par catégorie, nous constatons une baisse des

heures effectuées par les agents de catégorie A (-19,8%) et une importante hausse des heures effectuées par les agents de catégorie C (+154,7%).

6. 2. Les astreintes

L'astreinte correspond à des missions de travail régulières, continues ou discontinues, exercées durant la fermeture administrative répondant à un besoin du service. Les missions d'astreinte touchant les personnels BIATSS, lorsqu'elles sont exercées en dehors des horaires habituels de travail ou durant les congés annuels, donnent lieu à majoration et récupération du temps de travail correspondant.

A ne pas confondre avec la fonction de permanence, qui consiste à pouvoir assurer un degré minimal de réponse (par exemple téléphonique) lors d'une sollicitation urgente.

Répartition du personnel soumis à des astreintes par catégorie, par sexe et par tranches d'âge au 31/12/2024

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL
Catégorie A	3	1	-	-	1	-	1	-	-	6
<i>dont femmes</i>	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
<i>dont hommes</i>	2	1	-	-	1	-	1	-	-	5
Catégorie B	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
<i>dont femmes</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>dont hommes</i>	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
<i>dont femmes</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>dont hommes</i>	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
TOTAL	3	1	-	-	1	1	2	1	-	9
<i>Rappel 2023</i>	2	-	-	-	3	6	0	2	-	13
<i>Rappel 2022</i>	2	-	-	-	2	6	1	1	-	12

Au 31/12/2024, **9 personnes sont soumises à des astreintes** pour assurer des fonctions de gardiennage (ouverture, fermeture et surveillance des bâtiments) durant leurs périodes d'astreinte. Elles peuvent être amenées à intervenir de manière préventive lorsque la sécurité des locaux est susceptible d'être engagée en alertant les services ad hoc et le responsable du service de la gestion immobilière. Le nombre d'agents soumis à des astreintes a baissé par rapport à la période précédente et notamment pour la catégorie C (6 fin 2023 pour 1 fin 2024).

6. 3. Le télétravail

Au 31/12/2024, **371 personnels BIATSS (dont 3 pour raison de santé)** bénéficient du dispositif de télétravail mis en place à La Rochelle Université. Ce dispositif s'inscrit dans les dispositions de la **Charte du Télétravail**. A l'instar des années précédentes, la part d'agents bénéficiant d'un dispositif de télétravail a continué d'augmenter sur l'année 2024.

Nombre d'agents bénéficiant d'un dispositif de télétravail au 31/12/2024

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			% de bénéficiaires*
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	
Catégorie A	76	38	38	110	71	39	186	109	77	62%
Catégorie B	44	30	14	49	37	12	93	67	26	72%
Catégorie C	35	32	3	57	54	3	92	86	6	62%
Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2024	155	100	55	216	162	54	371	262	109	64%
<i>Rappel 2023</i>	139	91	48	167	131	36	306	222	84	56%
<i>Rappel 2022</i>	125	83	42	126	100	26	251	183	68	46%
<i>Rappel 2021</i>	125	82	43	95	78	17	220	160	60	47%

* Calcul sur la base des effectifs au 31/12/N.

Répartition des bénéficiaires d'un dispositif de télétravail au 31/12/2024 par motif

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			% de bénéficiaires
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	
Télétravail classique	154	99	55	216	162	54	370	261	109	99%
Télétravail pour raison de santé*	3	3	-	-	-	-	3	3	-	1%
TOTAL 2024	157	102	55	216	162	54	373	264	109	100%
Rappel 2023	139	91	48	167	131	36	306	222	84	100%
Rappel 2022	125	83	42	126	100	26	251	183	68	100%

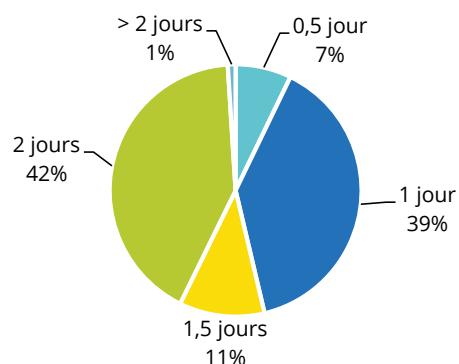
* Aménagement du poste de travail pour raisons médicales (état de santé, handicap).

Nombre de décision de refus du télétravail, de renouvellement de télétravail, ou d'interruption du télétravail à l'initiative de l'Université au cours de l'année 2024

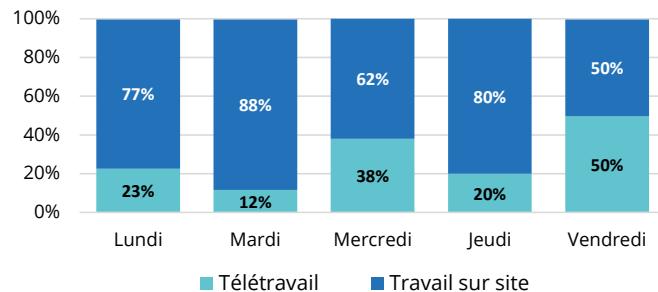
	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	
Refus du télétravail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Non renouvellement de télétravail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Interruption du télétravail à l'initiative de l'Université*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2022	-	-	-	2	1	1	2	1	1	-

* Hors changements de poste.

Modalités de télétravail pour les bénéficiaires du dispositif – nombre de jours télétravaillés



Modalités de télétravail pour les bénéficiaires du dispositif – choix des jours télétravaillés



Aide à la lecture : parmi les 373 télétravailleurs-es, 42% bénéficient de 2 jours de télétravail par semaine. Vendredi représente le jour de la semaine où la part de télétravail est la plus importante.

6. 4. Les congés annuels

En 2024, le **nombre de jours de congés non-pris** s'élevait à **1164** (contre 1302 jours en 2023). Sur cette année, **307 agents** n'ont pas versé leurs jours de congés non-pris au CET (contre 313 en 2023).

Nombre de jours de congés non pris au terme de l'année universitaire 2023-2024 et non versés au CET par statut, par catégorie et par sexe

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	
Catégorie A	207	95	112	468	255	213	674	350	325	
Catégorie B	125	68	58	82	34	48	208	101	106	
Catégorie C	192	153	40	89	75	14	282	228	54	
TOTAL	524	315	209	639	364	275	1 164	679	485	
Rappel 2023	587	330	258	715	398	317	1302	728	574	
Rappel 2022	1455	887	569	1038	738	299	2493	1625	868	

Remarque : les agents non présents au cours de l'année universitaire 2023-2024 ainsi que les apprentis ont été retirés du périmètre.

Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année universitaire 2023-2024, par statut, par catégorie et par sexe

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Rappel 2023</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Rappel 2022</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Remarque : il s'agit ici des spécificités d'attribution de jours supplémentaires aux jours de congés. Par exemple : jours fériés locaux.

Nombre de jours donnés et nombre de jours reçus au cours de l'année 2023-2024, par statut, par catégorie et par sexe

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Rappel 2023</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Rappel 2022</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Remarque : un agent peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial. Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

6. 5. Le Compte Épargne Temps (CET)

Le nombre maximum de jours susceptibles d'être épargnés sur un CET s'élève à 60.

À la demande de l'épargnant ou de l'épargnante, et si elle ou il ne souhaite pas les utiliser en congés, les jours crédités au-delà d'un seuil de 15 jours peuvent :

- > être indemnisés à hauteur d'un montant fixé par catégorie d'emploi (fonctionnaires et contractuels)
- > être transférés en point de retraite dans le régime de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (fonctionnaires uniquement)

111 des personnels BIATSS possèdent un CET au 31/12/2024, contre 107 l'année précédente. En 2024, 7 nouveaux CET sont recensés (création ou transfert). Sur cette période, 6 agents ont alimenté leur CET (dépôt ou transfert de jours) en épargnant 34 jours, soit une moyenne de 6 jours par agent.

Le nombre de jours indemnisés s'élève à 83 jours pour un montant de 11027 € brut (10 agents concernés).

Le nombre de jours transférés en point de retraite dans le régime de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique s'élève à 51 jours pour un montant de 5700€ brut (6 agents concernés).

Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2024

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL					
	TOTAL	F	H	dont ouverts ou transférés en N	TOTAL	F	H	dont ouverts ou transférés en N	TOTAL	F	H	dont ouverts ou transférés en N
Cat.A	46	20	26	3	10	3	7	-	56	23	33	3
Cat.B	25	15	10	3	1		1	-	26	15	11	3
Cat.C	26	22	4	1	3	3		-	29	25	4	1
TOTAL	97	57	40	7	14	6	8	-	111	63	48	7
<i>Rappel 2023</i>	92	52	40	4	15	6	9	1	107	58	49	7
<i>Rappel 2022</i>	96	55	41	6	13	5	8	1	109	60	49	7
<i>Rappel 2021</i>	98	59	39	4	13	4	9	3	111	63	48	7

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET ou dont le CET a été transféré au cours de l'année

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL					
	TOTAL	F	H	Nb jours déposés ou transférés	TOTAL	F	H	Nb jours déposés ou transférés	TOTAL	F	H	Nb jours déposés ou transférés
Cat.A	2	1	1	5	-	-	-	-	2	1	1	5
Cat.B	3	3	-	23	-	-	-	-	3	3	-	23
Cat.C	1	1	-	6	-	-	-	-	1	1	-	6
TOTAL	6	5	1	34	-	-	-	-	6	5	1	34
Rappel 2023	14	7	7	ND	2	2	-	ND	16	9	7	ND
Rappel 2022	17	9	8	ND	2	2	-	ND	19	11	8	ND
Rappel 2021	22	12	10	ND	8	1	7	ND	30	13	17	ND

Nombre de jours stockés sur les CET au 31/12/2024

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Cat.A	692	318	374	96	30	66	788	349	440
Cat.B	315	169	146	15	0	15	330	169	161
Cat.C	194	181	13	28	28	-	222	209	13
TOTAL	1 201	668	534	139	58	81	1 340	726	614
Rappel 2023	1305	724	581	200	70	130	1505	794	711
Rappel 2022	1385	720	665	165	66	99	1550	786	764
Rappel 2021	1404	830	574	207	52	155	1611	882	729

Nombre de jours CET consommés au cours de l'année par type de consommation

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Retraite additionnelle	51	40	11	S.O.			51	40	11
Catégorie A	12	12					12	12	-
Catégorie B	39	28	11	S.O.			39	28	11
Catégorie C	-						-	-	-
Indemnisation	19	15	4	64	10	54	83	25	58
Catégorie A	13	9	4	48	5	43	61	14	47
Catégorie B	-			3		3	3	-	3
Catégorie C	6	6		13	5	8	19	11	8
TOTAL	70	55	15	64	10	54	134	65	69
Rappel 2023	19	15	4	20	0	20	39	15	24
Rappel 2022	66	65	1	8	-	8	74	65	9
Rappel 2021	109	75	34	26	20	6	135	95	40

6. 6. Les absences au travail

6. 6. 1. Les absences pour raison de santé

6. 6. 1. 1. Données générales

Arrêts pour raison de santé par type de population, par statut, par motif, par sexe et par années

En 2024, **228 personnes** (soit 21% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence pour raison de santé (pour 23% en 2023).

51 % des absences ont concerné des congés de maladie ordinaire (idem en 2023).

Le nombre de jours d'absence cumulés s'élève à **9262 jours** (pour 9268 jours en 2023), ce qui représente un taux d'absentéisme de **2,4%**.

Les personnes arrêtées pour raison de santé sont plus nombreuses chez BIATSS : elles représentent **75%** en 2024 (pour 77% en 2023) (pour 2,5% en 2023).

Une personne ne va pas se retrouver dans plusieurs catégories de condamnés, mais elle ne sera comptée dans l'une que seule fois, dans le total des personnes

Part du personnel ayant pris au moins un jour de congé pour raison de santé par type de population, par statut, par sexe et par année

La part du personnel ayant pris au moins un jour de congé varie selon le type de population et le sexe :
29,3% pour les BIATSS (34,1% en 2023) et **11,8%** pour les enseignants et enseignants-chercheurs (11,4% en 2023).
26,5% pour les femmes (27,8 % en 2023) et **11,6%** pour les hommes (13,7 % en 2023).

	2024			2023			2022			2021		
	En nb		En %	En nb		En %	En nb		En %	En nb		En %
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
T itulaires	46	26	20	13,7%	9,8%	41	24	17	12,2%	18,0%	8,4%	52
E Contractuels	11	8	3	7,4%	10,1%	4,3%	14	6	8	9,5%	8,3%	10,7%
N TOTAL	57	34	23	11,8%	16,2%	8,4%	55	30	25	11,4%	14,6%	9,0%
S dont congé maladie ordinaire (CMO)	52	31	21	10,7%	14,8%	7,7%	50	27	23	10,4%	13,2%	8,3%
B Titulaires	82	56	26	34,2%	38,9%	27,1%	86	61	25	35,5%	41,5%	26,3%
I Contractuels	89	74	15	25,9%	34,4%	11,7%	100	77	23	32,9%	38,1%	22,5%
A TOTAL	171	130	41	29,3%	36,2%	18,3%	186	138	48	34,1%	39,5%	24,4%
S dont congé maladie ordinaire (CMO)	157	120	37	26,9%	33,4%	16,5%	169	127	42	31,0%	36,4%	21,3%
Total TOUS	228	164	64	21,4%	28,8%	12,9%	241	168	73	23,4%	30,3%	15,4%
dont congé maladie ordinaire (CMO)	209	151	58	19,6%	26,5%	11,6%	219	154	65	21,3%	27,8%	13,7%
							321	217	104	31,3%	40,0%	21,5%
							300	204	96	29,2%	37,6%	19,8%
										156	107	49
										178	124	54
										19,0%	26,1%	11,7%

Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

6. 6. 1. 2. Les absences pour raison de santé du personnel enseignant et enseignant-chercheur

Arrêts pour raison de santé du personnel enseignant et enseignant-chercheur par type de population, par statut, par sexe et par année

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt
TOTAL 2024	82	46	1 896	16	11	198	98	57	2 094
Taux d'absentéisme (1)		1,6%			0,36%			1,2%	
Indice d'absentéisme (2)		5,7			1,3			4,3	
TOTAL 2023	70	41	1 992	27	14	285	97	55	2 277
Taux d'absentéisme (1)		1,6%			0,5%			1,3%	
Indice d'absentéisme (2)		5,9			1,9			4,7	
RAPPEL 2022	101	52	2 411	32	23	297	133	75	2 708
Taux d'absentéisme (1)		4,5%			0,2%			1,5%	
Indice d'absentéisme (2)		16,3			0,9			5,7	
RAPPEL 2021	50	32	1 748	17	4	294	67	36	2 042
Taux d'absentéisme (1)		3,4%			0,2%			1,2%	
Indice d'absentéisme (2)		12,5			0,9			4,3	

Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

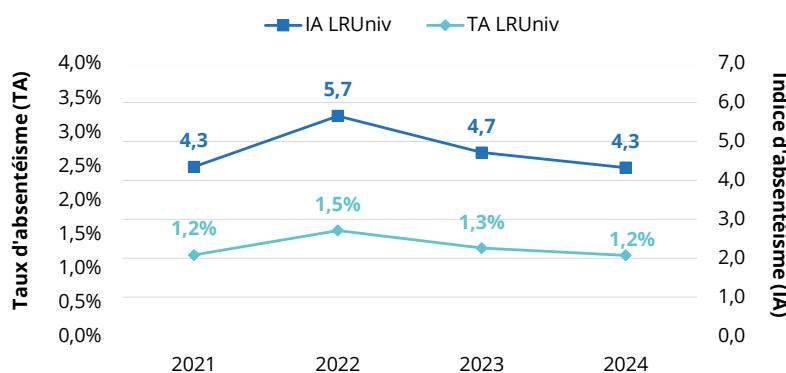
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Nombre de jours dans l'année x Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

Le taux d'absentéisme correspond à la part des absences au regard du nombre de personnes présentes dans la catégorie.

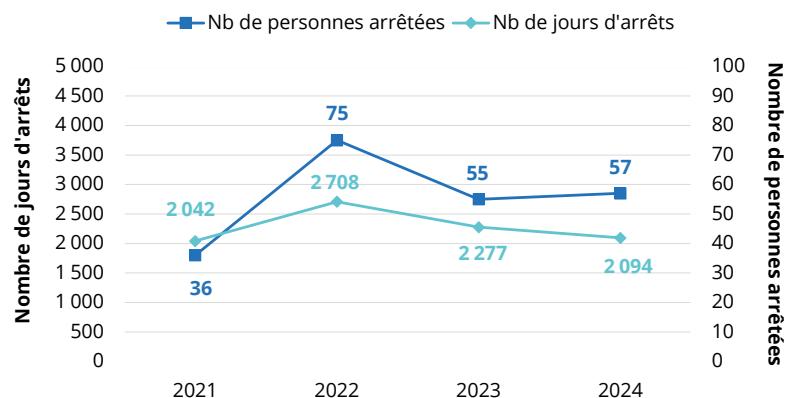
$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence(AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

L'indice d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence moyen par personne.

Evolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel enseignant et enseignant-chercheur par année



Evolution du nombre de jours d'absence et du nombre de personnes arrêtées par année



6. 6. 1. 3. Les absences pour raison de santé du personnel BIATSS

Arrêts pour raison de santé du personnel BIATSS par type de population, par statut, par sexe et par année

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt
TOTAL 2024	175	82	4 944	185	89	2 224	360	171	7 168
Taux d'absentéisme (1)		5,6%			1,8%			3,4%	
Indice d'absentéisme (2)		20,6			6,5			12,3	
TOTAL 2023	171	86	4 458	228	100	2 533	399	186	6 991
Taux d'absentéisme (1)		5,0%			2,3%			3,5%	
Indice d'absentéisme (2)		18,4			8,3			12,8	
RAPPEL 2022	278	125	5 883	218	121	2 554	496	246	8 437
Taux d'absentéisme (1)		6,5%			2,3%			4,2%	
Indice d'absentéisme (2)		23,8			8,5			15,4	
RAPPEL 2021	192	86	4 235	104	56	1 431	296	142	5 666
Taux d'absentéisme (1)		4,6%			1,8%			3,3%	
Indice d'absentéisme (2)		16,7			6,7			12,1	

Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

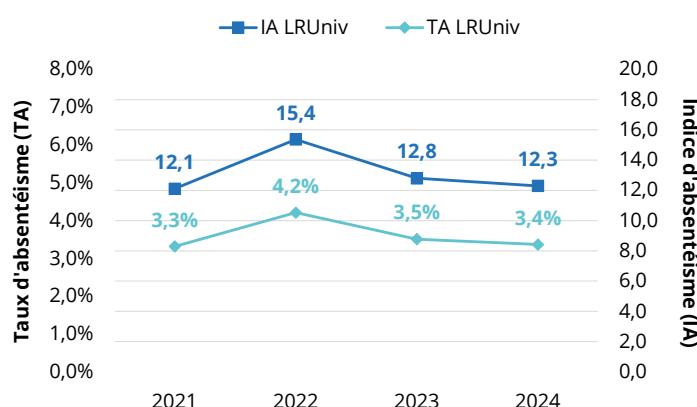
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Nombre de jours dans l'année x Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

Le taux d'absentéisme correspond à la part des absences au regard du nombre de personnes présentes dans la catégorie.

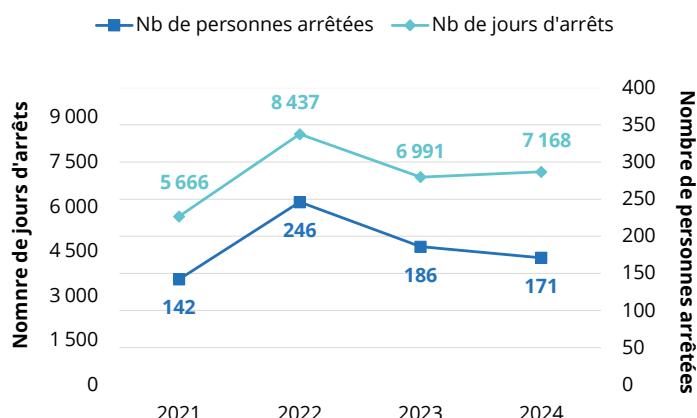
$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence(AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

L'indice d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence moyen par personne.

Evolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel enseignant et enseignant-chercheur par année



Evolution du nombre de jours d'absence et du nombre de personnes arrêtées par année



6. 6. 2. Les absences pour raison familiale

Arrêts pour raison familiale du personnel par type de population, par statut, par motif, par sexe et par année

En 2024, **83 personnes** (soit 8% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence pour raison familiale (idem en 2023).
77 % des absences ont concerné des congés maternité (pour 82% en 2023).
Le nombre de jours d'absence cumulés s'élève à **1541 jours**, ce qui représente un **taux d'absentéisme de 0,4 %** (idem en 2023).
Les personnes arrêtées pour raison familiale sont plus nombreuses chez les femmes : elles représentent **78%** en 2024 (pour 81% en 2023).

		2024												2023														
		Nb d'arrêts			Nb de personnes			Nb de jours d'arrêt			Nb d'arrêts			Nb de personnes			Nb de jours d'arrêt			Nb d'arrêts			Nb de personnes			Nb de jours d'arrêt		
		Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
T	Congé maternité*	1	1	1	1	1	1	112	112		2	2	2	1	1	1	126	126		2	2	2	1	1	1	125	125	
I	Congé paternité	8	8	4	4	4	79	79	3	3	2	2	2	3	2	2	35	35	3	3	2	2	19	19	19	19	19	
T	Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
E	Garde enfant	1	-	1	-	1	-	1	3	2	1	3	2	1	7	2	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
N	Total ENS STIT	10	1	9	6	1	5	192	112	80	8	4	4	4	4	4	168	128	40	5	2	3	1	2	144	125	19	
S	Congé maternité*	1	1	1	1	1	1	76	76		5	5	4	4	4	4	373	373		6	6	6	6	6	6	387	387	
O	Congé paternité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	1	1	1	25	25	2	1	1	1	1	1	25	25		
N	Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
T	Garde enfant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
T	Total ENS CONT	1	1	-	1	1	-	76	76	-	7	5	2	5	4	1	398	373	25	8	6	7	6	1	412	387	25	
Total ENS		11	2	9	7	2	5	268	188	80	15	9	6	9	6	3	566	501	65	13	8	10	7	3	556	512	44	
<i>Taux d'absentéisme(1)</i>												<i>0,2%</i>												<i>0,3%</i>				
<i>Indice d'absentéisme(2)</i>												<i>0,6</i>												<i>1,2</i>				
T	Congé maternité*	6	6	4	4	362	362	3	3	3	3	3	3	183	183	3	10	10	6	6	6	6	6	6	605	605	-	
B	Congé paternité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
I	Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
A	Total BIATSS STIT	67	61	6	24	20	4	63	55	8	72	57	15	27	21	6	72	56	16	74	49	35	25	10	66	41	25	
S	Congé maternité*	8	8	6	6	27	23	4	425	417	8	75	60	15	29	23	6	255	239	16	84	59	39	29	10	671	646	25
S	Congé paternité	10	10	5	5	125	125	2	125	639	639	8	8	5	5	5	1	25	25	3	2	2	2	2	360	360	42	
S	Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
T	Garde enfant	74	66	8	42	36	6	84	76	8	66	58	8	34	29	5	82	70	12	63	57	35	30	5	72	65	7	
Total BIATSS CONT		92	74	18	49	40	9	848	715	133	76	66	10	40	34	6	567	530	37	71	62	39	32	7	474	425	49	
Total BIATSS		159	135	24	76	63	13	1 273	1 132	141	151	126	25	69	57	12	822	769	53	155	121	78	61	17	1 145	1 071	74	
<i>Taux d'absentéisme(1)</i>												<i>0,6%</i>												<i>0,6%</i>				
<i>Indice d'absentéisme(2)</i>												<i>2,2</i>												<i>2,1</i>				
Total TOUS		170	137	33	83	65	18	1 541	1 320	221	166	135	31	78	63	15	1 388	1 270	118	168	129	88	68	20	1 701	1 583	118	
Taux d'absentéisme(1)																									<i>0,4%</i>			
Indice d'absentéisme(2)																									<i>1,3</i>		<i>1,7</i>	

* Les congés pathologiques sont intégrés dans les congés maternité.
Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

6.7. Les jours de carence

Le jour de carence a été réintroduit par la Loi de finances pour 2018.

Ainsi, lorsqu'il est en arrêt maladie, le personnel (fonctionnaire ou contractuel) ne bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération qu'à partir du 2^{ème} jour d'arrêt de travail. Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

A noter que pendant la durée de la pandémie, tous les agents publics positifs à la COVID-19 ont bénéficié d'une suspension du jour de carence. Ce dispositif a pris fin le 01/02/2023.

En 2024, **260 jours de carence** (216 jours pour les BIATSS et 44 jours pour les enseignants et enseignants-chercheurs) ont été imputés à **195 agents**, pour un montant total de **22 850 € brut**.

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2024

	ENS			BIATSS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	44	26	18	66	40	26	110	66	44
Catégorie B	-	-	-	52	39	13	52	39	13
Catégorie C	-	-	-	98	89	9	98	89	9
TOTAL	44	26	18	216	168	48	260	194	66
Rappel 2023	39	23	16	217	168	49	256	191	65

Nombre d'agents concernés par des jours de carence imputés suite à une absence survenue au cours de l'année 2024

	ENS			BIATSS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	40	22	18	50	27	23	90	49	41
Catégorie B	-	-	-	44	32	12	44	32	12
Catégorie C	-	-	-	61	53	8	61	53	8
TOTAL	40	22	18	155	112	43	195	134	61

Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année 2024

	ENS			BIATSS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	6 726 €	3 532 €	3 194 €	6 476 €	3 748 €	2 727 €	13 202 €	7 280 €	5 922 €
Catégorie B	-	-	-	3 464 €	2 537 €	927 €	3 464 €	2 537 €	927 €
Catégorie C	-	-	-	6 184 €	5 578 €	606 €	6 184 €	5 578 €	606 €
TOTAL	6 726 €	3 532 €	3 194 €	16 124 €	11 863 €	4 261 €	22 850 €	15 395 €	7 455 €
Rappel 2023	5 935 €	3 688 €	2 247 €	16 418 €	12 259 €	4 159 €	22 353 €	15 947 €	6 407 €

CHAPITRE 7 : Les relations professionnelles

7.1. Les instances institutionnelles

7.1.1. Nombre de réunions des conseils centraux

	2022	2023	2024
Conseil d'Administration (CA) en formation plénière	10	9	9
Conseil Académique (CAC) en formation plénière	5 (*)	4	6
Commission de la Formation de la Vie Universitaire (CFVU)	8	9	9
Comité Technique (CT)	11		
Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	6		
Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE)		13	9
Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de travail (F3SCT)		4	4
Commission de Recherche (CR) en formation plénière	9	9	11
Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	-	-	-
Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent.e.s Non-Titulaires (CCPANT)	-	-	-

*Le nombre de réunions du Conseil Académique a été renseignée à titre rétroactif pour l'année 2022.

7.1.2. Composition des conseils centraux

7.1.2.1. Le Conseil d'Administration (CA)

Composition

Il est composé de 36 sièges :

- > 16 représentant·e·s des enseignant·e·s-chercheur·e·s et du personnel assimilé, des enseignant·e·s et des chercheur·e·s, en exercice dans l'établissement, dont la moitié de professeur·e·s des universités et du personnel assimilé
- > 6 représentant·e·s des usagers/gères (et autant de suppléant·e·s)
- > 6 représentant·e·s du personnel ingénieur, administratif, technique et des bibliothèques
- > 8 personnalités extérieures :
 - 3 représentant·e·s des collectivités territoriales et leurs groupements :
 - 1 représentant·e de la Région Nouvelle-Aquitaine
 - 1 représentant·e du Département de la Charente-Maritime
 - 1 représentant·e de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle
 - 1 représentant·e du CNRS
 - 4 personnalités :
 - 1 personnalité assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise
 - 1 représentant·e des organisations représentatives des salariés
 - 1 représentant·e d'une entreprise employant moins de 500 salariés
 - 1 représentant·e d'un établissement d'enseignement secondaire

Durée du mandat

4 ans pour les représentant·e·s des personnels, 2 ans pour les représentant·e·s des usager·e·s

Répartition des membres du CA par sexe (31/12/2024)

	TOTAL	F	H
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	8	3	5
Représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s	8	3	5
Représentant·e·s des étudiant·e·s	5	2	3
Représentant·e·s du personnel BIATSS	6	5	1
Personnalités extérieures	5	2	3
TOTAL	32	15	17
<i>Répartition (%)</i>	<i>100%</i>	<i>47%</i>	<i>53%</i>

Nombre de sièges vacants : 3 sièges de personnalités extérieures et 1 siège d'usager.

Suite aux élections de décembre 2024, la composition du CA change officiellement au 20 janvier 2025. Cette nouvelle composition sera présentée lors du prochain RSU.

7. 1. 2. 2. Le conseil Académique (CAC)

Le Conseil Académique regroupe les membres de la Commission de la Recherche (CR) et de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU).

7. 1. 2. 3. Le Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE)

Le comité social d'administration d'établissement, instance de représentation des membres du personnel, assure une mission de dialogue social de proximité depuis le 1er janvier 2023. Cette instance est chargée de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.

Durée du mandat

4 ans

Date dernière élection

Décembre 2022 (prochaine : décembre 2026)

Répartition des membres du CSAE par sexe (au 31/12/2024)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant-e-s de l'administration	4	2	2	-	-	-	4	2	2
Représentant-e-s du personnel	10	4	6	10	4	6	20	8	12
TOTAL	14	6	8	10	4	6	24	10	14
Répartition (%)	100%	43%	57%	100%	40%	60%	100%	42%	58%

7. 1. 2. 4. La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT)

Au sein du CSAE, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est mise en place.

Cette formation spécialisée est consultée sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle examine par exemple le rapport annuel établi par le médecin du travail et prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail.

La F3SCT procède également à l'analyse des risques professionnels particuliers et suscite toute initiative qu'elle estime utile pour appréhender et limiter ces risques.

Durée du mandat

4 ans

Date dernière élection

Décembre 2022 (prochaine : décembre 2026)

Répartition des membres de la F3SCT par sexe (au 31/12/2024)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant-e-s de l'administration	5	3	2	-	-	-	5	3	2
Représentant-e-s du personnel	10	5	5	10	5	5	20	10	10
TOTAL	15	8	7	10	5	5	25	13	12
Répartition (%)	100%	53%	47%	100%	50%	50%	100%	52%	48%

7.1.2.5. La Commission de la Formation de la Vie Universitaire (CFVU)

Composition

Elle est composée de 32 membres :

- > 6 représentant·e·s des professeur·e·s et du personnel assimilé
- > 6 représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s, enseignant·e·s et du personnel assimilé
- > 12 représentant·e·s des usagers
- > 4 représentant·e·s du personnel ingénieur, administratif, technique et des bibliothèques
- > 4 personnalités extérieures :
 - 1 représentant·e de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine
 - 1 représentant·e du CIO de La Rochelle
 - 1 représentant·e de l'établissement d'enseignement secondaire, le lycée Antoine de Saint-Exupéry de La Rochelle
 - 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la commission.

Le/la directeur·rice du Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires ou son représentant assiste aux séances de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du Conseil Académique avec voix consultative.

Durée du mandat

4 ans pour les représentant·e·s des personnels, 2 ans pour les représentant·e·s des usager·e·s

A noter que contrairement au CA dont la composition n'a changé officiellement que le 20 janvier 2025, la composition de la CFVU et de la CR a officiellement changé dès le 13 décembre 2024.

Répartition des membres de la CFVU par sexe (31/12/2024)

	TOTAL	F	H
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	5	2	3
Représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s	6	5	1
Représentant·e·s des étudiant·e·s	12	6	6
Représentant·e·s du personnel BIATSS	3	2	1
Personnalités extérieures	2	1	1
TOTAL	28	16	12
<i>Répartition (%)</i>	100%	57%	43%

Nombre de sièges vacants : 1 siège de PR, 2 sièges de personnalité extérieure et 1 siège de BIATSS.

7.1.2.6. La Commission de Recherche (CR)

Composition

Elle est composée de 31 membres :

- > 10 représentant·e·s des professeurs et assimilés (2 représentant·e·s du secteur I de formation, 2 représentant·e·s du secteur II de formation, 6 représentant·e·s du secteur III de formation)
- > 3 représentant·e·s des autres personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches
- > 6 représentant·e·s des autres docteurs non habilités à diriger des recherches (2 représentants du secteur I de formation, 2 représentants du secteur II de formation, 2 représentants du secteur III de formation)
- > 1 représentant·e des autres personnels enseignants et personnels assimilés
- > 2 représentant·e·s des ingénieurs et techniciens
- > 1 représentant·e des autres personnels BIATSS
- > 4 représentant·e·s des doctorants (2 représentants du secteur A, 2 représentants du secteur B)
- > 4 personnalités extérieures :
 - la/le délégué·e régionale à la recherche et à la technologie
 - 1 représentant·e de l'agence régionale de développement et d'innovation de Nouvelle-Aquitaine (ADI) puis à compter du 21 mai (publication de la délibération du CA) : 1 représentant·e du domaine du transfert et de l'innovation
 - 1 représentant·e du CNRS
 - 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la commission

Durée du mandat

4 ans pour les représentant·e·s des personnels, 2 ans pour les représentant·e·s des usager·e·s

Répartition des membres de la CR par sexe (31/12/2024)

	TOTAL	F	H
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	10	5	5
Représentant·e·s des autres personnels titulaires d'une HDR	3	1	2
Représentant·e·s des autres docteur·e·s non habilité·e·s à diriger des recherches	6	4	2
Représentant·e·s des autres personnels enseignants et chercheurs	1	1	0
Représentant·e·s des ingénieur·e·s et techniciens ou techniciennes	2	1	1
Représentant·e·s des autres personnels BIATSS	1	1	0
Représentant·e·s des doctorant·e·s	2	1	1
Personnalités extérieures	2	1	1
TOTAL	27	15	12
<i>Répartition (%)</i>	100%	56%	44%

Nombre de sièges vacants : 2 sièges de représentante·s des doctorante·s et 2 sièges de personnalité extérieure.

7. 1. 2. 7. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)

Composition

La CPE comprend en nombre égal des représentant·e·s de l'établissement et des représentant·e·s du personnel.

Les représentant·e·s du personnel sont désigné·e·s par groupe et par catégorie (A, B, C) à l'intérieur de ces groupes :

- > **premier groupe** : corps d'ingénieurs et du personnel technique, de recherche et formation, corps du personnel de service, corps du personnel social et corps du personnel de santé
- > **deuxième groupe** : corps de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, corps des adjoints administratifs des services déconcentrés
- > **troisième groupe** : corps du personnel des bibliothèques, corps du personnel de documentation et corps du personnel de magasinage

Leur nombre est défini comme suit, en fonction des effectifs de chaque catégorie :

- > pour un effectif inférieur à 20 : un·e représentant·e titulaire et un·e suppléant·e
- > entre 20 et 299 personnes : deux représentant·e·s titulaires et deux suppléant·e·s
- > pour un effectif supérieur ou égal à 300 : trois titulaires et trois suppléant·e·s

Pour La Rochelle Université, elle est composée de 26 membres titulaires et autant de suppléants :

- > 13 représentant·e·s de l'administration choisi·e·s parmi le personnel titulaire de catégorie A
- > 13 représentant·e·s du personnel, élu·e·s par corps et par niveau de catégorie (AENES : 1 cat. A, 1 cat. B, 2 cat. C ; ITRF : 2 cat. A, 2 cat. B, 2 cat. C ; BU : 1 cat. A, 1 cat. B, 1 cat. C)

Durée du mandat

4 ans renouvelable

Répartition des membres de la CPE par sexe (31/12/2024)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant·e·s de l'administration	13	7	6	13	6	7	26	13	13
Représentant·e·s du personnel	13	7	6	13	10	3	26	17	9
TOTAL	26	14	12	26	16	10	52	30	22
<i>Répartition (%)</i>	100%	54%	46%	100%	62%	38%	100%	58%	42%

7. 1. 2. 8. La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent.e.s Non-Titulaires (CCPANT)

Composition

La CCPANT comprend en nombre égal des représentant·e·s de l'établissement et des représentant·e·s du personnel. Les représentant·e·s du personnel sont désigné·e·s par niveau de catégorie (A, B, C) par les organisations syndicales, en fonction des sièges obtenus lors du scrutin.

Leur nombre est défini comme suit, selon les effectifs de chaque niveau de catégorie :

- > pour un effectif inférieur à 20 : un·e représentant·e titulaire et un·e suppléant·e
- > entre 20 et 299 personnes : deux représentant·e·s titulaires et deux suppléant·e·s
- > pour un effectif supérieur ou égal à 300 : trois titulaires et trois suppléant·e·s

Pour La Rochelle Université, elle est composée de 12 membres titulaires et autant de suppléants :

- > 6 représentant·e·s de l'administration choisi·e·s parmi le personnel titulaire de catégorie A
- > 6 représentant·e·s du personnel non titulaire, désigné·e·s par les organisations syndicales par niveau de catégorie (2 cat. A, 2 cat. B, 2 cat. C)

Durée du mandat

4 ans renouvelable

Répartition des membres de la CCPANT par sexe (31/12/2024)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant·e·s de l'administration	6	4	2	6	3	3	12	7	5
Représentant·e·s du personnel	6	3	3	6	3	3	12	6	6
TOTAL	12	7	5	12	6	6	24	13	11
<i>Répartition (%)</i>	100%	58%	42%	100%	50%	50%	100%	54%	46%

7. 2. Le dialogue social

La notion de dialogue social est couramment utilisée mais rarement définie. Une définition, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : « le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'informations entre les représentant·e·s des gouvernements, des employeur·euses et des travailleur·euses sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale ».

L'idée générale est que le dialogue social constitue un « facteur d'apaisement » et qu'il participe à la qualité du service public.

Le principe du dialogue social dans le secteur privé et public est inscrit dans le préambule de la constitution de 1946 : « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Or, depuis cette date et la création du statut général des fonctionnaires, la « démocratie sociale » dans la Fonction Publique n'avait pas évolué.

Le législateur, par la loi n° 2010-1751, a modifié les composants du dialogue social : amélioration des conditions d'accès aux élections professionnelles, fin du paritarisme automatique dans les instances de participation et mise en place de la négociation et de moyens alloués aux syndicats pour faire vivre ce dialogue.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités de gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

Au niveau de l'établissement, le dialogue social s'organise à la fois au sein d'une instance réglementaire dédiée, le CSAE, mais aussi au sein d'espaces de dialogue créés à cet effet sur des sujets donnés et qui prennent la forme de groupes de travail, d'audiences ou de réunions d'information et d'échanges entre la présidence, l'administration et les représentants des personnels.

L'objectif de la direction de l'établissement vise le développement du dialogue social en amont des instances appelées à se prononcer sur les sujets débattus.

Les organisations syndicales actuellement représentées au sein de La Rochelle Université sont le **SNPTES (Syndicat National des Personnels Techniques, scientifiques et des bibliothèques de l'Enseignement Supérieur de la recherche et de la culture)** et la **FSU (Fédération Syndicale Unitaire)**.

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales

	2022	2023	2024
Nombre de locaux	1	1	1
Nombre de m ²	32	32	32

Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année

	2022	2023	2024
Dont formés suite à saisine de droit	-	-	-
Dont formés suite à la demande des agents	-	-	-
TOTAL	-	-	-

CAP = Commission Administrative Paritaire

CCP = Commission Consultative Paritaire.

A La Rochelle Université, il s'agit de la CPE et de la CCPANT.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une décharge syndicale et équivalence en heures travaillées par statut au cours de l'année universitaire 2023/2024

Nombre d'agents	Personnel Enseignant	Personnel BIATSS	TOTAL
	1	3	4
Rappel 2022-2023	-	3	3
Rappel 2021-2022	2	3	5
Rappel 2020-2021	-	4	4
Équivalence en heures travaillées*	80	803	883
Rappel 2022-2023	-	803	803
Rappel 2021-2022	121	803	924
Rappel 2020-2021	-	893	893

* Le décompte du temps de travail à La Rochelle Université est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures. Pour la population enseignante, ce temps de travail a été ramené à l'obligation de service (384 hتد).

7. 3. Le droit de grève

Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

Nombre de grévistes et de jours de grèves déclarés par type de population et par année

	2022			2023			2024		
	Grévistes		Jours déclarés	Grévistes		Jours déclarés	Grévistes		Jours déclarés
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Personnel BIATSS	4	4	-	4	4	-	62	39	23
Personnel Enseignant	1	-	1	2	-	2	19	9	10
TOTAL	5	4	1	6	4	2	158	82	76
							16	9	7
							2	2	-
							15	9	6

7. 4. Les contentieux et les conflits

En 2024, **6 requêtes en contentieux** ont été déposées à l'encontre de La Rochelle Université.

Aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre d'un personnel au cours de l'année 2024.

Nombre de requêtes en contentieux et nombre de procédures disciplinaires par année

Nombre de requêtes en contentieux déposées à l'encontre de La Rochelle Université	2021	2022	2023	2024
	7	3	6	6
dont étudiant	6	3	-	1
dont personnel	-	3	4	4
dont externe	1	2	2	1
Nombre de procédures disciplinaires engagées à l'encontre d'un personnel	-	-	-	-

CHAPITRE 8 : les activités sociales, culturelles, sportives et associatives

8. 1. L'action sociale

L'action sociale concerne l'ensemble du personnel, incluant les stagiaires et titulaires ainsi que le personnel contractuel ayant une période d'activité égale ou supérieure à 6 mois consécutifs dans les 10 derniers mois.

Elle regroupe un ensemble d'aides et de subventions :

- > participation au coût de restauration
- > participation coût de transport
- > supplément familial de traitement
- > allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant
- > allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans
- > allocation aux parents de jeunes handicapés étudiants (âgés de 20 à 27 ans)
- > séjour de vacances adaptés pour enfants handicapés
- > séjour en maisons familiales, villages de vacances et établissements portant le label « Gîtes de France »
- > aide exceptionnelle
- > prêt social
- > chèques-vacances
- > garde de jeunes enfants (Chèque Emploi Service Universel)
- > centre de vacances avec hébergement
- > centre de loisirs sans hébergement
- > séjour éducatif
- > séjour linguistique

Dépenses liées à l'action sociale (en comptabilité budgétaire – crédits de paiement) et nombre d'agents bénéficiaires

Type d'action	2021	2022	2023		2024	
	Montant	Montant	Montant	Nombre bénéficiaires	Montant	Nombre bénéficiaires
Allocation parents d'enfants handicapés	17 203 €	17 759 €	23 141 €	12	21 425 €	10
Secours-aides	13 688 €	15 980 €	14 455 €	16	10 720 €	17
Prêts exceptionnels	3 400 €	5 592 €	2 320 €	2	5 400 €	3
Prestations Inter-Ministérielles	-	94 €	409 €	3	748 €	3
Restauration du personnel	7 210 €	15 809 €	17 521 €	364	21 116 €	380
Cartes cadeaux	-	-	28 928 €	1 017	-	-
Capital décès	43 624 €	50 172 €	-	-	-	-
Participation APUR	5 000 €	8 000 €	10 000 €	-	10 000 €	-
Transport domicile-travail	10 548 €	15 566 €	24 345 €	154	40 846 €	188
Forfait mobilité durable	13 100 €	22 033 €	69 067 €	242	89 700 €	333
Participation à la mutuelle	-	98 726 €	118 802 €	687	125 398 €	732
TOTAL	113 772 €	249 731 €	308 988 €	s.o.	325 353 €	s.o.

Depuis septembre 2020, le personnel peut bénéficier de l'accompagnement de l'assistante sociale des personnels. Ce poste à mi-temps a été ouvert pour répondre à des besoins repérés, tant en termes d'accompagnements psycho-social, de soutien spécifique que de réponse à un besoin individuel. Après une vacance de plusieurs mois, une nouvelle assistante sociale a été recrutée le 15 Avril 2024.

Difficultés personnelles ou professionnelles, elle répond à toute demande administrative, d'accès aux droits, soutien en cas de difficultés financières, accompagnement dans certaines démarches privées. Elle présente toute demande d'aide financière sur la Commission d'Action Sociale de l'Université qui se tient une fois par mois. Elle assure des temps de rendez-vous, d'écoute et soutien pour toute question d'ordre privée ou professionnelle.

La mission et les sollicitations du personnel sont nombreuses dans des domaines très variés tels que les problématiques familiales (séparation/divorce, deuil, violences conjugales et familiales), le logement (accès, maintien), les difficultés financières (dettes, déséquilibre financier, surendettement, faibles ressources), les situations d'isolement, de souffrances psychologiques aggravées ou révélées par la situation sanitaire, l'accès aux droits, la santé (mutuelle, maladie).

Elle est sollicitée sur le pôle prévention des risques professionnels : conseils auprès des Responsables de service sur la question d'adaptation du poste de travail en lien avec une situation personnelle difficile, évaluation sociale en lien avec l'implication dans le poste, organisation du temps de travail et gestion

d'une situation personnelle difficile, conseils et évaluation de la situation d'un agent en lien avec des problèmes de santé, d'invalidité, reclassement, retraite.

Elle est en lien avec l'ensemble des partenaires sociaux, médicaux ou professionnels en interne mais aussi à l'externe. Elle est force de proposition dans le repérage et la mise en corrélation de projets à vocation sociale. Elle développe et propose des actions collectives en fonction des besoins exprimés.

Nombre de réunions de la Commission Action Sociale par année

	2021	2022	2023	2024
Nombre de réunions de la CAS	8	9	6	9

Il y a eu **9 Commissions d'action sociale** sur l'année 2024 en considérant qu'il y a eu une vacance sur le poste d'assistante sociale des Personnels sur le 1^{er} trimestre 2024.

Nombre d'entretiens réalisés par l'assistante sociale par année

	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agents rencontrés	52	54	N.D	82
Nombre d'entretiens réalisés	174	182	0	266
<i>dont en présentiel</i>	99	103	N.D	201
<i>dont téléphoniques</i>	63	57	N.D	65
<i>dont en visio-conférence</i>	12	22	N.D	-

A noter : certaines données chiffrées ne peuvent pas être précisées du fait de l'absence de l'assistante sociale des personnels courant 2023.

Nombre de liaisons réalisées par l'assistante sociale par année

	2021	2022	2023	2024
Internes	70	83	N.D	190
Externes*	67	63	N.D	295
TOTAL	137	146	N.D	485

* Avec les partenaires extérieurs (CAF, MGEN, CIDF DDCS, etc.).

A noter : certaines données chiffrées ne peuvent pas être précisées du fait de l'absence de l'assistante sociale des personnels courant 2023.

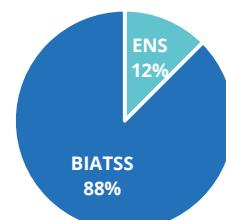
Décisions des Commissions Action Sociale par année

	2022			2023			2024		
	Nombre d'aides	Nombre d'agents*	Montant total	Nombre d'aides	Nombre d'agents*	Montant total	Nombre d'aides	Nombre d'agents*	Montant total
Aides financières accordées	20	17	15 980 €	16	16	14 455 €	22	17	10 720 €
Prêts sociaux accordés	5	5	5 592 €	2	2	2 320 €	3	3	5 400 €
TOTAL	25	18	21 572 €	18	16	16 775 €	25	20	16 120 €
Dossiers rejetés				-			1		

* Un agent peut avoir été bénéficiaire de 2 aides (aide financière et/ou prêt) :
 . en 2022, 3 agents ont bénéficié d'1 aide financière et d'1 prêt et 5 agents ont bénéficié de 2 aides financières
 . en 2023, 2 agents ont bénéficié d'1 aide financière et d'1 prêt
 en 2024, 3 agents ont bénéficié d'1 aide financière et d'1 prêt

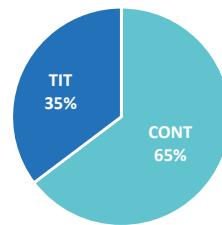
Répartition des bénéficiaires d'aides par statut et par année

	2022	2023	2024
Personnel ENS	1	2	2
Personnel BIATSS	17	14	15
TOTAL	18	16	17



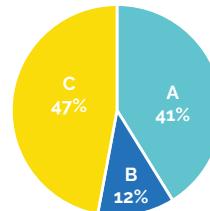
Répartition des bénéficiaires d'aides par type population et par année

	2022	2023	2024
Contractuel	8	11	11
Titulaire	10	5	6
TOTAL	18	16	17



Répartition des bénéficiaires d'aides par catégorie et par année

	2022	2023	2024
A	7	7	7
B	4	2	2
C	7	7	8
TOTAL	18	16	17



8. 2. La restauration

Tout le personnel payé par l'université bénéficie de la subvention au CROUS sur le prix du repas consommé et réglé avec la carte professionnelle multi-services : la carte Izly.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la subvention est de :

- **1,39 €** pour tous les agentes et agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 534
- **et de 1 €** quel que soit l'indice de rémunération

Nombre de repas servis et subventionnés par année

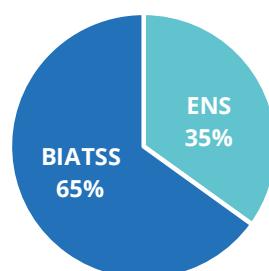
	2020	2021	2022	2023	2024
	Total repas servis	Total bénéficiaires	Total repas servis	Total bénéficiaires	
CONVIVIO	105	33	S.O.	S.O.	S.O.
AGIR	3	3	S.O.	S.O.	S.O.
CNRS	-	-	-	-	227 9
CROUS	5 940	4 443	13 532	17 400	364 16 809 371
Total	6 048	4 479	13 532	17 400	364 17 036 380

8. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)

Personnel inscrit à l'APUR en 2023-2024 par statut et par sexe

Répartition des personnels inscrits au SUAPSE en 2023-2024 par statut

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	34	24	58	12%
Personnel BIATSS	73	35	108	19%
TOTAL 2023-2024	107	59	166	16%
Rappel 2022-2023	87	83	170	17%
Rappel 2021-2022	79	84	163	16%
Rappel 2020-2021	45	17	62	7%



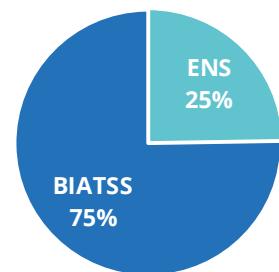
Le personnel vacataire, CNRS et MAD ainsi que les conjoints sont exclus de ce tableau.

8. 4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)

Personnel inscrit à l'APUR en 2023-2024 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	29	43	72	15%
Personnel BIATSS	163	56	219	38%
TOTAL 2023-2024	192	99	291	27%
<i>Rappel 2022-2023</i>	150	79	229	22%
<i>Rappel 2021-2022</i>	130	73	203	20%
<i>Rappel 2020-2021</i>	130	58	188	20%

Répartition des personnels inscrits à l'APUR en 2023-2024 par statut



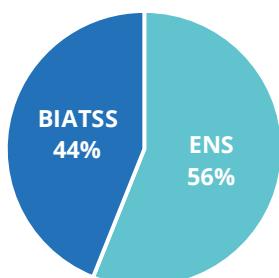
Le personnel vacataire, CNRS et MAD ainsi que les conjoints sont exclus de ce tableau.

8. 5. La Bibliothèque Universitaire

Personnel inscrit à la BU en 2023-2024 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	57	45	102	21%
Personnel BIATSS	59	21	80	14%
TOTAL 2023-2024	116	66	182	17%
<i>Rappel 2022-2023</i>	92	66	158	15%
<i>Rappel 2021-2022</i>	100	71	171	17%
<i>Rappel 2020-2021</i>	79	60	139	15%

Répartition des personnels inscrits à la BU en 2023-2024 par statut



LEXIQUE

A	
AAE	Attaché-e d'Administration de l'État
ADJAENES	ADJoint-e Administratif/tive de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGCT	AGent CompTable
ADT	ADJoint-e Technique de recherche et formation
AP	Assistant de Prévention
APAE	Attaché-e Principal-e d'Administration de l'État
ARTT	Aménagement et Réduction du Temps de Travail
ASI	Assistant-e Ingénieur-e
ASOC	Assistant-e SOCial-e
ASSPAE	Assistant-e de Service Social Principal-e des Administrations de l'Etat
AT	Accident du Travail
ATER	Attaché-e Temporaire d'Enseignement et de Recherche
B	
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BAS	Bibliothécaire Adjoint-e Spécialisé-e
BIATSS	(Personnel de) Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Service et Santé
BIB	BIBliothécaire
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
C	
CA	Conseil d'Administration
CaC	Conseil Académique
CCPANT	Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent·e·s Non Titulaires
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CET	Compte Épargne Temps
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT	Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CGM	Congé Grave Maladie
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CMO	Congé Maladie Ordinaire
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CONS	CONservateur/rice de bibliothèque
CONSG	CONservateur/rice Général-e de bibliothèque
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CPJ	Contrat de Chaire de Professeur Junior
CPP	Congé pour Projet Pédagogique
CPU	Conférences des Président·e·s d'Université
CR (CNRS)	Chargé de recherche au CNRS
CR	Commission de la Recherche
CRCT	Congé Recherche et Conversion Thématique
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CT	Comité Technique
CSAE	Comité Social d'Administration d'Etablissement
D	
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS	Directeur/rice Général-e des Services
DHSE	Direction Hygiène, Sécurité, Environnement
DIDEV	Direction du Développement de la formation professionnelle, de l'alternance et des relations socio-économiques
DOCT CONT	Doctorant-e CONtractuel-le
DOI	Direction Orientation Insertion
DPI	Direction des Pédagogies Innovantes
DR (CNRS)	Directeur de recherche (CNRS)
DRRH	Direction des Relations et des Ressources Humaines
DSI	Direction du Système d'Information

E	
E/EC	Enseignant·e/Enseignant·e-Chercheur·e
EC	Enseignant·e-Chercheur·e
ENS	ENSeignant·e
ETP	Équivalent Temps Plein
F	
FCTL	Fonctionnel
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FMD	Forfait Mobilité Durable
F3SCT	La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail
G	
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
GRH	Gestion des Ressources Humaines
H	
HCOMP	Heures COMPlémentaires
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
HETD	Heures Équivalent Travaux Dirigés
HSE	Hygiène, Sécurité, Environnement
I	
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IFSE	Indemnité de Fonction, Sujétions et d'Expertise
IGE	InGénieur·e d'Études
IGR	InGénieur·e de Recherche
INF	INFirmier·ière
INM	Indice Nouveau Majoré
ISST	Inspection en Santé et Sécurité du Travail
ITRF	Ingénieur·e·s et Technicien·ne·s de Recherche et Formation
IUL	Institut Universitaire des Langues
IUT	Institut Universitaire de Technologie
M	
MAG	MAGasinier·ière
MCF	Maître/resse de Conférences
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
ML	Maître/resse de Langues
MP	Maladie Professionnelle
N	
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
O	
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
P	
PA	Prime d'administration
PAEP	Plan d'Actions Egalité Professionnelle
PAST	Personnel ASsocié à Temps partiel
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PFI	Prime de Fonction Informatique
PNA	Position Normale d'Activité
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PR	PROfesseur·e des universités
PRAG	PROfesseur·e AGrégée·e
PRCE	PROfesseur·e CErtifiée·e
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques

Q	
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
R	
REH	Référentiel d'Équivalence Horaire
RIFSEEP	Régime Indemnitaire des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel
RIPEC	Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RPS	Risques Psychosociaux
S	
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCSP	Subvention pour Charge de Service Public
SDSU	Service De Santé Universitaire
SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
SUAPSE	Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression
T	
TECH	TECHnicien·ne
TMS	Troubles musculosquelettiques
TPS	Troubles psychosociaux
U	
UT	Unité de Travail



La Rochelle Université

Direction des Relations et des Ressources Humaines



univ-larochelle.fr

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-16-4-1-1 du 16 décembre 2025
relative aux capacités d'accueil pour l'accès en premier
cycle à La Rochelle Université au titre de l'année
universitaire 2026-2027**

Séance du 16 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-3 et L. 712-3,
Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2025-11-25-3-1 du 25 novembre 2025 de la commission de la formation
et de la vie universitaire relative aux capacités d'accueil pour l'accès en premier cycle pour
l'année universitaire 2026-2027,

Vu la délibération n° 2025-12-11-4-1 du 11 décembre 2025 de la commission de la formation
et de la vie universitaire relative à la fermeture du CMI pour septembre 2026 et adoption du
dispositif d'accompagnement des étudiants vers juin 2028,

Considérant les moyens d'enseignement dont dispose La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

ADOpte les capacités d'accueil pour l'accès en premier cycle à La Rochelle Université pour
l'année universitaire 2026-2027 figurant en annexe de la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le Président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur, chancelier des universités, le

Annexe

**Capacités d'accueil pour l'accès en premier cycle à La Rochelle Université pour
l'année universitaire 2026-2027**

Structure	Niveau	Mention	Parcours	Capacités 2026
DOI	DU	PaReo		30
	L1	Langues étrangères appliquées	Anglais-coréen	80
	L1	Langues étrangères appliquées	Anglais-chinois	105
	L1	Langues étrangères appliquées	Anglais-espagnol-portugais	140
	L1	Langues étrangères appliquées	Anglais-indonésien	35
	L1	Double licence – Droit / LEA	Anglais-chinois	10
	L1	Double licence – Droit / LEA	Anglais-espagnol-portugais	10
	L1	Double licence – Droit / Histoire		24
	L1	Lettres		100
	L1	Droit		243
	L1	Gestion		200
	CPGE	ECG – Mathématiques appliquées + ESH		48
	L1	Génie civil		85
	L1	Informatique		145
	L1	Mathématiques		50
	L1	Physique, chimie		50
	L1	Sciences de la Terre		40
	L1	Sciences de la vie		150
	L1	Sciences pour la santé		100
Pôle Licences Collegium	L1	L. AS Sciences pour la vie		20
	L1	L. AS Sciences pour la santé		20
	L1	Double licence – Histoire-géographie et aménagement		29
	L1	Géographie et aménagement		51
	L1	Histoire		101
	L1	Professorat des écoles		32

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2025-12-16-4-1-2 du 16 décembre 2025 relative aux capacités d'accueil en licence professionnelle à La Rochelle Université pour l'année universitaire 2026-2027

Séance du 16 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-3 et L. 712-3,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2025-11-25-3-3 du 25 novembre 2025 de la commission de la formation et de la vie universitaire relative aux capacités d'accueil en licence professionnelle pour l'année universitaire 2026-2027,

Considérant les moyens d'enseignement dont dispose l'Université de La Rochelle,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec à l'unanimité (27 voix),

ADOpte les capacités d'accueil suivantes pour l'accès en licence professionnelle (LP) à La Rochelle Université pour l'année universitaire 2026-2027 :

Structure	Niveau	Mention	Capacités 2026/2027
Pôle Licences Collegium	LP	Métiers de l'immobilier : gestion et administration des bien – Transaction de gestion immobilière	24
		Activités juridiques : assistant juridique – Droit, gestion et comptabilité de l'entreprise	25
		Activités juridiques : assistant juridique – Assistant commissaire de justice	12
		Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement – Aquaculture et relations avec l'environnement littoral (AQUAREL)	16
		Métiers de l'informatique : applications WEB – Développeur Full Stack (DFS)	24
		Optique professionnelle	24 – La Rochelle 40 – Fougères 30 – Lille 30 - Nantes 125 – Saint-Étienne 25 - Tours
		Métiers de l'électricité et de l'énergie parcours électricité ferroviaire	25
		Métiers du tourisme et des loisirs – Patrimoine, langues et tourismes	24

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur, chancelier des universités, le

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-16-4-1-3 du 16 décembre 2025
relative aux capacités d'accueil et aux modalités de
sélection pour l'accès en deuxième cycle à La Rochelle
Université au titre de l'année universitaire 2026-2027**

Séance du 16 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-6, L. 612-6-1 et L. 712-3,
Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2025-11-25-3-4 du 25 novembre 2025 de la commission de la formation
et de la vie universitaire relative aux capacités d'accueil et aux modalités de sélection pour
l'accès en deuxième cycle pour l'année universitaire 2026-2027,

Considérant les moyens d'enseignement dont dispose La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

ADOpte :

Article 1

Les capacités d'accueil pour l'accès en deuxième cycle à La Rochelle Université pour l'année
universitaire 2026-2027 sont fixées par formation conformément au tableau annexé à la
présente délibération.

Article 2

L'admission dans ces formations est subordonnée, selon les formations, soit à l'examen du
dossier du candidat, soit à l'examen du dossier du candidat accompagné d'un entretien, soit au
succès à un concours, selon les indications figurant dans le tableau annexé à la présente
délibération.

Sauf cas particulier précisé dans le tableau annexé à la présente délibération, le concours
comporte une phase d'admissibilité et une phase d'admission s'organisant comme suit.
La phase d'admissibilité consiste en l'examen du dossier du candidat. À l'issue de la phase
d'admissibilité, la commission d'admission établit, par ordre alphabétique, la liste des
candidats autorisés à prendre part à la phase d'admission. En principe, La phase d'admission
consiste en un entretien.

Article 3

Les candidatures seront à formuler sur la plateforme nationale "Trouver mon master"
conformément au calendrier national défini par le ministère de l'enseignement supérieur.
La composition du dossier de candidature sera indiquée sur la plateforme nationale de
candidatures en première année de master.

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le Président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur, chancelier des universités, le

Annexe

Domaine	Mentions	Parcours	Capacité d'accueil plate-forme de candidatures M1	Capa-cité RdbLts	Capa-cité Campus France	Capacité totale	Modalités de sélection (concours ou examen dossier)	Attendus
Sciences, Technologie, Santé	Master Biotechnologies	Biochimie	19	2	3	24	Examen de dossier	Licence compatible validant des acquis en chimie organique, enzymologie, biochimie structurale et métabolique, pharmacologie, biologie moléculaire, génétique et immunologie. Intérêt dans la compréhension des mécanismes moléculaires impliqués dans des dysfonctionnements via l'utilisation de méthodes d'analyse biochimique et structurale des macromolécules biologiques.
		GBMAI	19	2	3	24		Licence compatible validant des acquis en enzymologie, biochimie structurale et métabolique, biologie moléculaire. Intérêt d'appliquer des méthodes d'analyse biochimique et structurale en industrie agroalimentaire. Intérêt dans la connaissance de l'entreprise agroalimentaire et sa gestion.
		Marine Biotechnology	Sélection hors plateforme nationale : totalement organisée par l'université de Valence (Espagne)			30		Licence compatible, lettre de motivation et niveau B2 en anglais.
	Master Génie Civil	TNCR	57	5	8	70	Examen de dossier	Licence Génie civil, travaux publics. Maîtriser les compétences et connaissances générales attendues d'une ou d'un titulaire d'une licence de génie civil, de travaux publics, d'un niveau B2 en français, B1 en anglais et maîtriser les bases de la programmation.
		GI3ER	30	5	5	40		Licence Génie civil, de physique appliquée ou dans le domaine de l'énergétique. Maîtriser les notions de base de la thermodynamique, des transferts de chaleur par conduction, convection et rayonnement et de la mécanique des fluides. Disposer de notions sur la thermique du bâtiment, d'un niveau B2 en français, B1 en anglais et maîtriser les bases de la programmation.
		NoRISK	Sélection hors plateforme nationale : totalement organisée par l'Université de Minho (Portugal)					

	Master Informatique	Architecte logiciel	18	2	0	20	Examen de dossier	Connaissances de niveau licence 3 en programmation déclarative et objet, structures de données, langages du Web, réseaux et protocoles, architecture client-serveur et bases de données.
		Ingénierie de données	36	4	0	40		
	Master Mathématiques	Mathématiques et applications	13	1	2	16	Examen de dossier	Licence de mathématiques et licence d'informatique.
	Master Sciences et génie des matériaux	DMS	17	2	1	20	Examen de dossier	Les candidats devront avoir validé une licence en physique-chimie, en chimie avec une spécialité chimie des matériaux, physique avec une spécialité matériaux ou en physico-chimie des matériaux . La formation est ouverte à des étudiants provenant de LP (avec un bon niveau) en Science des matériaux ou de BUT en Sciences et Génie des Matériaux (SGM) ou en Mesures Physiques (MP) ayant validé avec de bons résultats le socle de connaissances de base en physique-chimie générale. Un socle de connaissance de base en physique-chimie générale est requis.
		MATER	16	1	3	20		
	Sciences, Technologie, Santé	GGL	14	1	1	16	Concours	Licence de Sciences de la Terre, Licence de Physique, Licence Mathématiques appliquées. Critères pris en compte pour l'examen des candidatures (liste non exhaustive et non ordonnée par ordre d'importance) : résultats académiques en particuliers sur les mathématiques capacité à suivre des cours en anglais maturité de la candidature expériences professionnelles antérieures ou stages adéquation entre la formation antérieure et notre master adéquation entre le projet professionnel du candidat et notre master qualité de la lettre de motivation qualité des lettres de recommandation implication (par exemple associative) attestant d'une dynamique personnelle des candidats - intérêt pour l'international connaissance de nos maquettes d'enseignement.
		GEEL	30	2	2	34	Examen de dossier	Licence de biologie, de sciences de la vie, ou de sciences de la vie et de la Terre Critères pris en compte pour l'examen des candidatures (liste non exhaustive et non ordonnée par ordre d'importance) : -> maturité de la candidature, -> expériences professionnelles antérieures ou stages, -> résultats académiques,

Sciences,

								<ul style="list-style-type: none"> > adéquation entre la formation antérieure et notre master > adéquation entre le projet professionnel du candidat et notre master > qualité de la lettre de motivation > qualité des lettres de recommandation > implication (par exemple associative) attestant d'une dynamique personnelle des candidats > intérêt pour l'international > connaissance de nos maquettes d'enseignement <p>Un niveau C1 en français est obligatoire pour les étudiants non francophones.</p>
	M2E Master Enseignement Éducation 2nd degré	Mathématiques			15 y compris les lauréats du concours	Examen de dossier uniquement pour les non lauréats	Maîtriser les connaissances et compétences attendues dans la ou les discipline(s) d'enseignement visée(s). Pouvoir attester d'une première représentation du métier. Maîtriser sa communication orale et écrite. Être en capacité de produire une lettre de motivation originale et personnalisée pour la formation visée.	
Arts, Lettres, Langues	Master LEA	LCAI – Amériques	16	3	5	24	Examen de dossier	Si Licence non LEA : la/les langue(s) de spécialité et les matières d'applications, les certifications en langues (GB, Esp, Port), Mobilité internationale (échange, stage, travail, voyages, vie...); les critères académiques : Moyenne L1, L2, L3 (S1), puis plus précisément Moyenne Anglais L2 et L3, Moyenne Espagnol L2 et L3, Moyenne portugais L2, L3, Moyenne Matières d'application L2 et L3, Critère Motivation": Intérêt pour la formation : intérêt pour les Amériques (les différentes aires), Intérêt pour le portugais et le Brésil (langue possible en débutant), Qualité de la lettre de motivation (qualité du français, de la présentation, personnalisation, explicitation du parcours de vies, précision sur le ou les projets professionnels, intérêts pour la formation, etc.), Expérience professionnelle (emplois, stages,), et Projet professionnel.
		LCAI – Asie Pacifique	49	6	5	60	Examen de dossier	Si Licence non LEA : la/les langue(s) de spécialité et les matières d'applications, les certifications en langues (GB, HSK, TOPIK), Mobilité internationale (échange, stage, travail, voyages, vie...); Les critères académiques : Moyenne L1, L2, L3 (S1), puis plus précisément Moyenne Anglais L2 et L3, Moyenne Langue Asiatique L2 et L3 si étudiée, , Moyenne Matières d'application L2 et L3, Critère Motivation": Intérêt pour la formation : intérêt pour l' Asie Pacifique, Intérêt pour une ou plusieurs

								langues asiatiques. Qualité de la lettre de motivation (qualité du français, de la présentation, personnalisation, explicitation du parcours de vies, précision sur le ou les projets professionnels, intérêts pour la formation, etc.), Expérience professionnelle (emplois, stages,), et Projet professionnel éventuellement volontariat dans des œuvres caritatives. Ne pas choisir une spécialité dans laquelle la langue d'enseignement est la langue maternelle du candidat
Arts, Lettres, Langues	Master Audiovisuel, média numériques interactifs, jeux	DPAN	11	0	1	12	Concours	La formation est ouverte à toutes les disciplines. Des connaissances dans l'un ou plusieurs de ces domaines : son, musique, vidéo, montage, captation, photographie, design, illustration, animation, 3D, code informatique (Processing, P5js, Touchdesigner, etc), gestion de projets audiovisuels et/ou numériques, pilotage de projets, workflow, sont les bienvenues, mais elles ne sont aucunement obligatoires. Nous privilégions la diversité et la complémentarité des profils. La capacité à travailler en équipe, la maturité et la responsabilité sont des conditions nécessaires pour intégrer la formation.
	Master Management et Commerce International	Économie et commerce international – Asie	27	0	1	28	Examen de dossier	Mobiliser et comprendre les principaux concepts de l'économie-gestion, du management-marketing et des statistiques. Analyser et interpréter les résultats produits d'une étude économique, marketing et statistiques. Identifier le contexte et les enjeux de questions relevant de l'économie-gestion, du management-marketing et des statistiques. Formuler des préconisations au regard du contexte et des enjeux d'une problématique relevant de l'économie-gestion, du management-marketing et des statistiques ; Mobiliser et mettre en œuvre des procédures d'utilisation d'outils digitaux et numériques ; comprendre et s'approprier les fondements du numérique dans les domaines du management marketing ; répondre aux attentes d'une certification nationale de référence ; Communiquer de manière pertinente des informations selon le contexte donné, en langue étrangère coréen (débutant-intermédiaire-avancé) ou chinois (débutant-intermédiaire-avancé) ou indonésien (avancé) et en langue française ; Excellentes connaissances en anglais des affaires.
Droit, Économie, Gestion	Master Sciences pour l'environnement	Management environnemental	18	1	1	20	Dossier + entretien	Niveau L3 avec des bases en gestion (c'est-à-dire avoir des connaissances de base sur les principaux services d'une entreprise et leur fonctionnement) et une sensibilité aux enjeux de la transition écologique et sociale. Les principaux critères examinés lors de l'examen des candidatures (liste non exhaustive et non ordonnée par ordre

Droit, Économie, Gestion							d'importance) : <ul style="list-style-type: none"> > les résultats académiques, > le projet professionnel et son adéquation avec la formation, > la qualité de la lettre de motivation, > les expériences professionnelles antérieures (ou stages) avec une attention sur le degré d'implication de l'étudiant et leur adéquation avec la formation, > la culture générale de l'étudiant, > l'intérêt pour l'international, > le score IAE-Message (pour ceux qui le présentent) <p>Un niveau C1 est requis pour les étudiants non francophones.</p>
	Master droit de l'entreprise		26	2	2	30	Examen de dossier La formation est ouverte aux titulaires d'une licence en droit, marquant une orientation pour le droit de l'entreprise.
	Master droit des assurances (co-acréditation Poitiers) recrutement sur la plateforme uniquement par Poitiers	28 dont 23 Université de Poitiers et 5 La Rochelle Université	7		35	Examen de dossier Licence en Droit (attendus communs à ceux de l'Université de Poitiers).	
	Master justice, procès, procédures	Droit processuel	28	2	0	30	Examen de dossier Obtention de la licence en droit. Une orientation processualiste est bienvenue. Avoir suivi un enseignement de procédure pénale et de droit judiciaire.
	Master droit du numérique	Tiers de confiance et sécurité numérique	23	1	1	25	Examen de dossier La formation est ouverte aux titulaires d'une licence en droit. Le dossier doit montrer une nette appétence pour le droit du numérique.
	Master droit public	Collectivités territoriales, environnement et littoral	16	2	0	18	Examen de dossier Licence en droit ou équivalent. Une attention particulière est portée sur les notes obtenues dans les matières fondamentales du droit public et sur la motivation pour le droit de l'environnement, de l'urbanisme et du littoral.
	Master management et administration des entreprises		30	0	5	35	Examen de dossier Licence autre que gestion. 12 de moyenne minimum en L3. Stage significatif, expérience en association souhaitée.

	Marketing, vente	Marketing digital	21	0	1	22	Examen de dossier + vidéo ou entretien	> Intérêt affirmé pour le marketing, le digital, la communication numérique, la data et la transformation des organisations, > Projet professionnel cohérent avec les domaines du digital, du e-commerce et de la data, > Bon niveau académique à l'issue d'une licence en gestion, économie, économie-gestion, marketing ou équivalent, > Capacité d'analyse et de raisonnement, > Curiosité pour l'innovation, les nouvelles technologies et les tendances du numérique, > Aptitude à travailler en équipe, à communiquer efficacement à l'écrit et à l'oral, > Autonomie, sens de l'initiative et engagement dans les apprentissages, > Expériences valorisables : stages, projets, engagements associatifs ou personnels en lien avec le digital.	
	Management des systèmes d'information	Conseil en management des systèmes d'information	20	0	3	23	Dossier + entretien	Licence de gestion, d'économie, d'économie-gestion ou de sociologie des organisations. Projet professionnel réfléchi en lien avec le diplôme. Appétence pour les technologies du numérique. Niveau français B2 pour les étudiants étrangers. Autonomie et esprit d'équipe. Niveau d'anglais B1.	
	Master tourisme	Gestion des unités d'hébergement et séjours touristiques	20	0	2	22	Dossier + entretien	Licence en gestion, économie, LEA, sciences humaines. Maîtrise des fondamentaux de Management, maîtrise de l'Anglais. Intérêt pour le secteur du Tourisme et pour la gestion des hébergements. Ouverture d'esprit et curiosité intellectuelle.	
Sciences humaines et sociales	Master Histoire	DPEC	13	5	2	20	Concours	Les étudiants doivent avoir suivi une formation de licence dans une discipline relevant des SHS (histoire, géographie, sociologie, droit, sciences politiques, économie, psychologie). Un solide niveau en licence est requis. Leur parcours doit aussi montrer leurs appétences pour le monde de la culture et / ou du patrimoine à travers des engagements personnels. Les étudiants doivent faire preuve d'esprit d'initiative et se montrer capables de travailler en équipe.	
		MEPAT	13	5	2	20			
		Histoire	4	0	0	4	Examen de dossier	Avoir suivi une Licence histoire car cette formation à la recherche est exigeante dans la discipline. Avoir des capacités de travail personnel élevées, afin de poursuivre la réalisation d'un fort mémoire disciplinaire de recherche dans le périmètre scientifique qui constitue le domaine de spécialité des enseignants-chercheurs de l'établissement, à savoir :	

							histoire atlantique, maritime ou littorale, qu'elle soit ancienne, médiévale, moderne ou contemporaine. Il est donc nécessaire d'avoir sélectionné et obtenu l'accord de l'un des enseignants-chercheurs en Histoire de l'établissement.
Master Tourisme	eTourisme et ingénierie culturelle des patrimoines	17	1	2	20	Dossier + entretien	Licence tourisme, licence LEA, licence de géographie
M2E Professorat des écoles	Professorat des écoles			40 y compris les lauréats du concours	Examen de dossier uniquement pour les lauréats du concours	Niveau Bac+3 (Licence ou équivalent) - Très bonne maîtrise des disciplines enseignées à l'école - Très bonne maîtrise de la langue française écrite et orale, et des mathématiques des cycles 2,3 et 4 (école et collège). Non obligatoire mais valorisé : BAFA ou éq, Prépro, ASSEDU, engagement citoyen, contrat EN.	
M2E Master Enseignement Éducation 2nd degr	Histoire – géographie			12 y compris les lauréats du concours	Examen de dossier uniquement pour les lauréats du concours	Maîtriser les connaissances et compétences attendues dans la ou les discipline(s) d'enseignement visée(s). Pouvoir attester d'une première représentation du métier. Maîtriser sa communication orale et écrite. Être en capacité de produire une lettre de motivation originale et personnalisée pour la formation visée.	
Master Sciences pour l'environnement	GAGL	17	1	0	18	Examen de dossier	Licence de géographie ou de SHS, numérus clausus à 18. Les étudiants CMI ITEL sont admis de droit sur ce parcours de Master. Critères d'admission : Résultats académiques disciplinaires, projet professionnel en adéquation avec les objectifs du parcours, qualité de la lettre de motivation, activités extracurriculaires, niveau de langue anglaise, capacités rédactionnelles.

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-16-4-1-4 du 16 décembre 2025
relative aux capacités d'accueil pour l'accès en Bachelor universitaire de technologie à La Rochelle Université au titre de l'année universitaire en 2026-2027**

Séance du 16 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-3, L. 712-3 et L. 713-9,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu les statuts de l'IUT La Rochelle,

Vu la délibération n° 2025-11-25-3-7 du 25 novembre 2025 de la commission de la formation et de la vue universitaire relative aux capacités d'accueil pour l'accès en Bachelor universitaire de technologie en 2026-2027,

Vu la délibération du conseil de l'IUT La Rochelle du 25 novembre 2025,

Considérant les moyens d'enseignement dont dispose La Rochelle Université,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 24 voix pour, 0 voix contre, 3 abstentions,

ADOpte les capacités d'accueil suivantes pour l'accès en Bachelor universitaire de technologie à La Rochelle Université pour l'année universitaire 2026-2027 :

Structure	Niveau	Mention	Parcours	Capacités 2026/2027 Totales/Parcoursup
IUT	BUT 1	Génie biologique	Biologie médicale et biotechnologies	65/58
			Sciences des aliments et biotechnologies	39/34
		Génie civil – Construction durable	Travaux bâtiment Travaux publics Réhabilitation et amélioration des performances environnementales des bâtiments Bureaux d'études conception	112/104
		Informatique	Réalisation d'applications : conception, développement, validation	91/87
			Administration, gestion et exploitation des données	
		Réseaux et télécommunications	Cybersécurité	42/40
		Techniques de commercialisation	Marketing digital, e-business et entrepreneuriat Business international : achat et vente Business développement et management de la relation client	164/162

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis à la recteur, chancelier des universités, le

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-16-4-2 du 16 décembre 2025
adoptant la programmation des actions financées par
le produit de la contribution de vie étudiante et de
campus au titre de l'année 2026**

Séance du 16 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-3, L. 841-5 et D. 841-2 et suivants,
Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2025-12-15-3-3-1 du 15 décembre 2025 adoptant le budget initial 2026
de La Rochelle Université,

Vu l'avis du 2 octobre 2025 de la commission CVEC de La Rochelle Université,

Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du 25 novembre 2025,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

ADOpte la programmation des actions financées par le produit de la contribution de vie
étudiante et de campus au titre de l'année 2026, annexée à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

Annexe

Programmation des actions financées par le produit de la CVEC au titre de l'année 2026

service	descriptif dépense	montant dépense	nature dépense
	compensation boursiers	46 215,00 €	FCT
MDE	SCSP MDE Espace culture	44 911,00 €	FCT
SUAPSE	SCSP SUAPSE	139 540,00 €	FCT
SDSU	SCSP SDSU	75 377,00 €	FCT
SEVE	Bourse VPE - action sociale	6 500,00 €	FCT
DEVU	Salaire coordinatrice vie associative	40 000,00 €	MS
DEVU	Salaire (participation) Conseillère vie étudiante	15 000,00 €	MS
	sous-total	367 543,00 €	
MDE	Etudiants à l'affiche fonctionnement	11 500,00 €	FCT
MDE	Refection hall MDE	30 000,00 €	INVT
MDE	Emplois étudiants accueil	7 958,00 €	MS
MDE	Ateliers artistiques et culturels	8 400,00 €	FCT
MDE	Rentrée culturelle	3 000,00 €	FCT
DEVU	FSDIE	37 000,00 €	FCT
DEVU	ASSET	45 000,00 €	FCT
DEVU	Vie associative - fonctionnement	10 000,00 €	FCT
DEVU	Rentrée des L1	3 000,00 €	FCT
Dircom	Green Party	21 000,00 €	FCT
DDRS	Semaine de l'éologie et de la solidarité	2 500,00 €	FCT
SUAPSE	Augmentation ouverture salle muscu	9 782,00 €	MS
SUAPSE	Sport sur ordonnance	2 400,00 €	MS
SUAPSE	mur escalade	10 000,00 €	INVT
SDSU	Art-Thérapie	5 500,00 €	FCT
SDSU	bien-être/gestion du stress	5 000,00 €	FCT
SDSU	Journée mondiale de lutte contre le SIDA	4 000,00 €	FCT
AFEV	Mentorat d'accueil + engagement	16 000,00 €	FCT
BU	Arte Campus	6 630,00 €	FCT
BU	Installation d'un potager aquaponique	3 000,00 €	FCT
SHSE	Journée prévention	7 000,00 €	FCT
	sous-total appel à projets	248 670,00 €	
Total		616 213,00 €	

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ**

**Délibération n° 2025-12-16-5-1 relative à la
désignation d'une représentante ou un représentant
du conseil d'administration parmi les élu.es étudiantes
et étudiants, au sein de la commission des moyens**

Séance du 16 décembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2012-07-02-3-2-1 portant création des commissions et désignation des représentants du conseil d'administration,
Considérant l'absence de réinscription de Nathan Barthélémy à La Rochelle Université à compter de l'année 2025-2026 entraînant de fait la vacance du siège qu'il occupait au sein de la commission des moyens,
Considérant la candidature de Monsieur Gabriel Labracherie,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

PROCLAME représentant du conseil d'administration au titre des usagers, au sein de la commission des moyens :

> Monsieur Gabriel Labracherie

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2025-12-16-6-1 du 16 décembre 2025
relative à l'approbation du procès-verbal de la séance
du conseil d'administration du 22 septembre 2025**

Séance du 17 novembre 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu le règlement intérieur des conseils de La Rochelle Université, notamment son article 12,
Vu le projet de procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 22 septembre 2025 joint à la convocation à la séance du 16 décembre 2025,
Considérant les demandes de correction du projet de procès-verbal communiquées en amont de la séance par deux des membres du conseil d'administration,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 24 voix pour, 0 contre et 3 abstentions,

APPROUVE le procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 22 septembre 2025 tel que modifié et annexé à la présente délibération. Ce document est consultable auprès de la direction des affaires juridiques et statutaires de La Rochelle Université (contact-dajs@univ-lr.fr).

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

**Arrêté n° 2024-583 du 7 novembre 2024 portant
attribution d'une subvention à l'association
« ELOQUENTIA LA ROCHELLE » pour le projet
« ELOQUENTIA »**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et R. 719-51 à R. 719-112,
Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, notamment ses articles 9-1 et 10,
Vu le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les personnes publiques,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 portant délégation de pouvoirs du conseil d'administration au président de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission d'aide aux projets étudiants du 7 novembre 2024,

ARRÊTE

Article 1

Une subvention de 1 500 euros est attribuée à l'association ELOQUENTIA LA ROCHELLE pour soutenir le projet étudiant intitulé : ELOQUENTIA

Article 2

La dépense sera imputée au CRB 04 :

> sur la ligne budgétaire : /CULTURE/FSDIE : 1 500 euros

Le paiement se fera en un versement.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 7 novembre 2024.

Le président

Jean-Marc Ogier

**Arrêté n° 2024-584 du 7 novembre 2024 portant
attribution d'une subvention à l'association « BDE
LRU » pour le projet « KIT SAFE'NIGHT »**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et R. 719-51 à R. 719-112,
Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations
avec les administrations, notamment ses articles 9-1 et 10,
Vu le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-
321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les
personnes publiques,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 portant délégation de pouvoirs du
conseil d'administration au président de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission d'aide aux projets étudiants du 7 novembre 2024,

ARRÊTE

Article 1

Une subvention de 1 500 euros est attribuée à l'association BDE LRU pour soutenir le projet
étudiant intitulé : KIT SAFE'NIGHT

Article 2

La dépense sera imputée au CRB 04 :

> sur la ligne budgétaire : /CULTURE/FSDIE : 1 500 euros

Le paiement se fera en un versement.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera
publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 7 novembre 2024.

Le président

Jean-Marc Ogier

**Arrêté n° 2024-585 du 7 novembre 2024 portant
attribution d'une subvention à l'association « BDE
LRU » pour le projet « RENTRÉE 2024 »**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et R. 719-51 à R. 719-112,
Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations
avec les administrations, notamment ses articles 9-1 et 10,
Vu le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-
321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les
personnes publiques,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 portant délégation de pouvoirs du
conseil d'administration au président de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission d'aide aux projets étudiants du 7 novembre 2024,

ARRÊTE

Article 1

Une subvention de 1 576,17 euros est attribuée à l'association BDE LRU pour soutenir le projet
étudiant intitulé : RENTRÉE 2024

Article 2

La dépense sera imputée au CRB 04 :

> sur la ligne budgétaire : /CULTURE/FSDIE : 1 576,17 euros

Le paiement se fera en un versement.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera
publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 7 novembre 2024.

Le président

Jean-Marc Ogier

**Arrêté n° 2024-586 du 7 novembre 2024 portant
attribution d'une subvention à l'association « ESN »
pour le projet « LE VOYAGE POUR CHANGER UNE VIE »**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et R. 719-51 à R. 719-112,
Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations
avec les administrations, notamment ses articles 9-1 et 10,
Vu le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-
321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les
personnes publiques,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 portant délégation de pouvoirs du
conseil d'administration au président de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission d'aide aux projets étudiants du 7 novembre 2024,

ARRÊTE

Article 1

Une subvention de 500 euros est attribuée à l'association ESN pour soutenir le projet étudiant intitulé : LE VOYAGE POUR CHANGER UNE VIE

Article 2

La dépense sera imputée au CRB 04 :

> sur la ligne budgétaire : /CULTURE/FSDIE : 500 euros

Le paiement se fera en un versement.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 7 novembre 2024.

Le président

Jean-Marc Ogier

**Arrêté n° 2024-587 du 7 novembre 2024 portant
attribution d'une subvention à l'association « BDE
LRU » pour le projet « NIMYLIS »**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et R. 719-51 à R. 719-112,
Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations
avec les administrations, notamment ses articles 9-1 et 10,
Vu le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-
321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les
personnes publiques,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 portant délégation de pouvoirs du
conseil d'administration au président de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission d'aide aux projets étudiants du 7 novembre 2024,

ARRÊTE

Article 1

Une subvention de 500 euros est attribuée à l'association BDE LRU pour soutenir le projet
étudiant intitulé : NIMYLIS

Article 2

La dépense sera imputée au CRB 04 :

> sur la ligne budgétaire : /CULTURE/FSDIE : 500 euros

Le paiement se fera en un versement.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera
publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 7 novembre 2024.

Le président

Jean-Marc Ogier

**Arrêté n° 2024-588 du 7 novembre 2024 portant
attribution d'une subvention à l'association « BDE
LRU » pour le projet « FRAGMENT DE MÉMOIRE»**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et R. 719-51 à R. 719-112,
Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations
avec les administrations, notamment ses articles 9-1 et 10,
Vu le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-
321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les
personnes publiques,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 portant délégation de pouvoirs du
conseil d'administration au président de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission d'aide aux projets étudiants du 7 novembre 2024,

ARRÊTE

Article 1

Une subvention de 1 600 euros est attribuée à l'association BDE LRU pour soutenir le projet
étudiant intitulé : FRAGMENT DE MÉMOIRE

Article 2

La dépense sera imputée au CRB 04 :

> sur la ligne budgétaire : /CULTURE/FSDIE : 1 600 euros

Le paiement se fera en un versement.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera
publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 7 novembre 2024.

Le président

Jean-Marc Ogier

**Arrêté n° 2024-589 du 7 novembre 2024 portant
attribution d'une subvention à l'association « AS IUT »
pour le projet « BEACH TOUR »**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et R. 719-51 à R. 719-112,
Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations
avec les administrations, notamment ses articles 9-1 et 10,
Vu le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-
321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les
personnes publiques,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 portant délégation de pouvoirs du
conseil d'administration au président de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission d'aide aux projets étudiants du 7 novembre 2024,

ARRÊTE

Article 1

Une subvention de 1 500 euros est attribuée à l'association AS IUT pour soutenir le projet
étudiant intitulé : BEACH TOUR

Article 2

La dépense sera imputée au CRB 04 :

> sur la ligne budgétaire : /CULTURE/FSDIE : 1 500 euros

Le paiement se fera en un versement.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera
publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 7 novembre 2024.

Le président

Jean-Marc Ogier

**Arrêté n° 2024-590 du 7 novembre 2024 portant
attribution d'une subvention à l'association « FORUM
POUR DEMAIN » pour le projet « ACF COLOR RUN »**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et R. 719-51 à R. 719-112,
Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations
avec les administrations, notamment ses articles 9-1 et 10,
Vu le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-
321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les
personnes publiques,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 portant délégation de pouvoirs du
conseil d'administration au président de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission d'aide aux projets étudiants du 7 novembre 2024,

ARRÊTE

Article 1

Une subvention de 1 500 euros est attribuée à l'association FORUM POUR DEMAIN pour
soutenir le projet étudiant intitulé : ACF COLOR RUN

Article 2

La dépense sera imputée au CRB 04 :

> sur la ligne budgétaire : /CULTURE/FSDIE : 1 500 euros

Le paiement se fera en un versement.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera
publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 7 novembre 2024.

Le président

Jean-Marc Ogier

**Arrêté n° 2024-591 du 7 novembre 2024 portant
attribution d'une subvention à l'association « ASUR »
pour le projet « LA ROCHELLE SEVENS »**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et R. 719-51 à R. 719-112,
Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations
avec les administrations, notamment ses articles 9-1 et 10,
Vu le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-
321 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les
personnes publiques,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 portant délégation de pouvoirs du
conseil d'administration au président de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission d'aide aux projets étudiants du 7 novembre 2024,

ARRÊTE

Article 1

Une subvention de 1 500 euros est attribuée à l'association ASUR pour soutenir le projet
étudiant intitulé : LA ROCHELLE SEVENS

Article 2

La dépense sera imputée au CRB 04 :

> sur la ligne budgétaire : /CULTURE/FSDIE : 1 500 euros

Le paiement se fera en un versement.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera
publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 7 novembre 2024.

Le président

Jean-Marc Ogier

**Arrêté n° 2025-729 du 20 octobre 2025 portant
nomination du jury de licence du domaine Sciences
humaines et sociales mention Histoire et mention
Géographie et aménagement, parcours double licence
Histoire et Géographie**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 613-1 et L. 712-2,
Vu l'arrêté du 30 juillet 2018 relatif à la licence, notamment son article 18,
Vu les statuts de La Rochelle Université,

ARRÊTE

Article 1

Le jury des semestres 1,2,3,4,5 et 6 de la licence du domaine Sciences humaines et sociales mention Histoire et mention Géographie et aménagement, parcours double licence Histoire et Géographie est composé pour l'année universitaire 2025-2026 de :

- > Caroline BLONDY, maîtresse de conférences, présidente
- > Jean-Sébastien NOËL, maître de conférences,
- > Elsa VIEILLARD-BARON, professeuse agrégée

Article 2

Le jury de semestre pair tient lieu de jury d'année.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 20 octobre 2025.

P/Le président et par délégation,
le directeur du Pôle Licences
Collégium

Olivier de Viron

**Arrêté n° 2025-795 du 30 octobre 2025 modifiant
l'arrêté n° 2025-254 du 27 mars 2025 portant
délégation de signature du président de La Fondation
La Rochelle Université pour les opérations de
validation électronique, de visa et de constatation du
service fait dans les applications informatiques de La
Rochelle Université**

LE PRÉSIDENT DE LA FONDATION LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment son article R. 719-205,

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu les statuts de la Fondation La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2025-03-18-1 du 18 mars 2025 relative à l'élection du président de la Fondation La Rochelle Université (Sébastien Peltier),

Vu la délibération n° 2025-03-18-2 du 18 mars 2025 relative à l'élection des membres du bureau de la Fondation La Rochelle Université,

Vu l'arrêté n° 2025-090 du 30 janvier 2025 modifié portant délégation de signature – Volet gouvernance et administration,

ARRÊTE

Article 1 – Délégation de signature financière

Dans l'annexe de l'arrêté n° 2025-254 du 27 mars 2025 portant délégation de signature du président de La Fondation La Rochelle Université pour les opérations de validation électronique, de visa et de constatation du service fait dans les applications informatiques de La Rochelle Université, la ligne suivante est supprimée :

Pacific	Lucie	Directrice	CRB20	
---------	-------	------------	-------	--

Article 2 – Mesures d'exécution et de publicité

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'Université.

Fait à La Rochelle, le 30 octobre 2025.

Le président de La Fondation La Rochelle Université

Sébastien Peltier

**Arrêté n° 2025-827 du 25 novembre 2025
portant clôture de la régie de recettes permanente
instituée à la MDI (IUL-FLE) concernant les prestations
DUEF et les certifications DELF/DALF**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2, R. 719-51 à R. 719-52, et R. 719-79 à R. 719-85,

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,

Vu le décret n° 2019-798 du 26 juillet 2019 modifié relatif aux régies de recettes et aux régies d'avance des organismes publics,

Vu l'arrêté du 3 décembre 2019 relatif aux conditions dans lesquelles les ordonnateurs d'organismes publics nationaux peuvent instituer des régies d'avances et de recettes,

Vu l'arrêté du 28 mai 1993 modifié le 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2001 relatif au seuil de dispense de cautionnement des régisseurs d'avances et des régisseurs de recettes,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu l'arrêté n° 2021-375 du 28 septembre 2021 relatif à la création d'une régie de recettes permanente instituée à la MDI (IUL-FLE) concernant les prestations DUEF et les certifications DELF/DALF,

Vu l'arrêté n° 2021-376 du 28 septembre 2021 modifié portant nomination d'un régisseur et d'un suppléant pour une régie de recettes permanente instituée à la MDI pour IUL-FLE

ARRÊTE

Article 1

La régie de recettes permanente auprès de la MDI (IUL-FLE) concernant les prestations DUEF et les certifications DELF/DALF est clôturée à compter du 25 novembre 2025.

Article 2

La clôture de cette régie met fin aux fonctions de régisseur et de régisseur suppléant nommés par arrêté n° 2021-376 du 28 septembre 2021 susvisé.

Article 3

Sont abrogés l'arrêté n° 2021-375 du 28 novembre 2021 relatif à la création d'une régie de recettes permanente instituée à la MDI (IUL-FLE) concernant les prestations DUEF et les certifications DELF/DALF et l'arrêté n° 2021-376 du 28 septembre 2021 modifié portant nomination d'un régisseur et d'un suppléant pour une régie de recettes permanente instituée à la MDI (IUL-FLE).

Article 4

Le directeur général des services et l'agent comptable sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'Université et transmis au recteur de l'académie de Poitiers et au trésorier payeur général.

Fait à La Rochelle, le 25 novembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

**Arrêté n° 2025-834 du 2 décembre 2025 portant
attribution du « prix de la Fondation La Rochelle
Université » dans le cadre de la 7ème édition du
Biotechnology Day organisée le 20 novembre 2025**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2, L. 712-3 et L. 719-12 et suivants,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu les statuts de la Fondation de La Rochelle Université,
Vu le programme d'activité 2025 de la Fondation La Rochelle Université adopté par son conseil de gestion par délibération du 29 novembre 2024, évoquant notamment son soutien aux étudiants,
Vu l'arrêté n° 2025-814 du 10 novembre 2025 portant règlement du concours « Mon stage en 180 secondes » du Biotechnology Day,
Considérant l'organisation le 20 novembre 2025 de la 7ème édition du *Biotechnology Day* qui contribue à améliorer les facultés oratoires des étudiants, à mettre ces derniers en situation de vulgariser leurs projets et à favoriser le rapprochement entre le monde socio-économique et les étudiants et ainsi les éclairer sur leur avenir professionnel et faciliter leur insertion,
Considérant l'appréciation du jury sur la qualité des prestations des participants au concours « Mon stage en 180 secondes »,

ARRÊTE

Article 1

Le « prix de la Fondation La Rochelle Université », correspondant à un soutien financier de 200 euros, est attribué à Monsieur Gabin BOUVET, étudiant à La Rochelle Université.

Article 2

La dépense sera imputée sur la ligne budgétaire : CRB20/FOND UNIV/FONCTIONNEMENT.

Article 3

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'Université.

Fait à La Rochelle, le 2 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

**Arrêté n° 2025-840 du 9 décembre 2025 portant
délégation de signature du président de La Rochelle
Université et modification de l'arrêté n° 2025-090 du
30 janvier 2025 portant délégation de signature
Volet gouvernance et administration**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et L. 712-3,
Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable
publique,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération modifiée n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 portant délégation de
pouvoirs du conseil d'administration au président de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2025-01-20-2 du 20 janvier 2025 relative à l'élection du président de
La Rochelle Université (Gérard Blanchard),
Vu l'arrêté n° 2025-090 du 30 janvier 2025 modifié portant délégation de signature - Volet
gouvernance et administration,

ARRÊTE

Article 1 – Délégation de signature

Dans l'arrêté n° 2025-090 du 30 janvier 2025 susvisé, sont supprimées les lignes suivantes :

- > *dans le tableau figurant au paragraphe 5.4.1 intitulé – « Généralités » :*

Structure	Déléguataire	Agent et fonction
Service Maintenance Exploitation	Principal	Maëlic Gaborit, responsable du service

- > *dans le tableau figurant au paragraphe 5.4.2 intitulé – « Gestion des personnels » :*

Structure	Déléguataire	Agent et fonction
Service Maintenance Exploitation	Principal	Maëlic Gaborit, responsable du service

- > *dans le tableau figurant au paragraphe 5.4.6 intitulé – « Dépôt de plainte pour atteinte
aux biens de l'Université » :*

Structure	Déléguataire	Agent et fonction
Direction du patrimoine et de la logistique	Principal	Monsieur Francis Reverneau, opérateur de maintenance Monsieur Atef Ouskel, Technicien logistique – Site Nord et Sud

Article 2 – Délégation de signature

Dans l'arrêté n° 2025-090 du 30 janvier 2025 susvisé, sont ajoutées les lignes suivantes :

- > *dans le tableau figurant au paragraphe 5.4.1 intitulé – « Généralités » :*

Structure	Déléguataire	Agent et fonction
Service Maintenance Exploitation	Principal	Maxime Tallon, responsable du service

- > *dans le tableau figurant au paragraphe 5.4.2 intitulé – « Gestion des personnels » :*

Structure	Déléguataire	Agent et fonction
Service Maintenance Exploitation	Principal	Maxime Tallon, responsable du service

- > dans le tableau figurant au paragraphe 5.4.6 intitulé « Dépôt de plainte pour atteinte aux biens de l'Université » :

Structure	Délégataire	Agent et fonction
Direction du patrimoine et de la logistique	Principal	Monsieur Charles Bruneau, opérateur de maintenance Madame Raquel Penas, Technicienne logistique – Site Nord et Sud Monsieur Pierre Laffite, responsable logistique

Article 3 – Mesures d'exécution et de publicité

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'Université.

Fait à La Rochelle, le 9 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

**Arrêté n° 2025-863 du 16 décembre 2025 portant
règlement de l'appel à projet « Vos idées pour une
Université responsable »**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2, L. 712-3, L. 719-12 et L. 821-1,
Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu les statuts de la Fondation La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 du 18 décembre 2023 modifiée portant délégation de pouvoirs du conseil d'administration au président de La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2025-11-28-2 du 28 novembre 2025 du conseil de gestion de la Fondation La Rochelle Université adoptant les grandes orientations stratégiques de la Fondation de La Rochelle Université pour l'année 2026,

Considérant la politique incitative et volontariste de développement durable et responsabilité sociétale portée par l'Université,

ARRÊTE

Article 1

L'appel à projet « Vos idées pour une Université responsable » est lancé à compter de la publication du présent arrêté jusqu'au 1^{er} mars 2026 à 23h00, selon les modalités fixées par le règlement figurant en annexe de celui-ci.

Article 2

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'Université.

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard

Annexe



Appel à projet : Vos idées pour une Université responsable

1. Principe et objectifs

La Rochelle Université et sa Fondation souhaitent encourager les étudiantes et les étudiants à porter des projets sur la thématique de la transition écologique et sociétale en lançant un appel à projet.

Cet appel à projet vise à identifier toute initiative en faveur du développement durable et de la responsabilité sociétale au sein de La Rochelle Université et son campus. Le projet retenu se verra allouer un financement de 500 euros pour contribuer à sa réalisation. Si besoin, des fonds complémentaires pourront être sollicités auprès de la commission FSDIE.

S'ils le souhaitent les étudiantes et étudiants pourront être accompagnés dans le montage de leur projet.

Les initiatives retenues devront être réalisées au cours de l'année universitaire (2025-2026) et présentées au cours de la Semaine étudiante de l'éologie et de la solidarité qui aura lieu du 23 au 25 mars 2026.

2. Projets éligibles

Tout projet en faveur de la transition écologique et sociétale tels que la mobilité durable, la sobriété énergétique, la réduction des déchets, la biodiversité, le numérique responsable, l'alimentation saine et solidaire, l'économie circulaire etc.

L'initiative pourrait prendre la forme de :

- *La valorisation d'espaces naturels favorables à la biodiversité ;*
- *Un événement dédié au développement durable ;*
- *Une ou plusieurs actions de mobilisation et de sensibilisation auprès des étudiants et des personnels de l'Université ;*
- *Une projection/débat en lien avec la thématique de la transition écologique et sociétale ;*
- *Des aménagements favorisants des pratiques responsables ;*
- *Etc.*

3. Publics cibles de l'appel à projet

Tout étudiant inscrit au sein de La Rochelle Université sur l'année universitaire 2025-2026. Le projet peut être porté à titre individuel ou collectif.

4. Période de l'appel à projets :

L'appel à projets « Vos idées pour une Université responsable » est lancé à compter de la publication de l'arrêté n° 2025-863 du 16 décembre 2025 portant règlement et sera clôturé le 1^{er} mars 2026 à 23h00.

5. Choix des projets :

Les porteurs de projets auront à présenter un dossier écrit ainsi qu'un oral face à un jury. Celui-ci statuera sur le projet à financer.

La délibération du jury sera effectuée à partir des critères suivants :

- *Le respect de la thématique développement durable et de la responsabilité sociétale*
- *Qualité du dossier*
- *L'impact du projet sur la communauté universitaire*
- *Le nombre de personnes potentiellement touché par le projet*
- *De la capacité du (ou des) porteur(s) de projet à mettre en place le projet au cours de l'année universitaire.*

6. Composition du jury

Il sera composé de :

- *De la vice-présidente ou du vice-président numérique, environnement et société*
- *De la vice-présidente ou du vice-président étudiant*
- *De la directrice ou du directeur de la Fondation La Rochelle Université*
- *De la chargée ou du chargé de l'engagement étudiant*
- *De la cheffe ou du chef de projet DD&RS*

7. Les prix mis en jeu

La Fondation La Rochelle Université récompensera le ou les étudiantes ou étudiants porteurs du projet :

- > *Le montant du prix est fixé à 500 € en numéraire pour le projet lauréat,*
- > *Le versement sera réalisé auprès du ou des étudiantes ou étudiants porteurs du projet,*
- > *Le versement sera effectué avant la fin de l'année universitaire*

Ce prix ne peut être réclamé sous une autre forme que celle prévue dans le présent règlement. Le gain n'est ni cessible, ni remboursable. Les organisateurs se réservent le droit de modifier la nature et la valeur des prix en cas de nécessité.

8. Modalités de participation

Un dossier écrit : détaillant le projet, son contexte (la raison pour laquelle vous avez choisi de mener ce projet en particulier), l'impact attendu et le budget prévisionnel.

Il devra être envoyé par mail à l'adresse : ddrs@univ-lr.fr avant le 01 mars 2026 à 23h00.

Pour toute question concernant cet appel à projets, vous pouvez nous écrire via cette adresse : ddrs@univ-lr.fr

9. Protection des données personnelles

Dans le cadre du présent appel à projets, La Rochelle Université, en qualité de responsable de traitement, met en œuvre un traitement de données à caractère personnel concernant les étudiantes et étudiants porteurs de projet.

Les données collectées (notamment nom, prénom, coordonnées, éléments relatifs au projet) sont nécessaires à l'instruction des candidatures, à l'organisation des auditions par le jury et, le cas échéant, à l'attribution et au versement du prix.

La base légale du traitement est l'exécution d'une mission d'intérêt public relevant des missions de l'enseignement supérieur.

Les données sont destinées aux seuls services et membres du jury impliqués dans l'organisation et la gestion de l'appel à projets et sont conservées pendant la durée nécessaire à la gestion de l'appel à projets et au suivi des projets lauréats, conformément à la réglementation applicable.

Conformément au règlement (UE) 2016/679, Règlement général sur la protection des données (RGPD), les personnes concernées disposent d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation et, le cas échéant, de suppression de leurs données. Ces droits peuvent être exercés auprès du délégué à la protection des données (DPO) de La Rochelle Université à l'adresse suivante : dpo@univ-lr.fr. Les personnes concernées disposent également du droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

En synthèse :

- *Vous êtes étudiante ou étudiant ?*
- *Vous avez des idées pour agir ensemble en faveur de la transition écologique au sein du campus ?*
- *Vous êtes motivé pour mener un projet de A à Z et le tester en conditions réelles ?*

Alors n'attendez plus, faites-nous part de votre initiative !

**Arrêté n° 2025-888 du 16 décembre 2025 portant
délégation de signature du président de La Rochelle
Université et modification de l'arrêté n° 2025-090 du
30 janvier 2025 portant délégation de signature - Volet
gouvernance et administration**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-2,

Vu les arrêtés préfectoraux du 29 avril 2024 portant autorisations d'un système de vidéoprotection pour la bibliothèque universitaire, la faculté de droit, de science politique et de management, la faculté de lettres, de langues, d'arts et des sciences humaines, le SUAPSE Halle 1 et Halle 2, la Maison de l'étudiant, le centre de ressources documentaires, la Maison des sciences de l'ingénieur, le pôle Communication, Multimédia et Réseaux, et les services centraux universitaires (le Technoforum),

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu la délibération n° 2025-01-20-2 du 20 janvier 2025 relative à l'élection du président de La Rochelle Université (Gérard Blanchard),

Vu l'arrêté n° 2025-090 du 30 janvier 2025 modifié portant délégation de signature - Volet gouvernance et administration,

Considérant la mise en place d'un système de vidéosurveillance pour le pôle Sciences et Technologies, le bâtiment universitaire Marie Curie et l'IAE, conforme au règlement général de protection des données,

Considérant la mise à jour de la liste des personnels habilités à accéder aux images issues des dispositifs de vidéoprotection et de vidéosurveillance de La Rochelle Université, intervenue le 18 avril 2025,

ARRÊTE

Article 1 – Délégation de signature

Dans l'arrêté n° 2025-090 du 30 janvier 2025 susvisé, sont apportées les modifications suivantes :

a) au sein du paragraphe 3.1 intitulé « Directeur général des services et ses adjoints » relatif à la Direction générale des services, est ajouté un sous-paragraphe « **3.1.10. Sécurité** » :

- rédigé en ces termes :

« La délégation de signature porte sur l'autorisation donnée aux personnels habilités à accéder aux images issues des dispositifs de vidéoprotection et de vidéosurveillance de La Rochelle Université, pour les visionner et, le cas échéant, les transmettre aux autorités compétentes, sur réquisition écrite de la part de ces dernières ou dans le cadre d'une plainte ou d'une procédure judiciaire initiée par La Rochelle Université. »

- et accompagné du tableau suivant :

Structure	Délégataire	Agent et fonction
Direction générale des services	Principal	Nicolas Boistay, directeur général des services

b) Au point a) relatif à la délégation de signature, du paragraphe 3.2 intitulé « Fonctionnaire sécurité défense et référent radicalisation », est ajouté le tiret suivant :

- > En cas d'empêchement du président et du directeur général des services, l'autorisation donnée aux personnels habilités à accéder aux images issues des dispositifs de vidéoprotection et de vidéosurveillance de La Rochelle Université, pour les visionner et, le cas échéant, les transmettre aux autorités compétentes, sur réquisition écrite de la part de ces dernières ou dans le cadre d'une plainte ou d'une procédure judiciaire initiée par La Rochelle Université.

Article 2 – Mesures d'exécution et de publicité

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'Université.

Fait à La Rochelle, le 16 décembre 2025.

Le président

Gérard Blanchard