

Recueil des actes administratifs

■ n° 597

13 juillet 2026

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

Délibérations

Délibération n° 2026-07-06-2-1 du 6 juillet 2026 relative à l'approbation du procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 2 février 2026

Délibération n° 2026-07-06-3-4 du 6 juillet 2026 adoptant la méthode de calcul du coût d'une formation de La Rochelle Université

Délibération n° 2026-07-06-3-5 du 6 juillet 2026 approuvant les conventions relatives à la déclinaison du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2026-2030 entre l'Etat de La Rochelle Université sur les volets spécifiques Recherche et innovation, Santé, Vie étudiante

Délibération n° 2026-07-06-3-6 approuvant l'accord régional de coopération sur l'enseignement supérieur, la recherche et le transfert de technologie

Délibération n° 2026-07-06-4-1 du 6 juillet 2026 relative à la modification de la Charte de gestion des personnels contractuels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs

Délibération n° 2026-07-06-4-4 du 6 juillet 2026 relatif à la constitution d'un groupe de travail sur l'actualisation du Plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la désignation de représentants du conseil d'administration

Délibération n° 2026-07-06-5-2 du 6 juillet 2026 adoptant le cadrage de référence des diplômes d'université de La Rochelle Université

Délibération n° 2026-07-06-5-3 du 6 juillet 2026 actualisant le tarif d'inscription au diplôme d'université « Médiation et règlement des conflits » (DU MRC)

Délibération n° 2026-07-06-6-1 du 6 juillet 2026 approuvant l'adhésion au Groupement d'Intérêt Public France Université Numérique (GIP FUN)

Arrêtés

Arrêté n° 2026-130 du 23 mars 2026 fixant le règlement du jeu-concours « Animations stands journée de la prévention »

Arrêté n° 2026-268 du 15 juin 2026 portant nomination d'un régisseur pour la régie du Service Universitaire des Activités Physiques Sportives et d'Expression (SUAPSE) de La Rochelle Université

Arrêté n° 2026-269 du 17 juin 2026 portant attribution du prix « coup de cœur » des prix « CLAP 2026 » pour le compte de la Fondation La Rochelle Université



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-07-06-2-1 du 6 juillet 2026 relative à l'approbation du procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 2 février 2026

Séance du 8 juin 2026

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 2 février 2026 joint à la convocation à la séance du 6 juillet 2026,
Considérant les demandes de corrections du projet de procès-verbal communiquées en amont de la séance par un membre du conseil d'administration,

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

APPROUVE le procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 2 février 2026 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 6 juillet 2026.

Le président

Gérard Blanchard

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



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-07-06-3-4 du 6 juillet 2026 adoptant la méthode de calcul du coût d'une formation de La Rochelle Université

Séance du 6 juillet 2026

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 de la commission de la formation et de la vie universitaire du 16 juin 2026,

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

ADOpte la méthode de calcul du coût des formations de La Rochelle Université conformément aux principes figurant en annexe de la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 6 juillet 2026.

Le président

Gérard Blanchard

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



Calcul du coût d'une formation

Principes à appliquer

Le calcul du coût des formations permet d'appréhender la soutenabilité de l'offre de formation de notre établissement.

Cette soutenabilité repose sur la capacité de l'établissement à mobiliser ses ressources et à maîtriser ses charges afin de mettre en oeuvre une offre donnée sans dégrader sa situation financière. Ainsi, **tout projet de formation (nouvelle, restructuration, reconduction, partenariale ou non) doit faire l'objet d'un calcul de coût.**

La méthode proposée est basée sur la grille de la DGESIP (projet connaissance des coûts des activités, P2CA). Il s'agit d'un **calcul en coût complet**, distinguant les coûts directs et les coûts indirects. Il intègre donc à la fois la masse salariale enseignante, mais aussi la masse salariale BIATSS et plus globalement le coût de l'environnement de la formation.

Les coûts unitaires (les forfaits) retenus sont basés sur les données issues du système d'information, observées annuellement :

. Dépenses mesurées en crédits de paiement (CP) selon le compte financier N-1, réparties en destination LOLF

. hETD observées en année universitaire écoulée N-1, et rapportées au coût annuel moyen des intervenants au 31/12/N-1

Les taux retenus seront amenés à évoluer chaque année, en s'appuyant sur les données sources actualisées

Les charges directes

Calcul des hETD

Selon maquette vue par le Service des Charges d'Enseignement (heure présentiel, seuils de dédoublement, type d'AP, éligibilité REH)

Masse salariale pour l'enseignement et la responsabilité des formations

Pour la formation continue **61,14 € /hETD**

Pour la formation initiale (y compris en apprentissage)

2 scénarios possibles

Scenario 1 : pas connaissance de la répartition des intervenants (interne, externe, etc.)

Coût moyen LRUUniv (tous enseignants confondus) **163 € /hETD**

Scenario 2 : connaissance de la répartition des intervenants (interne / externe)

Coût d'un vacataire extérieur **61,14 € /hETD**

Coût moyen d'un intervenant interne (hors vacataires) **193 € /hETD**

Charges de fonctionnement spécifiques

Restauration, déplacements et hébergement des intervenants, fonctionnement (pochettes stagiaires, reprographie, etc.)

Hors apprentissage

A renseigner et préciser selon la formation

Pour l'apprentissage

Selon modèle économique propre au CFA revu chaque année (actuellement 850€/apprenti)

Les charges indirectes / Charges d'environnement

Toute formation s'appuie des des infrastructures et des services d'appui permettant de bonnes conditions matérielles et le respect des aspects réglementaires. C'est ce qu'on appelle les charges indirectes. Elles sont constituées des dépenses de fonctionnement et de masse salariale des services de soutien et de support à la formation.

Elles sont calculées selon des forfaits par typologie de dépense, s'appuyant sur l'analyse financière de la précédente année écoulée.

Au titre de l'année 2025, les forfaits sont le suivants :

Appui direct aux formation	460 € /étudiant
<i>Masse salariale des personnels de soutien à la formation (scolarité, orientation-insertion, pédagogie, etc.)</i>	
Immobilier	582 € /étudiant
<i>Coût d'infrastructure, de maintenance et d'entretien des locaux, de logistique</i>	
Vie étudiante	329 € /étudiant
<i>Santé, activités associatives, culturelles et sportives</i>	
Documentation	178 € /étudiant
<i>Dépenses associées à la bibliothèque universitaire (documentation sur site et services en ligne)</i>	
Pilotage	1 041 € /étudiant
<i>Dépenses associées aux fonctions support (finances, ressources humaines, informatique, juridique, pilotage, etc.)</i>	

. Exceptionnellement, un forfait pourra faire l'objet d'une minoration/majoration. Exemple : une formation réalisée sur un autre site universitaire ne déclenchera pas le forfait "immobilier", une formation avec un dispositif spécifique nécessitant un gestionnaire scolarité au-delà du forfait devra majorer le forfait "appui direct aux formation". L'objectif reste d'identifier le coût de la formation compte-tenu de ses spécificités éventuelles

En complément à ces coûts indirects,

. Toute formation ouverte en apprentissage ajoutera un forfait spécifique pour l'ingénierie administrative dédiée et les frais de fonctionnement associés (CFA). Son montant est actualisé au terme de chaque année universitaire. Pour information, au titre de 2024/2025, il était de 1125€/apprenti.

. Toute formation ouverte en formation continue ajoutera un forfait spécifique pour l'ingénierie administrative dédiée et les frais de fonctionnement associés (DIDEV). Renseigné à la carte selon la formation continue envisagée (DU, module court, etc.).

La suite

Une nouvelle grille de coût simplifiée sera mise à disposition intégrant l'ensemble de ces éléments, et permettant à la communauté d'évaluer le coût des formations selon les principes exposés ci-dessus.

Le guide pour tout projet de formation reste inchangé, accessible ici : <https://view.genially.com/6576e540c390a800141c9288>



Calcul du coût d'une formation

Exemple

Formation de 400hETD (REH compris) par année universitaire en formation initiale classique

Pour 12 étudiants

	Coût unitaire	Niveau	Nombre	Coût total	Rép.
Masse salariale Enseignement	163 €	-	400	65 200 €	69%
Fonctionnement direct	4 000 €	-	1	4 000 €	
Appui direct aux formation	460 €	100%	12	5 520 €	31%
Immobilier	582 €	100%	12	6 984 €	
Vie étudiante	329 €	100%	12	3 948 €	
Documentation	178 €	100%	12	2 136 €	
Pilotage	1 041 €	100%	12	12 492 €	
Coût complet annuel de la formation				100 280 €	100%



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-07-06-3-5 du 6 juillet 2026 approuvant les conventions relatives à la déclinaison du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2026-2030 entre l'Etat de La Rochelle Université sur les volets spécifiques Recherche et innovation, Santé, Vie étudiante

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 711-1, L. 712-3 et L. 712-6-1,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2025-10-17-3-1 du 17 octobre 2025 adoptant la feuille de route stratégique de La Rochelle Université préalable aux négociations relatives au Contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2026-2030 à conclure avec l'État,
Vu la délibération n° 2026-06-08-3-2 approuvant le Contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2026-2030 avec l'État,
Vu les trois projets de conventions annexés à la présente délibération,

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

APPROUVE les conventions suivantes au titre des volets spécifiques du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2026-2030 à conclure avec l'Etat, annexées à la présente délibération :

- > sur le volet Recherche et innovation, la convention à conclure avec le CNRS ;
- > sur le volet Santé, la convention à conclure avec l'Agence Régionale de Santé ;
- > sur le volet Vie étudiante, la convention à conclure avec le CROUS.

Ces conventions sont consultables auprès de la direction des affaires juridiques et statutaires de La Rochelle Université (contact-dajs@univ-lr.fr).

Fait à La Rochelle, le 6 juillet 2026.

Le président

Gérard Blanchard

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



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-07-06-3-6 approuvant l'accord régional de coopération sur l'enseignement supérieur, la recherche et le transfert de technologie

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 711-1 et L. 712-3

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu le projet d'accord régional de coopération sur l'enseignement supérieur, la recherche et le transfert de technologie,

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

APPROUVE le projet d'accord régional de coopération sur l'enseignement supérieur, la recherche et le transfert de technologie annexé à la présente délibération pour le période 2026-2031.

Fait à La Rochelle, le 6 juillet 2026.

Le président

Gérard Blanchard

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

Accord Régional de Coopération sur l'Enseignement Supérieur, la Recherche et le transfert de technologie en Région Nouvelle-Aquitaine - 2026-2031

La Région Nouvelle-Aquitaine engage un Accord Régional de Coopération (ARC) pour la période 2026–2031 afin de porter, avec l'ensemble des partenaires académiques régionaux et les représentants des organismes nationaux, une stratégie intégrée de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine.

Dans un contexte de profondes transitions marqué par la désinformation scientifique, la déglobalisation économique, et la montée des replis identitaires, l'enseignement universitaire et la recherche ont une responsabilité historique. Ils sont des leviers déterminants de souveraineté, de cohésion territoriale et de transformation écologique pour affronter l'accélération des ruptures technologiques, le fractionnement des chaînes de valeur, notre dépendance critique en électronique, énergie et santé et plus généralement l'instabilité géopolitique.

A l'échelle régionale, il faut renforcer les logiques locales d'établissement par une stratégie construite collectivement. La Région Nouvelle-Aquitaine affirme la nécessité de construire un espace régional de recherche avec une vision pluriannuelle stable. Par sa taille critique, elle permet d'affirmer des priorités stratégiques et de susciter des effets de leviers sur des financements nationaux et européens. En 2022, le conseil régional a voté sa stratégie scientifique alignée sur la feuille de route NEOTERRA : Au-delà de l'attractivité scientifique et du ressourcement industriel, la protection et la valorisation des ressources régionales constituent désormais un des axes prioritaires de cette stratégie qui doit ressourcer les politiques régionales.

L'ARC repose sur trois piliers :

- 1) La protection et la valorisation des ressources du territoire.
- 2) La contribution à la souveraineté européenne sur des filières scientifiques et technologiques clés.
- 3) Le renforcement de l'égalité des chances, de l'ascenseur social et donc de la démocratie.

Les partenaires signataires de l'accord régional s'engagent à :

- défendre la liberté académique,
- renforcer la culture scientifique et l'accès au savoir sur l'ensemble du territoire,
- soutenir les sciences humaines et sociales,
- Renforcer le transfert des connaissances tant vers l'économie que vers la société.

Cet accord régional se distingue par son caractère unique et novateur : il instaure, pour la première fois, un cadre partagé permettant à l'ensemble des partenaires de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la diffusion de la culture scientifique, de s'accorder sur des priorités communes à l'échelle régionale.

Fondé sur une démarche de concertation inédite, il vise à renforcer la lisibilité, la cohérence et l'efficacité des politiques publiques conduites sur le territoire.

Cet accord jette les bases d'un futur Contrat de Plan État-Région (CPER), appelé à définir des priorités d'engagements financiers communs autour de projets structurants.

Ces priorités partagées n'ont toutefois pas vocation à se substituer aux stratégies et engagements propres de chacun des partenaires : elles s'articulent avec les initiatives individuelles, notamment celles portées par le Conseil régional en soutien à des projets spécifiques des établissements ou des organismes nationaux de recherche implantés en région.

I. Recherche et le transfert des connaissances : s'accorder sur des priorités collectives	4
I.1. Les excellences académiques régionales : des investissements de long terme	4
I.1.1. Les grands domaines d'excellence de la recherche en Nouvelle-Aquitaine	4
I.1.2. La recherche à l'avant-garde des enjeux régionaux : les programmes scientifiques de Grande Ambition Régionale	7
I.1.3. Le continuum recherche – transfert	9
I.2. Les stratégies à 5 ans sur la recherche et le transfert : transitions et souverainetés	10
I.2.1. Ressources, transitions et résilience territoriale	10
I.2.2. Souveraineté et ruptures technologiques	11
I.2.3. Alignement de la stratégie régionale sur l'ensemble du continuum recherche - transfert de technologie	12
II. Accès à l'enseignement supérieur et diffusion de la culture scientifique	13
II.1. Les acquis régionaux : une structuration exemplaire de l'enseignement supérieur et de la culture scientifique	13
II.1.1. La construction de la CSTI en Nouvelle-Aquitaine : un modèle national	13
II.1.2. Les acquis en matière d'enseignement supérieur	14
II.2. Les stratégies à 5 ans sur l'enseignement supérieur et la diffusion des sciences	17
II.2.1. Ouvrir une 5ème école vétérinaire publique à Limoges : répondre aux enjeux sanitaires et de souveraineté alimentaire	18
II.2.2. Renforcer les compétences nécessaires aux filières stratégiques, régionales et nationales	19
II.2.3. Identifier des territoires à enjeux pour concentrer sur le long terme des actions de CSTI et d'accès à l'enseignement supérieur	19
II.2.4. Renforcer l'attractivité et la spécialisation des sites universitaires y compris à l'international	20
II.2.5. Poursuivre les actions de CSTI un levier contre les inégalités d'accès à la connaissance	20
III. Gouvernance et pilotage	21
Conclusion :	22

I. Recherche et le transfert des connaissances : s'accorder sur des priorités collectives

I.1. Les excellences académiques régionales : des investissements de long terme

Depuis près de trois décennies, avec plus de 3 milliards d'euros engagés, la Région a investi massivement pour faire émerger et renforcer des pôles d'excellence : neurosciences, recherche sur la vigne et le vin, chimie de l'environnement, une seule santé, photonique, quantique, archéologie, maisons des sciences de l'homme, etc...

La stratégie de la Région a combiné les outils du CPER, des plateformes scientifiques mutualisées, des appels projets scientifiques, de financement de chaires d'excellence et plus récemment les réseaux de recherche régionaux et les programmes scientifiques de grande ambition régionale pour construire une force cohérente mêlant bâtiments totem (ISVV, NEUROCAMPUS, IOA, IHU, IPREM, IPRA, ISAE-ENSMA, ESTIA, OMEGAHEALTH, CAMPUS INNOV, PLUDI, etc), grands équipements structurants (PLACAMAT, RMN 1Gh, Microscope à comptage photonique, UPPA-TECH, PETAL-Upgrade, PROMETEE, Plateformes CEATECH, etc) et capital humain (CHESS EXoMarquage, Biologie Cellulaire et Cancérologie, Biodiversité-Cancérologie, Energie-Justice, DIANAT/Diaspora africaine, DREAME/Recyclabilité des matériaux).

I.1.1. Les grands domaines d'excellence de la recherche en Nouvelle-Aquitaine

Sur le temps long, ces investissements ont permis de construire ou de consolider des **pôles d'excellence scientifique de rang national et international**, organisés autour de grands domaines stratégiques complémentaires, construits avec les universités et les organismes nationaux de recherche :

Santé, neurosciences et maladies chroniques : des axes d'excellence construits sur le temps long

- ⇒ **Organisation régionale en Cancérologie** : structuration au niveau régional de plateformes en biologie structurale, imagerie préclinique, spectroscopies avancées, résonance magnétique très haut champ et technologies OMICS. Le réseau régional de recherche ONCOSPHÈRE fédère une centaine de chercheurs répartis sur les sites de Bordeaux, La Rochelle, Limoges et Poitiers.
- ⇒ **Approche intégrée "One Health" à Limoges et Bordeaux** – Le programme **One Health Limoges** fédère les recherches sur maladies infectieuses, zoonoses et antibiorésistance, en croisant santé humaine, animale et environnementale.
- ⇒ **Le Neurocampus Bordeaux-Nouvelle-Aquitaine** sur lequel le Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine a investi plus de 100 M€, est un pôle fédérateur regroupant plus de 600 chercheurs et enseignants-chercheurs au sein d'unités CNRS, Inserm et Université de Bordeaux, classé parmi les premiers en France pour sa production scientifique en neurosciences.

⇒ **Deux IHU d'excellence à Bordeaux :**

- **Liryc** – Référence mondiale sur les troubles du rythme cardiaque, alliant recherche translationnelle, innovations technologiques et médecine de précision. Il se distingue par son expertise mondiale dans les **arythmies cardiaques et la mort subite**, combinant recherche clinique de pointe, innovation technologique (comme la modélisation 3D du cœur) et soins spécialisés.
- **L'IHU VBHI** – centre d'excellence dédié à l'**imagerie et aux thérapies innovantes des maladies vasculaires, cérébrales et cardiaques**. Il allie recherche fondamentale, clinique et translationnelle et le développement de technologies d'imagerie de pointe (IRM ultra-haute résolution, échographie fonctionnelle) et de biomarqueurs pour le diagnostic précoce et le suivi personnalisé des AVC, anévrismes et maladies neurodégénératives.

Environnement, vigne, eau, forêt et transitions écologiques : l'excellence académique au chevet des ressources et des fragilités du territoires

- ⇒ **Vigne et vin : Inauguré en 2009, l'Institut des Sciences de la Vigne et du Vin** est un pôle d'excellence international croisant sciences du végétal, œnologie, chimie analytique et sciences humaines pour accompagner les transitions environnementales et l'innovation dans la filière vitivinicole.
- ⇒ **Recherche forestière et écosystèmes terrestres** – Des plateformes expérimentales uniques dédiées à l'écophysiologie, à la gestion durable des forêts et des prairies et à l'adaptation au changement climatique sur le site INRAE de Bordeaux-Pierroton et de Poitiers-Lusignan.
- ⇒ **Recherches participatives sur la biodiversité** menée par le CEBC sur la Zone Atelier Plaine et Val de Sèvre.
- ⇒ **Eau, ressources et géosciences** – Le renforcement des compétences en hydrogéologie et gestion durable de la ressource en eau et risques côtiers, illustré par l'accueil d'équipes du **BRGM, consolide un pôle stratégique sur la qualité, la disponibilité et la résilience des ressources hydriques face aux pressions climatiques présents à Limoges, Pau, Poitiers et Bordeaux**.
- ⇒ **Défis littoraux : La région Nouvelle-Aquitaine a développé une excellence** scientifique autour des écosystèmes côtiers, de la résilience urbaine et de l'adaptation des territoires littoraux aux changements globaux. Elle rassemble des chercheurs de **l'Université de La Rochelle, de Bordeaux et au BRGM et rayonne au plan européen**. Elle se caractérise par des investissements majeurs sur le **Pôle Océanographique Aquitain, la plateforme PLUDI (La Rochelle) et l'accueil d'équipes nationales du BRGM**.

Énergie, géosciences et matériaux : au ressourcement des technologies souveraines

- ⇒ **Une stratégie de long terme marquée par des investissements réguliers a permis à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour** de se positionner comme un acteur majeur des transitions énergétiques et environnementales, à l'interface entre géosciences, chimie, matériaux avancés et sciences sociales.
- ⇒ **Première force académique nationale du CNRS, le domaine de la Chimie et des matériaux innovants** représente pour la Région Nouvelle-Aquitaine une des excellences scientifiques fondamentales rassemblées autour des Universités de Bordeaux, de Pau, de Poitiers et de Limoges. Elle se caractérise par une recherche de pointe en physico-chimie, procédés durables, matériaux fonctionnels et pour l'énergie, au service des transitions industrielles, de l'économie circulaire et de la santé.

Numérique, données et intelligence artificielle : des spécialisations autour de la modélisation et du calcul haute performance.

- ⇒ **Implantation de l'Inria** et développement des équipes en Nouvelle-Aquitaine – avec le renforcement des recherches en modélisation, simulation, calcul haute performance, cybersécurité et intelligence artificielle.
- ⇒ **IA-santé - robotique** – Déploiement de l'intelligence artificielle et du traitement massif de données dans les domaines de la santé (imagerie, médecine personnalisée), de l'énergie (simulation et optimisation), de l'environnement (modélisation climatique, hydrologie) et de l'industrie (procédés, mobilités intelligentes). Plusieurs sites académiques d'excellence avec le Labri ou Xlim (pôles majeurs en algorithmique, science des données, IA, systèmes distribués et informatique théorique, cryptographie, en interaction étroite avec les sciences du vivant, l'environnement, la santé et l'industrie).

Photonique, lasers et physique des conditions extrêmes : une visibilité européenne

- ⇒ **Technologies laser et photonique de puissance** – Autour du site du Laser Magajoule du CEA CESTA et du faisceau **PETAL**, du centre technologique **ALPhANOV** et des laboratoires **CELIA/XLIM/LOMA/LP2N**, la région s'impose comme un leader européen dans l'étude des plasmas, des matériaux sous conditions extrêmes et des applications industrielles du laser.
- ⇒ Le consortium du projet **Naquidis**, réuni autour de la Région en 2021, comprend l'IOGS, le CNRS, les Universités de Bordeaux et de Limoges et le pôle ALPhA-RLH. Grâce à l'effet levier (x 2,5) d'un soutien régional initial de 5 M€ pour 5 ans, il a permis de positionner la Nouvelle-Aquitaine sur les technologies clés du quantique (capteurs, numérique). L'INRIA, Bordeaux INP et le réseau des centres de transfert ACTENA ont rejoint le consortium historique pour accélérer la dynamique partenariale avec l'industrie. La Région a prévu de mobiliser 10 M€ pour un budget global de 45 M€.

Mobilités et innovation industrielle : ruptures technologiques dans le domaine de la propulsion

- ⇒ **Autour de l'Institut Pprime, de l'Ecole d'Ingénieurs ENSMA, et de la plateforme Prométhée, le site de Poitiers** se distingue par une expertise académique et une qualité de formation uniques en aérothermique, propulsion et énergétique. Le pôle combine recherche fondamentale et applications industrielles de pointe grâce à des plateformes technologiques rassemblant des moyens expérimentaux de pointe (bancs d'essais moteurs, souffleries, outils de simulation numérique) et des partenariats avec des industriels comme Safran, Airbus ou l'ONERA.
- ⇒ **Le site Ferrocampus**, projet emblématique de la construction et la maintenance ferroviaire, intègre recherche, expérimentation et formation pour relever les défis des mobilités durables (trains légers modulables, signalisation intelligente).

Sciences humaines et sociales : des recherches académiques d'excellence en soutien au politiques publiques

- ⇒ Le rôle structurant des **deux Maisons des sciences humaines** de Bordeaux et Poitiers, complétées par des équipements thématiques tels que la Cité des Langues Étrangères, du Français et des Francophonies de Bordeaux Montaigne couplant enseignement et recherche.

- ⇒ L'éclairage **des politiques publiques**, avec entre autres les R3 EDAP (Europe, Droit et Action Publique) et LPP (Légitimation des politiques publiques) maillant les compétences notamment économiques et juridiques distribuées entre les différentes universités régionales, illustrées tant par la chaire Optima (UPPA) que par le Label "Centre d'Excellence Jean Monnet" du groupement du CRDEI de Bordeaux, de Science Po Bordeaux et du CRDE de Bayonne).
- ⇒ **Les sciences de l'éducation et de la cognition** à l'écoute d'une société mouvante et des dynamiques technologiques, à l'image du R3 Numérique éducatif (NumEd).
- ⇒ **Un continuum de recherche en archéologie, histoire et patrimoines, matériels aussi bien qu'immatériels**, de la Préhistoire à l'époque contemporaine, en contexte régional, européen aussi bien qu'international, illustré par la plateforme Archéovision, Université Bordeaux Montaigne.
- ⇒ **Des expertises aréales reconnues** : Amériques, Afrique, Asie, espaces ibériques, lusophones aussi bien que francophones, qu'il s'agisse de langues, de transferts juridiques, économiques ou culturels, à l'image de la chaire Diasporas africaines et Transculturalité accompagnée par la Région.

En structurant ces grands domaines – santé, environnement, énergie, numérique, matériaux, photonique et mobilités, sciences humaines et sociales – la Nouvelle-Aquitaine a bâti un écosystème scientifique cohérent, fortement interdisciplinaire et visible à l'international, directement connecté aux grandes transitions sociétales, sanitaires, climatiques, énergétiques, numériques et industrielles.

Ces investissements ont contribué aux succès obtenus dans les appels nationaux structurants (LABEX, EQUIPEX, puis IDEX, I-SITE, IHU, SAPS, PUI, etc), démontrant l'efficacité d'une stratégie régionale cohérente.

I.1.2. La recherche à l'avant-garde des enjeux régionaux : les programmes scientifiques de Grande Ambition Régionale

La Nouvelle-Aquitaine est la seule région en France à avoir soutenu le rapprochement des laboratoires de recherche de toute la Région et des 6 universités par grandes thématiques. Les réseaux régionaux de recherche, aujourd'hui au nombre de 14, ont permis aux 6 universités et ONR de rapprocher les chercheurs, de partager et de construire de nouveaux projets fondant des forces mutualisées et favorisant le rayonnement académique régional.

En prenant appui sur ces réseaux, le conseil régional a pu lancer **Sept Programmes Structurants d'Appui à la Recherche (PSGAR), représentant un engagement de 21 M€**. Ces programmes démontrent leur capacité à organiser, à l'échelle pertinente du territoire, des réponses coordonnées à de grands enjeux socio-économiques : l'urgence climatique et les crises sanitaires et géostratégiques se sont traduits très concrètement dans notre région (incendies forestiers, pénuries d'eau ou inondations, d'approvisionnement en énergie, ressources et matériaux critiques, atteintes à la biodiversité et à la santé). Les PSGARs constituent un cadre particulièrement efficace pour permettre à la science de répondre sur ces sujets : suffisamment ambitieux pour structurer une excellence scientifique reconnue, et fortement ancrés territorialement pour orienter la recherche vers des problématiques concrètes et identifiées.

- **CORALI : Connaissances interdisciplinaires pour une meilleure Adaptation face aux risques Littoraux.**
Etablissement chef de file : Université de Bordeaux. 9 établissements et organismes de recherche impliqués sur toute la Région. Budget alloué par la Région : 2,350 M€.
- **MAIA : MAssification et Intensification Agroécologique pour renforcer la résilience des systèmes agricoles et assurer la sécurité alimentaire en Nouvelle-Aquitaine.**
Etablissement chef de file : INRAE. 5 établissements et organismes de recherche impliqués sur toute la Région. Budget alloué par la Région : 2,440 M€.
- **MIE : Maladies Infectieuses Emergentes.**
Etablissements chefs de file : Université de Bordeaux et INSERM Limoges. 10 établissements ou organismes de recherche impliqués sur toute la Région. Budget alloué par la Région : 3,025 M€.
Deux volets :
 - **EMERG** : Exposome microbien et Risque sanitaire. : intérêt d'une Gestion One Health des enjeux liés aux gripes zoonotiques.
 - **C3AMR** : cartographier, Comprendre et Combattre la résistance aux antimicrobiens en Nouvelle-Aquitaine. Porteurs scientifiques.
- **GRIFON : Gestion des Risques multiples en Forêt de Nouvelle-Aquitaine.**
Etablissement chef de file : INRAE. 5 établissements ou organismes de recherche impliqués sur toute la Région. Budget alloué par la Région : 2,177 M€.
- **CERENA : Contribution de la Nouvelle-Aquitaine à la souveraineté énergétique nationale juste et bas carbone.**
Etablissement chef de file : UPPA. 9 établissements ou organismes de recherche impliqués sur toute la Région. Budget alloué par la Région : 2,210 M€.
- **NACrE – Nouvelle-Aquitaine Cancer et Environnements.**
Etablissement chef de file : Université de Bordeaux. Porteurs scientifiques : Pierre Soubeyran. 5 établissements ou organismes de recherche impliqués sur toute la Région. Budget alloué par la Région : 2,2 M€.
- **ROSEAU – Ressources en Eau en Nouvelle-Aquitaine : quelles eaux pour demain.**
Etablissement chef de file : Université de Poitiers. Etablissements ou organismes de recherche impliqués sur toute la Région : BRGM, les 5 universités - 90 chercheurs. 60 sites d'études. Budget alloué par la Région : 2,3 M€.

Les zones ateliers :

- **BROUAGE : Observatoire intégré le long du continuum terre-mer d'un socio-écosystème en transition face aux changements globaux.**
Etablissements chefs de file : LRU/CNRS. 4 établissements ou organismes de recherche impliqués sur toute la Région. Budget alloué par la Région : 1,557 M€.
- **TRANSFORMATION : cet observatoire place le territoire comme un acteur clé de la transition écologique et sociale, en lien direct avec les attentes des habitants, des collectivités et des politiques régionales.**
Il est organisé autour du dispositif de la Zone Atelier Plaine & Val de Sèvre, mais a vocation à être décliné sur d'autres territoires de la Nouvelle Aquitaine, notamment dans le cadre de dispositifs proches en cours de déploiement qu'il s'agisse de sites ateliers ou de living labs. Il associe 3 organismes académiques. Budget alloué par la Région : 1,010 M€.

Les PSGAR illustrent la valeur ajoutée de l'échelon régional : une capacité à articuler excellence académique, pertinence socio-économique et coordination inter-établissements dans une temporalité adaptée aux

transformations contemporaines. Ils sont déjà des éléments fondateurs de nouvelles modalités de coopération scientifiques.

I.1.3. Le continuum recherche – transfert

Montés en puissance progressivement depuis plus de 20 ans, les Centres de Transfert (CT) constituent un outil unique pour transformer la recherche scientifique en innovations concrètes au service des entreprises, des filières et des territoires de Nouvelle-Aquitaine.

Cette trentaine de structures implantées sur l'ensemble du territoire régional, accompagne aussi bien les PME locales que les grands groupes internationaux, et couvre l'ensemble des thématiques stratégiques régionales.

Grâce à des compétences multiples :

- numérique, électronique, IA, robotique, photonique,
- matériaux et mise en forme des matériaux pour l'industrie (aéronautique, transports, défense), pour la santé, pour le stockage de l'énergie et les énergies décarbonées,
- chimie du végétal pour la santé, la cosmétique, la chimie verte, la nutrition,
- les sciences de l'ingénieur pour la viticulture, l'agriculture, l'horticulture, la filière forêt-bois, la construction durable,
- L'économie circulaire (de l'écoconception au recyclage), la gestion des ressources en eau...

Cet écosystème représente un actif régional remarquable et unique en France :

- **+ de 1 000 docteurs et ingénieurs experts**, acculturés à l'interface recherche-industrie.
- **+ de 15 000 m² de plateformes et laboratoires spécialisés.**
- **+ de 50 M€ d'équipements technologiques de pointe.**
- **+ de 100 brevets déposés et licences concédées** à des industriels.
- Des activités couvrant l'ensemble du **cycle de production de l'innovation appliquée** :
 - Génération de connaissances,
 - R&D partenariale avec les entreprises,
 - Essaimage par le transfert de technologies et la création de start-ups.

La Région accompagne le ressourcement scientifique des centres de transfert, en soutenant financièrement leurs collaborations avec les laboratoires de recherche académique. Pour cela plus de 13 M€ sont mobilisés chaque année en comptant également l'aide aux infrastructures de R&D ces centres.

A l'initiative de la Région, ces acteurs se sont fédérés au sein du réseau ACTENA, pour construire une force commune et lisible, renforçant l'accès à l'innovation des entreprises du territoire.

I.2. Les stratégies à 5 ans sur la recherche et le transfert : transitions et souverainetés

Les Programmes Scientifiques de Grande Ambition Régionale ont permis une mobilisation conjointe des sciences de l'ingénieur, des sciences du vivant et des sciences humaines et sociales (SHS). Les Sciences Humaines et Sociales constituent un levier structurant d'intelligibilité, d'acceptabilité sociale, d'évaluation des impacts et de mise en œuvre des politiques publiques, en articulation étroite avec les autres sciences. Il est essentiel de renforcer ce champ académique, dont l'organisation à la maille régionale n'est pas suffisamment visible et étoffée.

Par ailleurs, les événements géopolitiques récents rendent cruciaux les investissements régionaux dans la recherche sur différents domaines clés : les matériaux appliqués aux batteries, à l'électronique, au quantique, à l'énergie ; les technologies appliquées à la santé et à l'environnement.

I.2.I. Ressources, transitions et résilience territoriale

La région nouvelle-Aquitaine est particulièrement exposée aux enjeux du changement climatique et des pressions anthropiques. Dans la continuité des programmes déjà engagés, elle doit poursuivre le ressourcement scientifique des politiques régionales qui servent de fondement à des réponses socio-économiques plus globales comme l'ont montré les PSGAR déjà engagés.

Par ailleurs, la réponse sociétale aux transitions climatiques (inondations, tempêtes, submersions, crues, événements extrêmes) constitue aujourd'hui un enjeu de recherche interdisciplinaire. Le renforcement du socle académiques dans des champs très particuliers des sciences humaines et sociales est une priorité de la Région Nouvelle-Aquitaine pour les 5 ans à venir. Ces champs s'étendent autour de thèmes comme :

- ⇒ le rôle des collectivités territoriales dans la gestion des risques et analyse des conflits de compétences,
- ⇒ les instruments économiques : assurances et mutualisation du risque ; Coût-bénéfice des politiques de prévention ; financement des infrastructures de protection ; approche juridique de la gestion des risques,
- ⇒ l'évaluation des trajectoires d'adaptation,
- ⇒ la planification et résilience : Intégration du risque dans les documents d'urbanisme ; Conception d'infrastructures adaptatives (digues, bassins de rétention, solutions fondées sur la nature) ; Dynamiques foncières et pression immobilière en zones littorales ou fluviales,
- ⇒ la justice spatiale et les inégalités socio-territoriales,
- ⇒ la sociologie des risques et des victimes,
- ⇒ les mémoires historiques et la patrimonialisation des catastrophes,
- ⇒ l'économie circulaire, l'ESS, la bioéconomie et l'écoconception.

Cette stratégie à 5 ans se déploiera autour :

- ⇒ du lancement de nouveaux **Programmes Structurants d'Appui à la Recherche (PSGAR)**, sur le modèle de réussites comme **CORALI** (risques littoraux) ou **ROSEAU** (ressources en eau) etc. Les sujets seront coconstruits avec la communauté scientifique régionale autour de thèmes comme l'économie circulaire, etc...
- ⇒ **de la création d'un pôle régional de recherche en sciences humaines et sociales** consacré aux réponses aux enjeux socio-économiques. Il développera les axes de recherche cités plus haut,
- ⇒ de la création d'un réseau régional de recherche sur la santé mentale des jeunes,
- ⇒ du développement d'actions académiques européennes ou internationales : actions coordonnées pour renforcer l'accès aux financements européens, réseaux universitaires européens, échanges internationaux, rayonnement européen des actions régionales (sur le modèle du PSGAR CORALI), etc...
- ⇒ du développement d'actions de transfert des connaissances vers les acteurs socio-économiques de la Région et d'évaluation de leur mise en œuvre.

I.2.2. Souveraineté et ruptures technologiques

Dans le cadre de notre souveraineté économique et technologique les principaux enjeux adressés sont ceux des filières clés européennes :

- Électronique et matériaux avancés
- Transports, mobilités
- Énergie bas-carbone et stockage
- Quantique
- Biotechnologies
- Santé : neurosciences, cancérologie, cardiologie

L'objectif est de positionner la Nouvelle-Aquitaine comme acteur reconnu sur plusieurs segments technologiques stratégiques au plan européen.

Les objectifs à 5 ans :

- ⇒ **Structurer un réseau de recherche régional sur les matériaux pour la souveraineté industrielle (énergie/électronique/économie circulaire), adossé à un grand pôle chimie néo-aquitain.**
- ⇒ Créer une plateforme de recherche-transfert quantique-électronique-matériaux.

- ⇒ Faire de la Région Nouvelle-Aquitaine **le cœur de la stratégie fusion par confinement inertiel de l'Europe**. L'écosystème photonique/matériaux fondé autour de la création du LaserMégajoule et du laser Petawatt PETAL. CELIA/IRCER/GENF/THALES.
- ⇒ Poursuivre l'engagement dans le quantique en particulier au travers la mise en oeuvre du programme **NAQUIDIS+**. L'objectif de la phase suivante, **Naquidis+**, est de structurer à l'échéance 2030, un campus régional d'innovation quantique en Nouvelle-Aquitaine prêt à adresser les marchés émergents des technologies quantiques.

I.2.3. Alignement de la stratégie régionale sur l'ensemble du continuum recherche - transfert de technologie

La feuille de route collective des centres de transfert se déploie progressivement à travers la structuration d'offres collectives visibles, augmentées et adaptées aux besoins des filières économiques régionales.

Pour se ressourcer scientifiquement ACTENA peut aujourd'hui s'appuyer sur des compétences et des moyens de recherche organisés et lisibles à travers les projets structurants de sites mis en place via le CPER ou les partenariats stratégiques (BRGM, Naquidis, CEA...), les réseaux (R3), les plateformes mutualisées des établissements, les consortiums des PSGAR, les chaires d'excellence.

La stratégie scientifique régionale peut aujourd'hui se décliner sur l'ensemble du continuum recherche-transfert, permettant d'amplifier l'impact de cette politique sur l'ensemble du territoire et de ses acteurs. En lien avec les priorités à 5 ans énoncées plus haut, les objectifs identifiés sont les suivants.

- ⇒ Renforcer le rapprochement et la lisibilité des centres de transfert à travers le réseau ACTENA pour rendre ce levier d'innovation plus accessible aux entreprises et en particulier aux PME et aux start-up.
- ⇒ Positionner ACTENA comme partenaire majeur des Universités (Pôles Universitaires d'Innovation lorsqu'ils existent), des pôles de compétitivité, clusters et des structures technologiques territoriales (plateformes lycées, fablabs...).
- ⇒ Soutenir les trajectoires d'excellence : accompagner l'intégration des centres dans des dynamiques de recherche (Carnots) / projets structurants / Europe et international.
- ⇒ Accompagner les grands sujets de ressourcement scientifique collectif en lien avec les enjeux de transition et de souveraineté : Développer le partenariat avec le média "the conversation" pour la mise en place de webinaires destinés aux décideurs locaux.

II. Accès à l'enseignement supérieur et diffusion de la culture scientifique

Portés le SRESRI et la politique régionale en faveur de l'enseignement supérieur, les objectifs partagés par l'ensemble des acteurs de l'ESR en Région s'articulent autour de trois priorités :

- ⇒ Réduire les inégalités sociales et territoriales d'accès à l'enseignement supérieur et d'accès à la connaissance.
- ⇒ Renforcer la science comme outil d'émancipation favorisant la liberté de penser et d'agir.
- ⇒ Participer à la reconquête industrielle sur notre territoire régional.

II.1. Les acquis régionaux : une structuration exemplaire de l'enseignement supérieur et de la culture scientifique

II.1.1. La construction de la CSTI en Nouvelle-Aquitaine : un modèle national

La Région est reconnue pour la créativité et l'efficacité de son écosystème de diffusion de la culture scientifique et technologique, avec des partenaires offensifs et dynamiques (universités, CCSTI, associations, entreprises...) sur l'ensemble de son territoire.

- **L'armature NACTSI** : une excellence nationale

En 2020, l'**Association Nouvelle-Aquitaine CSTI (NACSTI)** a été créée. En 2025, la **convention cadre de partenariat entre la Région**, NACSTI et les 4 CCSTI (Cap Sciences-Bordeaux, Espace Mendès France-Poitiers, Lacq Odyssée-Pau et Récréasciences-Limoges) a été renouvelée. Fédérer les 4 associations de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle a permis de :

- mieux coordonner les actions et partager les expériences,
- renforcer la visibilité,
- assurer une taille critique pour porter des projets d'envergure,
- assurer un espace de dialogue régional qui facilite le rassemblement de toutes les forces.

- **Le partenariat comme règle d'or de l'action** :

L'organisation de la Nuit de la Recherche en Nouvelle-Aquitaine est symbolique d'un fonctionnement ouvert et partenarial qui associe désormais les actions de CSTI et de SAPS (Sciences avec et pour la société). Les quatre CCSTI et les six universités de Nouvelle-Aquitaine portent depuis 2025, une **action conjointe de médiation de la recherche à l'échelle de l'ensemble** qui offre au grand public une immersion unique dans le monde des sciences et de la recherche. Cette proposition émane du travail collectif entrepris entre les partenaires sous la coordination du Conseil Régional, appuyé par la participation des écoles d'ingénieurs, des ONR, et parfois des collectivités locales. Une attention particulière sera apportée au volet femmes et sciences au travers de la mise en avant des doctorantes et chercheuses.

➤ **Un laboratoire régional d'innovation permanente pour un accès sur toute la grande région**

SCIENCE.LIVE : offre des ateliers de médiation scientifique en direct mais à distance au sein des classes, permettant un accès élargi, notamment aux élèves les plus éloignés tant géographiquement que socialement de la CSTI. Soutenu par le Conseil Régional et la Région Académique, ce dispositif est porté par Cap Sciences associé aux 3 autres CCSTI et NACSTI.

CURIEUX ! : média né en 2018 à l'initiative des 4 CCSTI avec le soutien de la Région qui atteint aujourd'hui plus de 3,3 M d'abonnés sur tiktok, instagram, youtube, facebook et snapchat et dont 30% des contenus font référence à un expert, sujet, innovation ou lieu de Nouvelle-Aquitaine.

The Conversation : Partenariat de portée nationale, il participe à la valorisation de la recherche et des chercheurs de Nouvelle-Aquitaine, à travers les articles écrits ou les actions développées au sein des tribunes de la presse.

L'action expérimentale avec le Pr EL ALBANI avec la médiation à distance où il s'agit de faire vivre la recherche en direct –fouilles archéologiques- auprès des classes de Nouvelle-Aquitaine.

➤ **Cultiver le réseau des acteurs locaux**

Le PAI (Programme d'Animation et d'Initiatives CSTI Nouvelle-Aquitaine) propose un accès équitable à la culture scientifique pour tous les néo-aquitains. Cet appel à projet conduit par NACSTI avec les 4 CCSTI a permis de soutenir 683 projets portés par des structures locales de CSTI sur tout le territoire régional de 2021 à 2024. 307 210 personnes ont bénéficié d'actions inscrites à ces appels à projets dont 102 149 scolaires (25%).

S'ajoutent à ces actions, le **soutien spécifique aux petits Débrouillards** (acteur de l'éducation populaire) sur la thématique de la robotique, à **l'école de l'ADN** à Poitiers au sein d'EMF dans les sciences du vivant, et aux **ateliers de l'eau de l'ONG Bleu Versant** à l'université de La Rochelle.

➤ **Assurer le rayonnement de la recherche : soutien aux colloques scientifiques**

La Région Nouvelle-Aquitaine apporte son soutien pour l'organisation, la promotion et la mise en valeur des **colloques scientifiques nationaux ou internationaux, de haut niveau**, organisés sur son territoire afin d'accroître le rayonnement et l'attractivité académique. Annuellement, entre 60 et 70 colloques sont accompagnés par la Région.

II.1.2. Les acquis en matière d'enseignement supérieur

Accompagner le progrès, faciliter l'ascenseur social et mener une politique d'industrialisation passent inévitablement par des formations adaptées, attractives et accessibles.

Elle soutient le développement des écoles d'ingénieurs dont la Nouvelle-Aquitaine était historiquement sous-dotée, le déploiement de plateformes et d'équipements pédagogiques des filières techniques et d'ingénierie et veille à la **meilleure adéquation des formations supérieures avec les besoins des entreprises. Elle participe à un grand nombre de dispositifs de développement de formations en lien avec les filières régionales (AMI compétences et métiers d'avenir).**

L'engagement de la région s'est aussi porté sur l'accessibilité de tous à l'enseignement supérieur (JPPJV etc), le soutien à la réussite des étudiants par la construction de logements étudiants conventionnés et l'appui aux associations étudiantes de solidarité.

➤ **Former toujours plus d'ingénieurs en Nouvelle-Aquitaine**

La politique volontariste de la Région a permis, en 12 ans, d'augmenter de 44% le nombre d'élèves ingénieurs formés en Nouvelle-Aquitaine. Aujourd'hui, notre territoire compte plus de 11 000 élèves ingénieurs, inscrits dans les 29 écoles réparties sur le territoire. Nous avons créé les conditions de cette attractivité et du succès que rencontrent nos écoles d'ingénieurs. Cela s'est traduit à la fois, par le soutien au développement des écoles existantes (par exemple l'extension de l'ENSTBB, de l'ENSMA, ou encore le soutien à l'amorçage d'ISA-Num, les différents bâtiments construits et réaménagés via le CPER : ISA-BTP, ENSEGID) mais aussi par le soutien à l'implantation de nouvelles écoles telles : IOGS, ELISA aérospace, ESTACA, ESIGELEC (écoles privées mais avec le label EESPIG). Un projet à venir mais ambitieux est la création de SupFerro porté par La Rochelle Université, dans le cadre de Ferrocampus.

➤ **Renforcer le lien recherche/formation : la priorité aux équipements d'excellence**

La Région Nouvelle-Aquitaine a soutenu :

- la **transformation de l'appareil de formation** des établissements du supérieur (Universités et leurs antennes et IUT/écoles d'ingénieurs) via les fonds européens (REACT-EU) mais aussi son Appel à projets "Enseignement supérieur".
- la **création d'espaces pédagogiques ouverts et multifonctionnels** : fablab, plateformes ouvertes, tiers-lieux étudiants.

Les différents **CPER ont permis de nombreuses rénovations/extensions** de bâtiments parmi les domaines stratégiques de la Région :

- **Aéronautique-Défense-Spatial** : l'extension de l'Institut Evering et de l'Institut de Maintenance Aéronautique IMA (Université de Bordeaux), l'ENSMA à Poitiers, l'ESTIA à Bidart,
- **Chimie-Matériaux** : l'ENSIL-ENSCI à Limoges ; l'ISA-BTP à Anglet, la Maison des Licences (Université de Limoges),
- **Mécanique-procédés** : ENSAM (Pôle Ingénierie Bordelais),
- **Agriculture – Agroalimentaire – Agronomie** : Bordeaux Sciences Agro (BSA),
- **Numérique** : Learning-center UPPA-ISANUM (Anglet),
- **Eau- Environnement** : ENSEGID (Bordeaux INP),
- **Energie** : ENSGTI (Pau).

➤ Renforcer le lien avec les filières Régionales

L'émergence de nombreux dispositifs nationaux mais aussi régionaux sont venus renforcer l'articulation de l'offre de formation avec les filières d'attractivité et d'avenir.

La Région est partenaire de nombreux **AMI-CMA** en lien avec ses filières stratégiques : **COMETES** (sur le spatial), **CAPElena** (sur l'électronique), **BATTENA** (sur les batteries), ou encore **PEGASE** (sur l'avion bas carbone) par exemple.

Le dispositif **TTNA** (Talents et Territoire en Nouvelle-Aquitaine) est venu conforter le volet régional des CMQ nationaux (Campus des Métiers et des Qualifications). Le volet enseignement supérieur est un marqueur fort de cette labélisation, avec un effort d'intégration du supérieur, mais aussi de la recherche et de la diffusion scientifique sur ces objets. L'exemple le plus emblématique est le Ferrocampus de Saintes.

➤ Favoriser l'entrepreneuriat des jeunes

Le soutien régional au **dispositif PEPITE** permet de consolider l'appétence entrepreneuriale et d'innovation des étudiants du territoire. Au cours de l'année universitaire 2024-2025, 29 000 étudiantes et étudiants ont été sensibilisés à l'entrepreneuriat sur 210 000 étudiants en Nouvelle-Aquitaine, par les deux PEPITES de la Région, soit 16% de l'effectif. Environ 100 créations d'activités/an sont issues des PEPITES. Grâce à un soutien via des fonds FEDER, le nombre de bénéficiaires du statut d'étudiant entrepreneur a bondi de +31% en un an, portant la Nouvelle-Aquitaine parmi les régions leaders sur le sujet (696 étudiants entrepreneurs).

➤ Favoriser l'ascenseur social et veiller à l'équilibre territorial

Face au constat de la faible poursuite des bacheliers néo-aquitain comparativement au niveau national, et en complément des dispositifs portés par les établissements (PIA ACCES, CODA) la Région décline des dispositifs spécifiques d'accompagnement à la poursuite d'étude.

“JPPJV”. « **Je le peux parce que je le veux** » : permet aux élèves volontaires issus des 49 lycées partenaires (choisis à partir de critères sociaux et territoriaux de manière à soutenir plus particulièrement les lycéens issus de milieux modestes et de territoires urbains et ruraux fragiles), une préparation complète aux procédures de recrutement à Sciences Po Bordeaux. Ces élèves ayant suivi le dispositif représentent plus de 10% des inscrits à Sciences Po Bordeaux.

Pass'En Sup : en complément des Cordées de la réussite, la Région vient accompagner des actions spécifiques à destination d'élèves ciblés (critères d'éloignement géographique des centres d'enseignement supérieur, critères sociaux, critères d'autocensure), pour favoriser les immersions au sein des établissements, mais aussi créer les passerelles entre enseignants du secondaire et du supérieur.

VetSupAgri : Pour les lycées agricoles, à travers un programme d'activités pédagogiques spécifiques (immersion, visites des structures, table-ronde), sur 3 jours, permet à des élèves volontaires, sur du temps hors temps scolaire, de découvrir les différentes facettes du métier de vétérinaire et de l'ingénieur agronome, et de bénéficier d'informations sur les modalités de sélection et de recrutement sur ces formations.

Pour démocratiser et **faciliter l'accès aux études de santé**, en limitant les freins liés à l'accès et au logement : la Région a soutenu l'achat des équipements pour l'implantation de 4 premières années d'études de médecine hors sites hospitaliers universitaires : Dax, Périgueux, Agen, Pau. Plus récemment dans le même esprit elle a accompagné les équipements pour la création d'une LAS à La Rochelle Université, en partenariat avec l'Université de Poitiers. La Région soutient des projets d'hébergement de stagiaires en santé dans les zones rurales.

➤ **Accompagner l'universitarisation des formations médicales**

La Région accompagne les organismes de formations sanitaire et social et mène une politique volontariste et innovante en matière de santé.

Deux documents fondateurs déclinent de manière opérationnelle cette politique :

- la **feuille de route** santé 2023-2028 « **Vers une seule santé** » : l'innovation dans les organisations comme levier pour favoriser l'accès aux soins et aux soignants sur tous les territoires,
- le **schéma des formations sanitaires et sociales 2024-2028** définissant les orientations stratégiques et prioritaires en matière de formation. L'universitarisation des formations est la conséquence du processus entamé en 1998 au plan européen. Cet accord, connu sous le nom de déclaration de Bologne, a pour but l'harmonisation de l'enseignement supérieur européen. L'ensemble des formations paramédicales a suivi peu à peu ce mouvement qui s'est parachevé en 2018 par les formations sociales.

➤ **Favoriser la réussite étudiante via un environnement de vie étudiante adapté**

Renforcer la réussite des étudiants implique d'**améliorer les conditions d'études et de vie des étudiants**. Pour cela la Région et ses partenaires ont accompagné :

- la rénovation/construction de restaurants et résidences universitaire : via le CPER sur l'ensemble du territoire. Le repas à 1€ en vue d'alléger la précarité alimentaire des étudiants, conforte l'idée que le restaurant universitaire est le premier espace de vie étudiante en dehors des espaces d'enseignements. Ils sont de véritables espaces multifonctions,
- des projets et initiatives en faveur du développement du sport, de la santé y compris mentale,
- la lutte contre la précarité étudiante. Soutien à des associations : AFEV, EtuRécup, Aqafi, qui luttent contre la précarité. Durant la crise sanitaire : aides aux établissements pour l'achat d'ordinateur et de clés de connexion, ou encore la prise en charge de panier repas pour le volet alimentaire.

II.2. Les stratégies à 5 ans sur l'enseignement supérieur et la diffusion des sciences

La réussite étudiante, l'attractivité universitaire et le développement territorial sont étroitement liés. Le maintien d'une offre universitaire publique, de qualité et répartie sur l'ensemble du territoire est un levier essentiel pour lutter contre les inégalités sociales et territoriales qui freinent la poursuite d'études, particulièrement dans les zones fragiles.

Face à la baisse démographique et à la concurrence du privé, l'université publique demeure un pilier de l'ascenseur social, à condition d'être accessible partout. Les études supérieures doivent offrir des formations adaptées, de bonnes conditions de vie étudiante et de réelles perspectives d'insertion professionnelle dans les filières économiques régionales, qu'elles soient industrielles pour limiter la dépendance aux pays tiers (électronique, matériaux, aéronautique/spatial/défense), mais aussi agricoles et de santé (santé humaine et animale-vétérinaire).

Cet accès aux études dépend étroitement de la connaissance et de la confiance dans les enseignements dispensés dans le supérieur.

L'un des rôles de la CSTI est de développer le volet technique et industriel de la diffusion de la culture scientifique, sur le long terme, et sur tout le territoire.

La période 2026-2030 verra se déployer 5 grandes ambitions :

II.2.1. Formations une seule santé en nouvelle-Aquitaine :

⇒ **Une cinquième école vétérinaire à Limoges : répondre aux enjeux sanitaires et de souveraineté alimentaire**

Premier pays agricole d'Europe, la **France ne forme plus assez de vétérinaires malgré l'augmentation du nombre d'étudiant** dans les quatre écoles nationales vétérinaires. La Région Nouvelle-Aquitaine et l'Université de Limoges, en partenariat avec de nombreux acteurs socio-économiques porte le projet ambitieux de créer la 5ème école nationale vétérinaire publique.

Ce projet s'inscrit dans **une approche globale visant à lutter contre la désertification vétérinaire, renforcer la souveraineté sanitaire et soutenir l'attractivité des territoires**. En articulant stratégie régionale et expertise universitaire, cette alliance entend bâtir un écosystème de formation cohérent, adapté aux besoins du terrain, fondé sur un modèle pédagogique innovant. Le déploiement se fera progressivement, avec comme première étape la création **d'une sixième année d'approfondissement pour répondre rapidement aux besoins identifiés**.

⇒ **Attractivité des métiers de la santé :**

- créer un dispositif de type "JPPJV" sur les métiers de la santé,
- accompagner les initiatives territoriales visant à mieux répartir les formations de santé sur le territoire.

⇒ **Poursuivre l'universitarisation des formations sanitaires et sociales**

Dans le cadre de la poursuite de la mise en œuvre de la **réforme de la formation en soins infirmier** LOI n° 2025-581 du 27 juin 2025 sur la profession d'infirmier, le conseil Régional met en place un groupe de travail spécifique de la CREST. Ce groupe de travail réunira le conseil régional et les universités concernées.

Le sujet fera l'objet d'une signature spécifique dans le cadre des COMP des universités.

II.2.2. Renforcer les compétences nécessaires aux filières stratégiques, régionales et nationales

⇒ **Accompagner la création d'une école d'ingénieur dédiée au Ferroviaire : SupFerro**

FERROCAMPUS, implanté à Saintes et porté par la Région avec l'État et l'Europe, est un projet unique dédié à la transition écologique et technologique de la filière ferroviaire, combinant formation, innovation et expérimentation.

L'enseignement supérieur en est un axe majeur, avec l'Université de La Rochelle comme pilote, à travers des licences professionnelles et la création d'une école d'ingénieurs, SUPFERRO.

Sécuriser et renforcer la souveraineté et l'autonomie de filières stratégiques pour la Région: la **Défense, l'Énergie, l'Eau et le volet formation des différentes feuilles de route régionale** (électronique, industries nautiques et navales, le plan Maryse Bastié, feuille de route pour la filière ASD, Chimie et Matériaux...). Il faut sécuriser les compétences pour éviter à terme les pénuries de main d'œuvre dans ces secteurs (avec de fortes tensions sur les ingénieurs et les techniciens).

Cet objectif vise le renforcement des équipements pédagogiques des écoles d'ingénieurs et des IUT, ou les dynamiques engagées dans le cadre des **AMI « Compétences et métiers d'avenir » et des campus TTNA** (CapElena, COMETES, BATTENA, PEGASE...) qui disposent d'un fort potentiel sur le volet enseignement supérieur: Campus MES, Campus Patrimoine Bati, Campus Alimentation, Campus de la Mer.

II.2.3. Identifier des territoires à enjeux pour concentrer sur le long terme des actions de CSTI et d'accès à l'enseignement supérieur

Pour rendre possible et sécuriser les parcours vers l'enseignement supérieur, notamment dans les territoires fragiles, il s'agira :

- ⇒ d'identifier collectivement **ces territoires à enjeux prioritaires**, particulièrement ceux dans lesquels l'offre de formations du supérieur est faible, le taux d'accès au supérieur est très inférieur à la moyenne régionale, et dans lesquels il existe un nombre important de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation,
- ⇒ de concentrer sur un nombre limité d'entre eux et sur le long terme, des outils de CSTI et d'accès à l'enseignement supérieur : en renforçant la coopération et la complémentarité entre les CCSTI (médiauteurs), les Universités et les organismes de recherche (producteurs de savoir), les CROUS et les collectivités territoriales,
- ⇒ de mesurer les effets de ces politiques par la définition d'indicateurs de progrès : augmentation du nombre de jeunes accédants à l'enseignement supérieur, égalité filles-garçons dans ces taux d'accès, etc...

II.2.4. Renforcer l'attractivité et la spécialisation des sites universitaires y compris à l'international

Le renforcement de l'attractivité des universités et des écoles publiques du territoire est un enjeu pour porter l'image d'une université moderne, désirable et riche d'opportunités.

Parmi les actions prioritaires :

- ⇒ Opérer un plan de communication ambitieux à l'échelle régionale sur les Universités du territoire. Les Universités doivent être valorisées pour le rôle qu'elles jouent dans la formation de qualité et leur rôle d'émancipation, sur leurs différents sites.
- ⇒ Travailler à la valorisation de parcours exemplaires et de filières d'excellence dans les différentes universités du territoire, y compris dans les filières de sciences humaines et sociales.
- ⇒ Développer les actions de partenariats européens entre les sites universitaires sur le modèle de celles déjà engagées (alliances universitaires européennes).

II.2.5. Poursuivre les actions de CSTI un levier contre les inégalités d'accès à la connaissance

- ⇒ Pour atteindre les objectifs précédent, l'objectif est de **s'appuyer sur la CSTI pour favoriser l'appétence pour les études scientifiques**, en réduisant les écarts persistants de genre en fonction des filières de formation, que la sous-représentation des jeunes issus des milieux ruraux ou modestes.
- ⇒ Maintenir la place singulière de la Région Nouvelle-Aquitaine en matière de CSTI, en valorisant et en développant les **outils de médiation et de diffusion innovants** du territoire (ex : Curieux, Science.live, etc.), mais aussi en anticipant et en innovant sur les outils de la médiation de demain.
- ⇒ **Maintenir les compétences régionales en matière de CSTI**, en veillant à assurer la **visibilité des doctorants** comme un vecteur central de diffusion des savoirs et à conforter une offre de formation large sur le sujet de la médiation et de la diffusion.

À travers ces orientations, la Région affirme que la diffusion scientifique n'est pas un volet périphérique de la recherche, mais bien un enjeu au cœur du renouvellement de la recherche à terme. C'est aussi une composante stratégique de l'ascenseur social, de la vitalité démocratique et de la cohésion territoriale.

III. Gouvernance et pilotage

La mise en œuvre du présent accord repose sur une gouvernance régionale simple, articulée autour de la **Conférence régionale de la recherche, de l'enseignement supérieur et du transfert de technologie (CRREST)** et de la **Conférence territoriale de l'action publique (CTAP)**, coprésidée par la Région et le Préfet de région.

Organisation :

La CRREST constitue l'instance privilégiée de concertation et de dialogue entre l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. À ce titre, elle assure le suivi stratégique de l'accord, contribue à l'identification et à l'actualisation des priorités académiques partagées, et favorise la coordination des actions conduites à l'échelle régionale.

Les orientations et priorités issues des travaux de la CRREST sont portées au niveau de la CTAP, dans une logique de cohérence et d'articulation des politiques publiques. La CTAP, coprésidée par la Région et le Préfet de région, constitue le cadre institutionnel de référence pour le partage des enjeux stratégiques et l'alignement des interventions de l'État, de la Région et des autres collectivités territoriales.

Cette gouvernance conjointe facilite une articulation équilibrée entre priorités collectives et engagements propres de chacun des partenaires, notamment ceux du Conseil régional en soutien à des projets spécifiques portés par les établissements d'enseignement supérieur ou les organismes nationaux de recherche implantés en région.

Elle permettra d'inscrire les priorités partagées dans le futur Contrat de Plan État-Région (CPER). Celui-ci posera les engagements d'investissements financiers de chacun dans les projets structurants (infrastructures scientifiques et pédagogiques, plateformes mutualisées, équipements de recherche et de transfert, projets immobiliers à forte valeur ajoutée).

Elle vise à assurer la lisibilité, la cohérence et l'efficacité de l'action publique régionale en matière d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation, dans le respect des compétences et des rôles de chacun.

Elle s'appuie également sur une convention Conseil régional - Région académique qui définit un cadre de travail et de coopération sur l'offre de formation, de vie étudiante, de recherche et de formation, notamment en matière de partage de données et d'émergence de projets structurants.

Conclusion :

L'ARC 2026-2031 affirme la **Nouvelle-Aquitaine comme région scientifique majeure**, articulant **excellence académique, souveraineté, transitions et justice sociale**, avec une approche territoriale, partenariale et de long terme.

À travers cet Accord régional de coopération 2026-2031, la Région Nouvelle-Aquitaine et l'ensemble de ses partenaires affirment une ambition collective au service de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'innovation et de la diffusion des savoirs.

Cet accord pose les bases d'une stratégie ancrée dans les spécificités et les forces du territoire.

Il réaffirme le rôle central de la science, de la liberté académique et de la connaissance comme leviers de souveraineté, de cohésion territoriale et de démocratie.

En renforçant l'excellence scientifique, le continuum recherche-transfert, l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur et la culture scientifique pour tous, il prépare l'avenir de la Nouvelle-Aquitaine.



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-07-06-4-1 du 6 juillet 2026 relative à la modification de la Charte de gestion des personnels contractuels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs

Séance du 6 juillet 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3 et L. 951-2,
Vu le code de la recherche, notamment ses articles L. 412-4, R. 412-22 à R. 412-26,
Vu le code général de la fonction publique,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2022-06-13-5-1 du 13 juin 2022 modifiée relative à la charte de gestion des personnels contractuels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs,
Vu la délibération n° 2022-10-17-6-1 du 17 octobre 2022 relative à l'évolution de la grille de catégorie B contractuels (suite à la refonte nationale des grilles de titulaires de techniciens),
Vu l'avis du comité social d'administration d'établissement en date du 12 juin 2026,
Considérant le projet de Charte actualisée joint à la convocation à la séance du conseil d'administration de ce jour,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 24 voix pour, 0 voix contre, 3 abstentions,

APPROUVE la modification de la Charte de gestion des personnels contractuels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs dans sa version telle qu'annexée à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 6 juillet 2026.

Le président

Gérard Blanchard

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

DGS / DRRH

Charte des contractuels

■ Charte de gestion des personnels
contractuels BIATSS, Enseignants,
Enseignants-chercheurs et chercheurs.

Version validée par le CSAE le 12 juin 2026 et par le CA
le 6 juillet 2026

Sommaire

1. Introduction : cadre général	5
2. Le recrutement des agent contractuels	5
2. 1. Enseignants-Chercheurs	6
2. 1. 1. Principes Généraux	6
2. 1. 2. Les différents cas et motifs de recrutement	6
2. 1. 3. Condition d'accès	6
2. 1. 4. Modalités de recrutement	6
2. 1. 5. Accueil et suivi d'intégration	8
2. 1. 6. Renouvellement des contrats	9
2. 1. 7. Rehaussement d'emplois	10
2. 1. 8. Perspective d'accès à la titularisation	10
2. 1. 9. Accompagnement	10
2. 2. Enseignants	10
2. 2. 1. Principes Généraux	10
2. 2. 2. Les différents cas et motifs de recrutement	10
2. 2. 3. Condition d'accès	11
2. 2. 4. Modalités de recrutement	11
2. 2. 5. Accueil et suivi d'intégration	12
2. 2. 6. Renouvellement des contrats	13
2. 2. 7. Rehaussement d'emplois	13
2. 2. 8. Procédure de passage en CDI et perspective d'accès à la titularisation	13
2. 2. 9. Accompagnement	13
2. 3. Doctorants	14
2. 3. 1. Principes Généraux	14
2. 3. 2. Les différents cas et motifs de recrutement	14
2. 3. 3. Modalités de recrutement	14
2. 3. 4. Accueil et suivi d'intégration	14
2. 3. 5. Renouvellement des contrats	15
2. 4. Chercheurs	15
2. 4. 1. Principes Généraux	15
2. 4. 2. Les différents cas et motifs de recrutement	15
2. 4. 3. Modalités de recrutement	16
2. 4. 4. Accueil et suivi d'intégration	17
2. 4. 5. Renouvellement des contrats	17
2. 4. 6. Accompagnement	17
2. 5. Personnels BIATSS	18
2. 5. 1. Principes généraux	18

2. 5. 2.	Les différents cas et motifs de recrutement	18
2. 5. 3.	Conditions d'accès	19
2. 5. 4.	Modalités de recrutement	19
2. 5. 5.	Signature du contrat et période d'essai	20
2. 5. 6.	Accueil et suivi d'intégration.....	20
2. 5. 7.	Renouvellement des contrats.....	21
2. 5. 8.	Rehaussement d'emplois.....	22
2. 5. 9.	Procédure de passage en CDI et perspective d'accès à la titularisation	22
2. 5. 10.	Mobilité interne	22
2. 5. 11.	Accompagnement.....	23
3.	Rémunération	23
3. 1.	Modalités de rémunération	23
3. 2.	Modalités d'évolutions ultérieures.....	25
3. 3.	Primes d'intéressement.....	25
4.	Droits et obligations de l'agent.....	26
4. 1.	Principes fondamentaux	26
4. 2.	Temps de travail, congés et Compte Épargne-Temps	26
4. 3.	Congés pour raison de santé et après congé de maladie.....	27
4. 3. 1.	Le congé de maladie ordinaire.....	27
4. 3. 2.	Le congé de grave maladie.....	28
4. 3. 3.	Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.....	28
4. 3. 4.	Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption	28
4. 3. 5.	La coordination entre le traitement et les indemnités journalières de la sécurité sociale.....	28
4. 3. 6.	Le contrôle médical.....	29
4. 3. 7.	L'après congé de maladie	29
4. 4.	PSC (Protection sociale complémentaire) santé et prévoyance	30
4. 5.	Télétravail.....	31
4. 6.	Droit à la formation.....	31
4. 7.	L'accompagnement RH, l'action sociale et la médecine du travail.....	31
4. 8.	Cumul d'activités.....	31
4. 9.	Discipline, insuffisance professionnelle.....	31
4. 10.	La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires.....	32
5.	Fin de fonction de l'agent non-titulaire.....	33
5. 1.	La fin du contrat pendant ou au terme de la période d'essai.....	33
5. 2.	La cessation du contrat à durée déterminée à son échéance	33
5. 3.	La démission	34
5. 4.	La rupture conventionnelle	34
5. 5.	Le licenciement	34

6. Annexes	36
6. 1. Références textuelles	36
6. 2. Concertation et historique des instances.....	36
6. 3. Procédure d'examen des candidatures au CDI des personnels BIATSS et enseignants et des changements de grille des personnels BIATSS	37
6. 4. Grilles de rémunération des personnels enseignants.....	38
6. 5. Grilles de rémunération des personnels enseignants-chercheurs	40
6. 6. Grilles de rémunération des personnels BIATSS.....	41
6. 6. 1. Personnels BIATSS de catégorie C	41
6. 6. 2. Personnels BIATSS de catégorie B.....	42
6. 6. 3. Personnels BIATSS de catégorie A.....	43
6. 6. 4. Personnels BIATSS de catégorie A+	44
6. 7. Tableau récapitulatif des volumes d'enseignement selon le type de contrat	45

1. Introduction : cadre général

Les emplois permanents et les fonctions pérennes de l'université ont vocation à être pourvus prioritairement par des agents fonctionnaires, dans le respect du plafond d'emploi autorisé par l'État et des capacités budgétaires de l'établissement.

Au regard du statut de la fonction publique (Code général de la fonction publique) et des normes réglementaires (notamment le décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agents contractuels de l'Etat), au regard du cadre de l'autonomie de l'université arrêté par la loi (titres I à VI du Code de l'éducation), dans les limites des textes identifiés (cf. liste en annexe 1) et selon les principes définis par le conseil d'administration, l'université **peut pourvoir**, afin de garantir la continuité du service public, **les fonctions permanentes et les fonctions non-pérennes par le recrutement d'agents contractuels à durée déterminée ou indéterminée.**

La présente charte, adoptée par le conseil d'administration, a pour objet de définir et présenter le cadre général de gestion de ces agents au sein de l'université, en matière de recrutement et de conditions de renouvellement des contrats, de rémunération, de droits et d'obligations, d'évaluation professionnelle et de fin de fonctions. Elle se substitue à la précédente charte de gestion des personnels BIATSS contractuels (février 2018) et étend son champ d'application à l'ensemble des personnels contractuels, y compris enseignants et enseignants-chercheurs.

Elle vise à **reconnaître et valoriser l'engagement des personnels contractuels** dans le cadre des missions de service public de La Rochelle Université et s'inscrit dans une démarche de sécurisation des parcours professionnels et de promotion de la qualité de vie au travail.

2. Le recrutement des agent contractuels

Le recrutement des agents contractuels peut répondre à des besoins temporaires (remplacement, en l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité...) ou permanents. En amont du recrutement, une expression du besoin est émise par la structure souhaitant procéder à un recrutement, précisant le niveau souhaité et la rémunération envisagée ainsi que l'imputation budgétaire ; un profil d'emploi est défini. La Direction des relations et des ressources humaines garantit et veille à la bonne marche de ce processus, dans le respect de la présente charte.

Le recrutement n'est initié qu'après validation de la demande, soit dans le cadre de la campagne annuelle d'emplois arrêtée par le CA, soit dans le cadre des recrutements dits « au fil de l'eau » en cours d'année universitaire et opérés sous le contrôle des services centraux de l'université. Le principe de remplacement au fil de l'eau est accepté sous réserve du respect de la soutenabilité générale (cadre de la précédente campagne d'emplois, du dernier Budget Initial ou Rectificatif).

En effet, la publication de postes sur besoin permanent peut s'avérer nécessaire au fil de l'eau

Plus spécifiquement :

- > Pour les Enseignants - Enseignants-Chercheurs : selon le besoin supplémentaire constaté en enseignement, il sera convenu d'une poursuite de l'activité en heures complémentaires ou via le recrutement d'un personnel contractuel : enseignant-chercheur temporaire ou ATER (si remplacement d'un enseignant-chercheur) et enseignant contractuel (si remplacement d'un enseignant),
- > Pour les BIATSS : l'impératif de remplacement, de surcroît d'activité et/ou de continuité de service peut nécessiter de lancer un recrutement d'agent contractuel ou de titulaire selon la dimension stratégique et le niveau d'expertise justifiant le maintien et exigeant une publication rapide d'emploi (ex : fonction de direction ou de chef de service, fonctions techniques impliquant la sécurité des installations et du fonctionnement de l'université...).

Tous les recrutements contractuels opérés annuellement font l'objet d'un bilan présenté au conseil d'administration, notamment dans le cadre de la campagne d'emplois et au moment de la présentation du bilan social.

Les recrutements visés ici ne concernent pas les processus de recrutement de fonctionnaire, liés au recrutement au titre de l'obligation d'emploi handicap ou PACTE.

2. 1. Enseignants-Chercheurs

2. 1. 1. Principes Généraux

Le recours au contrat à durée déterminée d'enseignement et le cas échéant de recherche doit répondre à un besoin temporaire, sur des tâches d'enseignement et de recherche.

Des responsabilités administratives et pédagogiques peuvent être en sus confiées à l'enseignant-chercheur temporaire. Toutefois aucune responsabilité de ce type ne peut être confiée au cours de la première année d'exercice sous contrat à durée déterminée.

Le contrat initial d'enseignant-chercheur temporaire est conclu pour une durée d'un an, le renouvellement du contrat peut être d'une année ou de deux ans.

Les personnels contractuels peuvent être recrutés selon les dispositions réglementaires suivantes :

- > Article L. 954-3 du Code de l'éducation créé par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités – article 19.

Ces modalités de gestion ne s'appliquent pas aux Doctorants contractuels, aux lecteurs, aux maîtres de langue.

2. 1. 2. Les différents cas et motifs de recrutement

L'établissement peut faire appel à différents types de contractuels enseignants et enseignants-chercheurs en fonction des besoins de l'activité d'enseignement et de recherche :

- > Les **Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche** sont recrutés dans une logique d'accompagnement du parcours du doctorant en fin de thèse ou d'un jeune docteur, en attente d'un éventuel contrat post-doctoral (« post-doc »), dans une logique de contribution à la recherche du laboratoire. Ils assurent des enseignements (192 hETD sans possibilité d'heures complémentaires) et constituent possiblement un vivier de recrutements ultérieurs (contrats enseignants, enseignants-chercheurs...).
- > Les **Enseignants-chercheurs temporaires** : il peut s'agir de postes tremplins pour de jeunes enseignants-chercheurs qui visent à intégrer de manière pérenne l'enseignement supérieur et la recherche (concours CNRS, emplois de maître de conférences...). Ils permettent à l'établissement de répondre à un besoin transitoire et/ou à un besoin spécifique (dans le cadre d'un projet de recherche par exemple). Ils assurent des enseignements (192 hETD, avec possibilité d'heures complémentaires dans la limite de 210 hETD/année universitaire.
- > Les **professeurs associés en service temporaire (PAST)** sont recrutés au regard d'une expérience professionnelle directement en lien avec la spécialité enseignée mais autre qu'une activité d'enseignement. Ils sont généralement employés à mi-temps. Ils sont recrutés pour occuper des missions tant en enseignement qu'en recherche.

2. 1. 3. Condition d'accès

- > Enseignants-chercheurs temporaires : le candidat doit être titulaire du doctorat au moment de la prise de fonction.
- > PAST : selon conditions du décret n°85-733 du 17 juillet 1985,
- > ATER : selon conditions du décret n°88-654 du 7 mai 1988.

2. 1. 4. Modalités de recrutement

La composition des commissions de recrutement des agents contractuels en enseignement et recherche a été soumise au Conseil d'administration du 18 novembre 2024 (et du 17 novembre 2025 pour les ATER) . Elle précise les modalités suivantes :

> **Commissions relatives au recrutement d'ATER**

- o comportent à minima 4 membres parmi lesquels sont désignés 1 président et 1 vice-président,
- o d'un rang au moins égal à celui postulé (enseignants-chercheurs stagiaires ou titulaires ou personnels assimilés),
- o pour moitié au moins parmi les spécialistes du champ disciplinaire concerné,
- o comprenant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.
 - La composition de la commission de recrutement est fixée par arrêté du président de l'Université avant le début de ses travaux et publiée sur le site internet de l'université.
 - La direction des relations et des ressources humaines publie le profil sur la plateforme ministérielle dédiée et sur le site internet de l'Université.
 - La direction des relations et des ressources humaines étudie la recevabilité des dossiers de candidature.
 - La commission de recrutement examine les candidatures et classe les candidats qui ont retenu son attention par ordre de préférence.
 - Quorum : la commission de recrutement siège valablement si au moins la moitié des membres sont présents, dont au moins un spécialiste de la discipline.
 - Les avis de la commission de recrutement sont émis à la majorité des membres présents.
 - En cas d'égalité des suffrages, le président ou le vice-président (en cas d'empêchement du premier) a voix prépondérante.
 - Visioconférence : la réunion de la commission de recrutement peut se tenir en visioconférence pour les membres extérieurs à l'université.
 - Le conseil académique restreint émet un avis sur le classement des candidats.
 - La décision finale de recrutement est arrêtée par le président de l'Université.
 - Les résultats sont annoncés aux candidats par la direction des relations et des ressources humaines.

> **Comités de sélection relatifs au recrutement d'enseignants-chercheurs temporaires (ECT)**

- o comportent *a minima* 4 membres,
- o parmi lesquels sont désignés 1 président et 1 vice-président,
- o pour moitié au moins extérieurs à l'établissement,
- o comprenant, parmi les membres internes, le directeur de la composante concernée ou son représentant,
- o d'un rang au moins égal à celui postulé (enseignants-chercheurs stagiaires ou titulaires ou personnels assimilés),
- o en majorité parmi les spécialistes du champ disciplinaire concerné,
- o comprenant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.
 - La composition du comité de sélection est validée par le conseil académique restreint et publiée sur le site internet de l'université.
 - La direction des relations et des ressources humaines publie le profil sur le site internet de l'Université et sur la plateforme ministérielle dédiée.
 - La direction des relations et des ressources humaines étudie la recevabilité des dossiers de candidature.
 - Le comité de sélection examine les candidatures auditionne ceux qui ont retenu son attention et classe ceux-ci par ordre de préférence.
 - Quorum : le comité de sélection siège valablement si au moins la moitié des membres présents à la réunion sont extérieurs à l'établissement et au moins un spécialiste de la discipline.
 - Les avis du comité de sélection sont émis à la majorité des membres présents.
 - En cas d'égalité des suffrages, le président ou le vice-président (en cas d'empêchement du premier) a voix prépondérante.
 - Visioconférence : la réunion du comité de sélection peut se tenir en visioconférence pour les membres extérieurs à l'université. A titre exceptionnel, le Président du comité

de sélection peut autoriser le recours à la visioconférence pour les auditions des candidats, notamment si leur éloignement géographique ou leur état de santé le nécessite.

- La décision finale de recrutement est arrêtée par le Président de l'Université.
- Les résultats sont annoncés aux candidats par la direction des relations et des ressources humaines.

> **Commissions relatives au recrutement de PAST**

- Comportent a *minima* 4 membres parmi lesquels sont désignés 1 président et 1 vice-président,
- d'un rang au moins égal à celui postulé (enseignants-chercheurs stagiaires ou titulaires ou personnels assimilés),
- pour moitié au moins parmi les spécialistes du champ disciplinaire concerné,
- comprenant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.
 - La composition de la commission de recrutement est fixée par arrêté du président de l'université avant le début de ses travaux et publiée sur le site internet de l'université.
 - La direction des relations et des ressources humaines étudie la recevabilité des candidatures.
 - La commission de recrutement examine les candidatures et classe les candidats qui ont retenu son attention par ordre de préférence après les avoir auditionnés.
 - Quorum : la commission de recrutement siège valablement si au moins la moitié des membres sont présents, dont au moins un spécialiste de la discipline.
 - Les avis de la commission de recrutement sont émis à la majorité des membres présents.
 - En cas d'égalité des suffrages, le président ou le vice-président (en cas d'empêchement du premier) a voix prépondérante.
 - Visioconférence : la réunion de la commission de recrutement peut se tenir en visioconférence pour les membres extérieurs à l'université. A titre exceptionnel, le président de la commission de recrutement peut autoriser le recours à la visioconférence pour les auditions des candidats, notamment si leur éloignement géographique ou leur état de santé le nécessite.
 - Le conseil académique en formation restreinte émet un avis sur le classement proposé par la commission de recrutement.
 - Le conseil d'administration restreint émet un avis sur la rémunération du candidat.
 - Les résultats sont annoncés aux candidats par la direction des relations et des ressources humaines.
 - La décision finale de recrutement est prise par l'autorité compétente (Président de l'Université ou Ministre en charge de l'enseignement supérieur selon le type de recrutement).

Le Conseil Académique Restreint donne un avis sur les compositions de COS (comités de sélection), s'agissant d'une obligation pour les enseignants-chercheurs temporaires (ECT). Il lui est également fourni pour information la fiche de poste.

La procédure de recrutement peut comporter un rapport écrit sur la candidature (non obligatoire). Si une audition est prévue, elle se déroule selon le cadre standard des entretiens de recrutement.

Le principe général est un recrutement au 1^{er} septembre, sauf besoins spécifiques liés à la vacance ou suppléance de postes à pourvoir en cours d'année universitaire. A titre dérogatoire, des agents peuvent être recrutés avant la fin du mois d'août, afin de permettre la préparation de la rentrée et de les former aux outils nécessaires (logiciels notamment).

2.1.5. Accueil et suivi d'intégration

Les enseignants-chercheurs temporaires bénéficient des modalités d'accueil des nouveaux arrivants : ils participent à la journée d'accueil lors de laquelle leur est présenté l'établissement et ses ressources et leur est remis un livret d'accueil. Ils peuvent s'inscrire dans le programme de formation, et plus

spécifiquement accéder au catalogue de formations proposé par la Direction des Pédagogiques Innovantes et le service de formation des personnels de la DRRH.

Obligation de formation pour les nouveaux contractuels : l'obligation porte sur la définition, en lien avec la direction du département disciplinaire d'enseignement concerné, d'un plan de formation pouvant comporter des modules obligatoires, ou des modules conseillés. Les formations obligatoires, une fois définies en lien avec l'agent, font partie intégrante de l'obligation contractuelle de celui-ci et ne donnent pas lieu à décharge d'enseignement.

L'établissement assure un suivi d'intégration de l'enseignant-chercheur temporaire :

- > Un accompagnement est assuré par un enseignant du champ disciplinaire identifié comme référent sur la première année de prise de poste de l'agent contractuel (référence : 3 rendez-vous dans l'année)
- > Les membres de la commission de recrutement ou un binôme constitué du directeur du laboratoire et du directeur de département réalisent un entretien de bilan six mois après la prise de poste.

2. 1. 6. Renouvellement des contrats

Un contrat à durée déterminée ne donne pas droit à renouvellement.

A la suite des décisions prises en campagne d'emplois, pour les contrats dont l'ancienneté cumulée n'atteint pas la limite des 3 ans (pour les enseignants-chercheurs temporaires) ou la limite fixée par le décret de référence (pour les ATER ou les PAST), une campagne annuelle de renouvellement est organisée par la DRRH en décembre de l'année précédant la fin du contrat, conformément aux résultats de la campagne d'emplois.

Pour les enseignants-chercheurs temporaires, sont compris dans cette durée de 3 ans tous les contrats d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, d'ATER, de lecteurs et de maîtres de langue, dès lors que l'interruption entre les contrats est inférieure à 4 mois.

Par exemple, si un agent contractuel a été 2 années ATER à La Rochelle Université et 1 an enseignant-chercheur temporaire à La Rochelle Université, il n'est pas éligible à un nouveau contrat d'enseignant-chercheur temporaire.

L'avis des composantes est recueilli afin d'engager le renouvellement du contrat. Sur le volet enseignement, la composante concernée recueille l'avis du directeur de département disciplinaire. Sur le volet recherche, elle recueille l'avis du laboratoire.

Il est demandé de motiver par écrit le renouvellement ou le non-renouvellement.

En cas d'avis positif, la DRRH envoie un courrier de proposition demandant l'avis formel du candidat sur son renouvellement.

Renouvellement des contrats PAST :

Conformément aux dispositions de la délibération du Conseil d'administration n° 2024-11-18-5-2-1 du 18 novembre 2024, la procédure de renouvellement des enseignants-associés est la suivante :

- > Le candidat au renouvellement de son contrat d'enseignant associé complète un dossier de candidature qui doit être revêtu de l'avis du directeur de la composante, du directeur du département d'enseignement et du directeur de l'unité de recherche ;
- > Outre les pièces justifiant de son activité professionnelle principale, il fournit un rapport d'activité, un état des services des heures d'enseignement effectuées par année pendant la durée du contrat en cours ainsi que tout document prouvant l'existence de fonctions différentes de l'enseignement ;
- > Le conseil en formation restreinte de la composante émet un avis sur le renouvellement de contrat ;
- > le contractuel qui demande le renouvellement de son contrat est auditionné par une commission ad hoc composée du directeur de la composante concernée ou son représentant, du directeur de laboratoire concerné ou son représentant, de 2 spécialistes du domaine disciplinaire désignés par le directeur du département d'enseignement;

- > Quorum : la commission de renouvellement siège valablement si au moins la moitié des membres sont présents ;
- > Les avis de la commission de renouvellement sont émis à la majorité des membres présents ;
- > En cas d'égalité des suffrages, le président ou le vice-président (en cas d'empêchement du premier) a voix prépondérante ;
- > Au vu de l'avis motivé formulé par la commission de renouvellement, le conseil académique en formation restreinte émet un avis sur la demande de renouvellement de contrat ;
- > Le conseil d'administration siégeant en formation restreinte émet un avis sur le niveau de rémunération proposé par la composante.

2. 1. 7. Rehaussement d'emplois

Le changement de grille est possible sur décision prise en campagne d'emplois.

Il intervient au 1er septembre de l'année suivant la campagne d'emplois.

Le reclassement dans la grille supérieure est réalisé à l'indice égal ou immédiatement supérieur, avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

2. 1. 8. Perspective d'accès à la titularisation

Le contrat d'enseignant-chercheur temporaire ne peut pas être renouvelé au-delà de 3 ans.

L'accès à la titularisation est ouvert aux agents contractuels par voie de concours, sur les emplois ouverts au sein de l'université dans le cadre des campagnes annuelles d'emplois, ou sur des emplois ouverts dans d'autres établissements.

2. 1. 9. Accompagnement

À tout moment, l'agent contractuel peut solliciter sa hiérarchie pour lui faire part de son souhait d'accompagnement.

En cas de difficultés particulières, il peut saisir la cellule d'écoute de l'université par courriel adressé à l'adresse cellule-rps@univ-lr.fr.

Il peut également faire appel au service en charge du Conseil Mobilités Carrière pour solliciter un accompagnement en vue d'une perspective d'évolution interne ou externe par courriel adressé à l'adresse : referent.accompagnementRH@univ-lr.fr

Cet accompagnement est systématiquement proposé au contractuel en cas de non-renouvellement de son contrat.

2. 2. Enseignants

2. 2. 1. Principes Généraux

Le recours au contrat à durée déterminée d'enseignement doit répondre à un besoin temporaire, sur des tâches d'enseignement.

Des responsabilités administratives et pédagogiques peuvent être en sus confiées à un enseignant contractuel. Toutefois aucune responsabilité de ce type ne peut être confiée au cours de la première année d'exercice sous contrat à durée déterminée.

Le contrat initial est conclu pour une durée d'un an, le renouvellement du contrat peut être d'une année ou de deux ans.

Les personnels contractuels peuvent être recrutés selon les dispositions réglementaires suivantes :

- > Article L. 954-3 du Code de l'éducation créé par la Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités – article 19.

2. 2. 2. Les différents cas et motifs de recrutement

L'établissement peut faire appel à différents types de contractuels enseignants en fonction des besoins de l'activité d'enseignement :

- > Les **Enseignants contractuels** sont recrutés là où le besoin en enseignement est prépondérant. Ils peuvent apporter une expertise et une expérience professionnelle antérieure autre qu'un parcours académique classique. Les contrats ainsi proposés peuvent constituer une expérience préalable à la préparation d'un concours de l'éducation nationale (agrégation, CAPES).
- > Les **Lecteurs** et **Maîtres de langue** sont recrutés pour un an renouvelable une fois pour apporter leur expertise dans leur langue maternelle.

2. 2. 3. Condition d'accès

- > Enseignant contractuels : le candidat doit être titulaire à minima d'un master ou équivalent (bac+5). Certains profils de postes d'enseignants contractuels peuvent demander à justifier préférentiellement de la détention d'un doctorat lors du recrutement, notamment lorsque l'enseignement implique des cours magistraux et le plus haut niveau académique au regard de la spécificité des contenus de formations enseignés.
- > Lecteurs : le candidat doit justifier d'une année d'étude accomplie avec succès après l'obtention d'un titre ou diplôme français ou étranger d'un niveau équivalent à celui du diplôme national de licence, selon les dispositions du décret n°87-754 du 14 septembre 1987.
- > Maîtres de langue : le candidat doit justifier d'un titre ou diplôme étranger d'un niveau équivalent à celui du diplôme national de master, selon les dispositions du décret n°87-754 du 14 septembre 1987

2. 2. 4. Modalités de recrutement

La composition des commissions de recrutement des agents contractuels en enseignement a été soumise au Conseil d'administration du 18 novembre 2024. Elle précise les modalités suivantes :

- > **Commissions relatives au recrutement d'Enseignant-contractuel (EC)**
 - o comportent *a minima* 4 membres (enseignants-chercheurs stagiaires ou titulaires et personnels assimilés, enseignants titulaires ou stagiaires et enseignants contractuels en contrat à durée indéterminée) dont 1 président, 1 vice-président, le directeur de la composante concernée (ou de l'Institut universitaire des langues ou du Service Universitaire des Activités Physiques Sportives et d'Expression) ou son représentant,
 - o titulaires du doctorat si le profil de poste à pourvoir le requiert,
 - o pour moitié au moins parmi les spécialistes du champ disciplinaire concerné,
 - o comprenant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.
- La composition de la commission de recrutement est fixée par arrêté du président de l'université avant le début de ses travaux et publiée sur le site internet de l'université.
- La direction des relations et des ressources humaines étudie la recevabilité des candidatures.
- La commission de recrutement examine les candidatures et classe les candidats qui ont retenu son attention par ordre de préférence après les avoir auditionnés.
- Quorum : la commission de recrutement siège valablement si au moins la moitié des membres sont présents, dont au moins un spécialiste de la discipline.
- Les avis de la commission de recrutement sont émis à la majorité des membres présents.
- En cas d'égalité des suffrages, le président ou le vice-président (en cas d'empêchement du premier) a voix prépondérante.
- Visioconférence : la réunion de la commission de recrutement peut se tenir en visioconférence pour les membres extérieurs à l'université. A titre exceptionnel, le Président de la commission de recrutement peut autoriser le recours à la visioconférence pour les auditions des candidats, notamment si leur éloignement géographique ou leur état de santé le nécessite.
- La décision finale de recrutement est arrêtée par le Président de l'Université.

- Les résultats sont annoncés aux candidats par la direction des relations et des ressources humaines.
- > **Commissions relatives au recrutement de lecteurs et de maître de langue**
 - comportent *a minima* 4 membres (enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires, enseignants titulaires ou stagiaires ou enseignants contractuels en contrat à durée indéterminée) parmi lesquels sont désignés 1 président, 1 vice-président,
 - pour moitié au moins parmi les spécialistes du champ disciplinaire concerné,
 - comprenant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.
- La composition de la commission de recrutement est fixée par arrêté du président de l'université avant le début de ses travaux et publiée sur le site internet de l'université.
- La direction des relations et des ressources humaines étudie la recevabilité des candidatures.
- La commission de recrutement examine les candidatures et classe les candidats qui ont retenu son attention par ordre de préférence après les avoir auditionnés.
- Quorum : la commission de recrutement siège valablement si au moins la moitié des membres sont présents, dont au moins un spécialiste de la discipline.
- Les avis de la commission de recrutement sont émis à la majorité des membres présents.
- En cas d'égalité des suffrages, le président ou le vice-président (en cas d'empêchement du premier) a voix prépondérante.
- Visioconférence : la réunion de la commission de recrutement peut se tenir en visioconférence pour les membres extérieurs à l'université. A titre exceptionnel, le Président de la commission de recrutement peut autoriser le recours à la visioconférence pour les auditions des candidats, notamment si leur éloignement géographique ou leur état de santé le nécessite.
- La décision finale de recrutement est arrêtée par le Président de l'Université.
- Les résultats sont annoncés aux candidats par la direction des relations et des ressources humaines.

La procédure de recrutement peut comporter un rapport écrit sur la candidature (non obligatoire). Si une audition est prévue, elle se déroule selon le cadre standard des entretiens de recrutement.

Le principe général est un recrutement au 1^{er} septembre, sauf besoins spécifiques liées à la vacance ou suppléance de postes à pourvoir en cours d'année universitaire. A titre dérogatoire, des agents peuvent être recrutés avant la fin du mois d'août, afin de permettre la préparation de la rentrée et de les former aux outils nécessaires (logiciels notamment).

2. 2. 5. Accueil et suivi d'intégration

Les contractuels enseignants bénéficient des modalités d'accueil des nouveaux arrivants : ils participent à la journée d'accueil lors de laquelle leur est présenté l'établissement et ses ressources, et leur est remis un livret d'accueil. Ils peuvent s'inscrire dans le programme de formation, et plus spécifiquement accéder au catalogue de formations proposé par la Direction des Pédagogiques Innovantes et le service de formation des personnels de la DRRH

Obligation de formation pour les nouveaux contractuels : l'obligation porte sur la définition, en lien avec la direction du département disciplinaire d'enseignement concerné, d'un plan de formation pouvant comporter des modules obligatoires, ou des modules conseillés. Les formations obligatoires, une fois définies en lien avec l'agent, font partie intégrante de l'obligation contractuelle de celui-ci et ne donnent pas lieu à décharge d'enseignement.

L'établissement assure un suivi d'intégration de l'agent contractuel enseignants :

- > Un accompagnement est assuré par un enseignant du champ disciplinaire identifié comme référent sur la première année de prise de poste de l'agent contractuel (référence : 3 rendez-vous dans l'année)
- > Les membres de la commission de recrutement ou un binôme constitué du directeur de département et du RAF (responsable administratif et financier) réalisent un entretien de bilan six mois après la prise de poste.

2. 2. 6. Renouvellement des contrats

Un contrat à durée déterminée ne donne pas droit à renouvellement.

A la suite des décisions prises en campagne d'emplois, pour les contrats dont l'ancienneté cumulée n'atteint pas la limite des 3 ans (pour les enseignants contractuels) ou la limite fixée par le décret de référence (pour les lecteurs et maîtres de langue), une campagne annuelle de renouvellement est organisée par la DRRH en décembre de l'année précédant la fin du contrat, conformément aux résultats de la campagne d'emplois.

Pour les enseignants-contractuels, sont compris dans cette durée de 3 ans tous les contrats d'enseignants-chercheurs temporaires, d'enseignants, d'ATER, de lecteurs et de maîtres de langue, dès lors que l'interruption entre les contrats est inférieure à 4 mois.

Par exemple, si un agent contractuel a été 2 années lecteur à La Rochelle Université et 1 an enseignant contractuel à La Rochelle Université, il n'est pas éligible à un nouveau contrat d'enseignant contractuel.

Afin d'engager le renouvellement du contrat, l'avis des directions de composantes est recueilli. La composante concernée recueille l'avis du directeur de département disciplinaire.

Il est demandé de motiver par écrit le renouvellement ou le non-renouvellement.

En cas d'avis positif, la DRRH envoie un courrier de proposition demandant l'avis formel du candidat sur son renouvellement.

Les contrats de lecteurs et de maître de langue sont limités à un an. Ils ne peuvent être renouvelés qu'exceptionnellement.

2. 2. 7. Rehaussement d'emplois

Le changement de grille est possible sur décision prise en campagne d'emplois.

Il intervient au 1er septembre de l'année suivant la campagne d'emplois.

Le reclassement dans la grille supérieure est réalisé à l'indice égal ou immédiatement supérieur, avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

2. 2. 8. Procédure de passage en CDI et perspective d'accès à la titularisation

Au-delà d'une période de 3 ans d'ancienneté dans l'établissement, quelle que soit la nature des contrats, il peut être proposé l'accès à un contrat en CDI dans le cadre de la campagne d'emplois. Les arbitrages sont alors pris en fonction des priorités stratégiques et des capacités financières de l'établissement lors de la campagne d'emplois considérée. Voir procédure en annexe 6.3.

De manière exceptionnelle et selon les besoins du domaine d'enseignement et du contexte d'attractivité auquel ce domaine est soumis (ex : absence de concours, spécialité rare sur le marché du travail), il peut être proposé lors de la campagne d'emplois annuelle de l'établissement, une transformation anticipée de l'emploi en CDI.

L'accès à la titularisation est ouvert aux agents contractuels par voie de concours, sur les emplois ouverts au sein de l'université dans le cadre des campagnes annuelles d'emplois, ou sur des emplois ouverts dans d'autres établissements.

2. 2. 9. Accompagnement

À tout moment, l'agent contractuel peut solliciter sa hiérarchie pour lui faire part de son souhait d'accompagnement.

En cas de difficultés particulières, il peut saisir la cellule d'écoute de l'université par courriel adressé à l'adresse cellule-rps@univ-lr.fr.

Il peut également faire appel au service en charge du Conseil Mobilités Carrière pour solliciter un accompagnement en vue d'une perspective d'évolution interne ou externe par courriel adressé à l'adresse referent.accompagnementRH@univ-lr.fr.

Cet accompagnement est systématiquement proposé au contractuel en cas de non-renouvellement de son contrat.

2. 3. Doctorants

2. 3. 1. Principes Généraux

Afin d'encourager la formation à la recherche et par la recherche des diplômés de l'enseignement supérieur et de faciliter leur orientation tant vers les activités de recherche que vers d'autres activités de l'économie, de l'enseignement et de la culture, des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat peuvent être recrutés par un contrat de droit public dénommé « contrat doctoral ».

La date de prise d'effet du contrat peut intervenir dans l'année suivant la 1ère inscription en doctorat. Par ailleurs, le conseil académique siégeant en formation restreinte peut autoriser un doctorant inscrit depuis plus d'un an à bénéficier d'un contrat doctoral.

Les modalités de rémunération sont fixées par l'arrêté du 29 août 2016 modifié fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel.

2. 3. 2. Les différents cas et motifs de recrutement

Les doctorants sont principalement recrutés dans le cadre des articles D412-1 à D412-12 du Code de la recherche.

La durée initiale du contrat doctoral est de 3 ans et ne peut être inférieure à celle-ci.

Certains doctorants sont aussi recrutés sur des contrats d'ingénieurs d'études pour préparer une thèse hors du champ du contrat doctoral. Dans ce cas, ils sont recrutés sur le fondement de l'article L 332-24 du Code général de la fonction publique. Généralement, ces contrats s'inscrivent dans le cadre de co-tutelles et sont d'une durée de 18 mois.

2. 3. 3. Modalités de recrutement

Pour les contrats doctoraux financés par LRUniv, l'établissement prévoit chaque année le nombre de supports proposés. D'autres contrats doctoraux peuvent être financés dans le cadre de projets de recherche.

L'École doctorale met en ligne sur le site internet de l'Université les sujets de recherche financés ou susceptibles d'être financés. Les offres sont également publiées sur le site Euraxess de la Commission européenne. Les dossiers de candidature sont transmis aux laboratoires, qui, après audition, proposent un classement des candidatures. La sélection définitive de la personne retenue se fait en collaboration avec les Responsables des Écoles doctorales.

Une fois le PV de classement reçu, la responsable scolarité de l'Ecole Doctorale envoie les Fiches d'Autorisation de Recrutement (FAR) vierges à toutes les directions de thèse.

Une fois les FAR complétées et signées, elles sont transmises à l'Ecole doctorale et à la DRRH - service de gestion des personnels pour validation et formalisation des contrats de travail.

2. 3. 4. Accueil et suivi d'intégration

Le nouveau doctorant reçoit, au moment de son recrutement, son contrat de travail signé, par le Président ou, par délégation, par l'autorité compétente.

Le contrat précise la nature juridique au titre de laquelle est effectué le recrutement, la durée du recrutement, la durée de la période d'essai, le sujet de la thèse et l'identité du directeur de thèse.

Les activités confiées au doctorant contractuel peuvent être exclusivement consacrées à la recherche liée à la préparation du doctorat mais également inclure des activités complémentaires : enseignement, diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation de la recherche, missions de conseil ou

d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques. Ces dispositions sont indiquées clairement dans le contrat initial du contractuel doctorant.

Le nouveau doctorant est invité à participer à la journée d'accueil des nouveaux arrivants, lors de laquelle lui est remis le livret d'accueil expliquant les principales dispositions réglementaires ainsi que celles propres à l'établissement (temps de travail, action sociale, droit à la formation, ...).

Il bénéficie d'un temps conjoint organisé par l'École Doctorale chaque année lors de la journée de rentrée des doctorants qui a généralement lieu fin novembre.

2. 3. 5. Renouvellement des contrats

Des prolongations du contrat doctoral sont envisageables et s'étudient au cas par cas.

Si l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, il est mis fin de plein droit au contrat.

2. 4. Chercheurs

2. 4. 1. Principes Généraux

Des chercheurs contractuels peuvent être recrutés sous contrat post-doctoral, contrat de projet ou contrats de mission scientifique,

Le Conseil d'Administration sera informé annuellement lors de la campagne d'emplois des nouveaux recrutements réalisés et de la nature des contrats.

2. 4. 2. Les différents cas et motifs de recrutement

Le contrat post-doctorat est régi par l'article L412-4, R412-22 à R412-26 du code de la recherche

Le contrat post doctoral a pour objet l'exercice par le chercheur d'une activité de recherche dans le cadre d'un projet retenu au titre d'un appel à projets international ou national ou défini par l'établissement. L'activité proposée doit fournir au chercheur une expérience professionnelle complémentaire au doctorat lui permettant d'approfondir sa pratique de la recherche, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes permanents en recherche publique ou privée et de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques au sein de l'établissement.

Le contrat de projet est régi par les articles L332-24 à L332-26 du code général de la fonction publique et par le titre 1er bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Il concerne les 3 catégories hiérarchiques (A, B, C).

Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, un chercheur peut être recruté, par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

L'article L332-25 du Code général de la fonction publique prévoit que le contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. A La Rochelle Université, le contrat initial est conclu pour une durée comprise entre 1 an et 3 ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. Il ressort des dispositions précitées que la durée des missions confiées à l'agent, et donc du contrat de projet, doit correspondre à la durée prévisible du projet, dans la limite de six ans.

Conformément au suivi réglementaire particulier de ces contrats de projet, un bilan intermédiaire est mis en place *a minima* tous les 6 mois en lien avec les porteurs de projet et les n+1, si différents du porteur. Ils rédigent à cette occasion un compte-rendu signé par les deux parties.

En cas de bilan négatif, des mesures d'accompagnement peuvent être mises en place. La fin du contrat peut également être envisagée.

Le contrat de projet relève d'un cadre juridique spécifique qui n'inclut pas un passage en CDI classique ou en contrat de mission scientifique.

Le contrat de mission scientifique est régi par le décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021 relatif au contrat de mission scientifique prévu par l'article L. 431-6 du code de la recherche. Il concerne les 3 catégories hiérarchiques (A, B, C).

Un agent peut être recruté, pour contribuer à un projet ou une opération de recherche identifiée, par

un contrat de droit public dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée après un appel public à candidatures et selon une procédure de recrutement permettant de garantir l'égal accès à ces emplois.

La durée prévisionnelle du projet ou de l'opération de recherche pour lequel le contrat est conclu doit être supérieure à six ans au regard de critères factuels et objectifs. Les catégories de projet et d'opération de recherche pouvant bénéficier du contrat de mission scientifique sont fixées par décision du chef de l'établissement après avis de la commission de la recherche du conseil académique ou de l'organe équivalent.

Un bilan intermédiaire est mis en place à minima tous les 6 mois pour évaluer l'état d'avancement de la mission scientifique, en lien avec les porteurs de projet et les n+1, si différent du porteur. Ils rédigent à cette occasion un compte-rendu signé par les deux parties.

Le contrat prend fin avec la réalisation du projet ou de l'opération de recherche. L'employeur doit justifier de l'arrêt effectif de l'activité de recherche associée au projet. Elle ne peut être poursuivie par de nouveaux contrats dont les missions sont similaires à celles précédemment effectuées.

2. 4. 3. Modalités de recrutement

Le contrat post doctoral doit être conclu au plus tard trois ans après l'obtention du diplôme de doctorat, pour une durée minimale d'un an et maximale de trois ans. Le contrat est renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de quatre ans. Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, pour maladie et pour accident du travail. Il précise les engagements de l'établissement concernant l'accompagnement du bénéficiaire du contrat, notamment en matière de formation professionnelle et de périodes d'insertion professionnelle en France comme à l'étranger.

Le contrat de projet peut être conclu pour une durée comprise entre 1 an et 6 ans.

Le recrutement d'un agent en contrat de projet s'organise de la même manière que le recrutement de tout contractuel. L'offre d'emploi est diffusée au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet de l'établissement ou tout autre site dédié aux offres d'emploi et sur le site Euraxess de la Commission européenne, conformément aux engagements pris par l'Université dans le cadre du label HRS4R. Elle mentionne le recrutement en contrat de projet.

Le contrat de mission scientifique peut être conclu pour tout emploi concourant directement au projet ou à l'opération de recherche.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les avis de recrutement relevant de la présente section accompagnés d'une fiche de poste sont diffusés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet de l'établissement ou tout autre site dédié aux offres d'emploi et sur le site Euraxess de la Commission européenne, conformément aux engagements pris par l'Université dans le cadre du label HRS4R.

Lorsque les missions confiées à l'agent relèvent principalement d'activités scientifiques, le ou les entretiens de recrutement sont conduits par au moins trois personnes dont au moins deux chercheurs, parmi lesquels le directeur de l'unité dans lequel l'emploi est à pourvoir ou son représentant.

La fiche de poste comporte notamment les informations suivantes :

- > La catégorie hiérarchique
- > L'identification de l'établissement d'emploi
- > La catégorie et le métier type auquel se rattache l'emploi (code REFerens ITRF)
- > L'intitulé et les missions du poste
- > Les qualifications requises et les compétences attendues pour l'exercice des fonctions
- > La durée prévisible des missions confiées
- > Les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées au poste
- > La localisation géographique de l'emploi
- > L'autorité à qui adresser les candidatures
- > La liste des pièces à joindre au dossier de candidature
- > La date limite de dépôt de celui-ci

L'autorité compétente accuse réception de chaque candidature.

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans les conditions fixées par le Code général de la fonction publique.

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions de l'emploi à pourvoir.

Lorsque les missions confiées à l'agent relèvent principalement d'activités scientifiques, le ou les entretiens de recrutement prévus à l'article 3-7 du même décret sont conduits par au moins trois personnes dont au moins deux chercheurs, parmi lesquels le directeur de l'unité dans laquelle l'emploi est à pourvoir ou son représentant.

2. 4. 4. Accueil et suivi d'intégration

Le nouveau personnel contractuel recevra, au moment de son recrutement, son contrat de travail signé, par le Président ou, par délégation, par l'autorité compétente.

Le contrat précise la nature juridique au titre de laquelle est effectué le recrutement, la durée du recrutement et les missions confiées. Le contrat mentionne également la durée de la période d'essai, ou son absence en cas de renouvellement sur les mêmes fonctions. Pour les contrats de projet, sont également indiqués les objectifs et les jalons.

Le nouveau personnel est invité à participer à la journée d'accueil des nouveaux arrivants, lors de laquelle lui est remis le livret d'accueil présentant les principales dispositions réglementaires ainsi que celles propres à l'établissement (temps de travail, action sociale, droit à la formation, ...).

2. 4. 5. Renouvellement des contrats

Le contrat de projet

Les contrats financés sur projet de recherche au sein des laboratoires et leurs renouvellements ne peuvent dépasser la durée cumulée de 6 ans, dans la limite d'une ancienneté globale de 6 ans sur contrats dans les établissements de l'enseignement supérieur et la recherche (EPSCP, grands établissements ou EPST).

Pour l'appréciation de la durée de 6 ans, les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, si l'interruption entre 2 contrats ne dépasse pas 4 mois.

Le contrat de projet ne peut pas être renouvelé au-delà de la date de fin effective du projet.

Le contrat post-doctoral

Le contrat est renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de quatre ans. Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, pour maladie et pour accident du travail.

Le contrat de mission scientifique

Par dérogation aux dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, le contrat prend fin avec la réalisation du projet ou de l'opération de recherche, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Dans ce cas, l'employeur justifie de l'arrêt effectif de l'activité de recherche associée au projet. Cette dernière ne peut être poursuivie par le recours à de nouveaux contrats portant sur des missions similaires. Le contrat peut être également rompu lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser. (...) »

2. 4. 6. Accompagnement

À tout moment, l'agent contractuel peut solliciter sa hiérarchie pour lui faire part de son souhait d'accompagnement.

En cas de difficultés particulières, il peut saisir la cellule d'écoute de l'université par courriel adressé par courriel adressé à l'adresse cellule-rps@univ-lr.fr.

Il peut également faire appel à l'équipe scientifique de son laboratoire ou à la cellule emploi et compétences pour un accompagnement en vue d'une perspective d'évolution interne ou externe.

Cet accompagnement est systématiquement proposé au contractuel en cas de non-renouvellement de son contrat.

2. 5. Personnels BIATSS

2. 5. 1. Principes généraux

Les personnels peuvent être recrutés selon les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- > En visant l'article L 332-2 1° du Code général de la fonction publique : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. Ce type de contrat permet des recrutements aux trois niveaux de la Fonction Publique. Le contrat initial est à durée déterminée et fera l'objet d'un éventuel renouvellement. Au-delà d'une durée de 6 années, le contrat sera à durée indéterminée.
- > En visant l'article L 332-2 2° du Code général de la fonction publique : ce type de contrat permet le recrutement-quand la nature des fonctions ou besoins du service le justifie. Le contrat initial est à durée déterminée et pourra aller jusqu'à une durée de 3 ans, renouvelable une fois. Au-delà d'une durée de 6 ans, le contrat sera à durée indéterminée.
- > En visant l'article L 332-3 du Code général de la fonction publique : ce type de contrat permet de recruter des agents occupant des fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet. Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
- > En visant l'article L 332-6 du Code général de la fonction publique : ce type de contrat à durée déterminée permet des recrutements aux trois niveaux de la Fonction Publique et est utilisé pour les remplacements momentanés de fonctionnaires. Le contrat est à durée déterminée, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire.
- > En visant l'article L 332-7 du Code général de la fonction publique : ce type de contrat à durée déterminée est utilisé pour le recrutement sur un poste ouvert au concours, dans l'attente du recrutement du fonctionnaire. Sa durée est d'une année, renouvelable une fois.
- > En visant l'article L.954- 3 du Code de l'Éducation : ce type de contrat est limité à l'exercice de fonctions techniques ou administratives correspondant à un niveau A de la Fonction Publique. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. Le contrat à durée indéterminée peut être conclu soit dès le recrutement, soit par transformation d'un contrat initialement à durée déterminée.
- > En visant l'article L 332-24 du Code général de la fonction publique : ce type de contrat est conclu pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, pour une durée comprise entre 1 an et 6 ans. Il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu et n'a pas vocation à être pérennisé.

Le Conseil d'Administration sera informé annuellement lors de la campagne d'emplois des nouveaux recrutements réalisés et de la nature des contrats.

2. 5. 2. Les différents cas et motifs de recrutement

Les contractuels BIATSS peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) pour répondre à un **besoin provisoire** : surcroît d'activité, remplacement (congé maladie, maternité...), attente de concours, mission et projet.

Ils peuvent également être recrutés pour répondre à un **besoin permanent** en campagne d'emplois et au fil de l'eau.

- > Recrutement en CDD

Les contrats à durée déterminée sur besoins permanents sont établis sur une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans maximum renouvelables dans les limites réglementaires, cette dernière durée de 3 ans permettant, lorsque les ressources budgétaires l'autorisent, de consolider l'intégration de l'agent dans le temps sur ses fonctions et au sein du collectif de travail.

> Recrutement en CDI

En fonction des tensions existantes sur certains métiers, des profils de candidats, du fondement réglementaire retenu et de l'assise budgétaire de l'emploi, un CDI pourra être proposé directement ou à l'issue d'un premier CDD, notamment dans le cadre de situation de mobilité d'agents déjà en CDI dans leur emploi d'origine (ex : portabilité du CDI). Ces recrutements en CDI font l'objet d'une présentation au CA en campagne d'emplois initiale ou en régularisation de campagne d'emplois (bilan annuel devant le Conseil d'Administration).

Enfin, un recrutement direct en CDI pourra être opéré, dans le respect des normes réglementaires en vigueur, dans les cas suivants :

- recrutement en CDI sur un emploi de direction, de chef de service ou d'expert de haut niveau, pour lequel il est constaté à la fois une forte tension sur le marché du travail (rareté des profils correspondants au besoin), ainsi qu'une criticité à pourvoir le poste rapidement et durablement.
- recrutement direct en CDI dans le cadre d'une mobilité d'un agent déjà en CDI dans une autre structure publique précédente (fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière)

2. 5. 3. Conditions d'accès

Les conditions générales d'accès sont prévues par le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat (pas de mention au bulletin n°2 du casier judiciaire incompatible avec l'exercice des fonctions, visite médicale d'aptitude, être en position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour, etc.).

Les conditions spécifiques d'accès aux postes ouverts à candidatures (niveau de diplôme ou équivalence, parcours, expertise) sont précisées dans chaque offre de recrutement.

2. 5. 4. Modalités de recrutement

Les recrutements de personnels contractuels BIATSS sont conduits sous le contrôle de la Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH), en lien avec la structure d'accueil. À ce titre, la DRRH procède à la relecture de l'offre de recrutement, en assure la publication et vérifie la recevabilité des candidatures. Le responsable du recrutement accède ensuite à ces candidatures via l'application dédiée de gestion.

La DRRH supervise ensuite l'organisation des entretiens en lien étroit avec la structure d'accueil du poste à pourvoir, ou s'assure de leur organisation par la structure d'accueil. Lorsque les représentants de la structure d'accueil le sollicitent ou que le poste ou la situation le nécessitent, elle participe aux entretiens de recrutement. Elle s'assure, en son absence, que l'ensemble des critères listés ci-dessous sont pris en compte et réalise à l'issue du recrutement le retour auprès des candidats.

La commission de recrutement est constituée à minima d'un représentant du service recruteur et d'une personne formée au recrutement (représentant de la DRRH ou manager ayant suivi une formation). Elle peut associer des représentants d'autres services ou d'établissements externes apportant leur expertise sur cette fonction.

Les auditions des candidats peuvent être organisées à distance (visioconférence), en fonction des nécessités, notamment en cas d'éloignement important (par exemple pour les candidatures ultramarines).

Les candidatures internes ont vocation à être examinées en priorité et font, sauf inadéquation manifeste avec le profil recherché, l'objet d'une audition systématique.

Le choix des candidats repose principalement sur l'appréciation des compétences au regard des missions à assurer. Une attention particulière est portée à la meilleure adéquation possible entre le niveau de recrutement proposé, les missions définies par le profil d'emploi et les compétences présentées par les candidats. À titre d'exemple, lorsque les missions relèvent d'un niveau technicien de laboratoire, il est privilégié un recrutement correspondant à ce niveau (bac à bac +2), des diplômes supérieurs ne justifiant pas, à eux seuls, une rémunération plus élevée au regard des activités exercées.

La commission de recrutement veille également à la cohérence entre les aspirations des candidats en matière de rémunération et le cadre salarial défini pour le poste.

Ces agents recrutés reçoivent, à la signature de leur contrat, leur fiche de poste précisant leurs missions ainsi que les compétences requises. La présente charte est également remise aux nouveaux arrivants.

La signature des contrats et du procès-verbal d'installation a lieu obligatoirement auprès de la DRRH.

Hormis les remplacements momentanés et les surcroits de travail, les contrats en CDD prennent fin au 31 août de l'année universitaire en cours.

2. 5. 5. Signature du contrat et période d'essai

Le nouveau personnel contractuel reçoit, au moment de son recrutement, son contrat de travail signé, par le Président ou, par délégation, par l'autorité compétente.

Le contrat précise la nature juridique au titre de laquelle est effectué le recrutement, la catégorie hiérarchique, le corps de la fonction publique correspondant, la durée du recrutement et les missions confiées. Le contrat mentionne également la durée de la période d'essai, ou son absence en cas de renouvellement sur les mêmes fonctions.

Le nouveau personnel est invité à participer à la journée d'accueil des nouveaux arrivants, lors de laquelle lui est remis le livret d'accueil présentant les principales dispositions réglementaires ainsi que celles propres à l'établissement (temps de travail, action sociale, droit à la formation, ...).

2. 5. 6. Accueil et suivi d'intégration

L'ensemble du dispositif décrit ci-après vise à garantir que l'agent bénéficie d'un accompagnement adapté lors de sa prise de poste, afin de favoriser sa réussite dans l'exercice des fonctions pour lesquelles il a été recruté.

Ce suivi s'articule autour de trois temps principaux, destinés à inscrire cet accompagnement dans la durée :

Étape 1 :

Lors de sa prise de poste, l'agent se voit remettre le profil de poste établi préalablement à son recrutement, lequel précise les missions et activités confiées.

Par ailleurs, le supérieur hiérarchique peut proposer à l'agent la rédaction d'un rapport d'étonnement. Ce document court permet au nouveau personnel de formuler ses observations et suggestions relatives au fonctionnement du service et à l'exercice de ses missions. Rédigé dans un délai de trois mois suivant la prise de fonctions, il constitue un support d'échange avec le supérieur hiérarchique direct et contribue à faciliter l'intégration de l'agent. Les encadrants peuvent, le cas échéant, être accompagnés par la DRRH pour la mise en œuvre de cet outil.

Étape 2 :

Pour les recrutements d'une durée au moins égale à six mois (premiers recrutements), un entretien est organisé entre l'agent et son supérieur hiérarchique avant la fin de la période d'essai. Cet entretien a pour objet :

- > de vérifier l'adéquation des compétences de l'agent recruté avec les missions à exercer et d'identifier les éventuels besoins en formation ;
- > de s'assurer que les conditions d'accompagnement lors de la prise de fonctions sont satisfaisantes, permettant à l'agent d'exercer ses missions et de s'intégrer dans son environnement professionnel ;
- > le cas échéant, de définir conjointement les mesures complémentaires jugées nécessaires (désignation d'un référent de proximité, identification d'interlocuteurs ressources, actions de formation, mise en place d'un tutorat, etc.).

Le renouvellement de la période d'essai, à l'initiative de l'agent ou du service, peut également être envisagé à cette occasion.

Étape 3 :

À mi-parcours, et au plus tard dans un délai de six mois suivant le début du contrat, le supérieur hiérarchique organise un entretien avec l'agent afin d'établir un bilan de son activité au sein du service.

Lors de cet entretien, des éléments sont apportés concernant les perspectives de renouvellement éventuel du contrat. Si nécessaire, un représentant de la DRRH peut être associé à cet échange.

À l'issue de cet entretien, un rapport est rédigé, communiqué à l'agent et transmis à la DRRH. Ce document, équivalent au pré-rapport de fin de stage des agents titulaires, met en évidence les compétences à développer pour maîtriser les activités du poste ainsi que les moyens à mobiliser pour y parvenir (formation, tutorat, etc.).

En cas de difficulté dans la mise en œuvre de ce processus, l'agent contractuel ou le supérieur hiérarchique peut solliciter l'appui de la DRRH.

2. 5. 7. Renouvellement des contrats

La demande de renouvellement de contrat (avant le terme du contrat) émise par le service d'accueil de l'agent, sera précédée de la réalisation d'un entretien professionnel entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct.

A minima, l'agent devra être officiellement informé par son supérieur hiérarchique de la transmission officielle de la demande de renouvellement ou de non-renouvellement de son contrat.

L'analyse de la demande de renouvellement est fondée sur l'avis du supérieur hiérarchique.

S'agissant des CDD de manière générale mais aussi des contrats de projet ou de mission scientifique, au terme dudit contrat et si le projet est échoué, les fonctions de l'agent s'achèvent au sein de l'établissement.

Si le renouvellement de l'agent sous contrat à durée déterminée n'est pas souhaité, le responsable qui ne demande pas le renouvellement d'un agent doit en étayer les raisons par écrit auprès de la DRRH.

L'agent non titulaire, dont le contrat n'a pas été renouvelé, est averti par écrit de cette décision. Il s'agit d'une fin de contrat. Il peut prétendre à des indemnités de licenciement ou de précarité selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Quelle que soit la décision prise à l'égard de l'agent non titulaire, les délais de la notification par écrit sont impératifs et encadrés de la manière suivante :

- > 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à un 1 mois ;
- > 15 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée allant de 1 à 6 mois ;
- > 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- > 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- > 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Cette notification est adressée à l'agent, sous couvert de son responsable hiérarchique.

Durée des contrats sur emplois permanents :

Les contrats sur emplois permanents et leurs renouvellements ne peuvent dépasser la durée cumulée de 5 ans. Le contrat initial est conclu pour une durée maximale d'un an. Des renouvellements d'un an ou deux ans sont possibles.

Durée des contrats de projet :

Les contrats de projet et leurs renouvellements ne peuvent dépasser la durée cumulée de 6 ans. Le contrat initial est conclu pour une durée minimale d'un an. Des renouvellements d'un an ou de deux ans sont possibles.

Pour l'appréciation de la durée de 6 ans, les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, si l'interruption entre 2 contrats ne dépasse pas 4 mois.

2. 5. 8. Rehaussement d'emplois

Les possibilités de rehaussement de l'emploi sont décidées en campagne d'emplois.

La DRRH demande à la direction ou la composante d'identifier l'agent contractuel auquel elle souhaite faire bénéficier de ce rehaussement.

La composante ou la direction émet un avis motivé.

Une commission est constituée pour s'assurer que l'agent dispose bien des compétences attendues pour un passage au niveau supérieur, Voir procédure en annexe 6.3.

Le reclassement dans la grille supérieure est réalisé à l'indice égal ou immédiatement supérieur, avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

Le changement de grille intervient au 1^{er} septembre de l'année suivant la campagne d'emplois.

2. 5. 9. Procédure de passage en CDI et perspective d'accès à la titularisation

Par ailleurs, un accès à un CDI à l'université pourra être également accordé aux agents en CDD dans le but de déprécariser ces agents, selon les conditions suivantes :

- > Selon la nécessité des services, un CDI peut être proposé aux agents recrutés pour répondre à un besoin permanent après 3 années d'ancienneté sur des fonctions similaires relevant de la même catégorie hiérarchique au sein de l'établissement, sans interruption de plus de 4 mois. Voir procédure en annexe 6.3.
- > En application de L 332-4 3^{ème} alinéa : Tout contrat conclu ou renouvelé sur un emploi permanent avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.
- > A titre exceptionnel et dérogatoire, le processus de passage en CDI pourra être anticipé avant le terme de 3 années sur proposition du président de l'université, notamment dans le cas où l'agent en CDD exerce une fonction de haute technicité ou dans un domaine à forte tension et concurrence sur le marché de l'emploi. Ces propositions font l'objet d'une présentation devant le conseil d'administration lors des informations régulières du CA en matière de recrutement des agents contractuels et d'une insertion du projet en campagne d'emploi.

Ainsi, après 3 ans d'ancienneté dans l'établissement, le contrat d'un agent contractuel peut déboucher sur un CDI, un renouvellement de CDD ou ne pas être renouvelé.

L'agent non titulaire occupant une fonction pérenne et ayant une ancienneté de service de 6 ans dans des fonctions de même catégorie hiérarchique et sans interruption de plus de 4 mois peut se voir proposer un CDI à l'échéance des 6 années, sous réserve de l'avis favorable de son chef de service.

L'accès à la titularisation est ouvert aux agents contractuels par voie de concours, sur les emplois proposés dans le cadre des campagnes annuelles d'emplois de l'université ou sur des emplois ouverts dans d'autres établissements.

2. 5. 10. Mobilité interne

La mobilité interne au fil de l'eau s'adresse au personnel BIATSS en CDI et en CDD dont l'Université est l'employeur direct.

Lorsqu'un poste au sein de l'établissement est à pourvoir, l'agent contractuel peut candidater à condition de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une ancienneté minimale sur son poste à la date de publication de l'offre d'emploi de 3 années s'il est en CDI et d'un an s'il est en CDD,
- remplir les conditions requises pour le poste visé,
- faire viser sa demande par son N+1.

Si son profil est retenu, il est alors affecté sur ses nouvelles fonctions, dans le cadre d'un contrat BIATSS.

S'il postule sur un poste d'une catégorie hiérarchique supérieure à celle dont il relève, son changement de grille ne pourra intervenir qu'après validation par la commission compétente, le cas échéant après rehaussement de l'emploi validé dans le cadre de la campagne d'emplois (voir annexe 6.3).

Le reclassement dans la grille supérieure est réalisé à l'indice égal ou immédiatement supérieur, avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

Le changement de grille intervient au 1^{er} septembre de l'année suivant l'avis favorable de la commission compétente en matière de changement de grille.

2. 5. 11. Accompagnement

À tout moment, l'agent contractuel peut solliciter sa hiérarchie pour lui faire part de son souhait d'accompagnement.

En cas de difficultés particulières, il peut saisir la cellule d'écoute de l'université par courriel adressé à l'adresse cellule-rps@univ-lr.fr.

Il peut également faire appel au service en charge du conseil mobilités carrière pour un accompagnement en vue d'une perspective d'évolution interne ou externe par courriel adressé à l'adresse referent.accompagnementRH@univ-lr.fr.

Cet accompagnement est systématiquement proposé au contractuel en cas de non-renouvellement de son contrat.

3. Rémunération

3. 1. Modalités de rémunération

Les rémunérations des agents contractuels de l'établissement relèvent d'un cadre spécifique défini par l'établissement, selon les grilles d'évolution jointes en annexe à la présente charte. Elles constituent ~~de~~ ~~les~~ ~~ors~~ une référence pour l'ensemble des rémunérations des agents contractuels de l'établissement, dont le salaire ne peut être inférieur à celui défini dans la grille correspondante.

Outre la rémunération principale constituée du salaire mensuel, des rémunérations complémentaires peuvent être octroyées au titre d'une prime d'expertise, d'une prime d'encadrement et/ou d'une prime informatique de l'agent contractuel BIATSS ou au titre de primes ponctuelles d'intéressement, telles que définies par le conseil d'administration.

Ces primes sont soit attribuées au moment du recrutement, soit au moment du renouvellement du contrat, sur demande hiérarchique formulée sur l'imprimé de demande de prime, puis arbitrage de la Direction générale des services.

De manière générale, le contrat individuel établi lors du recrutement inclut une situation indiciaire, faisant référence aux grilles de rémunération applicables aux personnels contractuels (en annexe de ce document).

Ces grilles sont construites au regard des grilles des personnels titulaires, enseignants et enseignants-chercheurs, comme BIATSS (ITRF) et correspondant aux grades de classe normale incluant l'indemnitaire de base, avec des possibilités d'évolution au-delà de ce grade en fin de carrière.

Toutefois les agents contractuels ne bénéficient pas des conditions statutaires propres aux agents fonctionnaires au regard notamment du droit à l'avancement, du droit à un régime indemnitaire et des primes statutaires spécifiques, de mesures de revalorisation nationales et du droit à la retraite qui relève d'un régime spécial.

La rémunération initiale est de manière générale fondée sur l'indice correspondant au 1^{er} échelon du grade le plus bas du corps de référence (hors référence aux années de stage), tout en présentant un écart entre chaque niveau de départ de grille valorisant l'exercice de fonctions d'un niveau de responsabilité différent (pour les BIATSS : écart entre le début de grille de catégorie C, B, A et A+).

Les grilles définies sont les suivantes (cf. détail en annexes) et la détermination de la grille correspond au besoin en recrutement ; elle est donc déterminée de manière prévisionnelle en amont du recrutement.

- > Pour les enseignants, deux grilles :
 - o Une grille pour les profils de poste de niveau master et dont les grilles sont définies au regard des rémunérations de professeur certifié (PRCE)
 - o Une grille pour les profils de poste pouvant nécessiter en priorité la détention d'un doctorat et dont les grilles sont définies au regard des rémunérations de professeur agrégé (PRAG)
- > Pour les enseignants-chercheurs temporaires, deux grilles :
 - o Une grille pour les profils d'emploi junior ou standard et établie au regard des rémunérations des maîtres de conférences
 - o Une grille pour les profils d'emploi de haut niveau et/ou senior expérimenté, visant à attirer des profils spécifiques, notamment au niveau international. Cette grille est construite au regard des rémunérations en vigueur pour les professeurs d'université
- > Pour les BIATSS : 5 grilles pour les postes 1/ de catégorie C, 2/ de catégorie B, 3/ de catégorie A – ASI 4/ de catégorie A – IGE et 5/ de catégorie A+ (encadrement supérieur hors emplois fonctionnels ou experts de très haut niveau).

Les grilles indiciaires sont construites sur un rythme de progression linéaire sur l'ensemble de la carrière par cycle de 3 ans, hormis pour les premières années de carrière (évolution à 1 an, puis 2 ans, et enfin 3 ans afin de favoriser le démarrage de carrière). Ce déroulé de carrière est applicable aux personnels en CDD comme en CDI.

Une évolution de 4% tous les 3 ans au-delà de la grille de rémunération est autorisée (CA du 18/09/2023).

Lors du classement de l'agent dans la grille de référence de son emploi, une référence à un indice supérieur pourra être envisagée directement pour tenir compte : 1°/ de l'expérience professionnelle, du niveau d'expertise de l'agent recruté et 2°/ de la tension de la filière professionnelle de recrutement sur le marché du travail ou du niveau de responsabilité exercé :

1°/ La valorisation de l'expérience professionnelle antérieure et du niveau d'expertise dans le domaine de recrutement de l'université sera prise en compte en reprenant l'ancienneté de l'agent recruté dans les conditions suivantes :

- a. pour les agents déjà employés contractuellement au sein de l'établissement au 01/09/2022 : reprise de la totalité de l'ancienneté au sein de l'établissement
- b. pour les agents nouvellement recrutés à partir du 01/09/2022 : reprise de 50% de l'ancienneté antérieure détenue sur des fonctions équivalentes

2°/ La prise en compte de niveaux d'expertise ou de responsabilités spécifiques dans un contexte de tension du marché de l'emploi dans cette filière sera valorisée par un complément de rémunération correspondant à des typologies de fonctions (fonctions d'encadrement, à responsabilité) ou d'expertise (expertise de très haut niveau, technicité importante) spécifiques.

Un bilan des compléments de rémunération pour fonctions présentant des niveaux de responsabilités et d'expertise spécifiques sera présenté dans le cadre du bilan social (enveloppe globale, montants moyens attribués, nombre de personnes bénéficiaires).

Une commission ad hoc accompagnera la mise en œuvre de cette nouvelle charte. Plus spécifiquement, elle permettra de revoir les propositions de reclassement (BIATSS et E, E-C). L'objectif sera d'affiner les critères de reprise des éléments ; et si nécessaire (à la revue de ces critères) de pouvoir reprendre des éléments de valorisation complémentaires.

Tout contrat financé dans le cadre d'un projet jusqu'au 31/08/2026 (veille de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle version de la charte des contractuels) donne lieu à un classement directement à l'échelon 2 dans la grille des contractuels sans aucune évolution pendant deux ans. Une prime d'expertise, d'encadrement, informatique et/ou d'intéressement pourra être octroyée le cas échéant (CA du 18/09/2023).

Pour tout nouvel agent contractuel recruté sur contrat financé dans le cadre d'un projet conclu à compter du 01/09/2026, la reprise d'ancienneté est réalisée dans les mêmes conditions que pour les autres agents contractuels (reprise de 50% de l'ancienneté antérieure détenue sur des fonctions équivalentes).

Les agents bénéficiant d'un contrat en cours au 01/09/2026, financé dans le cadre d'un projet, peuvent demander, au moment du renouvellement de leur contrat, la reprise de 50% de l'ancienneté antérieure détenue sur des fonctions équivalentes sous réserve de disponibilité des crédits et de remplir les conditions suivantes :

- ne pas avoir bénéficié d'évolution indiciaire depuis leur recrutement ;
- ne pas bénéficier d'une prime.

La rémunération des contrats post-doctoraux est fixée par référence à la grille indiciaire des ingénieurs de recherche contractuels, sur la base du 2ème échelon, sans évolution pendant le contrat post-doctoral.

3. 2. Modalités d'évolutions ultérieures

Excepté pour les agents contractuels rémunérés sur projet, l'avancement d'échelon est accordé automatiquement en fonction de l'ancienneté.

Pour les agents contractuels rémunérés sur projet, l'avancement d'échelon est conditionné à la disponibilité des crédits. La DRRH signale au N+1 que l'agent contractuel rémunéré sur projet peut bénéficier d'une élévation d'échelon. Le N+1 adresse à la DRRH une fiche de demande de modification de contrat BIATSS ou une FAR recherche (selon le type de financement).

Les modalités techniques de mise en œuvre sont les suivantes :

- > Principe : l'agent doit être en contrat auprès de l'université au cours de la période concernée.
- > Incidence de certaines situations :
 - o Les congés ordinaires de maladie et de grave maladie sont considérés comme du service effectif réalisé et n'ont donc aucune incidence sur le calcul de l'ancienneté requise.
 - o Les périodes de congés non rémunérés prévues aux articles 19 et suivants du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 ne sont pas considérées comme du service effectif réalisé et à ce titre suspendent le déroulement de l'ancienneté requise.
 - o Durant une période de congé parental, l'ancienneté est prise en compte dans sa totalité la 1ère année puis pour moitié les années suivantes.
 - o Dans le cas d'une interruption entre deux contrats au sein de l'Université, l'ancienneté acquise au titre du premier contrat est prise en compte quelle que soit la durée d'interruption entre les deux contrats.
 - o Les revalorisations indiciaires consécutives à une revalorisation du SMIC ne sont pas retenues en tant qu'évolution indiciaire personnelle de l'agent.

Sont exclus de ces dispositions :

- > Les vacataires (chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires et vacataires occasionnels), les ATER, les lecteurs et maîtres de langue étrangère, les doctorants sous contrats, les enseignants associés et invités, dont le niveau de rémunération est prévu par des textes spécifiques. La rémunération des doctorants contractuels se réfère à celle en vigueur pour les contrats doctoraux (CA du 18/09/2023)
- > Les agents contractuels ayant bénéficié d'une évolution différenciée plus favorable sur la période concernée. Dans ce cas, c'est la date d'effet de l'évolution différenciée qui sera prise en compte pour le calcul de la date d'effet de l'évolution suivante.

La date d'effet de l'évolution indiciaire est fixée au jour où les conditions de durée requises sont remplies. La DRRH procède au traitement des dossiers au fil de l'eau.

Enfin, une revue régulière des grilles en annexe de ce document sera nécessaire – celle-ci sera effectuée en groupe de travail tous les deux ou trois ans, sauf évolution majeure nécessitant une réévaluation plus rapide.

3. 3. Primes d'intéressement

Les agents contractuels sont éligibles aux dispositifs de primes mis en œuvre par l'établissement, tels que :

- la prime prévue par la délibération n°2020-12-14-4-1 du Conseil d'Administration de La Rochelle Université du 14 décembre 2020 relative à la mise en place de la prime au brevet. Cette prime est versée au titre d'un dépôt de brevet.
- la prime d'intéressement, telle qu'adoptée au Conseil d'Administration de La Rochelle Université le 2 mai 2022. Cette prime permet de reconnaître l'engagement d'un personnel ou d'une équipe par rapport à un contexte de travail spécifique ou dans le cadre d'un projet.

4. Droits et obligations de l'agent

4.1. Principes fondamentaux

La plupart des droits et obligations des fonctionnaires s'appliquent aux agents contractuels, et notamment, pour ce qui concerne les droits, les dispositions relatives à la liberté d'opinion, la non-discrimination, le harcèlement sexuel ou moral, l'égalité de traitement, le droit de grève, la protection dans l'exercice de ses fonctions ou le droit d'accès à son dossier administratif.

Les agents contractuels sont donc également soumis aux obligations suivantes :

- > Ils sont tenus au secret professionnel et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent.
- > L'agent est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf si l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public

Références du Code général de la fonction publique (CGFP) :

Droits de l'agent contractuel :

Principe de non-discrimination : articles L.131-1 à L.131-13 du CGFP
Droit à la rémunération : article L.115-1 du CGFP
Droit syndical : articles L.113-1 et L.113-2 du CGFP
Droit de grève : articles L.114-1 et L.114-7, L.114-8, L.114-9, L.114-10 du CGFP
Droits sociaux : article L.112-1 du CGFP
Protection juridique : articles L.134-1 à L.134-12 du CGFP
Droit à la formation : articles L.115-4 et L.115-5 du CGFP
Droit au conseil déontologique : article L.124-2 du CGFP

Obligations de l'agent contractuel :

L'obligation de service : articles L.121-3 et L.123-1 du CGFP
L'obligation d'obéissance hiérarchique : article L.121-10 du CGFP
L'obligation d'information du public : article L.121-8 du CGFP
L'obligation de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité : article L.121-1 du CGFP
L'obligation de neutralité : article L.121-2 du CGFP
Le principe de laïcité et d'égalité de traitement : article L.121-2 du CGFP
La prévention des conflits d'intérêts : articles L.121-4 et L.121-5 du CGFP
L'obligation de secret professionnel : article L.121-6 du CGFP
L'obligation de discrétion professionnelle : article L.121-7 du CGFP

4.2. Temps de travail, congés et Compte Épargne-Temps

Les modalités applicables en matière de temps de travail et de congés sont présentées dans une note de service émanant de la DRRH accessible via l'outil de gestion des temps HAMAC. Elle est valable

pour les agents titulaires comme pour les agents contractuels exerçant leurs fonctions dans l'établissement.

Outre les congés annuels, les personnels contractuels peuvent bénéficier comme les fonctionnaires de congés : pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle et de congés de représentation.

Comme les titulaires, les personnels contractuels peuvent, sur demande, et sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, exercer leur activité à temps partiel. Ce temps partiel peut être accordé de droit (pour élever un enfant de moins de 3 ans ou au titre du handicap par exemple) ou sur autorisation.

Les congés non rémunérés sont les suivants :

- > Le congé parental : accordé de droit à un agent ayant au moins un an d'ancienneté à l'arrivée de l'enfant au foyer
- > Le congé de solidarité familiale : accordé à l'agent lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable
- > Le congé pour raisons familiales : accordé de droit à un agent ayant au moins un an d'ancienneté pour élever un enfant de moins de douze ans, pour donner des soins à un parent ou pour suivre son conjoint pour raisons professionnelles
- > Le congé de présence parentale : accordé de droit à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité
- > Le congé de proche aidant
- > Le congé pour convenances personnelles
- > Le congé pour création d'entreprise
- > Le congé pour mandat électif ou l'exercice de fonctions de membre du gouvernement
- > Les activités dans la réserve opérationnelle

4. 3. Congés pour raison de santé et après congé de maladie

Deux régimes se superposent pour les agents contractuels : le régime général de la sécurité sociale d'une part et les droits statutaires pris en charge par l'employeur d'autre part.

Les personnels contractuels sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, maternité et paternité, invalidité, décès et vieillesse.

En matière de retraite, les agents contractuels relèvent, pour leur régime de base, du régime général de la sécurité sociale et, pour leur régime complémentaire obligatoire, de l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités).

4. 3. 1. Le congé de maladie ordinaire

Après quatre mois de services, l'agent contractuel en activité bénéficie, [sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue], de congés de maladie dans les limites suivantes :

- > Trois mois rémunérés à 90%,
- > Neuf mois rémunérés à 50%.
 - o L'agent est indemnisé pendant 12 mois maximum
 - o 1 jour de carence, sauf en cas de prolongation dans les 48h

	Pendant 3 mois	Pendant 9 mois
Indiciaire + NBI et Primes	90%	50%
Indemnité de résidence, SFT	100%	100%

4.3.2. Le congé de grave maladie

L'agent contractuel en activité et comptant au moins quatre mois de service, atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie, pendant une période de trois ans (dont un an à plein traitement et deux ans à 60%).

	Pendant 1 an	Pendant 2 ans
Indiciaire	100%	60%
Primes	33%	60%
Indemnités de résidence, SFT	100 %	100%

4.3.3. Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

L'agent contractuel bénéficie, lorsqu'il ou elle est en activité, d'un congé pendant toute la durée d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès. Dans cette situation, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement pendant une période déterminée en fonction de l'ancienneté de l'agent, à savoir :

- > pendant un mois, dès son entrée en fonctions
- > pendant deux mois après deux ans de services
- > pendant trois mois après trois ans de services

À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressée bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code de sécurité sociale.

4.3.4. Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption

L'agent contractuel a droit au congé de maternité, au congé de naissance, au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, au congé d'adoption ou au congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour des durées égales à celles fixées par les dispositions du code général de la Fonction publique. Durant ces congés, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération.

4.3.5. La coordination entre le traitement et les indemnités journalières de la sécurité sociale

Le bénéfice des primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés annuels, de congés de maladie ordinaire, de congés pour accident de service, pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, de congés de maternité, d'adoption et de paternité.

Les agents contractuels perçoivent leur rémunération versée par l'employeur au titre du deuxième jour de ce congé dès lors qu'ils ou elles ont l'ancienneté exigée (4 mois) pour bénéficier de la protection statutaire. A défaut d'ancienneté suffisante, ils ou elles relèvent uniquement du régime général de la sécurité sociale qui n'indemnise pas les trois premiers jours d'arrêt de travail.

Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli.

La réglementation prévoit que les prestations en espèces servies en application du régime général de sécurité sociale en matière de maladie, invalidité, accidents du travail ou maladie professionnelle, ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail, sont déduites du montant du traitement maintenu. L'université ayant opté pour le dispositif de la subrogation, sous réserve de réunir les conditions le permettant, l'agent contractuel perçoit l'intégralité de sa rémunération.

Une opération de traitement des indemnités journalières de sécurité sociale est assurée après réception des relevés de versement des IJSS transmis par la caisse de sécurité sociale de l'agent concerné.

4. 3. 6. Le contrôle médical

Comme pour les fonctionnaires, un contrôle peut être effectué à tout moment durant un congé de maladie par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation, le conseil médical et le conseil médical supérieur peuvent être saisis. Dans la mesure où l'agent en congé de maladie relève du régime général de la sécurité sociale, il peut également être contrôlé par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.

4. 3. 7. L'après congé de maladie

4. 3. 7. 1. Aptitude et réemploi

À l'issue d'un congé pour raison de santé, l'agent contractuel est réemployé dans la mesure où il ou elle remplit toujours les conditions vérifiées au moment de son recrutement et où il ou elle est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions.

Dans la mesure permise par le service, le réemploi a lieu sur le même emploi ou l'occupation précédente. Si le réemploi ne peut avoir lieu en raison des nécessités de service, l'agent contractuel bénéficie d'une priorité pour obtenir une affectation équivalente à celle de son affectation antérieure compte tenu notamment de son niveau de responsabilité et de rémunération.

4. 3. 7. 2. Inaptitude physique temporaire

Si au terme d'un congé pour raison de santé, l'agent est temporairement inapte à l'exercice de ses fonctions et ne peut prétendre à aucun congé rémunéré, il est placé en congé de maladie non rémunéré pour une année, éventuellement prolongé de six mois sous réserve qu'un avis médical précise que l'intéressé sera susceptible de reprendre ses fonctions au terme de cette période complémentaire.

L'inaptitude de l'agent peut être contrôlée par un médecin agréé ; elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le licenciement de l'intéressé. Le conseil médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté.

Si l'agent est en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Si l'agent se trouve, à l'issue de la période de congé sans traitement, en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

En cas d'inaptitude partielle, si à l'issue du congé sans traitement, l'agent ne peut plus bénéficier d'aucun congé maladie, il convient de lui proposer une adaptation de son poste de travail en vue de son réemploi sur ce poste. En cas d'impossibilité, un reclassement sur un emploi correspondant mieux à son état de santé doit lui être proposé.

Si son reclassement est impossible et si son engagement n'est pas arrivé à son terme, les dispositions réglementaires n'offrent d'autres solutions que le licenciement.

4. 3. 7. 3. Inaptitude physique définitive

Lorsque l'agent est physiquement définitivement inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur a l'obligation d'étudier les possibilités de reclassement, dans un autre emploi. Il ne peut procéder au licenciement que si le reclassement est impossible.

L'inaptitude physique doit être constatée par un médecin agréé.

Le reclassement de l'agent n'est possible que dans un emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un personnel contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant ces recrutements.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou CDD lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure, sans perte de rémunération.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'intéressé et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration. En revanche, un refus de l'agent d'être reclassé sur un poste conforme aux recommandations médicales autorise son licenciement.

4. 4. PSC (Protection sociale complémentaire) santé et prévoyance

À compter du 1er mai 2026, un nouveau régime de PSC en santé et en prévoyance avec participation de l'employeur est mis en place.

Concernant la santé, l'adhésion au contrat collectif souscrit par l'Université auprès de la MGEN est obligatoire. (voir le décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat).

Une dispense peut toutefois être demandée auprès de la MGEN si l'agent contractuel est dans un des cas suivants :

1. Les agents couverts par un contrat santé individuel à la mise en place du contrat collectif par leur employeur ou à leur date d'embauche
2. Les agents bénéficiaires en tant qu'assurés d'un contrat collectif santé obligatoire souscrit par un autre employeur
3. Les agents bénéficiaires en tant qu'ayant droit, à titre facultatif ou obligatoire d'une contrat collectif santé obligatoire souscrit par l'employeur de leur conjoint
4. Les agents en CDD et couvert par un contrat santé individuel
5. Les agents bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS)
6. Les agents couverts par le régime complémentaires d'Assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG)
7. Les agents couverts par un contrat santé individuel financé avec un versement santé d'un employeur
8. Les agents couverts par un contrat collectif santé pour les militaires

Concernant les options santé et la prévoyance, l'adhésion au contrat est facultative.

Au 01/05/2026, la participation de l'Université est la suivante :

Type de contrat	Montant de la participation de l'Université
Contrat santé – garantie socle	50 % du coût de la garantie socle
Contrat santé - options	50 % du coût de l'option, dans la limite de 5 €
Contrat prévoyance	7€ par mois

Le paiement des cotisations relatives à la garantie socle (ou garantie de base) obligatoire est prélevée sur la paie. Les prestations facultatives, les options, les garanties additionnelles du contrat en santé et les cotisations liées à la prévoyance le cas échéant, font l'objet d'un prélèvement sur le compte bancaire.

Dans la quinzaine de jours suivant sa prise de fonctions à l'université (excepté s'il ne dispose pas d'un numéro de sécurité sociale français), l'agent contractuel reçoit sur son adresse mail professionnelle un courriel qui lui est adressé directement par la MGEN. Ce courriel contient un lien pour créer son espace personnel. C'est via cet espace numérique qu'il peut s'affilier ou demander une dispense.

4. 5. Télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail réservée aux membres du personnel BIATSS. Les personnels contractuels BIATSS ont accès au télétravail dans les mêmes conditions que les personnels titulaires.

Ces conditions sont décrites dans la Charte du télétravail en vigueur au sein de l'établissement accessible via l'intranet (rubrique RH /temps de travail/personnel BIATSS).

4. 6. Droit à la formation

Les agents contractuels bénéficient des actions de formation professionnelle tout au long de la vie organisées par l'université dans le cadre de son plan de développement des compétences, ainsi que par l'intermédiaire des différentes offres de formation proposées par les partenaires de la DRRH (plan académique de formation, programme RGO, plan régional interministériel, formations des personnels de bibliothèque, etc.).

Les personnels contractuels recrutés pour répondre à un besoin permanent bénéficient d'un entretien de formation couplé à l'entretien professionnel annuel, permettant de recenser les actions de formation suivies au cours de l'année et de déterminer les besoins de formation pour l'année à venir.

L'expression des besoins en formation, formulée à cette occasion, ne vaut pas accord automatique de prise en charge par la DRRH. Elle fait l'objet d'un recensement et d'une instruction, et est prise en compte dans le cadre de la programmation des actions de formation de l'établissement.

Par ailleurs, afin de formaliser toute demande, un imprimé spécifique doit être renseigné en suivant la procédure EPI.

L'ensemble des dispositions réglementaires, des dispositifs existants et des procédures en matière de formation continue des personnels de l'université est précisé dans le plan de formation.

4. 7. L'accompagnement RH, l'action sociale et la médecine du travail

Les agents contractuels bénéficient dans les mêmes conditions que les titulaires, de l'accompagnement des services de la DRRH en matière de gestion administrative, de prise en charge du handicap et de suivi de carrière. Ils ont accès à la médecine du travail ainsi qu'à la restauration collective subventionnée par l'Université.

Ils bénéficient de l'ensemble des prestations sociales offertes par l'établissement sous réserve de justifier d'une durée minimale de six mois de contrat au cours des dix derniers mois.

4. 8. Cumul d'activités

Par principe, un agent public se consacre entièrement à ses fonctions. Toutefois, le cumul de son emploi avec d'autres activités limitativement énumérées par la réglementation est possible sur déclaration, autorisation ou librement selon l'activité concernée et la fonction exercée par l'agent.

L'activité accessoire doit être compatible avec la fonction principale exercée et sans incidence sur le fonctionnement du service public. Toute activité lucrative privée est interdite, sauf exception autorisée sous condition. En tout état de cause, et quelle que soit sa quotité de temps de travail, l'agent concerné doit, préalablement au début de l'exercice d'une activité accessoire, adresser une demande d'autorisation de cumul d'activités ou une déclaration de cumul d'activités à la DRRH.

Le nombre maximal d'heures autorisé au titre d'un cumul d'activités est proratisé selon la quotité de temps travaillé à La Rochelle Université.

Le cadre réglementaire et la procédure à respecter sont détaillés dans la note sur 20 octobre 2025 relative au cumul d'activité disponible sur l'intranet (rubrique gestion du personnel).

4. 9. Discipline, insuffisance professionnelle

➤ Discipline :

Si un agent commet une faute grave, c'est-à-dire un manquement à ses obligations professionnelles ou une infraction pénale de droit commun, il peut être l'objet d'une sanction transitoire et temporaire :

la suspension de fonctions. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà de quatre mois. Cette sanction est prononcée dans l'attente de l'aboutissement de la procédure disciplinaire.

Tout manquement au regard de ses obligations commis par un agent dans l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice le cas échéant des peines prévues par le code pénal.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées sont les suivantes :

- > l'avertissement
- > le blâme
- > l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les personnels recrutés en CDD et d'un an pour les personnels en CDI
- > le licenciement sans préavis ni indemnité.

➤ **Insuffisance professionnelle :**

L'agent peut être licencié pour insuffisance professionnelle après avis de la commission consultative paritaire. L'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité à exercer correctement les fonctions correspondant à l'emploi de l'agent par rapport aux capacités que l'administration est en droit d'attendre de cet agent sur les fonctions concernées.

Il ressort de la jurisprudence administrative qu'un licenciement pour insuffisance professionnelle suppose que l'intéressé ait un comportement déficient constant et qu'il commette des actes révélant des carences professionnelles graves qui peuvent provoquer d'importants troubles relationnels avec son environnement professionnel. Une telle décision doit s'appuyer sur la constatation que l'ensemble du comportement de l'agent fait apparaître une insuffisance professionnelle par comparaison avec les fonctions que doit remplir un agent du même emploi.

Peuvent ainsi constituer une insuffisance professionnelle justifiant un licenciement, par exemple :

- > l'incapacité d'un enseignant à faire régner l'ordre dans sa classe, son insuffisance pédagogique et son inaptitude à la communication, rendant impossible son intégration dans une équipe éducative (CE, 25 mars 1988, Mlle RYMDZIOŃEK, n°84889) ;
- > le manque d'implication, d'initiative et d'attention d'un agent (CAA de Paris, 11 juillet 2007, M. GLOWACKI, n°06PA02792) ;
- > l'absence de contrôle du respect de la réglementation en matière de licences informatiques pour un directeur informatique (CAA de Bordeaux, 24 février 2009, M. RIBEIRO, n° 08BX00198) ;
 - un manque de diligence et de rigueur dans l'exécution de son travail, une inaptitude à exercer ses tâches d'animation et des difficultés relationnelles avec les élus pour le compte desquels il devait préparer des projets susceptibles de bénéficier de cofinancements communautaires (CE, 3 juillet 2009, Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional du Verdon, n° 300098) ;
 - l'existence de défaillances dans l'organisation du service et de difficultés relationnelles avec les agents relevant de ce directeur (CAA de Bordeaux, 9 mars 2009, Mme Chantal X., n°07BX02439) ;

4. 10. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires

Les agents contractuels sont représentés au sein de la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT). Cette commission est composée à parts égales de représentants de l'administration et de représentants des personnels contractuels élus.

La commission consultative paritaire est saisie par son président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel de toutes questions entrant dans sa compétence.

La commission est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical, ainsi qu'aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut également être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

Les modalités de désignation des membres de la CCPANT et son fonctionnement sont régis par l'arrêté du 8 avril 2008 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

La composition de la CCPANT de l'Université de La Rochelle peut être consultée sur le Système d'Information Documentaire (SID) sous les rubriques Gouvernance / Instances / o-Composition et sur le site intranet de l'établissement (rubrique RH).

5. Fin de fonction de l'agent non-titulaire

5.1. La fin du contrat pendant ou au terme de la période d'essai

Rappel des durées de la période d'essai :

- > Pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois : 1 jour ouvré par semaine dans la limite de trois semaines,
- > Pour un contrat d'une durée comprise entre 6 mois et inférieure à 1 an : 1 mois,
- > Pour un contrat d'une durée comprise entre 1 an et inférieure à 2 ans : 2 mois,
- > Pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à 2 ans : 3 mois,
- > Pour un contrat à durée indéterminée : 4 mois.

L'article R332-25 du code général de la fonction publique prévoit que :

" le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé."

Un entretien préalable est organisé par le N+1 en lien avec la DRRH.

Ce licenciement est notifié par courrier de la DRRH remis en main propre contre signature ou adressé en recommandé avec accusé de réception.

5.2. La cessation du contrat à durée déterminée à son échéance

A l'échéance prévue de son terme, le CDD cesse de plein droit. Il n'existe donc pas de droit au renouvellement du contrat.

En cas d'avis défavorable au renouvellement du contrat émanant du responsable de la structure d'affectation, la DRRH en informe l'agent par courrier dans les meilleurs délais et en tout état de cause conformément aux délais de prévenance suivants :

- huit jours précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Depuis le 1er janvier 2021, un agent contractuel de la fonction publique peut bénéficier, dans certains cas et sous certaines conditions, d'une indemnité de fin de contrat, appelée prime de précarité. Notamment, pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement

compris, doit être inférieure ou égale à 1 an, et l'agent ne doit pas continuer à travailler dans l'administration à la fin de son contrat, ni avoir démissionné en cours de contrat.

5.3. La démission

L'agent qui souhaite mettre fin à son contrat de travail en informe la DRRH par courrier en respectant la durée de préavis prévue dans son contrat. Si les conditions sont réunies, la Direction des Relations et des Ressources Humaines confirme à l'agent, toujours par courrier, la prise en compte de sa rupture anticipée, en mentionnant la date d'effet de la mesure.

Il appartient à l'agent contractuel démissionnaire de s'informer auprès de France Travail des conditions d'indemnisation applicables dans ce cas précis.

5.4. La rupture conventionnelle

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré, à compter du 1^{er} janvier 2020, une procédure de rupture conventionnelle par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce nouveau cas de cessation de fonctions a été créé de manière pérenne pour les agents contractuels recrutés en CDI (article 49-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat). La rupture conventionnelle, décidée d'un commun accord, ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.

5.5. Le licenciement

Les différents motifs de licenciement d'un agent contractuel sont les suivants :

Quel que soit le type de recrutement (pérenne ou non) :

- > Insuffisance professionnelle
- > Motif disciplinaire
- > Inaptitude physique (cf. Inaptitude physique définitive)
- > En outre, pour les personnels recrutés sur emploi pérenne, il faut ajouter les motifs suivants :
- > Suppression du besoin ou de l'emploi pour lequel l'agent contractuel est recruté
- > Transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- > Recrutement d'un fonctionnaire sur un poste occupé par un agent contractuel y compris en CDI
- > Refus d'un agent d'accepter une modification substantielle de son contrat justifiée par l'intérêt du service
- > Impossibilité de réemployer un agent, physiquement apte, à l'issue d'un congé faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable

Le licenciement d'un agent en CDI en cas de suppression ou de transformation de l'emploi ou de besoin, en cas de recrutement d'un fonctionnaire ou de son refus d'accepter une modification substantielle de son contrat, ne peut être prononcé que lorsque son reclassement dans un autre emploi n'est pas possible.

Une indemnité n'est versée que si le licenciement intervient après la fin de la période d'essai et si le motif est autre que disciplinaire.

A l'expiration du contrat, la Direction des Relations et des Ressources Humaines délivre à l'agent un certificat de travail indiquant les dates de début et de fin de contrat, les fonctions exercées et la catégorie d'emploi ainsi qu'une attestation spécifique destinée à France Travail.

Le non renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice entraîne de plein droit la cessation du contrat sans préavis ni versement d'indemnité.

6. Annexes

6. 1. Références textuelles

- > Code général de la fonction publique, articles L 332-2 à L 332-24
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
- > Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- > Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

6. 2. Concertation et historique des instances

L'élaboration de cette charte a été le fruit d'une concertation approfondie, dans le cadre d'un groupe de travail composé des représentants des différentes instances (CSAE, CA, CAC).

La charte a été soumise formellement aux instances suivantes :

- > Présentation du projet de Charte en Comité Technique le 3 juin 2022
- > Présentation du projet de dispositif en Conseil d'Administration le 13 juin 2022
- > Présentation du projet d'évolution de la charte au CSAE du 6 juin 2023
- > Présentation de l'annexe relative aux modalités d'examen des candidatures au passage en CDI en CSAE du 23 mai 2025
- > Présentation du projet de Charte actualisée en CSAE du 12 septembre 2025
- > Présentation du projet de Charte actualisée en CSAE du 12 juin 2026

6. 3. Procédure d'examen des candidatures au CDI des personnels BIATSS et enseignants et des changements de grille des personnels BIATSS

Les candidatures au changement de grille et/ou au CDI sont examinées par une commission, chargée d'étudier et de proposer le changement de grille et / ou le passage en CDI au Président. La commission, présidée par le président de l'université ou son représentant est composée ainsi :

- > La DRRH
- > Un représentant de la CCPANT de la catégorie de l'agent (ou son suppléant si le représentant est concerné par la procédure)
- > Un vice-président
- > Deux représentants du CSAE, un par organisation syndicale
- > Des invités en tant qu'expert : un représentant des services ou composante ou de laboratoire

Le dossier de candidature, transmis à la DRRH par la voie hiérarchique, comprend :

- > Un rapport d'activité rédigé par l'agent,
- > Un rapport d'aptitude rédigé par le responsable hiérarchique,
- > Un curriculum vitae,
- > L'organigramme de la structure d'affectation,
- > Les deux derniers entretiens professionnels individuels de l'agent.
- > La commission se réserve la possibilité d'auditionner le candidat ou la candidate

La procédure se déroule selon le calendrier suivant :

*Calendrier	DRRH	Le supérieur hiérarchique	L'agent	La commission d'instruction	Le Président
Juin N-1		Exprime une demande en Campagne d'emploi			
Décembre N-1					Soumet la proposition au CA
Janvier-Février N	Informe le chef de service et l'agent de la décision du CA et de la procédure à suivre				
Février N			Se forme et constitue son dossier de candidature		
Mars N	Collecte les dossiers de candidature Organise la réunion de la commission				

Début Avril N				Se réunit et soumet ses avis au Président	
Fin Avril N					Valide les décisions de la commission et met en exécution
Mai N	Informe l'agent et son responsable hiérarchique de la décision : changement de grille et / ou CDI, renouvellement de CDD, non-renouvellement du contrat				

6. 4. Grilles de rémunération des personnels enseignants

Version actualisée - 01/01/2024

1/ Grille indiciaire des enseignants LRUniv - profil de poste de niveau Master et/ou profil junior

A noter : version actualisée suite à la réévaluation de la valeur du point d'indice au 01/07/2023 (+1,5 %) et à la revalorisation de + 5 points d'indice majoré au 01/01/2024.

L'indice brut a été ajouté conformément aux dispositions du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 qui modifie la correspondance entre indice brut et indice majoré au 01/01/2024.

Ech.	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut/an	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (année)
13	926	758	44 778 €	Terminal	
12	892	732	43 242 €	3	33
11	858	706	41 706 €	3	30
10	823	680	40 170 €	3	27
9	789	654	38 634 €	3	24
8	755	628	37 098 €	3	21
7	721	602	35 562 €	3	18
6	687	576	34 026 €	3	15
5	653	550	32 490 €	3	12
4	619	524	30 954 €	3	9
3	583	498	29 419 €	3	6
2	549	472	27 883 €	2	3
1	513	446	26 347 €	1	1

2/ Grille indiciaire des enseignants LRUUniv - profil de poste de niveau Doctorat et/ou expertise de très haut niveau

A noter : version actualisée suite à la réévaluation de la valeur du point d'indice au 01/07/2023 (+1,5 %) et à la revalorisation de + 5 points d'indice majoré au 01/01/2024.

L'indice brut a été ajouté conformément aux dispositions du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 qui modifie la correspondance entre indice brut et indice majoré au 01/01/2024.

Ech.	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut/an	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (année)
13	1349	1071	63 268 €	Terminal	
12	1270	1014	59 900 €	3	33
11	1187	957	56 533 €	3	30
10	1107	900	53 166 €	3	27
9	1035	843	49 799 €	3	24
8	964	786	46 432 €	3	21
7	888	729	43 065 €	3	18
6	813	672	39 697 €	3	15
5	738	615	36 330 €	3	12
4	698	584	34 499 €	3	9
3	657	553	32 668 €	3	6
2	616	522	30 836 €	2	3
1	575	491	29 005 €	1	1

6. 5. Grilles de rémunération des personnels enseignants-chercheurs

Version actualisée - 01/01/2024

1/ Grille indiciaire des enseignants chercheurs LRUUniv - profil junior

A noter : version actualisée suite à la réévaluation de la valeur du point d'indice au 01/07/2023 (+1,5 %) et à la revalorisation de + 5 points d'indice majoré au 01/01/2024.

L'indice brut a été ajouté conformément aux dispositions du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 qui modifie la correspondance entre indice brut et indice majoré au 01/01/2024.

Ech.	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut/an	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (année)
13	1349	1071	63 268 €	Terminal	
12	1270	1014	59 900 €	3	33
11	1187	957	56 533 €	3	30
10	1107	900	53 166 €	3	27
9	1035	843	49 799 €	3	24
8	964	786	46 432 €	3	21
7	888	729	43 065 €	3	18
6	813	672	39 697 €	3	15
5	738	615	36 330 €	3	12
4	698	584	34 499 €	3	9
3	657	553	32 668 €	3	6
2	616	522	30 836 €	2	3
1	575	491	29 005 €	1	1

2/ Grille indiciaire des enseignants chercheurs LRUUniv - expertise de très haut niveau, profil rare ou spécifique, chaires

A noter : version actualisée suite à la réévaluation de la valeur du point d'indice au 01/07/2023 (+1,5 %) et à la revalorisation de + 5 points d'indice majoré au 01/01/2024.

L'indice brut a été ajouté conformément aux dispositions du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 qui modifie la correspondance entre indice brut et indice majoré au 01/01/2024.

Ech.	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut/an	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (année)
13	1500	1178	69 588 €	Terminal	
12	1425	1125	66 458 €	3	33
11	1350	1072	63 327 €	3	30
10	1275	1018	60 137 €	3	27
9	1217	977	57 715 €	3	24
8	1150	930	54 938 €	3	21
7	1100	895	52 871 €	3	18
6	1027	835	49 326 €	3	15
5	969	790	46 668 €	3	12
4	912	748	44 187 €	3	9
3	862	710	41 942 €	3	6
2	838	691	40 820 €	2	3
1	813	672	39 697 €	1	1

6. 6. Grilles de rémunération des personnels BIATSS

6. 6. 1. Personnels BIATSS de catégorie C

Version actualisée - 01/01/2024

1/ Grille indiciaire des contractuels LRUUniv - équiv. corps ADT

A noter : version actualisée suite à la réévaluation de la valeur du point d'indice au 01/07/2023 (+1,5 %) et à la revalorisation de + 5 points d'indice majoré au 01/01/2024.

L'indice brut a été ajouté conformément aux dispositions du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 qui modifie la correspondance entre indice brut et indice majoré au 01/01/2024.

Ech.	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut/an	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (année)
13	502	438	25 874 €	Terminal	
12	492	430	25 402 €	3	33
11	481	422	24 929 €	3	30
10	468	414	24 456 €	3	27
9	458	406	23 984 €	3	24
8	447	398	23 511 €	3	21
7	442	394	23 275 €	3	18
6	437	390	23 039 €	3	15
5	431	386	22 802 €	3	12
4	424	382	22 566 €	3	9
3	420	378	22 330 €	3	6
2	394	374	22 093 €	2	3
1	374	370	21 857 €	1	1

6. 6. 2. Personnels BIATSS de catégorie B

2/ Grille indiciaire des contractuels LRUUniv - équiv. corps TECH

A noter : version actualisée suite à la réévaluation de la valeur du point d'indice au 01/07/2023 (+1,5 %) et à la revalorisation de + 5 points d'indice majoré au 01/01/2024.

L'indice brut a été ajouté conformément aux dispositions du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 qui modifie la correspondance entre indice brut et indice majoré au 01/01/2024.

Ech.	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut/an	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (année)
13	713	596	35 208 €	Terminal	
12	684	574	33 908 €	3	33
11	656	552	32 609 €	3	30
10	626	530	31 309 €	3	27
9	597	508	30 009 €	3	24
8	568	486	28 710 €	3	21
7	540	464	27 410 €	3	18
6	507	442	26 110 €	3	15
5	492	430	25 402 €	3	12
4	474	418	24 693 €	3	9
3	457	405	23 925 €	3	6
2	441	393	23 216 €	2	3
1	412	376	22 507 €	1	1

6. 6. 3. Personnels BIATSS de catégorie A

3/ Grille indiciaire des contractuels LRUUniv - équiv. corps ASI (nouvelle grille à compter du 01/09/2026)

A noter : valeur du point d'indice au 01/07/2023 (+1,5 %)

L'indice brut a été ajouté conformément aux dispositions du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 qui modifie la correspondance entre indice brut et indice majoré au 01/01/2024.

Ech.	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut/an	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (année)
16	761	632	37 334 €	Terminal	
15	747	622	36 744 €	4	43
14	716	598	35 326 €	4	39
13	695	582	34 381 €	4	35
12	672	565	33 376 €	3	31
11	650	548	32 372 €	3	28
10	627	531	31 368 €	3	25
9	606	514	30 364 €	3	22
8	582	497	29 359 €	2,5	19
7	561	480	28 355 €	2,5	16,5
6	539	463	27 351 €	2,5	14
5	513	446	26 347 €	2,5	11,5
4	491	429	25 342 €	2,5	9
3	465	412	24 338 €	2,5	6,5
2	444	395	23 334 €	2	4
1	412	376	22 212 €	2	2

4/ Grille indiciaire des contractuels LRUUniv - équiv. corps IGE

A noter : version actualisée suite à la réévaluation de la valeur du point d'indice au 01/07/2023 (+1,5 %) et à la revalorisation de + 5 points d'indice majoré au 01/01/2024.

L'indice brut a été ajouté conformément aux dispositions du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 qui modifie la correspondance entre indice brut et indice majoré au 01/01/2024.

Ech.	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut/an	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (année)
13	926	758	44 778 €	Terminal	
12	892	732	43 242 €	3	33
11	858	706	41 706 €	3	30
10	823	680	40 170 €	3	27
9	789	654	38 634 €	3	24
8	755	628	37 098 €	3	21
7	721	602	35 562 €	3	18
6	687	576	34 026 €	3	15
5	653	550	32 490 €	3	12
4	619	524	30 954 €	3	9
3	583	498	29 419 €	3	6
2	549	472	27 883 €	2	3
1	513	446	26 347 €	1	1

6. 6. 4. Personnels BIATSS de catégorie A+

5/ Grille indiciaire des contractuels LRUUniv - équiv. corps IGR

A noter : version actualisée suite à la réévaluation de la valeur du point d'indice au 01/07/2023 (+1,5 %) et à la revalorisation de + 5 points d'indice majoré au 01/01/2024.

L'indice brut a été ajouté conformément aux dispositions du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 qui modifie la correspondance entre indice brut et indice majoré au 01/01/2024.

Ech.	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut/an	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (année)
13	1349	1071	63 268 €	Terminal	
12	1270	1014	59 900 €	3	33
11	1187	957	56 533 €	3	30
10	1107	900	53 166 €	3	27
9	1035	843	49 799 €	3	24
8	964	786	46 432 €	3	21
7	888	729	43 065 €	3	18
6	814	672	39 697 €	3	15
5	738	615	36 330 €	3	12
4	698	584	34 499 €	3	9
3	657	553	32 668 €	3	6
2	616	522	30 836 €	2	3
1	575	491	29 005 €	1	1

6/ Grille indiciaire des contractuels LRUUniv - équiv. praticiens hospitaliers (médecins généralistes, directeur SDSU)

A noter : version actualisée suite à la réévaluation de la valeur du point d'indice au 01/07/2023 (+1,5 %) et à la revalorisation de + 5 points d'indice majoré au 01/01/2024.

L'indice brut a été ajouté conformément aux dispositions du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 qui modifie la correspondance entre indice brut et indice majoré au 01/01/2024.

Ech.	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut/an	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (année)
13	Hors échelle	1908	112 712 €	Terminal	
12	Hors échelle	1828	107 986 €	3	33
11	Hors échelle	1748	103 260 €	3	30
10	Hors échelle	1668	98 534 €	3	17
9	2089	1587	93 749 €	3	24
8	1986	1507	89 024 €	3	21
7	1864	1427	84 298 €	3	18
6	1744	1347	79 572 €	3	15
5	1626	1267	74 846 €	3	12
4	1512	1187	70 120 €	3	9
3	1398	1106	65 335 €	3	6
2	1287	1026	60 609 €	2	3
1	1172	946	55 883 €	1	1

6. 7. Tableau récapitulatif des volumes d'enseignement selon le type de contrat

Type de contrat	Nombres d'heures d'enseignement par année universitaire	Heures complémentaires maximales
Enseignant-chercheur temporaire	192 héTD	18 héTD
ATER 100%	192 héTD	0
PAST 50%	96 héTD	2 fois le service
Enseignant contractuel	384 héTD	2 fois le service
Lecteur	300 heures de travaux pratiques. TD possibles dans la limite de 100 heures par an.	2 fois le service
Maître de langue	192 héTD. Cours si les besoins du service le justifient.	2 fois le service



La Rochelle Université



univ-larochelle.fr

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-07-06-4-4 du 6 juillet 2026 relatif à la constitution d'un groupe de travail sur l'actualisation du Plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la désignation de représentants du conseil d'administration

Séance du 6 juillet 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,
Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 132-1, R. 132-1 et suivants,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Considérant les candidatures formulées en séance du conseil d'administration de ce jour,

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

APPROUVE la constitution d'un groupe de travail sur l'actualisation du Plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, sont nommés en qualité de représentants du conseil d'administration :

- > Mme Isabelle Brenon, représentante des enseignants et enseignants-chercheurs,
- > Mme Sabrina Canet, représentante des personnels Biatss,
- > Mme Noëlle Dondin, représentante des personnels Biatss,
- > M. Erwan Liberge, représentant des enseignants et enseignants-chercheurs.

Fait à La Rochelle, le 6 juillet 2026.

Le président

Gérard Blanchard

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



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-07-06-5-2 du 6 juillet 2026 adoptant le cadrage de référence des diplômes d'université de La Rochelle Université

Séance du 6 juillet 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3 et L. 613-2,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du 16 juin 2026,
Considérant le projet cadrage de référence des diplômes d'université de La Rochelle Université
joint à la convocation à la séance du conseil d'administration de ce jour,

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

APPROUVE le cadrage de référence des diplômes d'université de La Rochelle Université dans sa
version telle qu'annexée à la présente délibération.

Sont abrogées en conséquence la Charte des diplômes d'université (DU) de l'Université de
La Rochelle adoptée le 2 novembre 2015 et actualisée le 24 mars 2022, ainsi la délibération
n° 2023-07-10-7-2 du 10 juillet 2023 relative à l'étude d'opportunité pour la création des
Diplômes d'Université.

Fait à La Rochelle, le 6 juillet 2026.

Le président

Gérard Blanchard

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

Cellule Qualité

Cadre de référence d'un diplôme d'université

Voté en CA le 6 juillet 2026

Sommaire

1. Dispositions générales.....	3
2. La création d'un DU	4
2. 1. Un responsable pédagogique	4
2. 2. Une note d'opportunité.....	5
2. 2. 1. Le projet de formation doit répondre à un besoin réel.....	5
2. 2. 2. Le projet de formation doit être justifier par des chiffres.....	5
2. 2. 3. Le projet de formation doit cibler les compétences	5
2. 2. 4. Le projet de formation doit analyser l'existant	5
2. 3. Un règlement des études	5
2. 4. Un référentiel de formation.....	6
2. 5. Une maquette pédagogique	6
2. 6. Un référentiel de compétences	6
2. 7. Un référentiel d'évaluation.....	6
2. 8. Une grille de coûts.....	6
3. Le modèle économique	7
4. La procédure	7
5. L'amélioration continue.....	8
5. 1. Le conseil de perfectionnement.....	8
5. 2. Les enquêtes	8
5. 2. 1. Un questionnaire à chaud	8
5. 2. 2. Une enquête à 6 mois dite à froid.....	8
5. 2. 3. Une enquête d'insertion professionnelle.....	8
5. 3. L'évaluation de la formation	8
5. 3. 1. Les indicateurs quantitatifs	8
5. 3. 2. Les indicateurs qualitatifs.....	9
6. La fermeture.....	9

L'offre de formation de l'établissement comprend les diplômes nationaux et les diplômes d'établissement autrement appelés diplôme d'université (DU).

Un diplôme d'université est un diplôme propre à l'université qui n'est pas accrédité par le ministère de l'enseignement supérieur contrairement aux diplômes nationaux.

Souvent pensé pour la formation continue, le DU s'adapte aux réalités professionnelles et aux spécificités de chaque université.

Sa valeur dépend du secteur d'activité et de la réputation acquise au fil du temps auprès des professionnels.

Les modalités liées au public visé, à la durée, au contenu pédagogique et au coût sont déterminées par l'université qui le propose.

Certains DU peuvent être enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique (RS), ce qui les rend éligibles au financement des fonds mutualisés via Mon Compte Formation.

Il existe également des diplômes interuniversitaires (DIU), fondés sur le même principe, mais élaborés et proposés conjointement par plusieurs établissements.

L'évaluation du haut conseil de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche (HCERES) intègre dorénavant les DU dans son évaluation du pilotage de l'offre de formation et de la politique d'assurance qualité interne.

L'absence de cadre défini dans notre établissement se traduit par une grande diversité de pratiques et empêche la mise en place d'un pilotage fondé sur la reconnaissance professionnelle des formations.

Or, l'enregistrement à l'un de ces deux répertoires pré-cités présente des avantages structurants : il garantit la reconnaissance nationale du diplôme, facilite l'accès aux financements (CPF, plan de développement des compétences, France Travail) et impose une démarche qualité (étude d'opportunité, formalisation du référentiel de compétences, suivi des cohortes).

À l'inverse, l'absence d'enregistrement prive les DU de leviers de financement et de valorisation auprès des publics et des partenaires socio-économiques.

C'est pourquoi La Rochelle Université, dans le cadre de la construction de sa nouvelle offre de formation pour la rentrée 2028 entend cadrer également les diplômes d'université. Ces derniers devront être portés et remontés par un ou plusieurs départements de formation.

1. Dispositions générales

Afin d'assurer la cohérence et la valorisation de son offre de DU, La Rochelle Université entend adopter une stratégie explicite consistant à préparer systématiquement une demande d'enregistrement au RNCP ou au RS pour toute création ou refonte de DU.

Cette stratégie implique :

- d'intégrer, dès la phase de conception, les éléments nécessaires à un dossier de certification (analyse de l'opportunité sociale et économique, référentiel de compétences et d'évaluation formalisé, indicateurs de suivi de cohortes) ;
- de définir un cadre interne précisant les rôles, les procédures et les délais de préparation du dépôt ;
- et de prévoir, dans le plan de charge des services l'accompagnement des équipes dans cette démarche.

Cette orientation ne signifie pas que tous les DU doivent être effectivement déposés, mais qu'ils doivent être conçus en conformité avec les exigences du RNCP ou du RS, garantissant ainsi la possibilité d'un dépôt à tout moment. Cela sous-entend également qu'ils seront en conformité avec les attendus du référentiel national Qualiopi.

La présente note de cadrage s'applique dès son vote en CFVU et rend obsolète tous les documents sur le sujet : charte des Du 2015, charte des DU 2022, grille critériée votée en CA

L'ensemble des règles s'appliquent à l'ensemble des diplômes d'université proposés dans l'offre de formation.

Pour les DU existants, la mise en conformité avec la présente note est requise pour 2027.

2. La création d'un DU

Chaque DU requiert :

Pour sa création	Pour sa modification	Pour sa fermeture
Un responsable pédagogique, Un règlement des études Les référentiels : formation, compétences et évaluation Une maquette pédagogique Les conventions de partenariat Une grille de coûts Un dossier d'opportunité	le règlement des études Les référentiels : compétences et évaluation La maquette pédagogique La grille de coûts	Évaluation de la formation avec un bilan qualitatif, quantitatif et financier
Passage devant les CFVU et CA	Passage devant la CFVU	Passage devant la CFVU

Plusieurs modes opératoires sont possibles pour la création d'un DU :

- Partenariat avec une université certificatrice
- Dépôt collectif interuniversitaires
- Dépôt sur demande par La Rochelle Université
- Utilisation d'un bloc de compétences d'une fiche RNCP

2. 1. Un responsable pédagogique

- C'est un enseignant ou enseignant chercheur de l'établissement titulaire.
- Il contribue à rédiger le dossier d'opportunité préalable au projet avec le service administratif support.
- Il contribue à la définition du public visé et plus largement au plan de communication et de commercialisation pour un DU en formation continue en interaction avec le service administratif support.
- Il procède à l'expression des besoins en matières premières nécessaires à la formation
- Il coordonne l'action de formation au sein de la composante (organisation, planning, charges d'enseignement et logistique) en interaction avec le service administratif support
- Il porte le projet devant les instances de l'établissement
- Il coordonne et anime l'équipe pédagogique.
- Il s'assure que l'équipe pédagogique émerge, fasse émerger les apprenants et centralise les émergences pour transmission au service support.
- Il présente et promeut la formation lors de réunions d'informations collectives et /ou d'événements (portes ouvertes, salons...)
- Il participe au recrutement des candidats
- Il accueille les apprenants et organise leur suivi pendant la formation
- Il contribue à l'amélioration continue de la formation à travers les conseils de perfectionnement et les réunions de travail.
- Il contribue au bilan de fin de formation.
- Il contribue à la rédaction du dossier RNCP ou RS pour favoriser le financement des formations



Une prime autofinancée pour les responsables pédagogiques des diplômes d'université peut être demandée selon les modalités définies par le référentiel équivalent horaire de l'établissement (REH).

2. 2. Une note d'opportunité

Comme chaque nouveau DU est susceptible de faire l'objet d'un dépôt auprès d'un des deux répertoires de France Compétences, toute proposition de création doit obligatoirement s'accompagner d'une note d'opportunité respectant un formalisme précis.

En collaboration avec le service administratif support, ce document doit démontrer la pertinence de la création de la formation en prenant en compte les transitions numériques, écologiques et les recommandations de santé au travail liées à l'application des professions visées.

Un gabarit de document est disponible via le service administratif support.

2. 2. 1. Le projet de formation doit répondre à un besoin réel

Il s'agit de mettre en évidence les attentes actuelles et futures du marché du travail, qu'elles proviennent des apprenants ou des professionnels du secteur.

2. 2. 2. Le projet de formation doit être justifié par des chiffres

La note débute par une analyse socio-économique concrète, appuyée par des données chiffrées et des sources vérifiables.

2. 2. 3. Le projet de formation doit cibler les compétences

Le projet doit mesurer précisément l'écart entre les compétences disponibles aujourd'hui et les besoins du métier visé. L'objectif du diplôme est de réduire, voire de combler, ce déficit.

2. 2. 4. Le projet de formation doit analyser l'existant

Une veille sur l'offre de formation actuelle est indispensable pour situer le projet par rapport aux diplômes déjà disponibles sur la thématique.

(source : vademecum France Compétences).

2. 3. Un règlement des études

Ce document publié sur le site de l'université et accessible à toute personne intéressée pour suivre la formation, comprend les informations sur :

- les inscriptions administratives et pédagogiques,
- l'organisation des études et des contrôles de connaissances,
- les modalités d'évaluation du diplôme d'université concerné
- la délivrance des résultats

Un gabarit de document est disponible via le service administratif support.

2. 4. Un référentiel de formation

Aussi appelé syllabus, il s'agit du contenu de la formation détaillé.

Un gabarit de document est disponible via le service administratif support.



Il est préconisé d'attribuer des ECTS à un DU.

1 ects = 8,3 h d'enseignement et 18,2 de travail personnel étudiant

(source lettre de cadrage technique NOF)

2. 5. Une maquette pédagogique

Sous forme de tableau, elle fait état des libellés techniques des cours tels que saisis dans l'application pédagogique Scolpeda et de leur nombre d'heures.

Élaborée par le service des charges d'enseignements, elle contribue au calcul de la soutenabilité de la formation.

Un gabarit de document est disponible via le service administratif support.



A La Rochelle Université, un DU est compris entre 39h et 400 heures maximum à l'exception du diplôme d'université « Réalisateur de film documentaire animalier, nature et environnement » qui se déroule sur 2 année.

2. 6. Un référentiel de compétences

Ce document répertorie l'ensemble des compétences et connaissances, en précisant leur niveau de maîtrise pour exercer des activités du ou des métiers visés.

Un gabarit de document est disponible via le service administratif support.

2. 7. Un référentiel d'évaluation

Les évaluations formatives et/ou certificatives peuvent être diverses et variées pour s'approcher le plus possible des situations de travail. Elles doivent être cohérentes avec le niveau attendu de la maîtrise des compétences.

Le référentiel définit les critères d'évaluation pour mesurer le degré d'appropriation des compétences du candidat. Il peut être accompagné d'une grille d'évaluation, outil d'aide à la décision.

Un gabarit de document est disponible via le service administratif support.

(source : vademecum France Compétences).



Le référentiel de compétences et d'évaluation peuvent être proposés dans le même document.

2. 8. Une grille de coûts

Établie par le service administratif support, cet outil intègre les diverses charges liées à la formation ainsi que ses recettes prévisionnelles.

Deux grilles de coûts maximum sont communiquées : une grille prévisionnelle et une grille définitive dite de bilan à la clôture de la formation.

3. Le modèle économique

Le principe d'autofinancement sur la base de l'intégralité de ces dépenses des DU est réaffirmé. Un DU ne peut ouvrir que si son seuil de rentabilité est atteint.

L'ensemble des coûts de la formation est reporté, selon les règles en vigueur, dans l'outil grille de coûts pré-cités y compris les conventions de partenariats et /ou de sous traitance.

Ces dernières doivent être présentées devant les conseils en même temps que le reste du projet.

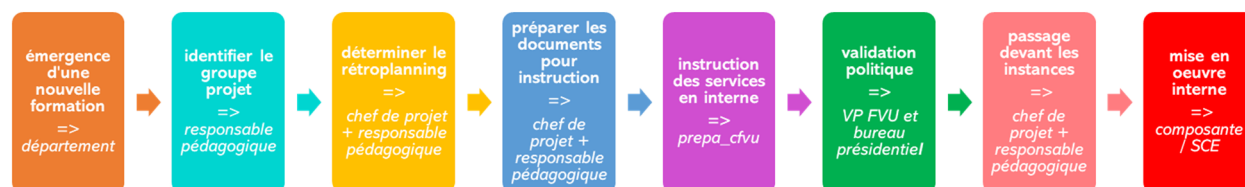


Un partenaire est une personne morale dont l'activité principale est la formation. Il doit être titulaire d'un numéro de déclaration d'activité et d'une certification qualiopi. Ce dernier doit être indiqué sur la fiche RNCP ou RS de la certification. La convention de partenariat ne porte pas uniquement sur l'enseignement.

Un sous-traitant peut être soit une personne morale, soit un individu. L'établissement conclut une convention de prestations d'enseignement. L'établissement est le donneur d'ordre.

4. La procédure

Un circuit a été défini pour la création d'un DU. Il doit être suivi dans l'ordre chronologique indiqué ci-après. (source : procédure d'ouverture d'une formation hors LMD)



Avant l'ouverture d'un DU, le département soumet à la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU), le projet de formation. En cas d'avis favorable de la CFVU, il est présenté au conseil d'administration (CA).

La présentation des DU se fera sous forme d'un document récapitulatif dont le gabarit est disponible via le SEVE.

La procédure de modification est allégée avec une instruction des services internes.

Selon les cas, les instances suivantes sont concernées :

Devant la CVFU	Modification d'intitulé de formation, Modification de pré-requis, Modification de maquette pédagogique, Modification de modalité de contrôle de connaissances
Devant le CA	Modification de grille de coûts. Modification de tarif

Les décisions des conseils donnent lieu à la rédaction d'un relevé de décisions diffusé à l'ensemble des services concernés ainsi qu'à la scolarité gestionnaire.

5. L'amélioration continue

L'attractivité d'une formation s'évalue à travers différents indicateurs.

Ces données permettent à l'établissement de piloter son offre, d'attirer des candidats et de vérifier si l'offre répond aux attentes du milieu socioéconomique et des apprenants.

5. 1. Le conseil de perfectionnement

Un conseil de perfectionnement est constitué pour chaque DU. Il prend en considération les évaluations des apprenants et identifie les pistes potentielles d'amélioration de la formation.



Sé référer à la charte des conseils de perfectionnement de l'établissement.

5. 2. Les enquêtes

Chaque DU fait l'objet de plusieurs évaluations via :

5. 2. 1. Un questionnaire à chaud

À l'issue de la formation, le service administratif support ou le responsable pédagogique recueille les évaluations de la satisfaction des apprenants sur l'organisation logistique et matérielle ainsi que son retour sur l'adéquation des moyens mis en œuvre pour déployer la formation.

5. 2. 2. Une enquête à 6 mois dite à froid

Elle permet d'interroger les apprenants sur l'utilité réelle de la formation dans leur contexte professionnel, de connaître l'impact sur leur poste de travail et s'ils ont transféré les connaissances et compétences apprises dans leur activité quotidienne. Elle permet de démontrer l'efficacité de la formation.

5. 2. 3. Une enquête d'insertion professionnelle

Elle permet d'interroger les apprenants à plus long terme sur leur devenir professionnel. En quoi la formation les a fait évoluer en progression ? Est-ce que la formation est en adéquation avec l'emploi obtenu ? Son analyse permet de démontrer la valeur d'usage de la certification à laquelle a conduit la formation.

Elle permet un suivi des cohortes.

5. 3. L'évaluation de la formation

Chaque DU fait l'objet d'une évaluation qui regroupe des données issues du conseil de perfectionnement, des différentes enquêtes, de l'analyse des indicateurs et du bilan financier.

Cette évaluation est présentée devant les instances annuellement. Elle permet à la CFVU de se prononcer sur la poursuite ou la fermeture pour la prochaine session de la formation.

5. 3. 1. Les indicateurs quantitatifs

5. 3. 1. 1. Les indicateurs communs à l'ensemble des DU

- Taux de remplissage
- Taux d'obtention de la certification
- Taux d'interruption de la formation
- Taux d'insertion professionnelle

- Nombre de réclamations
- Taux de résolutions des réclamations

5. 3. 1. 2. Les indicateurs spécifiques à la FC

- Taux d'inscrits par typologie de publics
- Taux d'utilisation de la formation dans le quotidien professionnel : accroissement de l'employabilité
- Nombre de prospects, candidats, stagiaires par formation
- CA réalisé

5. 3. 2. Les indicateurs qualitatifs

5. 3. 2. 1. Indicateurs qualitatifs

- Origine géographique des candidats et diplôme d'origine
- Connaissance de l'information sur le diplôme
- Suivi des réclamations

6. La fermeture

Après étude de l'évaluation globale de la formation, toute proposition de fermeture est validée par un passage devant la CFVU.



La Rochelle Université



univ-larochelle.fr



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-07-06-5-3 du 6 juillet 2026 actualisant le tarif d'inscription au diplôme d'université « Médiation et règlement des conflits » (DU MRC)

Séance du 6 juillet 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3, L. 719-4 et L. 613-2
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2013-11-25-3-2 : Création du diplôme universitaire « Médiation et règlement des conflits »,
Vu la délibération n° 2019-03-11-3-8 : Modification du tarif du diplôme d'université « Médiation et règlement des conflits (MRC),

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

FIXE à 4 400 euros le tarif d'inscription au diplôme d'université « Médiation et règlement des conflits ». Le seuil d'ouverture du diplôme est fixé à 12 apprenants. Le tarif applicable en cas de redoublement d'un stagiaire en vue de soutenir son mémoire demeure inchangé.

Fait à La Rochelle, le 6 juillet 2026.

Le président

Gérard Blanchard

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



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-07-06-6-1 du 6 juillet 2026 approuvant l'adhésion au Groupement d'Intérêt Public France Université Numérique (GIP FUN)

Séance du 6 juillet 2026

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 de la commission de la formation et de la vie universitaire du 16 juin 2026,
Considérant le projet de convention d'adhésion joint à la convocation à la séance du conseil d'administration de ce jour,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 19 voix pour, 1 voix contre, 7 abstentions,

APPROUVE la convention d'adhésion de La Rochelle Université au Groupement d'Intérêt Public France Université Numérique annexée à la présente délibération. La convention d'adhésion 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 6 juillet 2026.

Le président

Gérard Blanchard

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



**Arrêté n° 2026-130 du 23 mars 2026 fixant le
règlement du jeu-concours
« Animations stands journée de la prévention »**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2 et L. 712-3,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2023-12-18-8-1 modifiée portant délégation de pouvoirs du conseil d'administration au président de La Rochelle Université,

ARRÊTÉ

Article 1 : Cadre Général

Le présent arrêté a pour objet de fixer le règlement du jeu concours « Animations stands journée de la prévention » organisé par La Rochelle Université, domiciliée au 23, avenue Albert Einstein, BP 33060, 17031 La Rochelle, à l'occasion de la 3^{ème} journée de la prévention, le 29 septembre 2026.

Ce jeu-concours, proposé aux étudiants et personnels via la Direction de la prévention, se déroule selon les modalités décrites dans le présent règlement.

Article 2 : Conditions de participation

La participation est ouverte selon les conditions suivantes :

- > Être membre du personnel ou étudiant de La Rochelle Université inscrit au titre de l'année 2026-2027 ;
- > Participer aux jeux proposés sur les stands ;
- > Répondre aux questions sur le thème de la prévention des risques.

Article 3 : Modalités de participation et lauréats

La participation au présent jeu-concours est uniquement ouverte le 29 septembre 2026 et se fait de manière individuelle ou en équipe.

Les participants tournent une roue, tirent un sujet au hasard et répondent à une question associée. Chaque bonne réponse donne lieu à l'attribution d'un point. Le temps de jeu accordé à chaque participant ou groupe sera adapté en fonction du nombre de personnes souhaitant jouer.

À la fin du jeu, les participants ayant obtenu les cinq meilleurs scores en ayant répondu correctement au plus grand nombre de questions sont désignés lauréats et seront récompensés par l'attribution de lots selon les modalités énoncées à l'article 4 du présent arrêté.

Toute participation ne respectant pas les présentes conditions sera jugée incomplète et ne pourra pas recevoir de lots.

Article 4 : Lots

Les lots proposés aux lauréats sont les suivants :

- > 500 couvres verres anti-drogue "La Rochelle Université" d'une valeur unitaire de 1,40 euros
- > 200 paires de bouchons anti-bruit "La Rochelle Université" d'une valeur unitaire de 1,13 euros
- > 150 éventails en bambou "La Rochelle Université", d'une valeur unitaire de 3,06 euros
- > 100 boîtes de pansements "La Rochelle Université", d'une valeur unitaire de 1,72 euros
- > 250 brassards réfléchissants "La Rochelle Université" d'une valeur unitaire de 1,20 euros

Chaque lauréat choisit un lot parmi les lots proposés ci-dessus. Lorsque le lauréat est une équipe, chaque membre la composant choisit un lot parmi les cinq proposés ci-dessus.

Les lauréates et lauréats s'engagent à accepter les lots tels que proposés, sans possibilité d'échanger notamment contre des espèces ou d'autres biens ou services de quelque nature que ce soit. La Rochelle Université se réserve le droit de remplacer un lot par un autre lot équivalent quant à sa valeur et ses caractéristiques, pour quelque cause que ce soit, sans que sa responsabilité ne puisse être engagée à cet égard.

Il est d'ores et déjà précisé que l'Université décline toute responsabilité pour tous les incidents ou préjudices de toute nature qui pourraient survenir en raison de la jouissance des lots attribués du fait de leur utilisation.

L'Université ne fournira aucune prestation de garantie ou d'assistance, les lots consistant uniquement en la remise des lots telles que décrites ci-dessus.

La dépense de ces lots (soit 1857 euros) avait été imputée sur la ligne budgétaire : CRB02/HSE/JOURNEE DE LA PREVENTION

Article 5 : Respect du règlement et obligations des participants

La participation à ce jeu-concours implique le plein accord des participantes et participants à l'acceptation du présent règlement et aux décisions concernant tout aspect de ce jeu-concours, qui seront définitives et exécutoires.

Le non-respect du règlement entraîne l'annulation de la participation.

En cas de suspicion de fraude ou de participation déloyale, La Rochelle Université, organisatrice du jeu-concours, se réserve le droit de demander toute vérification qu'elle jugera utile.

Article 6 : Modalités d'exécution

Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'Université.

Le président

Gérard Blanchard



**Arrêté n° 2026-268 du 15 juin 2026 portant
nomination d'un régisseur pour la régie du Service
Universitaire des Activités Physiques Sportives et
d'Expression (SUAPSE) de La Rochelle Université**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2, R. 719-51, R. 719-52 et R. 719-79 à R. 719 85,
Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,
Vu le décret n° 2019-798 du 26 juillet 2019 relatif aux régies de recettes et aux régies d'avance des organismes publics,
Vu le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptes 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 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics,
Vu l'arrêté du 27 décembre 2001 relatif au seuil de dispense de cautionnement des régisseurs d'avances et des régisseurs de recettes,
Vu l'arrêté n° 2026-267 du 15 juin 2026 portant création d'une régie de recettes auprès du Service Universitaire des Activités Physiques Sportives et d'Expression (SUAPSE) de La Rochelle Université,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu l'agrément de l'agent comptable de La Rochelle Université,

ARRÊTE

Article 1

Monsieur Sébastien Ory est nommé régisseur titulaire de la régie de recettes permanente avec pour mission d'appliquer exclusivement les dispositions prévues dans l'acte de création de celle-ci, à savoir l'arrêté n° 2026-267 du 15 juin 2026 portant création d'une régie de recettes auprès du Service Universitaire des Activités Physiques Sportives et d'Expression (SUAPSE) de La Rochelle Université.

Article 2

Monsieur Raynald Vuillemin est nommé mandataires de la régie. A ce titre, il est autorisé, sous le contrôle du régisseur, à manipuler les fonds dans le cadre défini par l'arrêté n° 2026-267 du 15 juin 2026 susvisé.

Monsieur Raynald Vuillemin est parallèlement nommé mandataire suppléant du régisseur de la régie. La suppléance s'exerce en cas d'absence pour maladie, congé ou tout autre empêchement exceptionnel du régisseur titulaire inférieur à deux mois, et après avoir établi un procès-verbal de reconnaissance de situation de la régie, daté et signé contradictoirement, de manière à éliminer éventuellement le partage de responsabilité.

Article 3

Le régisseur et le mandataire suppléant ne sont pas astreints à constituer un cautionnement et ne perçoivent pas d'indemnité de responsabilité selon la réglementation en vigueur.

Article 4

Le régisseur et le mandataire suppléant sont personnellement et pécuniairement responsables de la garde et de la conservation des fonds et valeurs qu'ils recueillent ou qui leur sont avancés par l'agent comptable, du maniement des fonds, de la conservation des pièces justificatives, y compris pour les actes accomplis en leur nom par la mandataire.

Article 5

Le régisseur et le mandataire suppléant ne doivent pas percevoir de somme pour des produits autres que ceux énumérés dans l'acte constitutif de la régie, sous peine d'être constitués comptables de fait et de s'exposer aux poursuites disciplinaires, financières et pénales selon la réglementation en vigueur.

Article 6

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 15 juin 2026.

Agrément de l'Agent comptable de l'Université

Le président

Florence Inchauspé

Gérard Blanchard

**Arrêté n° 2026-269 du 17 juin 2026 portant attribution
du prix « coup de cœur » des prix « CLAP 2026 » pour
le compte de la Fondation La Rochelle Université**

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° 2025-01-20-2 du 20 janvier 2025 relative à l'élection du président de La Rochelle Université (Gérard Blanchard),
Vu l'arrêté n° 2026-094 du 3 mars 2026 relatif au règlement du concours dénommé « Prix CLAP 2026 »,
Vu le programme d'activité 2026 de la Fondation La Rochelle Université adopté par son conseil de gestion par délibération du 28 novembre 2025, évoquant notamment son soutien aux étudiants,
Considérant le soutien à la Fondation La Rochelle Université de l'association Kairos,
Considérant la politique incitative et volontariste en faveur d'entrepreneuriat étudiant portée par l'Université et La Fondation La Rochelle Université,
Considérant l'appel à candidatures relatif à l'organisation de la journée du 9 juin 2026 « J'peux pas, j'entreprends » publié sur le site internet de l'Université,
Considérant les votes du public lors de la soirée du 9 juin 2026 « J'peux pas, j'entreprends » pour le prix coup de cœur du public des prix « CLAP 2026 »,

ARRÊTE

Article 1

Est attribué, un prix d'un montant unitaire de 1 000 euros, au projet « Loge ton étudiant » porté par MM. Liam Pioche et David Estanol, lauréats du prix coup de cœur du public des prix « CLAP 2026 ».

Article 2

La somme sera reversée sur le compte bancaire dédié au projet.

Article 3

Les dépenses sont imputées sur les lignes budgétaires suivantes :

- > 1 000 euros : CRB20 / FOND UNIV / ASSOCIATION KAIROS

Article 4

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 17 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard