BUREAU DU 2 septembre 2026
RELEVE de DECISIONS
SEANCE TENUE A GRADIGNAN DE 10h A 16h30

PRESENTS :

Membres du Bureau
RECHEDE Michel (Président) - AUTIER Philippe (VP) - DEGOS Jean-Marc (SG) - CASSAGNE Jacques (TG) - LARROUDE Denise (VP) – DANDALEIX Christian (VP) - IRAZOQUI Daniel (VP)

Salarié
MOUTON Margot (Assistante DG) - RESSIGUIE Damien (DG)

EXCUSEE :

Membre du Bureau
TEINTURIER Jennifer

INVITES :

Chargé de Mission permanent
BRASSET Bertrand (sur les sujets RH inscrits à l'ODJ)

1/ COMMUNICATION DU PRESIDENT

Michel RECHEDE revient sur les évènements tragiques de l'été dans les Landes et en Gironde. Il mentionne la visite de Florian GRILL dans les clubs sinistrés girondins qui ont tous beaucoup apprécié cette démarche solidaire.
Les réunions de pôles débutent dès ce soir (pôle Guyenne à Gradignan) en réponse à une demande des clubs inscrits en nombre (75 dirigeants ce soir et 80 vendredi 4 pour le pôle CBBL).
Ce premier bureau a un ordre du jour très fourni et lancera la saison 26/27 de manière très constructive.
Le Président souligne le travail effectué par la commission des épreuves qui a planché sur les règlements et calendriers des différentes compétitions seniors et jeunes qui sont finalisées, et les féminines qui le seront dans une semaine. Cela constituera l'un des grands sujets abordés lors des réunions de pôle.

2/ ORGANISATION DES SEMINAIRES A GRADIGNAN

Plusieurs membres de la C° ont été reçus par le secrétaire général. Pour faire suite à ces échanges, il est décidé de maintenir la réception du séminaire d'une entreprise validée précédemment et, à compter de ce jour, de proposer **la location de l'espace MOGA avec ses équipements** avec restitution en l'état, à des structures extérieures, sans prestation déjeunatoire ou dînatoire (l'entreprise gérant directement sa restauration avec son traiteur ou autre). Il est précisé que nous continuerons également à proposer à la location le Centre de Ressources et de Formation.
Les bénévoles LRNAR du pôle de Gradignan, ainsi que notre salariée Jennifer interviendront dans les mêmes conditions qu'actuellement pour les réceptions liées à nos propres manifestations de ligue.
Ces modifications n'engendrent aucune répercussion budgétaire significative.

3/ ORGANISATION DU PROCHAIN COMITE DIRECTEUR

Le calendrier initial est modifié : le prochain CODIR (initialement prévu le 19/09 en présentiel à Pau), en raison de la nécessité de proposer la validation des REGLEMENTS SPORTIFS LIGUE 26/27 avant le début des épreuves, aura lieu en **visioconférence le LUNDI 14/09 à 18H30**. Le CODIR suivant aura lieu en présentiel à Saint-Médard-en-Jalles le samedi 17/10/26, en parallèle à la tenue du T6N sur le même site. Un CODIR en présentiel à Pau aura lieu au cours du premier trimestre 2027.

4/ PERIODICITE ET REGLE D'ALTERNANCE ENTRE BUREAU ET BUREAU ELARGI – CALENDRIER JUSQU'AU 31/12/26

A compter de cette saison 26/27, il est décidé d'opérer une **alternance calendaire entre les réunions en présentiel du Bureau (les 8 membres), et les réunions en visioconférence du Bureau élargi** (les 8 membres auxquels s'ajoutent les chargés de mission).
Il est précisé qu'en fonction des sujets inscrits à l'ODJ, les chargés de mission concernés pourront être invités à intervenir ponctuellement en Bureau sur le point les concernant.

Les éléments formels liés à un sujet inscrit à l'ODJ d'un bureau élargi, devront être communiqués aux membres en amont de la réunion.

5/ CHARTE TELETRAVAIL

Bertrand BRASSET présente la charte élaborée par le service RH en étroite collaboration avec le C.S.E. et en précise l'origine et les objectifs. Philippe AUTIER précise qu'elle est en totale conformité avec la CCNS et les recommandations du COSMOS.

Le Bureau l'avalise à l'unanimité ; elle sera applicable à compter du 01/10/2026.

Voir P.J.

6/ NOUVEAU CIRCUIT DE VALIDATION DES CONGES

Bertrand BRASSET présente une simplification du circuit actuel qui comporte plusieurs niveaux de validation n'apportant aucune plus-value et pouvant engendrer des blocages.

Il est proposé un seul niveau de validation, les éventuels points d'achoppement étant gérés par le service RH et le DG.

Voir P.J.

7/ REVISION DU BUDGET "FORMATION DES SALARIES" (ALTERNANTS)

Bertrand BRASSET informe d'une charge non budgétisée en lien avec le "reste à charge" de deux de nos alternants, pour un total d'environ 16,5 K€ à répartir sur les exercices 26/27 et 27/28.

Le budget 26/27 "formation des salariés" devrait permettre d'absorber cette charge; le Trésorier jugera de l'opportunité d'une éventuelle révision budgétaire.

Philippe AUTIER propose de mesurer à l'avenir l'intérêt de faire appel à des alternants issus d'écoles dont le coût induit un "reste à charge" pour la ligue, ce qui n'est pas le cas pour les établissements publics dont les frais de formation sont intégralement pris en charge par l'AFDAS.

8/ PROPOSITION CONTRAT IA POUR RESSOURCES HUMAINES

La proposition du prestataire "SVP" est présentée par Bertrand BRASSET.

Au-delà de son avantage tarifaire (3 K€ ttc annuels), cette offre se distingue par l'étendue de sa couverture juridique. Elle permet de consulter l'ensemble des branches du droit, qu'il s'agisse du droit français, européen et international, ainsi que de nombreux domaines spécialisés tels que le droit du travail, le droit social, le droit des assurances, le droit immobilier, le droit des affaires, le droit des sociétés, le droit fiscal, le droit pénal, le droit de la consommation, le droit de la famille, le droit de l'environnement, et plus généralement l'ensemble des matières juridiques accessibles via la plateforme. Au regard de ces éléments, l'offre de SVP apparaît comme la solution offrant le meilleur rapport entre le coût et l'étendue des services proposés.

Sa conformité aux contraintes des organisations sportives soumises à la CCNS nous a été confirmée par le COSMOS, lui-même utilisateur de cet outil, ce qui facilitera notre relation régulière avec le COSMOS.

Le Bureau valide à l'unanimité le devis du prestataire "SVP".

9/ REPRISE DES CHAMPIONNATS REGIONAUX (SENIORS, JEUNES ET FEMININES)

Denise LARROUDE présente les calendriers seniors et jeunes qui ont été diffusés aux clubs.

Le règlement sportif 26/27 a été travaillé et finalisé par les C° des EPREUVES (jeunes, seniors et féminines) et sera proposé au CODIR du 14/09.

Les principales évolutions seront explicitées aux clubs lors des réunions de pôle **(voir P.J.)**

10/ POLE GUYENNE - ANTENNE D'AGEN

Jacques CASSAGNE indique que les règlements financiers ont été régularisés et que l'avenant au bail, qui cale les nouvelles occupations par la ligue et le CODEP 47, a été signé par le président et le Maire d'Agen, pour un loyer de 900€ par trimestre.

11/ NOUVELLE ORGANISATION IREF

Philippe AUTIER rappelle les modifications intervenues en conformité avec les décisions prises (voir notamment RD bureau du 23/06) intégrées au budget 26/27. Le recrutement de deux formateurs pour l'IREF a donc été effectué.

Une présentation de l'IREF (ses réalisations, ses missions, son organigramme, ses objectifs) sera faite lors des quatre réunions de rentrée dans les pôles.

Voir P.J.

12/ E.T.L. : MODIFICATIONS

Damien RESSIGUIE présente les évolutions intervenues durant l'été :

- Le DTN Olivier LIEVREMONT a affecté un nouveau CTL en Nouvelle Aquitaine (sur le poste qu'occupait Dominique DAVANIER) : **Guillaume CURY**, qui a été admis au concours cette année (ex CTC du CVL), nous a rejoint le 1er septembre. Guillaume va récupérer la coordination du secteur Poitou-Charentes (5 CTC et les 4 départements), Manuel LAGARDE (CTL également) basculant sur le Secteur GUYENNE (33/47).
- Bertrand TERRIER (CTL) garde le management des CTC des Landes et prend la fonction de coordonnateur de l'IREF, avec l'accord et en collaboration avec Philippe AUTIER VP en charge de l'IREF.
- Thomas BARRET prendra ses fonctions le 21/09/26, en remplacement de Nicolas PUYDEBOIS (devenu formateur IREF), en qualité de Conseiller Technique de Club du bassin 20 (Haute-Corrèze).

13/ RENCONTRES INTERNATIONALES

- **France/Canada à La Rochelle le 26/09/26** : Jean-Marc DEGOS informe que l'organisation se met en place, en étroite collaboration avec Arlette HOURCQ (bénévoles) et localement avec Pierre SOUCHAUD (animations jour du match et réceptifs). Il rappelle que nous disposons de 40 invitations que nous allons proposer prioritairement aux membres du CODIR.

- Jean-Marc DEGOS rappelle que la FFR nous a confié l'organisation de la rencontre U20 garçons qui opposera la **France à l'Afrique du Sud le 7 novembre prochain en début d'après-midi à Limoges**. Nous avons reçu récemment le cahier des charges. Philippe AUTIER et Jean-Marc DEGOS organisent une réunion de travail avec la Direction des Sports de la Ville de Limoges le 15/09 prochain, et rencontreront dans un second temps les clubs locaux pour définir les modalités de leur association à l'organisation.

14/ AFFILIATIONS

Le bureau donne un avis favorable unanime aux affiliations des clubs suivants :

- RUGBY CLUB DE CROCQ (Creuse) – club de rugby loisir
- ROYAN ATHLETIQUE CLUB (Charente-Maritime) – club de rugby loisir
- LES CAYOCKS (Gironde Bassin d'Arcachon) – club de rugby loisir

Les avis circonstanciés du Bureau de ligue seront transmis à la FFR qui devra se prononcer pour leurs affiliations définitives

La FFR a par ailleurs confirmé :

- L'affiliation de l'UST/SAA ()
- La mise en sommeil, suite à sa liquidation judiciaire, du RC BASSIN D'ARCACHON (Gironde)
- L'affiliation de UZERCHE/SALON LA TOUR ATHLETIQUE RUGBY (Corrèze - issu de la fusion entre le CA SALON LA TOUR et le RC UZERCHE)
- La mise en sommeil, suite à sa liquidation judiciaire, de l'US COGNAC RUGBY (Charente)
- L'affiliation de l'UNION COGNAC RUGBY CHARENTE (Charente)
- La mise en sommeil de AIXE RUGBY ATHLÉTIQUE SENIORS (Haute-Vienne) suite à la fusion absorption par AIXE RUGBY ATHLETIQUE

PROCHAINES REUNIONS : voir calendrier 01/09 au 31/12/26 en P.J.

-

Michel RECHEDE
Président



Charte relative à la mise en place et aux modalités de télétravail au sein de la Ligue Régionale Nouvelle Aquitaine de Rugby

Préambule - Il est préalablement rappelé que :

Il a été décidé, par la présente charte soumise pour avis au CSE de l'entreprise, *d'appliquer à compter du 1er juillet 2026, l'application de ce mécanisme du télétravail.*

Article 1. 0bjet de la présente charte :
La présente charte a pour objet de prévoir les règles et conditions d'organisation, au sein de la Ligue, du télétravail.

Ainsi et conformément aux dispositions de l'article L 1222 – 9 du code du travail, la présente charte prévoit :

- les conditions de passage en télétravail,
- les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail (ou « réversibilité » du télétravail),
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail,
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail,
- la détermination des plages horaires au cours desquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail,
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail,
- les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail,
- les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.

Article 2. Définitions :
Conformément à l'article L.1222-9 du Code du travail, « *le **télétravail** désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de **façon volontaire**, en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Est considéré comme **télétravailleur**, le salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, une prestation de travail, selon la définition retenue ci-dessus.
Le fait de travailler à l'extérieur des locaux de la ligue ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés travaillant dans les locaux de la ligue.

Le télétravail peut prendre plusieurs formes :

- Le **télétravail régulier** vise un mode d'organisation habituel pour le salarié – le télétravail est alors organisé selon une fréquence prédéfinie de journées télétravaillées.
- Le **télétravail occasionnel « encadré »** vise un mode d'organisation habituel pour le salarié, mais sans fréquence prédéfinie de journées télétravaillées – dans le cadre de la présente charte, le salarié dispose d'un forfait de 22 journées volantes de télétravail.
- Le **télétravail exceptionnel** pourra être mis en place en cas de circonstances spécifiques (Pandémie, grève des transports, épisode de pollution, intempérie confirmée par arrêté etc.) pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés conformément aux dispositions de l'article L 1222-11 du Code du travail.

Dans cette dernière hypothèse, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement temporaire rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.

Le télétravail est incompatible avec les périodes de suspension du contrat de travail telles que la période d'arrêt de travail pour maladie, de mise en activité partielle, de congés payés, de journées de récupération du temps de travail, en raison du non-respect de l'obligation vaccinale.

L'alinéa ci-dessus ne fait pas obstacle à ce que d'éventuelles mesures de télétravail soient prescrites dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, ou des dispositions de l'article L 4624 – 3 du code du travail.

Article 3 : champ d'application – salariés concernés- critères objectifs d'éligibilité :

La présente charte traite des modalités de mise en œuvre du télétravail régulier et occasionnel encadré.

Sont concernés par le télétravail régulier (les conditions énoncées ci-dessous étant cumulatives) :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- Les salariés dont la période d'essai est arrivée à son terme,
- Les salariés à temps plein ou à temps partiel ou égal à 50 % et ce, afin d'assurer une vie sociale dans leur emploi.

Néanmoins, pour les salariés reconnus travailleur en situation de handicap, les critères ci-dessus concernant l'ancienneté et la durée du travail ne sont pas requis.

Sont concernés par le télétravail occasionnel « encadré » uniquement :

- Les salariés employés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation,
- Les stagiaires.

Ne sont pas concernés par le télétravail régulier ou occasionnel « encadré » :

- Les salariés ne disposant pas d'un accès à internet sur le lieu où ils souhaitent exercer le télétravail et ce, lorsqu'aucune solution de télétravail dans un lieu tiers ou un lieu de « coworking » n'aura été possible, ou que le salarié refuse le lieu proposé par la Ligue.

Article 4 : Conditions de passage en télétravail occasionnel encadré ou régulier :

Article 4.1 : Critères objectifs d'éligibilité

Compte tenu de la spécificité de ce mode d'organisation, le télétravail ne peut être ouvert qu'aux salariés volontaires et exerçant, en partie, **des missions compatibles avec cette forme particulière de travail**.

Le recours au télétravail ne peut être envisagé que sous réserve de réunion des critères cumulatifs suivants :

- Une nature du travail rendant possible son exécution en un lieu autre que le lieu habituel prévu par le contrat de travail. Ainsi, sont exclus des mesures de télétravail, les salariés dont les fonctions ou les tâches exigent, par nature ou par nécessité, une présence physique effective et permanente sur leur lieu habituel d'exercice, et/ ou la mise en œuvre de moyens techniques spécifiques, d'alimentation ou de raccordement notamment, et/ou dont l'exécution en dehors de l'entreprise ou de lieu habituel serait susceptible d'exposer le salarié à des risques professionnels particuliers,

- Une capacité de fonctionnement effectif à distance des applications techniques et informatiques nécessaires à l'activité ,

- Une configuration de l'unité de travail ou du service d'appartenance du salarié, telle qu'elle n'est pas susceptible d'être perturbée par la mesure de télétravail envisagée,

- Une conformité du lieu de télétravail (installation électrique conforme, connexion internet haut débit, espace de travail dédié et adapté, absence de nuisances sonores susceptibles de perturber les échanges téléphoniques ou par visioconférence) garantie par une attestation écrite sur l'honneur du salarié concerné.

L'appréciation de ces critères est réalisée par l'employeur et / ou son représentant délégué à cette fin, et ce au moment du passage en télétravail.
L'effectivité de ces critères devra demeurer constante. Une vérification pourra être opérée en cas de perturbation apparaissant dans l'organisation ou l'exécution du télétravail.

En cas de changement de situation, de fonction, de direction ou de service, un examen de la situation du salarié sera systématiquement organisé avec son responsable hiérarchique et/ou le représentant de l'entreprise [et le responsable de la gestion des ressources humaines] afin d'évaluer si les critères cumulatifs susvisés sont toujours réunis et si salarié demeure éligible au télétravail. Dans le cas où les conditions ne seraient plus remplies, le télétravail pourrait alors prendre fin dans les conditions de réversibilité ci-après.

Article 4.2. Fréquence et volume des jours télétravaillés
Il est précisé que les modalités de télétravail régulier et les modalités de télétravail occasionnel « encadré » suivantes sont deux formules alternatives qui ne se cumulent pas :

a) Le télétravail « régulier » est demandé par le salarié lorsque celui-ci est en mesure de prévoir de manière **régulière les journées de télétravail**.

Ainsi, le salarié et le Ligue s'accordent sur :

- Le nombre de jours télétravaillés : le salarié à temps plein bénéficie d'un jour de télétravail par semaine. Pour les salariés à temps partiel, ces maxima sont proratisés.
- La détermination des journées télétravaillées : celles-ci peuvent concerner l'ensemble des jours ouvrés de la semaine, à l'exception de 3 journées de présence physique et effective obligatoire dans la Ligue.
- Les journées de télétravail se prennent par journée entière - les jours de télétravail non réalisés ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre et les jours fériés ou les autorisations d'absence ne sont pas des motifs de télétravail,
- En cas d'action de formation ou de besoin de l'employeur requérant une présence physique, le télétravail est suspendu de fait pendant la période ciblée, sauf si l'action peut être réalisée à distance.

b) Télétravail occasionnel « encadré » :
Ce mode de télétravail occasionnel « encadré » est demandé par le salarié lorsque celui-ci ne peut pas prévoir de manière fixe et régulière les journées de télétravail.

Ainsi, **le salarié concerné dispose d'un forfait de 22 jours maximum en télétravail** à prendre, en accord avec la Ligue, sur la période annuelle de référence concernée. Ce forfait est diminué au prorata du temps partiel du salarié (sur 12 mois consécutifs).

Les journées de télétravail non-prises ne peuvent pas être reportées sur la période annuelle de référence suivante. Les jours fériés ou les autorisations d'absence ne sont pas des motifs de télétravail.

En cas d'action de formation ou de besoin de l'employeur requérant une présence physique, le télétravail est suspendu de fait pendant la période ciblée, sauf si l'action peut être réalisée à distance.

Article 4.3. Procédure de passage en télétravail régulier ou occasionnel « encadré » :
a) Passage à la demande du salarié :
Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié. Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif de télétravail régulier ou occasionnel « encadré » doit adresser une demande écrite et motivée à La Direction de la Ligue [avec en copie le service des ressources humaines].
Le salarié doit transmettre **sa demande au moins un mois avant la date d'effet souhaitée** de mise en place du télétravail et une réponse lui est donnée dans les quinze jours suivant sa demande.

En cas de réponse positive, un accord écrit est établi. Cet accord peut être donné en totalité dans les termes de la demande, ou seulement partiellement, auquel cas l'écrit précisera le périmètre et les modalités de l'acceptation.

En cas de réponse négative, la décision motivée de refus est adressée par écrit au salarié.

En cas de désaccord, le salarié dispose d'une possibilité de recours auprès de la Direction pour un arbitrage - le recours doit être établi par écrit auprès de , la Direction, en accusant bonne réception par écrit sous deux jours ouvrés et la Direction y donnera suite par écrit **dans un délai de dix jours ouvrés**.

b) Refus éventuel de l'employeur - les raisons du refus peuvent être, notamment, mais pas exclusivement :

- Le non-respect des conditions énoncées à l'article 3 de la présente charte,
- La nature de l'activité jugée incompatible avec le télétravail ,
- Les nécessités liées à l'organisation ou aux activités du service ,
- La capacité de fonctionnement à distance des applications techniques et informatiques nécessaires à l'activité ,
- La non-conformité du lieu de télétravail au regard de l'attestation écrite sur l'honneur du salarié concerné.

c) Accord de l'employeur – en dehors des situations classiques de télétravail, la Ligue s'engage à donner l'accès au télétravail pour les cas spécifiques suivants :

- Mise en place du télétravail préconisée par la médecine du travail pour une personne reconnue travailleur en situation de handicap,
- Télétravail de la salariée enceinte, de la femme allaitante ou de la personne suivant un traitement médical lourd sur prescription médicale.

d) Formalisation du passage au télétravail :

Le passage au télétravail donne lieu à l'établissement d'une lettre de l'employeur à l'attention du salarié précisant les conditions du passage au télétravail de celui-ci conformément au présent accord.

e) Organisation du télétravail régulier ou occasionnel « encadré » :

La journée de TT hebdomadaire proposé par le salarié et valdié par la Direction sera notifiée dans le planning collectif de la Ligue.
En cas de besoin de modification cette organisation pourra revue si besoin sur demande du salairé et validation de la Direction.

Article 5. Situations particulières :

5.1. Accès au télétravail des femmes enceintes

La Ligue rappelle son attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A ce titre, les salariées enceintes qui occupent un poste éligible, conformément à l'article 2.1 du présent accord, seront privilégiées dans l'accès au télétravail.
Les salariées enceintes seront également plus libres dans l'utilisation de leur volume de jours de télétravail et pourront déroger au rythme de télétravail prévu à l'article 8 de la présente charte, selon des modalités convenues avec la Direction.

5.2. Accès au télétravail des salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'un accès privilégié au télétravail.
Les salariés en situation de handicap seront également plus libres dans l'utilisation de leur volume de jours de télétravail et pourront déroger au rythme de télétravail prévu à l'article 8 de la présente charte, selon des modalités convenues avec la Direction.

5.3. Salariés aidants :

La Ligue intègre les dispositions de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, facilite l'accès au télétravail des salariés aidants.
À ce titre, l'entreprise, qui devra de plus fort motiver un éventuel refus de télétravail aux salariés et dans d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, s'engage, à l'égard de ces salariés, à procéder aux éventuels aménagements envisageables en matière de télétravail.

Article 6. Aménagement et conformité des locaux

Article 6.1. Conformité des locaux
Le télétravail est effectué :
- Au domicile du salarié ou dans un autre lieu, dont le salarié doit justifier de son droit d'occupation ainsi que de ce que le lieu en question réunit les critères ci-dessus visés à l'article 4.1 et 6 ci- après.
- Dans un lieu tiers à définir par les parties qui peut être un établissement de la Ligue ou un lieu de « coworking ».

Le domicile est le lieu habituel de résidence du salarié, c'est-à-dire celui dont l'adresse figure sur le bulletin de salaire ou à défaut l'adresse d'un autre lieu communiquée par le salarié au service en charge de la gestion des Ressources Humaines.

Avant la mise en œuvre effective du télétravail, le salarié doit pouvoir attester sur l'honneur que :
- Les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, sachant que, conformément aux dispositions de l'article 4.1 ci-avant, la poursuite des tâches télétravaillées n'expose pas le salarié à des risques professionnels inhabituels dans l'exercice d'un travail dit « de bureau »,
- Les locaux sont sécurisés et assurés, et garantissent, outre la sécurité du salarié, la sécurité du matériel mis à disposition du salarié par l'entreprise.

- Les locaux au sein desquels s'exerce le télétravail accordent au salarié la possibilité d'utiliser une pièce dédiée au télétravail, dans laquelle sera installé le matériel professionnel **mis à sa disposition par la Ligue**. Il est ici rappelé qu'en cas de mise à disposition, par la Ligue, d'un matériel nécessitant des conditions spécifiques de fonctionnement, les critères d'éligibilité du salarié au télétravail, seront appréciés au regard, également, de ces exigences spécifiques.

En cas de déménagement, le salarié s'engage à prévenir la Ligue et à lui communiquer sa nouvelle adresse. Le salarié devra alors justifier de ce que son nouveau logement remplit les critères d'éligibilité ci-dessus évoqués. Dans le cas contraire, il pourra être mis fin au télétravail dans les conditions prévues à l'article relatif à la réversibilité du télétravail.

Article 6.2. Télétravailleurs en situation de handicap
Les critères concernant l'ancienneté et la durée du travail énoncés à l'article 3 de la présente charte ne sont pas applicables aux salariés reconnus travailleur handicapé.

Pour les salariés reconnus en situation de handicap demandant l'accès au télétravail, la Ligue s'engage à fournir les moyens requis en se basant sur une étude spécifique faite à l'appui des recommandations du médecin du travail.

Article 7. Organisation du temps de travail
Pendant la période de télétravail, le salarié organise librement son temps de travail sous réserve de respecter les durées légales maximales du travail, ainsi que les plages horaires de disponibilité.

Article 8. Temps de travail

8.1. Charge de travail et contrôle

Les salariés en télétravail doivent donner le même niveau de visibilité sur leur activité que tout autre salarié exerçant sa mission au sein des locaux de la Ligue ou de son lieu de travail contractuel/habituel.
Les prérogatives de contrôle dont dispose la Ligue sur le télétravailleur, sont identiques à celles classiquement attribuées à l'employeur sur tout salarié.
La circonstance du télétravail n'augmente pas et ne réduit pas le pouvoir de direction appartenant à l'employeur.

Chaque année, un entretien avec le salarié en télétravail, portant sur ses conditions d'activité et sa charge de travail, sera organisé tel qu'indiqué à l'article 10 ci-après.

8.2. Organisation du temps de travail

Le salarié en situation de télétravail gère l'organisation de son temps de travail à domicile, sur une plage horaire de travail en adéquation avec, d'une manière générale :

- L'horaire collectif de travail ainsi que les nécessités de service, en particulier lorsque le salarié doit, sur sa période de télétravail, échanger avec d'autres salariés de la Ligue.
- Si le temps de travail du salarié est évalué selon un mécanisme de forfait annuel en jours, et bien que ce dispositif suppose une autonomie dans l'organisation de son temps de travail, le salarié s'engage à fixer sa période de télétravail sur un créneau ne perturbant pas le fonctionnement de son service ou de l'entreprise.

Le salarié s'engage par ailleurs et dans tous les cas à respecter :

- Les durées maximales de travail en vigueur à la Ligue,
- Les durées de repos quotidien et hebdomadaire légaux en vigueur.

Pour les salariés engagés selon un horaires contractuels défini, les heures supplémentaires éventuellement accomplies doivent **impérativement** être **réalisées sur demande expresse du responsable hiérarchique**.

Le temps passé en télétravail correspond à du temps de travail effectif.

Pour un salarié en télétravail occasionnel « encadré » soumis à horaires, si la planification de son temps en télétravail concerne quelques heures seulement, il lui est quand même décompté une journée complète sur son forfait de 22 jours volants.

8.3 Plages de disponibilité

Afin de garantir le respect de la vie privée du télétravailleur tout en assurant une continuité du service et un bon fonctionnement de la Ligue, des plages horaires de disponibilité sont définies entre le télétravailleur et la Ligue, et/ou le représentant de celle-ci.

Pendant cette plage horaire quotidienne et dans la limite de la durée habituelle/contractuelle journalière en vigueur de la Ligue, le télétravailleur est à la disposition de son employeur et doit se conformer aux directives et instructions qui lui sont données par la Ligue et/ou son responsable hiérarchique.

8.4 Droit à la déconnexion
L'utilisation des technologies de l'information et de la communication mises à disposition des salariés en télétravail doit respecter la vie personnelle de chacun.

A cet effet, il est rappelé que tant le responsable hiérarchique que le salarié en télétravail, doivent respecter le droit à une déconnexion des outils de communication à distance pendant les périodes de repos hebdomadaire et quotidien.

Pour rappel, le droit à la déconnexion des salariés dont le temps de travail est organisé dans le cadre d'un forfait-jours, s'applique le temps des périodes minimales de repos hebdomadaire et quotidien, qui représentent respectivement trente-cinq heures et onze heures continues.

Article 9. Equipements de travail
La Ligue s'engage à fournir et entretenir le matériel informatique et de télécommunication nécessaire à l'activité du salarié, ainsi que de mettre à la disposition du salarié les outils nécessaires à la pratique du télétravail.

Ces outils comprennent, a minima, un ordinateur portable avec accès aux applications de travail du salarié. Il est précisé que dans le cadre du télétravail, **aucune imprimante ou photocopieur n'est mis à disposition du salarié sur le lieu d'exercice du télétravail**.

En complément, la Ligue octroie à chaque salarié en télétravail régulier ou occasionnel « encadré » une prime d'un **montant forfaitaire mensuel net de 13.20 € en application du barème de l' URSSAF à la date de la signature de ladite charte.**

Le salarié s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés et à avertir immédiatement son supérieur hiérarchique en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail.

Le salarié s'engage à prendre connaissance des consignes d'utilisation des équipements qui lui ont été données et à les respecter scrupuleusement conformément à la législation en vigueur.

Le salarié s'engage aussi à suivre, préalablement au télétravail, les formations nécessaires portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ce matériel et, en cours de période de télétravail, en cas de besoin, celles liées à son adaptation.

Le salarié s'engage enfin à ne pas utiliser pour un usage autre que professionnel :
- Les équipements mis à sa disposition par la Ligue,
- Les lignes téléphoniques installées au nom de la Ligue.

Il doit pouvoir être joint par téléphone pendant ses temps de télétravail.

Le salarié en télétravail peut être amené à participer à des réunions via un système de visio-conférence proposé par la Ligue (*par exemple le logiciel Microsoft Teams*).

Les équipements fournis par la Ligue restent la propriété de celle-ci, et à ce titre sont insaisissables en tant que bien du salarié.

Au terme de l'activité de télétravail, quelle qu'en soit la cause, le salarié s'engage à restituer en bon état le matériel fourni par la Ligue, et ce sans délai à première demande de la Ligue.

Article 10. Entretien annuel et suivi du télétravail
Au cours de cet entretien, sont abordées notamment les conditions d'activité et la charge de travail liées au télétravail et la qualité du lien avec la Ligue.

Cet échange formalisé par écrit permet de dresser un bilan de l'activité en télétravail du salarié afin que les parties puissent décider de procéder ou non au renouvellement du télétravail pour l'année suivante.

A cette occasion, la charge de travail du salarié peut le cas échéant être réajustée si nécessaire.
Indépendamment des réajustements éventuels en cours d'année, l'évolution de la charge de travail du salarié est discutée lors de l'entretien annuel prévu à l'article 9 relatif à l'entretien annuel.

En cas de désaccord entre le salarié et son responsable hiérarchique, la Direction est appelé à arbitrer la situation.

En dehors de cet entretien annuel, les parties rappellent que chaque salarié ou chaque responsable hiérarchique peut solliciter des rendez-vous réguliers afin d'échanger sur le télétravail, ces rendez-vous pouvant aussi réunir tous les membres d'une même unité de travail, ou de plusieurs unités de travail.

Article 11. Adaptation et réversibilité

Article 11.1. Exclusion
Sont exclus du champ du présent article les salariés dont les conditions de télétravail sont déterminées par leur contrat de travail.

Article 11.2. Période d'adaptation
La période d'adaptation permet au salarié de vérifier que le télétravail lui convient et que ce mode d'organisation de son activité est réellement compatible avec une bonne exécution de sa prestation de travail. De son côté, l'employeur doit s'assurer que le salarié est apte à exercer ses fonctions à distance.

La période d'adaptation qui est d'une **durée de 3 mois permet d'évaluer** le bon fonctionnement du télétravail par les deux parties notamment des applications informatiques.

Notamment, la période d'adaptation permet à la Ligue d'évaluer la capacité du salarié à travailler de façon régulière à distance avec le degré d'autonomie suffisant pour le poste concerné.

Durant la période d'adaptation, le salarié ou la Ligue peut demander par écrit à mettre fin au télétravail moyennant un **délai de prévenance de 8 jours**.

Article 11.3. Réversibilité
A l'issue de la période d'adaptation, le passage au télétravail est réversible et le salarié ou la Ligue peut demander, par lettre recommandée électronique avec avis de réception, de mettre fin au télétravail en respectant **un délai de préavisd'un (1) mois**, sauf commun accord des parties pour abréger ce délai.

Si la demande de réversibilité émane du salarié, la Ligue y répond dans un **délai de quinze (15) jours.**

Si c'est l'employeur qui demande la réversibilité, le salarié dispose **d'un délai de 15 jours** pour répondre par écrit à la demande de l'employeur.

Dans cette dernière hypothèse, la sortie du dispositif fait l'objet d'un avis motivé par écrit, pouvant porter notamment sur :

- Les difficultés rencontrées par le salarié qui le conduisent à souhaiter sortir du dispositif ;
- La nature de l'activité jugée incompatible avec le télétravail ;
- Les nécessités liées à l'organisation ou aux activités du service ;
- La capacité du salarié à travailler régulièrement à distance ;
- La capacité de fonctionnement à distance des applications techniques et informatiques nécessaires à l'activité.

En cas de réversibilité effective, le salarié reprend le rythme et l'organisation de son travail, et le cas échéant les horaires, en leur état résultant des dispositions du contrat de travail, en particulier s'agissant de son lieu de travail.

Article 12. Accident sur le lieu de télétravail. Protection sociale

Sous réserve qu'il soit survenu sur le lieu de télétravail convenu avec la Ligue ainsi que durant l'exercice par le salarié de son activité professionnelle télétravaillée, l'accident survenant durant la période de télétravail est présumé être un accident de travail.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes couvertures que les autres salariés de la LRNAR en matière de protection sociale.

Article 13. Protection des données et confidentialité

Chaque salarié en télétravail s'engage à préserver la confidentialité des données professionnelles et à utiliser exclusivement les outils fournis par la ligue. Toute violation de cette obligation constitue une faute pouvant entrainer des sanctions disciplinaires.

Pour garantir la confidentialité et la sécurité des informaitons, chaque salarié devra :

- verouiller sa session dès que vous quittez votre poste,
- utiliser des mots de passe robustes et activez la MFA (authentification multifacteurs)
- ne jamais utiliser de supports personnels (clé USB, cloud privé) pour les données professionnelles,
- se connecter uniquement via des réseaux Wi-Fi sécurisés (VPN).

Article 14. Intégration à la communauté de de travail

Le télétravailleur reste tenu, même pendant les jours de télétravail, de participer aux réunions de travail organisées pour le bon fonctionnement du service.

Article 15. Protection de la vie privée

Si un moyen de surveillance est mis en place (contrôle technique, système ayant pour but de lutter contre la cybercriminalité, etc.), chaque salarié doit en être informé. En aucun cas ce dispositif ne pourra avoir pour objet ou pour effet de surveiller le salarié, en télétravail ou non.

Article 16. Obligation d'information-consultation des représentants du personnel

A l'occasion de chaque séance du Comité Social et Economique de la LRNAR, l'employeur rend compte aux Représentants du Personnel des conditions d'exécution du présent accord, notamment en communiquant la part de salariés télétravaillant régulièrement (pour plus de 10% de leur temps de travail en moyenne par mois)

par unité de travail et le nombre de salariés concernés, ainsi que le nombre de demandes de passage au télétravail et la proportion de suites favorables ou défavorables qui sont données à ces demandes.

Article 17. Entrée en vigueur
La présente charte entre en vigueur à la date de sa signature, est applicable à compter du 1er juillet 2026.

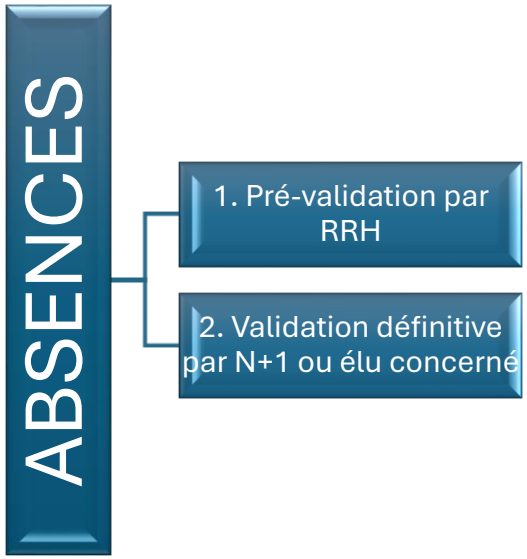
Article 18. Notification, publicité et dépôt :
Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2231-8 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, l'Accord fait l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de l'autorité administrative compétente, dont un exemplaire sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.
Un troisième exemplaire est par ailleurs déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

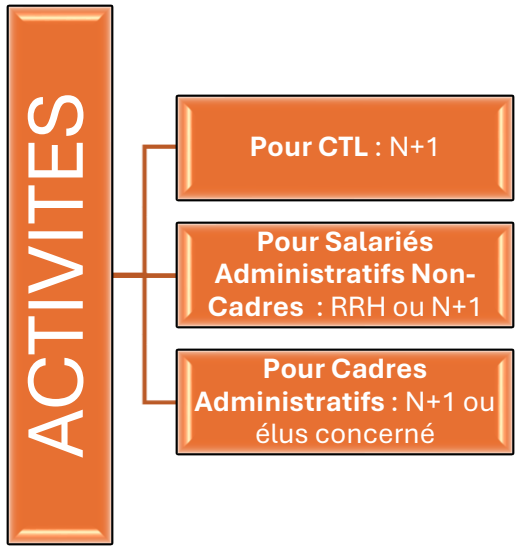
Fait à Gradignan le 13/06/2026

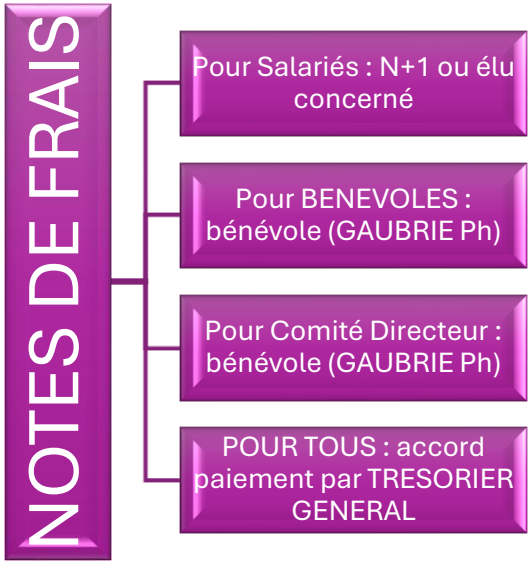
Michel RECHEDE
Présent de la LRNAR

Ligue Régionale Nouvelle-Aquitaine de Rugby
4 rue Branlac – 33 170 Gradignan
T : +33 (0) 5 56 75 21 81
www.liguenouvelleaquitaine.ffr.fr

Service RH - Proposition de circuit de validation simplifié







FFR

NOUVELLE-AQUITAINE
TERRE UNIE PAR LE RUGBY

PROGRAMME des REUNIONS
Saison 2026 / 2027

Lundi 14 septembre 2026 à 10h00	Réunion du Bureau à GRADIGNAN
Mardi 29 septembre 2026 à 18h00	Réunion du Bureau élargi en VISIO
Mardi 6 octobre 2026 à 10h00	Réunion du Bureau à GRADIGNAN
Samedi 17 octobre 2026	Réunion du Comité Directeur
Mardi 27 octobre 2026 à 18h00	Réunion du Bureau élargi en VISIO
Mardi 10 novembre 2026 à 10h00	Réunion du Bureau à GRADIGNAN
Samedi 14 novembre 2026	Réunion du Comité Directeur en VISIO (arrêté des comptes)
Mardi 24 novembre 2026 à 18h00	Réunion du Bureau élargi en VISIO
Mercredi 2 décembre 2026	***AG Financière en VISIO***
Mercredi 16 décembre 2026	Réunion du Bureau à GRADIGNAN
Mardi 22 décembre 2026	Réunion du Bureau élargi en VISIO

Ligue Régionale Nouvelle-Aquitaine de Rugby
4 rue Branlac – 33 170 Gradignan
T : +33 (0) 5 56 75 21 81
www.liguenouvelleaquitaine.ffr.fr

FFR
LIGUE RÉGIONALE
NOUVELLE AQUITAINE

LA NOUVELLE EQUIPE : UNE ORGANISATION TENANT COMPTE DES FORCES ET DES COMPÉTENCES EXISTANTES



Vice-Président
En charge de l'IREF



DTL Adjoint



DG-DTL



Coordonnateur / Facilitateur
Référent DRAJES et FFR
Réseau INEF/IREF



Assistante Administrative et Financière
Réseau CQP
Réseau INEF/IREF



Commission IREF



BPJEPS

Formateur/Coordonnateur
Référent Démarche qualité
Coordonnateur BP JEPS
Futur réseau BP JEPS ?
Réseau CQP
Réseau INEF/IREF

#BIENFORMÉ

IREF



DEJEPS

Formateur / Coordonnateur
Référent Pédagogique
Coordonnateur DE JEPS et Formation Fédérale
Réseau DE JEPS
Réseau BF & CF
Réseau INEF/IREF



CTL-CTC-Salarié(e)s Admin.

DIRIGEANTS



Formateur / Coordonnateur
« Accompagnateur » démarche qualité
Co-Coordonnateur CQP et
Coordonnateur Formation Dirigeants
Formateur itinérant
Force de proposition sur formation continue de l'équipe IREF



Chargée de mission
Responsable déploiement Formation des Dirigeants
Futur Réseau Formation des Dirigeants ?



CQP

Formateur / Coordonnateur
« Accompagnateur » pédagogique
Co-Coordonnateur CQP et
Formateur permanent DEJEPS
Formateur itinérant
Veille et innovation sur le métier d'entraîneur

TERRE UNIE PAR LE RUGBY

FFR
LIGUE RÉGIONALE
NOUVELLE-AQUITAINE

Eléments de réponse ou d'échange lors des 4 réunions de pôles

- Pyramide de notre championnat Régional respectée avec 40 clubs en R1/PR1 (39 suite au dépôt de bilan tardif de Cognac), 60 clubs en R2/PR2 (59 car 1 seul club de R3 a accepté d'être repêché sur une douzaine de consultation), 40 clubs en R3 et le reste en PR3.
Objectif d'augmenter la R3 à 45 clubs la saison prochaine suite à la future réforme Fédérale.

- Diminution du nombre de qualifiés (2x12 au lieu de 2x14): en R1/PR1 car 7 qualifiés sur 10 équipes par poules n'avait pas de sens et en R2/PR2 pour mieux respecter l'équilibre national.
R3/PR3 reste à 14 qualifiés chacun. Réserves R1 : 12 Q. et Réserves R2/R3 : à déterminer (3 ou 4).

- Réserves obligatoires en REGIONALE 1. Si forfait d'une équipe réserve : -2 points au classement de l'équipe 1. Si forfait général : pas de qualifications et rétrogradation en R2.

- NOUVEAU en Réserves REGIONALE 2 : Pas d'accession en R1 pour les clubs qui ne présentent pas d'équipes Réserves ou qui déclarent forfait général. Un BONUS de 5 points sera rajouté aux équipes 1 qui ont engagé une équipe Réserve sans avoir déclaré forfait général.

- Rappel en réserve R2/R3 possibilité aux équipes de rester à 22 sur la FDM même si l'autre équipe demande à jouer à 12 ou à 10.
- Demande aux CD (ou secteurs) qui le peuvent de faire jouer des finales de "Terroir" des équipes réserves R3/PR3 en plus des finales réserves R2.

- Simplification (cette dernière saison) concernant la qualification des joueurs chez les jeunes (doubles licences ou gestion des joueurs pour les clubs ayant plusieurs équipes dans la même catégorie).
Très peu de contestation et une meilleure compréhension.

- A partir de cette saison la F.F.R. a décidé une nouvelle réglementation (évolutive sur 3 saisons) sur les obligations sportives concernant le nombre d'enfants en école de rugby et chez les jeunes, U16 et U19, rassemblements compris.

- Retour cette saison à l'obligation de la présence des rédacteurs de la feuille de match à côté du Représentant Fédéral. Ce Dirigeant ne doit pas avoir une autre mission durant la rencontre.
Les cartons de remplacement seront également obligatoires et devront être remis au R. F.

Réforme du niveau des compétitions Nationales en 2027/2028 :

Suppression des 2 poules de 12 de Nationale 2.
La Nationale 1 sera composée d'une poule unique de 16 clubs.
Les 3 autres niveaux seront identiques à la F1, F2, F3 actuelle mais avec des appellations différentes : Nationale 2, Nationale 3 et Promotion Nationale. Ces dénominations ne sont pas définitives.

Impact sur notre championnat régional : à la fin de cette nouvelle saison (comme d'habitude), 32 clubs de F3 descendront dans les championnats Régionaux.
Par contre 10 clubs seulement, sur l'ensemble de la France accéderont au niveau National.
Conséquence pour la Ligue NA, probabilité d'avoir entre 0 à 2/3 clubs promus.
Les 10 accessions seront déterminées comme suit : les 8 équipes vainqueurs des 8émes de finale du championnat de France REGIONALE 1 + les 2 clubs issus de 2 tours de barrages organisés entre les perdants de ces 8émes de finale.