

Nous souhaitons que les points de principe soulevés par ces questions soient discutés d'une façon précise et concrète en termes de modalités pratiques d'application.

1. Le directeur de BPMP/ les principes de gouvernance du laboratoire

- *Pourquoi cette candidature à la direction de BPMP, quelles motivations?*

Cette question sera traitée en AG.

- *Comment le candidat envisage-t-il de concilier une politique scientifique d'UMR dont il sera le porteur avec l'autonomie (la responsabilité) scientifique des (chefs d')équipes?*

La question semble évoquer une contradiction possible entre la politique scientifique de l'UMR et celles des équipes (qui nécessiterait alors une conciliation). Je n'ai pas cette philosophie. Dans un laboratoire de recherche fondamentale comme le notre, la politique scientifique de l'Unité est la synthèse de celles des équipes (ce peut être différent dans les Unités à vocation finalisée). Les priorités d'action sont celles qui émergent des équipes. Il peut (et doit) y avoir une sélection pour favoriser les priorités qui apparaissent les plus pertinentes, mais il n'est pas possible que le DU impose des axes de recherche qui ne sont pas d'abord portés par les équipes elles-mêmes. La règle reste donc que les équipes conservent leur autonomie et leur liberté dans la définition de leurs programmes. C'est un gage de créativité et d'originalité.

Il n'y a que trois cas de figure où le DU a la responsabilité d'interagir avec un(e) responsable d'équipe pour susciter une inflexion de la programmation scientifique: i) la proposition d'un projet scientifique totalement déconnecté du champ thématique de l'UMR, ii) l'apparition d'une compétition scientifique entre différentes équipes de l'UMR, iii) une évaluation négative par les instances d'évaluation (CSS, Comité National du CNRS, AERES).

- *Même question concernant les ateliers/plateformes, qui ont des responsables scientifiques et des projets en adéquation avec ceux des équipes.*

La réponse est fondamentalement la même, sauf qu'en ce qui concerne les ateliers/plateformes, leur autonomie vis à vis du reste de l'Unité et de son DU est plus limitée. Il est en effet attendu que les propositions formulées par les ateliers/plateformes soient cohérentes avec celles des équipes. En clair, il n'est pas souhaitable que les ateliers/plateformes aient une vie scientifique indépendante, et se lancent dans des évolutions ou des développements importants qui ne soient pas associés à une demande d'une ou plusieurs équipes. D'autre part, et pour deux raisons au moins, l'implication du DU dans les ateliers/plateformes est plus forte et plus directe qu'au niveau des équipes. Premièrement, les ateliers/plateformes sont par définition collectifs et doivent « servir » les programmes de plusieurs équipes. Elles cristallisent en principe des axes stratégiques forts et la visibilité/identité de l'Unité entière. Deuxièmement, du fait de cette identité collective et du coût généralement élevé de leurs matériels, les ateliers/plateformes sont souvent de gros demandeurs en terme de postes ITA et équipements lourds. Or, ces demandes de moyens sont portées par le DU et pas par le scientifique responsable de l'atelier/plateforme.

- *Le candidat à la DU prévoit-il de conserver la direction de son équipe (conflits d'intérêts potentiels, charge de travail excessive pouvant limiter la disponibilité du DU vis à vis du personnel)?*
- *Si oui, pourquoi?*
- *Si oui, quel temps minimum le candidat à la DU consacrerait-il à la direction de BPMP?*

Ma position est que le cumul des deux mandats est difficile. Mon souhait est donc de ne plus être responsable à terme de l'équipe "Intégration". Cependant, il n'est pas possible d'abandonner cette fonction dès maintenant car ma candidature à la DU de BPMP n'était pas prévue, et je reste engagé vis à vis de l'équipe pour le quadriennal en cours. Si je suis DU de BPMP, et si je suis aussi candidat pour le quinquennat 2015-2019, je prévois donc de rester chef d'équipe jusqu'à mi-2014 (date du retour de la prochaine évaluation AERES), de manière à laisser le temps aux membres de l'équipe "Intégration" de trouver une solution qui leur convienne pour assurer mon remplacement. Pendant cette période, je consacrerai au moins la moitié de mon temps à la Direction de l'Unité. Après mi-2014, je souhaite conserver une activité scientifique, en étant associé à une équipe, mais sans en être le responsable.

- *Y aura-t-il un(e) DU adjoint(e)? Pourquoi? Qui? Quel sera son rôle réel ?*
Cette question sera traitée en AG.

- *Existera-t-il une "cellule de direction" autour du Directeur et, si oui, comment sera-t-elle organisée et avec qui?*

L'existence d'une cellule de direction est très souhaitable. Elle permet d'optimiser la répartition des tâches, d'assurer une meilleure identification des points importants, et une discussion collégiale pour préparer les décisions. Elle permet également de traiter les problèmes avec réactivité (réunions hebdomadaires), ce que ne permettent pas les différents Conseils (réunions au mieux mensuelles). Cette cellule comprendra au moins le DU, le(a) DU adjoint(e), et l'administratrice. Je souhaite qu'une ou plusieurs personnes (« chargés de mission » et/ou adjoints au DU) en charge d'aspects spécifiques (liaison avec la formation, avec le labex, etc...) y soient associées au moins occasionnellement.

- *Rôle du conseil des chefs d'équipe auprès du DU (maintenu? rythme mensuel des réunions?).*

Ce conseil sera maintenu, ainsi que le rythme de ses réunions. Il a pour rôles d'assurer l'échange sur les projets scientifiques, la réflexion prospective collective, et la préparation des décisions de stratégie scientifique. Je ne prévois pas d'en modifier profondément les missions et le fonctionnement par rapport à la période actuelle. Comme pour les autres conseils (voir ci-dessous), c'est néanmoins un point sur lequel je solliciterai les avis de ses membres lors des premières réunions après le changement de DU.

- *Comment s'articuleront les rôles respectifs du conseil des chefs d'équipe et des membres de ce "collège de direction"/"cellule de direction"?*

Le conseil des chefs d'équipe est le lieu de la réflexion scientifique collective. Il synthétise les demandes de soutien (postes, bourses de Thèse, de post-Docs, équipements, etc...) à faire remonter aux tutelles. Il émet également des avis sur les aspects opérationnels liés au travail de recherche (plateformes, ateliers, services communs techniques). La cellule de direction a pour mission d'assister le DU pour assurer un fonctionnement satisfaisant de l'Unité et mettre en application les décisions prises.

- *Quel rôle le candidat à la DU propose-t-il pour le Conseil de Service?*

Le Conseil de Service est une instance statutaire. Son rôle est défini par les textes réglementaires (Règlement intérieur de l'Unité en particulier). Sa mission première est de

débattre de la manière la plus large possible de l'ensemble des aspects du fonctionnement de l'Unité, pour proposer au DU des actions à conduire et l'assister dans ses prises de décision. Il est consulté régulièrement sur les aspects hygiène et sécurité et sur les aspects budgétaires. Il assure également l'information réciproque entre la cellule de direction et l'ensemble des personnels du laboratoire. Pour ce Conseil également, une analyse sur les moyens d'en améliorer éventuellement le fonctionnement sera conduite avec l'ensemble de ses membres.

- *Comment voit-il le CTL ? Y siègera-t-il ? Quel soutien accordera-t-il aux décisions qui y sont prises?*

L'expérience prouve que le fonctionnement harmonieux d'un groupe d'une centaine de personnes exige une organisation poussée dans l'utilisation et l'évolution des installations collectives, ne serait-ce que pour assurer le respect du travail des personnels en charge de ces installations... Le CTL est donc indispensable. J'y siégerai, mais n'en serai pas le(a) président(e). Le premier soutien sera de confier au (à la) président(e) un pouvoir exécutif sur les décisions qui y seront prises. Ceci n'exclut pas une implication plus directe de ma part dans l'application de ces décisions, puisque c'est *in fine* le DU qui est responsable du bon fonctionnement de son Unité. De plus, et comme c'est déjà le cas, le CTL disposera d'un budget propre pour concrétiser ses décisions. Même méthode que pour les autres Conseils: nous discuterons de la manière de le rendre plus efficace, si nécessaire.

2. Principes de base du fonctionnement de notre UMR

- *Quel mode de fonctionnement pour le Conseil de Service (fréquence des réunions ordinaires, recours à des votes formels sur des motions, quelle position du candidat à la DU si désaccord avec un vote du CS, etc...)?*

Je ne prévois pas de modification majeure dans le mode de fonctionnement du Conseil de Service, sous réserve (comme pour les autres Conseils) que des demandes expresses ne se manifestent pas en faveur d'une telle modification. En l'absence de consensus, il sera bien sûr possible de recourir à des votes formels. Je resterai libre de suivre, ou pas, le résultat de ces votes.

- *Le candidat à la DU souhaite-t-il conserver en état l'organisation actuelle de notre UMR en équipes de recherche ou souhaite-t-il la modifier?*

Je souhaite conserver l'organisation actuelle. C'est un sujet que j'évoquerai plus en détail au cours de l'AG.

- *Quelles seront les règles d'accueil et de création de nouvelles équipes : taille limite, moyens, etc.*

La principale règle est la pertinence scientifique. L'impact de ces créations sur les autres équipes devra être pris en compte. Il reviendra aux Conseil des chefs d'équipe et au Conseil de Service de débattre sur ces deux aspects. A titre personnel, je ne suis pas favorable à la constitution d'équipes de petite taille (moins de trois permanents), mais je n'en fait pas une position de principe.

- *Le candidat à la DU est-il favorable aux projets inter-équipes? Et si oui, comment pense-t-il les encourager?*

J'y suis très favorable. Il y a deux méthodes principales que je souhaite mettre en œuvre: améliorer la communication scientifique interne à BPMP, et mener une réflexion sur des réponses collectives aux grands appels d'offres (Labex, Europe et autres). Les

pistes que je proposerai à la discussion pour atteindre le premier objectif concernant: la tenue régulière de la retraite scientifique de l'Unité (tous les deux ans par exemple), et des présentations sur les projets scientifiques en Conseil des chefs d'équipe. Pour le second objectif, il serait utile que les appels à grands projets fassent l'objet d'une analyse en Conseil des chefs d'équipe, pour déterminer nos possibilités de réponse collective. Il reste néanmoins clair que les propositions de projets scientifiques doivent émaner des équipes, et non pas du DU.

- *Le candidat à la DU souhaite-t-il conserver l'organisation actuelle des Services Communs : agents administratives et agents techniques sous la responsabilité de l'administratrice générale de l'UMR ?*

Oui.

- *Le candidat à la DU souhaite-t-il maintenir (ou pas) et, si oui, comment, une solidarité budgétaire des équipes (aide financière aux équipes en difficulté à cause d'un manque de contrats) dans le cadre de la contractualisation et de la LOLF?*

La solidarité budgétaire au sein de l'Unité est une nécessité. C'est une des raisons de la taxe appliquée aux crédits de fonctionnement des contrats des équipes. Pour une part importante de ces crédits, il n'y a pas de difficulté de justification financière en cas d'utilisation par une autre équipe.

- *Dans un contexte où le soutien de base diminue et l'argent provenant des contrats augmente de façon très disproportionnée, quelle sera la politique de gestion financière du candidat à la DU? Chaque équipe gèrera-t-elle ses contrats comme elle l'entend? Le principe d'une taxe sera-t-il conservé? Si oui, de combien? Si non, le candidat à la DU envisage-t-il une mutualisation totale?*

La mutualisation totale n'est pas envisagée. Les raisons de ce choix seront évoquées en AG. Chaque équipe gèrera ses contrats comme elle le souhaite, sous réserve qu'elle respecte les contraintes réglementaires. Le principe d'une taxe, de l'ordre de 15-25% en fonction des circonstances, sera maintenu.

- *Le candidat à la DU s'engage-t-il à une politique mutualiste dans le maintien d'un parc d'équipements communs et dans sa gestion?*

Oui. Il n'y a pas de raisons de modifier le fonctionnement actuel. Une réflexion sera néanmoins engagée sur le fonctionnement, l'entretien et la maintenance des équipements des ateliers/plateformes, car il ne sera pas possible que les crédits communs de l'Unité assument ces charges sans une partie d'autofinancement par les ateliers/plateformes.

- *Comment, en pratique, maintenir une gestion mutualiste des équipements communs? Quel budget de fonctionnement alloué pour la gestion des plateformes (électrophysiologie, imagerie,...)?*

Un soutien limité de la part de l'Unité existe déjà pour l'électrophysiologie et l'imagerie. La question se pose de généraliser, ou pas, ce soutien aux autres plateformes/ateliers. Il n'est pas forcément utile de mettre en place un système unique, car chaque plateforme/atelier a ses spécificités propres, notamment en termes d'exigences financières. Pour l'heure, il n'y a pas de problème en ce qui concerne l'électrophysiologie, l'imagerie, la spectrométrie de masse et l'atelier cartographie. L'intégration éventuelle de la plateforme de protéomique du LPF à BPMP est un tout autre défi. Ce dernier point sera abordé en AG.

- *La taxe sur les contrats servira-t-elle aussi de réserve de crédits pour les équipements communs et pour faire face à des imprévus?*

Oui.

- *Le candidat à la DU s'engage-t-il à maintenir une cellule efficace de Formation Permanente, capable de prospecter et de proposer aux agents des formations nouvelles et valorisantes? Si oui, avec quels agents de BPMP?*

Oui. Je ne suis pas sûr de la signification de la partie de phrase "*proposer aux agents des formations*": il n'est pas réaliste d'imaginer que la cellule de Formation assurera elle-même des formations spécifiques, compte tenu de l'offre importante déjà disponible au niveau local ou national. Les agents de BPMP en charge de la cellule de Formation seront ceux qui seront volontaires pour cette mission. A titre personnel, je souhaite qu'un binôme Scientifique/ITA prenne en charge ce dossier, pour aller plus loin que la simple gestion des demandes de formation des agents de l'Unité.

- *Quel attachement le candidat à la DU montre-t-il aux missions de formation à différents niveaux : étudiants des universités, élèves des lycées ou collèges, journées portes ouvertes etc. ?*

Les actions doivent d'abord aller vers les Doctorants. Ils doivent bénéficier d'un effort accru en terme de formation professionnelle et d'information sur les carrières, notamment hors du monde académique. Je suis favorable à des actions au niveau du Centre de Recherche (journées des Doctorants, conférences sur les parcours professionnels, contacts avec des entreprises privées), comme cela existe sur d'autres Campus. Toutes les autres initiatives en direction des lycéens, collégiens ou du grand public sont les bienvenues. Elles font partie de nos missions, et permettent à l'ensemble du personnel d'être impliqué dans les actions de formation. L'accueil des étudiants de l'Université (L3, M1) reste du ressort des équipes.

- *Quelle politique vis à vis du travail hors heures "normalement" ouvrées? (ie le candidat à la DU nous soutiendra-t-il vis à vis de Supagro pour conserver un accès les soirs et week-ends ?)*

Le travail hors heures "normales" est souvent une nécessité imposée par le matériel vivant que nous étudions. Je suis favorable à conserver une liberté sur ce point, sous réserve que les conditions de sécurité soient parfaitement remplies. Il ne sera pas possible de convaincre Supagro de nous laisser un accès libre si nous ne démontrons pas notre capacité à faire respecter les consignes de sécurité.

- *Quels sont les projets du candidat à la DU pour le développement d'outils dédiés à l'imagerie, et en particulier, soutiendra-t-il le projet de la plate-forme PHIV commune aux deux UMR, AGAP et BPMP, localisées sur 2 campus différents ?*

Les approches d'imagerie sont indispensables à de nombreux projets de l'Unité. Il est donc nécessaire de conserver une politique active sur ce point, notamment en garantissant l'accès des équipes de BPMP à une plateforme d'imagerie, et en agissant pour que les développements méthodologiques menés par cette plateforme prennent en compte nos besoins spécifiques. La localisation de la plateforme peut être amenée à évoluer, en fonction du résultat de notre projet d'équipement de confocal. Il n'y a pas de contradiction de fond entre les projets d'implantation d'un confocal à BPMP, et le maintien d'une participation active à la plateforme PHIV localisée chez AGAP. Les équipements de ces deux sites peuvent être complémentaires, et doivent de toutes manières être positionnés au sein de Montpellier RIO imaging.

- *Est-ce que le candidat à la DU compte s'impliquer dans la vie de l'école doctorale? Comment? A quel niveau? Quelle position sur certaines règles de l'ED (4ème année, publication pour avoir l'autorisation de soutenir...)*

Je suis le correspondant de l'INRA pour SIBAGHE (notre ED), et à ce titre, membre de son Bureau et de son Conseil. Il n'y a pas besoin d'aller au delà. Les règles de l'ED qui sont mentionnées sont imposées par le ministère (l'ED ne fait qu'en assurer la transmission). Elles sont justifiées: nous devons avoir pour objectifs systématiques de faire soutenir nos Doctorants en 3 ans, et de les faire publier. SIBAGHE a une politique responsable sur l'application de ces règles. Elle n'en fait pas un pré-requis obligatoire pour la soutenance, mais insiste sur leur application.

- *Quelle position du candidat à la DU sur les séminaires? Quelle place pour les séminaires scientifiques? Quel budget? Imposera-t-il aux Docs et Post-docs de donner chaque année un séminaire?*

La conduite de l'activité "Séminaires" est une réussite, si on compare à la pratique de BPMP il y a une dizaine d'années. Il ne faut surtout rien changer à un système qui marche. Ce n'est pas dans mes intentions d'imposer aux Docs et Post-Docs de donner un séminaire, même si c'est une pratique bénéfique pour tous, et en premier lieu pour les Docs/Post-Docs eux-mêmes. Je rappelle que rien n'empêche le chercheur responsable de donner le séminaire en lieu et place de son Doc/Post-Doc. Rien n'empêche d'ailleurs l'ensemble des chercheurs de donner des séminaires indépendamment du fait qu'ils encadrent ou non un Doc/Post-Doc.

- *Est-ce que le candidat à la DU stimulera plus d'implication des doctorants dans la formation pédagogique de SupAgro/UM2 (TP, TD...)?*

C'est un point qui restera à l'appréciation des Doctorants, car l'implication, ou non, dans la formation fait partie intégrante de leur projet professionnel.

- *Dans une Unité aussi importante que la nôtre, il est fortement conseillé d'avoir deux ACP/ACMO et deux PCR-P. Qu'est-ce que le candidat à la DU compte-t-il faire à ce sujet (Cécile, qui cumule actuellement ces deux responsabilités, part bientôt...)?*

Je serai absolument ravi que deux volontaires se manifestent pour chacune de ces tâches. En trouver un(e) sera déjà bien, et c'est ce que je compte faire.

- *Quels moyens le candidat à la DU s'engage-t-il à accorder à la prévention (des risques) et à l'AQR?*

La sécurité des agents sur leur lieu de travail est la priorité N°1 de BPMP, avant même l'efficacité de la recherche qui s'y fait. Le développement de l'AQR est une tâche difficile, mais il est clair qu'il s'agit d'une exigence de plus en plus forte. Les moyens qui seront consacrés à ces deux activités prendront d'abord en compte les demandes des personnels qui en ont la charge. Ces personnels pourront bénéficier des formations nécessaires, d'une décharge partielle de leurs autres activités, et de mon implication directe si elles rencontrent des difficultés dans la mise en œuvre des mesures qu'elles préconisent.

3. Relations avec les tutelles

- *Quelle priorité aux intérêts de notre UMR face aux intérêts « politiquement corrects » des tutelles?*

Je ne comprends pas cette question, car je ne suis pas sûr de ce qui est défini comme intérêts "politiquement corrects". Je propose qu'elle soit de nouveau formulée en AG, de façon précise et concrète.

- *Est que le candidat à la DU envisage de maintenir l'UMR dans sa forme actuelle (4 tutelles)?*

Oui. Le système actuel nous offre une grande souplesse (même si c'est compliqué), et permet de maintenir un ancrage fort sur la recherche fondamentale, et la formation supérieure.

- *Quelle stratégie envisagée pour renforcer les liens avec SupAgro et l'Université ? Quelle place pour les enseignants-chercheurs à BPMP? Quelle place de B&PMP dans la formation soit universitaire, soit agronomique?*

C'est une question importante, qui sera traitée en détail en AG.

- *Quelle position par rapport à la délocalisation des ITA INRA des services administratifs de BPMP vers les SDARs de l'INRA?*

J'y suis opposé. La justification fondamentale de cette politique est la suppression de postes.

- *Quelle position par rapport à l'éventualité d'un mandat de gestion unique? A qui (INRA?, CNRS?, SupAgro?) Attention au problème posé par le renouvellement des CDDs...*

Il ne semble pas que ce soit vraiment à l'ordre du jour (au moins entre l'INRA et le CNRS). Je n'y suis pas favorable, tout en sachant que l'on ne nous demanderait vraisemblablement pas notre avis dans une telle éventualité.

- *Quelles réponses de BPMP aux "défis scientifiques" identifiés par l'INRA ou aux priorités qui se dessinent au CNRS (Cf. postes chercheurs fléchés)? Comment le candidat perçoit-il la missive du CNRS aux directeurs d'Unité concernant les "priorités hiérarchisées de recrutement pour les 3 années à venir " ? Quelles décisions prendra-t-il et sur quelles bases ? Quels engagements du candidat à la DU en termes d'arbitrage pour les demandes de moyens correspondantes?*

BPMP est parfaitement positionné par rapport aux défis scientifiques identifiés par l'INRA (notamment formulés au travers du Schéma Stratégique du Département BV). C'est un point que je détaillerai lors de l'AG. En ce qui concerne le CNRS, les postes fléchés ne sont pas encore une réalité, à ma connaissance. Il est donc difficile d'en tirer des conclusions et de prendre des décisions en conséquence.

- *Quelle sera la politique de BPMP par rapport à l'Université Montpellier 2? Est ce que le contrat quadriennal de l'UMR passera toujours par cet établissement? Dans une UMR où le personnel UM2 est très minoritaire, est-il pertinent que l'UMR reste l'établissement principal? Comment le candidat à la DU envisage-t-il les relations avec l'UM2, notamment en termes de recrutements de futurs MCR ou PR (on n'est clairement pas attractifs pour les nouveaux recrutés)?*

Le système actuel tend à positionner les établissements d'Enseignement Supérieur au cœur des dispositifs locaux de recherche. Il est donc important de maintenir un lien fort avec l'UM2 (mais aussi avec Supagro), notamment en la maintenant comme établissement porteur de notre contractualisation. Mes projets sont de renforcer l'effectif des personnels UM2 dans l'UMR. Des actions en ce sens sont déjà conduites par l'actuel DU. Je ne vois pas pourquoi nous ne serions pas attractifs pour les nouveaux recrutés. Je pense même le contraire, à condition d'assurer un positionnement de ces personnels au cœur même de notre dispositif de recherche, sur les projets qui semblent les plus attractifs du point de vue scientifique.

- *Le candidat à la DU sait-il où en est actuellement le projet de création de la TGU BPMP-LEPSE? Est-il favorable à ce projet?*

La question reste d'actualité. Je la traiterai en détail lors de l'AG.

- *Si non, que ferait-il si la DG INRA impose la TGU?*

Je suis candidat à la Direction de BPMP. Rien ne m'oblige à être candidat à celle de la TGU. En tant que DU éventuel de BPMP, j'aurai dans ce cas à assurer un dialogue entre les deux Unités actuelles. La question sera alors de savoir s'il se dégage un projet scientifique, et un porteur de ce projet pour une éventuelle TGU.

- *Si oui, quelle serait la gestion scientifique et administrative de la TGU et comment seraient réorganisés les Services Communs?*

Il est impossible de répondre de manière sérieuse à ce stade. C'est bien sûr un élément de réflexion à intégrer au dialogue à mettre en place avec le LEPSE.

4. Gestion RH (affectations, carrières...) et organisation des services communs de l'UMR

- *Le candidat à la DU engagera-t-il une politique active de recrutement équilibré entre les chercheurs et les ITA dans le but de renouveler les compétences et de rajeunir les effectifs, en y incluant le recrutement des personnes handicapées?*

Oui. C'est d'ailleurs une politique déjà mise en place par nos tutelles. Il n'y a donc pas de difficulté particulière pour avoir des projets en ce sens.

- *Comment le candidat à la DU voit la possibilité d'ouverture des Postes ATER et de maître de conférences ?*

Je suis favorable à l'ouverture de postes de Maître de Conférences dans l'Unité (aussi bien à l'UM2 qu'à Supagro). C'est à nous de définir des profils qui soient attractifs aussi bien pour ces tutelles que pour les candidats. Pour les postes d'ATER, je n'ai pas de position particulière. Ca relève du projet professionnel des candidats, qui se destinent alors à une fonction d'enseignant-chercheur.

- *Qu'envisage le candidat pour faciliter la vie des chercheurs de manière à ce qu'ils puissent se concentrer "uniquement" sur leur recherche?*

La question me surprend, car je ne vois pas ce qu'elle sous-entend exactement. Les missions des chercheurs évoluent au cours de leur carrière, et les seuls à qui l'on demande de se focaliser uniquement (et à juste titre) sur leur programme de recherche sont les CR2. Par la suite, et notamment après le passage en CR1, il y a d'autres missions qui font partie du travail normal des chercheurs, en dehors de leur projet propre de recherche. Il s'agit en particulier de leur participation à diverses instances collectives qui sont indispensables au fonctionnement de notre communauté (Conseil de Service, CTL, CSS, Comité National du CNRS, Comités AERES ou ANR, Jurys de concours, Conseils Scientifiques et de Gestion divers et variés, mais aussi enseignement, formation permanente des ITA, la liste est longue...). Je n'envisage rien pour empêcher les chercheurs de conduire ces activités. Par contre, il y a une foule de tâches qui ne font pas partie de la mission des chercheurs: gestion financière des contrats, fonctionnement des installations collectives, reporting administratif, etc...C'est le bon fonctionnement des services techniques ou administratifs qui doit décharger les chercheurs de ces travaux. J'envisage donc d'assurer, autant que faire se peut, ce bon fonctionnement.

- *Qu'envisagent les candidats pour permettre aux chercheurs "juniors" qui le souhaitent de s'exprimer et de s'autonomiser?*

Tout dépend de ce que l'on entend par chercheurs "juniors". En ce qui concerne l'aspect autonomie, le DU doit, avec les autres instances du laboratoire, mettre en œuvre une politique d'accession à l'indépendance des chercheurs confirmés (et donc *a priori* pas "juniors"), dans l'optique de les faire reconnaître comme chefs d'équipe. En ce qui concerne l'autonomie des jeunes chercheurs qui ne peuvent encore prétendre diriger une équipe, c'est aux responsables d'équipe concernés de définir leur politique au sein de leur équipe. Le DU n'a pas à leur dicter leur mode de fonctionnement, et de mon point de vue, n'a pas à mettre en place de stratégie qui aboutirait à la déstructuration des équipes. En ce qui concerne l'aspect expression, le fonctionnement actuel du laboratoire permet aux jeunes (ou moins jeunes) chercheurs de participer de manière active à la vie du laboratoire pour y exprimer leur point de vue (Conseil de Service, CTL, Séminaires, AG, prises de responsabilités collectives comme ACP/ACMO, AQR, responsabilité d'équipements, formation et actions éducatives diverses). Ceci n'est pas exclusif, et toute proposition de nouvelle animation collective par un jeune scientifique sera la bienvenue. Sur l'aspect purement recherche, plusieurs appels d'offres s'adressent spécifiquement aux jeunes chercheurs (programme JCJC ANR, Jeunes chercheurs d'avenir, ERC), qui leur permettent une grande liberté de proposition scientifique.

- *Quelle politique d'affectation des ITAs dans les équipes/les services communs? Le candidat à la DU souhaite-t-il constituer de nouveaux plateaux techniques en service commun? Lesquels, avec quels personnels?*

En ce qui concerne les ITA en place, c'est avant tout les demandes de mobilité interne qui doivent déterminer la politique d'affectation, sous réserve que les tâches indispensables restent assurées. Pour les recrutements, c'est le profil du recrutement qui la détermine. Je suis favorable à un soutien technique significatif dans les équipes (idéalement, pas d'équipe sans ITA). En ce qui concerne de nouveaux plateaux techniques, leur développement dépendra exclusivement des demandes des équipes (je ne vais pas créer un plateau technique qui n'est demandé par personne). L'affectation des ITA s'y fera, soit par mobilité interne s'il y a des candidats, soit par recrutement, si nous arrivons à décrocher un poste.

Les ITA de notre UMR considèrent qu'ils ne sont pas suffisamment soutenus dans les démarches d'évolution de leur carrière, en particulier dans les démarches de promotion/avancement. Ils souhaitent un engagement clair du candidat à la DU sur :

- *l'encouragement à se présenter aux concours internes qui sont encore trop souvent considérés par leurs responsables directs comme une perte de temps, à la fois pour eux-mêmes et pour les candidats ITA*
- *une aide efficace dans la préparation des dossiers et de l'audition sur la base des critères réels de ce type de concours, critères encore trop souvent ignorés par leurs responsables*
- *un soutien à travers la présence personnelle du DU (et non seulement par délégation) dans les instances de promotion comme la CAPL de INRA (réunions d'harmonisation en particulier)*
- *une participation des chercheurs de notre UMR aux jurys des concours internes ITA, ce qui leur permettrait de représenter et de valoriser leurs types de missions (marginales à l'INRA) d'une part, et de prendre conscience de critères réellement pris en compte dans ce type de concours, d'autre part.*

Je m'engage à assister moi-même aux réunions d'harmonisation, et de CAPL si nécessaire. En ce qui concerne la préparation des dossiers, je peux intervenir en cas de demande explicite, mais il est bien plus efficace que ce soit le responsable direct de l'agent qui la prenne en charge. Par contre, nous devons mettre en place un système de

préparation aux auditions. C'est ce qui existe déjà pour nos étudiants (soutenance du M2 et concours ED). Il n'y a pas de raison que ça ne soit pas le cas aussi pour les ITA. Je demanderai donc aux chefs d'équipes concernés par des candidatures d'organiser des auditions "à blanc". J'y participerai si je suis sollicité. Pour l'encouragement et la participation des chercheurs aux jurys de concours, Hervé Sentenac a déjà apporté des réponses à ces questions, qui m'apparaissent pertinentes. Je ne vais donc pas les répéter ici.

J'ai parfaitement conscience que cet aspect du travail du DU est essentiel, mais il est honnête de dire que je manque d'expérience dans ce domaine. Donc, je m'engage à deux choses: i) organiser une réunion d'échange avec le collège des ITA sur tous ces aspects, de manière à avoir en direct une remontée détaillée et structurée de leurs demandes (les autres se débrouilleront sans nous à cette occasion), ii) suivre une formation spécifique sur la gestion et la préparation des progressions de carrière des ITA.

- *Quelles mesures seront prises pour garantir une continuité de service au niveau des services communs?*

Tout dépend ce que l'on appelle continuité de service. Dans beaucoup de cas, un service peut s'arrêter le temps que les agents en charge prennent leurs congés. Il n'y a pas forcément lieu de mettre en place un dispositif compliqué et contraignant pour y remédier. De plus, l'expérience passée prouve que pour les tâches importantes, il y a en général des collègues de bonne volonté qui se portent volontaires pour assurer un service minimum. Pour les interruptions plus longues, il est par contre souvent nécessaire de trouver une solution. Une possibilité serait que dans le cadre d'une ouverture vers des missions du corps supérieur (voir question ci-dessous), des agents qui le souhaitent soient formés à d'autres tâches, et pourraient ainsi prendre le relai des absents en cas de besoin urgent. Par ailleurs, Jean-François Briat a entamé un dialogue avec la délégation CNRS et le Centre INRA pour identifier des postes-clés dans l'Unité (gestion par exemple !), et la mise en place d'un dispositif par nos tutelles pour que ces postes-clés ne restent pas vacants de manière imprévue plus de quelques jours, afin de ne pas paralyser l'activité de l'Unité. Je poursuivrai bien sûr dans cette direction.

- *Comment le candidat à la DU envisage-t-il d'organiser la gestion/comptabilité de l'UMR?*

.....A discuter en AG.

- *Le candidat à la DU s'engage-t-il sur l'attribution des missions aux ITA en accord avec les missions types relevant de leur corps professionnel et correspondant à leur profil, avec, autant que possible, une ouverture vers les missions du corps supérieur pour justifier une évolution de carrière?*

Oui. Le contraire serait inadmissible.

- *Le candidat à la DU s'engage-t-il sur l'attribution des missions aux ITA et sur leur affectation exclusivement sur la base de la concertation et non pas d'une façon autoritaire sous forme d'un ordre hiérarchique?*

Si la formulation "exclusivement sur la base de la concertation" signifie que chacun fera uniquement ce qu'il lui plaît, il me semble qu'il y a un juste milieu entre ces extrêmes. La concertation pour assurer l'efficacité de la conduite des missions est indispensable. La réalisation effective des missions aussi. En tant que DU, je serai garant des deux. Donc, d'accord pour systématiquement garantir une concertation avec les agents sur ce point, pas d'accord pour que cette concertation aboutisse à un abandon de missions essentielles.

- *Le candidat à la DU s'engage-t-il à refuser de suivre la tendance de délocalisation des ITAs INRA de leurs équipes et unités de recherche vers les SDARs?*
Oui. Mais personne ne me demandera mon avis....
- *le candidat à la DU souhaite-t-il maintenir l'affectation d'un certain nombre d'ITAs aux équipes ou plutôt souhaite-t-il constituer des plateaux techniques en service commun ?*
Voir réponse à une question précédente.
- *Le candidat à la DU engagera-t-il une politique vis à vis de la rémunération des stagiaires? (ie continuera-t-il à financer 10 mois de stage par équipe)*
Pas de changement prévu par rapport au système actuel (au moins 6 mois de M2), tant que les finances de l'Unité le permettront.
- *Quelle sera la politique du DU vis à vis de la rémunération des thésards étrangers financés par leur pays d'origine? Est-ce que le candidat à la DU demandera aux équipes de compléter le salaire afin que ces thésards soient rétribués au moins au-dessus du seuil de pauvreté (~800€)? Voire complètera-t-il le salaire par une aide à l'équipe d'accueil?*
Je souhaite clairement responsabiliser les équipes sur ce point. Tout comme pour l'éventualité d'une quatrième année de Thèse, elles auront obligatoirement à assurer le financement correct de leur étudiants, c'est à dire au niveau du minimum requis par l'ED.
- *Possibilité d'enchaîner des CDDs en post-doctorat: soutiendra-t-il les demandes des équipes vis à vis des tutelles?*
Oui. Mais personne ne me demandera mon avis.

5. Projet scientifique de l'UMR

- *Orientation de BPMP : recherche fondamentale (ancrage plus fort côté CNRS?) ou recherche appliquée ancrage LEPSE/Agropolis? Quel positionnement de BPMP par rapport aux choix des modèles (Arabidopsis, riz, brachypodium...), y compris choix éventuelle d'une ou de nouvelle(s) espèce(s) modèle au sein du labo?*
Le positionnement de BPMP est clairement sur des aspects de recherche fondamentale. Ceci ne nécessite pas forcément un ancrage plus fort du côté CNRS, car BPMP n'a pas de problème de positionnement sur ce point du côté des autres tutelles, notamment de l'INRA. Cependant, il est important de conserver un bon équilibre CNRS – INRA dans l'Unité. Il n'y a aucun frein institutionnel à ça. Par exemple, l'accueil de Pascal Genshik, qui renforcera BPMP dans sa ligne d'Unité de Recherche Fondamentale, est une opération soutenue en partenariat par le CNRS ET l'INRA. L'aspect modèle végétal sera traité en AG.
- *Si on nous incite à envisager de la recherche plus finalisée, ne faudrait-il pas se tourner vers des organismes "pro" dans ce domaine (CIRAD...)?*
Un partenariat plus fort avec le CIRAD n'est pas forcément une mauvaise chose, en particulier dans le contexte d'Agreenium, mais c'est déconnecté de toute orientation éventuelle vers une recherche finalisée, pour laquelle nous n'avons aucune incitation.
- *Priorités scientifiques ? (ie les thématiques qu'il portera: on a vu par exemple que J-FB, en soutenant l'imagerie ou la "biologie des systèmes", a permis de faire évoluer positivement BPMP....)*
Les priorités scientifiques de BPMP sont définies à partir des propositions des équipes (ça a été le cas pour les thématiques mentionnées dans la question). Le DU

intervient dans leur hiérarchisation et leur élaboration, mais pas dans leur proposition initiale. En tant que chef d'équipe, j'ai des projets à proposer, mais pas strictement en tant que DU. Cette question trouvera donc sa réponse dans le futur, car je ne connais pas tous les projets des autres équipes.

- *Est-ce que le candidat à la DU poursuivra les efforts de J-FB visant à ce que l'IBIP héberge un confocal ?*

Oui.

- *BPMP a été noté A+ lors de la dernière évaluation. Quelles sont les projets du candidat à la DU pour que BPMP conserve sa position?*

Le résultat de l'évaluation AERES dépend avant tout de la quantité et la qualité de la production scientifique des équipes au cours du contrat écoulé, qui ne dépendent que très peu du DU.

Au moins trois autres points concernent quand même le DU: i) l'aide apportée aux équipes/chercheurs en difficulté, ii) la qualité du projet scientifique pour le contrat suivant, et iii) la gouvernance de l'UMR.

Le soutien aux équipes/chercheurs en difficulté est une nécessité car c'est toute l'Unité qui est évaluée. Pour l'AERES, le fait d'avoir des équipes performantes n'excuse pas le fait d'en avoir en situation délicate. De plus, le concept de chercheurs "non publiant" fait peser une menace même pour les équipes performantes. C'est un sujet délicat, qui doit être traité autant que faire se peut bien en amont de l'évaluation, pour laisser le temps aux équipes/chercheurs concernés de redresser la barre à temps. Il n'y a pas de recette-miracle en la matière, et c'est un enjeu collectif, qui implique le DU aussi bien que les chefs d'équipe et l'ensemble des chercheurs et enseignants-chercheurs. Nous avons l'obligation d'être solidaires pour surmonter des difficultés éventuelles

La qualité du projet se travaille aussi largement en amont. Dans ce domaine, il est de la responsabilité du DU d'assurer une communication suffisamment riche et une réflexion prospective suffisamment profonde pour permettre à chacune des équipes de mûrir à la fois ses propres projets, et sa contribution à des projets collectifs. Le DU a également pour tâche de définir des priorités claires entre les différents éléments de projet, de manière à ce qu'ils restent réalistes par rapport aux moyens de l'Unité.

Enfin, la gouvernance de l'Unité concerne la manière dont le DU et la cellule de Direction ont répondu, et prévoient de répondre, à un ensemble d'attentes des personnels (fondamentalement, ce qui transparaît de toutes les questions de la présente liste) et des tutelles. Cette gouvernance est appréciée par le Comité d'évaluation au travers d'éléments factuels (mise en place de structures d'animation collective, fonctionnement des différents Conseils, outils et méthodes d'information des personnels, etc...), et par des rencontres avec toutes les catégories de personnels (y compris non-permanents) lors de la visite sur site. Mon expérience en tant que participant à 9 Comités d'évaluation collective d'Unités m'a sensibilisé au fait qu'un critère crucial est la qualité du dialogue qui existe entre les différentes catégories de personnels et le DU directement. Je prévois donc de rencontrer tous les ans chacun des collèges de personnels (chercheurs/enseignants-chercheurs, ITA, doctorants/post-Doctorants/CDD) pour mettre en place ce dialogue.

- *Quels sont les projets du candidat à la DU afin d'améliorer la visibilité de BPMP dans la communauté scientifique (congrès, séminaires, échanges) et ainsi améliorer encore l'attractivité de BPMP (séminaires et rédaction des thèses en anglais?)*

La proposition de congrès et d'échanges scientifiques est largement du ressort des équipes. Le DU peut assister les équipes pour la recherche des moyens nécessaires à ces actions, mais il ne peut pas leur imposer de les faire. L'organisation des séminaires est déjà assurée par un comité qui remplit parfaitement sa tâche, et la rédaction des

thèses en anglais ne m'apparaît pas prioritaire. J'imagine par contre pouvoir agir à deux niveaux: la mise en place d'actions de formation à l'échelle nationale et internationale (Ecoles chercheurs), et surtout l'implication de BPMP dans des grands programmes locaux, nationaux ou internationaux au travers de projets inter-équipes (RHIZOPOLIS en est un exemple). Le DU doit agir en tant que catalyseur pour ces actions.

- *La disparition du LPF serait prévue pour la fin 2012, avec comme conséquence l'intégration à BPMP de la plate-forme Protéomique. Le candidat à la DU est-il favorable cette intégration de la plateforme Protéomique ?*

Toutes les questions relatives à l'intégration de tout ou partie du LPF au sein de BPMP (celle-ci et les suivantes) seront traitées en détail lors de l'AG.

- *Si oui, le candidat à la DU a-t-il une volonté forte de réussir une intégration pérenne de cette plateforme dans BPMP, y compris dans le projet scientifique de BPMP ? Quelle serait concrètement la gestion scientifique et administrative de cette plate-forme au sein de BPMP compte tenu des équipements spécifiques ne pouvant être accueillis dans les locaux de BPMP d'une part, et d'une gestion administrative contraignante en respect du statut RIO de cette plate-forme d'autre part?*
- *Du point de vue du candidat à la DU, les contrats propres de la plate-forme protéomique seraient-ils soumis à l'impôt BPMP, alors que l'activité de cette plate-forme s'exerce hors de nos équipements communs?*
- *Du point de vue du candidat à la DU, quel serait le soutien financier de BPMP à cette nouvelle plateforme, qui constituerait de fait le plateau technique le plus important au sein de notre UMR?*
- *Quelle position du candidat à la DU au sujet du projet de fusion des départements INRA BV/GAP? Le candidat à la DU sait-il où en est ce projet? Si cette fusion devait avoir lieu, quelles seraient les conséquences pour notre UMR en terme de programmation scientifique d'une part et en terme de gestion d'autre part ? Quelles conséquences dans l'éventualité d'une TGU, dans la mesure où le LEPSE ne fait partie d'aucun département concerné par la fusion?*

Je sais où en est le projet du fait de mon appartenance au Conseil Scientifique du Département BV. Ce projet ne semble en aucune manière revêtir un caractère d'urgence. Il pourra être évoqué lors de l'AG. Nous commençons à recevoir les comptes-rendus des réunions organisées récemment à ce sujet au niveau national. Ces documents devront alors être fournis aux personnels par leurs élus au Conseil de Service et Conseil de gestion des Départements.

- *Le candidat à la DU sait-il où en est actuellement le projet d'intégration à BPMP d'une nouvelle équipe P. Genschik?*

Oui.

- *le candidat à la DU est-il favorable à l'accueil de cette équipe?*

Oui, très.

- *si oui, peut-il s'engager, comme l'a fait J-FB de ne pas y affecter d'une façon autoritaire des personnels de BPMP, ITA en particulier, sauf en réponse à un souhait explicite de leur part?*

Oui.