



Compte rendu du Conseil d'unité du 13 Avril 2018

Présents : A. Gojon, C. Maurel, C. Casset, H. Baudot, S. Chay, C. Fizames, I. Gaillard, S. Mari, P. Nacry, S. Ruffel, M. Boeglin, P. Rudinger, F. Divol, E. Izquierdo, A.-A. Véry, J. Villette

1) Questionnaire aux Candidats à la Direction de l'Unité

Hugues signale une nouvelle question du collège des ITA aux candidats relative à la mise en œuvre du télétravail dans l'unité. Une formulation de la question est arrêtée par le conseil et il est décidé de l'ajouter au questionnaire. Le questionnaire aux candidats à la direction de l'unité établi en concertation au sein des 3 collèges et synthétisé lors de la réunion du conseil d'unité est adopté à l'unanimité.

Le questionnaire est disponible en annexe de ce compte rendu

2) Modalités de la procédure de l'élection du futur Directeur d'Unité

Appel à candidature : La période de déclaration de candidature à la direction de l'unité est fixée du 15 avril au 15 mai

Alain transmettra par email à l'ensemble de l'unité le 15 avril l'appel à candidature

Les candidats à la direction de l'unité auront jusqu'au 13 juillet midi pour répondre par écrit au questionnaire établi par le conseil d'unité. Les candidats devront transmettre à Alain leurs réponses au questionnaire et ne pas les diffuser eux-mêmes au personnel de l'unité. C'est Alain qui diffusera de manière simultanée les retours écrits des différents candidats à l'ensemble des personnels de l'unité le 13 juillet après midi. Les candidats ont la possibilité, s'ils le souhaitent, d'ajouter des commentaires libres à leur réponse au questionnaire, pour développer des points qui leur semblent importants.

Assemblée Générale des personnels de l'unité :

Une assemblée générale sera organisée pour chaque candidat déclaré la première semaine de septembre. L'ordre de passage des candidats sera établi par tirage au sort.

Les dates et horaires de(s) AG(s) seront fixés ultérieurement en fonction des disponibilités des Amphis et/ou salles de SupAgro.

Un vote sera organisé le vendredi 14 septembre pour identifier le(a) candidat(e) proposé(e) par l'unité. Une commission électorale sera mise en place pour l'organisation du vote, la surveillance et le dépouillement

Les règles de vote telles que définies dans le règlement intérieur seront appliquées (tous les permanents seront votants, ainsi que les non permanents présents dans l'unité depuis plus de 6 mois)

Le vote se fera à bulletin secret collège par collège (résultats donnés par collège). Trois collèges ont été définis (Chercheurs/enseignants chercheurs ; ITA ; non permanents)

Le vote par procuration est possible et il n'y a pas de limite de nombre de procurations par électeur

Le collège des non permanents sera interrogé pour déterminer si une traduction des réponses des candidats au questionnaire est souhaitée pour les non francophones. En cas de réponse positive, une validation de la traduction par le(s) candidat(s) devra être effectuée.

3) Modification des règles budgétaires de l'Unité

La baisse du nombre de contrats obtenus par les équipes laisse craindre à partir de 2019 un manque de ressources financières pour assurer le fonctionnement de l'unité et l'activité de certaines de ces équipes. Il pourrait être alors envisagé d'amplifier notre effort de solidarité financière, en redistribuant davantage de ressources disponibles au niveau du budget labo commun vers ces équipes. Néanmoins, le budget labo commun sera lui-même en tension car la facturation aux frais réels des fluides par le centre entraîne une augmentation importante de ce poste budgétaire : le montant sera doublé sur 3 ans pour passer de 75k€ en 2017 à 100k€ en 2018, 125k€ en 2019 et 150k€ en 2020. Plusieurs pistes ont été envisagées pour remédier à cette situation et augmenter le niveau de crédits disponible au niveau du budget labo commun.

Baisse des coûts :

L'équipement des chambres de cultures en LED permettra une baisse significative de la consommation électrique (en éclairage et en charge thermique).

Non renouvellement de contrats d'entretien : Les contrats seront analysés individuellement pour identifier ceux qui peuvent être arrêtés ou suspendus.

Accroissement des recettes : Plusieurs pistes visant à accroître les recettes du budget labo commun ont été envisagées

- 1) Accroissement de la part fonctionnement vs personnel sur les projets déposés. Cette option n'a pas été retenue compte tenu des contraintes qu'elle impose aux équipes et du faible impact sur les recettes.
- 2) Extension de la taxe à tous les projets de recherche y compris les projets « jeunes chercheurs » et les projets « non gérés par l'unité ».
Le conseil de service s'est prononcé à l'unanimité pour l'extension de la taxe à tous les projets. Cette mesure sera appliquée sur l'année 2018. Les modalités de taxation des équipes disposant de contrats « non gérés par l'unité » seront analysées au cas par cas.

4) Point divers

Gratification de stage :

Le principe du financement d'une gratification de stage par équipe est maintenu. Toutefois dans le cas où une équipe serait en situation financière difficile, la possibilité lui est laissée de transformer cette gratification de stage en crédits de fonctionnement. La direction de l'unité restera vigilante pour éviter les dérives et favoriser l'accueil d'étudiants car c'est un point important du maintien de notre attractivité.

Investissements

Achat du spectromètre de masse isotope stables (coût : 274 k€) : l'achat se fera en 2018 étant donné que la CNOC a validé la demande et que l'INRA fournira donc le soutien demandé. Le CNRS, SupAgro et l'UM ont également apporté un soutien. Le petit complément nécessaire à cet achat pourra être apporté par l'Equipe Intégration.

- 35 k€ de l'UM
- 13 k€ de Montpellier SupAgro
- 119 k€ de la CNOC (INRA)
- 47 k€ du CNRS
- 20 k€ FMII 2017
- 22 k€ autofinancement BPMP 2018

Information sur le télétravail :

L'INRA et le CNRS souhaitent mettre en place le télétravail pour le début 2019. Une note de service sur l'expérimentation faite à l'INRA de Jouy en Josas est déjà disponible. Les modalités de mise en œuvre à l'échelle nationale ne sont pas encore dévoilées.

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?
 - Comment les candidats envisagent-t-il de concilier une politique scientifique d'UMR dont ils seront les porteurs avec l'autonomie (la responsabilité) scientifique des chefs d'équipes?
 - Même question concernant les ateliers/plateformes, qui ont des responsables scientifiques et des projets en adéquation avec ceux des équipes.
 - Les candidats prévoient-il de conserver la direction de leur 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 les candidats consacreront-t-ils à la direction de BPMP?
-
- Les candidats peuvent-ils préciser leurs propositions en ce qui concerne l'organisation de la direction de BPMP : DU adjoint(e) ? Cellule de direction ? Conseil scientifique ?
 - Quel rôle les candidats proposent-t-ils pour le Conseil d'unité (CU)? Quel mode de fonctionnement pour le CU (fréquence des réunions ordinaires, recours à des votes formels sur des motions, mise en place d'un quorum pour les votes, quelle position des candidats si désaccord avec un vote du CU, etc...)?
 - Quelles autres instances (Conseil des chefs d'équipe, CTL, etc...) seront maintenues où créées et quels seront leurs rôles auprès de la direction de l'unité ? Quels modes de communication pour les ordres du jour et les compte-rendus ?

2. Principes de base du fonctionnement de notre UMR

- Les candidats souhaitent-t-ils conserver en état l'organisation actuelle de notre UMR en équipes de recherche ou souhaitent-t-ils la modifier?

- Quels critères scientifiques et financiers pour l'accueil et la création de nouvelles équipes?
Quels critères scientifiques et financiers pour une fermeture éventuelle d'équipes existantes ?
- Les candidats sont-ils favorables aux projets inter-équipes? Et si oui, comment pensent-t-ils les encourager?
- Quelle est la position des candidats sur l'organisation actuelle et l'évolution des Services Communs ?
- Les candidats connaissent-il les modalités des interventions techniques hors heures et/ou jours ouvrés (en terme de services ou de pannes) mises en place au laboratoire depuis déjà plusieurs années ?

Si oui, est ce que cette organisation les satisfait en l'état ou souhaitent-t-ils la modifier en la faisant évoluer vers quelque chose de plus formel ?

Si non, comment imaginent-t-ils cette organisation ?

- Les candidats peuvent-ils préciser leurs propositions en ce qui concerne la gestion « économique » de l'unité (taxe, solidarité entre équipes, équipements communs, plateformes, rémunération de stagiaires...).
- Quelle est la position des candidats au sujet de la formation des agents de BPMP ?
- Pensent-t-ils que la formation interne est importante ; sont-ils prêt à l'encourager ?
- Quelle est la position des candidats au sujet de la formation des étudiants accueillis en stage ?
- Quelle politique vis à vis du travail hors heures "normalement" ouvrées? (ie, les candidats nous soutiendront-ils vis à vis du Campus INRA/SupAgro pour conserver un accès les soirs et week-ends ?).
- Qu'est-ce qu'ils aimeraient changer dans le règlement intérieur ?
- Comment les candidats envisagent-ils le fonctionnement et le devenir des plateformes et plateaux techniques ? Comment se fera le soutien financier et RH ? Quelles seront les stratégies de développement des plateformes: locales, régionales, nationales ?
- Les candidats peuvent-il préciser leurs propositions en ce qui concerne leur politique de représentation de l'unité (Université, MUSE, LABEX, Ecole Doctorale...) ?
- Quelle position des candidats sur les séminaires? Quelle place pour les séminaires scientifiques? Quel budget? Imposeront-ils aux Docs et Post-docs de donner chaque année un séminaire?

- Quels moyens les candidats s'engagent à accorder à la prévention (des risques) et à l'AQR?

3. Relations avec les tutelles

- Est-ce que les candidats envisagent de maintenir l'UMR dans sa forme actuelle (4 tutelles)?
- Quelle stratégie envisagée pour renforcer les liens avec SupAgro et l'Université ? Quelle place pour les enseignants-chercheurs à BPMP? Quelle place de BPMP dans la formation soit universitaire, soit agronomique?
- Les candidats savent-ils où en est actuellement le projet de fusion BPMP-LEPSE? Sont-ils favorables à ce projet?
Si non, que feraient-ils si la DG INRA l'impose ?

Si oui, quelle serait la gestion scientifique et administrative de la nouvelle unité, et comment seraient réorganisés les Services Communs?

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

- Quelle politique spécifique pour les enseignants chercheurs ?
- Quelle serait la politique proposée en matière de suivi des doctorants et post-docs ? Quelles propositions pour améliorer l'attractivité de l'unité pour les candidats aux concours chercheurs ?
- Les candidats engageront-ils 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?
- Quelles priorités les candidats proposent-ils d'afficher en ce qui concerne les recrutements d'ITA ?
- Qu'envisagent les candidats pour permettre aux chercheurs "juniors" qui le souhaitent de s'exprimer et de s'autonomiser?
- Quelle politique d'affectation des ITAs dans les équipes/les services communs? Les candidats souhaitent-ils constituer de nouveaux plateaux techniques en service commun? Lesquels, avec quels personnels?

- Quelle est la position des candidats sur l'avenir du poste de laverie ?

- 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 des candidats 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 INRA et CNRS (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.

- Quelle réponse des candidats à la demande de changement d'affectation en interne? Quelle priorité : souhait de l'agent ou les règles plus ou moins strictes des quotas ?

- Quelles actions face au blocage des carrières des ITA qui dans la plupart des cas ont des missions relevant de corps supérieurs ?

- Les candidats engageront-ils une politique vis à vis de la rémunération des stagiaires (actuellement 6 mois de stages / équipes et MC) ?

- Quelle est la position des candidats sur le télétravail ? Comment envisagent-ils sa mise en œuvre s'il est proposé par les tutelles ?

5. Projet scientifique de l'UMR

- Quelle orientation dans la stratégie scientifique globale : enjeux d'avenir et moyens pour les réaliser ?
Comment cette orientation sera-t-elle mise en œuvre : recrutements, création de nouvelles équipes, réorientation d'équipes existantes ?

- Quel positionnement de BPMP par rapport aux choix des modèles (Arabidopsis, riz, brachypodium...), y compris choix éventuel d'une ou de nouvelle(s) espèce(s) modèle(s) au sein du labo?
- Les candidats peuvent-ils préciser leurs propositions en ce qui concerne la stratégie collective pour décrocher des financements (projets européens...) ?
- Les candidats peuvent-ils préciser leurs propositions en ce qui concerne le positionnement de BPMP dans les Labex : rattachement à NUMEV et TULIP ? rôle moteur dans la création de nouveaux Labex ?
- Les candidats peuvent-ils fournir une analyse critique du fonctionnement de l'unité vis-à-vis des demandes de financement et des échecs grandissants (notamment ANR) ? Quelles solutions sont proposées ?
- Quels sont les projets des candidats 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)?