

Compte-rendu de la réunion du Conseil d'unité du 17/12/2018

Présents : Alain Gojon, Christophe Maurel, Anne-Alienor Very, Philippe Nacry, Fanchon Divol, Ester Izquierdo, Stéphane Mari, Perrine Rudinger, Cécile Abauzit, Sandrine Chay, Jeremy Villette, Sandrine Ruffel, Martin Boeglin, Cécile Fizames, Valentin Chaput, Jossia boucherez, Henrique Afonso.

Excusés : Pierre Berthomieu, Isabelle Gaillard, Laurence Marquès, Antoine Martin

CR rédigé par Sandrine Chay et Cécile Abauzit

1. Bilan Prévention 2018 et perspectives 2019

Cf pièce jointe (diaporama pdf).

Le fonctionnement des sorbonnes a fait l'objet d'un test par le service de Prévention du Centre. Ce test n'a pas mis en évidence de non-conformité majeure sur ces dispositifs. Par contre le bilan est très mauvais en ce qui concerne les VMC : 23/38 en panne.

Pour insister sur cet aspect auprès du SPA, le remplacement des VMC défectueuses est le seul point qui a été remonté dans les demandes d'entretien lourd.

Des produits phytosanitaires présents dans l'unité sont maintenant interdits d'utilisation, dont le BASTA (voir lettre d'information de l'unité du 11/12/2018). Il n'est donc dès maintenant plus possible de faire des traitements avec du BASTA en pulvérisation.

Il faut éliminer ce produit de nos armoires et le remplacer par la molécule active disponible chez Sigma. La méthode de sélection des plantes devant être modifiée (car la pulvérisation est interdite), il faudra dorénavant utiliser ce produit en milieu solide sur des cultures « in vitro ». Des tests vont être réalisés courant janvier avant diffusion de la nouvelle méthode de sélection à l'ensemble de l'unité.

Question Valentin : comment se fait-il que les traitements phyto se font maintenant le matin ?

Alain ne sait pas, il faut voir avec la cellule Moyens de Culture ou le Comité Moyens de Culture, peut être qu'une info est passée lors de la dernière réunion de ce comité.

2. Plan d'action RPS-QVT

Cf pièce jointe : tableau récapitulatif des principales actions entreprises ou envisagées.

Les membres du groupe de travail RPS/QVT (Odile – Cécile A – Wojciech – Yann - Valérie) et Alain présentent le 17/12 après-midi au CHST du Centre l'analyse des résultats de cette enquête et le plan d'action qui en découle.

Les actions mises en place :

- Chaque année Alain fera une présentation aux nouveaux arrivants, courant avril
- Il est demandé à chaque équipe de faire une présentation sous forme de séminaire interne
Début en février, 1 équipe par mois
- Mise en place de la cellule convivialité, depuis quelques mois

- Mise en place d'un organigramme fonctionnel, ou plus probablement d'un annuaire de compétences, indiquant les compétences particulières des agents
- Livret d'accueil refondu (Cécile A + Assistant Prévention)
- Prévention : Rappel à l'ordre des encadrants au niveau du suivi des non-permanents à l'utilisation des équipements et protocoles.
- Les responsables d'équipes et de plateformes doivent suivre la formation encadrant de proximité / et formation pour manager une équipe en télétravail si pertinent
- Augmenter l'esprit d'équipe dans l'unité en favorisant le montage de projets de recherche inter-équipes par une incitation financière (où trouver le financement ? : augmenter la taxe sur les contrats ? Supprimer les gratifications stagiaires de Master données aux équipes par l'unité ? utiliser une partie de la réserve financière ?)

Commentaire « général » à ce sujet : il pourrait être désavantageux pour l'unité d'utiliser les gratifications pour ça, car ça diminuerait la possibilité d'accueillir les stagiaires de BFP qui sont nombreux à venir, et donc diminuerait les « chances » de les « garder » en thèse....

3. Bilan Formation 2018 et perspectives 2019

Cf pièce jointe (diaporama pdf).

En ce qui concerne les formations proposées par les tutelles, on observe une stagnation, voire un recul du nombre d'agents formés et d'agents répondant à l'enquête Plan de Formation de l'Unité. Par ailleurs, peu de scientifiques suivent des formations. Par contre, il y a une augmentation des formations « Concours/gestion du temps ».

En ce qui concerne les formations internes, la formation en Bioinformatique a dû être annulée par manque de réponses à l'enquête des besoins. Beaucoup de nouvelles formations Internes sont prévues pour 2019, notamment de la part des ateliers/Plateformes (statistiques, Protéomique, Electrophysiologie, Phénotypage Racinaire)

Il est demandé aux responsables de Plateformes/Ateliers de proposer des formations internes pour transmettre et partager leur savoir faire et compétences.

4. Demandes de postes CNRS et INRA

Les demandes de postes CNRS :

1 accepté : TR Gestion en Noemi : pourvu par Cyril Dufour : A partir du 1^{er} avril

Les autres postes n'ont pas été attribués par l'INSB.

Les demandes de postes INRA : *à faire remonter avant le 15 février 2019.*

- Khaliphruit retire sa demande de CR pour demander 1 AI en appui à l'équipe.
- Plasticité : 1 CR en génétique quantitative du développement racinaire chez le Lupin
- 1 TR pour remplacer Pascal Tillard : 50% plateau – 50% équipe Honude
Cécile Abauzit et Sandrine Chay relèvent le fait que Pascal est IR et que le poste demandé est TR
Demande légitime pour Alain en terme de justification du besoin mais à voir en terme de corps.
- 1 TR équipe technique et logistique

5. Présentation du plan d'action « ERC » de l'INRA

Information d'un nouveau dispositif mis en place par l'INRA pour attirer des chercheurs porteurs de projets ERC (voir documents ci-joint).

Ce dispositif concerne en particulier les « jeunes talents » qui seraient en post-doc et qui souhaiteraient porter un projet « ERC » à l'INRA. Après proposition par le laboratoire, et validation de

la candidature par l'INRA, ils bénéficieraient d'une bourse de 2-3 ans pour rejoindre le laboratoire et leur permettre d'y monter leur proposition de projet ERC. Si le projet ERC était accepté, ils auraient la possibilité d'être recrutés comme Chercheur Statutaire (après concours). Si la possibilité d'utiliser ce dispositif était envisagée par BPMP, il faudrait que l'unité propose un ou plusieurs candidats. Ce dispositif a des conséquences non négligeables sur la politique scientifique des unités et sur celle des demandes de postes permanents.

6. Bilan budget 2018 (gestionnaires invités)

Cf Pièce jointe (présentation pdf).

99,5% du budget du labo et 92% du budget « contrats » ont été utilisés pour 2018.

Pour 2019 le budget des équipes est en baisse -10%

Le soutien de solidarité sera mis en place pour certaines équipes.

Les nouveautés :

CNRS

- Il faut un réceptionneur qui réceptionne et contrôlera les colis
- Les achats > 25K€ devront être déclarés

INRA

- Pour les missions, mise en place d'un nouveau logiciel « voyage et frais » au 02/01/19

Une contrainte financière en 2019 sera l'augmentation de plus de 25% de la facture des fluides, et éventuellement le changement des postes téléphoniques dont une partie sera à notre charge. Par contre, les demandes financières d'équipement moyen transmises au CNRS et à l'INRA pour le plan « LED » (remplacement des lampes de toutes les chambres de culture) ont été acceptées (*la réponse du CNRS a été reçue après la réunion du Conseil*), ce qui permettra la réalisation de ce plan dans sa totalité. Globalement il n'y a pas d'inquiétude à avoir sur la partie « Labo commun » du budget de l'unité.

La reprise des logiciels de gestion sera à partir du 21/01/19

7. Préparation de l'évaluation HCERES

Cf Pièces jointes (présentations pdf).

Le rapport d'activité sera réalisé sous la responsabilité d'Alain (2014-2019)

Et la partie projet sous la responsabilité de Christophe (2021 – 2025)

Alain propose au CU de réfléchir sur l'auto-évaluation concernant la partie Organisation et vie de l'unité.

Christophe met en place plusieurs dates (cf pièce jointe) afin d'échanger sur le futur projet de l'unité (collectif et individuel). Notamment la retraite scientifique des 24 et 25/01/19 permettrait d'amorcer des échanges qui pourraient se finaliser pour mai 2019.

9 équipes de recherche candidatent pour le prochain contrat de l'unité / 2 disparaissent (Métaux et ELSA).

Laurence Lejay souhaite prendre la responsabilité de l'équipe Intégration, la procédure qui sera mise en œuvre pour traiter cette candidature est précisée dans un CR du conseil de service en date de 2013 :

« Critères pris en compte pour valider une candidature à la responsabilité d'équipe :

-HDR, ou en cours d'obtention de l'HDR (mémoire déposé à l'Université).

-Avoir démontré une capacité à mener un projet de recherche individuel, attestée par :

(i) une thématique de recherche conduite en propre par le(a) candidat(e),

(ii) des articles de résultats originaux publiés en dernier auteur dans des revues à comité de lecture,

(iii) une reconnaissance au moins nationale qui peut être appréciée par des indicateurs classiques tels que des invitations à des conférences, des collaborations effectives, une participation à des projets collectifs, une participation à des instances d'évaluation (CSS, CN CNRS, comités AERES, etc...)
- Pouvoir éventuellement justifier d'une capacité de management liée aux activités de recherche (animation de collectifs, responsabilité de Work Package de projet, etc...). »

Proposition de Planning des prochains CU pour préparer l'évaluation HCERES :

- Février 2019

- Avril 2019

- Juin 2019

8. Question diverses :

Cécile Abauzit :

« Quelles est la règle au CU de la représentation des équipes en tant que membre du CU ?

Il me semble que toutes les équipes ne sont pas représentées au CU. »

Réponse d'Alain :

« Il n'y a pas de règle stricte en ce qui concerne la représentation des équipes au CU, pour les raisons suivantes :

- Le CU est obligatoirement composé de 21 membres (notre règlement intérieur), dont une partie d'élus par les différents collèges. L'appartenance des élus à telle ou telle équipe n'est pas forcément un critère de leur élection, et de toutes manières, le DU n'a pas à intervenir dans le processus des candidatures et de choix des élus par leur collèges respectifs.
- Le DU nomme un certain nombre de membres. Les critères retenus par Alain pour procéder à ces nominations sont les suivants :
 - La cellule direction (DUA et administratrice) doit faire partie du CU
 - Les différentes tutelles de l'unité doivent toutes être représentées
 - La parité homme/femme doit être respectée autant que possible
 - La représentation de toutes les équipes doit être assurée si possible
 - Au moins un Agent de Prévention doit en faire partie
- En fonction des représentants élus, lorsqu'ils sont connus, Alain effectue les nominations pour respecter autant que faire se peut l'ensemble de ces exigences, ce qui n'est pas forcément toujours possible. La difficulté se pose lorsqu'un membre-élu quitte le Conseil, et qu'il est remplacé après élection par un collègue d'une autre équipe (cas de figure qui vient de se produire). Ceci peut amener une équipe à ne plus être représentée au CU. Il n'est pas possible pour le DU de corriger ce problème, car il ne peut bien sûr pas remettre en cause les résultats d'une élection sur ce critère, et il ne peut pas nommer un membre supplémentaire au Conseil (qui maintiendrait une représentation complète des équipes) puisque le nombre total de membres est fixé par le règlement intérieur. Il ne peut pas non plus demander à un membre nommé du Conseil de le quitter pour être remplacé par un autre. ».

Conseil d'Unité

Prévention 2018

Assistants de Prévention:

Sandrine Chay
Fanchon Divol
Rogatien Picaud
Valérie Rofidal

Personnes Compétentes en Radioprotection:

Benoit Lacombe





Bilan prévention 2018

1. Incidents/accidents
2. Principales actions menées (visibles et invisibles)
3. Coût financier de la prévention
4. Actions pour 2019

1. Incidents/accidents 2018



Accidents : 3 dont 1 de trajet

Incidents : 14



Très forte hausse / à 2017 !!!



Rappel 2017 : Pour mener des opérations d'amélioration il FAUT impérativement que les registres contiennent une trace écrite des problèmes rencontrés par les agents.

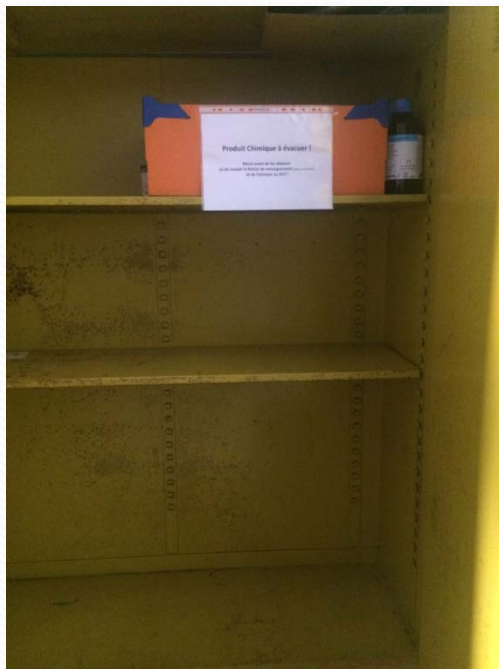
Exemple : les problèmes de clim !

La prévention c'est aussi un moyen de pression ;-)

2.1 Principales actions menées

- Test aux fumigènes des Sorbonnes par la prévention de centre pour constater que même si elles fonctionnent toutes il y a un problème lié au manque de VMC dans le bâtiment (23 / 38).... La prise en compte du problème d'air dans le bâtiment avance....
- Formation de 120 nouveaux arrivants et permanents
- Contrôles : pharmacies, rince-œils, outils de protection communs, sorbonnes et centrifugeuses (diffusion des résultats des contrôles)

2.1 Principales actions menées



Elimination de tout les déchets chimiques stockés anarchiquement dans l'armoire jaune de la pièce 030

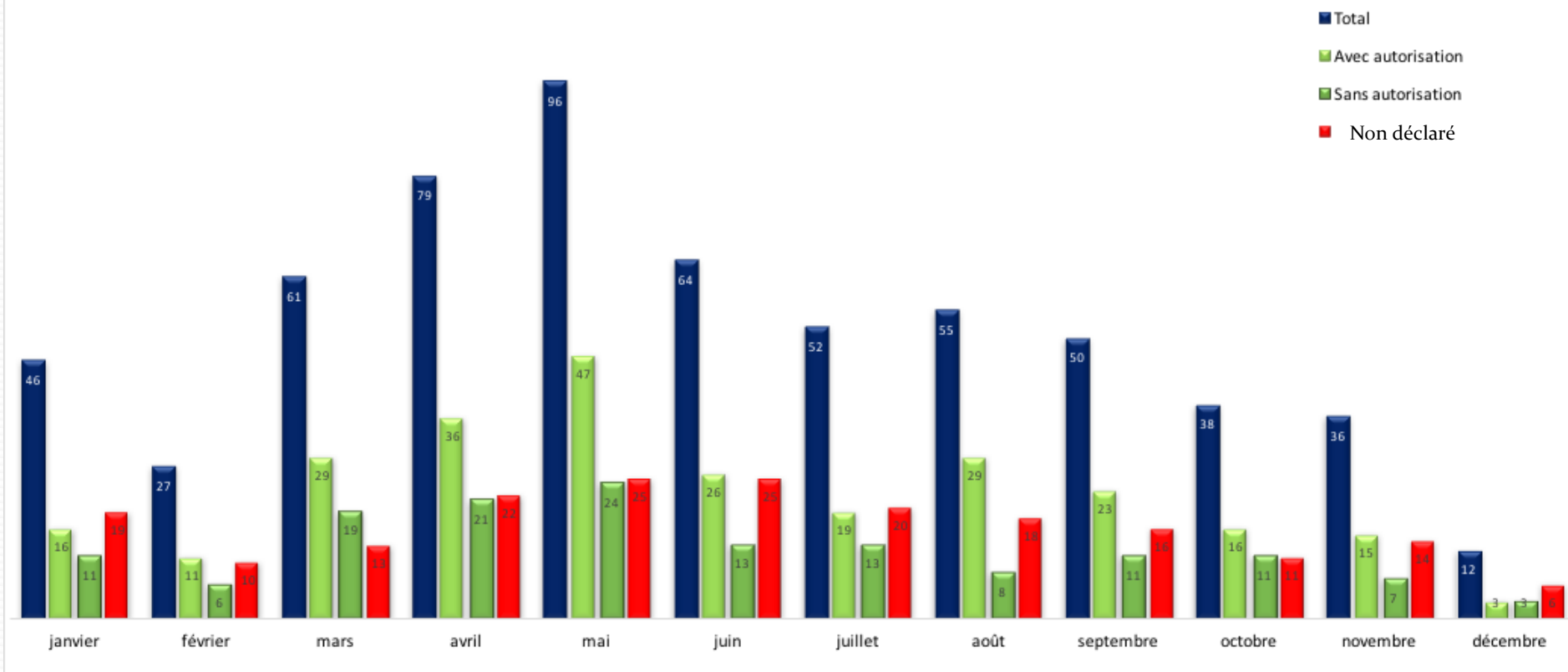
Procédure pour l'élimination d'un produit chimique : un fichier à remplir et à nous envoyer

Future évacuation : Catégorie : Produits Chimiques de Laboratoire						
nom du produit	dangers	forme	réipient	volume total (ml)	poids (g)	nombre de récipients



2.2 Suivi du travail hors heures ouvrées

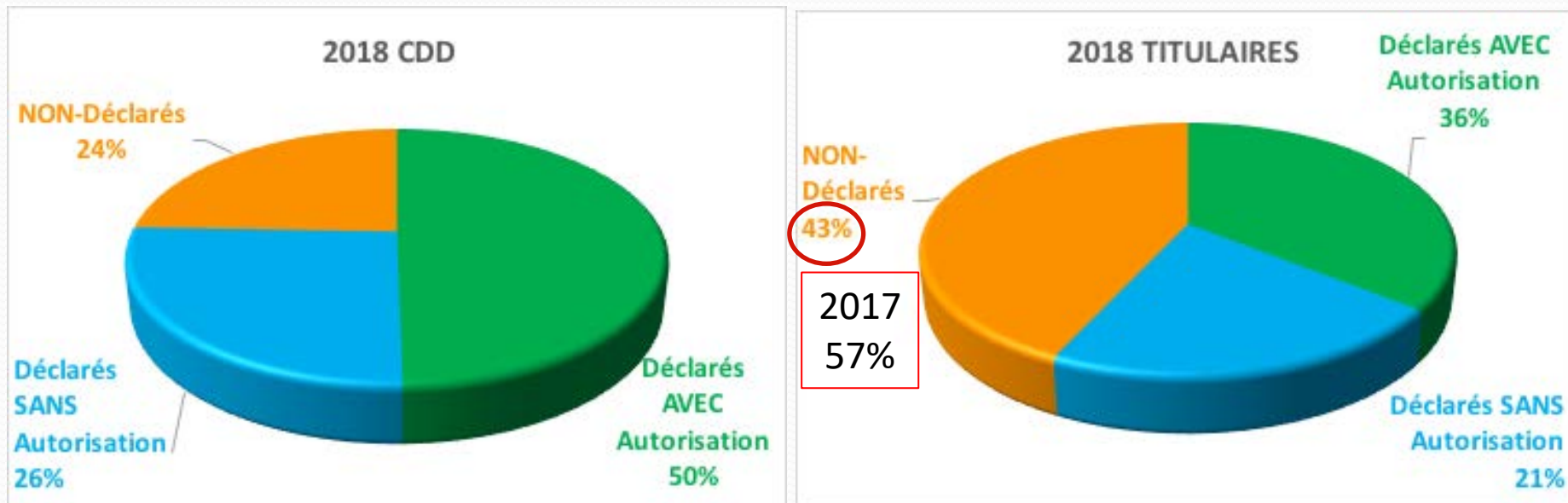
Nombre de Passages Hors Heures Ouvrées en 2018



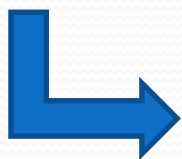
Rappel : pour un stagiaire accompagnement obligatoire par l'encadrant avant le M2



2.2 Suivi du travail hors heures ouvrées



- Les agent en CDD respectent en majorité la procédure
- Les agents titulaires ont tendance à ne pas demander leur autorisation de travail HHO, au mieux s'identifient sur le tableau



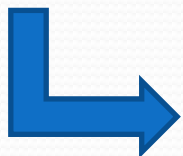
Pose un problème avec le centre....



Pourquoi ? (idem 2017...)

Les **CDD** respectent en majorité la procédure

Les **titulaires** respectent rarement la procédure ?? Rébellion ... Impunité...



Procédure trop complexe ou contraignante pour certains

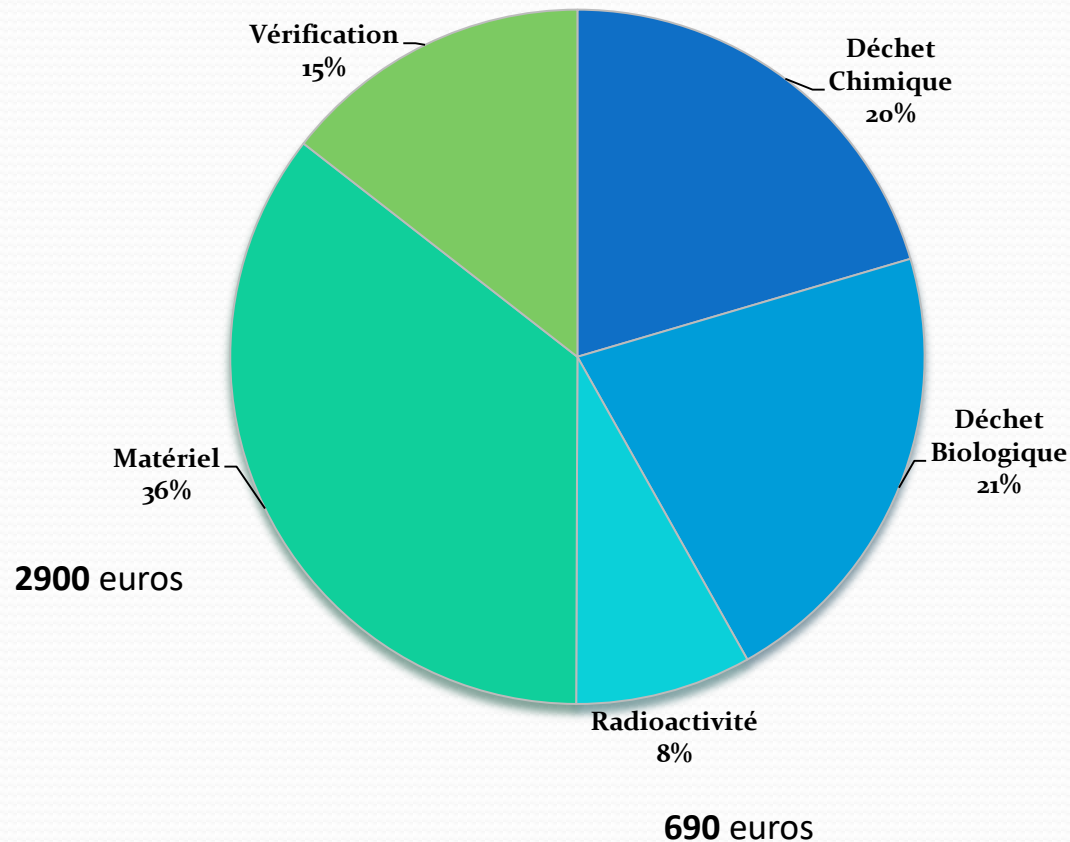


Amélioration 2019 : création d'un Formulaire en ligne de Demande de Travail Hors Heures Ouvrées afin de faciliter la procédure.

3. Budget 2018 : 8 500 euros

Contrôle Centrifugeuses et Sorbonnes **1220** euros

1730 euros = 35 seaux BET et 315L liquides divers

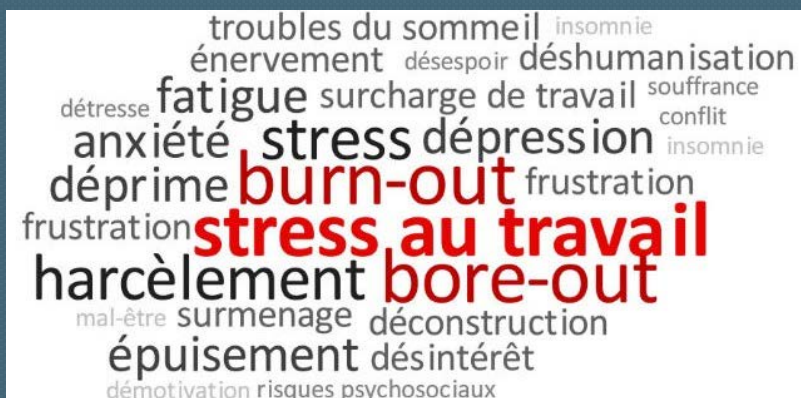


4. Actions pour 2019

- Mettre en place la procédure de départ : fiche d'exposition des risques pour les CDD de + 6 mois
- Améliorer la méthode de déclaration HHO : création d'une application en ligne
- Répertorier les produits CMR de l'unité et vérifier leur bon stockage
- Réflexion à mener sur les produits phytosanitaires
- Mise à jour de la formation des serres files
- Prendre en compte les remarques de l'enquête Risques Psychosociaux



Risques psycho-sociaux



Risque pour la santé mentale et physique engendré par les conditions de travail.

Manifestation : stress, sentiment de mal-être, souffrance au travail, épuisement...

Dû à des : agressions verbales ou physiques, harcèlement...

Prévention : le dialogue, s'appuyer sur les AP et la Direction de l'unité, faire appel à la cellule RPS mise en place sur le centre.



Merci de votre attention



L'équipe des assistants de prévention BPMP

Actions	Objectifs	Moyens	Délais	Indicateurs
Présentation de l'unité : Présentation des projets de chaque équipe + présentation de chaque collectif de travail (ateliers + plateforme)	- Amélioration la circulation de l'information au sein de l'unité - Améliorer la communication des projets de l'unité - Présentation aux nouveaux arrivants + ensemble de l'unité - Augmenter la reconnaissance	Le DU fait une présentation/an aux nouveaux arrivants Format : 1 slide par équipe/ atelier/ plateforme rédigé par l'équipe/ l'atelier/ la plateforme Un séminaire par an pour chaque équipe à destination de l'ensemble du labo	Mars – Avril 2019 Février 2019	Les diaporamas
Création d'un Comité des fêtes (Organisation grillade, petit déjeuner vendredi 10h ex : équipe 1 amène les jus de fruits ; équipe 2 les croissants et au prochain évènement on change)	- Pérenniser les moments conviviaux - Augmentation du sentiment d'appartenance - Augmentation de la cohésion de l'unité	Volontariat	Initié en mai 2018	Comité constitué. 4 évènements déjà organisés
Rédaction d'un organigramme fonctionnel ou plutôt un annuaire de compétences	- Amélioration la circulation de l'information au sein de l'unité - Augmenter la communication entre les équipes - Permettre le partage des compétences	DU (organigramme fonctionnel) et volontaires (annuaire de compétences)	Organigramme fonctionnel à faire dans le cadre de l'évaluation HCERES. Pour l'annuaire de compétences (plutôt l'option choisie), à faire dans le courant de 2019	Affichage de l'organigramme sur l'INTRANET et dans le rapport HCERES. Intégration de l'annuaire de compétences dans l'intranet
Rédaction de comptes	- Améliorer la diffusion de l'information		1 ^{ère} étape 6 juin 2018 : Discussion lors de la réunion des chefs d'équipes	Pas de compte-rendu, mais l'ordre du jour est

rendu des réunions de chef d'équipes	- Transparences du fonctionnement du Conseil des chefs d'équipe - Lever les ambiguïtés		Pas d'accord du Conseil des chefs d'équipe	maintenant public
Refondre le livret d'accueil	- Pérenniser la présentation générale de l'unité - Faciliter l'accès à l'information - Communiquer sur l'accompagnement extra professionnel	Gestionnaire RH + 1 AP + 1 personne de l'ADAS/ la COMUE ??	Rédaction Fin 2018 – Début 2019	Nouveau livret d'accueil
Renforcer l'information concernant la prévention au sein des équipes (Appuyer le rôle de l'encadrant dans la prévention : s'attarder sur la sécurité lors de l'intégration de nouveaux arrivants ; Rappel des modes opératoires du fonctionnement des machines par les responsables des appareils)	- Pérenniser la prévention des risques dans l'équipe - Diminution des risques d'accidents - Augmentation du sentiment de sécurité - Implication des encadrants dans la démarche de prévention	Encadrants	Propositions lors de la réunion du CU de décembre 2018	Nombre d'accidents des Contractuels/ Doctorants/ Post-doctorants
Formation manager : (Insister sur la nécessité de la faire + en faire une prérogative à la création d'une nouvelle équipe)	- Augmenter les signes de reconnaissance - Améliorer la gestion des conflits - Augmenter la qualité du management - Diminuer les incivilités	Responsables d'équipe et de plateformes	A discuter et à valider en Conseil d'Unité (courant 2019)	En 2020 : Evaluer le nombre de formations manager réalisées depuis la restitution du plan d'action
Proposition de consacrer une partie du budget pour	- Augmenter l'esprit d'équipe dans	DU	1 ^{ère} étape : Discussion avec le conseil des chefs d'équipe et le conseil d'unité (Juin –	Enquête Nombres de projets

financer un ou des projet(s) inter-équipe	l'unité		Décembre) 2 nd étape : Lancement d'une enquête début 2019	transversaux réalisés par an
--	---------	--	--	------------------------------





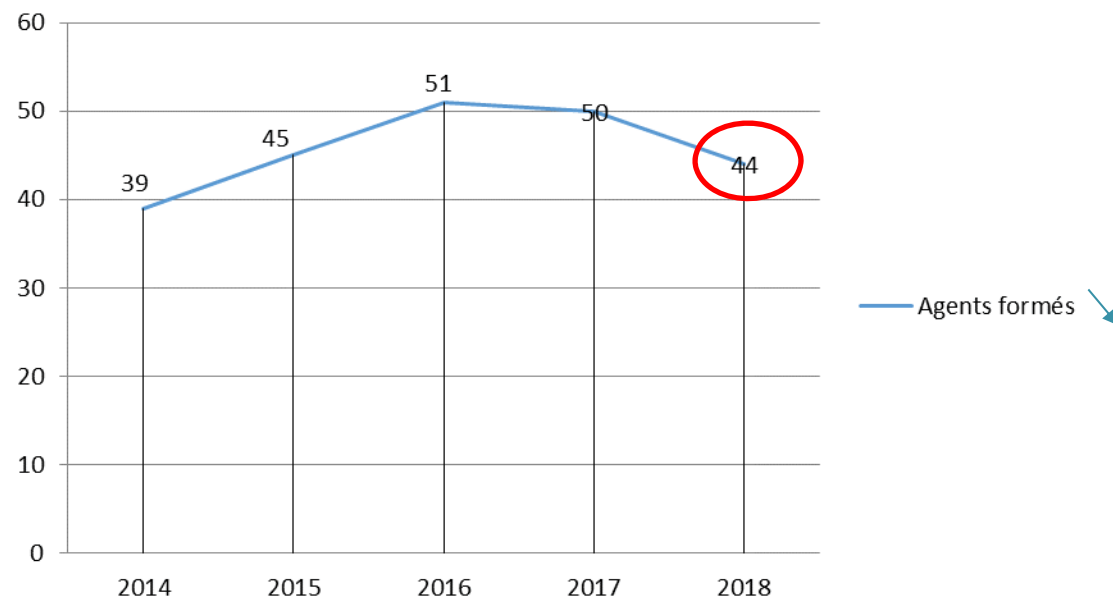
Formations Tutelles



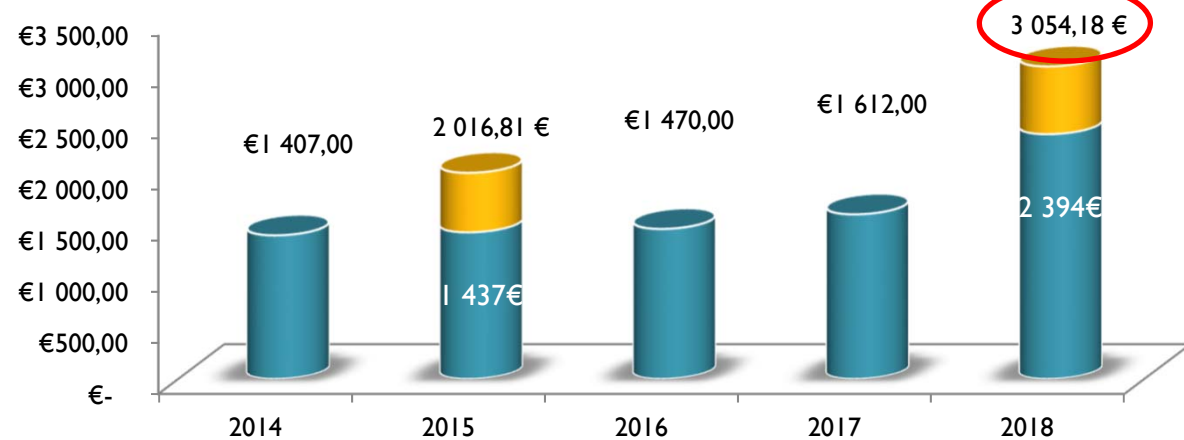
**1/ Bilan année
précédente**

**2/ Réponses à
l'enquête**

Bilan des formations suivies en 2018



Dépenses 2018

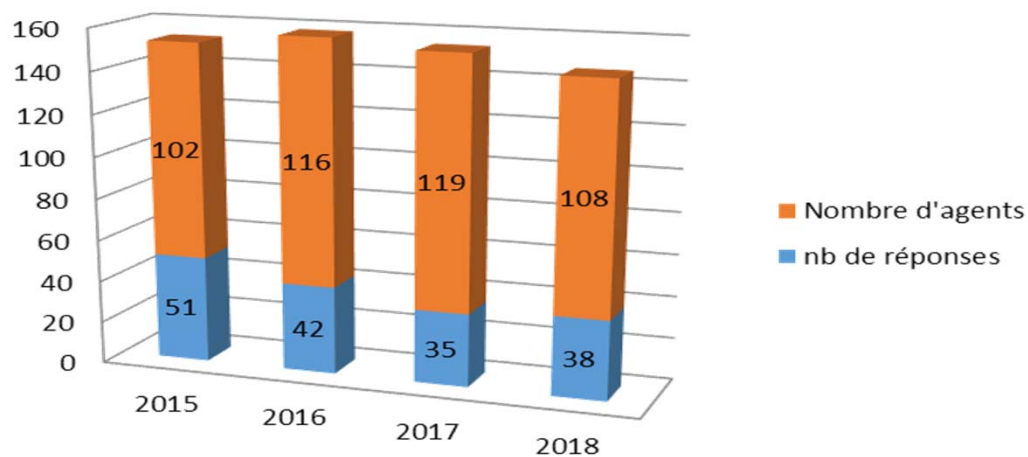


Formations réalisées en 2018 :

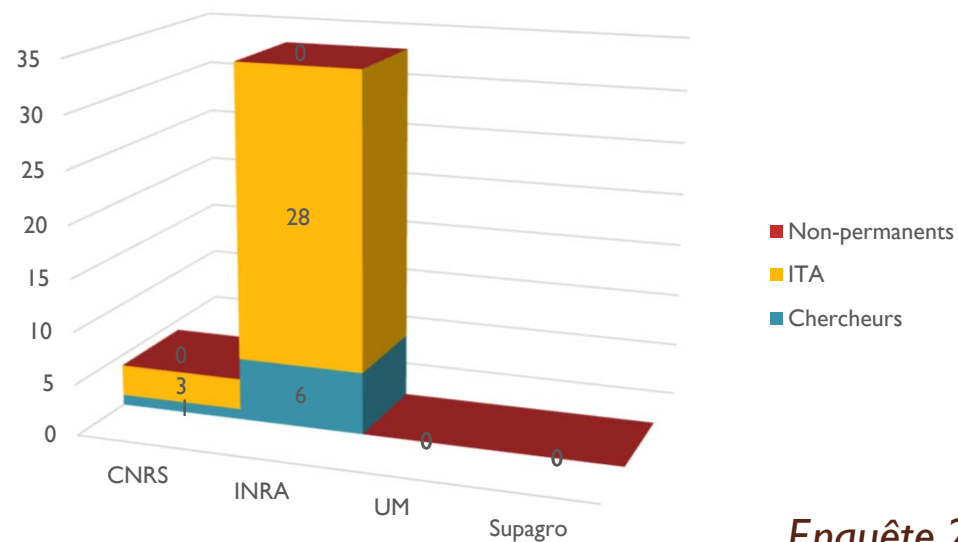


INTITULE DE LA FORMATION (cout/participant)	organisateur	Nb participants	Cout/pers
Analyse des données RNA-Seq sous R	CNRS	2	
Analyser son activité	INRA	1	
Analyser un corpus de publications avec Excel / biblio	Agropolis	1	
Analyses statistiques multivariées: une vue d'ensemble de vos données	Bio campus	1	50€
Anglais	CNRS	1	80€
Anglais	INRA	2	
Bureautique en ligne	INRA	2	24€
Certihto	INRA	3	40€
Chirurgie expérimentale espèces aquatiques	ONIRIS	1	
Cours de français	FLE	1	505€
Ecole protéomique	Bio campus	3	300€
Formation des formateurs du réseau de la filière finance	CNRS	1	
Formation management des encadrants de proximité	INRA	1	160€
Gefi e-formation / gestion	INRA	4	
Geslab / gestion	CNRS	2	
H2020 apprendre à justifier un contrat / gestion	CNRS	2	
Accompagner et Encadrer un doctorant	UM	1	
Introduction logiciel R	CNRS	1	
Linux administration	CNRS	1	
Postdoctorales	CNRS	1	
Préparation à la retraite	INRA	1	78€
Préparation audition	INRA	1	69€
Préparation selpro 2018	INRA	1	
Prise de parole en public	INRA	2	69€
Recyclage habilitation électrique	INRA	1	100€
Sst recyclage	INRA	3	30€
Traitement des workflows (dmf) / gestion	CNRS	2	
Trucs et astuces pour manager sereinement	CNRS	1	

Nombre de réponses au PFU / rapport à l'effectif



Nombre des demandes par corps et par tutelles

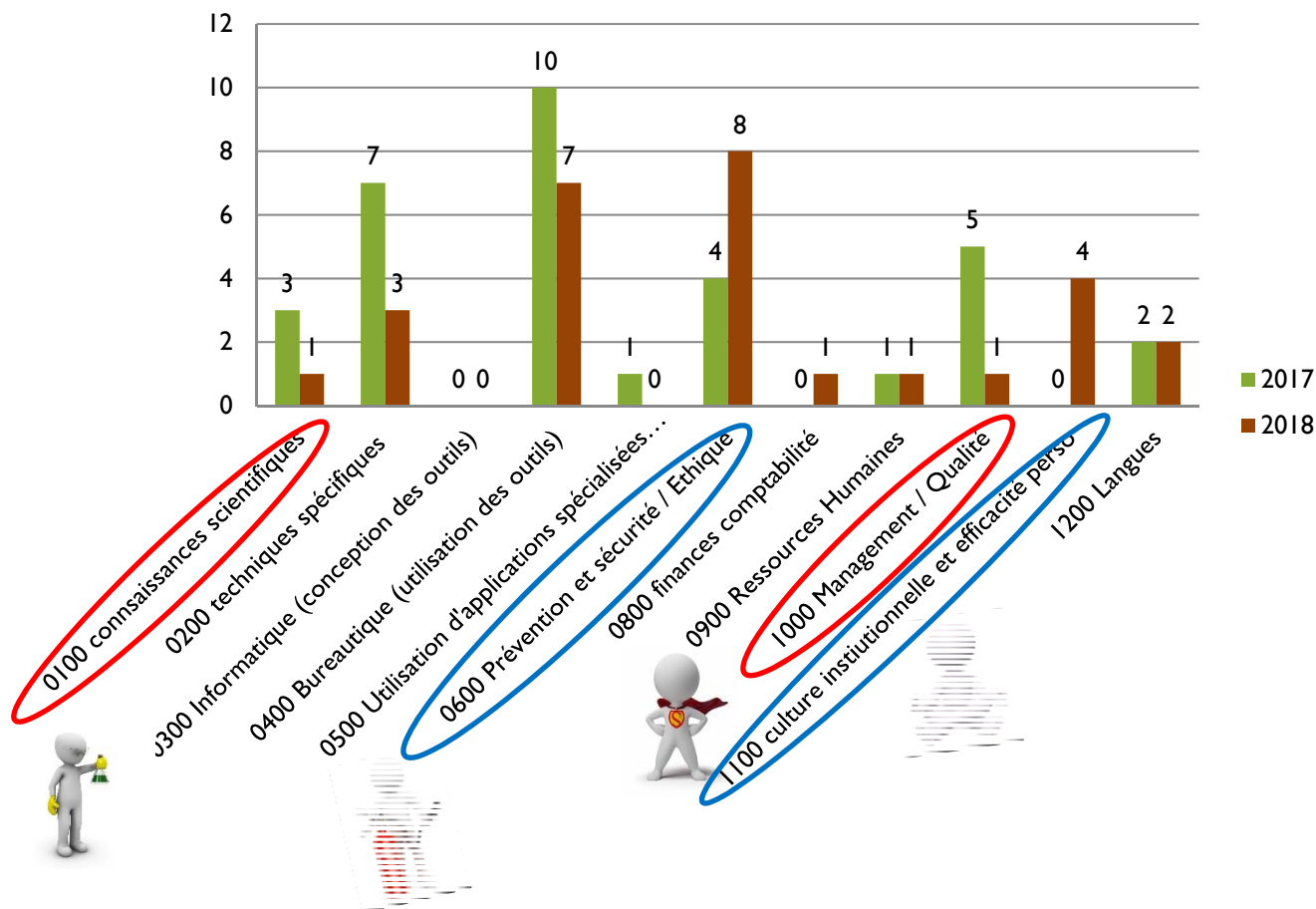


Enquête 2018

Répartition des demandes par domaine

principal :

Comparatif





Formations Internes



1/ Bilan 2018

**2/ programme
2019**

Formations réalisées en 2018

Introduction à la prise de vue photo

Thierry Dessup

30 mai et 01^{er} juin 2018 (2 ½ journée)

- 7 participants
- 5 non-permanents / 2 permanents
 - 7 équipes



Formations annulées en 2018

Pas de réponse à
l'enquête

Bio-informatique

Cécile Fizames

1 ½ journée

Non mise en place par
manque de temps

Formation microscopie

Carine Alcon

2 ½ journées



Programme 2019

Présentation des plateaux techniques / plateformes

Le 10 janv : PHIV et électrophysiologie

Le 17 janv : MSPP, phénotypage racinaire et SAME

➤ *Tout BPMP*

Formation microscopie

Carine Alcon

2 ½ journées

Introduction à la prise de vue photo / nouvelle formule

Thierry Dessup

1 ½ journée



NEW

Présentation du logiciel de statistiques Perseus

Vincent Demolombe

2 h (11 mars 2019)

NEW

Initiation à la protéomique quantitative et à la phospho-protéomique

Equipe MSPP

3 h (25 mars 2019)

NEW

Utilisation portail Reselec INRA /
CNRS (à destination des étudiants)

Chantal Barraco

½ journée



NEW

Développement racinaire

Philippe Nacry et Benjamin Péret

1 journée – fin 2019

NEW

Formation Electrophy ou
expression hétérologue

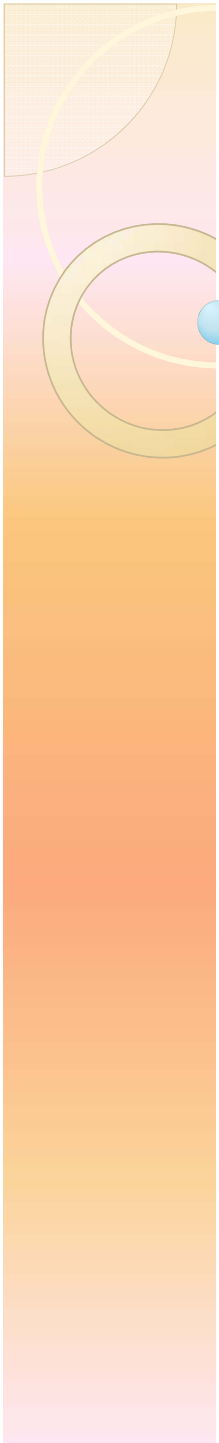
Claire Corratgé-Faillie

1 ½ journée – fin 2019

Conclusion

L'équipe formation interne souhaite :

- Un renouvellement des formations :
 - Investissement des agents bpmp :
 - des plates-formes,
 - un savoir faire et des compétences à partager
- Communication dans les équipes pour encourager les agents (dont les étudiants) à suivre ces formations
- Remercier tous les agents qui s'impliquent dans la mise en place de ces formations
= volontariat





Département Biologie et Amélioration des Plantes

Plan d'action INRA vis-à-vis de *l'European Research Council* (ERC)

Réunion CS - DU – CG du département BAP
9 et 10 juillet 2018





Contexte

- 17% du budget H2020
- Mission: *Pushing forward the frontiers of knowledge*
- Stratégie: *Excellence*
- **Projets de recherche exploratoire, percée scientifique, haut risque, potentiel d'innovation de rupture, technologies émergentes**
- 5 type de bourses:
 - *Starting*: chercheurs prometteurs, moins de 7 ans après la thèse (âge médian 35 ans)
 - *Consolidator*: excellents chercheurs, entre 7 et 12 ans après la thèse (40 ans)
 - *Advanced*: leaders confirmés (entre 40 et 63 ans)
 - *Proof of Concept*: pour la valorisation des résultats des projets lauréats
 - *Synergy*: pour plusieurs équipes/labos (2-4 PI)
- LS: 30% des projets financés; PE: 50%; SSH: 20%



La présence de l'Inra à l'ERC est très nettement insuffisante

- Depuis 2007: 13 lauréats, soit 0,7% des chercheurs
 - Cnrs: 461 bourses, 6,3% des chercheurs
 - Inserm: 125 bourses, 10% des chercheurs
 - Inria: 50 bourses, 7,8% des chercheurs
- Taux de succès (cumulé depuis 10 ans)

	Inra	ERC
Starting	11,9	12,7
Consolidator	16	14,2
Advanced	10,7	10,7
PoC	25	36
Synergy	0	2



Ambition et enjeux

- **Multiplier par 2,5 le nb cumulé de boursiers Inra d'ici à 2025**
 - 2 à 3 *Starting* par an, à partir de 2020
 - 2 *Consolidator* par an, à partir 2019
 - 5 *Advanced* d'ici à 2025
 - Actions pour *Synergy* en lien avec le plan stratégies de site
 - Actions pour *PoC* en lien avec le plan Innovation
 - Taux de succès à augmenter à 11-12% tous appels confondus (taux moyen France 15%)
- Pour le **chercheur**: financement, visibilité, rayonnement
- Pour **l'unité et l'équipe**: visibilité, attractivité, opportunité pour le projet d'unité, dynamique collective
- Pour **l'Inra**: réputation, visibilité internationale, ressourcement scientifique et humain, projets à haut risque et haut potentiel de gain

Repérage des potentiels

- Un projet ambitieux, original, porteur de rupture scientifique, attractif et compréhensible
- Un CV
- Données bibliométriques d'un échantillon de lauréats ERC (2014-2016; LS1-LS9, PE4-5 et 10)

Type de bourse (nb de lauréats analysés)	H index Inra	H Index moyen Inra	Highly Cited in field	Nb de citations (sans auto)	Nb de citations moyen	Nb revues forte notoriété Inra
Starting (n=50, 5) Thèse + 2 à 7 ans	6 à 34 12 à 18	16 17	0 à 7	188 à 6456	1562	0 à 7 0 à 3
Consolidator (n=45, 4) Thèse + 7 à 12 ans	7 à 43 13 à 19	20 15	0 à 9	221 à 8526	2033	0 à 8 2 à 3
Advanced (n=33, 4) Chercheurs confirmés	15 à 93 26 à 46	39 34	0 à 22	784 à 37918	6804	0 à 35 0 à 10

Préparation des candidats et du projet



<https://vimeo.com/117398570>

- Attentes de l'ERC: le site est très bien fait; l'explorer à fond!

Amazing ideas and scientific excellence

- Trajectoire à construire avec le candidat et l'unité: dossier publications, focus du projet, résultats préliminaires, persistance
- Rédaction du projet:
 - Pédagogie, éveil de l'attention et de l'intérêt des évaluateurs, originalité des idées, ambition et prise de risque
 - Attention aux différentes parties à vocation différente
- Répétition de l'interview: rupture scientifique, prise de risque, potentiel d'innovation, confiance et conviction, pas de « survente », réponses



Impact sur les unités et les services d'appui

- **Projet à construire avec l'unité**: intégration nouveaux arrivants possiblement étrangers (langue), accès aux équipements, plateformes et infrastructures de recherche, affectation de locaux, etc.
- **Implication du DU** : gestion de personnalités atypiques, impact sur les autres chercheurs
- **Accompagnement du lauréat**, surtout si inexpérimenté: gestion d'équipe, de moyens budgétaires importants
- **Sensibilisation des services d'appui du centre** (ou de l'unité): projets rares, parfois complexes, règles de montage financier spécifiques



Action 1- Programme Talents européens

1.1- Repérage et soutien aux chercheurs et unités impliqués dans un projet d'ERC

- Identification chercheurs avec le potentiel académique

Etape 1 => les DU font remonter au département une liste de candidats potentiels (se projetant dans une ERC quelque soit l'échéance) avec CV actualisé et liste des productions pour le 3 septembre 2018

- Analyse CV par le dpt
- Sensibilisation de ces chercheurs
- Voie d'accompagnement pour la préparation d'un projet:
 - Appui unité et département
 - Conseil personnalisé, implication du comité scientifique
 - Financement de l'incubation
 - Appui pour le montage
 - Préparation audition
 - Suivi des candidats non retenus



Action 1- Programme Talents européens

1.2- *Tenure track* pour des jeunes chercheurs externes préparant un projet d'ERC

- Parcours sécurisant avec engagement mutuel
- Sélection:
 - AMI au sein de viviers choisis: Septembre 2018
 - Présélection de 8 candidats: septembre 2018
 - Audition par comité scientifique pour recrutement de 4 CDD: octobre-novembre 2018
- **Etape 1 => les DU font remonter au département des candidats extérieurs potentiels avec CV actualisé et liste des productions pour le 3 septembre 2018, au plus tard**
- Emploi sur une base contractuelle pendant 2 à 3 années (vérification cadre)
 - 1ere soumission *Starting*: septembre 2019 (résultat mai-juin 2020)
 - *Consolidator*: février 2019 (résultats août 2019)
- Recrutement en CRCN (profil ou projet) si obtention bourse
 - Option 1: Concours CRCN sur projet automne 2020
 - Option 2: Concours CRCN sur profil en 2021, après arbitrage en juin 2020
- Bilan fin 2020 après premier concours CRCN sur projet.



Action 1- Programme Talents européens

1.3- Comité scientifique en charge sélection et préparation des candidats

- Analyser dossiers repérés et pointer les candidats à soutenir
- Sélectionner candidats externes
- Accompagner candidats sur partie scientifique du projet (conseils conception, relecture dossier)
- Eventuellement, participer à la préparation de l'audition
- Participer à la sensibilisation

Composition: <10 membres, scientifiques et boursiers ERC travaillant à l'Inra, Dir Com, DRH, ex-membres de panel. Présidence DGDS ou délégué. Accord confidentialité. Renouvellement tous les 2 ans.



Action 2- Apprentissage collectif vis-à-vis de l'ERC

- Séminaire annuel d'échanges autour de l'ERC
 - Opportunités, trajectoires, écueils à éviter
 - Caractère spécifique, éviter information générale, favoriser sentiment d'appartenance et création d'une communauté (sur invitation)
 - Préparation en amont par interviews pour cibler le programme, ateliers pratiques
 - Fin nov/début dec
- Réseau des boursiers de l'ERC et de membres de panels
- Candidatures pour les panels de l'ERC



Action 3- Visibilité de l'appui apporté aux candidats

- Mise en place d'une cellule de coordination inter-DAR et SDAR, sous l'égide de la Darese
- Darese en charge de la mise en œuvre du plan:
 - Poste en mobilité interne pour prise en charge et coordination transversale du plan
- Veille, information, sensibilisation:
 - Cf site Web du CNRS
 - Séminaire annuel
 - Réseau ERC

Merci de votre attention

Conseil d'unité
17 décembre 2018

Bilan budgétaire 2018
Prévisions 2019

Quelques informations sur la fin d'exercice budgétaire 2018

- Aucun report de SE
- Aucun report automatique des crédits RP
 - CNRS : les sur engagés ne seront pas restitués
 - Inra : re-programmation des crédits (exercice 2019) ils seront perdus au delà de cette date
- Transports et Hébergement (Inra): l'impact budgétaire s'arrête au 31/10.

Budget 2018

TOTAL	INRA	CNRS	UM	SupAgro
-------	------	------	----	---------

Dotation - 14 décembre 2018	2 150 797,32
------------------------------------	---------------------

Subventions d'état + RP 2018	796 735,00	477 821,00	210 927,00	86 897,00	21 090,00
Fonctionnement	478 735,00	259 821,00	160 927,00	51 897,00	6 090,00
Equipement Moyen	45 000,00	45 000,00			
Colloques	13 000,00	8 000,00	3 000,00		2 000,00

Opération 2018	323 700,00				
Equipement Moyen (Système de Régulation)	63 700,00	14 700,00		49 000,00	
Equipement Lourd (Spectromètre AIS)	260 000,00	165 000,00	47 000,00	35 000,00	13 000,00

Ressources Propres	289 291,00		
Report 2019	289 291,00	83 575,00	205 716,00

Ressources contractuelles (30)	965 626,32	606 193,56	359 432,76
Financements Union Européenne	382 910,06	100 198,98	282 711,08
ANR (hors PIA)	339 752,56	339 752,56	
Programme Investissements d'avenir	29 417,87	26 187,87	3 230,00
Financements public hors tutelles	63 450,13	18 258,50	45 191,63
Fondations, association, RTRA, ...	106 166,54	106 166,54	
Collectivités territoriales	15 629,11	15 629,11	
Industries	28 300,05		28 300,05

Crédits de Personnel	420 510,93	208 382,40	212 128,53
Crédits de fonct. / équip. / PS / RP	545 115,39	397 811,16	147 304,23

Subventions d'état	128 436,00	86 000,00	40 000,00	2 436,00	-
Projets équipes (14)	128 436,00	86 000,00	40 000,00	2 436,00	

Budget SE
consommé à
99,5 %

Budgets Contrats
consommé à 92 %

Recrutements 2018

RH 2018

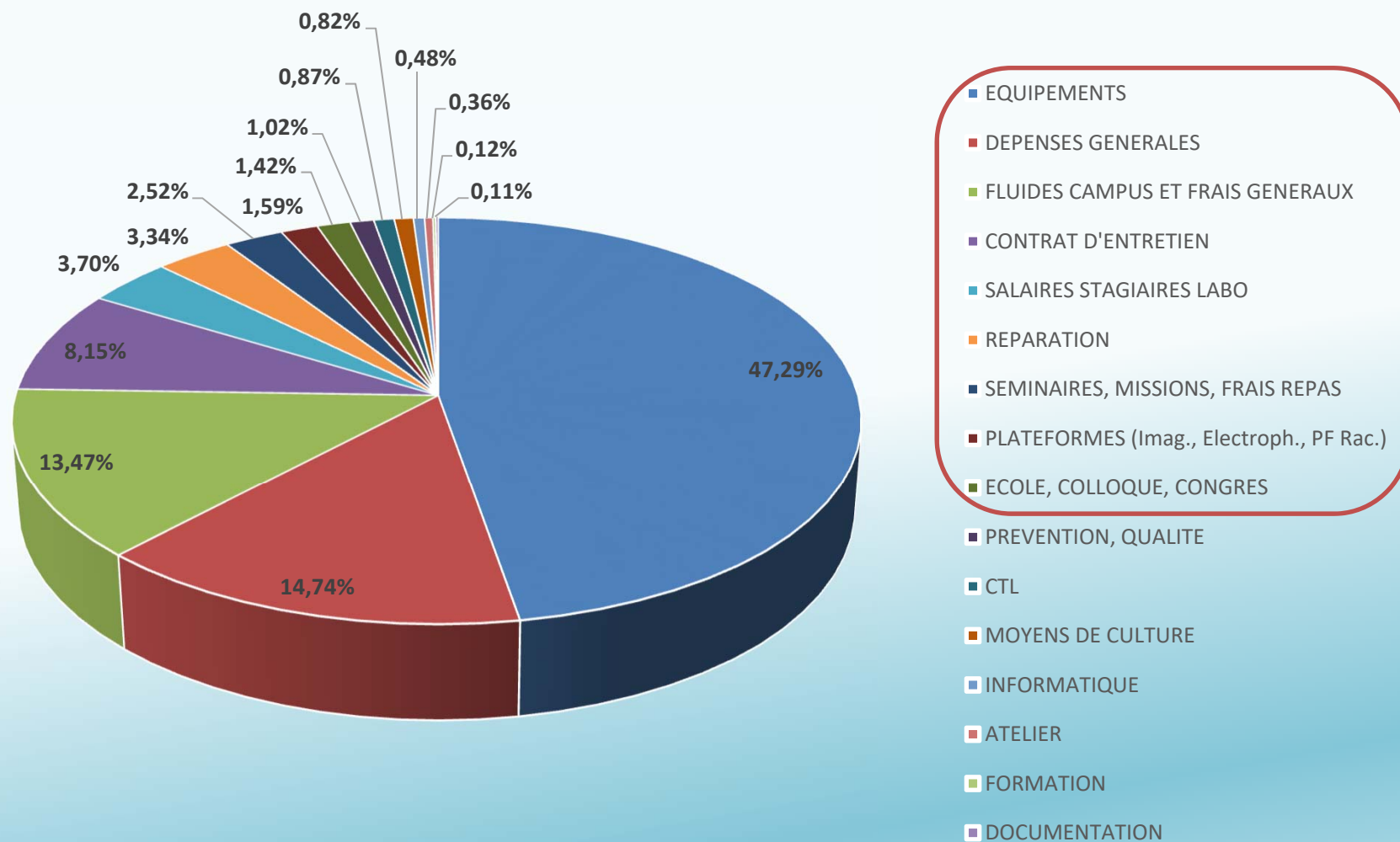
Catégories	Effectif		Salaire	Effectif		Salaire
	Effectif labo	Nb mois	Pris en charge par Labo	Effectif equipe	Nb mois	Pris en charge par Equipe
Stagiaires	11	54	30 492 €	13	60	31 156,90 €
CDD	1	3	-	22	152	469 450,12 €
Total	12	57	30 492,00 €	35	212	500 607,02 €

Masse salariale :	Effectif total	Nb mois	Salaire
	47	269	531 099,02 €

Catégories	Effectif	Salaire	Effectif	Salaire	Effectif	Salaire
	Inra	Inra	Cnrs	Cnrs	Supagro	Supagro
Stagiaires	22	59 914,50 €	2	1 734,40 €	-	-
CDD	10	183 012,17 €	11	213 429,95 €	1	
Total	32	242 926,67 €	13	215 164,35 €	1	- €

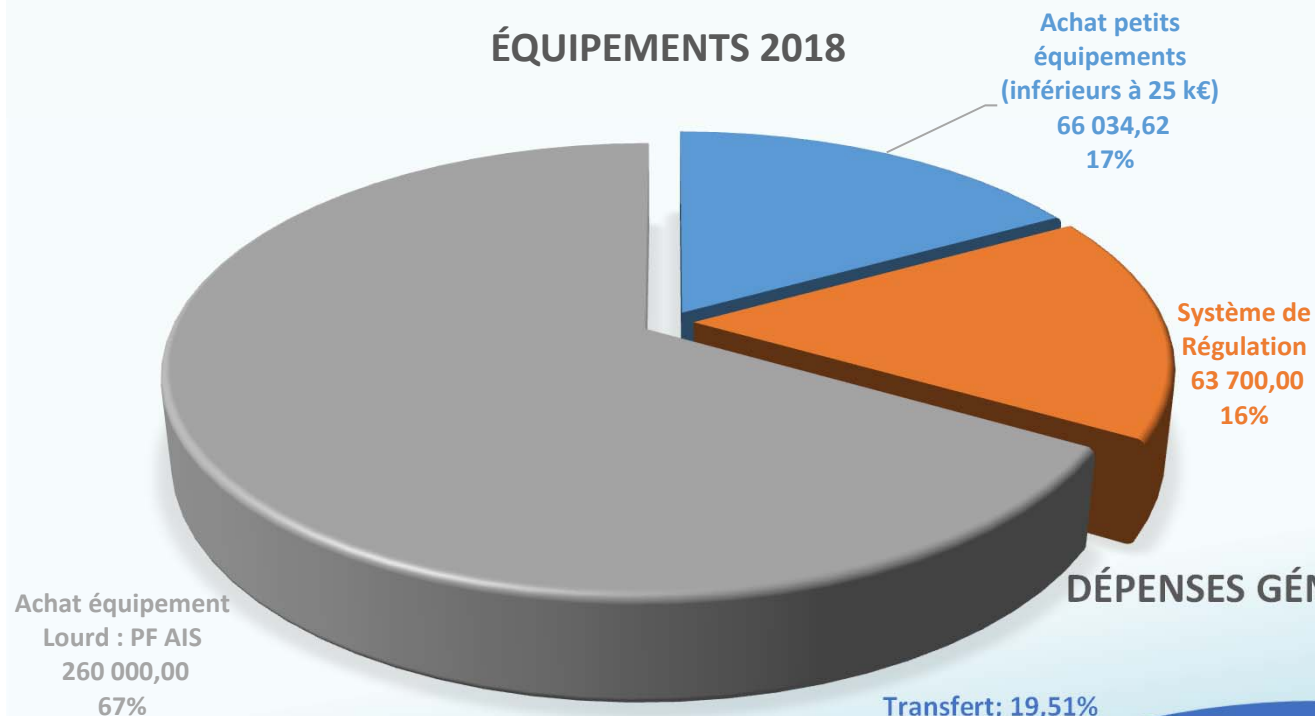
Effectif total	Nouveau en 2018 <i>ne sont pas pris en compte les renouvellements</i>	
CDD IT	14	7
CDD Post-doc	9	4
Stagiaires	24	24
Doctorants	27	8
Invités / accueil	13	10
Total	87	53
Stagiaires <2 mois	33	33

Répartition du budget de fonctionnement (Labo) 2018 (1/2)

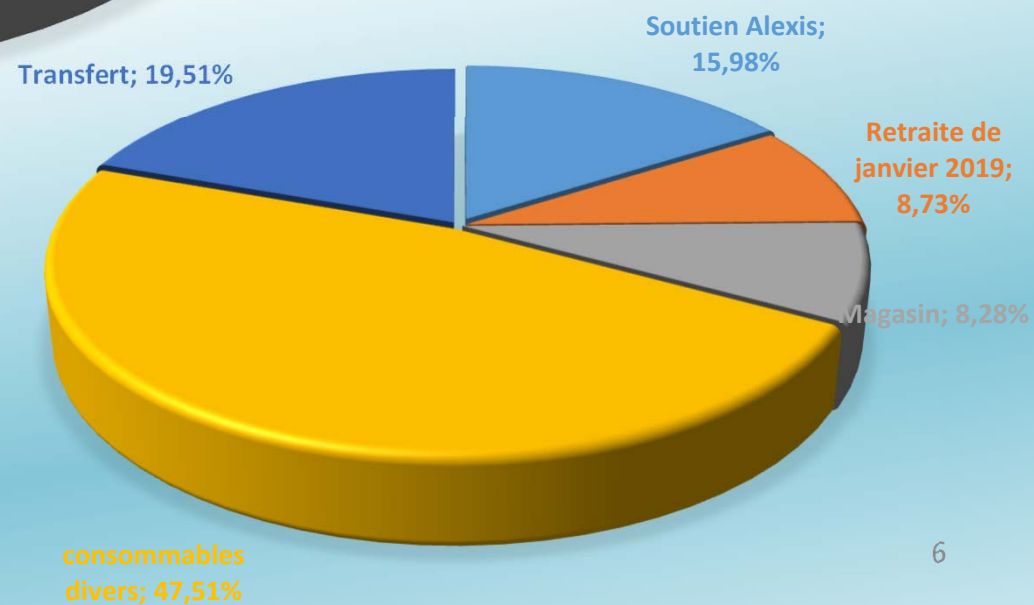


Répartition du budget de fonctionnement (Labo) 2018 (2/2)

ÉQUIPEMENTS 2018



DÉPENSES GÉNÉRALES - 2018



2018 - 2019 : Calendrier tutelles

Date	Tutelles	
Ven 30 nov	CNRS + INRA	Dernières commandes sur les crédits en SE et sur les contrats finissant au 31/12/2018
Ven 6 déc	CNRS + INRA	Arrêt total des commandes / reprise des crédits sur contrats de recherche
Mer 12 dec	INRA	Saisie des dernières notes de frais sur les crédits 2018
Ven 21 dec	CNRS	Dernières prises en charge des factures et missions (sachant que nous demandons à tous les fournisseurs d'envoyer leurs factures avant le 10 décembre)
Ven 28 dec	INRA	Dernières prises en charge des factures
Ven 21 - Mer 26 dec	CNRS + INRA	Fermeture de GESLAB
Mer 9 - Mer 16 jan	CNRS + INRA	arrêt de GESLAB + arrêt de S2i
Semaine du 21 janv	CNRS + INRA	Reprise de la gestion

2019 – Prévisions budgétaires

- Le budget de fonctionnement général sera quasiment à l'identique :
 - UM (dotation + 7,5%) comme annoncé depuis quelques années
 - INRA : la PC a été annoncé comme identique aux années passées
 - CNRS et MSA : pas d'information à ce jour
- Les prévisions de dépenses pour 2019
 - Augmentation de fluides + 25% => 125 k€
 - Changement des postes téléphoniques – en 2019 (prévision de 15 k€)
 - Fin du projet LED (20 k€)

2019 – Prévisions budgétaires

- Concernant les équipes le budget estimé début novembre est légèrement inférieur à 2018 (-10% sur l'ensemble des équipes)
- Le système de solidarité sera mis en place pour les équipes qui en ont besoin (partiellement en janvier) et compléter en avril sur le même principe que les autres années.

2019 – dans BPMP

Des messages seront adressés en début d'année pour :

- Pour la gestion des crédits sur le budget général
- Pour la mise en place ; programmation des crédits des équipes (nouveau le cas échéant) ; affectation des gestionnaires / équipes

2019 – Les nouveautés

- CNRS :
 - RESEDA Fournisseurs ( sur les fournisseurs étrangers)
 - Certification (réception, constatation et ...)
 - PROMIS (achats > à 25 k€ à déclarer)
- INRA :
 - module « Voyages et Frais » intégré dans S2I finances (ouverture le 2 janvier : si adaptation nécessaire je vous les transmettrai début janvier)

2019 : INRA - Voyages et Frais

- **Pour les missions en cours ou ayant une date de retour au 14 décembre au plus tard** : dernier jour pour le traitement des notes de frais : 17 décembre (justificatif à fournir).
- **Pour les missions entre le 17 décembre et le 15 janvier 2019**, merci de faire vos demandes d'OM dès que possible, si ce n'est pas déjà fait (*sachant que nous ne pourrons créer des ordres de mission que jusqu'au 31 décembre uniquement*).
- **Pour les demandes de missions au-delà du 15 janvier 2019**, nous allons attendre l'ouverture du nouveau module pour la création des OM et note de frais. Concernant les réservations de voyage et d'hébergement, à ce jour cela reste inchangé.
- **Enfin pour les missions qui auront lieu d'ici la fin d'année et dont la date de retour est à partir du 17 décembre au soir**, nous serons en mesure de faire les demandes de remboursement de frais uniquement lorsque le nouveau module « Voyages et Frais » sera en place, soit à partir de 2019. Merci de bien conserver vos justificatifs ou de les remettre aux gestionnaires.

Des questions



Evaluation HCERES

Documents à fournir:

- **Le rapport d'autoévaluation (rapport d'activité et projet)**
- **L'annexe 1 (lettre d'engagement du DU actuel)**
- **L'annexe 2 (organigramme fonctionnel)**
- **L'annexe 3 (les plateformes et équipements collectifs)**
- **L'annexe 4 (les productions)**
- **Le fichier Excel contrat en cours**
- **Le fichier Excel contrat à venir**

Le rapport d'autoévaluation – Partie rapport d'activité

Contenu de la partie commune:

Présentation de l'unité:

- Introduction
- Moyens humains et financiers
- Politique scientifique

Ecosystème de l'unité

Produits et activités de recherche:

- Bilan quantitatif et qualitatif
- Faits marquants

Organisation et vie de l'unité:

- Gouvernance, vie et organisation
- Parité, intégrité scientifique, hygiène et sécurité, développement durable et impact environnemental, propriété intellectuelle et intelligence économique

Le rapport d'autoévaluation – Partie rapport d'activité

Contenu de la partie équipes:

Concerne les 10 équipes actuelles (comment traiter pré- et post-2015?)

Présentation de l'équipe:

- Introduction
- Moyens humains et financiers
- Politique scientifique

Produits et activités de recherche:

- Bilan quantitatif et qualitatif
- Faits marquants

Organisation et vie de l'équipe ? (si pertinent)

Annexe 3: les plateformes

Liste des matériels, mais en profiter pour détailler la finalité, la stratégie, l'activité des plateformes?

Annexe 4: les activités et productions

Se conformer aux consignes spécifiques SVE_1

Fichier Excel contrat en cours:

Onglets 4 et 5 concernent aussi les équipes

Attendre la version pré-complétée fournie par Perrine

Planning:

- Collecte des informations sur productions et activités scientifiques: maintenant
- Mise à disposition du fichier Excel pour les équipes: 15/02/19
- Remontée des faits marquants vers direction: 01/03/19
- **Premier jet complet: 01/04/2019**
- **Rapport final: 01/06/19**

Le Projet d'Unité 2021-2025

Planning

- ✓ 2018: Identification des équipes et des porteurs
- ✓ 24-25 janvier 2019: Retraite scientifique
- ✓ Février-Mars: Echanges – Tableaux SWOT
- ✓ 1^{er} Avril 2019: Premier jet complet des équipes
Grandes lignes du projet
- ✓ Mai 2019: Finalisation Projet d'Unité
- ✓ 1^{er} Juin : Rapport et Projet finaux

Le document HCERES

FIVE-YEAR PROJECT AND STRATEGY

The unit, (team / theme) will make a SWOT analysis, then will present the planed structure for the project, the workforce and the scientific orientations.

1- SWOT analysis

In perspective of a five-year project, the unit (team / theme) shall list:

- its strong points;*
- needs for improvements;*
- possibilities brought in by the context / surrounding environment;*
- risks linked to the context / environment.*

2- Structure, workforce and scientific orientations

For the unit (team / theme), the unit's structure type (team/theme) will be specified; the workforce, scientific orientations, strategic choices, scientific objectives, means used to mobilise in order to reach these objectives, partnerships, new scientific thematics, etc. will be presented. To fill in this part, it is important to comment on the expected objectives and achievements contained in tab 3 of the « Next contract data » Excel file.

|

Unité: 5 pages.

Equipe: 1/4 à 1/3 de l'espace alloué

Les équipes scientifiques et leurs responsables

9 équipes

✓ Aquaporines :	Christophe Maurel
✓ ATIP:	Alexis de Angeli
✓ FeROS :	Christian Dubos
✓ HoNuDe :	Benoît Lacombe
✓ Intégration :	Laurence Lejay?
✓ KaliPHruit :	Isabelle Gaillard
✓ Plasticité :	Benjamin Péret
✓ TICER :	Anne-Aliénor Véry
✓ TSF :	Catherine Curie