

Compte rendu du Conseil d'unité du 4/06/2020

Présents : Cécile Abauzit, Henrique Afonso, Jossia Boucherez, Valentin Chaput, Sandrine Chay, Fanchon Divol, Cécile Fizames, Isabelle Gaillard, Esther Izquierdo, Stéphane Mari, Antoine Martin, Hortense Moreau, Philippe Nacry, Perrine Rudinger, Sandrine Ruffel, Anne-Aliénor Very

Excusés : Pierre Berthomieu, Martin Boeglin

Absente : Laurence Marquès

Réunion réalisée en Visoconférence. Compte-rendu rédigé par Stéphane Mari et Antoine Martin

Un seul point à l'ordre du jour : il concerne la politique de l'unité vis-à-vis du financement des prolongations de contrats des non-permanents, suite au confinement. Alain souhaite recueillir l'avis du Conseil d'unité sur la possibilité de financer une partie de ces prolongations sur le budget de l'unité.

En préambule, Alain rappelle les démarches effectuées par BPMP auprès des différentes tutelles qui ont mis en place une consultation et une procédure visant à financer les agents contractuels des unités. BPMP a répondu à quatre enquêtes, deux pour le département BAP (une enquête avec sélection des candidatures par la direction, une 2^{ème} sans sélection), une enquête pour l'Université (sans sélection, mais qui ne concernait que les agents en contrat avec l'Université ou MUSE) et une enquête de SupAgro (sans sélection, mais qui ne concernerait que les agents en contrat avec SupAgro). Pour l'instant aucune réponse n'est revenue de ces démarches mais Alain estime que les doctorants en 3^{ème} année ont de bonnes chances de bénéficier d'une prolongation.

L'objectif de la consultation du Conseil d'unité est de pouvoir prendre une décision rapide et donner une réponse le plus tôt possible aux agents contractuels finissant leurs contrats en 2020 afin de sécuriser leur situation. Pour les contrats qui finissent en fin d'année mais qui engageraient des crédits du budget 2021, la future direction indique qu'elle assurera la prise en charge de ces dossiers.

Perrine fait remarquer la difficulté administrative à mettre en place des prolongations de 3 mois pour les CDD, selon les origines de crédits et les organismes qui emploient les CDD.

Concernant le volant financier global d'une telle opération, si elle devait être prise en charge en totalité par BPMP pour 2020, il y a 14 CDD qui finissent cette année. Le volume global maximum serait de plus de 125k€ sur le budget 2020. Cependant, deux stratégies sont proposées suite à la réunion du conseil des chefs d'équipe (voir document des propositions de ce Conseil en annexe): (1) une approche restrictive avec priorité aux doctorants (5 au total) et aux post-doctorants (2 a priori éligibles), pour un montant de 55k€, (2) une approche permissive qui correspondrait à des prolongations accordées pour une douzaine de CDD pour un montant de 125 k€. Le cas des quelques CDD informaticiens ou bioinformaticiens a été évoqué, et ils ne sont pas retenus comme étant a priori éligibles car il est considéré qu'ils n'ont pas (ou beaucoup moins) été affectés par la fermeture du laboratoire.

Les élus représentant les différents collèges de personnels ont fait état des prises de position de ces collèges :

- Le collège des chercheurs et enseignants-chercheurs se prononce favorable à l'option 1, priorité aux doctorants et aux post-doctorants, les CDD ITA ne sont pas éligibles.
- Le collège des ingénieurs est favorable au soutien des doctorants, la moitié est favorable au soutien également des post-doc, les CDD IAT ne sont pas éligibles.
- Le collège des techniciens est favorable au soutien des doctorants et propose d'évaluer au cas par cas tous les autres dossiers.

Par ailleurs, les représentants des non-permanents sont favorables au soutien des doctorants et post-doctorants.

Il se dégage donc des avis très clairs et cohérents pour les différents collèges, et le Conseil d'unité se prononce donc favorable au principe d'engagement de crédits pour des prolongations de contrats (3 mois) pour les doctorants finissant en 2020 (5), et pour une analyse au cas par cas pour les post-doctorants. Par contre, il considère que les CDD ITA ne sont pas éligibles.

Points divers :

La direction a reçu un avis très positif de la part du Conseil Scientifique du département BAP de l'INRAE sur l'évaluation de l'unité par le HCERES (voir document en annexe).

Concernant le plan de reprise d'activité du laboratoire pour les semaines à venir, la proposition qui a été faite à la présidence de centre est d'augmenter de 10 personnes par semaine l'effectif de personnels autorisés à travailler simultanément dans le bâtiment (qui est de 40 actuellement). S'il n'y a pas de retour défavorable de la présidence, cette démarche sera donc appliquée dès la semaine prochaine. En pratique, ceci nous amène pour le début du mois de juillet à un effectif de 80-90 personnes, ce qui correspond pour cette période de l'année à une fréquentation voisine de celle observée avec l'ensemble du personnel de BPMP. Il est donc attendu que la totalité des agents puisse revenir travailler en présentiel sans davantage de restriction liée au Covid vers la mi-juillet. A part ceci, les instructions de l'INRAE pour les personnels en télétravail sont d'une journée en présentiel au

laboratoire par semaine, au minimum. Cette décision sera appliquée par la direction à partir du lundi 15 juin.

Fin de séance

Annexes

Propositions du Conseil des chefs d'équipe pour un plan de soutien en 2020 aux non-permanents dont le projet a été impacté par le confinement.

Mai 2020

Le Conseil des chefs d'équipe considère dans sa majorité qu'il est normal que les non-permanents travaillant dans l'unité, et dont le programme expérimental a été fortement perturbé par le confinement, puissent bénéficier d'une prolongation de leur contrat pour compenser ces perturbations.

Pour garantir les ressources financières nécessaires, deux actions ont été entreprises : (1) faire remonter des demandes de soutien financier auprès de nos tutelles ou des financeurs, en réponse à leur sollicitation à ce sujet (à ce jour : le Département BAP de l'INRAE, l'Université et SupAgro), et (2) réfléchir à un plan de soutien mobilisant les ressources de l'unité pour assurer les prolongations jugées nécessaires mais non financées par ailleurs.

En ce qui concerne cette seconde action, une réflexion pluri-annuelle a été amorcée par le Conseil des chefs d'équipe, **mais les propositions détaillées ci-dessous ne concernent que celles impactant le budget 2020 de l'unité**, puisque celles impactant potentiellement les budgets des années suivantes seront hors du mandat de l'actuelle direction et de l'actuel Conseil d'Unité. Ainsi, seuls les cas des non-permanents dont le contrat arrive à terme en 2020 sont traités ci-dessous.

La majorité du Conseil propose de retenir le principe d'une assurance donnée à certains non-permanents, qui consiste à engager l'unité à financer une prolongation de leur contrat, si ce financement est administrativement possible et si aucun autre financement n'a pu être obtenu par ailleurs. Le Conseil propose que les crédits nécessaires soient pris sur le budget commun de l'unité, sans préjuger des soutiens complémentaires que les équipes pourraient donner à leurs propres contractuels.

Sans entrer dans le détail des individus, il y a 5 doctorants en 3^{ème} année, mais seulement 4 d'entre eux peuvent bénéficier d'une prolongation en 2020. Le cinquième termine son contrat au 31/12, et ne peut donc être prolongé qu'en 2021. Toutefois, le Conseil des chefs d'équipe juge qu'il doit bénéficier de la même prolongation que celle éventuellement accordée aux 4 autres.

Par ailleurs, l'unité compte 4 post-docs dont le contrat se termine en 2020.

Enfin, 6 CDD ITA travaillant dans les équipes de recherche terminent également leur contrat en 2020.

Soit 14 personnes au total sur 2020 (sans compter le cinquième doctorant en troisième année)

Après discussion, le Conseil des chefs d'équipe s'est accordé sur deux principes :

- 1) Il propose de limiter la durée des prolongations à 3 mois maximum. Il ne semble pas en effet que des non-permanents finissant leur contrat en 2020 aient perdu davantage de temps sur leur programme.
- 2) Il juge difficile d'accorder une prolongation aux 14 non-permanents sans distinction, et est en faveur d'une attribution sélective.

Pour permettre d'effectuer la sélection sur des bases objectives, plusieurs critères ont été considérés.

Premièrement, le Conseil distingue 2 groupes de priorité décroissante parmi les non-permanents :

- Les doctorants et post-docs, qui sont soumis à une exigence de résultats et de valorisation académique de leur travail, et dont la suite de la carrière pourrait être impactée par un effet négatif du confinement sur leurs possibilités de satisfaire à cette exigence. Parmi ceux-ci, il n'y a pas de distinction entre doctorants et post-doctorants.
- Les CDD ITA, dont le travail a bien sûr pu être impacté, mais qui ne sont pas vraiment soumis à une exigence de résultats pour la suite de leur carrière. Ils ont pu néanmoins perdre des opportunités de formation à de nouvelles techniques, et ont pu se voir privés de la possibilité de mettre en avant la réalisation d'un projet dans sa totalité.

Au sein du Conseil des chefs d'équipe, il s'est dégagé une majorité en faveur de l'idée de réserver les aides potentielles aux doctorants et post-docs.

Deuxièmement, le Conseil a identifié plusieurs raisons pour lesquelles une prolongation de contrat pourrait ne pas être justifiée pour certains contractuels :

- Le fait que certains d'entre eux n'ont pas eu d'activité expérimentale impactée par le confinement (cas des informaticiens et bioinformaticiens qui ont pu continuer leur activité normale en télétravail).
- Le fait que certains d'entre eux soient impliqués dans les projets en partenariat avec des entreprises privées, ou soient impliqués dans des développements destinés à être commercialisés dans le secteur privé.
- Le fait que certains d'entre eux soient financés sur des projets bi-nationaux, ou par des bourses de gouvernements étrangers.

Différents scénarii ont été évoqués, allant d'une option très restrictive (seuls les 4 doctorants et 2 post-docs sont soutenus, suivant les critères détaillés ci-dessus), à une très permissive (une douzaine de contractuels sont soutenus). En ce qui concerne le coût financier pour l'unité, ces différents scénarii nécessiteraient de mobiliser des sommes comprises entre 55 k€ et plus de 125 k€ sur le budget 2020.

Dans les deux cas, les chiffres donnés sont approximatifs (le montant exact dépend de l'organisme auprès de qui le contrat est demandé), et correspondent à un maximum, puisque les éventuels soutiens financiers obtenus auprès des tutelles ou des financeurs viendront en déduction de ces montants. Il est précisé que dans tous les cas, l'unité dispose de réserves financières suffisantes, issues des reports des années précédentes, pour que les dépenses engagées ne soient pas prises sur le budget normal de l'unité en 2020.

Enfin, il est important de rappeler que les montages comptables et procédures administratives qui seraient nécessaires pour financer ces prolongations de contrat pourraient se heurter à des blocages liés aux procédures des tutelles, et que leur faisabilité n'est pas assurée.

Conseil Scientifique du département BAP INRAE
Session du 13 mai 2020

Avis du CS BAP sur l'évaluation HCERES de l'UMR B&PMP

Le Conseil scientifique de BAP INRAE tient à souligner qu'il partage les inquiétudes soulevées par de nombreuses instances scientifiques, sociétés savantes, comités de chercheurs, concernant les premières déclarations du gouvernement et de nos tutelles sur les orientations annoncées dans le cadre de la nouvelle loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR). Si un équilibre entre ressources récurrentes et contractuelles nous semble nécessaire pour stimuler la découverte de nouveaux objets d'étude et promouvoir la recherche fondamentale, un soutien majoritaire à des priorités thématiques aura des répercussions négatives sur la créativité et la diversité de nos recherches et constituera un frein à l'émergence de nouveaux champs de recherche innovants.

BPMP est une Unité Mixte de Recherche CNRS/INRAE/SupAgro/Université Montpellier organisée en neuf équipes scientifiques, dont deux nouvellement créées et quatre issues de restructurations internes. BPMP s'est aussi investi dans le développement de plateformes ou plateaux techniques pour la transcriptomique, la protéomique, l'analyse élémentaire, l'imagerie, l'électrophysiologie, et le phénotypage racinaire. BPMP produit d'excellentes connaissances fondamentales dans le domaine de la nutrition des plantes, notamment grâce à son expertise avérée dans l'étude des systèmes de transport de l'eau et des nutriments. Le projet de BPMP s'inscrit dans le contexte du changement climatique et vise à d'une part à garantir une nutrition satisfaisante des plantes pour assurer la qualité nutritionnelle des produits, et d'autre part à exploiter le rôle des racines dans le stockage du carbone dans le sol. Dans ce contexte, les objectifs prioritaires de BPMP sont centrés sur l'étude des fonctions racinaires dans la nutrition des plantes, des mécanismes de signalisation en réponse aux contraintes de l'environnement, des reprogrammations transcriptionnelles, et de la réponse intégrée des plantes aux contraintes environnementales. Le modèle phare des recherches est Arabidopsis mais des espèces cultivées sont aussi utilisées, comme le pois, la tomate, le maïs, le blé, le raisin, et le lupin.

L'HCERES a souligné l'excellence scientifique et la reconnaissance Internationale que BPMP réussit à maintenir malgré le domaine de recherche hautement compétitif. Elle a formulé un certain nombre de recommandations auxquelles le futur DU a répondu lors de sa présentation très appréciée par le CS. Concernant la stratégie scientifique, le CS encourage BPMP à poursuivre celle qui consiste à utiliser Arabidopsis pour accélérer l'acquisition de connaissances fondamentales sur la nutrition des plantes en lien avec le changement climatique. Il soutient la démarche annoncée par le DU qui consiste à ne pas étendre les recherches à un trop large éventail d'espèces cultivées qui conduirait à multiplier les systèmes et conditions de culture et serait difficilement gérable à l'échelle d'une même unité. Le CS encourage BPMP à favoriser les passerelles entre espèces étudiées au niveau local (inter-équipes et inter-unités) et à poursuivre la stratégie déjà adoptée qui est de collaborer avec des laboratoires externes focalisant sur des espèces cultivées et aux objectifs plus appliqués. Il ne fait aucun doute que les recherches fondamentales de BPMP puissent servir de tremplin pour améliorer/stabiliser le rendement et la qualité des cultures, notamment via la production de biostimulants qui devrait susciter de l'intérêt de la part des privés. Le CS encourage ces perspectives ainsi que le développement de recherches transversales au sein de BPMP sur le thème multi-stress. Concernant la prise en considération du sol (contrainte physique et microbiote), le CS souligne l'importance de conduire des études en conditions réelles en collaboration avec des équipes spécialistes du domaine, comme Eco&Sols dont le partenariat est déjà bien établi, et d'autres équipes locales comme l'UMR LEPSE dont l'expertise en écophysiologie pourrait profiter aux approches fonctionnelles conduites à BPMP et vice-versa.

Pour conclure, le CS tient à souligner le travail remarquable accompli par la Direction, ayant notamment permis l'émergence de nouveaux groupes de recherche au sein de BPMP tout en maintenant la cohésion scientifique. Elle félicite l'UMR pour son excellent bilan et souhaite une pleine réussite au futur projet qui devrait permettre aux équipes de conserver leur identité thématique tout en collaborant pour répondre à des objectifs ambitieux pour l'UMR.