

Conseil d'unité 29 novembre 2022

Rédaction du compte rendu : Fanchon Divol et Hugues Baudot

Présents (es) :

Henrique Afonso, Perrine Rudinger (Invitée), Stéphane Mari, Claire Corratge-Faillie, Fanchon Divol, Léon Dirick, Sabine Zimmermann, Lucille Gorgues, Yann Boursiac, Sandrine Ruffel, Florence Vignols, Sandra Cortijo, Alexis De-Angeli, Jeff Manzanares, Cécile Abauzit, Christophe Maurel et Hugues Baudot.

Excusées : Sandrine Chay, Valérie Rofidal

Absents: Lien Bach, Thibault Kosuth

Ordre du jour :

1 - Bilans annuels : prévention, formation, budget du laboratoire

2 - Plan d'économie d'énergie

3 - Qualité de vie au travail

Informations diverses. Christophe Maurel :

- La retraite de l'Unité aura lieu les 9 et 10 mars 2023 au Lazaret (Sète).
- Bilan sur les demandes de postes :
 - o Au CNRS = 2 postes ITA ont demandés cette année; la demande d'un(e) IE Plateforme électrophysiologie (50%)/Equipe Influx (50%) a été évaluée positivement et mise à la mobilité interne (NOEMI) du 5 décembre 2022 au 16 janvier 2023
 - o A INRAe = Parmi les 3 profils de chercheurs demandés, le profil porté par l'équipe Sirène sur le thème du "Développement racinaire en réponse climatique" a été évalué positivement et sera ouvert au concours au printemps prochain ; Les autres 2 profils (FeROs, Influx) restent non pourvus.

Bilan Formation. Cécile Abauzit : présentation en annexe 1

En 2022, 22 agents ont été formés (un nombre stable au cours des années), avec 123 € pris en charge par le labo et 1041 € pris en charge par les équipes. Il est noté que toute formation est co-financée par nos tutelles (voir ci-dessous) si la formation a été identifiée par l'agent dans le Plan de Formation d'Unité (PFU).

Le PFU: il s'est basé sur 22 réponses individuelles à l'enquête menée par C. Abauzit et adressée aux 115 agents présents au laboratoire au moment de ce questionnaire, soit 19% de l'effectifs du labo. Le fait de répondre à cette enquête ne garantit pas de suivre la formation souhaitée mais si elle est possible au cours de l'année ; l'agent bénéficie d'une prise en charge financière au 2/3 par les tutelles

Les Formations Internes : il est annoncé que Sandra Cortijo remplacera Patrick Dumas, parti à la retraite cette année. Cette année, ont été proposés des cours R pour débutant en ligne (3 personnes)

Discussion générale : On note un manque d'information sur les formations suivies par les agents pour donner « envie » aux autres de les suivre.

Les non-permanents expriment de grosses demandes de formations en internes ; Lucile propose de faire une enquête sur les demandes de ces collègues.

Bilan Prévention. Fanchon Divol : présentation en annexe 2

Suivi du travail hors des heures ouvrées : On note toujours une part très importante de membres permanents de l'IPSiM qui ne se déclarent pas. Les non-permanents sont plus disciplinés.

Les risques psycho-sociaux sont notés comme un point de vigilance et seront évoqués plus particulièrement dans le dernier point de l'ordre du jour.

Discussion : Faire un rappel de la disponibilité de protections auditives pour le travail dans les pièces bruyantes.

Bilan Financier. Perrine Rudinger : présentation en annexe 3

Il est rappelé quelques principes dans la gestion générale du labo :

- Les crédits d'état ne sont pas reportables
- Les frais de mission engagés à partir de novembre sur l'année en cours (n) sont reportés sur les dépenses de l'année n+1.

Le labo n'a jamais été aussi largement doté, avec 3 421 000 € de budget en 2022. On note que le montant de la dotation des tutelles est stable au fil des années. Ce sont les contrats obtenus par les équipes qui augmentent (2 200 000 €). Christophe alerte sur le fait que l'augmentation des ressources financières du laboratoire induit un surcroît d'activité qui génère de la pression sur les services communs (Equipes TEL et Administrative et Financière ; plateformes) et les ITA de manière générale.

En 2022, on note 131 accueils de nouveaux arrivants soit plus qu'en 2019 (127). Ces chiffres correspondent à plus de stagiaires de Master et moins de doctorants.

On note 54 projets en gestion en 2022, alors que seulement 47 étaient en cours en 2021. Toutes ces données traduisent une bonne dynamique de l'unité, dont l'activité a totalement récupéré depuis la crise COVID.

Prévision des dépenses 2023 :

- Microscope Confocal = 425 k€ dont 20 k€ apportés par le labo.
- Mur anti-bruit : 10 k€. Ce projet reste à préciser selon des expertises acoustiques à venir.
- Plan de rénovation des chambres de culture : Pour 2023, le labo provisionne 80 k€ à prendre sur les crédits restant en fin d'année. Ce projet va toutefois se développer sur un

pas de temps plus long qu'une année. L'élaboration de ce plan de rénovation, par un groupe de travail animé par Stéphane Mari, est en cours....

- Investissement économie d'énergie : Il n'est mentionné aucun montant précis. Il s'agit plutôt d'une réflexion à mener sur l'année 2023 :
- Facture de fluide : Nous sommes assurés par INRAE qu'elle ne connaîtra pas de forte augmentation en 2023 car la facturation se fera sur la base des coûts 2022, sans répercussion de l'inflation des coûts de l'énergie.

Réouverture des crédits : mi-janvier pour la répartition des crédits aux équipes, fin janvier pour l'ouverture de Geslab

Nouveauté 2023 : à partir de mars, les missions gérées par le CNRS seront instruites et justifiées de manière totalement dématérialisée à l'aide d'un nouveau portail (Etamine/Notilus)

Discussion : Christophe insiste sur le fait que, à l'IPSIM, les crédits de recherche explosent avec plus de personnes non permanentes. Par contre, les infrastructures et le nombre de personnels permanents restent inchangés, ce qui met notre structure collective sous tension. Quelles peuvent être les solutions ? Une réflexion est à mener en ce qui concerne les taxes des contrats : plutôt que sur des crédits de fonctionnement, elles pourraient plutôt se porter sur des achats d'équipement ou le financement de CDDs assurant des fonctions collectives. Les montages financiers pour ce type d'objectifs restent à définir.

Plusieurs personnes mentionnent qu'il ne faut toutefois ne pas négliger les recrutements de personnels permanents.

Les Plans d'économie d'énergie. Christophe Maurel. Présentation en annexe 4

Cette problématique se décline à plusieurs niveaux :

- 1) la budget « fluide » est un poste de dépense majeur et en augmentation depuis plusieurs années, même s'il va être stabilisé en 2023, car l'INRAE va prendre en charge le surcoût.
- 2) Une tension globale au niveau international : Nos tutelles nous demandent d'anticiper des coupures d'électricité ponctuelles avec des préavis de 24h, d'une durée de 2h à 24h !!!
- 3) A plus long terme, la transition écologique doit être engagée à l'INRAE

Un recensement des points névralgiques a été demandé par l'INRAE : identification des installations qui doivent être secourues. Ex : les systèmes de congélation (sur groupe électrogène), les chambres de cultures, certains équipements des plateformes.

L'INRAE demande également un effort des unités afin de réduire leur consommation d'énergie de 10%, par rapport à l'année 2019: des mesures doivent être identifiées sans diminution des activités de recherche. Ex : la baisse de la température des locaux, ...

Le Service Patrimoine et Architecture (SPA) a réalisé un bilan de la consommation des différents bâtiments du campus... Notre bâtiment 7 représente (même sans les serres) le bâtiment du campus qui a la plus forte consommation d'électricité!!! Donc, au niveau du campus, notre unité doit se montrer exemplaire.

Les propositions d'aide du SPA : un relevé des consommations plus fréquent et plus précis permettra de cibler les postes énergivores.

Des actions déjà menées dans l'unité : le re-lampage LED des chambres de culture (10% d'économie), la connexion du bâtiment à la centrale climatisation/chauffage du campus. Dans le dernier cas, il n'est pas précisé comment seront calculées et facturées les dépenses du bâtiment.

Afin de diminuer nos consommations dans le cadre de l'objectif « -10% », diverses mesures ont été identifiées : suivi des congélateurs (optimisation du stockage, dégivrage, élimination des machines vétustes), hottes à éteindre les WE, arrêt du système général de vide, détecteurs de présence pour les combles et parties communes, augmentation de la température du système froid de la serre.

Et bien sûr, les comportements individuels (afin de notamment limiter les ouvertures intempestives des fenêtres) seront importants.

Il nous faudra sans aucun doute aller plus loin, en pensant à des mesures qui pourraient impacter nos activités même :

- Changer la température de consigne de la serre qui même en hivers doit refroidir plus que chauffer
- Planification des expérimentations en fonction de la saison.
- Investissement structurels : rénovation, autres...

La discussion revient sur l'utilisation des autoclaves dans l'unité : il faudrait indiquer le niveau d'urgence des produits pour ne pas lancer des cycles quasi vides

IPSIM et qualité de vie au travail. (Christophe Maurel). Présentation en annexe 4

Bien que nous travaillons dans un environnement de travail plutôt agréable (c'est une chance !), il nous faut rester vigilants. En effet, cette année, des collègues ont ressenti un certain mal être au travail pour diverses raisons. Christophe a présenté sur une diapositive comprenant 4 points d'entrée qui permettent d'évoquer certaines difficultés ressenties dans l'unité. Plusieurs canaux ont permis d'identifier ces difficultés : le traitement par la direction de certains cas individuels, d'autres signalements à la direction par les APs, l'échange annuel entre la direction et les ITAs.

Remarques collectives : La reprise des cafés convivialité est importante et le fait que les équipes prennent en charge leur organisation est évoqué.

Par ailleurs, il faut faire attention à l'impact du télétravail dans l'organisation du collectif. Aussi, il est nécessaire de rappeler les règles du télétravail (TT), notamment au niveau des chefs d'équipe.

- Pas de TT les deux premiers mois de l'arrivée d'un stagiaire pour un encadrant ; pas de TT les jours de réunion
- Difficultés de communication avec et entre les agents en TT : utiliser les outils et les précautions de langage adaptés.
- Surcharge de travail pour les personnes ne télétravaillant pas : les collègues en présentiel sont trop souvent sollicités à la place des personnes placées en TT.

Remarque de Sandra : Les stress du doctorant sur la suite à donner à sa thèse sont à prendre en compte. Nous pourrions donc solliciter pour des témoignages d'ancien doctorants sur les possibilités de « l'après » thèse.

Remarque collective : Pour que tous les agents se sentent concernés par la bonne façon de communiquer dans notre unité, un séminaire sur les RPS pourrait être proposé par la prévention.

Rappel de Christophe : Il faut faire attention quand des remarques sont à faire à un collègue. Les remarques doivent être faite par le biais du responsable de l'équipe de cette personne. En effet, il faut éviter les remarques directes, car elles peuvent être mal dosées et mal perçues.