



Élection à la CPAR – Mandature 2022 - 2027

Commission de Pilotage et d'Accompagnement de la Recherche Inserm

Candidature de Cécile CARON

CRCN Délégation Auvergne Rhône-Alpes

Après une carrière scientifique, je me suis réorientée en 2018 vers l'accompagnement de la recherche, en tant que Chargée de Développement des Ressources Humaines à la Délégation Inserm Auvergne Rhône-Alpes.

Dans ce poste, mes missions consistent à accompagner les agents Inserm -chercheurs et ITA- dans diverses situations vécues au cours de leur carrière : aide à la clarification de leurs projets d'évolution professionnelle, formations, aide à la mobilité, soutien et recherche de solutions dans les situations de mal-être au travail, aide au recrutement de contractuels pour les équipes, ...

Avec mes collègues du Pôle Développement RH, nous accompagnons également les unités et les équipes sur toutes sortes de problématiques rencontrées, pour trouver collectivement et mettre en œuvre des solutions adaptées.

Ce qui me motive profondément, c'est que chacun s'épanouisse, évolue et trouve du sens dans son travail, pour lui-même, dans le collectif, et par conséquent pour le bon fonctionnement général de la recherche. J'ai particulièrement à cœur de rester proche du terrain et de mettre au service des agents un accompagnement nourri de mes multiples expériences professionnelles et humaines.

C'est dans ce même état d'esprit que je présente ma candidature à la CPAR, pour soutenir, si je suis élue, les intérêts et l'évolution des agents Inserm, au service d'une recherche intègre, dans des conditions de travail et relationnelles épanouissantes.

JE ME PRESENTE AVEC LE SOUTIEN DU



DONT JE PARTAGE LES PRINCIPES, LES VALEURS ET LES ENGAGEMENTS pour

Évaluation des chercheuses et des chercheurs

Exiger une évaluation impartiale de leur activité sur des critères clairs, justes et transparents, notamment lors des concours DR

Prendre en compte toutes les missions des chercheurs de la CPAR

Accompagner les personnels confrontés à des difficultés (réorganisations, risques psychosociaux, crise sanitaire...)

Promotions

S'assurer du respect de l'égalité femme – homme, avec une attention particulière au ratio promues / promouvables pour les promotions de grades et de corps

Exiger, l'application stricte du principe de déroulé de carrière complète sur au moins 2 grades avec 3 ans maximum à l'échelon terminal du grade inférieur notamment pour les CRCN

Obtenir le dé-contingentement de la HEB des CRHC

S'assurer que les DR de la commission bénéficient de l'augmentation du passage DR – DRCE (+30%)

Concours DR

Réclamer des recrutements conséquents en nombre sur des emplois statutaires et le remplacement de tous les postes « libérés » et pas des seuls départs à la retraite

Exiger l'augmentation du nombre de postes ouverts au concours DR2 et que les chercheurs de la CPAR en bénéficient

S'opposer au recrutement sur Chaires de Professeurs Juniors (CPJ) contraire au statut des fonctionnaires

Régime indemnitaire chercheur (RIPEC)

Exiger que le budget réservé au RIPEC soit essentiellement consacré à l'augmentation de la part socle (C1) pour atteindre 3800 € pour tous les chercheurs dès 2023, puis 6400 € en 2027 selon l'accord signé par le Sgen-CFDT Recherche^{EPST}

Revendiquer que l'attribution des parts, fonctionnelle (C2) et individuelle (C3), en complément du socle continuent d'augmenter jusqu'en 2027 pour le plus grand nombre de chercheurs, après évaluation par la CPAR de l'ensemble de leurs fonctions, responsabilités et missions et dans le respect de l'égalité femme – homme