



CANDIDATURE

CARON Cécile

Collège B1

Élection à la Commission Pilotage et Accompagnement de la Recherche (CPAR)

Élu [Membre CSS]	Non
Choix du collège	B1

Présentation

Civilité	Madame
Nom usuel	CARON
Prénom	Cécile
Grade	CRCN
Appartenance / Organisme employeur	Inserm
Affectation / Numéro de la structure	DRLYS
Affectation / Intitulé de la structure	Délégation Régionale Auvergne Rhône-Alpes
Nom du directeur de l'unité	PELLA
Prénom du directeur de l'unité	Dominique

Cursus - Expérience professionnelle - Publications sur l'ensemble de la carrière - Valorisation

Diplômes et expériences professionnelles principales

Diplômes :

1996 : Doctorat en Sciences de la Vie et de la Santé, ENS Lyon
2003 : Habilitation à Diriger des Recherches, Université Grenoble Alpes.

Expérience professionnelle :

1996-1997 : Attachée Temporaire à l'Enseignement et à la Recherche, Université de Rennes.
1997- 2005 : Maître de Conférence en Biologie Moléculaire, à la Faculté de Pharmacie Université Grenoble-Alpes.
2005 - 2017 : Chargée de Recherche à l'Inserm (Recherche fondamentale et translationnelle ; encadrement de doctorants, autres étudiants et personnel ITA ; expertises diverses, membre élue de la CSS2 de 2008 à 2012, ...)
En 2018 : Réorientation professionnelle vers l'accompagnement de la recherche. Parcours de formation RH.
Actuellement : Chargée de Développement des Ressources Humaines,

Structures d'accueil :

- Activités de recherche :

1992-1996 : Laboratoire de Biologie et Modélisation de la Cellule - Lyon
1996-1997 : Groupe d'Etude de la Reproduction chez le Mâle - Rennes
1997-2000 : Laboratoire de Biologie du Stress Oxydant - Grenoble.
2000 - 2018 : Institut pour l'Avancée des Biosciences - Grenoble.

- Activité RH :

Depuis 2018 : Pôle de Développement des Ressources Humaines, Délégation Inserm Auvergne Rhône-Alpes.

Domaines disciplinaires et méthodologiques

Jusqu'en 2018 : Activité de recherche dans les domaines de la régulation transcriptionnelle, de l'organisation du génome et de l'épigénétique, ceci dans les modèles de rétrovirus, puis de la reproduction mâle (spermatogenèse), de la résistance des cellules au stress, et du cancer.

Depuis 2018 : accompagnement RH des agents et des structures Inserm.

Institut thématique	Bases moléculaires et structurales du vivant
Mots-clés	Développement des Ressources Humaines, Mobilité, Recrutement, Formation

Réalisations principales - 5 maximum

Caron C, Lestrat C, Marsal S, Escoffier E, Curtet S, Virolle V, Barbry P, Debernardi A, Brambilla C, Brambilla E, Rousseaux S, Khochbin S. Functional characterization of ATAD2 as a new cancer/testis factor and a predictor of poor prognosis in breast and lung cancers. **Oncogene**. 2010 Sep 16;29(37):5171-81.

Govin J, Escoffier E, Rousseaux S, Kuhn L, Ferro M, Thévenon J, Catena R, Davidson I, Garin J, Khochbin S, **Caron C**. Pericentric heterochromatin reprogramming by new histone variants during mouse spermiogenesis. **J Cell Biol**. 2007 Jan 29;176(3):283-94.

Col E, **Caron C**, Chable-Bessia C, Legube G, Gazzeri S, Komatsu Y, Yoshida M, Benkirane M, Trouche D, Khochbin S. HIV-1 Tat targets Tip60 to impair the apoptotic cell response to genotoxic stresses. **EMBO J**. 2005 Jul 20;24(14):2634-45.

Caron C, Mengus G, Dubrowskaya V, Roisin A, Davidson I, Jalinot P. Human; TAF(II)28 interacts with the human T cell leukemia virus type I Tax transactivator and promotes its transcriptional activity. **Proc Natl Acad Sci U S A**. 1997 Apr 15;94(8):3662-7.

Caron C, Rousset R, Béraud C, Moncollin V, Egly JM, Jalinot P. Functional and biochemical interaction of the HTLV-I Tax1 transactivator with TBP. **EMBO J**. 1993 Nov;12(11):4269-78.

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 Régionale 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

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

La prise en compte de toutes les missions des chercheurs de la CPAR

L'accompagnement des personnels confrontés à des difficultés (réorganisations, risques psychosociaux, crise sanitaire...)

Promotions

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

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

Le dé-contingentement de la HEB des CRHC

L'augmentation du passage DR – DRCE (+30%) pour DR de la commission

Concours DR

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

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

L'arrêt des recrutements sur Chaires de Professeurs Juniors (CPJ) contraire au statut des fonctionnaires

Régime indemnitaire chercheur (RIPEC)

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}

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