

POLE « thématiques »

1. Physique nucléaire de basse énergie, astro-nucléaire, astro-chimie, dynamique nucléaire
2. Particules sur accélérateurs
3. Neutrinos
4. Matière noire (inclus Tests physique fondamentale / QED, axions..)
5. Physique hadronique
6. Astroparticules
7. Cosmologie et gravitation
8. Théorie
9. Bio-Santé
10. Energie, inclus matériaux et Radiochimie
11. Physique des solides
12. Accélérateurs & technos associées
13. Instrumentation & technos associées (incluant détecteurs, mécanique, électronique, informatique d'acquisition associés)
14. Calcul scientifique & Big data & info.

POLE « métiers »

1. Mécanique
2. Electronique
3. Informatique
4. Détecteurs
5. Biologie
6. Administration
7. Information/communication. Missions "Diffusion des connaissances »
8. Infrastructure / Logistique
9. Radioprotection / Hygiène/ Sécurité

Les pôles sont pilotés par les membres du COPIL, tandis que les groupes sont coordonnés par des collègues volontaires/sollicités.

POLE « missions »

1. Formation
2. Valorisation
3. .

POLE « Infra/Installations »

1. Plan P2IO-Vallée - Infra
2. Les plateformes
3. Locaux techniques / ateliers

POLE « structure/RH »

1. RH - bilan et évolution / y compris carrière
2. Finances laboratoires
3. Structure / analyse macroscopique (avec benchmarking)

Templates pour les GROUPES de Travail « thématiques »

1. **Nature de la thématique:** enjeux scientifiques, axes principaux, projets associés, effectif «publiant»...
2. **Contexte:** Positionnement scientifique actuel local/national/international : spécificités/originalités/impact/limites/absences... dans les activités/collaborations /projets. Collaborations existantes entre les cinq labos.
3. **Objectifs:** quelle ambition et quel impact dans la thématique à court (2-3 ans), moyen et long terme (~15 ans). Axes nouveaux possibles/repositionnement. Décliner le positionnement « idéal » sur les axes principaux, les projets associés. Identifier les profils des compétences scientifiques et techniques à associer.
4. **Organisation de la thématique:** Déploiement et organisation pour atteindre les objectifs, dans le périmètre des cinq laboratoires et liens externes (à la fois en local, mais aussi avec les autres grands centres pour cette thématique).
5. **Formation et valorisation :** prospectives liées à l'enseignement et projection du thème dans le domaine de la valorisation
6. **Éléments statistiques.** Identification RH et indicateurs factuels de l'évolution des forces /moyens (en interaction avec le pôle RH et finances).

Templates pour les GROUPES de Travail « Métiers »

1. **Le métier:** enjeux techniques, R&D, axes principaux, implications dans les projets associés, effectifs existants (selon l'activité spécifier les R&D « publiantes »).
2. **Contexte:** Positionnement actuel local/national/international : spécificités/originalités/impact/limites/absences... dans les projets et les R&D. Déploiement du métier sur la vallée d'Orsay et liens avec les autres laboratoires.
3. **Objectifs:** Vision d'avenir sur les évolutions du métier, les expertises à conserver, acquérir (ou à externaliser)... qui permettraient d'améliorer et de soutenir à la fois les différentes thématiques de recherche et les activités du métier.
4. **Organisation du métier:** Déploiement et organisation pour atteindre les objectifs, dans le périmètre des cinq laboratoires et liens externes (avec les laboratoires voisins et à l'échelle nationale).
5. **Formation et valorisation :** perspectives liées à l'enseignement et projection du métier dans le domaine de la valorisation
6. **Éléments statistiques.** Identification RH et indicateurs factuels de l'évolution des forces /moyens (en interaction avec le pole RH et finances).

Commentaire : GT « Infrastructure / Logistique » en lien aux activités du POLE « Infra/Installations » (Plan P2IO-Vallée - Infra , Les plateformes, Locaux techniques / ateliers). Lien aussi avec l'Administration.

Commentaire : GT « Administration », dans l'item « projection » faire un point particulier sur les interactions avec les instance administratives des tutelles (DR4, Université...)

Commentaire : Lettre de cadrage à part pour «Information/communication. Missions, Diffusion des connaissances ».

21/04/2017 Cadrage GT³

Templates pour les GROUPES de Travail « Infra/Installations »

Plan P2IO-Vallée - Infra

1. **Contexte:** les bases du projet CPER P2IO vallée de 20,7M€ (attendus, piliers, ventilation du projet)

2. **Objectifs:** les grandes lignes à donner au plan d'infrastructure : actions prioritaires à porter pour un prochain appel d'offre. Décliner en terme de :
 - i. restructuration/création ateliers/plateformes
 - ii. regroupement des équipes, reconfiguration des bâtiments à la lumière de la refondation des laboratoires
 - iii. intégration des lieux de vie, dynamique de campus
 - iv. «urbanisme» de la Vallée...

Templates pour les GROUPES de Travail « Infra/Installations »

Locaux techniques et ateliers

1. **Contexte:** Analyse de l'existant (ateliers mécaniques, électroniques (tests, CAO..), salles blanches (spécifier l'utilisation : détecteur, accélérateurs...), salles laser... Mode de fonctionnement avec moyens et personnels affectés.
2. **Objectifs:** besoins, évolution, missions prioritaires. Liens avec les users internes et externes (voire industriels) (à l'échelle local et national)
3. **Organisation :** En lien avec les GT métiers, identification RH (personnes nécessaires pour s'occuper du fonctionnement) et indicateurs factuels de l'évolution des forces/moyens (en interaction avec le GT RH). Mode de fonctionnement et organisation souhaitée.

Templates pour les GROUPES de Travail « Infra/Installations »

Les plateformes

1. **Préambule:** Qu'entend-on par 'plateformes' ? Quel positionnement pour un labo ?
2. **Contexte:** Analyse de l'existant (liste des plateformes et mode de fonctionnement). Situer leur impact et identifier les freins éventuels ? Définir les indicateurs pour caractériser/évaluer les activités internes et externes (finances, RH, type de prestations, temps alloué...).
3. **Objectifs:** évolution souhaitée/possible (définition et modèle d'infrastructure). Missions envisagées. Positionnement par rapport aux thématiques et projets. Visibilité des infrastructures (uPSay, CNRS, ...) et approches APs pour projets CPER, PIA,... Prise en compte de la récente lettre de cadrage de l'IN2P3.
4. **Organisation :** En lien avec les GT métiers, identification RH (personnes nécessaires pour s'occuper du fonctionnement) et indicateurs factuels de l'évolution des forces/moyens (en interaction avec le GT RH). Mode de fonctionnement et organisation souhaitée.
5. **Formation et valorisation:** perspectives liées à l'enseignement et projection du thème dans le domaine de la valorisation

Templates pour les GROUPES de Travail « Missions »

Valorisation

1. **Préambule:** Qu'entend-on par valorisation ? Quels enjeux et quel intérêt pour un labo ? Comment cette activité est - elle perçue et développée dans des labos français ou étrangers analogues ?
2. **L'existant:** préciser le spectre des activités de valorisation déjà menées dans les laboratoires. Situer leur impact et identifier les freins éventuels ? Définir les indicateurs pour caractériser/évaluer les activités de valorisation (finances, RH, type de prestations, temps alloué...).
3. **Le potentiel de valorisation:** quels domaines ont un potentiel de valorisation (comparaison internationale) ? Sous quelle forme ? Avec quels partenaires industriels ?
4. **Positionnement & stratégie:** comment stimuler ? jusqu'où accompagner (rester en amont/prototype/produit...) ? comment organiser le continuum de compétences nécessaires à un fonctionnement pérenne et professionnel ? comment positionner le dispositif labo dans le contexte local & national (acteurs) ?
5. **Organisation :** identification RH et indicateurs factuels de l'évolution des forces/moyens (en interaction avec le GT RH). Mode de fonctionnement et organisation souhaitée.

Templates pour les GROUPES de Travail « Missions »

Diffusion des connaissances

1. **Préambule:** Qu'entend-on par 'diffusion des connaissances' ? Quels enjeux pour un labo ?
2. **L'existant:** Préciser le spectre des activités de diffusion des connaissances déjà menées dans les laboratoires. Qui fait de la diffusion de connaissance (chercheur, chargé de comm...), et de quelle manière (cellule spécifique, efforts individuels...). Situer leur impact et identifier les freins éventuels. Définir les indicateurs pour caractériser/évaluer les activités de diffusion (visibilité du laboratoire, attractivité vis-à-vis des étudiants, impact sur le grand public, ...).
3. **Le potentiel de diffusion:** quel impact selon les composantes thématiques. Sous quelle forme ? Quelles sont les partenaires possibles ?
4. **Positionnement & stratégie:** comment stimuler ? Jusqu'où diffuser ? Comment organiser selon les composantes et les missions (valo, formation, ...) ? Quels moyens nécessaires (RH, budget)
5. **Organisation :** identification RH et indicateurs factuels de l'évolution des forces/moyens (en interaction avec le GT RH). Mode de fonctionnement et organisation souhaitée.

Templates pour les GROUPES de Travail « Missions »

Formation

Deux constats :

- enjeux clef de façon générale et dans le contexte Paris-Saclay (point de vue mission et point de vue « utilitariste »)
- Contexte complètement « chamboulé ».

Deux questions dans ce contexte :

- Revendique-t-on un rôle ambitieux* dans l'offre de formation dans nos thématiques ?
- Si oui que fait on ? Que proposons nous ? Comment nous nous positionnons ?

* De la simple prolongation de l'existant à la proposition des formations professionnelle (cursus classique et en alternance, niveaux L3 et M2) et continue, exploitant le potentiel technique et scientifique des laboratoires . Partenaires industriels potentiels, besoins d'encadrement, public...

Templates pour les GROUPEs de Travail « Structures/RH/Finances »

RH

- ✓ Constat en partant des données disponibles : Postes et carrières.
- ✓ Indicateurs pour une lecture globale de ces données utiles pour la réflexion sur la refondation des laboratoires dans les autres GTs.

Pour les chercheurs:

Evolution depuis 5 (10?) ans par :
Corps (CR, DR, MC, PR ou CNRS/Univ)
Thématique
Section de rattachement
Institut de rattachement
Post Doc
Thésards
Emérites
Pyramide des âges et/ou évolution à 5 ans par :
Corps
Thématique
Promotions

Pour les ITA :

Evolution depuis 5 (10?) ans par :
BAP
Service (*Propre à chaque labo*)
Corps (CNRS et Université séparés)
Permanents vs Non-Permanents
Pyramide des âges et/ou évolution à 5 ans par :
BAP
Service
Corps
Promotions (Corps et Grades) depuis 5 ans.

Templates pour les GROUPES de Travail « Structures/RH/Finances »

Finances

Constat en partant des données disponibles.

Identifier surtout les modes de dépenses du soutien non affecté (politique scientifique).

- **« Recettes » Globales des laboratoires**
 - CNRS : séparation SBNA, AP, Missions.
 - Université : séparation soutien de base, ERM.
 - ANR
 - UPSay : Labex, IRS ...
 - Europe
 - Région/Département
 - Ressources Propres et Taxes
 - Soutien non affecté (politique scientifique du laboratoire)

- **« Dépenses » du soutien non affecté**
 - Par service/groupes de physique/thématiques
 - Actions type mi-lourds
 - Support Conférences, Ecoles, Séminaires
 - CDDs
 - Accueil Visiteurs
 - Financement Stages
 - Bourses de Thèses

Templates pour les GROUPES de Travail : « Structure, RH, Finance »

Cadre/Structure

(proposition trame à débattre/finaliser avec le GT)

(roadmap GT : cadrer la réflexion, poser les bases de projection de chaque GT, préparer phase 2 et consultation)

Préambule : qu'est ce qu'un labo « P3I » dans le panorama ESR (français et international) en 201

- Comment conjuguer :
 - rayonnement scientifique à court terme & évolution discipline(s)
 - impact cœur dur & : théorie, R&D tech, interdisciplinarité, missions sociétales...
 - autonomie personnels & cohésion scientifique : labo vs hôtel à projets
 - épanouissement « personnel » & implication collective

→ Objectif : analyse mutation en cours (éclairage international) et vision prospective :
qu'est ce qui nous rassemble ? comment mieux travailler ensemble ?
comment prendre en main notre devenir collectif ? => quel cadre collaboratif ?

1) **Fonctionnement de nos 5 laboratoires :** principes communs, spécificités, limites et convergences.

2) **Quel cadre pour déployer et développer le projet ? (cycle de cadrage)**

- Quels critères prioritaires pour structurer la réflexion ? (épanouissement des personnels, rayonnement scientifique, visibilité & poids, découplage et coordination, conservation des périmètres actuels, évolutivité et réactivité, degré d'autonomie...)
- Le cadre : où se situe le véritable niveau de discussion de l'organisation ? (structure ou fonctionnement ?)
les différentes structures possibles (UMR, fédération d'UMR ?)
- L'organisation : réflexion préliminaire et principes fondateurs

3) **Output :** synthèse permettant de :

- poser la cadre de réflexion et de projection des GT
- préparer la phase 2 et consultation