

ATELIER 1 (Qu'est-ce qu'un labo aujourd'hui ?)

Nous proposons de structurer cette question en discutant de quatre grands thèmes:

- **Autonomie vs cohérence scientifique, laboratoire vs hôtel à projet.**
- **Epanouissement personnel et ambition collective. Mobilité et fluidité thématique et technique.**
- **Rayonnement scientifique à court terme versus l'évolution de la discipline.**
- **Equilibre entre cœur dur et interdisciplinaire et missions sociétales**

L'idée est d'arriver à dégager les critères qui caractérisent un « bon » laboratoire, avec des axes de convergence et/ou « principes fondateurs ».

Pour aider à la discussion et à la réflexion, nous faisons un petit résumé des discussions que nous avons eues lors des précédentes réunions (présentation de nos 5 laboratoires). Les interrogations ci-dessous peuvent être cadrées/casées - à notre avis- dans les quatre grands thèmes proposés.

Résumé rapide des discussions précédentes et quelques questions ouvertes.

1. L'organisation générale du labo et les comités existants (Conseil de labo, Commission Paritaire Locale, Conseil Scientifique, CHSCT, Comité de Suivi des Projets, Direction-Chefs de Service-Services, Divisions) sont issus de la structuration CNRS-Univ. Paris-Sud et fonctionnent de façon très similaire. Toutefois, certains choix de structure et de fonctionnement méritent une étude plus approfondie: différences sur la gestion des projets, définition des projets, allocation des ressources, existence de CSP et/ou d'Assemblée de projets et rôles relatifs par rapport au CS... Il y a une différence dans la structuration scientifique-technique des laboratoires: plutôt par thématique (ex: IPNO et CSNSM) ou par projets et métiers (ex: LAL). Cette structuration a un impact sur les modes de travail. Pour cette discussion les remontées des groupes métiers/thématiques sont essentielles. Un point important à discuter concerne la notion d'entités internes au labo (groupe, équipe, taille et organisation (PI ou animateur). Il y a également des différences selon les domaines (physique expérimentale, théorique, interdisciplinaire): quels sont les prérequis propres à

chaque champ disciplinaire, qui s'accompagnent de modes de fonctionnements spécifiques ?

Tout cela pointe sur une discussion des solutions adoptées dans les différentes unités, leurs pertinences et leurs limites.

2. Décisions scientifiques et techniques.

Les méthodes entre laboratoires semblent être proches pour la communication avec les tutelles, les mécanismes d'approbation des nouvelles expériences, l'arbitrage des demandes de moyens humains... Il y a du travail et de l'analyse fine à faire sur quelques points où les pratiques paraissent différentes entre laboratoires :

- processus de validation des réponses aux appels d'offres (Université, ANR, ERC, DIM, Labex Départements,...)
- arbitrage des demandes RH (thèses, post-doc, chercheurs, enseignants-chercheurs et ITA)
- utilisation des fonds propres de l'unité pour soutenir des projets/actions

Sur ces points (et d'autres points liés aux décisions scientifiques et techniques), quelles sont les solutions adoptées dans les différentes unités, leurs pertinences et leurs limites ?

3. Carrière des Agents. Les premiers échanges montrent des similitudes dans les pratiques concernant le suivi de carrière et accompagnement des reconversions, arbitrage des conflits, classement pour les promotions (ITA et chercheurs), gestion des primes... Afin de préciser les pratiques concernant la carrière des agents, on peut s'intéresser aux processus d'évaluation et de suivi de carrière (responsable de l'entretien, critères d'évaluation, comité national, interaction avec la direction). En lien avec les critères d'évaluation, qu'est-ce qu'une production (publi, brevet, transfert, communication grand public ...) et comment est-elle évaluée selon les labos/domaines ?

- Gestion des promotions au sein des laboratoires (processus de classement, interactions direction-chefs de service-agents)

→ Epanouissement des personnels (possibilité d'évolutions au sein du laboratoire, acquisition de compétences par la formation interne/externe, incitation à l'expression et l'échange, reconnaissance dans le laboratoire)

Sur ces points (et d'autres points liés aux RH), quelles sont les solutions adoptées dans les différentes unités, leurs pertinences et leurs limites ?

ATELIER 2

Réfléchir et répondre aux points crispants/qui font peur concernant une unité unique d'environ 800 personnes et sur les modalités/timing de sa création. Discuter les raisons de ces inquiétudes, identifier les problèmes qui peuvent effectivement se rencontrer et déterminer les points de vigilance nécessaires et/ou en faire des critères de la construction du futur laboratoire. Les questions sont parfois redondantes par rapport aux questions posées dans le premier atelier, mais nous souhaitons aborder point par point les questions ci-dessous. Liste à compléter.

1. Quid des promotions dans une unité plus grande. Problème de promotions (à la fois ITA et chercheurs) dans les plus grandes unités : réalité ou fantasme ?
2. Dans le cas de création d'une nouvelle unité, nécessité de candidater sur un (le même) poste. Plus généralement, quid de la redéfinition des postes ?
3. Attribution des primes ITA. Problème avec le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) ?
4. Mécanisme de résolution des conflits (entre agents, entre agent et encadrement...)
5. Dans une grosse unité avec une activité liée à de gros projets, quid des activités de RSD, ou des activités émergentes (« non-dominantes ») ?
6. Lien des services techniques avec les projets scientifiques. Faut-il garantir une proximité ? Comment ? Polyvalence versus spécialisation ? Possibilité d'évolution de carrière ?
7. Si unité unique, le manque de proximité avec la direction et plus généralement avec les endroits où les décisions sont prises est-il inéluctable ? Quels propositions/moyens pour l'éviter ?

8. La formation d'une unité unique a-t-elle comme conséquence inéluctable la diminution des moyens humain (postes)/financiers ? [suivant l'équation : unité unique = fusion, fusion = perte de postes et des moyens]
9. Est-il possible/réaliste de mettre ensemble dans un si court délai cinq unités séparées et en créer une à l'horizon 1/1/2020 ? Comment effectuer la transition entre les deux types de structure et à quel rythme. Modalités de validation de la création de l'unité unique.