

Proposition sur l'élaboration d'une UMR unique

Critères pour travailler à cette construction (qui ont été exprimés de façon forte et argumentée ces derniers mois):

- ✓ **Tenir compte de l'histoire des laboratoires** et adopter un principe d'évolution lente
- ✓ **Garantir la visibilité et « durabilité » pour les pôles scientifiques et techniques** la plus claire possible
- ✓ **Construire une organisation souple** pour se donner toutes les possibilités de faire émerger des thématiques/techniques nouvelles avant et après la création de l'UMR
- ✓ **Définir une direction du laboratoire avec une large représentativité.**
- ✓

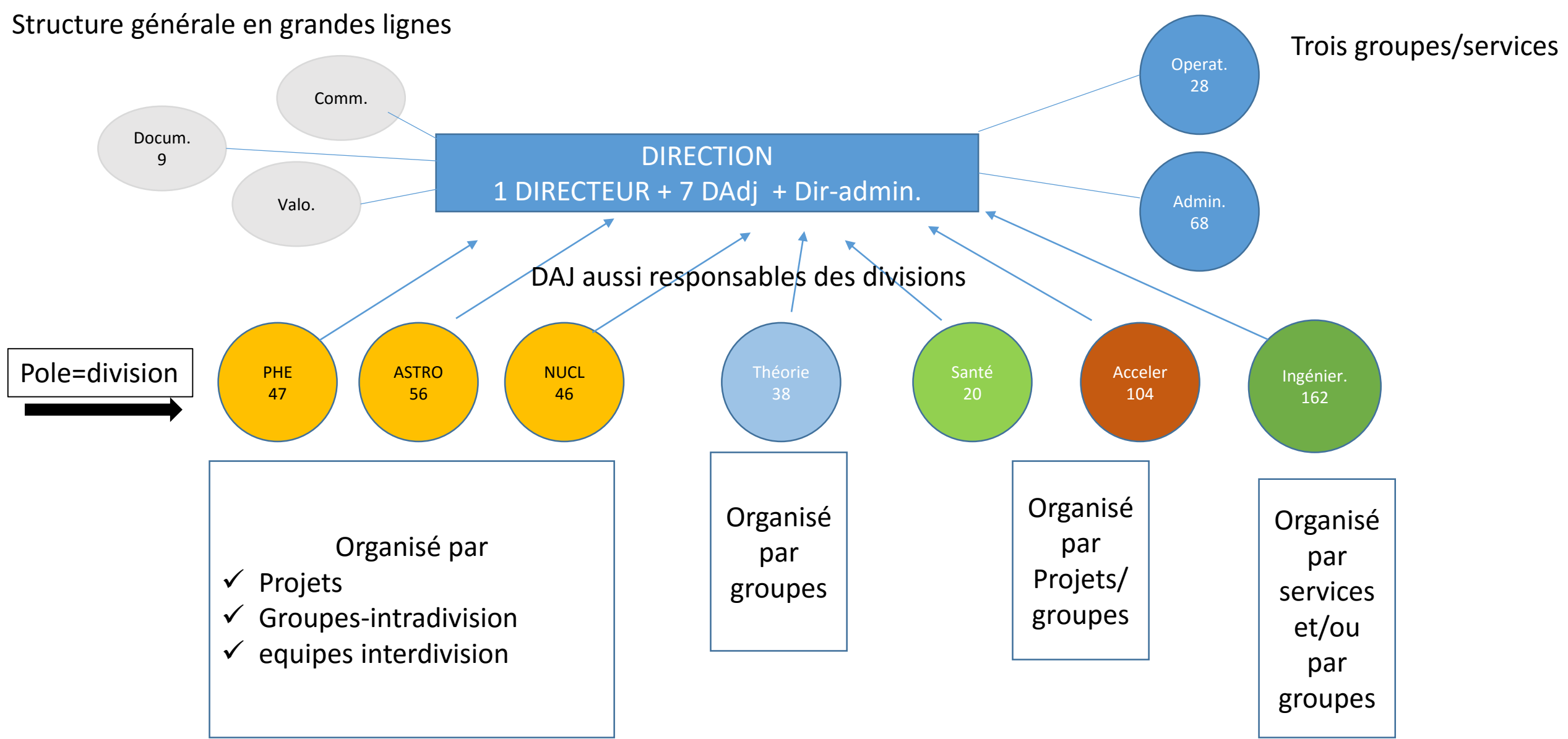
Condition / « Contrainte »

Chaque agent ITA au moment de la création du nouveau laboratoire ne doit pas postuler à son poste et peut garder le même travail s'il le souhaite. Adopter les mêmes méthodes que celles appliquées en cas d'une restructuration interne.

Rencontre avec M.-H. Papillon, L. Beauchet, CHRCST, faire un compte rendu [discussion à part]

+d'autres rencontres prévues en Janvier

Structure générale en grandes lignes



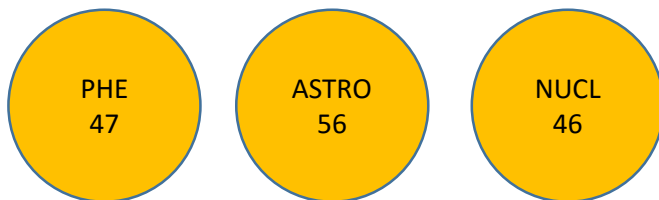
A ajouter, affichage et visibilité des plateformes :
plateformes dans les divisions ? Avec coordination ? Discussion en cours.

Laboratoire avec ~580 permanents

Les DAdj fonctionnent comme un ensemble de directeurs adjoints.

- ✓ Par leur expertises thématiques ou techniques, les Directeurs Adjoints sont de façon préférentielle en charge du bon fonctionnement et de la dynamique de « leur » division. Ils sont « experts » de la discipline et assurent la présence et la visibilité des grands axes.
- ✓ En tant que directeurs adjoints, ils doivent également se soucier du bon fonctionnement du laboratoire dans son ensemble. Ils ont des taches transversales (thèses, formations, appels d'offre, infras, relations tutelles, internationales, ...). Ces taches peuvent être centralisées et ne pas être de-doublées dans chaque divisions
- ✓ Les réunions de direction se font au niveau d'un directoire composé du directeur, des directeurs adjoints, du directeur administratif et selon le besoin, du chef de service «opérations», plateformes...

Exemple projets/groupes Division PHE et Division Astroparticules

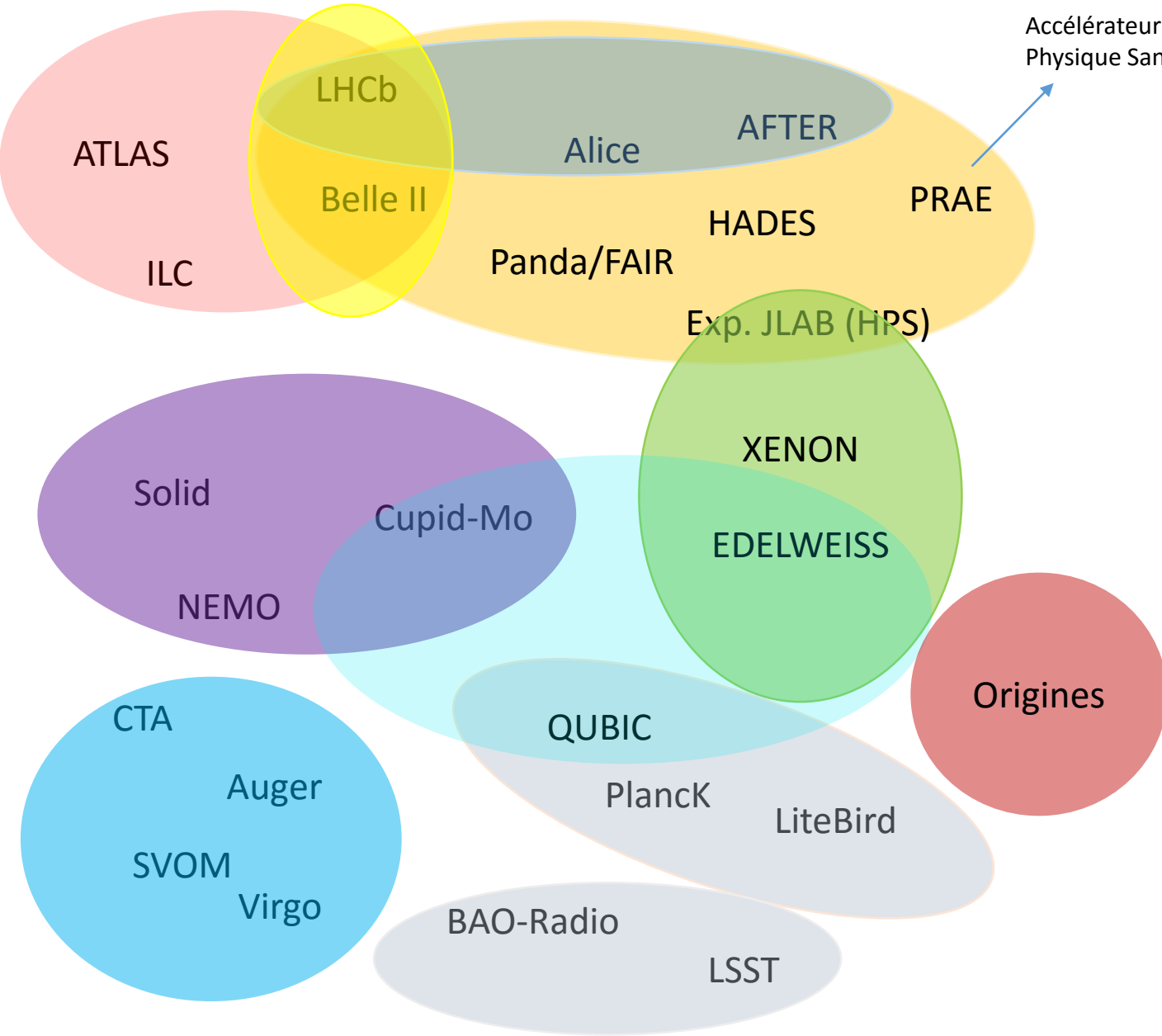


Calcul scientifique	1				
Particules	33				
Hadronique		14			
Neutrino	5				
Matière noire	1				
Cosmologie	11				
Astroparticules	7	5			12
Astro/solide					5
Nucleaire		21			18
Energie		5			5
Radiochimie		7			

- Organisé par
- ✓ Projets
 - ✓ Groupes-intradivision
 - ✓ et équipes interdivision

1	
33	DPT Particules
14	DPT HADRONIQUE
	DIVISION PHE
	47
5	
1	
11	
24	
5	
	DPT ASTRO/COSMO/ν/MN
	46
39	DPT NUCLEAIRE
10	
7	DPT ENERGIE
	DIVISION NUCLEAIRE/ENERGIE
	56

Exemple projets/groupes Division PHE et Division Astroparticules

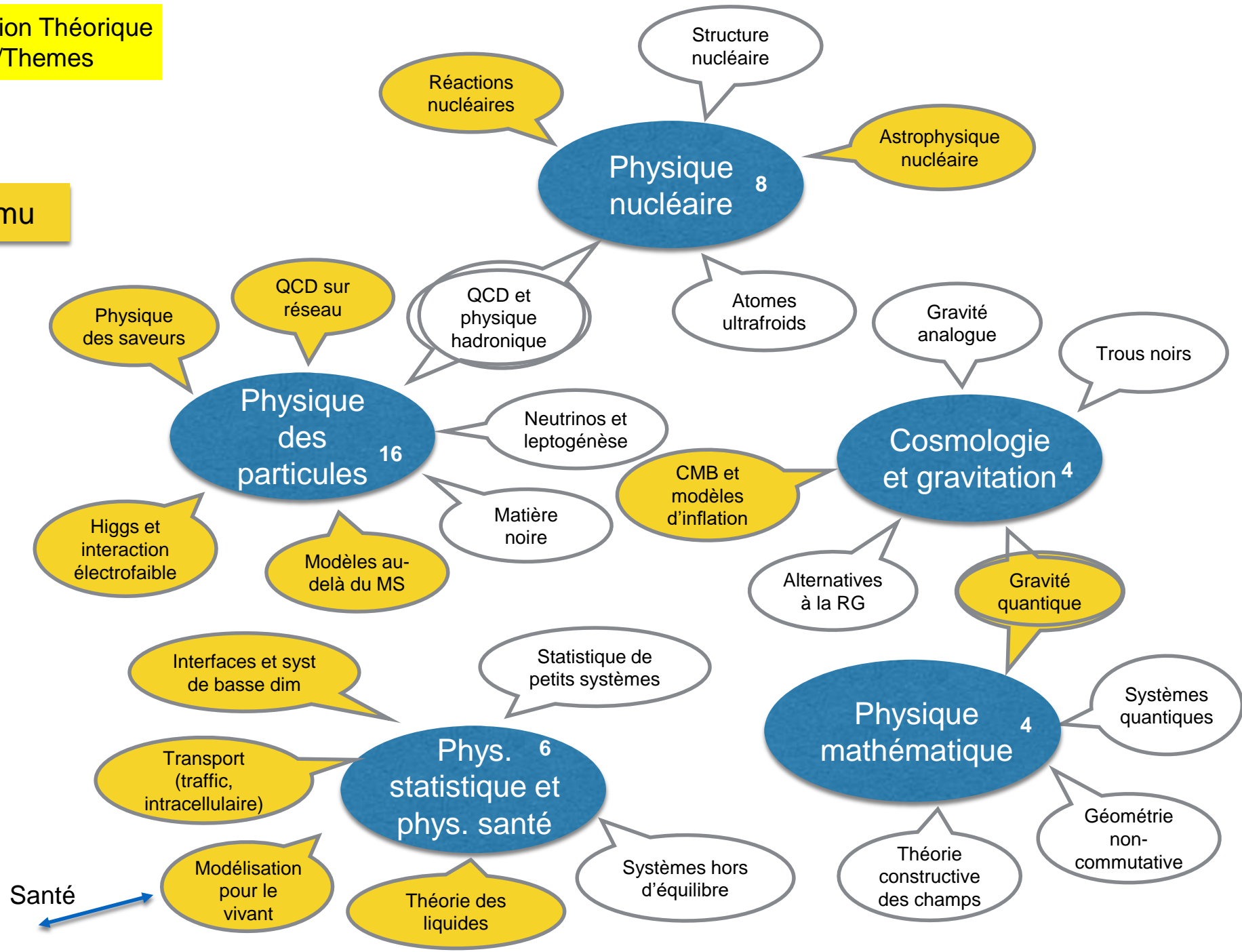


- Groupe saveur
 - Groupe hadronique
 - Groupe ions lourds
 - Groupe SM et BSM
 - Groupe Matière Noire
 - Groupe Neutrino
 - Groupe CMB
 - Groupe Dark Energy
 - Groupe astroparticule
 - Groupe solide / bolomètres
- +** Exemple + Théorie
→ équipes

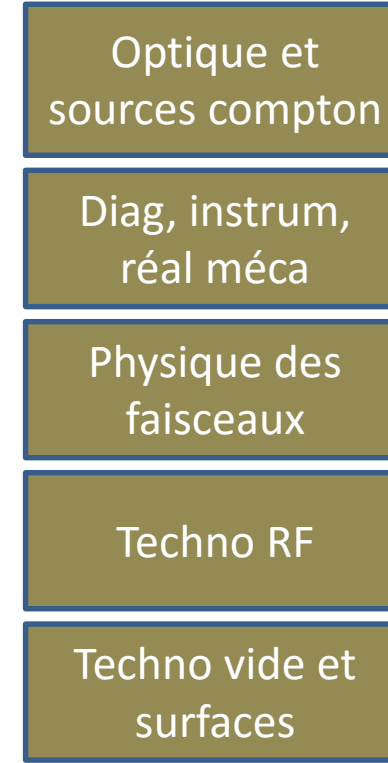
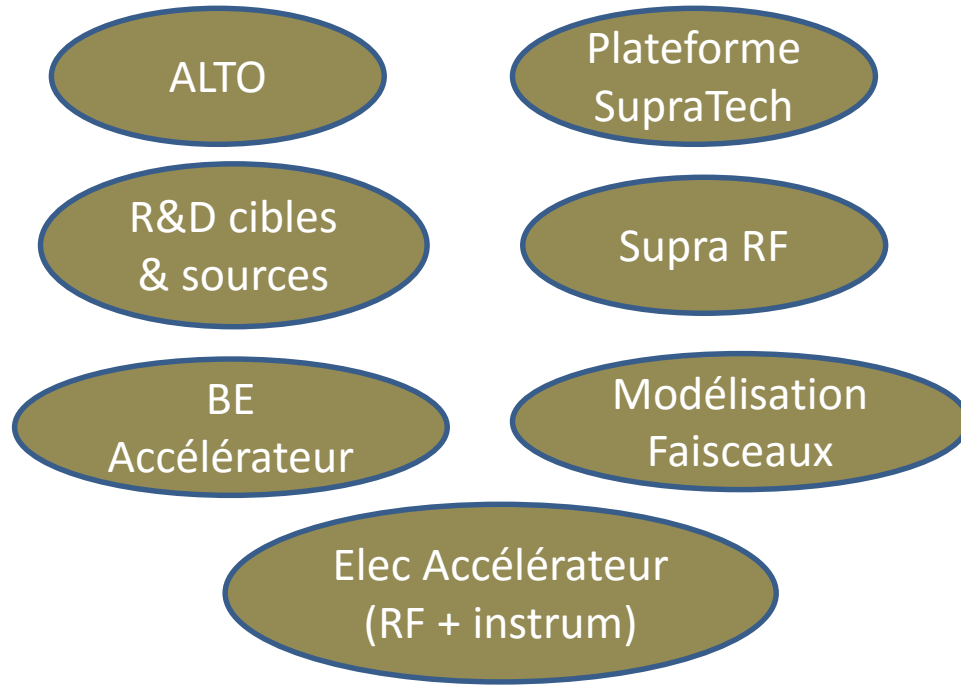
New comers : EIC, LHeC, DUNE, DAMIC-1K, LISA...

Exemple Division Théorique
Groupes/Themes

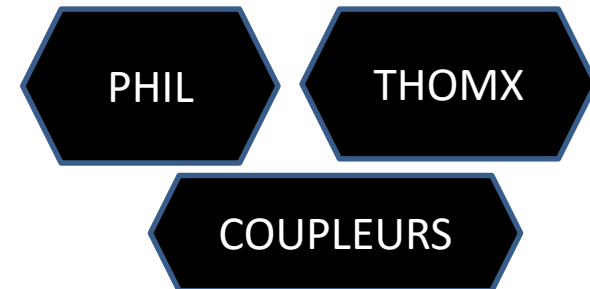
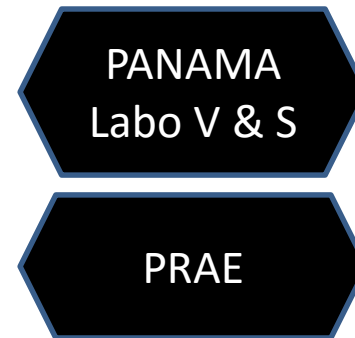
Calcul/Simu



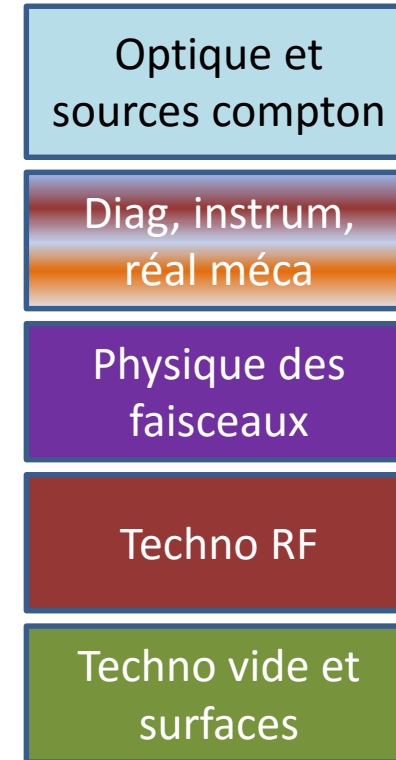
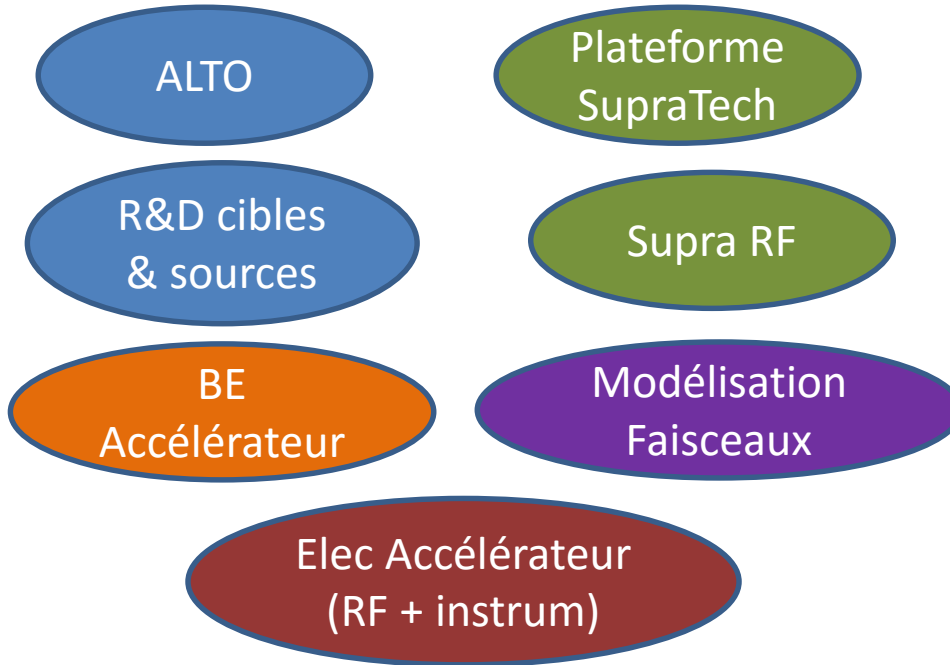
GROUPES



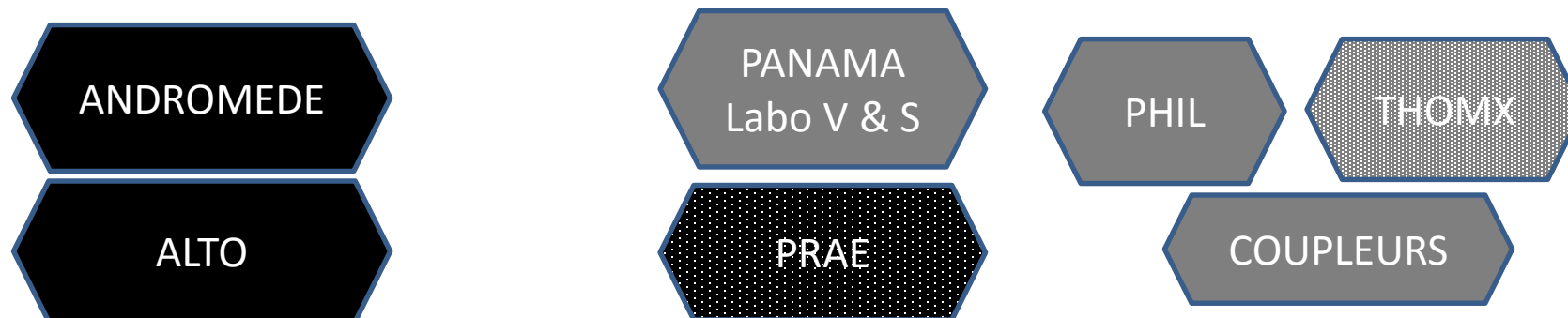
PLATEFORMES



GROUPES



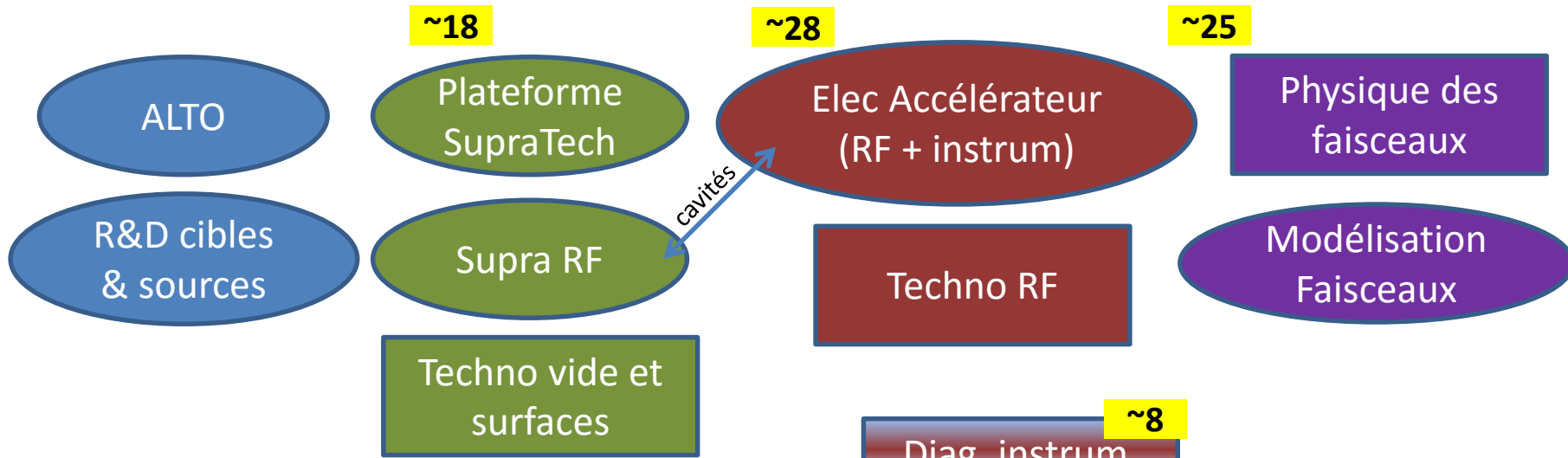
PLATEFORMES



Code couleur plateforme: noir = infra de recherche, gris=plateforme techno plein=achevé; à points=en construction

Permanents + CDD Possible architecture de La Division Accélérateurs dans le laboratoire refundé

GROUPES



PLATEFORMES

Optique et sources compton

~10
BE Accélérateur

~12
Diag, instrum, génal méca

PANAMA
Labo V & S

PHIL

COUPLEURS ?

ALTO

PRAE

THOMX

ANDROMEDE

- Des similarités évidentes sur les thèmes de certains groupes (RF et instrum. faisceaux, dynamique faisceau, surface et supra)
- Des groupes sont très spécifiques (Optique & Compton, ALTO)
- Questions ouvertes ? (IR et/ou Plateformes dans les divisions, BE accélérateurs...) ...

Code couleur plateforme: noir = infra de recherche, gris=plateforme techno plein=achevé; à points=en construction

Ingénier.
162

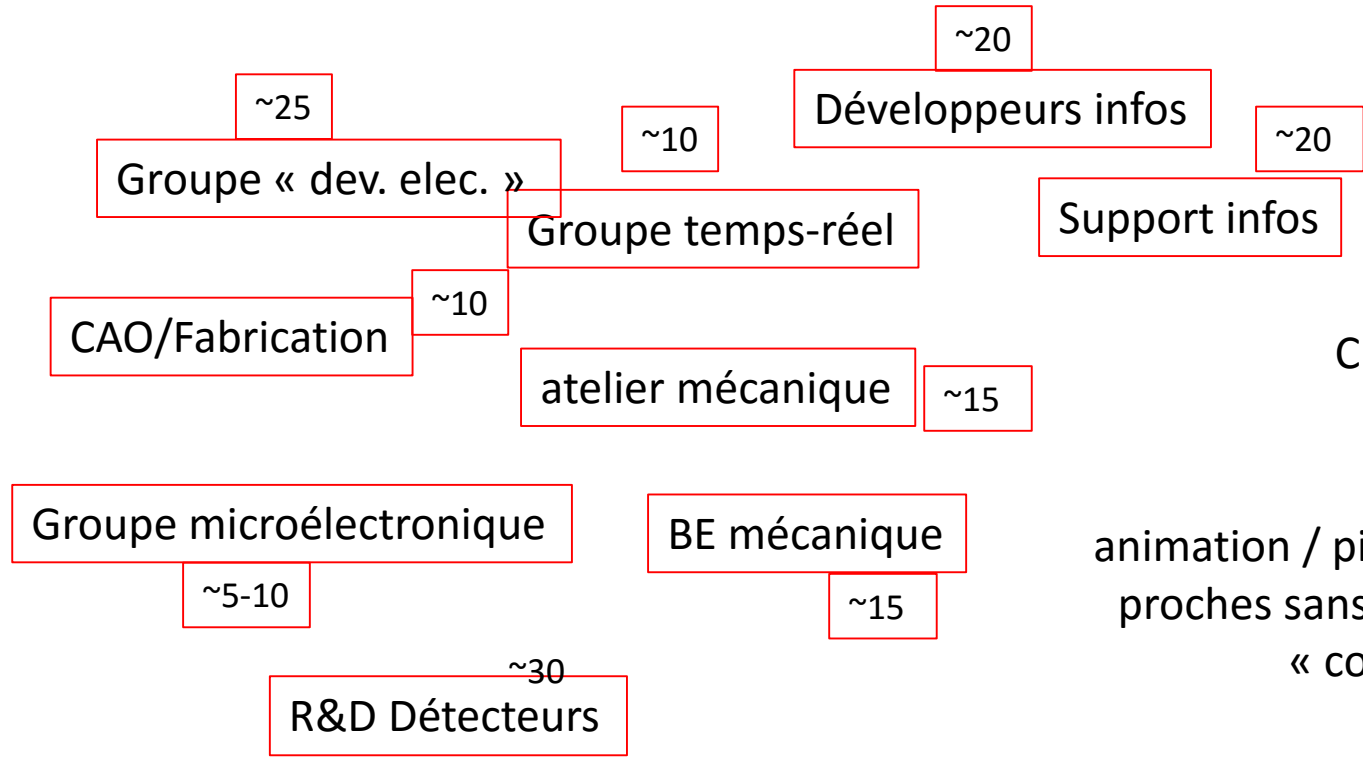
Organisé
par
services
et/ou
par
groupes

Informatique	24	16	3	1	7
Mecanique	29				2
Electronique	28	14	2		5
Detecteurs	5	18			8

Exemple Division Ingénierie
-les tous premiers éléments de réflexion-

51	SERVICE INFO
31	SERVICE MECA
49	SERVICE ELECTRONIQUE
31	SERVICE R&D DETECTEURS .
	DIVISION INGENIERIE
	162

Pas nécessaire de faire des services classiques.
Nouvelle organisation ? On peut discuter la possibilités de faire :



Exemple de groupes :
à travailler et à définir
Chiffres non précis et indicatifs

Contacts/interactions
habituelles avec les
projets et les autres
divisions

animation / pilotage entre groupes plus
proches sans passer forcément par la
« couche » service?

Aussi dans les divisions ?

Proposition sur comment procéder dans la suite et plan de travail pour ce GT Structure.

Suivant la lettre des tutelles (discutée lors de la dernière réunion du GT) et le souhait de la plupart des agents, nous proposons de débiter un travail trans-laboratoire en mode fédération structurante avec l'objectif de converger à terme vers une UMR unique

Rappel des conclusions du mail des tutelles :

1. dès la fin de la phase 2 un fonctionnement en mode fédération expérimentant (sans lourdeur de création administrative mais accompagnée par les tutelles directement) un travail collaboratif plus fort en mode projet et travaillant parallèlement sur la structure d'une UMR unique (organigramme et gouvernance).
2. la création effective de l'UMR unique dès que possible en début du quinquennal prochain 2020 ou 2021.

Deux axes de travail

- Travail sur la structure UMR unique (suivant les planches précédentes et en commençant à travailler aussi en lien et en s'alimentant par les remontées des ateliers)
- Définir ce qu'implique et signifie de commencer à travailler en mode fédération (voir planche suivante)

Fonctionnement en mode fédératif pendant 2 / 3 ans avant de converger sur une UMR unique. Dans ce contexte, dès 2018:

- ✓ Faire avancer/promouvoir certains pôles/groupes à la fois techniques et/ou scientifiques qui sont davantage prêts à travailler/fusionner. Travail d'identification en cours et suite à la phase 2. Avantage de ne pas forcer les choses, mais plutôt de les expérimenter (*discuter quelques exemples déjà murs*).
 - projets à venir et projets existants à renforcer. Commencer à faire quelques CS en commun sur les thèmes les plus fédérateurs (pas de suppression pour le moment des CS des différents laboratoires) (*discuter quelques exemples*)
 - Demande de postes et de moyens en commun (demande forte et claire des tutelles)
(*se décline en ...l'arbitrage post NOEMI d'Hiver ? Dès 2018, un seul EAOM ? Ou en 2019 ? Commencer un plan d'embauche pluriannuel ? Financement des thèses/PostDoc sur fonds propres en mode davantage mutualisé ?...*)
 - ✓ Uniformisation des méthodes pour les promotions et les primes pour préparer de façon plus adiabatique le passage à l'UMR unique.
 - ✓ ...
- Dans cette même logique et comme demandé par les tutelles, une évaluation HCERES basée sur un seul jury comportant un bilan séparé et un projet commun (sur deux jours) ?
- Une mise au vert aux laboratoires réunis fin 2018 / début 2019. ?