

Compte-rendu de la réunion du 22 décembre 2017 du GT « structure » (amphi Lehmann du LAL)

Environ 45 participants. F. Cavalier préside la séance.

Il y a 2 sujets à l'ordre du jour : 1/présentation d'une possible organisation pour une unité unique, 2/retour sur la rencontre de M. Guidal et A. Stocchi avec le CRHSCT du 27/11/2017

### 1/Présentation d'une possible organisation pour une unité unique par A. Stocchi (d'après le travail d'une partie du COPIL)

Les slides présentés par A. Stocchi sont disponibles sur <https://indico.in2p3.fr/event/16888/>.

Une première idée d'organisation en unité unique (qui rassemblerait ~580 agents permanents), serait d'avoir 7 divisions : physique haute énergie, physique nucléaire, astroparticules/cosmologie, théorie, santé, accélérateurs, ingénierie. Viendraient en sus, l'administration et plusieurs services (prévention/radioprotection, infrastructure, dosimétrie,...) rattachés directement à la direction.

Cette idée d'organisation est un compromis : éviter une trop grande fragmentation et assurer un minimum de visibilité à certains thèmes (notamment pour ceux qui ont des tutelles et interlocuteurs qui ne sont pas principalement IN2P3). Dans ce schéma, les divisions ont des tailles très différentes (de ~160 pour l'ingénierie à 20 pour la santé). La direction de ce laboratoire serait composée d'un directeur et des directeurs adjoints en charge du fonctionnement et de la dynamique de « leur » division. Ces directeurs adjoints sont représentatifs de leur 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 et, de fait, assurer également des missions transverses.

Chacune des divisions serait structurée en fonction de projets et/ou de groupes. Plusieurs exemples sont fournis (hautes énergies, théorie, accélérateur, ingénierie), pour illustrer la nécessité d'adapter l'organisation aux divisions et l'articulation entre projets et groupes.

Il est aussi proposé, suivant les recommandations faites par les tutelles dans leur lettre aux directeurs du mois de novembre (voir CR GT structure précédent), de fonctionner pendant quelques années en mode fédératif (en s'inspirant des éléments présentés lors de la précédente réunion de novembre du GT structure où une idée de fédération était proposée), sans le formaliser par des statuts spécifiques, avec l'unité unique pour cible à terme.

La première réaction de l'assemblée est qu'elle découvre les slides et qu'il ne faut pas s'attendre à un feedback complet le jour-même (ce que comprend très bien le COPIL).

Il est souligné qu'il s'agit d'un « document martyr », c.-à-d. une base pour la discussion qui a vocation à subir de nombreuses modifications et évolutions. Par exemple, quelle est la place de la thématique « énergie » (division nucléaire ou santé ?) Place de la physique hadronique : division nucléaire ou haute énergie ? Place des neutrinos ? Place des plateformes ? Organisation de la division accélérateurs (bureau d'études propres, service électronique,...) ? Quid d'une très grande division ingénierie ?

Si le nombre de divisions croît, on ne pourra pas avoir la même composition de direction que celle proposée, mais on devrait étudier une structure « plus classique » avec un groupe de direction restreint (un directeur + 2 adjoints) et des chefs de division (plus nombreux éventuellement) et des divisions plus thématiques.

Ces questions (et d'autres) peuvent faire l'objet d'une réflexion au sein du GT structure : des sous-groupes de travail peuvent être créés sur des questions précises posées par cette structuration afin de la faire évoluer. De la même manière, l'apport des ateliers peut aider à avancer dans cette structuration, en particulier pour les aspects « métiers ».

S'ensuit une série de questions-réponses entre COPIL et participants.

En « vrac » et en très synthétique :

- qui prend les décisions scientifiques dans cette organisation ? C'est le collège des directeurs adjoints et le directeur. Il est fait remarquer qu'à l'IRFU, les décisions se prennent au niveau du directeur, pas au niveau des divisions. Dans le schéma présenté ici, le directeur de division est directeur adjoint et donc il aurait plus de pouvoir/influence qu'à l'IRFU. Il est aussi important de travailler sur des garde-fous (règlement intérieur, Conseil d'Unité,...).
- y-aurait-il un Conseil Scientifique (CS) pour chaque division ou (et ?) un CS commun pour toute l'UMR ? Les deux solutions sont possibles, le risque de multiplier les CS est de les rendre moins décisionnels et moins importants. Il est important de garder la cohésion d'un laboratoire avec l'existence d'un CS au niveau de l'ensemble de l'unité, si possible avec un caractère international. Le débat est ouvert et cette question fait partie d'une série de questions à poser et auxquelles répondre sur la chaîne et la façon dont les décisions seront prises dans ce futur laboratoire.
- une discussion a lieu également sur la division d'ingénierie. Un point est soulevé sur le rôle des groupes et la disparition des services classiques. Il est fait remarquer que de toutes les façons une coordination similaire à celle des services devra être introduite, et que le mode d'articulation entre cette division et les divisions thématiques doit être précisé. Il est clair que l'organisation de cette division doit faire l'objet de discussions approfondies et bénéficiera de tous les apports/inputs venant des ateliers.
- qu'en est-il des garanties pour le statut des personnels, en particulier ITs ? Le COPIL travaille pour les obtenir. Il y a notamment un élément nouveau avec l'arrivée de la nouvelle déléguée régionale qui offre une nouvelle écoute et est très motivée pour accompagner ce projet (voir le deuxième point de la réunion ci-dessous). La délégation régionale (DR) pourrait ainsi épauler le COPIL dans l'interaction avec les RH du CNRS. L'idée d'une rencontre avec les RH (de la DR ou du CNRS) et une délégation du COPIL et des personnels est toujours à l'ordre du jour. L'obtention de ces garanties est toujours d'actualité et va être menée en parallèle des ateliers de la Refondation.
- est-ce que cette organisation est compatible avec la volonté de proximité mise en avant par nombre de groupes de travail ? Oui, l'organigramme n'implique pas de regroupement géographique. S'il y a regroupement, ils se feraient sur une base de volontariat.
- qu'en est-il de l'HCERES ? Les visites par l'HCERES de nos labos auront lieu entre octobre 2018 et janvier 2019. L'UPSud (ou les labos, à confirmer) devra déposer les dossiers des labos à l'HCERES le 6 septembre 2018. Une première fiche de renseignement succincte, à usage interne à UPSud, est à déposer à l'Université pour le 22 février où les laboratoires doivent indiquer leur positionnement pour le prochain quinquennal (renouvellement, fusion, création...). Pour cette date, il est proposé

de ne cocher aucune de ces cases et de mettre « en restructuration ». Il a été proposé par une partie du COPIL que le jury HCERES soit unique pour tous les laboratoires qui seront évalués au même temps avec une analyse individuelle du bilan des laboratoires et une seule présentation du projet.

Certaines interventions mentionnent qu'il y a actuellement une tendance lourde au regroupement au CNRS (et dans d'autres organismes). Chiffres HCERES : en 2008, 3200 unités évaluées ; en 2017 : 2700. La taille moyenne des UMR a tendance à augmenter (sans pour autant que la moyenne soit à 800).

Une inquiétude est exprimée sur la non présence de représentant du CSNSM au sein du groupe proposant cette possible organisation pour une unité unique. Etant donné la non-adhésion du directeur du CSNSM à l'idée d'UMR unique, ce dernier n'a pas été associé à ces réflexions, ce qui est assumé par le reste du COPIL suggérant cette organisation.

Il a été décidé de continuer les discussions lors de la prochaine réunion du groupe structure pour laisser plus de temps de réflexion. Il a été aussi souligné que le GT doit se mettre en mode travail et pas simplement discussion/AG et que des sous-groupes seront formés sur des sujets spécifiques pour progresser dans la construction du projet.

## 2/Retour sur la rencontre de M. Guidal et A. Stocchi avec le CRHSCT le 27/11/2017.

A la demande du CRHSCT, qui avait demandé à être informé sur la refondation de nos laboratoires, M. Guidal et A. Stocchi, invités par la déléguée régionale et mandatés par R. Pain et S. Retailleau, sont allés présenter l'état des lieux du projet : sa motivation, ses ambitions, l'historique, la méthode, etc.

Après leurs présentations, M. Guidal et A. Stocchi ont répondu aux questions des membres du CRHSCT qui portaient sur divers aspects, scientifiques, mais surtout d'organisation et plus particulièrement sur les questions RH : demande de ne pas repostuler à son poste lors d'une restructuration, influence de la création d'un labo unique sur le régime indemnitaire des primes pour les ITA,...

Les élus du CRHSCT ont exprimé leur opinion négative sur la façon dont d'autres chantiers de fusion/restructuration ont été menés dans le passé. M. Guidal et A. Stocchi ont souligné que l'approche choisie pour la Refondation était totalement différente des restructurations évoquées par le CRHSCT.

M. Guidal et A. Stocchi ont trouvé le dialogue constructif et ouvert. Notamment, la déléguée régionale, avec le responsable des RH de la DR (Laurent Beauchet), ont réaffirmé devant le CRHSCT leur volonté de nous accompagner et de s'adapter à notre méthode. En particulier, il a été dit qu'il n'y a pas de méthode unique pour de tels regroupements et qu'il n'y a pas d'impératif à faire repostuler les agents sur leur poste. La méthode dans le cas de la Refondation est encore à construire. Dans notre cas, elle est discutée bien en amont et il y a eu concertation (au niveau des principes) avec les DUs et les Instituts.