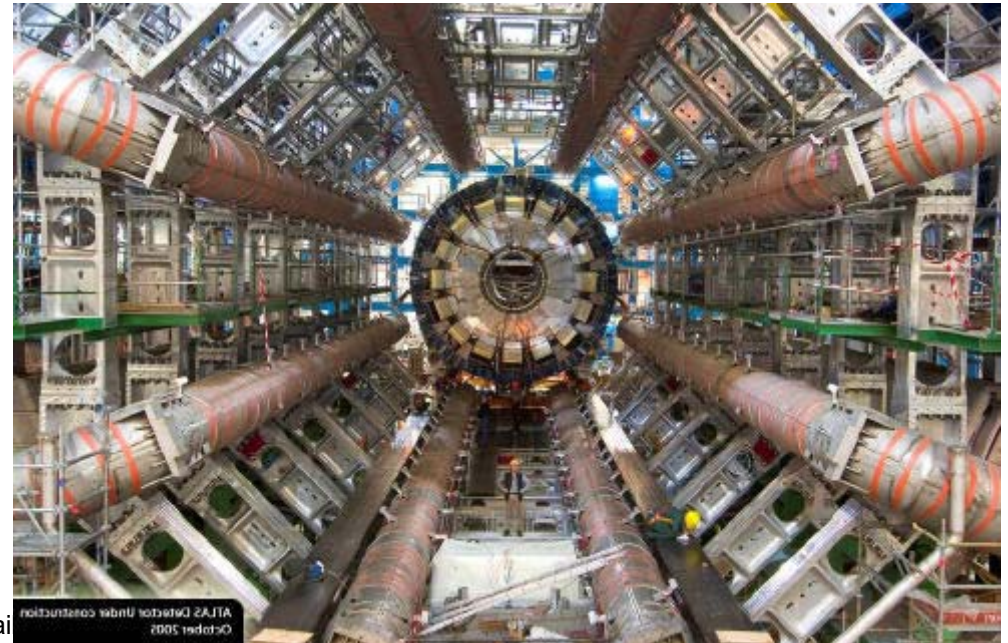


Groupe détecteurs

- Représente une large majorité des ITA de l'in2p3 (75%?)
- Le potentiel technique de l'in2p3 (1500 ITA !) est souvent présenté comme une de ses principales forces. Il est encore essentiel de construire (et comprendre) ses détecteurs pour faire de la bonne physique.
- Besoins spécifiques liés aux grands projets et collaborations internationales. Politique scientifique au niveau national, synergies entre laboratoires.
- Questions récurrentes :
 - Mutualisation, pôles
 - Externalisation
 - Nouveaux métiers
 - Tandem physicien/ITA
 - Structuration, organisation
 - Gestion des carrières, attractivité



Une vision pessimiste de l'in2p3...

- Inertie, dispersion, faible manoeuvrabilité
- Les ITA à la soute et bientôt les pieds dans l'eau...



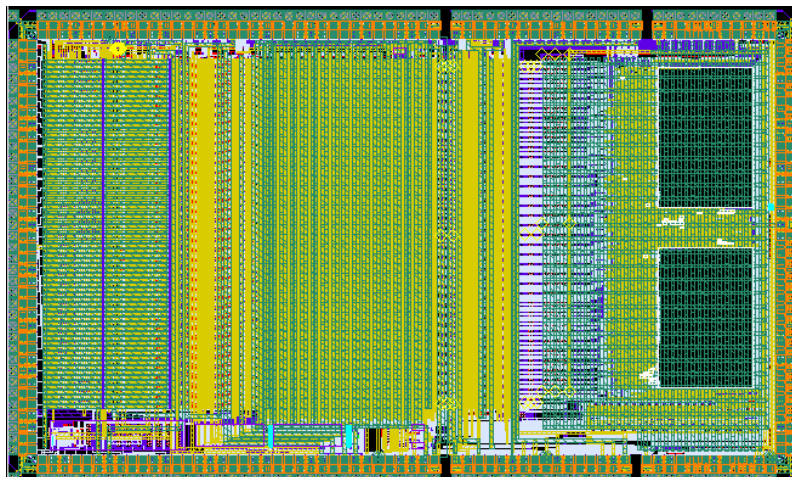
Une vision optimiste de l'in2p3

- Organisé pour mener à bien de gros projets
- Puissant, prêt à décoller après avoir résolu qq problèmes d'ingénierie...



Pôles de compétences, mutualisation, spécialisation

- Complexification de l'instrumentation, importance de la masse critique => utilité de pôles de compétence
- Confort pour le physicien de tout faire « à la maison » et « gratuitement » : Peut-on, (doit-on) créer des pôles de compétences ? Combien ? Dans quels domaines ?
- Recrutements, promotions, indépendance... Quels sont les obstacles à leur mise en place ? Comment les surmonter ?



Le tandem physicien-ingénieurs

- Tandem Chercheur/IT : initiée et voulue par Philippe Lavocat et inspirée du modèle spatial, cette organisation bi-compétence est-elle souhaitable ? Est-elle possible au CNRS avec l'asymétrie Chercheur/IT ?
- Est-elle mise en place et si non, quels obstacles sont rencontrés et que manque-t-il pour son implémentation ?
- Comment ont évolué les rapports physiciens/IT ? Les physiciens sont-ils les mieux placés pour gérer les carrières des IT ?



26 june 07

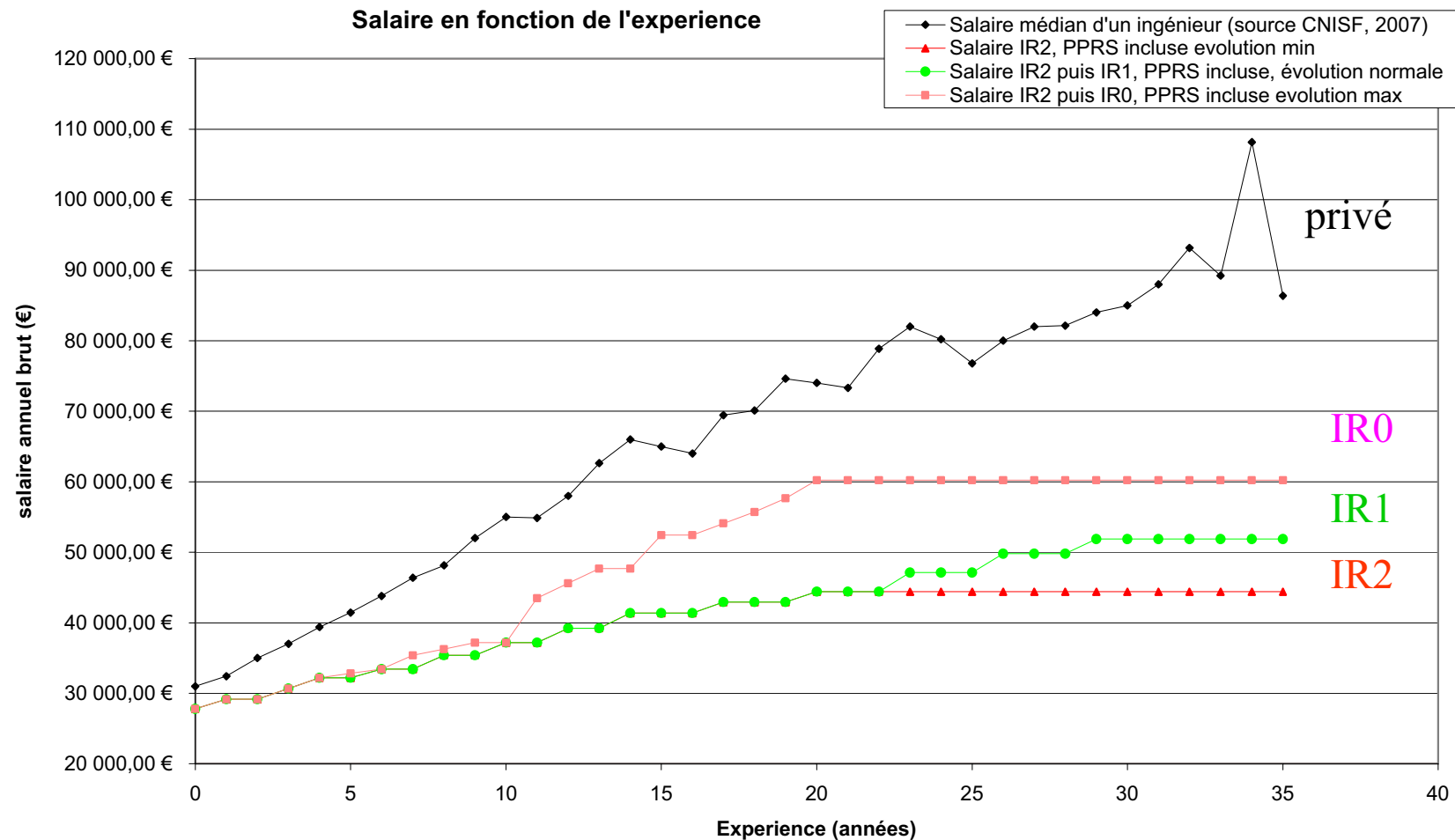


C. de La Taille Colloque IT 2007

5

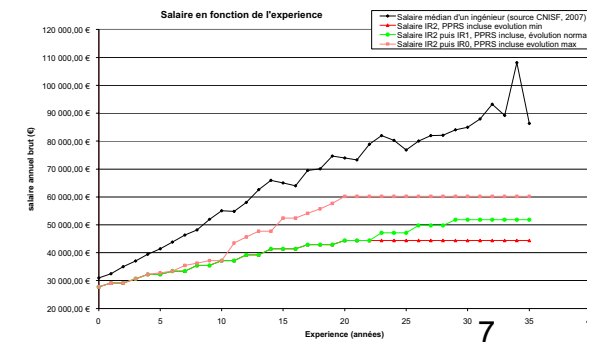
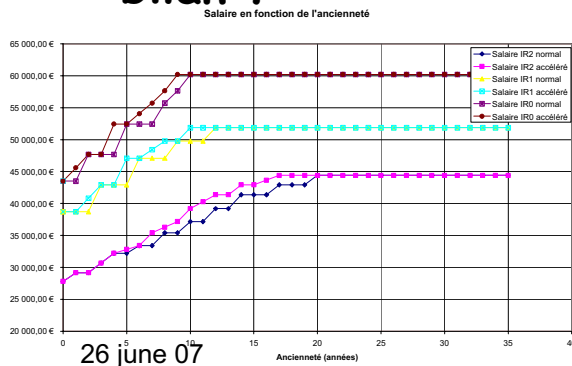
Ingénieurs : carrières et attractivité

- Forte différence de dérivée avec l'industrie
- Plus rien au bout de 20 ans : c'est la pré-retraite ???



Attractivité de la carrière IT

- Attractivité de la carrière IT, organisation des recrutements : peut-on encore attirer les meilleurs ingénieurs/techniciens ? Quel arbitrage entre quantité/qualité ?
- Perception de nombreux reculs : salaires, 35h, PFI, missions, heures supplémentaires, promotions... Que faire concrètement pour améliorer l'attractivité de l'institut ?
- Blocages de bouts de grille (AI, IR), complexité des promotions... Comment entretenir la motivation des IT ? Est-il souhaitable de pouvoir moduler davantage les primes ?
- Avantages et inconvénients du statut de fonctionnaire ? Quel est le bilan ?



Conclusion

- Importance d'une gestion moderne et dynamique des ressources humaines de l'institut : il y a encore bcp de potentiel
- Beaucoup d'attentes : attractivité, équité, modernité...
- Alors, un rapport de plus ou l'amorce d'un réel changement ?
- **Merci aux groupes de réflexion pour leur travail**



26 june 07



C. de La Taille Colloque IT 2007