

Rapport Activité



2009-2013



Fonctionnement du laboratoire

Ressources Humaines

Ressources Financières

Conseils et comités

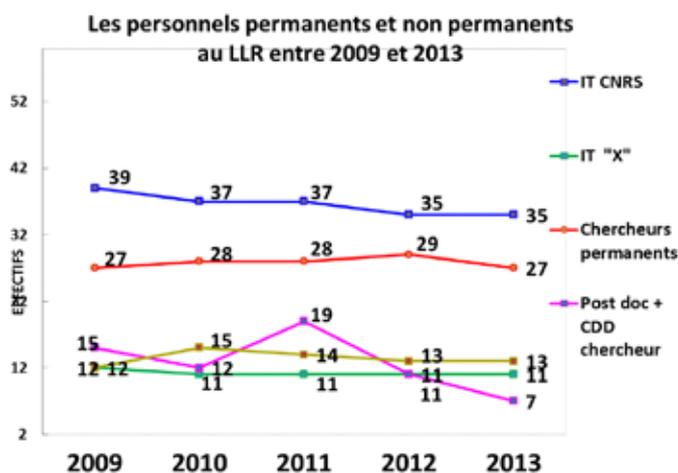
Formation permanente

Le laboratoire Leprince Ringuet est orienté vers la recherche des 2 infinis. Il se compose de 10 groupes qui se découpent essentiellement en 5 grands axes : la frontière en énergie, l'astronomie gamma, les ions lourds, les applications et la physique des saveurs. Ces équipes de recherche sont soutenues par 4 services techniques et administratifs. Le laboratoire est installé au sein du centre de recherche de l'école polytechnique. Il est implanté dans un environnement favorable aux activités de recherche. En effet, le prestige de l'école attire des élèves brillants qui représentent un vivier potentiel pour les futurs recrutements.

Ressources Humaines

Actuellement, le laboratoire se compose de 105 personnes, dont 27 chercheurs et 46 IT permanents et 34 non permanents.

Malgré une apparente stabilité dans l'évolution des effectifs

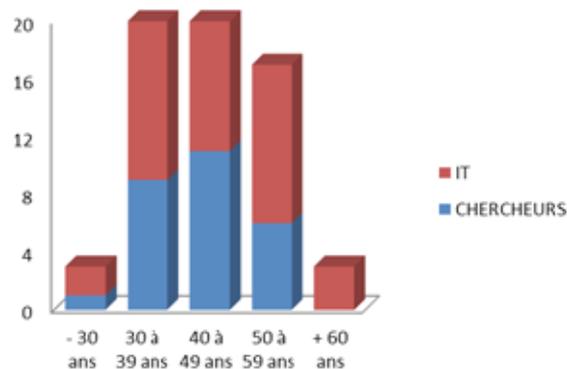


Évolution des effectifs

des permanents depuis ces dernières années (figure ci-dessus), il faut noter qu'une chute importante en recrutement de chercheurs permanents s'est réalisée en 2005. Ensuite, il faut souligner la baisse, plus lente mais certaine, des ingénieurs et techniciens. Le laboratoire est amené à compenser ce manque de personnel par des recrutements de non permanents en CCD chercheurs et des apprentis qui ont augmenté drastiquement depuis 2011.

La pyramide des âges du laboratoire (figure ci-dessous) révèle que les prochains « départs à la retraite » concernent uniquement les IT.

Nombre de personnel permanents par tranche d'âge



L'évolution par âge des agents permanents du laboratoire

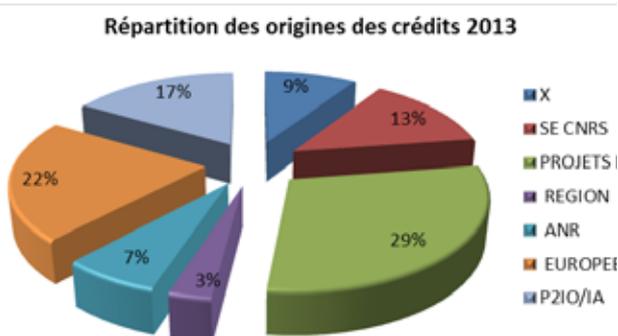
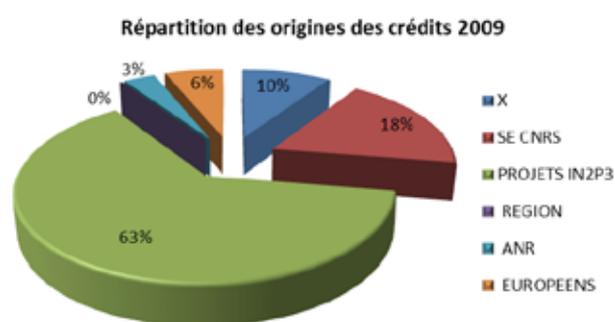
Au vu des avancées réalisées grâce à la découverte du boson de Higgs, à notre forte implication et visibilité dans des projets internationaux tels que CTA ou ILL et notre motivation à élargir aux projets interdisciplinaires comme les technologies médicales, nous devons renforcer nos équipes de recherche et il s'agit alors d'un investissement de plus longue durée que celui des financements européens ou nationaux qui ont une moyenne de vie de 4 ou 5 ans et auxquels nous participons déjà.

Cette évolution du paysage de la recherche se reflète dans l'évolution de nos budgets.

En effet, on peut noter sur les graphes ci-dessous, plusieurs tendances :

Ensuite, nous avons à disposition divers services tels que la possibilité de réserver des amphithéâtres et des salles pour les réunions ou conférences. Nous pouvons également accéder aux services telles que le Centre PolyMedia, la direction de la communication, le service automobile... Ce sont autant de structures qui nous offrent de nombreux avantages et facilitent le travail d'accompagnement de la recherche.

Ressources Financières



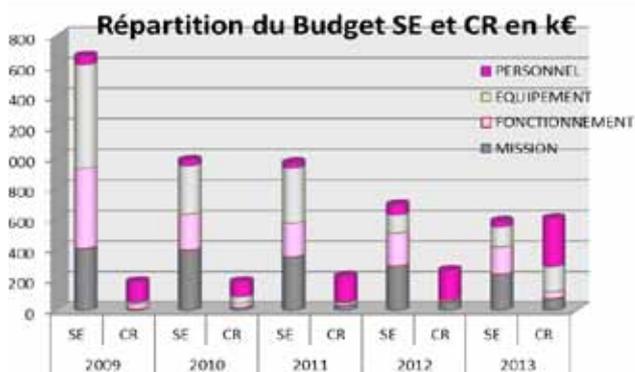
la diversité des financeurs possibles (région, ANR, EU, investissement d'avenir...). Par exemple, forte augmentation des crédits européens de 6 à 22% du budget du laboratoire.

En 2009 nous connaissions, seulement les guichets de l'ANR et de l'Europe. Depuis, les régions, l'investissement d'avenir et sa cohorte d'instruments (Labex, Equipex, Idex), sont devenus de nouveaux financeurs auxquels le laboratoire émerge volontiers afin de compenser la perte de budget notée précédemment. Il apparaît donc vital pour le laboratoire de veiller aux évolutions de ces outils et prendre garde aux influences de ces derniers dans la stratégie scientifique menée par la direction du laboratoire.

Un autre point de vigilance est souligné par les chercheurs qui appréhendent, à juste titre, la croissance des démarches administratives qui accompagne le travail nécessaire pour déposer et obtenir ce type de financement.

Par ailleurs, une vision globale des budgets entre 2009 et 2013 (figure ci-dessous), nous révèle une chute des budgets SE et une montée des contrats de recherche qui tendent à compenser le manque de recrutement de permanent (part non négligeable dédiée à du personnel). Cela confirme bien la nécessité de consolider les équipes de recherche.

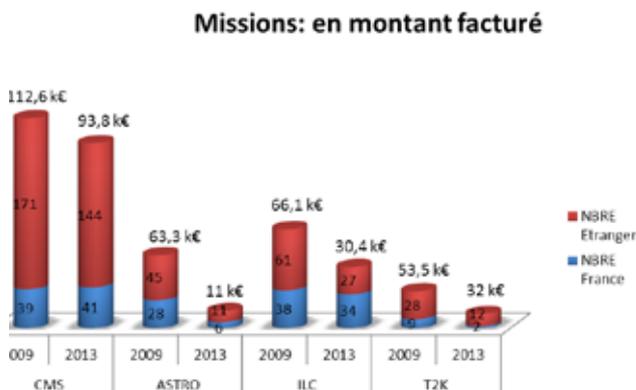
- Une très légère baisse des budgets provenant de nos tutelles Ecole et CNRS (Subvention d'Etat (SE) de 10 à 9% pour l'X et de 18 à 13 % pour le CNRS) pour le fonctionnement du laboratoire,
- Une chute drastique des budgets pour les projets IN2P3 : de 63 à 29 %,
- L'augmentation des Contrats de Recherche (CR) avec



Répartition du budget Subvention d'État et Contrat de Recherche

Par ailleurs, au vu des restrictions budgétaires, un autre impact pour nos collaborations internationales est la baisse drastique des budgets dédiés aux déplacements professionnels (figure ci-contre).

Une des conséquences que nous pouvons pressentir est de



Nombre de missions par groupe (échelle verticale) et montant correspondant

perdre en visibilité. Si nous participons de moins en moins aux meetings de collaboration ou aux conférences, nous ne pouvons plus asseoir notre leadership dans ses expériences et perdrons à terme l'opportunité de prendre des responsabilités au sein de ces dernières.

Conseils et comités

Comme tout laboratoire du CNRS, le LLR possède un conseil de laboratoire qui se réunit en moyenne deux à trois fois par an. Ce conseil comporte 14 membres dont deux membres de droit (directeur et directeur-adjoint), 6 membres élus (3 chercheurs, 3 IT), 4 membres nommés par le directeur (2 chercheurs, 2 IT) et 2 membres invités permanents (responsable administratif et responsable technique).

Afin de faciliter la transmission des informations, le laboratoire a mis en place une « assemblée de direction » qui regroupe l'ensemble des responsables de groupes de physique et de service. Cette assemblée se réunit une fois par mois.

En terme d'aide au pilotage scientifique, le laboratoire s'est doté d'un conseil scientifique composé de 14 membres dont 2 membres de droit (la direction), 4 membres élus, 5 membres nommés et 3 membres externes nommés. Les projets de nouvelles expériences y sont présentés ainsi que le statut des expériences en cours. Les différents projets soumis à l'ANR ou l'ERC y sont également passés en revue

depuis peu. Nous avons en moyenne deux sessions par an. Les aspects purement techniques ne sont pas évalués par le conseil scientifique mais par le « Comité Technique de Revue de Projets » (CTRP). Ce comité, est saisi à la demande de la direction. Il est chargé d'évaluer l'adéquation des demandes techniques des projets aux ressources en personnel du laboratoire.

Enfin, tous les mois, le comité de direction composé de la direction et des responsables des services techniques se réunit. Les aspects financiers, promotions des agents, etc., y sont discutés. Nous disposons également d'une Commission des Primes et Avancements (CPA) consultée pour les propositions de changements de grade ou de corps des personnels ITA, propositions de primes, etc. La commission est composée de 6 élus, de la direction et des responsables de service. Elle se réunit 3 à 4 fois par an.

Formation permanente

Correspondants Formation

Élodie Dubois, Franck Gastaldi

Depuis septembre 2011, un binôme « correspondants formation » (agent administratif et ingénieur) est mis en place au sein du laboratoire. Ce nouveau système permet d'identifier et de répondre aux différents besoins exprimés tant sur les aspects administratifs que techniques.

Cette équipe a pour mission d'accompagner et faciliter l'accès aux formations pour les agents du laboratoire, en fonction de leurs besoins, de ceux des services ainsi que des projets scientifiques. Ces formations sont nécessaires au maintien du haut niveau technologique indispensable pour le suivi des techniques adoptées et mises en place au sein des expériences de notre communauté scientifique.

Les agents peuvent suivre des actions organisées par nos différentes tutelles : l'IN2P3, le CNRS ainsi que l'École polytechnique. Ils peuvent également faire appel à un prestataire extérieur. Dans ces cas, il est nécessaire de constituer un dossier de demande de financement auprès du CNRS.

Un plan de formation de l'unité (PFU) est élaboré chaque année après avoir recensé l'ensemble des besoins en formations des agents du laboratoire et transmis aux tutelles. Tout au long de l'année les deux correspondants formation assurent le suivi de la réalisation du plan de formation.

Les tendances

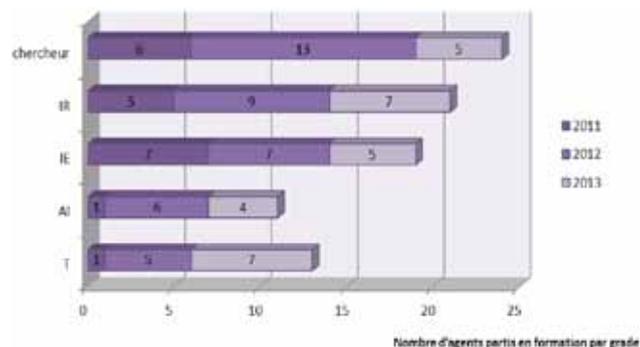
Lors de ces deux dernières années, 60 formations en moyenne ont été suivies par an (figures ci-contre).

Ainsi, il a été constaté que les chercheurs portent une attention particulière aux formations orientées vers la gestion et le montage financier de projet.

De plus, les cours de langues, anglais et surtout FLE (Français Langue Étrangère), sont très demandés et extrêmement appréciés par les chercheurs étrangers.

La formation a concerné en majorité des personnels ITA (environ 75%) et montre que les formations suivies par les techniciens sont en constante augmentation depuis septembre 2011.

Chaque année, une importance particulière est apportée aux formations SST (santé, sécurité au travail) : habilitation électrique, manipulation autoclave, machine à découpe à jets d'eau, ponts roulants, secouriste etc.



Répartition formation par thématique

