

The background of the entire page is a photograph of scientific equipment. On the left, there is a vertical assembly with various components, including a black rectangular unit with a label that partially reads "Borgess". Below it, a wooden block is visible. On the right, a vertical cylindrical component, possibly a probe or sensor, is shown. The overall scene suggests a laboratory or research environment.

OSUG



Observatoire des
Sciences de l'Univers
de Grenoble

Document relatif au Schéma Stratégique de l'Instrumentation à l'OSUG

17 décembre 2024

Version 1.0

Auteurs : Olivier Alemany et Nathalie Cotte

AVANT-PROPOS

Ce schéma stratégique de l'instrumentation est né d'un besoin partagé : celui de la direction de l'OSUG de mener une réflexion sur les activités en instrumentation, notamment par le recrutement récent d'agents dans ce domaine de compétences lié à la BAP C (Branche d'Activité Professionnelle en instrumentation) ; et celui de l'INSU de mener des réflexions par site sur les enjeux et organisations en instrumentation.

Ce document présente l'avancée de nos réflexions au terme de l'année 2024. Lors de cette première étape (2023-2024) nous avons surtout cherché, avec un groupe de représentants techniques de chaque unité et/ou équipe associée, à réaliser une cartographie des compétences et de moyens disponibles au sein de la fédération OSUG. Nous avons également réfléchi à une procédure permettant à un agent d'un laboratoire de s'impliquer sur des projets portés par d'autres unités, voire de changer d'affectation au sein de la fédération, sans que la procédure soit aussi « lourde » qu'une mobilité interne par voie d'arbitrage des postes (FSEP, NOEMI, ...).

Dans un second temps, courant 2025, nous affinerons les fiches métiers/compétences présentes dans les unités sur la base des renseignements fournis lors de la campagne GPEC menée par l'INSU à l'été 2024. Nous détaillerons plus avant les moyens techniques qui peuvent être partagés entre unités de la fédération ainsi que leurs modalités de mise à disposition. Nous réfléchirons à l'articulation entre ce SSI et les dispositifs nationaux : infrastructures de recherche et plateformes nationales gérées à l'OSUG. Enfin, nous poursuivrons la réflexion déjà initiée avec le comité des directeurs sur la stratégie instrumentale que nous souhaiterions mettre en place au niveau de la fédération.

Jusqu'en 2023, seuls les agents de BAP C dédiés aux lignes de lumière FAME et FAME-UHD du F-CRG étaient gérés à l'UAR OSUG, avec une organisation spécifique et totalement autonome. Avec l'arrivée de nouveaux agents en instrumentation, rattachés à des services d'observation (e.g. GLACIOCLIM) ou à des plateformes ou parcs nationaux (e.g. CCF, SISMOB), se posent très clairement plusieurs questions pour l'UAR OSUG autour de 3 grands axes :

1- L'accompagnement des agents

- Comment gérer le travail de ces agents qui sont affectés à l'UAR OSUG mais qui travaillent physiquement dans une UMR de sa fédération ?
- Comment s'assurer de leur bonne intégration à l'UAR OSUG et aussi dans l'UMR d'accueil ?
- Comment s'assurer d'un bon accompagnement tout au long de leur carrière ?

2- L'accompagnement des SNO et plateformes nationales

- Comment gérer de façon optimale les outils nationaux qui sont physiquement hébergés dans les UMR, sans que cela ne mette en compétition les moyens disponibles ?
- Comment favoriser les échanges de compétences et le partage de savoir-faire à l'échelle du site ?
- Comment donner une lecture simple et claire des activités qui sont dans les missions d'un OSU ?

3- L'accompagnement de la recherche et le soutien aux UMR

- Comment articuler au mieux les activités recherche au sein des UMR avec les missions nationales (plateformes, SNO, IR) ?
- Comment favoriser l'interconnaissance et les échanges entre services et unités ?
- Comment capitaliser les compétences au niveau de la fédération, notamment lorsqu'un agent part ?
- Comment éviter les départs des agents en leur proposant un périmètre de missions possibles plus large qu'une UMR, visant à repositionner des personnes et des compétences ?

Dans le même temps, l'INSU avait exprimé son souhait de porter cette réflexion instrumentale au niveau de tous les OSU. La convergence des besoins a favorisé le travail à l'OSUG qui a servi de site pilote pour amorcer cette réflexion, sachant que les différents OSU ont tous des organisations différentes et qu'un schéma unique n'est pas possible. Les discussions que nous avons eues avec quelques OSUs (Toulouse, Bordeaux, Nancy, Clermont Ferrand, Marseille...) nous ont confortés dans ce sens.

Ce document offre quelques pistes de réflexions indispensables à l'échelle de la fédération OSUG et peut-être utiles pour d'autres sites, qui pourront reprendre sa trame et l'adapter au regard de leurs spécificités.

Pour organiser cela, un chargé de mission a été nommé par l'INSU. Ce chargé de mission, Olivier Alemany (co-auteur de ce document) a commencé par faire un état des lieux des compétences, et des moyens techniques, pour ensuite déboucher sur des pistes de travail afin d'avoir un meilleur service rendu à la communauté et une gestion des ressources mieux partagée.

TABLE DES MATIERES

Introduction	5
1. Cartographie des moyens humains et techniques	6
1.1 Moyens humains associés : Inventaire-répartition par métiers-répartition par missions-âges des IT BAP C dédiés au soutien instrumental à l'OSUG.	6
1.2 Moyens techniques.....	8
2. Réflexions sur le site OSUG (UGA-USMB).....	10
2.1 Les équipements qui peuvent être partagés.....	10
2.2 Les compétences qui peuvent être mieux connues.....	11
2.3 Autour des passerelles permettant à des agents de « bouger » plus simplement entre laboratoires ou équipes de la fédération OSUG : quels agents, dans quel cadre, quels gardes fous mettre en place ?	12
3. Proposition de la stratégie pour le développement instrumental à l'OSUG.....	13
Quels objectifs pour la fédération OSUG (au regard de la stratégie INSU), quelles missions doivent rester dans les unités et/ou être portées à l'échelle de l'OSUG	
3.1 le bon niveau de subsidiarité	13
3.2 Stratégie recrutement IT à l'UAR-OSUG vs unités	13
3.3 Le positionnement pour les plateformes nationales	15
3.4 Quel positionnement pour les moyens techniques	15
3.5 Mise en place d'une page web dédiée au soutien et déploiement instrumental à l'OSUG	16
Conclusion, quelles pistes pour avancer ?	16

Introduction

Dans le cadre de cette mission de réflexion autour d'un schéma stratégique, en dehors des aspects analytiques, nous devons prendre en charge deux aspects distincts autour de l'instrumentation :

- Le déploiement instrumental où il s'agit plus de mettre en œuvre sur le terrain des instruments basés sur des technologies déjà fiabilisés, dans le cadre de projets financés (ANR, ERC, SNO...). Dans ce cas, on travaillera la fiabilité des montages et des technologies incluant la qualité de la donnée, l'alimentation en énergie des instruments, la transmission de données ou la mise en œuvre de systèmes complexes...
- Les activités de R&D ou de développements instrumentaux, concepts et technologies, comportant de façon intrinsèque une part de risque.

Les travaux et réflexions autour de ce Schéma Stratégique de l'Instrumentation (SSI) ont été réalisés en concertation avec les différents laboratoires et équipes INSU, INEE et INSIS de l'OSUG (également affiliés à l'UGA/USMB et l'IRD), et services INRAE. Nous avons ainsi mis en place une « commission » des représentants techniques des unités et équipes de la fédération OSUG. Dès le début de ce projet, nous avons contacté les directeurs des laboratoires et responsables d'équipes associées pour que ceux-ci nomment des représentants dans cette commission. Les directions concernées ont préféré que les échanges se fassent avec ces représentants uniquement, sans interaction directe avec les agents BAP C de leur unité. Nous avons respecté ce choix, de fait il manquera dans ce rapport le ressenti des agents ingénieurs et techniciens quant à l'organisation actuelle et aux possibles évolutions.

Nous pensons qu'il est indispensable, à l'échelle de l'OSUG, d'identifier nos grands enjeux scientifiques, ainsi que les technologies et techniques instrumentales qui leurs sont associés. Une réflexion approfondie doit permettre d'identifier comment y répondre au mieux et surtout en anticiper les évolutions. Rester focalisé, et insister sur le cœur de nos métiers, et ne pas se disperser sur des activités techniques plus génériques pouvant être confiées ailleurs (collaborations, sous-traitance, assistance technique). Même s'il convient dans certains cas de maintenir une expertise a minima, il est essentiel de bien identifier ce qui fait la force des unités de l'OSUG en support à leurs recherches emblématiques. Ceci inclue les expertises que l'on ne doit absolument pas perdre au risque de ne plus maîtriser les recherches dont elles dépendent.

Enfin, les enjeux pour l'OSUG sont nombreux :

- Conserver un **fort soutien en instrumentation** pour les services d'observation, les plateformes nationales et pour la recherche dans les unités
- Favoriser les **services entre unités** :
 - ✓ Transfert des savoir-faire, échanges d'expérience
 - ✓ Prêter ou mettre en commun de matériel
 - ✓ Dépanner et/ou soutenir ponctuellement d'autres unités/équipes (soutien RH) effet solidaire...

- Soutenir la carrière des agents
 - ✓ Favoriser les synergies et augmenter la dynamique (effet de groupe)
 - ✓ Favoriser les échanger lors de formations techniques (par exemple MAPPI, Ingénieurs Systèmes, MSK, Capteurs en environnements) de conférences/présentations. Voir mettre en place de formations locales.
 - ✓ Venir en « secours » en cas d'essoufflement ou de démotivation d'un agent

1. Cartographie des moyens humains et techniques

1.1 Moyens humains associés

Nous avons réalisé à l'été 2023 une cartographie des moyens humains (essentiellement en BAP C) qui interviennent en soutien à l'instrumentation à l'OSUG, aussi bien en termes de développement instrumental qu'en termes d'implémentation instrumentale. Outre les fiches métiers des agents, nous avons également réalisé la pyramide des âges des agents en support à la science.

Cet exercice, réalisé avant la mise en place de la GPEC dans les différentes unités INSU, a permis de mettre en avant une grande diversité des métiers et des missions. Nous notons malgré tout une forte prédominance des missions liées à l'instrumentation de terrain.

Il reste néanmoins, une fois l'exercice de GPEC terminé, à affiner les données et les croiser avec celles produites par les différents laboratoires et équipes de la fédération.

Un exercice que nous avons commencé au printemps 2023

Nous avons commencé à échanger avec l'ensemble des unités et services de la fédération OSUG via des correspondants techniques locaux (chaque laboratoire ou équipe nommant un représentant technique membre de cette commission)

Les données restent à consolider, et sont surtout évolutives.

La cartographie ne prend en compte que les personnels permanents et CDI (pas les CDDs)

☐ IPAG

☐ IGE

☐ ISTerre

☐ LECA

☐ Edytem

☐ LEGI

☐ LESSEM

☐ CARTEL

☐ FAME

☐ SigmaPhy du Gipsa-Lab

☐ CEN

☐ Environnement du laboratoire
Pacte

☐ LaME du Llphy

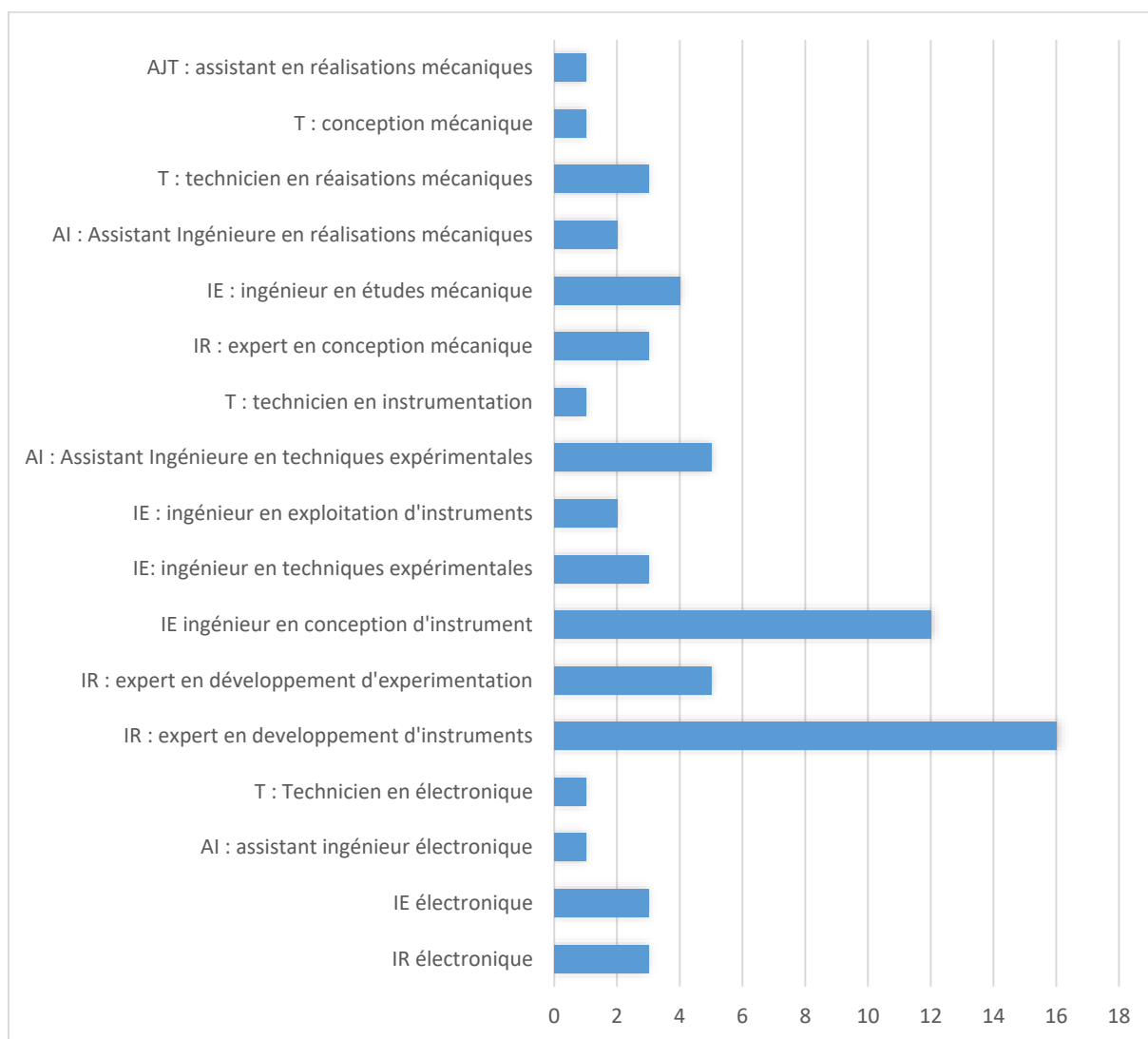


Figure 1 : les différents emplois types des personnels BAP C de l'OSUG

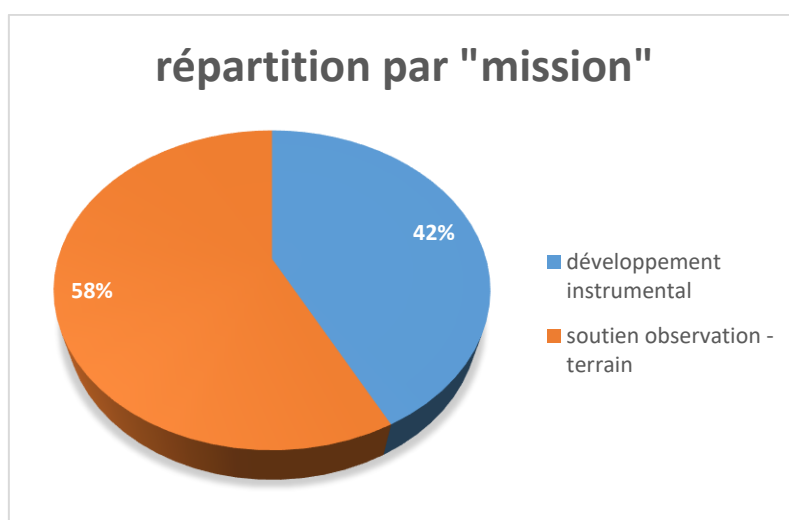


Figure 2 : répartition des missions des agents entre développement instrumental et déploiement instrumental (soutien observation)

Ce travail nous a permis de mettre en évidence une très grande diversité des métiers (figure 1), avec une forte coloration des missions d'implémentation instrumentale sur le terrain (figure 2).

Plus inquiétant, nous remarquons une pyramide des âges complètement inversée (figure 3) dans ces métiers de soutien à la recherche, ce qui laisse présager un grand nombre de départs en retraite sous 5 à 10 ans. Il faudra ainsi pouvoir remplacer tout ou partie de ces agents et avoir une réflexion globale, à l'échelle du site Grenoble-Chambéry, pour pouvoir maintenir nos missions prioritaires de soutien à la recherche, aux observations et aux outils nationaux.

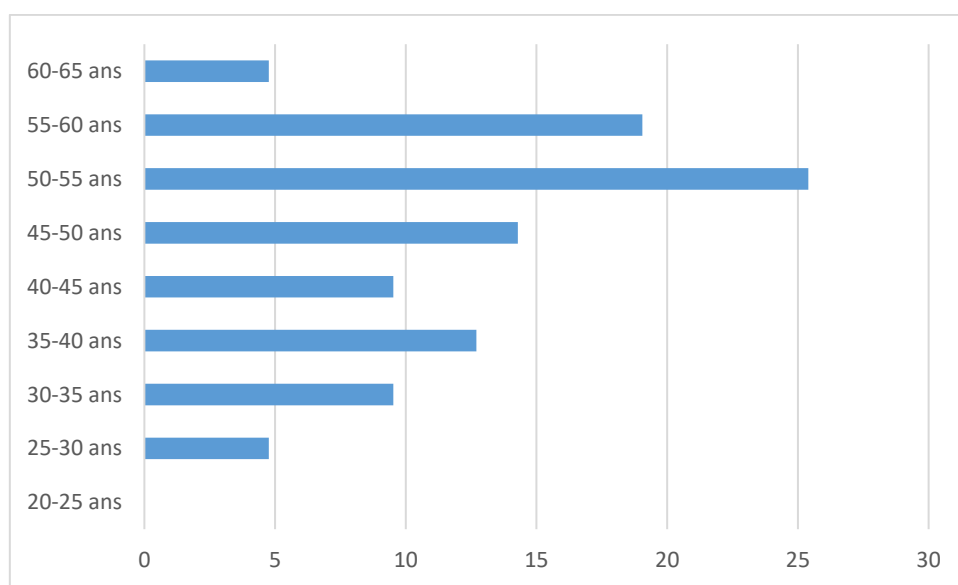


Figure 3 : Répartition des ITs par tranche d'Age (%) – été 2023

Enfin, nous notons une forte représentation des IR et IE dans nos agents BAP C. Cette représentation doit permettre un fort potentiel d'encadrement de CDD ou étudiants, mais fragilise les services dans lesquels on ne trouve plus de techniciens pour assurer les travaux de réalisation technique.

Dans un second temps, nous essayerons d'établir une cartographie des compétences un peu plus précise, qui s'appuiera sur les réponses données lors de la campagne GPEC (du type fiche referens).

1.2 Moyens techniques

Dans cette partie, nous allons inventorier l'ensemble des services d'observation, des plateformes et sites instrumentés qui sont soutenus par l'UAR OSUG ou les unités de la fédération, ainsi que

l'ensemble des moyens techniques dans les unités ou équipes de la fédération OSUG. On peut ainsi s'apercevoir de la richesse et des missions supportées par l'OSUG, et de l'éventail assez large des moyens techniques disponibles.

	UAR OSUG	IGE	ISTerre	IPAG	EDYTEM	LECA	CARTEL	LESSEM	FAME (Institut NEEL)	LEGI
Atelier de mécanique		✓	✓	✓	✓				✓	✓
Bureau d'étude mécanique		✓		✓						
Hall d'intégration				✓						
Atelier d'électronique		✓	✓		✓					
Plateforme Drones		✓								
Plateforme Forage Continental	✓									
Plateforme Etude, Ouvrage, Risques		✓								
Plateforme Forage Glaciaire		✓								
Plateforme G-proge			✓							
Plateforme Ultra sonore			✓							
Plateforme Coriolis										✓
Tunnel hydro de cavitation										✓
Boucle d'essais d'érosion										✓
Chambres froides		✓								
Salles blanches		✓								
Atelier de litholamelage					✓					

Figure 4 : moyens/équipements et unités/équipes concernées au sein de la fédération OSUG

Certains de ces ateliers ou moyens techniques peuvent être partagés moyennant quelques préconisations ou procédures à respecter. Les autres restent aujourd'hui à l'usage exclusif des unités. Il est envisageable, moyennant des procédures à inventer ensemble, que quelques-uns de ces moyens techniques puissent bénéficier à une communauté un peu plus large que l'unité dans laquelle ils sont hébergés.

	UAR OSUG	IGE	ISTerre	IPAG	EDYTEM	LECA	CARTEL	LESSEM	FAME	LEGI	Pacte/ Environ	CEN	LAME
Biodiversité						✓	✓	✓					
Climats régionaux		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	
Erosion		✓	✓		✓		✓						
Turbulence		✓	(✓)							✓		✓	
Géochimie		✓	✓	✓	✓								
Neige		✓	✓		✓			✓				✓	
Obs4SHS		✓			✓			✓			✓		
Polluants		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓		
Socio-écosystèmes					✓			✓			✓		
Sols		✓	✓	✓	✓								
Drones		✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	
Spectroscopie		✓	✓	✓	✓								✓
Instrumentation de terrain		✓	✓		✓	✓		✓				✓	

Figure 5 : ateliers transversaux thématiques ou méthodologiques de la fédération OSUG

	OSUG	IGE	ISTerre	IPAG	EDYTEM	LECA	LEGI	CARRTEL	LESSEM	CEN	FAME
AMMA Catch, OMHCV, Draix Bleone, CLAP, NEMO, ELMER-ICE	✓	✓									
Glacioclim	✓	✓								✓	
RLBP, RAP, RENAG, OMIV, RéNaSS	✓		✓								
ISDeform	✓	✓	✓								
GRAVITY+, MATISSE, MORFEO, HARMONI, CHARA, PolarBase, GAIA, CTA, ChemCam, JMMC, SUV, WEAVE, SuperCam, CONCERTO	✓			✓							

Figure 6 : SNO portés (jaune) ou impliquant (blanc) les unités ou équipes de la fédération OSUG

	OSUG	IGE	ISTerre	IPAG	EDYTEM	LEGI	LECA	CARRTEL	LESSEM	FAME (institut NEEL)	UAR Lautaret
Jardin du Lautaret	✓										✓
ZA Alpes	✓	(✓)	(✓)		✓		✓		✓		✓
Epos-France	✓		✓								
Actris	✓	✓									
ICOS	✓	✓									✓
eLTER	✓	✓			✓		✓	(✓)	✓		✓
AnaEE	✓						✓				✓
Data Terra	✓	✓	✓				✓				✓
RéGEF	✓	✓	✓	✓	✓		(✓)			✓	
ESRF	✓		✓							✓	
ESO	✓			✓							
CHFT	✓			✓							
CTA	✓			✓							
IRAM	✓			✓							

Figure 7 : sites instrumentés français et infrastructures de recherche impliquant les unités ou équipes de la fédération OSUG

2. Réflexions sur le site OSUG (UGA-USMB)

2.1 Les équipements qui peuvent être partagés

Comme déjà mentionné, quelques équipements labellisés sont déjà accessibles à la communauté nationale et donc OSUG. On mentionnera ici les plateformes de forage glaciaire et de carottage continental, ainsi que certaines chambres froides de l'IGE. La plateforme drone a vocation à être

labellisée à l'OSUG, elle est déjà accessible à l'ensemble des laboratoires de la fédération, moyennant de respecter les modalités de demande d'utilisation ou de soutien de ces moyens.

En guise d'exemple, pour accéder il faut suivre les recommandations suivantes :

Plateforme Française de forage glaciaire : <https://forage-glaciaire.osug.fr/>

Plateforme de forage continental : site en construction

Chambres froides IGE : <https://www.ige-grenoble.fr/-Les-chambres-froides->

Atelier drones OSUG : <https://www.osug.fr/missions/recherche/ateliers-transversaux/drone/>

Les procédures sont décrites mais ne sont pas référencées de façon homogène. Une piste de travail sera de créer une page web qui répertorie l'ensemble des moyens et équipements, avec le renvoi sur les bons sites de gestion.

Les autres moyens techniques sont sous la responsabilité des unités de la fédération. Néanmoins, l'accès à certains moyens pourrait être partagé un peu plus largement au-delà du périmètre des unités. On peut par exemple imaginer mettre en place des moyens permettant à des agents d'un laboratoire d'utiliser des moyens techniques d'une autre unité. Les ateliers plus génériques comme les ateliers de mécanique, voire d'électronique, pourraient permettre de mettre en place ces modes d'accès et de tester une première version d'une organisation intra-fédération OSUG de partage d'équipement.

2.2 Les compétences qui peuvent être mieux connues

Il s'agit ici de faire mieux connaître les compétences métiers au sein de la fédération afin de permettre des échanges techniques entre agents. Cette cartographie des compétences spécifiques sera menée ultérieurement, en 2025, quelque temps après que les laboratoires aient terminé l'exercice de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois en Compétences) porté par l'INSU.

Outre la mise en place d'un « répertoire » des expertises techniques, nous allons organiser des journées thématiques d'échanges une à deux fois par an, associées à des visites d'installations dans des unités. La 1^{ère} édition a été organisée en novembre 2024 et s'adressait aux personnels techniques mais aussi à tous les chercheurs et doctorants qui développent de l'instrumentation ou qui sont responsables de dispositifs expérimentaux. Le but étant de présenter les aspects instrumentaux portés par chaque unité et équipe associée, d'identifier les collègues dans les autres services et de voir les compétences et équipements existants au sein de la fédération. Pour cette 1^{ère} édition, nous avons également souhaité mettre en avant le projet Equipex+ Terra Forma et les aspects instrumentaux liés à ce projet portés par différents laboratoires de la fédération, en coordination avec son porteur national.

2.3 Autour des passerelles permettant à des agents de « bouger » plus simplement entre laboratoires ou équipes de la fédération OSUG : quels agents, dans quel cadre, quels gardes fous mettre en place ?

C'est un élément qui nous paraît important mais qui est assez délicat et pour lequel nous n'avons pas encore défini de stratégie définitive. C'est une réflexion à avoir à l'échelle de la fédération OSUG avec l'ensemble des unités, afin de permettre à des agents une mobilité partielle ou complète, temporaire ou définitive, dans le cadre d'une mission ou d'un projet. Cette procédure devrait être plus simple et plus souple qu'une NOEMI ou une mutation définitive. Elle pourrait passer par une lettre de missions ou une convention d'accueil entre unités, sous l'ombrelle de l'OSUG, sur une certaine quotité de temps et pour une durée déterminée. Cette procédure étant à l'initiative de l'unité (en concertation avec l'agent).

A l'issue de la mission, la suite sera à définir entre l'agent, les deux unités (celle d'origine et celle où il a exercé cette mission), là encore avec l'OSUG, pour savoir si l'agent revient intégralement dans son unité d'origine, s'il poursuit ce type d'activité dans l'unité d'accueil ou une autre (avec ou sans mobilité) ou s'il doit être positionné à un niveau plus large (UAR OSUG) de façon à pouvoir intervenir dans la durée sur différentes missions dans différentes équipes, portant ainsi son rayon d'action à un périmètre plus large dans la fédération que dans l'unité d'origine.

Ce dispositif présente de nombreux avantages lorsqu'un agent est démotivé, à bout de souffle, en conflit avec un collègue ou tout simplement en manque d'activité ou de renouveau. Il est bénéfique à :

- L'agent qui aura de nouvelles perspectives
- L'unité d'accueil qui peut renforcer ses équipes et ses activités
- L'unité de départ qui peut se trouver en difficulté dans des situations sans issue en interne
- A l'employeur qui n'est pas obligé d'intervenir pour une procédure de mobilité ou d'accompagnement
- La fédération OSUG qui capitalise sur un savoir-faire et conserve en son sein un poste et des compétences utiles au collectif

Nous avons initié cette expérimentation et espérons la poursuivre, avec une facilité offerte d'accueil dans l'UAR OSUG pour offrir un large spectre de missions possibles ensuite. Un retour d'expérience sera dressé mais ce dispositif de mobilité interne pourrait répondre à plusieurs situations délicates à gérer, tant sur le plan RH que sur les besoins en souffrance pour des projets. Il reste également à définir plus précisément le cadre que pourrait prendre cette procédure.

3. Proposition de la stratégie pour le développement instrumental à l'OSUG

3.1 le bon niveau de subsidiarité

Quels objectifs pour la fédération OSUG (au regard de la stratégie INSU), quelles missions doivent rester dans les unités et/ou être portées à l'échelle de l'OSUG ?

Aujourd'hui, les projets de développements instrumentaux sont essentiellement portés par des équipes dans des unités de l'OSUG. Toutefois, quelques projets vont au-delà et sont portés par plusieurs unités. On citera par exemple le projet Equipex+ Terra Forma, impliquant plusieurs unités de la fédération OSUG. Notons aussi, dans ce cadre mais de façon plus ouverte, les développements IMSPOC portés par l'IPAG mais ayant ensuite des déclinaisons dans d'autres unités telles que l'IGE ou le LECA. La logique de site fédérée par l'OSUG prend tout son sens, mais il reste encore des leviers à lever sur la façon de soutenir, financièrement et avec les RH, ce type de développement qui peut servir beaucoup plus largement la communauté scientifique.

Dans ce cas, une discussion avec le DAT et la DT de l'INSU sont indispensables pour s'accorder sur les stratégies nationales et organiser les priorités.

Est-ce qu'on envisage d'avoir une stratégie autour du développement instrumental à l'échelle de l'OSUG. Comment cette stratégie peut voir le jour, et sous quelle forme ?

Comment permettre à des projets de développement que nous trouvons emblématiques de nos recherches d'être soutenus ? Est-ce que ce soutien s'envisage à travers des moyens RH ? Dans ce cas, comment mobiliser ces moyens ? Est-ce à réfléchir au niveau des agents désirant « changer » d'unité, ou des agents affectés à la fédération ?

Pour répondre à ces nombreuses questions de fond, le travail sur ce schéma stratégique ne permet pas encore d'apporter des pistes sérieuses. Cela doit venir rapidement dans un second temps, en mettant en place une réflexion beaucoup plus large, tant en local avec l'ensemble des unités/équipes qu'au niveau national sous l'égide du DAT de l'INSU et de la DT.

3.2 Stratégie recrutement IT à l'UAR-OSUG vs unités

Aujourd'hui la stratégie de l'INSU est de positionner préférentiellement les nouveaux recrutements BAP C en lien avec les services d'observation ou les plateformes nationales dans les OSUs. Cela

a été le cas à l'OSUG ces deux dernières années avec les recrutements d'un AI pour le SNO Glacioclim géré à l'IGE, de deux IR pour la plateforme de carottage continentale gérée conjointement EDYTEM/OSUG, ou d'un AI pour le PIN SISMOB géré à ISTerre. Ces IT étant ensuite positionnés physiquement dans les unités portant ces SNO et/ou plateformes.

Les postes de soutien à la recherche sont exclusivement portés par les UMR. Pour autant, il y a de la perméabilité entre les agents et les compétences que chacun porte, il faut garder une organisation partagée et résiliente entre les missions liées à l'UAR OSUG et les missions propres aux unités de recherche de la fédération OSUG.

Quel management pour les personnels ainsi recrutés ? Comment s'assurer d'une bonne intégration dans l'unité d'affectation et l'unité d'accueil physique sur des métiers permettant moins de nomadisme comme en informatique ? Comment accompagner au mieux la carrière des agents ?

Les personnels affectés à l'OSUG et positionnés dans les unités sont sous la responsabilité hiérarchique de la direction de l'OSUG (ou direction technique de l'OSUG) et sous la responsabilité fonctionnelle de l'unité d'accueil (chef de service ou responsable scientifique). Les missions de l'agent sont fixées au quotidien par le projet auquel il est affecté. Les conditions de travail et l'orientation de ses missions à moyen ou long terme sont discutées lors de l'entretien annuel. Celui-ci implique obligatoirement la direction ou direction technique de l'OSUG et le responsable fonctionnel et/ou scientifique. Le CIA de l'agent est attribué sur des crédits de l'UAR OSUG, après concertation avec la direction de l'unité d'accueil pour offrir une cohérence de site et ne pas créer de déséquilibre.

Pour le travail au quotidien, l'agent est hébergé dans l'unité porteuse du projet/SNO qui lui donne accès aux ressources dont il a besoin : bureau, poste de travail informatique, accès aux ressources administratives, et accès aux ateliers si besoin, ...

L'UAR OSUG n'est pas, à ce jour, en capacité de fournir des espaces de travail ou ateliers à ces agents. Seul un flex office est mis à disposition pour leur permettre de venir dans l'UAR OSUG en fonction de leurs besoins. A l'issue de leur positionnement dans une unité de la fédération ils pourront être redéployés sur un autre projet ou service porté par une autre unité, en fonction de leurs appétences et de leurs compétences.

A noter qu'avec les nouveaux agents affectés à l'UAR OSUG s'est posée la question de l'harmonisation de l'accueil dans les unités car les conditions ne sont pas les mêmes partout : dans les cas extrêmes, soit l'agent est considéré comme faisant partie intégrante de l'unité d'accueil et aucune question ne se pose, soit l'agent est hébergé mais ne bénéficie pas des mêmes conditions que les autres (invitations aux moments de convivialité, accès aux goodies de l'unité, ... ou simplement regards des autres et sentiment d'appartenance et d'intégration). C'est pourquoi une charte d'accueil a été écrite et présentée aux personnels de l'OSUG en assemblée générale le 16 décembre 2024 avant d'être discutée en comité des directeurs et validée par le conseil de l'OSUG.

Elle doit définir les conditions pour que chacun des agents amenés à être positionnés dans une autre unité que celle de son affectation se sente bien intégré et ait accès à toutes les facilités du quotidien.

3.3 Le positionnement pour les plateformes nationales

Les plateformes techniques instrumentales, à l'image de F2G, du CCF ou certaines chambres froides de l'IGE, sont d'ores et déjà accessibles à la communauté nationale avec des procédures d'utilisation. Il faudrait probablement trouver un moyen de les faire connaître aussi bien à la fédération OSUG qu'au-delà du périmètre de la fédération, pour élargir l'assise des possibles utilisateurs et une meilleure valorisation locale.

Un autre point d'attention est de mise : le fait d'être positionné sur une plateforme nationale peut éloigner l'agent de la vie quotidienne de l'unité, puisqu'il travaille pour les autres au sens large et n'est pas forcément intégré à une équipe ou un service. Ceci reste vrai alors même que le choix de positionnement des plateformes et de leur personnel est guidé par le potentiel scientifique existant localement.

3.4 Quel positionnement pour les moyens techniques

Pour ce qui est des moyens techniques dans les unités de la fédération, en grande partie listés dans la figure 4, une réflexion sur le mode d'ouverture aux autres laboratoires de la fédération est à mener.

Il faut dans un premier temps faire une liste des équipements, installations que le laboratoire peuvent et souhaitent ouvrir aux autres unités de l'OSUG. Il faut ensuite faire connaître ces équipements, par le biais de visites, de description sur un site dédié (intranet technique de l'OSUG, qui serait à mettre en place), et enfin définir, avec les unités qui le désirent, une procédure pour donner l'accès à ces infrastructures et outils : conditions d'accès et de sécurité, priorités à gérer, modalités financières, mode de réservation, conditions d'accès, ...

Cela représente un gros travail à faire tout en ménageant et rassurant les services actuels.

3.5 Mise en place d'une page web dédiée au soutien et déploiement instrumental à l'OSUG

Pour donner de la visibilité aux moyens existants et au potentiel technique (plateformes, ateliers) disponible, la mise en place d'une page web centralisatrice serait utile. Nous pensons que cela permettrait de mieux faire connaître les ressources disponibles, et de mieux valoriser le travail des services existants.

Conclusion, quelles pistes pour avancer ?

Nous avons vu que l'élaboration d'un schéma stratégique de l'instrumentation n'était pas aisée à réaliser et que cela devait se faire par étape. Dans cette première version, le point d'entrée a été la réalisation d'une cartographie des métiers, des services ou ateliers et des missions nationales (SNO, IR, plateformes). Nous avons ensuite relaté des réflexions partagées lors des rencontres faites dans le cadre de ce travail, pour ensuite balayer quelques pistes pour aller plus loin.

Nous faisons collectivement face à des points d'attention auquel il faut être vigilant, notamment sur le fait de ne pas déstabiliser des services existants.

Pour aller plus loin maintenant dans la gestion des personnels affectés à l'UAR, dans la réflexion de partage de moyens à l'échelle de la fédération, ou dans la mobilité d'agents en son sein, il apparaît clairement que la mise en place d'une direction technique de l'instrumentation, même à temps partiel, devient incontournable. Ce sera la 1^{ère} étape pour poursuivre ce travail de fond.