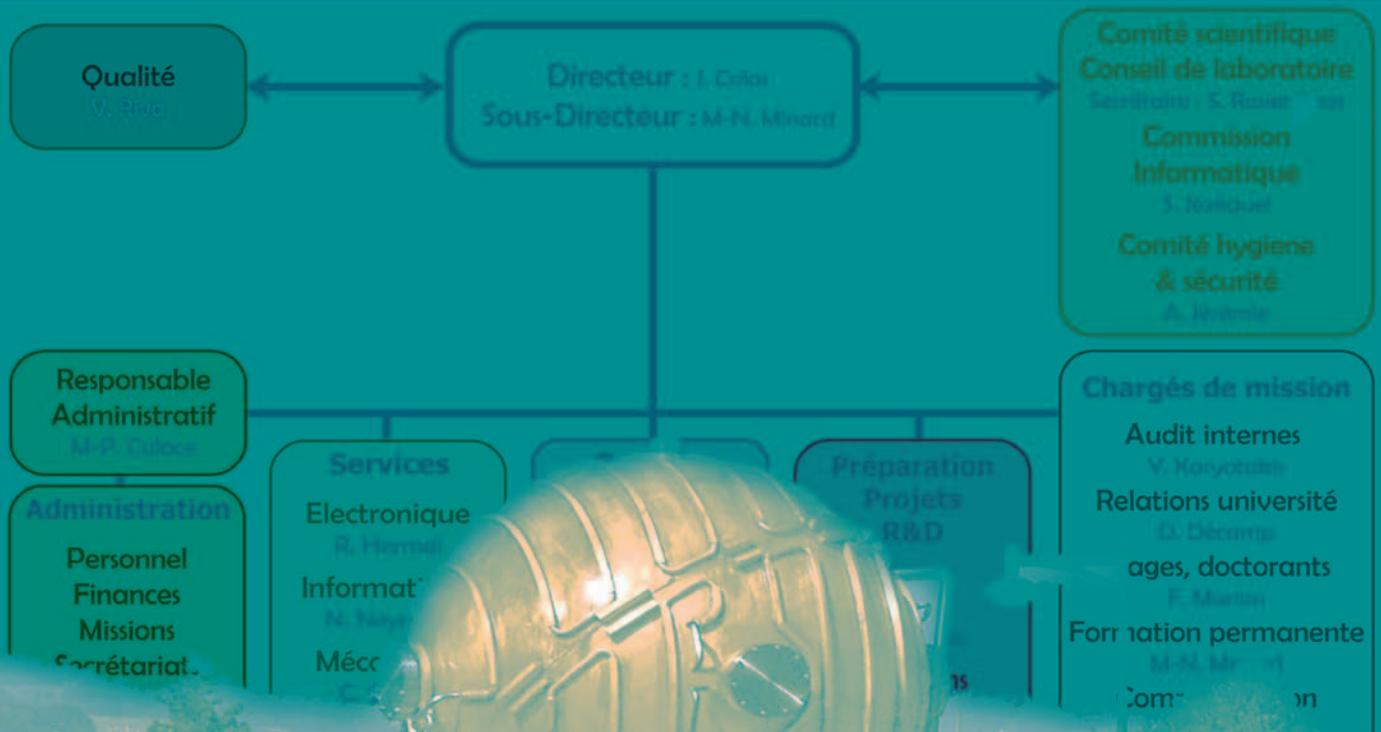


L'organisation et le fonctionnement du laboratoire



L'organisation du laboratoire

Le programme scientifique du laboratoire est défini avec l'aide du comité scientifique. Le conseil du laboratoire juge du soutien technique aux expériences ou aux programmes de recherche et développement du laboratoire organisés en équipe de projet ; ils sont aidés en cela par le travail effectué en interne par les revues de projet destinées à faire le point sur l'avancée des groupes, leurs objectifs, leurs besoins. Ce soutien du laboratoire est formalisé pour chaque groupe par un contrat d'objectifs qui définit les engagements des groupes dans leur collaboration et les soutiens en ressources humaines.

L'organisation mise en place comprend outre un système de revue, l'adhésion à un système documentaire et le développement d'outils spécifiques tels qu'une base locale du personnel pour une gestion efficace des groupes. L'embauche d'un ingénieur « qualité » est une aide précieuse pour mettre en place l'ensemble de la démarche.

Le comité scientifique et le conseil de laboratoire

Au cours de ces deux dernières années, la préparation des expériences du LHC, la mise en route de VIRGO et la finalisation du projet AMS n'ont laissé que peu de place pour l'émergence de nouveaux programmes de recherche. Toutefois le comité scientifique a été amené à étudier l'implication possible du laboratoire sur de nouvelles lignes ; il a ainsi encouragé les contributions à la phase A du projet spatial EUSO et les études en collaboration avec le CERN et l'ESIA sur la stabilisation au nanomètre des faisceaux d'un collisionneur linéaire, souhaitant que cette étude puisse déboucher sur un projet à plus long terme. Pour réaliser le programme scientifique il a soutenu le renforcement par de jeunes chercheurs des groupes Babar et Atlas.

Outre l'emploi et l'attribution des moyens aussi bien financiers, techniques qu'humains, le conseil de laboratoire est consulté pour tous les aspects de fonctionnement du laboratoire. Au cours de ces deux années, il s'est réuni 11 fois pour préciser les engagements du laboratoire dans son programme de recherche, définir la politique de recrutement, répartir le budget, discuter les contrats d'objectifs et les moyens des groupes d'expériences (OPERA, AMS, LHCb), établir le cadre de travail (ARTT, jours de fermeture, marchés, travaux...), choisir les outils de gestion du laboratoire (gestion documentaire, gestion du personnel...), définir les politiques de valorisation, de formation, les relations avec des organismes extérieurs comme le rapprochement avec l'ESIA. Dans ces tâches, il a été aidé par le travail effectué en interne par les revues de projets destinées à faire le point sur l'avancée des groupes, leurs objectifs, leurs besoins en moyens et sur leur façon d'organiser et de gérer le travail et également par le travail de ses rapporteurs sur des sujets spécifiques.

CONSEIL DE LABORATOIRE	MEMBRES DE DROIT	
	Jacques COLAS Marie-Noëlle MINARD	Directeur Sous-directeur
	MEMBRES NOMMES	
	Jim RICH Sylvie ROSIER-LEES Michel DAVIER Daniel TREILLE	DAPNIA Saclay LAPP LAL-Orsay CERN
	INVITES PERMANENTS	
	Jean-Pierre PERROT Geneviève BELANGER Richard TAILLET Marie-Pascale COLACE	Président de l'Université de Savoie LAPTH LAPTH Responsable administratif
COMITE SCIENTIFIQUE	MEMBRES ELUS	
	CHERCHEURS Jean-Jacques BLAISING Dominique BOUTIGNY Dominique DUCHESNEAU Lucia DI CIACCIO Boleslaw PIETRZYK	
		ITA Nicole BERGER Pierre DELEBECQUE Nicolas MASSOL Fabrice PELTIER Brigitte PUTANIER

Les revues et les contrats d'objectifs

La définition des programmes scientifiques et des engagements du laboratoire a pour support : les revues de lancement de projet internes au laboratoire permettant d'apporter des éléments à la réflexion des conseils et de définir les contrats d'objectifs pour chacun des projets, précisant le soutien en moyens humains, le rôle du responsable technique et du physicien associé sur chaque sous projet. Les revues de suivi permettent de réactualiser les engagements. Ces revues permettent aussi aux « reviewers » d'approfondir leur connaissance des projets du laboratoire. Au cours de ces deux dernières années, 3 revues de suivi d'avancement de projet ont été menées (en 2002 pour OPERA et LHCb et en 2003 pour AMS), et les contrats d'objectif réajustés.

Sur des sujets transversaux au laboratoire, des revues ciblées sont également organisées. Ainsi, en 2002, les revues des services informatique et administratif ont en particulier conduit à la création d'une commission des utilisateurs de l'informatique qui, à partir des études menées par le service, établit les choix et les priorités pour le laboratoire. Ces revues, qui impliquent chaque fois plusieurs agents du laboratoire, ont plusieurs finalités et intérêts : outre l'analyse de la pertinence et de la faisabilité de nouveaux projets proposés, elles permettent de faire le point sur l'avancement d'un projet, sur ses objectifs, de réajuster l'organisation du groupe et les moyens mis à sa disposition, de détecter des problèmes éventuels, de mettre en évidence ses points d'excellence.

REVUE	DATE	RAPPORTEURS
SERVICE ADMINISTRATIF	12/09/2002	B. MOURS J. BALLANSAT M. MOYNOT D. TURC
EXTENSION LHCb	25/11/2002	P. MUGNIER P. PERRODO
MANIPULATEUR OPERA	04/02/2003	M. GOUGEROT F. MARION F. MOREAU L. POGGIOLI
SUIVI AMS	15/04/2003	N. DUMONT-DAYOT Y. KARYOTAKIS N. MASSOL I. WINGERTER-SEEZ
SERVICE INFORMATIQUE	18/04/2003	D. BOUTIGNY C. GIRARD R. HERMEL S. JEZEQUEL R. LAFAYE

La gestion documentaire EDMS

Sous l'impulsion particulière du service mécanique, le SLAPP a participé au projet pilote EDMS (Engineering Data Management System) au CERN ; dans le même temps une réflexion parallèle a conduit l'IN2P3 à choisir cet outil pour le mettre à disposition de tous les laboratoires. Cet outil installé au CCIN2P3 par une équipe support du centre de calcul a permis au laboratoire de migrer au CCIN2P3 la base pilote du CERN rendant le système accessible à tous.

EDMS est un outil de gestion de la documentation qui :

- Permet d'archiver des documents dans une arborescence documentaire structurée.
- Gère des droits d'accès.
- Enregistre les différentes versions d'un document et ses différentes modifications.
- Permet d'appliquer des cycles d'approbation aux différents documents.
- Facilite l'échange de documents à l'aide de listes de diffusion par courrier électronique.

Cet outil qui est interfacé au web, permet aux agents où qu'ils se trouvent d'accéder à leurs documents ou de les rendre accessibles à d'autres laboratoires.

Depuis sa migration du CERN, en l'espace de trois mois, 28 comptes EDMS ont été ouverts à la demande des agents. Sur les 950 documents introduits dans l'arborescence depuis 2000, 37 % ont été introduits en 2002, 42 % en 2003 et 26% ont été entrés depuis la migration d'EDMS au CERN (septembre 2003) par les 28 agents ayant un compte. Le système est utilisé de manière systématique pour les conseils scientifique ou de laboratoire, les revues et contrat d'objectifs, les demandes de budget. Actuellement, 4 groupes d'expériences sur 7 utilisent EDMS ainsi que tous les services.

En outre un certain nombre de documents décrivant et formalisant l'organisation, les pratiques du laboratoire ou les procédures à utiliser sont maintenant introduits.

Cet outil de gestion documentaire a pour but de faciliter la formalisation des savoir-faire, pratiques et méthodes du laboratoire ainsi que l'enregistrement de différents documents. Alors que les programmes expérimentaux s'inscrivent dans des collaborations internationales de plus en plus grandes, où chacun doit rendre compte de son travail régulièrement, alors que les impératifs au niveau qualité sont de plus en plus stricts (projets spatiaux), l'utilisation d'un outil de gestion documentaire performant devient indispensable. Tout comme le logiciel de base de données du personnel, il est destiné à améliorer le fonctionnement du laboratoire.

La base de gestion locale du personnel

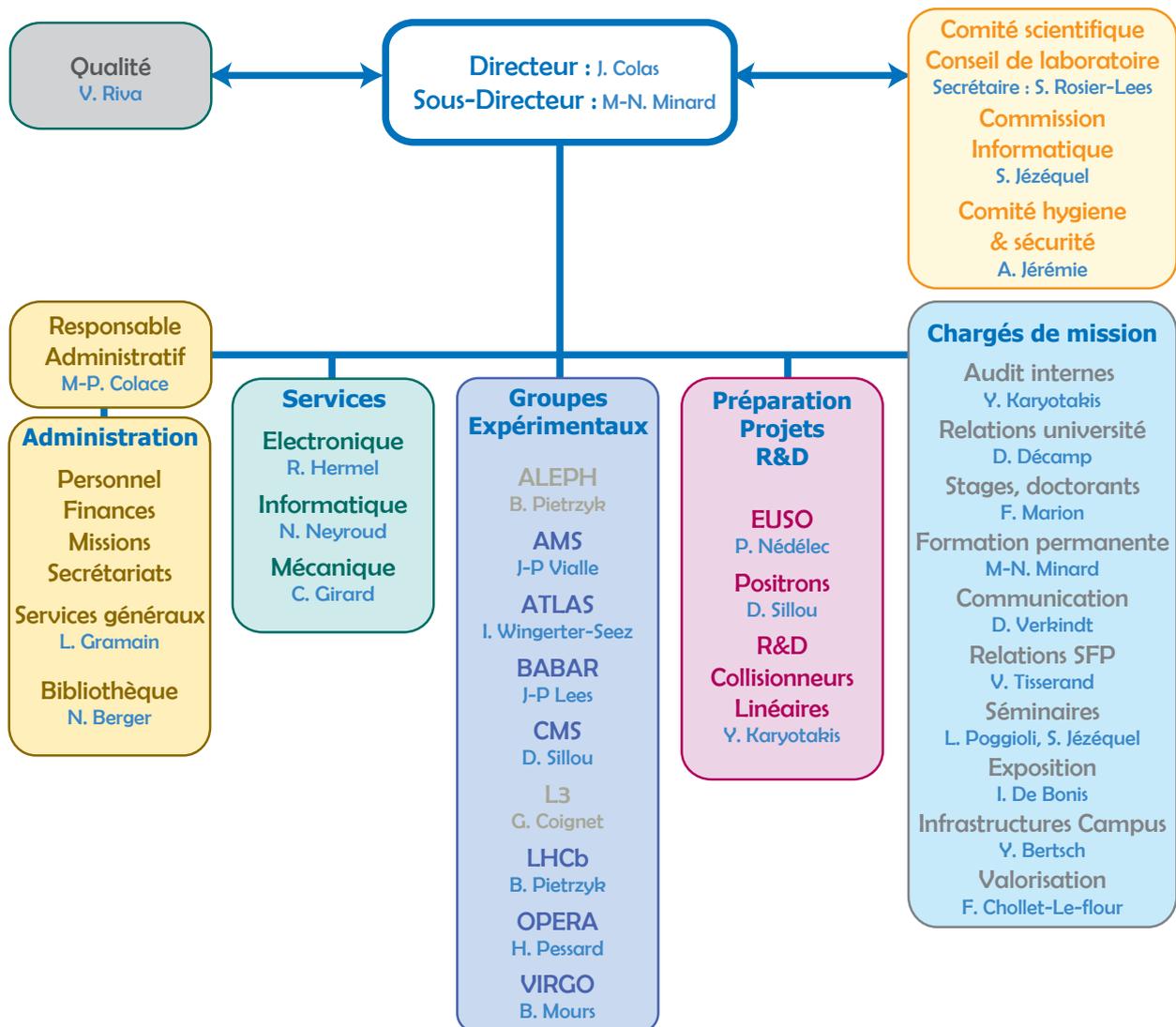
Les conclusions d'un groupe de revue chargé de faire l'état des lieux des systèmes de bases de données utilisés au laboratoire ont mis en évidence pour la gestion du personnel la coexistence de différents outils (base de données sous 4D, tableaux Excel) avec pour principaux inconvénients les redondances, les problèmes de mise à jour, les difficultés d'accès aux informations et de communication entre les différentes applications. La réflexion induite a conduit, après l'analyse et le recensement des besoins, à définir le cahier des charges d'un nouveau logiciel de gestion des personnels qui permettrait une gestion administrative unifiée des personnes avec la mise en place des 35 heures et d'un nouveau règlement intérieur au laboratoire.

La création de ce nouveau logiciel vise à améliorer la gestion administrative de l'ensemble des personnels travaillant au laboratoire tout en simplifiant le travail à effectuer pour les gestionnaires des carrières, des formations ou des missions. Cet outil a vocation à permettre la gestion de la présence et de l'activité quotidienne de l'ensemble du personnel, à faciliter l'écriture des dossiers de carrière et fournir les outils pour établir des bilans et donner la possibilité à l'ensemble des agents de consulter les informations les concernant. C'est l'ensemble des absences : arrêts de travail, missions, formations, congés, qui est ainsi géré.

Le projet démarré en 2001, réalisé sous la conduite d'un informaticien du laboratoire, aidé pour ce travail par plusieurs stagiaires issus de filières informatiques d'IUT et d'écoles d'ingénieur, a pu être testé à partir de l'automne 2002 pour devenir opérationnel, à la disposition de chaque membre du laboratoire au début de 2003. Ce logiciel est maintenant utilisé via une interface WEB par 90% du personnel du laboratoire pour gérer leurs demandes de missions ou de congés.

Il est par ailleurs installé ou en cours d'installation dans d'autres laboratoires de l'IN2P3 et également en cours d'expérimentation à la DSI (Direction des Systèmes d'Information). L'objectif pour la DSI est de mieux identifier les besoins et les attentes des unités afin de les prendre en compte dans le cadre du projet de refonte du Système d'Information des Ressources Humaines du CNRS actuellement engagé.

Organigramme au 31/12/2003



Les ressources humaines

Les personnels

Le laboratoire compte 132 permanents dont 48 chercheurs ou ITA en CDD, visiteurs étrangers, thésards. La cinquantaine de chercheurs du laboratoire participent activement aux 7 expériences soutenues par le laboratoire parmi lesquelles BABAR est actuellement en prise de données, VIRGO le sera bientôt et les autres expériences ATLAS, AMS, CMS, LHCb, OPERA sont en préparation et leur démarrage prévu pour 2006-2007. Le futur plus lointain comme EUSO est encore à l'étude.

A côté de ces programmes expérimentaux, des collaborations plus techniques ont vu le jour au cours de ces deux dernières années : l'étude des matériaux avec un faisceau de positrons, la stabilisation des faisceaux d'un collisionneur linéaire.

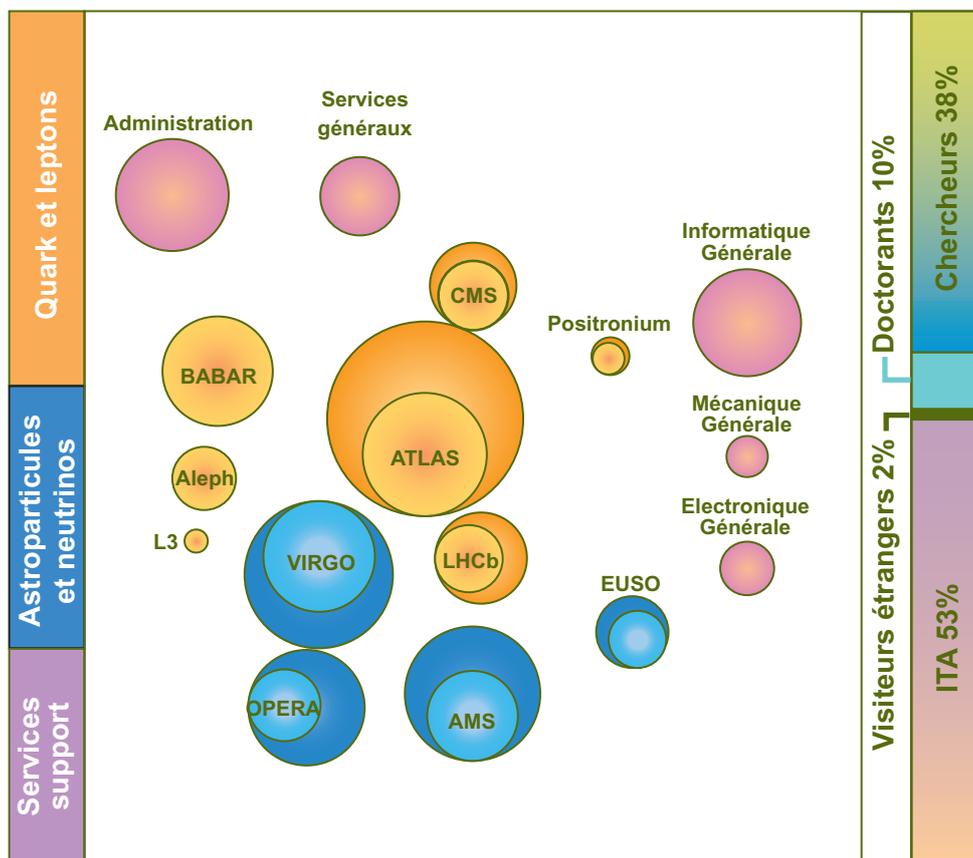
Ces programmes ne peuvent se faire qu'avec le soutien des 78 ingénieurs, techniciens et administratifs du laboratoire dont 72% travaillent directement sur les expériences au côté des physiciens, laissant aux autres le soin d'assurer le support administratif, informatique et général des différents services.

Sur le graphique est représentée la répartition du soutien aux expériences, tant en physiciens (cercles clairs) qu'en personnel technique (cercles foncés), et au fonctionnement général du

laboratoire (cercles roses) en 2002-2003. Les contributions aux programmes auprès des accélérateurs (cercles jaunes) et au domaine des astro-particules (cercles bleus) sont aussi détaillées. On note un fort support à ATLAS, une activité bien soutenue sur VIRGO, OPERA, AMS et l'émergence de LHCb. L'avancement des projets en cours et leur réalisation devraient permettre un redéploiement vers de nouveaux programmes à partir de 2005.

Pour des raisons démographiques 36% des personnels techniques sont arrivés au laboratoire durant les 5 dernières années. Même si une grande partie est due au remplacement des personnels partis en retraite, ce flux a induit une réorganisation du travail et des services en favorisant l'organisation en équipes projet sur les expériences et dans les services techniques et la flexibilité dans les tâches de service : administration, service général informatique, support IAO/CAO Le travail se spécialisant, la fraction d'ingénieurs de recherche dans le personnel ITA a augmenté de 22% en 99 à 28% en 2003.

Les nouveaux recrutements ont donné la possibilité de renforcer certains axes comme l'instrumentation avec le recrutement de 3 ingénieurs en instrumentation et la méthodologie de travail avec le support d'un ingénieur qualité qui intervient dans les aspects d'organisation, d'élaboration des plans « qualité », de la documentation et de la sécurité.



La formation permanente

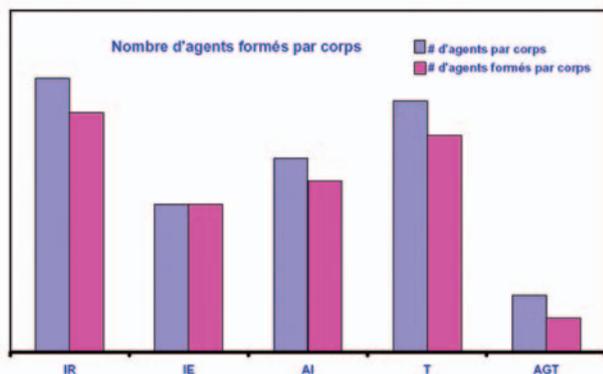
Le programme scientifique du laboratoire ne pourrait être ce qu'il est sans l'effort remarquable des services techniques du laboratoire. Avec un rapport ITA/Chercheurs de 1.5, les services sont sollicités à la limite de leurs possibilités ; cette situation s'est aggravée depuis 2002 avec le passage aux 35 heures effectué à personnel constant. Ce n'est qu'au prix de réorganisations internes accompagnées d'un effort soutenu de formation que le laboratoire peut tenir ses engagements dans les grands projets expérimentaux auxquels il participe.

Le programme de formation suit les évolutions récentes des programmes expérimentaux comme des évolutions techniques :

- L'évolution rapide du poste de travail et la demande en réseaux toujours plus performants pour le service informatique.
- Le suivi de normes «qualité» liées à la réalisation de projets spatiaux, l'évolution des logiciels pour le bureau d'études et la maîtrise de machine à commandes numériques au service mécanique.
- La maîtrise de circuits programmables complexes et l'élaboration des procédures de tests pour le service électronique.
- Les évolutions des procédures des marchés et les nouvelles nomenclatures pour l'administration.

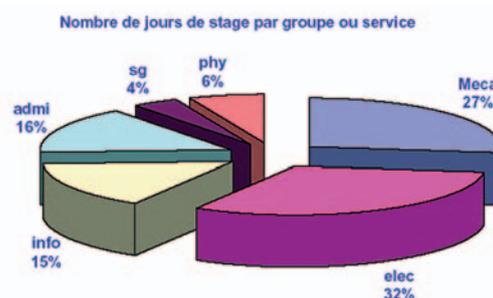
Parmi les nouveaux domaines abordés dans les projets expérimentaux, citons l'automatisme pour le manipulateur d'OPERA, les développements en calculs liés au spatial pour AMS, les simulations sismiques pour LHCB, le temps réel et l'électronique rapide pour l'expérience ATLAS. La durée de plus en plus longue des expériences amène chacun à intervenir dans plusieurs équipes de projet. Pour garder l'efficacité, les techniques de gestion de projet et de gestion du temps se doivent d'être maîtrisées.

L'effort de formation en 2002-2003 s'est traduit par 680 jours de stage pour 87,5% des ITA et 13% des physiciens. Comme en témoigne le graphique suivant, parmi le personnel technique le taux de participation aux actions de formation est très élevé et comparable dans l'ensemble des services, avec une réserve pour l'informatique, et un taux de formation indépendant des corps des agents.



Le nombre de jours en formation est plus important pour les services électronique et mécanique : ceci est dû aux formations d'IAO/CAO qui permettent aux services

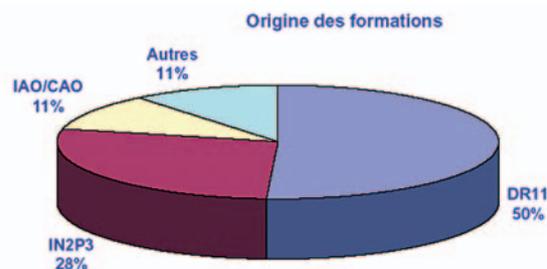
de rester performants sur les nouveaux logiciels. La faible participation des physiciens dans ces statistiques vient du fait que leur formation au travers des écoles de physique et des conférences ne sont pas comptabilisées dans les actions de formation recensées.



Le nombre moyen de jours en formation sur les deux dernières années est de 10 jours par agent formé ; toutefois les physiciens et les informaticiens ont des périodes de formation plus courtes (5-7 jours). La répartition des jours de formation entre service ou corps suit la population du laboratoire.

Les formations suivies relèvent de plusieurs sources :

- La Délégation Régionale Alpes (DR11) qui outre les formations généralistes ou transversales (bureautique, langues, préparation aux concours, conduite d'équipe...) assure des formations techniques plus pointues (Cryogénie, C++, CEM...) ; à noter l'aide apportée par la délégation pour des formations intramuros au laboratoire avec des intervenants extérieurs (Quartus, Langues).
- Les écoles de l'IN2P3 et les séminaires ciblés qui dispensent une formation technique spécialisée et permettent aux agents des différents laboratoires et d'une même spécialité d'échanger leurs expériences.
- Les formations IAO/CAO sont elles aussi très souvent prises en compte par l'IN2P3 et ont permis à l'ensemble du bureau d'étude mécanique d'évoluer vers CATIA ; pour les électroniciens elles leur permettent de rester performants sur des logiciels nouveaux.
- Les autres formations regroupent des actions spécifiques pour les agents du laboratoire et induites par les programmes expérimentaux (automate, DSP) ou l'évolution des outils (Commande Numérique). Certaines de ces formations sont alors négociées lors de l'achat d'équipement.



Grâce à l'effort de formation consenti ces dernières années, les réorganisations induites par d'importants départs en retraite ont pu se faire tout en assumant les responsabilités prises par le laboratoire dans les programmes expérimentaux ; cela n'a été possible que grâce à la motivation de chacun pour son métier.

Les services administratif et généraux

Le service administratif

C. Bombar, C. Claus, **M-P. Colace**, M. Froger, C. Jacob, M.-C. Lacombe, B. Putanier, S. Riordan, F. Sublet

Le service administratif du LAPP apporte son soutien aux activités de la recherche en assurant la gestion administrative des personnels permanents et temporaires, le secrétariat scientifique et la gestion de la documentation du laboratoire, la gestion financière de l'ensemble des crédits et le support aux missions. Il est organisé en une cellule «personnel» qui regroupe trois personnes assurant également les tâches de secrétariat et une cellule «financière» composée de cinq personnes qui comprend aussi la gestion des missions. Pour permettre le bon fonctionnement du service pendant les absences des uns ou des autres, des remplacements sont organisés dans chacun de ces sous-ensembles.

Gestion des personnels et des ressources humaines

La cellule du personnel réalise le suivi administratif des quelque 130 agents permanents du laboratoire : chercheurs, enseignants-chercheurs, ITA et TPN et d'une vingtaine de personnels non permanents : CDD, visiteurs étrangers, doctorants. Elle gère également une trentaine de stagiaires qui viennent au LAPP chaque année pour une durée moyenne de 3 mois.

La cellule du personnel a une bonne expérience des procédures de recrutement (concours, accueil en mobilité, CDD, auxiliaire ou vacataire), des procédures d'accueil des visiteurs étrangers (constitution des dossiers, aide dans les démarches auprès de la préfecture et de l'Université) ou de stagiaires et doctorants. Elle aide efficacement l'ensemble des personnels permanents dans l'établissement des dossiers de carrière et de concours ainsi que pour les dossiers de formation permanente. Elle gère les congés et absences des agents ainsi que les sujétions particulières et diffuse aux agents toute information relative aux lois et règlements sur les personnels.

Pour ce travail, la cellule «personnel» est en relation constante avec le Service du Personnel et des Ressources Humaines de l'IN2P3, de la Délégation Régionale du CNRS, site Alpes, et de l'Université de Savoie.

L'informatisation cohérente des outils de gestion des personnels qui a conduit aux étapes de création, de tests et d'utilisation d'une base de données de gestion locale pour l'ensemble des personnels de l'unité [voir le chapitre sur l'organisation du laboratoire] a constitué une évolution importante au cours de ces deux dernières années.

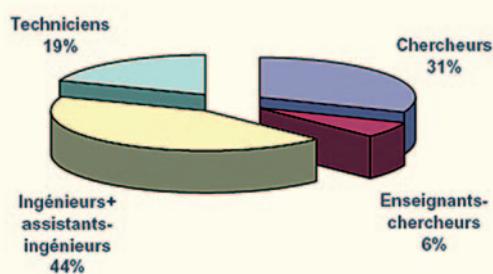
Secrétariats, organisation des colloques

Le secrétariat de la direction, des groupes de recherche, des colloques et du système de gestion électronique des documents sur EDMS (Electronic Data Management System) est assuré par le service administratif. Il soutient également l'organisation des colloques et écoles (2 en 2002-2003) et permet leur déroulement dans de bonnes conditions, en collaboration avec les services financiers, informatiques et généraux du laboratoire.

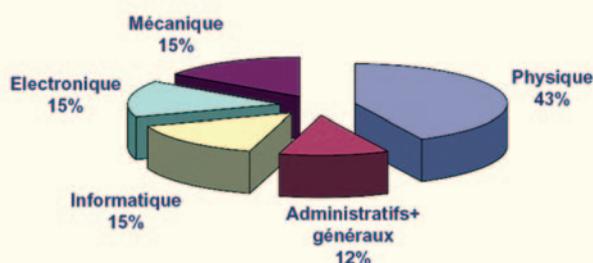
Gestion financière

La cellule financière assure l'exécution du budget du laboratoire, dont les crédits proviennent de l'IN2P3, de la subvention de l'Université de Savoie et de ressources propres. Elle gère l'ensemble des achats de l'unité avec le moins de contraintes possible pour les groupes expérimentaux et les services, en conformité avec les règles de la comptabilité publique :

- Achats hors marchés nationaux et sur marchés (2000 commandes par an).
- Contrats de maintenance et d'entretien des services généraux, informatique et électronique (une quarantaine).
- Préparation de marchés publics pour les besoins du LAPP : 2 à 4 appels d'offres par an.
- Conventions d'hébergement et de restauration pour les colloques, la gestion des budgets colloques.



Répartition du personnel permanent en 2003



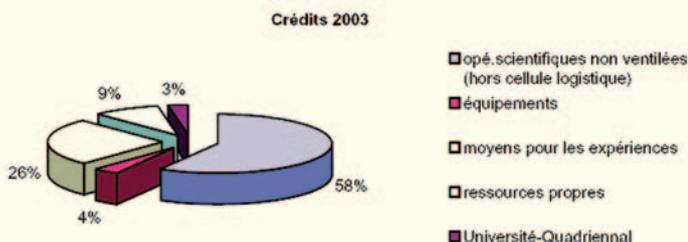
Répartition du personnel permanent et non permanent en 2003

C'est elle aussi qui assiste les agents du LAPP pour leur déplacement et qui gère leurs missions.

Les crédits

Dotation en soutien de base non ventilé

Elle a diminué de 9,7% de 2001 à 2003 en raison des annulations de crédits 2002-2003. D'un montant de 1010 K€ en 2003, cette dotation permet de pourvoir au fonctionnement général de l'unité, au fonctionnement de la cellule logistique,



des services et des groupes et d'effectuer les missions. Le fonctionnement général pèse près de 380 K€, dont 60 % réservés aux contrats de maintenance, aux communications et aux fluides.

Subvention de l'Université de Savoie

Sur le contrat quadriennal, la subvention annuelle de l'Université de 48 K€ HT permet d'investir dans des équipements informatiques et scientifiques et de financer quelques mois de vacances.

Ressources propres

Elles proviennent principalement de contrats de recherche signés avec le CNES, le CERN et le Département de la Haute-Savoie.

Le Conseil Régional Rhône-Alpes et le Conseil Général de la Haute-Savoie ont apporté une contribution très significative au développement de programmes de recherche du laboratoire.

Les missions

Les agents du laboratoire effectuent environ 2000 missions par an dont les destinations reflètent clairement la dimension internationale des collaborations de recherche dans lesquelles s'implique le LAPP :

- de 900 à 1200 missions au CERN chaque année, payées par le biais de la régie (29,3 K€ en 2003)
- plus de 700 missions métropole et étranger (353 K€ en 2003).

Les principales destinations sont la France (57% des missions), l'Italie (26 %, principalement pour l'expérience Virgo) et 7% en Amérique du Nord (principalement expérience Babar et conférences internationales).

Les Services Généraux

M-P. Colace, A. Dréan, E. Duret, L. Gramain, P. Letournel, M. Orliac, C. Tardif

Missions

Les services généraux du laboratoire assurent des missions multiples et variées, telles que la maintenance immobilière, l'aménagement d'espaces intérieurs et d'espaces verts, l'accueil et le gardiennage du site, l'entretien d'un parc de 10 véhicules etc., tout en prenant en compte la sécurité des personnes et des biens.

Ils doivent prévenir toutes les défaillances possibles : un laboratoire sans chauffage, un réseau électrique défaillant, un système d'évacuation d'eaux bouché, un standard saturé seraient autant de perturbations dommageables pour le laboratoire ; ils veillent à la qualité et à la sécurité des équipements collectifs tels que réseau d'électricité, alarme incendie, ascenseurs, véhicules, système de contrôle d'accès au laboratoire.

Ils travaillent en relation avec le Comité Hygiène et Sécurité, sur les conseils et préconisations de l'Inspecteur Hygiène et Sécurité de l'IN2P3, et de l'ACMO (Agent Chargé de la Mise en Oeuvre des règles d'hygiène et de Sécurité).

Organisation et réalisations

Une équipe de 3 techniciens, de 3 adjoints techniques et d'un ingénieur remplissent ces missions avec le concours de prestataires externes qui interviennent en particulier dans les domaines suivants :

- Climatisation de salles de calcul et de salles blanches
- Maintenance d'équipements techniques : réseaux électricité et eau, central téléphonique, onduleurs, monte-charges, ponts roulants, équipements sous-pression...
- Nettoyage des 7000 m² de locaux, enlèvement des déchets.
- Entretien des 3 ha d'espaces verts
- Construction de nouveaux espaces, rénovation de locaux.

En 2002-2003, l'équipe des services généraux est intervenue directement ou a fortement contribué à l'étude et la mise en oeuvre des principales opérations suivantes :

- Rénovation du chauffage et du courant secouru des bâtiments 1 et 2, incluant le remplacement de 84 convecteurs.
- Installation d'un nouveau central téléphonique de 272 lignes.
- Installation d'une nouvelle chaudière à gaz pour l'atelier de mécanique (300m²)
- Réfection de bureaux et de la salle de réception du LAPP.
- Tous les déménagements de mobiliers en interne.
- Rénovation et équipement mobilier de deux salles de réunion, dont une dédiée au libre-service informatique, avec une douzaine de postes PC.

Par leur travail et leurs compétences, les personnes des services généraux apportent à chaque membre du laboratoire un confort dans son travail quotidien, que ce soit au niveau des locaux, de la permanence téléphonique, des véhicules utilisés ou de l'environnement général fort agréable du LAPP.

La Bibliothèque

N. Berger

La bibliothèque du laboratoire possède actuellement quelque 3700 ouvrages et comptes rendus de conférences et 1800 thèses et rapports. Tous ces documents sont répertoriés dans la base Démocrite2 commune à toutes les bibliothèques de l'IN2P3 et accessible sur le Web. Chaque année une centaine de nouveaux ouvrages viennent enrichir ce fonds documentaire. Dans le domaine des périodiques, la bibliothèque est abonnée à 45 revues en version papier et/ou électronique.

La bibliothèque a également en charge la gestion et la diffusion de la production scientifique du laboratoire. Toutes les publications de ses chercheurs sont recensées

et saisies dans la base Démocrite Publications qui va alimenter automatiquement les nouvelles bases PubliCnrs et ThèseEnLigne.

Un service de recherche et de fourniture d'articles ou d'ouvrages est également proposé aux utilisateurs. Les demandes de plus en plus nombreuses peuvent être satisfaites dans des délais très courts grâce notamment au réseau des bibliothèques de l'IN2P3.

Enfin en décembre 2002, le LAPP a organisé les Journées Annuelles des Documentalistes de l'IN2P3 réunissant durant deux jours une trentaine de documentalistes et d'informaticiens. Ces rencontres annuelles sont l'occasion de faire le point sur l'activité documentaire de l'IN2P3 et de se maintenir informé des évolutions du métier de documentaliste. Cette année, les aspects techniques et les développements futurs de nos bases de données ont été largement abordés. Les relations entre l'IN2P3 et l'INIST (Institut National d'Information Scientifique et Technique) ont également été au coeur de ces journées avec la participation du Chargé de Mission de l'INIST auprès des unités du CNRS. Ces rencontres ont permis des échanges très fructueux entre tous les acteurs du réseau documentaire de l'IN2P3.



Pour en savoir plus

<http://www.lapp.in2p3.fr/Bibliotheque/bibliotheque.html>