

La réforme de la justice interne, un travail de longue haleine qui touche à sa fin

Dans notre article de l'[ECHO N°480](#), nous explorions le commencement et quelques points de la réforme de la justice interne démarrée en 2020. Nous continuons ici sur d'autres points de la réforme.

Au-delà du contenu de cette réforme, sa forme a aussi été sujette à de longues discussions. Pour ce qui est de la consolidation des investigations, il y a rapidement eu consensus sur la création d'une nouvelle circulaire opérationnelle (CO) couvrant toute forme d'enquête (qui doit toujours être menée à charge et à décharge) en remplacement des CO 9 et CO 10. Pour ce qui est de la Commission paritaire consultative des recours (CPCR) et de la Commission paritaire consultative de discipline (CPCD), les discussions ont été plus longues. La création d'un « Règlement de procédure » pour ces commissions était unanime, car la « professionnalisation » incluait aussi la mise en place de procédures claires. Un différend a cependant longtemps existé. L'Administration considérait en effet qu'il s'agissait uniquement d'un document technique, qui devait donc être écrit, approuvé et maintenu par des experts, sans passer par la concertation. L'Association du personnel (AP), de son côté, a toujours défendu que le document devait être une circulaire administrative et donc rentrer dans le cadre de la concertation. Une des raisons principales est qu'un certain nombre de « droits » du personnel, précédemment présents dans les Statut et règlement du personnel (S&RP), y seraient déplacés. Retirer le document de la concertation aurait alors permis à l'Administration de changer unilatéralement des droits du personnel, ce qui n'était pas acceptable. La position de l'AP a finalement été acceptée lors du comité de concertation permanent (CCP) d'octobre 2025.



Une fois que l'ensemble de ces principes a été concerté et les changements des S&RP approuvés par le Conseil l'année dernière, la dernière ligne droite de la réforme était la rédaction des circulaires. Celle-ci a été confiée aux deux expertes à l'origine du rapport initial avant d'être passée au groupe de travail paritaire sur la justice interne (IJWG) pour vérification. Cette dernière étape a malheureusement dépassé la date initialement fixée du 1^{er} juillet 2026 mais a été critique pour assurer la cohérence et la justesse des textes. Une concertation à la fois très pointue et très constructive a en effet permis une amélioration certaine de ces textes, corrigeant de nombreux problèmes identifiés par les représentants de l'administration et de l'AP. Ces textes ont finalement été publiés en août, clôturant cette phase de la réforme.

La réforme n'est pas encore finie, certains points, tel que le renforcement des mécanismes informels de résolutions des conflits, restent à traiter. Vu la complexité de la réforme effectuée, il nous faut aussi tous rester vigilants et surveiller l'entrée en vigueur et la pratique des nouveaux processus. Une revue et une possible révision des nouveaux textes sont d'ores et déjà prévues après un an de fonctionnement, pour corriger tout problème. Nous vous invitons à nous informer de toute difficulté que vous pourriez identifier lors de l'application de ces nouveaux textes réglementaires.

Nous remercions encore une fois toutes les personnes impliquées dans ce changement pour leurs contributions.

Cette série d'articles continuera au prochain numéro de l'ECHO, avec un article sur la manière d'aborder la justice interne en tant que membre du personnel après cette réforme.

La version anglaise de l'article est disponible sur notre [site web](#)

CERN Five-Yearly Review Survey: Focus on Students' Priorities

It is often said that young people are the future, and their voices should be heard. What, then, do young people working at CERN have to say? The Five-Yearly Review Survey gave them the platform: 205 students responded, 100 Doctoral Students (a 41% participation rate) and 105 Technical Students, Administrative Students and Trainee (31%).

Doctoral student contract duration

More than half of doctoral student respondents (51%) believe a three-year contract is insufficient to complete their PhD. They point to activities unrelated to their research imposed by CERN or the university, overly ambitious projects, and mental load. In fact, across CERN member states, a doctorate takes closer to five years than three [2-5]. Should CERN consider allowing extensions for doctoral contracts to align with universities' requirements, with how long a doctorate does take in practice and the expectations of its own doctoral students?

The pay gap between studentship types

Subsistence allowance and financial benefits are at the top of the list of priorities for non-doctoral students, and the reason is not hard to find. A quarter of this group (25%) reports financial stress, and 24% rely on external financial support to cover living costs in the local area. How come? Technical and administrative students receive a monthly allowance of 3,486 CHF, while trainees receive 1,593 CHF - less than half [1]. How can such a discrepancy exist while both are supposed to be enough to live in the region for very similar profiles? Trainees are also excluded from the CERN Health Insurance Scheme. More than 62% of students report at over 795 CHF a month for rent: that is more than half the monthly subsistence allowance for trainees. The Staff Association has demanded that disparities between student contracts be mitigated, and we understand efforts, led by HR, are ongoing to rethink the student contracts. We will report on its progress.

Workload and mental health

Most students speak positively about their experience at CERN, but the detailed view is less comfortable. Two thirds of doctoral students (67%) consider their workload excessive, 39% work more than 40 hours a week always or often, and 44% work during the weekends. Among other students, 63% exceed 40 hours at least occasionally, and 24% call their workload excessive. This is a good moment to remind everyone that students cannot be compensated for extra hours - neither in money nor on leave. If you are a student, your supervisor should not require you to work beyond your contracted hours. If this happens, let us know, the Staff Association can defend your rights and help you. A culture that normalizes overwork undermines well-being at work and leads to mental health problems and, in some cases, burnout. One third of doctoral students report poor mental health and only 39% have enough personal time; among other students, the figures are 16% and 37%.

Training, development and supervision standards emerged just as strongly in the survey, and we will return to them in future communications.

Detailed reports on this survey, in French, are available at the Staff Association Secretariat; abridged versions in English are also available. We are drafting proposals to address the issues raised by the survey which we will present to management. We will keep you updated.

[1] [Pay, Benefits, and Support – careers.cern](https://repository.cern/records/2grd2-3p074) - Accessed 28 August 2026. <https://repository.cern/records/2grd2-3p074>

[2] Austria: BMBWF, Universitätsbericht 2023, §8.1.3 - "Die durchschnittliche Studiendauer von Doktoratsstudien lag im Studienjahr 2021/22 bei 9,4 Semestern." <https://unibericht.bmbwf.gv.at/2023/99/>

[3] Belgium: ECOOM, Vlaams Indicatorenboek, §3.2.4 "Time to degree", data from Human Resources in Research Flanders - <https://www.vlaamsindicatorenboek.be/3.2.4/time-to-degree>

[4] France : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-06/nf-2025-14-37279.pdf>

[5] Germany: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, Abb. B46, p. 138, Promotionsdauer 2018 nach Fächergruppen und Geschlecht

Élections partielles 2026 au Conseil du Personnel des représentants des Nouveaux Diplômés

L'Association du personnel a besoin de vous, présentez-vous comme candidat.e !

Avec la fin de contrat de deux représentants des Nouveaux diplômés, le Conseil du personnel a décidé d'organiser des élections partielles dans ce collège électoral afin de les remplacer et qu'ils puissent avoir leurs propres représentants et faire entendre leurs idées, leurs attentes et leurs objectifs. Il s'agit d'une étape clé pour garantir la représentativité de l'Association du personnel (AP) et sa capacité à promouvoir, servir et défendre les intérêts économiques, sociaux, professionnels et moraux de ses membres et de l'ensemble du personnel du CERN.

Tous les Nouveaux diplômés membres de l'AP peuvent s'engager et déposer leur candidature. Deux sièges sont à pourvoir et l'appel à candidature débute le 17 septembre 2026, et se terminera le 30 octobre 2026 à 17h00.

Calendrier :

- Jeudi 17 septembre

Appel à candidatures

- Vendredi 30 octobre, à 17h00

Date limite de réception des candidatures

- Lundi 9 novembre, à midi

Date de début du vote

- Lundi 23 novembre, à midi

Date de clôture du vote

- Jeudi 26 novembre et jeudi 10 décembre

Publication des résultats dans l'ÉCHO

Quel est le rôle des délégué.es du personnel ?

Les délégué.es du personnel jouent un rôle essentiel au sein de l'Organisation. Ils sont le premier point de contact et de liaison entre les collègues qui les ont élus et l'AP : ils expriment les opinions et les aspirations de leurs collègues dans les organes de l'Association ; ils transmettent les opinions de l'Association à leurs collègues ; et ils apportent leur soutien à leurs collègues lorsque des questions liées à leur présence au CERN se posent. Ils participent aux réunions du Conseil du personnel. Celui-ci est l'organe principal déterminant politique de l'AP.

Par ailleurs, le/la délégué.e du personnel s'engage à participer activement à au moins une des commissions internes de l'Association du personnel sur des thèmes spécifiques tels que les pensions, la protection sociale, les conditions d'emploi, la santé et la sécurité, les questions juridiques, la rédaction d'articles, ou encore les questions d'information et de formation. Ils doivent partager leurs idées et leurs propositions. L'AP peut les mandater pour participer aux travaux des organes officiels de l'Organisation ou de divers groupes de travail.

Enfin, la responsabilité la plus importante du délégué.e du personnel est de servir et de défendre le personnel et d'être un citoyen actif de l'Organisation, par exemple en contribuant à la révision et à la rédaction de ses "lois" (Circulaires opérationnelles et administratives) et de ses processus. Le/la délégué.e du personnel doit prendre cette responsabilité au sérieux et veiller à ce que les intérêts du personnel soient bien représentés à tout moment.

Programme de travail de l'Association du personnel pour le mandat 2026-2027

Le nouveau Conseil du personnel a approuvé le programme de travail présenté par le nouveau Comité exécutif pour son mandat 2026-2027. Dans le cadre de ce programme, une enquête auprès du personnel a été réalisée et a permis d'identifier des difficultés rencontrées par les Nouveaux diplômés et de mettre en évidence plusieurs domaines dans lesquels des améliorations ciblées pourraient renforcer leur expérience au CERN et l'attractivité de l'Organisation en tant qu'employeur, tels que :

- La politique contractuelle ;
- La charge de travail, la reconnaissance et l'évolution de la carrière ;
- La formation, l'accompagnement et l'égalité au travail ;
- La protection sociale et les inquiétudes à l'issue du contrat.

Devenir délégué.e, c'est aussi un développement personnel et professionnel

En plus de représenter vos collègues Nouveaux Diplômés, devenir délégué.e est une expérience enrichissante qui présente de nombreux avantages.

Elle vous permet d'explorer différents aspects de l'Organisation que vous n'avez peut-être jamais rencontrés auparavant, d'acquérir de nouvelles compétences grâce à de nouveaux rôles et activités qui vous seront utiles dans tous les domaines de votre travail au CERN, et de rencontrer de nouveaux collègues.



Le Jardin des Particules : places available now!

Looking for a caring and stimulating environment for your child? Le Jardin des Particules, run by the CERN Staff Association, currently has places available:

- **nursery: 3 full-time places still available** in the 2–3 year-old group.
- **school: a few places** for pupils aged 4 to 10.

Continuity in education from 4 months to 10 years

The nursery welcomes young children with an approach built on child-centred care, kindness and close partnership with families. Activities include psychomotor development, music awareness, yoga and a range of age-appropriate activities. A settling-in period helps each child adjust gently and build a secure bond with the team. Balanced meals are prepared with our supplier Novae, certified Fourchette Verte, and our multidisciplinary team is trained in first aid.

The school (ages 3 to 8) offers a tailored curriculum that bridges the PER (Plan d'Études Romand) and the French national curriculum. Languages hold a special place: English from the earliest classes, bilingual teaching from 3P (Year 3) onwards, and an introduction to German. Sport, swimming, yoga, arts, music and science enrich daily life, along with forest school one morning a week, offering a different way of learning in contact with nature.

Are you Interested? Get in touch today to arrange a visit!

Phone: 0041 22 767 36 04; Email: info.jdp@cern.ch



Le Jardin des Particules : des places disponibles dès maintenant !

Vous cherchez un lieu d'accueil bienveillant et stimulant pour votre enfant ? Le Jardin des Particules, structure de l'Association du personnel du CERN, dispose actuellement de places :

- **à la crèche** : encore **3 places à temps plein** dans la section des 2–3 ans.
- **à l'école** : **quelques places** pour les élèves de 4 à 10 ans.

Une continuité éducative de 4 mois à 10 ans

La crèche accueille les tout-petits dans une approche centrée sur l'enfant, la bienveillance et la co-éducation avec les familles. Au programme : éveil psychomoteur, éveil musical, yoga et activités adaptées à chaque âge. Une période de familiarisation permet à chaque enfant de trouver ses repères en douceur. Les repas, élaborés avec Novae, sont labellisés Fourchette Verte, et l'équipe pluridisciplinaire est formée aux premiers secours.

L'école (3 à 8 ans) propose un programme spécifique, à mi-chemin entre le PER (Plan d'Études Romand) et celui de l'Éducation nationale française. Les langues y occupent une place de choix : anglais dès les petites classes, enseignement bilingue à partir de la 3P et initiation à l'allemand. Sport, piscine, yoga, arts, musique et sciences enrichissent le quotidien, sans oublier **l'école en forêt**, une matinée par semaine, pour apprendre autrement au contact de la nature.

Intéressé-e ? Contactez-nous dès aujourd'hui pour organiser une visite !

Téléphone.: 0041 22 767 36 04; E-mail: info.jdp@cern.ch

Agenda

2026 GAC-EPA Information Sessions

The GAC information sessions:

- 11/03/2026
- 12/01/2026

The [meetings](#) are held in the Staff Association meeting room (Bldg 61) between 1.30 pm and 4 pm.

You can contact the GAC-EPA by: [GAC-EPA contact form](#).



Permanences 2026 du GAC-EPA

Dates des permanences :

- 03/11/2026
- 01/12/2026

Les [permanences](#) se tiennent dans la salle de réunion de l'Association du personnel (Bât. 61) entre 13h30 et 16h.

Vous pouvez contacter le GAC-EPA:

[GAC-EPA formulaire de contact](#).



Wednesday 14 October - 10:30 AM
40/S2-A01 - Salle Anderson & Zoom



Public Meeting
In English



Join our annual Public Meeting to hear the highlights on maternity and parental leave, internal justice and the Five-Yearly Review.

staff.association@cern.ch

Conférence

La Place des Femmes dans les Sciences

Tous à vos calendriers ! L'Association a le plaisir de vous inviter à une prochaine conférence.

Cette conférence proposera une analyse de la place des femmes dans les sciences, en adoptant une perspective historique et contemporaine.

Lundi 12 octobre 2026 à 17h30
503/1-001 - Salle du conseil

Pour plus d'informations et pour vous inscrire, rendez-vous sur: <https://indico.cern.ch/event/1729436/>

The Place of Women in Science

Save the date! The Association is pleased to invite you to an upcoming talk.

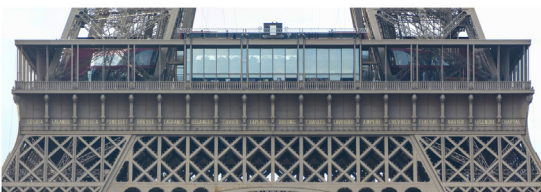
This talk will examine the place of women in science, from both a historical and a contemporary perspective.

Monday, 12 October at 5:30 PM
503/1-001 – Council Chamber

For more information and to register, visit: <https://indico.cern.ch/event/1729436/>



Conférence
La Place des Femmes dans les Sciences
par Isabelle Vauglin
Lundi 12 Octobre 2026 17:30
CERN 503/1-001 COUNCIL CHAMBER



Isabelle Vauglin abordera les obstacles structurels qui ont conduit à l'invisibilisation de nombreuses figures féminines dans les récits scientifiques, ainsi que la manière dont cette dynamique évolue aujourd'hui.

Conférence tenue en français



Crédit photo: Ludo Charles, Hans Lucas

