



Résumé de l'Assemblée Générale Extraordinaire de l'ASSOCIATION du PERSONNEL du 10 janvier 1979

REPARTITION DE L'INDICE DES SALAIRES 1979/1980

A l'issue de l'Assemblée Générale, une lettre a été adressée aux Directeurs Généraux leur demandant de proposer au Comité des Finances la répartition suivante, adoptée à une très forte majorité par le Personnel réuni en Assemblée Générale Extraordinaire le 10 janvier 1979.

Grade	FS/mois
2-3	120.-
4	100.-
•5	80.-
6	62.-
7	45.-
8	33/35.-
9/10/11	26.-

Somme mensuelle à ajouter
à chaque échelon de la grille
des salaires de base.

La proposition de cette répartition avait été au préalable étudiée par le Comité Exécutif et adoptée par le Conseil du Personnel du 8 janvier 1979.

La moitié de la somme accordée au titre de l'indice est répartie d'une manière uniforme entre les grades 2 à 11 pour compensation partielle du coût de la vie.

L'autre moitié est répartie d'une manière différenciée comme correction partielle des salaires du bas de notre grille dont le niveau est nettement inférieur à celui de la région genevoise.

L'Association du Personnel a rappelé que les correction des salaires devront être effectuées lors des négociations RESCO en dehors des indices.

II - RESUME DES SUJETS EN DISCUSSION AU GROUPE RESCO

Indice_des salaires

L'Association du Personnel demande qu'une formule de l'indice des salaires prenant référence avec les salaires de la Fonction Publique Suisse, en ce qui concerne le coût de la vie, soit mise en place et appliquée automatiquement chaque année de façon non contestée. Des indicateurs par catégories salariales suisses, pourraient permettre le calcul de la valeur appropriée de l'indice dans toute notre grille des salaires.

01 Carrières

Les discussions présentes portent sur l'acceptation d'un principe de "filière" qui devrait assurer une carrière minimum pour chaque fonction, et couvrir une étendue équivalente à 3 grades environ. Un système de différenciation, [prenant en compte des critères techniques détaillés relatifs à des types de travaux à exécuter au niveau de responsabilité, aux efforts qu'ils exigent et à la structure plus ou moins homogène du milieu dans lequel ils s'effectuent), pourrait permettre d'élargir l'éventail des salaires au long d'une filière minimum.

Il sera très difficile de négocier en même temps ;

1. Les pentes de chaque "courbe-filière" de façon que la progression en fonction de l'expérience et de l'ancienneté soit suffisante;
2. Les niveaux salariaux du départ et de l'arrivée d'une filière;
3. Le schéma de la participation du Personnel au suivi de son avancement et de sa classification.

Il importe d'être très vigilants, il est impossible d'accepter qu'un tel système réduise la masse salariale allouée au CERN. Au contraire, pour être motivant, ce système appellera des augmentations devant normalement être compensées par des départs en retraites et pré-retraites, et par l'engagement d'un personnel jeune en début de carrière.

44 heures et roulement

Le problème de la diminution des heures de travail sera présenté lors des discussions RESCO, en mettant en évidence, qu'il ne peut se faire par réduction du salaire des personnes intéressées.

Outre la diminution de la durée du travail, il est demandé pour le personnel en travail posté, un avancement de l'âge de la retraite ainsi que des facilités pour reclassement et formation professionnelle.

^ Pensions

L'étude comparative des conditions de pensions entre les Fonctions Publiques et Administratives Suisses et le CERN montre que :

- le niveau réel de la pension perçue par un Cernois en fin de carrière est inférieur à celui alloué à un membre de la Fonction Publique Suisse, surtout s'il est marié;
- le droit à une pension minimum intervient après moins d'années d'affiliation pour le Pays Hôte que pour le CERN;
- les Employeurs Suisses participent bien plus lourdement que l'Organisation aux contributions de la Caisse;
- les Caisses Suisses sont garanties par les contributions "Employeurs plus Etat" pour le maintien du niveau des prestations et leur existence. Ce qui n'est pas le cas au CERN.

L'Association du Personnel demandera donc au RESCO d'aligner les conditions de pension du Personnel du CERN sur la Fonction Publique servant de référence pour les salaires, et mettra en évidence, qu'il y a là une perte pour les Cernois, qui fait partie de la négociation "avantages - inconvénients" et salaires.

^ Inconvénients

Un Groupe de travail a mis en évidence, non seulement le manque de protections sociales, mais encore les coûts et difficultés, qu'implique la fonction "CERNOIS" par rapport au permis de travail pour les membres de la famille, au maintien des liens familiaux (transports, congés etc..) à l'intégration dans le Pays Hôte, **et** à la réintégration dans le Pays d'origine [soit en fin de contrat, soit en retraite].

Un sérieux essai de quantification a été fait qui permettra d'appliquer des coefficients correcteurs, à la comparaison de nos salaires avec ceux de la Fonction Publique Suisse.

yi Allocations (famille, scolaire, congés, etc..)

Elles ne sont pas remises en cause. L'Association du Personnel demande :

- l'indexation des allocations familiales (réajustement et indexation future automatique);
- l'élargissement de la notion d'enfant à charge, y compris un système de prise en compte de la période du service militaire;
- la reconnaissance des droits des femmes divorcées pour les pensions de veuve; etc..etc..

L'ensemble des points RESCO fera dans un avenir proche, l'objet d'une publication par l'Association du Personnel.

[II - NOTION ORLOV

Une motion présentée en début d'Assemblée et inscrite à l'ordre du jour en dernier point, est votée.

Elle exprime la solidarité de l'Association du Personnel avec le Physicien Soviétique Yuri ORLOV, et propose une collaboration de 500.-FS, pour lui expédier des revues scientifiques à la prison ou il est incarcéré.

Cette motion après débat, est approuvée et votée à une large majorité.

IV - CONCLUSION

Le Comité Exécutif remercie les nombreux participants à l'Assemblée Générale Extraordinaire du 10 janvier 1979, et rappelle qu'il a besoin de l'appui de plus en plus important de l'ensemble du Personnel pour affirmer les positions de l'Association du Personnel lors des négociations du groupe de Travail du Comité des Finances pour l'Examen des Conditions Sociales et d'Emploi du Personnel du CERN (RESCO).