



ASSOCIATION DU PERSONNEL

Les informations paraissant dans la rubrique «Association du personnel» sont publiées sous la seule responsabilité de l'Association du personnel du CERN.

STAFF ASSOCIATION

The information presented in the Staff Association section of the Bulletin is published under the sole responsibility of the CERN Staff Association.

ETUDE LYON-CAEN II

Nous poursuivons cette semaine la publication du sommaire de l'étude du professeur LYON-CAEN sur l'Association du Personnel. Il envisage des orientations nouvelles et analyse les obstacles éventuels au changement.

"Orientations nouvelles

L'existence d'une association du type syndical comme interlocuteur du Conseil est à rechercher. Elle ne saurait être "incompatible avec les objectifs de l'Organisation, et est pleinement conforme au droit de la fonction publique internationale comme aux traités qui - en matière de liberté syndicale - lient les Etats Membres.

Cette association (ancienne association transformée en nouvelle association) négociera régulièrement sur toute matière intéressant le personnel avec le Directeur général ou le Conseil.

En un premier temps, elle s'appuyera sur la note de service qui prévoit déjà la négociation comme méthode de règlement de conflits.

Si la conciliation est hautement souhaitable en pareille hypothèse, on n'aperçoit pas la possibilité ni l'utilité de mettre en place des procédures de médiation ou d'arbitrage.

Les différents comités existant de jure ou de facto doivent permettre d'associer plus complètement le personnel aux décisions importantes, sans qu'il soit possible de songer à une participation institutionnelle au sein d'un conseil, du fait de sa composition exclusive de représentants des Etats."

"Obstacles juridiques éventuels au changement

Un changement de situation du personnel ne requiert aucune modification de la convention constitutive du CERN, laquelle renvoie purement et simplement au statut pour tout ce qui touche au personnel. Au contraire, l'article V 12. de la convention laisse au Conseil une grande marge d'autonomie en vue de l'accomplissement des buts de l'Organisation.

Bien que régie par le statut du personnel et assujettie au principe de compatibilité, l'Association a d'ores et déjà commencé sa transformation. Elle s'est constituée en Association de Droit Suisse, en Association de Droit Français et a acquis dans ces deux pays la responsabilité juridique. Elle pourrait donc déjà, à la rigueur, négocier avec la Direction générale.

Son rôle exact dans la défense des intérêts professionnels des agents du CERN, son comportement dans les conflits du travail pourraient être mieux précisés ; et s'infléchir dans le sens syndical.

Il est peu concevable qu'un Directeur général puisse s'opposer à une révision des Statuts de l'Association du Personnel ; ce serait en tous cas un test de son indépendance par rapport à l'exécutif du CERN. La notion de compatibilité est, à la limite, contraire aux grandes conventions internationales sur la liberté syndicale, qui lient les Etats Membres du CERN.

Le statut du personnel lui-même peut être révisé aisément dans toute ses propositions. Y pourraient être incorporées diverses pratiques et des usages qui se sont développés au sein de l'Organisation, ayant trait aux contacts entre le personnel et le Conseil (les Etats Membres).

Il ne saurait être question de proposer un nouveau texte complet pour le Statut du Personnel. Mais une révision de celui-ci est hautement désirable, comportant une "toilette" complète. Ce sera le fruit de longues séances.

L'existence d'un Statut du personnel ne met pas obstacle à la négociation collective des conditions de travail et de rémunération. Cette combinaison devrait être expressément rappelée dans le nouveau texte du statut."

Version originale : Français

Comité Exécutif
23 janvier 1984

LYON-CAEN STUDY II

We proceed with the publication of the Summary of the Prof. LYON-CAEN's study on the Staff Association. He considers new orientations and analyse possible obstacles to changes.

"New directions

An association of the trade-union type should be set up to take part in direct dialogue with the Council. Such an association would in no sense be "incompatible" with the aims and activities of the Organization and would be entirely in conformity with International Civil Service Law and with the treaties relating to the right to organize, of which all the Member States are signatories.

In its new form, the Staff Association would conduct regular negotiations with the Director-General or the Council on all matters concerning the staff.

In the first instance, it would rely on negotiation as a means of resolving disputes, in accordance with the Management's memorandum.

Although conciliation is a highly desirable way of resolving disputes, it is difficult to see how it would be possible or indeed useful to establish mediation or arbitration procedures.

The various committees which exist de jure or de facto must allow the staff to be more closely associated with the taking of important decisions. However, it is not possible to envisage formal representation in the Council, since that body is composed exclusively of representatives of the Member States."

"Possible legal obstacles to change

Any change in the Status of the staff does not require amendment of the Convention for the establishment of CERN which simply refers all matters affecting the Staff to the Staff Rules and Regulations. However, under the terms of Article V, paragraph 12 of the Convention, the Council is accorded a broad degree of autonomy in the interest of the Organization's purposes.

However, the Staff Association can facilitate the process of change by amending its own Statutes.

Although subject to the Staff Rules and Regulations and to the principle of compatibility, the Staff Association has already begun to effect its own transformation. It has been registered as an association under both Swiss and French law and has acquired legal personality in both countries. Strictly speaking, therefore, the Association is already in a position to negotiate with the Directorate-General.

However, its precise role in defending the professional interests of CERN agents and the course of action it should take in employment disputes could be clarified. The Association could also move towards trade-union status.

It is most unlikely that a Director-General could oppose revision of the Association's Statutes and it would, in any case, be a test of the Association's independence from the CERN executive.

Furthermore, the concept of compatibility is contrary to the major international conventions relating to the right to organize, of which all the CERN Member States are signatories.

All the provisions of the Staff Rules and Regulations may easily be amended. Any practices or customs which have developed within the Organization affecting the relationship between the Staff and the Council, (the Member States) may be incorporated into these Rules.

There can be no question of proposing a complete revision of the Staff Rules and Regulations, but a partial revision is certainly desirable to "clean up" any shortcomings and anomalies. However, this would be a lengthy task.

The existence of the Staff Rules and Regulations poses no obstacle to collective negotiation on the conditions of employment and remuneration and specific reference to this fact should be made in any amended version."

Original version : French

Executive Committee
25 January 1984.