

LES SYSTEMES DE DEPARTS ANTICIPES AU CERN

UNE SYNTHESE

Introduction

La politique sociale de l'Organisation est un point important des conditions d'emploi. Aussi les possibilités offertes aux membres du personnel de pouvoir bénéficier de la retraite avant la date statutaire, dans des conditions convenables, est un élément clé pour la transition harmonieuse d'une occupation professionnelle à une vie où d'autres considérations jouent un rôle important.

Pour mieux comprendre l'approche que l'Association du Personnel compte développer dans un futur article, il nous paraît intéressant de passer en revue les statistiques et critères correspondant aux deux systèmes de départs anticipés que le CERN a connus jusqu'à ce jour. Le premier était décidé par le Conseil, le deuxième basé sur le pouvoir discrétionnaire confié au Directeur-général pour octroyer des congés spéciaux (Annexe R10, page 1, Règlement du Personnel).

Le système RESCO

Ce système était décrit dans la Circulaire administrative No 2 qui n'est plus en vigueur aujourd'hui, et a été appliqué d'avril 1980 à avril 1982. Ses points clés étaient :

1. Une démission dans l'intérêt de l'Organisation
2. Etre depuis au moins 3 ans au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée
3. Départ accepté par la hiérarchie (Chef de Division)
4. Age minimum 45 ans
5. Une gratification d'un mois de traitement de base pour chaque année de service (maximum 24 mois)
6. A partir de 62 ans révolus la gratification est réduite selon un barème donné dans la circulaire No.2.

Le nombre de personnes ayant profité de ce système est de 206 (dont 110 dans la dernière année de son application).

Le système actuel (depuis 1985)

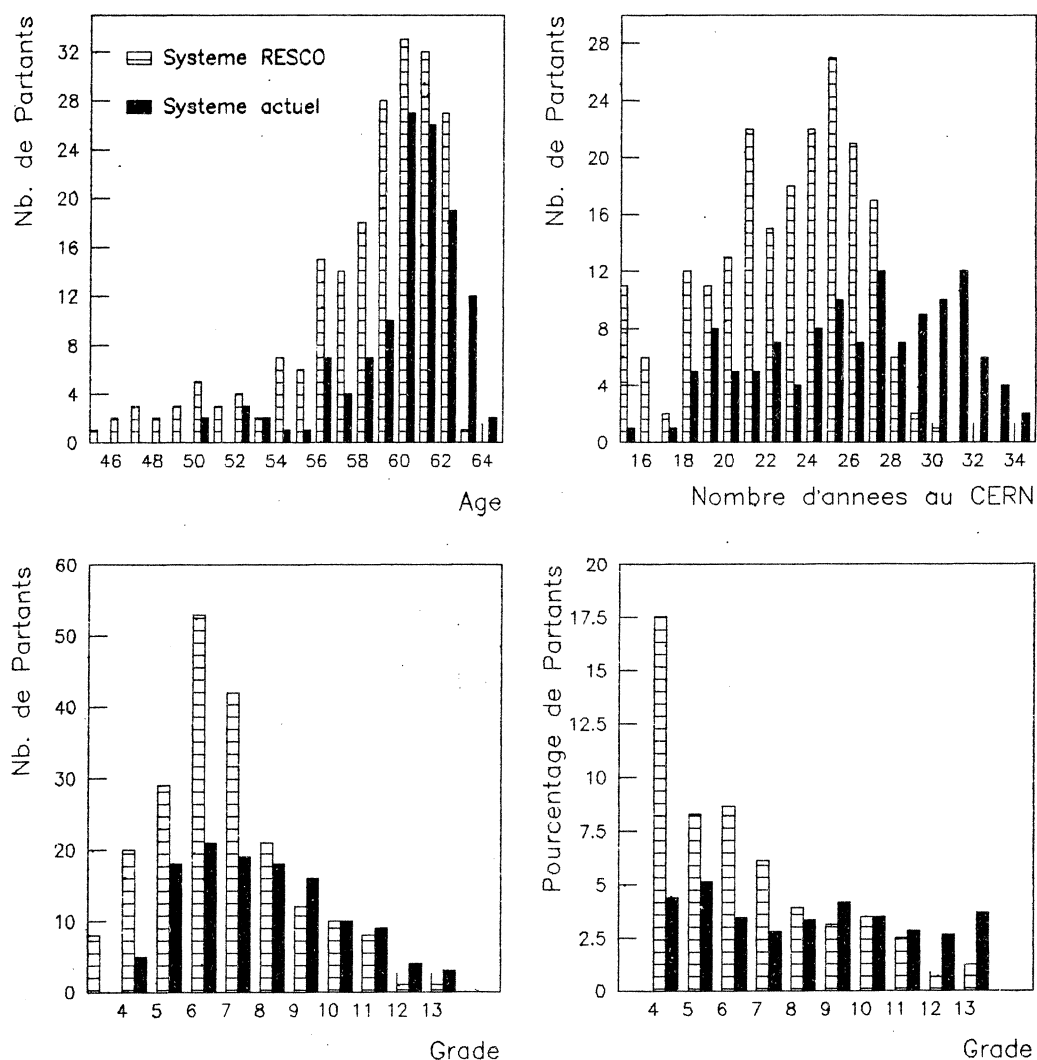
Ce système, qui est encore en vigueur aujourd'hui, n'offre pas des conditions aussi favorables que le précédent. Les points clés sont les suivants :

1. Une démission dans l'intérêt de l'Organisation
2. Etre au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée
3. Départ accepté par la hiérarchie (Chef de Division)
4. **Etre âgé entre 50 et 64 ans**
 - 5 a. **Un congé spécial d'un demi-mois est accordé pour chaque année de service (maximum 1 an)**
 - b. **Au lieu du congé spécial la somme correspondante peut être reçue, augmentée de la contribution de l'Organisation à la Caisse de Pensions**
 - c. **combinaison de a. et b. (congé spécial + somme)**
6. A partir de 62 ans révolus la gratification est réduite selon un barème donné dans la circulaire No.2.

De mars 85 à fin 86, 123 démissions ont été signées et acceptées (ce chiffre est de 152 jusqu'à ce jour).

Il est à noter qu'à peu près trois quarts des partants optent pour le congé spécial, ce qui est lié au fait qu'ainsi ils restent membres du personnel CERN, augmentent leurs annuités à la Caisse de Pensions et gardent leur droit de séjour dans la région.

Départs anticipés



Financement

Les 206 départs de RESCO, selon l'estimation de l'actuaire, ont coûté environ 20 MCHF à la Caisse, augmentant d'autant son déficit technique.

Un système de départs anticipés, non prévu, modifie les paramètres actuariels de la Caisse de Pensions ; l'Organisation doit verser à la Caisse l'équivalent du coût.

La recommandation adoptée par le Conseil en octobre 1985 (CERN/1591-CERN/FC/2885/Rev.) stipule:

“ que, chaque fois que l'Organisation souhaite appliquer une mesure touchant à la politique en matière de personnel qui risque d'influer sur l'équilibre de la Caisse, les conséquences pour cette dernière soient clairement établies dans la proposition soumise au Conseil et que le coût, déterminé actuariellement, soit versé par l'Organisation à la Caisse;”.

Discussion

Dans les figures ci-dessous nous comparons certaines caractéristiques des fonctionnaires qui ont profité d'un départ anticipé dans le cadre de l'un des systèmes mentionnés. Les boîtes hachurées correspondent au cas des 206 partants du système RESCO, alors que les boîtes noires correspondent au 123 cas connus fin 1986 de nos collègues, qui voulaient bénéficier du système actuel. (Nous remercions la Division du Personnel, qui nous a fourni les statistiques).

- . La distribution des âges nous montre que la plupart des partants sont âgés de soixante ans ou plus.
- . En 1980-82, où le CERN venait de fêter ses 30 années d'existence, **le nombre d'années passées au CERN** des membres qui quittent l'Organisation en départ anticipé est essentiellement compris entre 20 et 30, alors que ce chiffre se situe actuellement plutôt entre 25 et 35 ans, cela montre que le nombre d'annuités dans la Caisse de Pensions, et donc **le niveau des pensions**, joue un rôle important dans la décision d'opter pour un départ anticipé.
- . Lorsque nous regardons la distribution en **grade** des partants, il saute aux yeux que lors du système RESCO ce sont surtout les grades les plus bas qui ont voulu bénéficier du système alors en place. Actuellement, surtout lorsque nous nous référons au rapport du nombre des partants exprimés en fonction du nombre total de fonctionnaires dans le même grade, cette distribution est pratiquement plate (nous n'avons pas dessiné les grades 3 et 14, vu le petit nombre de personnes qui s'y trouve).

En guise de conclusion nous pouvons dire que plusieurs éléments jouent un rôle dans la décision d'un individu d'opter pour le départ anticipé. Toutefois nous voulons mettre l'accent sur le fait que tout système de départ anticipé doit être basé sur le principe du "**consentement mutuel**" entre l'Organisation et le membre du personnel.

CONSEIL DU PERSONNEL

MARDI 25 AOUT 1987, à 16h.00

Salle du Conseil, Bâtiment Principal, 1er étage

Ordre du jour

1. Election du Président de séance
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Approbation du compte rendu de la 230ème réunion du Conseil du 12 juin 1987
4. Elections aux Comités et Commissions
5. Comité d'Evaluation - Etudes
 - . Point de la situation
 - . Réactions recueillies par les Délégués dans leurs groupes électoraux respectifs
6. Divers

Nous vous rappelons que les séances du Conseil du Personnel sont publiques, et que vous pouvez y assister ; **vous avez là l'occasion de prendre connaissance des derniers développements sur toutes ces questions.**

Cependant seuls les délégués de l'Association du Personnel peuvent participer activement au débat, et nous vous invitons dès à présent à prendre contact avec eux pour leur soumettre les questions que vous aimeriez voir posées.

* * *