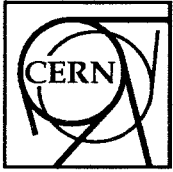


Bulletin ASSOCIATION du PERSONNEL STAFF ASSOCIATION



Les informations paraissant dans la rubrique "Association du Personnel" sont publiées sous la seule responsabilité de l'Association du Personnel du CERN.

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

Siège: Genève, Suisse
Seat: Geneva, Switzerland

STAFF_ASSOCIATION@MACMAIL.CERN.CH

Tel. 2819/4224

28 mars 1991

RÉUNION DU COMITÉ DE CONCERTATION PERMANENT, LE 28 MARS

Reste de l'ensemble de mesures négocié l'été dernier avec la Direction

L'Association a insisté pour que les augmentations nettes de salaires au 1er janvier 1992 et au 1er janvier 1993, qui restaient en suspens après le Conseil du CERN de décembre, soient incluses dans les propositions budgétaires que la Direction présentera en juin au Comité des Finances et au Conseil.

Sur la non-résidence, l'Association a remis le texte cité ci-plus loin, approuvé par le Comité exécutif, le 25 mars, en accord avec les lignes directrices définies par le Conseil du personnel, le 5 mars. Après discussion du rapport de Norman Blackburne et Michel Borghini, pendant laquelle un accord a été obtenu sur un certain nombre de points importants, il a été convenu de leur demander de rédiger un premier projet pour servir de base au document qui, après concertation interne, sera envoyé au Comité des Finances et au Conseil du CERN en juin.

Le principe d'une campagne auprès du personnel visant à une modération des coûts de santé sans atteinte à la prévention et à la protection du personnel et des familles a été approuvé; des projets de lettres et de réunions d'information devraient être finalisés bientôt. Nous y reviendrons.

Sur les garanties des pensions, le Comité a pris note que le Comité du Conseil du CERN avait élargi le mandat d'un groupe de travail qu'il avait créé il y a plusieurs années pour examiner la question de la réintégration dans les Etats hôtes; ce mandat devra être confirmé formellement par le Conseil du CERN en juin. La composition du groupe de travail a été partiellement renouvelée; l'Association du personnel y est représentée.

Autres points

L'Association a demandé que le Directeur général lève le moratoire sur l'attribution de contrats de durée indéterminée au personnel ayant des contrats à temps partiel.

Le Comité de concertation permanent attend un document sur une nouvelle politique des carrières et des rémunérations pour pouvoir entamer une discussion sur ce sujet qui doit être présenté au Comité des Finances et au Conseil du CERN en juin.

De nombreux points de l'ordre du jour restant en suspens, faute de temps, une réunion supplémentaire du Comité de concertation permanent a été fixée au 10 avril, la suivante étant prévue pour le 23 avril.

CRITERES DE CHOIX POUR UNE SOLUTION AU PROBLEME
DE L'INDEMNITE DE NON-RESIDENCE ET SOLUTION ACCEPTABLE (CERN/CCP/91/4, DU 21 MARS 1991)

L'Association ne demande pas de changements, mais pour des changements:

- 1.- Rechercher le **consensus** entre toutes les parties.
- 2.- **Dissocier** indemnité et distribution des nationalités du personnel.
- 3.- Tenir compte cependant des **difficultés particulières** qui se posent aux ressortissants des pays plus lointains lorsqu'ils viennent travailler à Genève.
- 4.- Mais éviter les distinctions fondées sur la nationalité, directes ou cachées, contraires aux traditions du CERN.
- 5.- Retenir qu'une majorité des délégations des Etats membres demande qu'une **partie de l'indemnité disparaisse avec le temps** (voir aussi la proposition suédoise et les observations du Comité d'évaluation), mais éviter une stagnation ou une diminution de revenu mal ressentie.
- 6.- Considérer que **des inconvénients subsistent tout au long de la carrière**, qu'il convient de compenser en moyenne par une indemnité constante.
- 7.- Admettre qu'on ne peut pas résoudre tous les cas particuliers.
- 8.- Retenir que la proposition suédoise vise à **améliorer la situation actuelle**.
- 9.- Mais **ne pas augmenter l'écart actuel** entre les rémunérations de ceux qui reçoivent l'indemnité et de ceux qui ne la reçoivent pas.
- 10.- S'approcher d'un **coût de changement neutre**.
- 11.- Noter aussi qu'il ne s'agit pas de créer une nouvelle indemnité *ex nihilo* et **maintenir une certaine continuité avec la pratique présente**, dont le personnel actuel bénéficiera de toutes façons en vertu des droits acquis.
- 12.- **Combiner** la demande de certains Etats membres que l'indemnité soit proportionnelle au salaire de base avec celle d'autres Etats qu'elle n'en dépende pas.

Une solution sous forme d'une **compensation d'éloignement** qui comprendrait les deux éléments suivants serait **acceptable** pour l'Association:

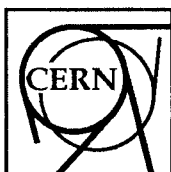
a) **Une indemnité de mobilité sous forme de congés supplémentaires dans les foyers**, par exemple deux congés par an au total (coût moyen estimé: 1 kCHF par congé) **jusqu'à l'obtention d'un contrat de durée indéterminée**:

cet avantage serait automatiquement dépendant de la distance et de la taille de la famille; il serait indépendant du salaire de base; il permettrait au personnel de garder un contact effectif avec son pays d'origine, en particulier avec son marché du travail, favorable à une bonne mobilité; il deviendrait sans objet dès l'attribution d'un contrat de durée indéterminée (le rythme redeviendrait alors d'un congé tous les deux ans);

b) **une indemnité de non-résidence**, proportionnelle au salaire de base, avec les mêmes niveaux que l'indemnité actuelle (9% et 12% selon la situation de famille, coût moyen: 10 kCHF), **constante** pendant toute la durée du service.

Les critères d'attribution de ces deux éléments seraient fondés sur la position de la résidence, au moment du recrutement, et des foyers par rapport à la zone locale; la **zone locale** serait l'intérieur d'un cercle, centré sur le lieu d'affectation, dont le **rayon peut-être discuté** (à l'origine 20 km, à présent 100 km; plusieurs délégations avaient proposé 150 km lors de discussions antérieures). Actuellement, toute personne qui a résidé moins de 10 ans dans la zone locale est considérée comme non-résidente: **cette durée pourrait être réduite** (10 ans était à l'époque la durée nécessaire pour obtenir un permis de résident en Suisse; cette durée a maintenant été réduite à 5 ans pour la plupart des ressortissants des Etats membres du CERN).

Bulletin ASSOCIATION du PERSONNEL STAFF ASSOCIATION



Les informations paraissant dans la rubrique "Association du Personnel" sont publiées sous la seule responsabilité de l'Association du Personnel du CERN.

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

Siège: Genève, Suisse
Seat: Geneva, Switzerland

STAFF_ASSOCIATION@MACMAIL.CERN.CH

Tel. 2819/4224

28 March 1991

Meeting of the Standing Concertation Committee, 28th March

Outstanding items of the measures negotiated last summer with the Management

The Association insisted that the nett increases of salaries on the 1st January 1992 and 1st January 1993, which remain in suspense after the CERN Council, be included in the budget proposals which the Management will present in June to Finance Committee and Council.

On non-residence, the Association presented the text reproduced below, which had been approved by the Executive Committee, on the 25th March, in accordance with the guide-lines given by the Staff Council, on the 5th March. After a discussion of the report of Norman Blackburne and Michel Borghini, during which agreement was reached on a number of important points, it was decided to ask the authors to prepare a first draft which would could serve as a basis for a document which, after internal concertation, will be sent to the Finance Committee and Council in June.

The principle of a campaign designed to encourage the personnel to restrain health costs without prejudice to, and without reducing the cover of, the personnel and their families was approved; drafts of letters and information meetings will be completed soon. We will return to this subject.

Concerning pension guarantees, the Committee took note that the CERN Committee of Council has enlarged the mandate of a working group which it created several years ago to study the question of reintegration in the Host States; this mandate must be confirmed formally by the CERN Council in June. The membership of this group has been partially renewed; the Staff Association is represented.

Other points

The Association requested that the Director General lift the moratorium on awarding indefinite contracts to staff having part time contracts.

The Standing Concertation Committee awaits a document on the new policy concerning careers and salaries to be able to start a discussion on this subject which must be presented to Finance Committee and Council in June.

Since many other points of the agenda could not be examined due to lack of time, a supplementary meeting of the Standing Concertation Committee has been arranged for the 10th April, the following having being foreseen for the 23 April.

* * * * *

**CRITERIA FOR CHOOSING A SOLUTION TO THE PROBLEM
OF THE NON-RESIDENT ALLOWANCE AND AN ACCEPTABLE SOLUTION**

The Association does not request any changes, but for any changes:

- 1.- Look for **consensus** amongst all the parties.
- 2.- **Dissociate** the allowance and the distribution of staff by nationality.
- 3.- Take into account however the special difficulties which **nationals from the countries furthest away** encounter when they come to work in Geneva.
- 4.- But **avoid distinctions based on nationality**, direct or indirect, which are contrary to the traditions of CERN.
- 5.- Keep in mind that a majority of the delegates from the Member States request that **a part of the allowance disappears with time** (see also the Swedish proposal and the observations of the Review Committee), but **avoid bad feelings due to a stagnation or a decrease in income**.
- 6.- Bear in mind that **the inconveniences remain throughout the career**, which it is convenient to compensate on average by a constant allowance.
- 7.- Accept that it is impossible to solve all the special cases.
- 8.- Keep in mind that the Swedish proposal aims to **improve the present situation**.
- 9.- But **do not increase the existing difference** between the salaries of those who receive the allowance and those who do not.
- 10.- Tend towards a **change with zero cost**.
- 11.- Note also that it is not necessary to create a new allowance *ex nihilo*, and **maintain a certain continuity with the present practice**, from which the existing staff will benefit anyway due to acquired rights.
- 12.- **Combine** the request of certain Member States that the new allowance should be proportional to the basic salary with that of the other States that it should not depend upon it.

A solution in the form of a **compensation for distance** which consists of the following **two elements** would be acceptable for the Association:

- a) A **mobility allowance in the form of additional home leaves**, for example two per year in total (average estimated cost: 1 KSFr per leave) **until obtaining an indefinite contract**:

This benefit will automatically depend upon distance and the size of family; it will be independent of the basic salary; it will allow staff to keep an effective contact with their country of origin, in particular with its job market, encouraging good mobility; it ceases with the award of an indefinite contract (the frequency then of a home leave returns to once every two years);

- b) A **non-resident allowance**, proportional to the basic salary, with the same levels as the present allowance (9% and 12% according to the family situation, average cost: 10 KSFr), constant over the whole period of service.

The **qualifying criteria** for these two elements will be based upon the place of residence, at the time of appointment, and the home station with respect to a local zone; **the local zone** will be within a circle, centred at the duty station, whose radius can be discussed (originally 20 km, at present 100 km; several delegations have proposed 150 km during previous discussions). Actually, everyone who has lived less than 10 years in the local zone is considered as non-resident: this period could be reduced (10 years was at the epoch the length of time needed to obtain a resident's permit in Switzerland; this period has now been reduced to 5 years for most nationals from the Member States of CERN).

CONSEIL DU PERSONNEL

La prochaine réunion du Conseil du Personnel se tiendra le

MARDI 9 AVRIL 1991, à 14h.30
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 278ème réunion du Conseil tenue le 5 mars 1991
4. Observateurs de l'Association dans les Comités de sélection, etc..
5. Rapport sur la réunion du CCP du 28 mars
6. Présentation du bilan de l'exercice 1990
7. Elections de représentants de l'Association au Comité paritaire d'enseignement J.T.B.
8. Jardin d'Enfants
9. Divers
 - Conférences 1991

Les réunions du Conseil du Personnel sont publiques et vous pouvez y assister.

Réunion d'information organisée par TOWRY LAW et EAGLE STAR

ATTENTION CHANGEMENT DE DATE

Towry Law et Eagle Star, deux compagnies financières bien connues, viendront présenter des **plans d'épargne et de protection sociale complémentaire** pour le personnel intéressé. Elles proposent de répondre à des questions comme

Comment partir à la retraite avec un revenu plus important ?"
et

Comment prendre une retraite anticipée sans être pénalisé "?

La deuxième présentation, en français, aura lieu dans l'Amphithéâtre du Bâtiment Principal, le

MARDI 16 AVRIL 1991, à 17H.00

CYCLE DES CONFERENCES DU SOIR DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL

L'Association du Personnel a décidé de relancer les Conférences du Soir.

Si vous avez des thèmes avec conférenciers à nous proposer, nous vous remercions de bien vouloir vous annoncer au Secrétariat de l'Association du Personnel.

SERIES OF EVENING CONFERENCES ORGANISED by the STAFF ASSOCIATION

The Staff Association has decided to relaunch the evening conferences.

If you have suggestions for topics together with speakers to propose, please contact the Secretariat of the Staff Association.

GROUPEMENT DES FRANCAIS DU CERN ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

JEUDI 11 AVRIL 1992, à 16h.00
Amphithéâtre du Bâtiment Principal

Ordre du Jour

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Compte-rendu d'activités
3. Présentation de Mme. Jeanne PENAUD
 - ses travaux
 - son rôle en tant que Déléguée aux Fonctionnaires Internationaux auprès du Premier Ministre
4. Bilan financier
5. Cotisations 1991
6. Divers

Le verre de l'amitié sera offert aux participants à l'issue de la réunion dans la Salle des Pas Perdus (devant la Salle du Conseil).

GROUPEMENT DES ANCIENS DU CERN

La prochaine permanence du Groupement des Anciens du CERN se tiendra le :

MARDI 9 AVRIL 1991, de 14h.00 à 17h.00
dans les locaux de l'Association du Personnel
Bâtiment 64 R-002

CLUBS

FOOTBALL CLUB

Calling all team captains.

I would like to hold a meeting of all team captains on **Wednesday the 10th April** to organise this season's activities and match schedule.

The meeting will be at **5.30 in the COOP coffee bar** (at a table near the exit to the large car park).

A tous les responsables d'équipes.

J'aimerais organiser une réunion avec tous les responsables d'équipes le **mercredi 10 Avril** pour discuter des activités du club et fixer le calendrier des matchs.

La réunion sera à **17.30 dans la cafétéria de la COOP** (une table près de la sortie vers le grand parking).

Information : MARTINI@CERNVM VXENG::MARTINI

CERN WOMEN 'S CLUB

Coffee morning for members and newcomers.

Every second Tuesday of the month we organize a coffee morning for all our members (including mothers with little children) and for all the women who are interested in our club activities. Wives of newcomers in the area are especially invited to come to our coffee morning. While having coffee and biscuits you have the opportunity to meet members of the club, and to learn about our activities.