



# 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.

### POLITIQUE DU CERN EN MATIERE DE PERSONNEL

Sous ce titre, il y avait une longue communication officielle dans le Bulletin de la semaine passée (No. 13/84).

A la suite de nombreuses discussions entre la Direction et l'Association du Personnel, le Directeur général a donc annoncé la création du Groupe "Politique du Personnel" ainsi que son mandat.

Le point 1 du mandat dit : "Examiner la politique actuelle en matière de personnel, à la lumière du rapport Darriulat, ....".

Qu'est-ce-que c'est le rapport Darriulat ?

P. Darriulat était le Président d'un "Groupe (paritaire) de travail sur la mise en oeuvre de la politique du CERN en matière de personnel".

Ce Groupe a fait un "X-Ray" de la situation en 1981/1982 et son rapport final appelé "Rapport Darriulat" fut publié en juillet 1982.

Du résumé de ce rapport... (de 140 pages !), nous citons :

"Il est temps que le CERN comble les lacunes de sa politique en matière de personnel. C'est ce vers quoi tendent nos recommandations qui, pour la plupart, ne font que répéter des recommandations antérieures qui n'ont pas été suivies d'effet. Leur mise en oeuvre est un travail de longue haleine que les structures actuelles ne permettent pas d'entreprendre. Aussi, la condition préalable à une telle entreprise est-elle la mise en place d'une structure appropriée au niveau du Directoire, permettant l'accomplissement du mandat que constitue le présent rapport.

Afin de clarifier la politique de l'avancement et de permettre à la Direction de planifier sa politique de recrutement, nous proposons que soit élaboré un système de filières de carrière dont nous jetons les bases dans le présent rapport et qui fasse pendant au système de classification des emplois. Cette élaboration nécessite la conduite préalable d'études portant sur la situation tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du CERN.

Nous avons constaté et nous déplorons les insuffisances du système actuel en matière d'appréciation des performances : nous recommandons qu'un système soit établi dans ce domaine et qui permette au personnel de savoir où il en est, ce qu'on attend de lui et vers quoi il peut progresser et qui permette à l'Organisation de mieux connaître les talents dont elle dispose et d'influer sur leur évolution. L'introduction d'un système de filières et de méthodes d'appréciation facilitera et clarifiera la tâche de la Commission de recours qui devra disposer d'un mandat clair.

Nous recommandons enfin qu'un grand effort de planification soit entrepris par la Direction dans le domaine du personnel pour lui permettre de contrôler l'évolution à long terme de l'Organisation. Dans cet esprit, nous recommandons qu'elle mène une étude critique systématique des diverses activités du Laboratoire et qu'elle dresse un inventaire de ses ressources en personnel.

Ce serait trahir l'esprit de ce rapport que de n'en retenir que quelques recommandations isolées de leur contexte. En particulier, il serait vain et même dangereux d'entreprendre la mise en place des systèmes de filières et d'appréciation sans avoir préalablement établi une structure appropriée au niveau du Directoire."

Le Comité Exécutif constate avec satisfaction que cet excellent document n'a pas été relégué dans un tiroir, mais figure comme référence dans le mandat du Groupe. (Le tiroir était-il trop plein ?)

Nous souhaitons aux membres de ce Groupe un travail fructueux ainsi que du succès. Le personnel attend les résultats avec beaucoup d'intérêt.

## CERN STAFF POLICY

in last week's Bulletin there was a long item of official news under this heading (WB No. 13/84).

Following lengthy discussions between the Management and the Staff Association, the Director-General has decided to announce the setting-up of the Staff Policy Group and to define its terms of reference.

Paragraph 1 of the Terms of Reference states that the Staff Policy Group's first task shall be to "Review present Staff Policy the light of the Darriulat Report .....".

What is the Darriulat Report ?

P. Darriulat was Chairman of a joint "Working Group on the implementation of CERN Staff Policy".

This Group carried out a survey of the situation in 1981 and 1982 and his final report entitled the "Darriulat Report" was published in July 1982.

The following is an extract from the summary of the report (which alone contained 140 pages !) :

"It is time for CERN to make good the deficiencies in its staffing policy. This is the aim of our recommendations, which for the most part are merely a repetition of earlier recommendations which have not been put into practice. Carrying them out is a long-term task that will not be possible with the present structure. It is therefore a pre-condition for complying with the recommendations of the present report to introduce appropriate structural changes at Directorate level.

In order to clarify the policy on advancement and to enable the Management to plan its recruitment policy, we propose the drawing up of a career path system on the basis outlined in our report, as an adjunct to the job classification system. In order to do this, preliminary studies will be required of the situation both inside and outside CERN.

We note the inadequacies of the present system regarding performance appraisal, and find them a matter for regret. Our recommendation here is for a system under which the staff can know where they stand, what is expected of them and the level to which they can aspire, and under which the Organization can gain a better knowledge of the talents at its disposal and influence their development. The introduction of career paths and of appraisal methods will ease and clarify the task of the Appeals Board, which should have clearly-defined terms of reference.

Finally, we recommend that the Management should make a major planning effort in the personnel field, with a view to overseeing the long-term development of the Organization. With this in mind, we recommend a systematic critical study of the various activities of the Laboratory and an inventory of its resources in personnel.

The spirit of this report would be violated if only some of its recommendations were to be accepted and taken out of context. In particular, it would be useless, even dangerous, to embark on the institution of career path and appraisal systems without first introducing the appropriate structure at Directorate level."

The Executive Committee notes with satisfaction that this excellent document has not been consigned to the bottom of a drawer but is quoted as a reference document in the Group's terms of reference. (drawer full ?)

We hope that the work of the members of the Working Group will be fruitful and we wish them all success. The staff awaits the outcome with considerable interest.

Original : French

Executive Committee  
27.3.1984