



UNE MOSAIQUE HARMONIEUSEMENT COLORIEE

Il y a quelques semaines (BUH 40/87), nous avons publié un article **Restructuration, Formation et Départs anticipés**, dans lequel nous avons développé le thème des aspects sociaux de la politique des départs anticipés et ses alternatives. Nous avons déclaré à plusieurs reprises qu'une réduction des effectifs ne peut être en soi un élément de gestion du personnel. En plus nous continuons à affirmer que la recommandation préliminaire du CRC, qui vise une réduction des effectifs de 300 à 500 personnes en 1988 et 1989, est irréaliste, non fondée et contraire aux exigences du fonctionnement efficace de notre Organisation.

Par contre, nous désirons la mise en place d'une politique cohérente de **retraite à la carte**, ouverte à tous et avec des conditions financières sociales convenables, et au moins comparables à ce qui se fait dans d'autres organisations internationales ou dans les Etats membres. Cette politique doit devenir un des points clé de la **planification à long terme** des besoins du CERN, en permettant à certains membres du personnel d'envisager un futur dans un autre champ d'activités à l'intérieur ou à l'extérieur du CERN.

Dans le cas où une personne décide de quitter l'Organisation, un système de **départs anticipés** doit lui permettre de bénéficier de conditions acceptables pour commencer une nouvelle vie active ou passive. Des considérations majeures dans le choix de faire ce pas important sont : **le niveau de la retraite** et la possibilité éventuelle de pouvoir continuer à cotiser à la Caisse de Pensions après le départ du CERN, **la réintégration et la couverture sociale**, l'assurance maladie, le permis de séjour pour l'ex-membre du personnel et ses proches, l'assurance chômage en plus **des conditions financières de départ** proprement dites. Dans d'autres cas, une période de **travail à temps partiel** peut être bénéfique pour l'individu en facilitant la transition d'une vie dans un cadre professionnel vers une vie où d'autres priorités peuvent jouer un rôle primordial.

Certains essayeront de s'intégrer dans une autre activité professionnelle et ici aussi une **aide de l'Organisation** est nécessaire. En outre l'obtention d'un permis de travail doit être assurée.

Les personnes qui quittent le CERN doivent être remplacées par le **recrutement** de jeunes dans des branches retenues comme importantes dans l'étude des besoins à long terme de l'Organisation. En même temps ce recrutement assurera un équilibre souhaitable dans la pyramide des âges des membres du personnel.

A ce point il est important de se rappeler qu'un autre moyen pour combler les déficits d'effectifs dans des domaines spécifiques est la **reconversion** d'une partie du personnel par une **formation** adéquate et son redéploiement à des tâches prioritaires.

En conclusion, nous estimons qu'une **mosaïque harmonieusement coloriée** de départs anticipés, de temps partiel et de réaffectations après une période de formation éventuelle, le tout fondé sur le principe du **consentement mutuel** et par une politique de recrutement de jeunes, offrira un atout important pour assurer l'adaptation du CERN aux techniques de pointes, condition sine qua non pour garantir la vie de l'Organisation. De plus, il en résultera une mobilité et flexibilité accrue et une **motivation du personnel** qui aura plus de choix dans la définition et la planification de ses activités professionnelles.

* * *

CONSEIL DU PERSONNEL

MARDI 24 NOVEMBRE 1987, à 16h.00

AMPHITHEÂTRE DU LEP - Bâtiment 30 - 7ème étage

Ordre du jour

1. Election du Président de séance.
2. Adoption de l'ordre du jour.
3. Approbation du compte rendu de la 234ème réunion du Conseil, tenue le 8.10.1987
4. Départs anticipés - Point de la situation.
5. Appréciation des performances (réflexions du CREPCE).
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.

ASSURANCE MALADIE AUSTRIA

Le Comité Exécutif a décidé de constituer un Groupe de travail pour l'étude des modifications à apporter à la Convention d'Assurance Maladie AUSTRIA.

Les personnes intéressées à travailler dans ce Groupe sont invitées à retourner le talon ci-dessous à l'Association du Personnel. ***Merci d'avance.***

.....

Je suis intéressé(e) à participer au Groupe de travail de l'Association du Personnel sur les modifications à apporter à la Convention d'Assurance Maladie AUSTRIA.

Nom, Prénom :

Div. : 

.....