

Programme du Comité exécutif pour le mandat 1999–2000 (suite)

Nos objectifs pour le mandat 1999–2000

Dans la continuité des orientations des mandats précédents, de ce qui a été réalisé au cours de ceux-ci et au vu des échéances proches (en particulier de celle de la révision quinquennale des conditions d'emploi – décembre 2000), nous avons retenu les objectifs prioritaires suivants:

Des conditions d'emploi à la hauteur des ambitions du CERN

La révision quinquennale s'impose d'elle-même comme notre première préoccupation. Notre objectif en la matière est de voir les conditions d'emploi du personnel du CERN se rapprocher de celles qui sont offertes dans d'autres organisations internationales (européennes et de recherche en particulier) et de celles en vigueur dans les meilleures entreprises du secteur privé européen. Ces dernières années, nos conditions d'emploi se sont éloignées de ces références, principalement parce que nos mécanismes d'ajustement ne sont pas adaptés. Pour éviter que l'écart ne se creuse à nouveau, il nous faudra obtenir des mécanismes plus équitables.

La politique actuelle des contrats qui veut que nos collègues recrutés récemment doivent attendre de trop nombreuses années avant de savoir s'il peuvent envisager sereinement une carrière au CERN est une politique contre productive qui doit être revue entièrement. Le droit à faire une carrière dans l'Organisation dès lors qu'ils remplissent les exigences de leurs fonctions doit leur être reconnu.

Pour ce qui est de la structure des carrières et de l'avancement à l'intérieur de celles-ci, nous sommes d'avis que le système actuel est un bon système qui, certes, peut et doit faire l'objet d'améliorations ponctuelles mais qui, surtout, doit voir sa mise en œuvre encore améliorée significativement. De ce fait, nous pensons qu'il ne faudrait envisager de changements significatifs de ce système que s'il était démontré que son objectif serait mieux servi. Nous nous opposerons en tous cas aux changements dont la motivation serait simplement ou essentiellement budgétaire.

De nouvelles créations d'emplois

Le succès des programmes RSL et PRP (recrutement financé par de l'épargne-temps et retraite progressive) démontre, s'il en était besoin, que la baisse des effectifs et la perte de savoir-faire sont une préoccupation importante pour nos collègues. Il nous faut donc poursuivre ces deux programmes, voire en imaginer d'autres.

Malheureusement, selon nous, cela ne suffira pas à donner à l'Organisation les moyens en personnels lui permettant de mener à bien sa mission à moyen ou long terme. La nécessaire reprise des activités de recherche et développement et l'élargissement du programme scientifique ne pourront réussir que si les personnels indispensables sont mis à leur disposition. Prélever ceux-ci sur les effectifs déjà limite des autres activités n'est pas réaliste. Il faut donc que le plan de réduction

des effectifs soit revu, sur la base d'une estimation crédible des besoins futurs et d'une véritable planification des emplois.

Des ouvertures

Notre rôle de lien entre les générations, entre les catégories professionnelles, entre tous les personnels travaillant sur le site est essentiel. Si l'Association n'arrive pas à intéresser les jeunes recrutés d'aujourd'hui, c'est à dire ceux qui feront le CERN des deux ou trois prochaines décennies, elle risque très vite de ne plus être représentative du personnel et de ne plus avoir de forces vives. Il est donc essentiel pour son propre avenir que l'Association aille au devant de ces jeunes, de ces femmes, de ces non francophones qui ne sont pas assez représentés dans le Conseil du personnel et qui, de ce fait, ne se sentent pas assez représentés par l'Association. Pour permettre aux (nouveaux) délégués du personnel de mieux assumer leur rôle, tant dans le Conseil du personnel que dans leur Division et auprès de leurs collègues, nous devons mettre sur pieds un programme de formation répondant à leurs attentes et aux besoins de leur tâches.

De la même manière, si nous voulons promouvoir la recherche en Europe et, en particulier, les institutions européennes de recherche, et ainsi participer à la construction européenne au sens large, si nous voulons défendre la fonction publique internationale, il nous faut aller au devant de nos collègues des autres organisations internationales et de recherche, en particulier en Europe. Trop souvent, fonction

publique nationale et internationale, recherche fondamentale et appliquée, sciences humaines et de la nature sont opposés, dans le but non avoué de les diviser et de les affaiblir. C'est ensemble que nous pourrons le mieux défendre nos intérêts communs.

L'intégration du personnel manquant ("missing staff")

Trop de tâches spécifiques ("core") ou nécessitant une continuité technique et donc de personnel sont aujourd'hui effectuées par des personnes n'ayant avec l'Organisation aucune relation directe. La nécessaire continuité technique n'est donc pas garantie et il est fréquent qu'elle ne puisse être assurée qu'au prix de longues et difficiles manœuvres à la limite de la légalité et qui pourraient d'ailleurs être utilisées pour démontrer que le CERN est l'employeur de fait de ces personnels. D'autre part, le coût pour l'Organisation de ces personnels est, dans nombre de cas, supérieur à ce qu'il serait si le CERN les employait lui-même. Enfin, il n'est pas socialement acceptable de maintenir dans une situation de précarité réelle ces personnels, comme c'est trop souvent le cas aujourd'hui. Nous rechercherons donc des solutions permettant d'intégrer sous une forme ou une autre ces personnels.

Par ailleurs, pour renforcer la protection sociale de nos collègues d'entreprises, clarifier leurs perspectives d'emploi à moyen et long terme, et leur donner des conditions d'emploi équitables, nous devons poursuivre notre travail pour la mise en œuvre d'une convention de site.

La consolidation de notre protection sociale

Dans la poursuite du travail déjà mené ces dernières années:

- Dans le cadre de l'assurance maladie, nous poursuivrons nos efforts pour contenir l'augmentation des coûts de la santé et nous ferons des propositions

pour assurer la prise en charge des cas de dépendance. Ces deux démarches devraient permettre de conserver à notre protection maladie ses caractéristiques actuelles et à en assurer la pérennité.

- Dans le cadre de la Caisse de pensions, le renforcement de l'équilibre actuariel qui est quasiment atteint aujourd'hui. Nous poursuivrons aussi les travaux visant à garantir une couverture sociale optimale aux bénéficiaires de la Caisse dans le cas où l'Organisation serait dissoute et à proposer des solutions socialement correctes aux membres actifs dans ce domaine également.

Notre approche

La défense des intérêts du personnel et la promotion de ses aspirations ne peuvent pas reposer uniquement sur la confrontation ou l'opposition. Pour être efficaces, elles doivent plutôt reposer sur une approche dynamique, de proposition, de contre-proposition. Certes, cela ne veut pas dire qu'il ne faille jamais s'opposer aux attaques quand les circonstances le demandent, ni qu'il ne faille jamais mobiliser le personnel pour réagir. Non. Ces modes d'action sont utiles, comme nous avons eu l'occasion de l'observer dans le passé. Mais ils ne peuvent pas être notre mode d'action premier.

L'Association du personnel doit continuer à être une force dynamique de proposition, à avoir une politique pro-active, à être un partenaire responsable et ferme.

Relations avec la Direction et les États membres

Nous voulons poursuivre et développer nos relations avec la Direction et les États membres en suivant la démarche qui a été celle

de l'Association ces dernières années. Nous avons en effet au CERN des relations plus avancées et suivies avec les États membres que dans la très grande majorité des organisations internationales. De telles relations permettent aux deux parties de s'exprimer bien plus clairement, de se comprendre bien mieux, et donc de trouver de meilleurs terrains d'entente. Certes, des erreurs peuvent encore être faites (voir le prélèvement de crise) mais, d'une manière générale, cette situation est bien meilleure que celle qui prévalait auparavant. Avec la Direction aussi, nos relations sont plus avancées que dans bien d'autres organisations internationales. Cela nous permet souvent de réagir à temps, de mieux peser sur le cours des choses. Nous continuerons à publier le "Proton", ambassadeur de la recherche en Europe et de celle menée au CERN en particulier.

Relations avec le personnel

Dans nos relations avec le personnel aussi, nous voulons continuer sur la voie tracée ces dernières années. Pour ce qui est du Conseil du personnel, nous allons continuer d'organiser des réunions de discussion et d'information avec les délégués du personnel des différents secteurs, de manière à renforcer l'information des délégués et à permettre des discussions plus approfondies qu'aux réunions du Conseil du personnel. Pour ce qui est du personnel au sens large, nous continuerons d'aller dans les Divisions pour présenter notre travail et débattre de ses orientations. D'une manière générale, nous voulons faire circuler plus de documents et plus d'informations sur les réunions qui se tiennent parmi les délégués du personnel, en utilisant plus encore le Web. Pour ce qui est des relations avec les "nouvelles générations", nous pensons susciter la création d'un "think tank".