



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.

APPRECIATION DES PERFORMANCES AVANCEMENT, FILIERES DE CARRIERES

Comme annoncé dans le Bulletin Hebdomadaire No.29, l'Association a fait parvenir à la Direction un document sur ces sujets. Ce document comportait deux parties, l'une résumant le point de vue général de l'Association, l'autre présentant des commentaires détaillés sur une proposition émanant de la Direction des Ressources Humaines. Une troisième partie sera soumise plus tard, comprenant quelques éléments de proposition.

Nous publions ici la première partie.

A. INTRODUCTION

Rappelons que, depuis de nombreuses années, et en particulier depuis le "rapport Darriulat" (1982), l'Association du Personnel est favorable à un avancement modulé, lié à la performance, à l'intérieur de filières de carrière clairement définies. Ceci dit, dans les circonstances actuelles, nous pensons qu'il convient de minimiser les risques venant d'éventuelles modifications des Statut et Règlement du personnel.

Le point de vue général ci-dessous ressort d'une réunion de travail des membres du Conseil du personnel, tenue le 8 février 1988.

B. APPRECIATION DES PERFORMANCES

- . assurer clarté, justice, honnêteté
- . établir au préalable un organigramme clair établissant les responsabilités de chacun à tous les niveaux,
- . garder le caractère convivial des entrevues périodiques
- . instaurer, à tous les niveaux, une appréciation des performances écrite et motivée par des faits, un entretien spécial ne se justifiant qu'en cas d'appréciation défavorable
- . commencer avec 3 ou 4 niveaux d'appréciation pour éviter un changement trop important du système, n'apportant d'ailleurs qu'une précision illusoire
- . informer les intéressés de l'appréciation portée sur eux et leur donner la possibilité de médiation ou de recours sur les faits justificatifs
- . donner la responsabilité de l'appréciation au responsable direct
- . assurer l'homogénéité des critères entre sections, groupes, divisions
- . convaincre les superviseurs de leur responsabilité dans la gestion de leur personnel. Les former à une bonne communication, à la fixation des objectifs, à l'évaluation des résultats
- . envisager l'appréciation des responsables par leurs équipes.

C. FILIERES DE CARRIERES ET AVANCEMENT MODULE

- . améliorer la motivation du personnel et éviter tout ce qui irait en sens inverse
- . assurer que le personnel dont la performance est satisfaisante n'avance pas moins vite dans un nouveau système que dans l'ancien
- . ne pas prendre aux uns pour récompenser les autres : le but d'un système meilleur doit être que tout le monde travaille mieux qu'avant, donc que les performances insatisfaisantes soient de plus en plus rares
- . clarifier et élargir les perspectives de carrières
- . simplifier la progression dans la grille des salaires par l'introduction de filières de carrière
- . éviter la multiplication des filières
- . lier les changements de filières à un changement important de fonction, sans introduire de quota arbitraires
- . débloquent les personnes en fin de grade en cas de mérite
- . récompenser les efforts individuels, sanctionner la performance, mais pas nécessairement sur une base annuelle
- . éviter une détérioration des conditions d'emploi
- . séparer l'avancement de l'adaptation annuelle au coût de la vie
- . séparer le coût de l'avancement du coût du recrutement
- . envisager l'introduction d'une indemnité pour les superviseurs, qui serait liée à leur fonction de supervision.