



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.

ETUDE LYON-CAEN III

L'étude Lyon-Caen, sur les rapports collectifs entre le Conseil et le personnel, dont nous avons publié le sommaire dans les numéros 4 et 5 du Bulletin, comprend deux chapitres appelés :

1. un cadre juridique inadapté ;
2. une évolution graduelle possible et prévisible.

Nous publions cette semaine le dernier paragraphe du chapitre 1.

"IV - Conclusion

Il est donc manifeste, que l'aveu même du Conseil et de la Direction Générale, le cadre actuel du statut ne suffit plus à assurer de manière satisfaisante la régulation de rapports, inévitablement conflictuels, entre les membres du personnel et les Etats qui les emploient. La preuve est apportée par le document élaboré dès le 14 décembre 1981 par l'Association du Personnel en vue de "l'élargissement de son rôle actuel". Un diagnostic peut être fait, qui envisage tour à tour chacun des deux interlocuteurs.

1. Concernant le personnel, il n'est représenté que par une association exerçant une fonction interne à l'Organisation, donc de forme non-syndicale, et dont les objectifs sont soumis à un "contrôle de compatibilité" du Directeur Général. Au demeurant, cette association ne participe qu'à des instances consultatives, sans pouvoir peser sur aucune décision. Certes ont été multipliés les groupes de travail sous formes de Comités paritaires ou tripartites, sans que cela affecte fondamentalement la situation ainsi décrite.

Plus spécialement aucune négociation des conditions de travail d'une part - aucune participation si mince soit-elle aux décisions fondamentales d'autre part - ne peuvent être des objectifs accessibles en l'état.

2. Concernant l'employeur, et jusqu'à ces derniers temps, le personnel n'avait pour interlocuteur que le seul Directeur Général. C'est lui seul qui pouvait faire connaître au Conseil les aspirations ou revendications du personnel. C'est lui seul qui répondait aux interrogations du personnel : il était une sorte d'intermédiaire obligé. Cette place privilégiée, faite à un haut fonctionnaire international placé en écran entre l'Association du Personnel et l'organe de décision (Conseil et Comité des Finances) - avait pour conséquence d'empêcher toute rencontre institutionnelle entre les représentants du personnel et l'organe de décision dont dépend leur sort.

Certes sous la pression des nécessités, comme on l'a vu, des soupapes de sûreté se sont mises à fonctionner. Mais outre, qu'elles sont des simples tolérances, qui peuvent disparaître du jour au lendemain, elles ne permettent ni une véritable négociation (un dialogue constructif) ni une réelle participation aux orientations du CERN.

3. Or dans tous les Etats Européens, une évolution des rapports collectifs entre l'Etat et ses fonctionnaires est perceptible sous l'influence du mouvement syndical. Le droit du travail pénètre de plus en plus ces rapports. Certes les procédures sont variables d'un cas à l'autre, mais le maintien d'une situation juridique telle que celle qui a été décrite pour le CERN ne saurait longtemps durer sans dommage."

Version originale : Français

Comité Exécutif
7 février 1984

LYON-CAEN STUDY III

The study of Professor Lyon-Caen, on all collective relations, between Council and Staff and of which we published the summary in the Bulletins Nos. 4 and 5, comprises two parts, called :

1. an obsolete legal structure ;
2. the potential for gradual change.

This week we publish the final paragraph of the first part :

"IV. Conclusion.

Clearly, then, even the Council and the Directorate-General recognize that the current provisions of the Staff Rules no longer provide for an adequate structure to resolve in a satisfactory manner the inevitable conflicts which arise between staff members and the Member States which employ them. This was proved by the appearance of the document drafted by the Staff Association as early as 14 December 1981 with a view to a "widening of its current role". The respective roles of the two interlocutors may be analysed in the following way :

1. The staff is represented solely by an Association whose activities are conducted exclusively within the Organization. Consequently, it does not have trade-union status and its aims and activities must be adjudged "compatible" by the Director-General. Moreover, the Association participates in consultative bodies only, without being able to influence any decision-making process. It is true that there has been an increase in the number of working groups which have taken the form of joint or tripartite committees, but these have had little effect on the situation described above. In particular, under the present circumstances, the Association's aims and activities may not include negotiation of employment conditions or any participation however modest in the taking of major decisions.
2. Regarding the employer, until recently, the staff's only interlocutor was the Director-General. He alone was in a position to transmit the Staff's aspirations and claims to the Council. He alone replied to enquiries from the staff. He was a kind of compulsory intermediary. The consequence of according such a position of privilege to a high-ranking international civil-servant who represented a sort of bridge between the Staff Association and the decision-making bodies (the Council and the Finance Committee) was to prevent any official contact between the representatives of the staff and the decision-making bodies responsible for determining its lot.

Under the pressure of circumstances, it is true that certain safety valves came into operation, as we have seen. But since these safety valves are merely tolerated and could be closed at any moment, they do not form the basis for real negotiation or constructive dialogue nor do they allow the staff to help shape the development of the Organization.

3. However, in the wake of the trades-union movement, there is an increasing trend in all European states towards the development of collective contacts between the state and its civil servants. Labour law is increasingly affecting the nature of this relationship. It is true that the procedures are different in each case, but difficulties would soon arise if a legal situation comparable to that existing at CERN were allowed to continue."

Original version : French

Executive Committee
7 February 1984