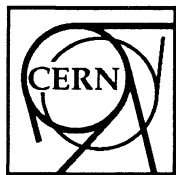


Bulletin ASSOCIATION du PERSONNEL STAFF ASSOCIATION



Les informations paraissant dans la rubrique "Association du Personnel" sont publiées sous la seule responsabilité de l'Association du Personnel du CERN.

The information presented in the Staff Association section of the Bulletin is published under the sole responsibility of the CERN Staff Association.

Siège: Genève, Suisse
Seat: Geneva, Switzerland

STAFF_ASSOCIATION@MACMAIL.CERN.CH

Tel. 2819/4224

29 janvier 1992

LETTRE OUVERTE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL SUR LA MISE EN OEUVRE DE LA NOUVELLE POLITIQUE DES CARRIÈRES (MOAS)

Monsieur le Directeur général,

L'Association du personnel vous adresse cette lettre ouverte sur la nouvelle politique des carrières au CERN, dont la mise en oeuvre soulève des espoirs mais crée aussi des inquiétudes ou des frustrations. Il convient que ceux-là ne soient pas déçus et que celles-ci soient calmées.

Cette lettre résume les positions de l'Association sur cette politique, rappelle des déclarations officielles et les compare à la situation présente; elle se termine par une série de décisions précises que nous vous demandons d'approuver et de faire connaître.

La nouvelle politique, et sa mise en oeuvre

Rappelons d'abord la position de l'Association sur le principe de la nouvelle politique: ainsi que nous l'avons déjà écrit¹ *"le personnel du CERN a manifesté, lors d'une enquête organisée par l'Association en 1982, confirmée en 1985, le souhait que le mérite soit mieux reconnu: l'Association est donc favorable à un avancement qui tienne compte de l'ancienneté et de la performance, reconnue plus ouvertement et plus formellement, à l'intérieur de filières professionnelles offrant une évolution de carrière suffisamment étendue. Le but visé, une meilleure motivation par plus de justice et de clarté, devrait toujours être gardé à l'esprit."*

¹ voir les Commentaires de l'Association du personnel du CERN sur le document de la Direction intitulé "Rapport préliminaire concernant les questions de politique du personnel" (CERN/CC/1736 - CERN/FC/3225, du 14 avril 1989), datés du 18 avril 1989.

voir aussi notre article Examen quinquennal des traitements - Avancement au mérite - Confusion? dans le Bulletin hebdomadaire n°49/90 du 3 décembre 1990.

Lors des discussions préliminaires, l'Association a reconnu² que la nouvelle politique proposée³, qui vise à créer de nouveaux facteurs de motivation comportait:

- **des changements positifs** (extension de carrières, simplification des changements de grades dans les filières, formalisation de l'appréciation des performances,...)
- **mais aussi bon nombre d'incertitudes ou d'ambiguïtés** (définition des filières, critères d'avancement et de changements de filières, niveaux de recrutement,...)
- **et des aspects négatifs** (étroitesse des filières I, II et III, introduction de trois filières séparées pour les catégories professionnelles 1, 2 et 5a, renforcée par une impression d'arbitraire, impossibilité de changement de grade avant "l'échelon de recouvrement",...).

L'Association était défavorable au ralentissement de l'avancement dans les zones d'avancement exceptionnel des filières et avait demandé sa suppression: cette mesure a cependant été maintenue dans les Statut et Règlement du personnel finalement présentés par la Direction et approuvés par le Conseil du CERN: nous n'en connaissons toujours pas le motif.

Enfin, l'Association a toujours souligné que les **mérites de la nouvelle politique dépendraient considérablement de sa mise en oeuvre.**

² voir CERN/CCP/91/7, Commentaires de l'Association du personnel sur le Projet de la Direction présenté au Comité de concertation permanent du 14 mai 1991.

³ Une politique d'avancement au mérite selon des filières de carrière (CERN/CC/1858 - CERN/FC/3430, du 21 mai 1991)

Le budget d'avancement

Le budget d'avancement est un élément essentiel de cette mise en oeuvre; l'Association a plusieurs fois demandé que les moyens financiers nécessaires soient décidés et connus: nous estimons qu'il faudra attribuer **plusieurs centaines d'échelons supplémentaires (doubles échelons) et d'avancements dans les zones exceptionnelles** des filières pour pouvoir récompenser le mérite et pour éviter d'aboutir à un système fonctionnarisé automatique.

Dès le mois de **mai 1991**, nous avons demandé **un engagement formel et immédiat sur le budget annuel d'avancement pour les quatre prochaines années au moins.**

Cet engagement pluriannuel n'a pas été donné: pourtant, vous aviez vous-même déclaré devant le Conseil du CERN, **en décembre 1990** *"qu'il se révèle très difficile de gérer les ressources humaines au CERN sans une politique de rémunération à long terme globale et cohérente"*.

La seule assurance que nous ayons pu obtenir, **le 13 septembre 1991**, a été que **pour 1992** le niveau des ressources consacrées à l'avancement ne serait pas inférieur à ce qu'il était les années précédentes.

Pourtant, vous aviez déclaré¹ *"je tiens à souligner que si aucune augmentation supplémentaire [du budget] n'est accordé pour l'ajustement des salaires, nous consacrerons aux salaires du Personnel l'essentiel de la majoration obtenue [en décembre 1989] pour 1991 [une augmentation de 2% des contributions des Etats membres]. Par ce message clair et sans ambiguïté, la Direction reconnaît le rôle central du Personnel dans la réalisation des objectifs de l'Organisation"*.

et vous aviez annoncé aussi, en décembre 1990², des augmentations supplémentaires de 0,75% de la masse salariale en 1992 et en 1993 pour le budget d'avancement.

Le 9 octobre dernier, le Chef de la Division du personnel nous a assuré que les directives particulières, y compris les ressources budgétaires, envisagées pour l'avancement et les changements de filières, seraient *"naturellement"* discutées dans le Comité de concertation permanent.

¹ dans votre Lettre aux membres du personnel du CERN, du 11 octobre 1990.

² voir Considérations sur une nouvelle politique d'avancement selon des filières de carrière, (CERN/CC/1842 - CERN/FC/3393, du 4 décembre 1990).

Nous sommes **le 24 janvier 1992** et le budget pour les décisions d'avancement pour prendre effet **au 1er juillet 1992** n'y a pas été discuté.

L'attribution initiale des filières de carrière

Le 3 octobre dernier, vous avez approuvé des INSTRUCTIONS POUR L'AFFECTATION DES TITULAIRES EN POSTE À LEUR FILIERE DE CARRIERE³, issues de discussions serrées entre l'Administration et l'Association. Au cours de ces discussions, l'Association a essayé d'obtenir⁴ des définitions objectives précises des filières selon les fonctions principales remplies, esquissées dans les nouveaux Statut et Règlement du personnel, sans grand succès.

Par contre, l'Administration a introduit la notion d'évaluation du potentiel (et même proposé celle d'évaluation du potentiel futur).

Pourtant³, selon les nouvelles règles, *"la politique proposée maintient en usage les critères objectifs d'évaluation des emplois, mais à une échelle correspondant à une période de temps plus longue que dans le système actuel, celle des filières de carrières plutôt que celle des grades"* et *"les filières de carrière sont définies par une description générale des principales fonctions exécutées et une fourchette de grades, comme indiqué dans le Tableau 1, qui mentionne aussi la formation exigée au recrutement"*.

Sur ce dernier point, relevons que, selon vos Instructions (§12) *"la formation scolaire et universitaire, qui détermine presque complètement la filière appropriée pour le personnel nouveau venu, est un indicateur moins utile pour le personnel possédant une longue expérience, c'est-à-dire pour la majorité du personnel actuellement en poste au CERN"*.

L'Association a pu obtenir, cependant, que des critères lui paraissant causes d'arbitraire, (ex. l'évaluation des performances futures⁵) soient supprimées et que d'autres (ex. l'âge de la dernière promotion) ne soient pas retenus comme éléments de décision mais uniquement comme guides dans une première désignation provisoire.

³ ayant même valeur juridique qu'une circulaire administrative.

⁴ voir Demandes établies par le Conseil du personnel sur la politique d'avancement au mérite selon des filières de carrière lors de sa réunion du 3 septembre 1991, basés sur les documents préliminaires de la Direction (CERN/CCP/91/9, du 9 septembre 1991).

⁵ l'évaluation des performances passées demandera déjà beaucoup de soin!

Elle avait demandé aussi que, dès la deuxième étape du processus d'attribution, qui s'est déroulée **en novembre**, un entretien ait lieu avec chaque membre du personnel qui pourrait ainsi exposer des arguments relatifs à ses fonctions et à sa filière; elle a seulement obtenu que ces entretiens se fassent "au plus tard" dans la troisième étape, qui se déroule encore **en janvier**: beaucoup d'entretiens ont ainsi eu lieu tardivement et provoquent maintenant un afflux de protestations écrites.

Vous avez reconnu dans vos Instructions (§4) que "cet exercice doit être bien conduit pour être un facteur de motivation pour le personnel. Si, en revanche, il est considéré comme injuste, arbitraire ou impropre à offrir des perspectives raisonnables au personnel dévoué et travailleur, il risque d'être fortement démotivant": en effet. Il faut donc que les décisions soient prises en conséquence.

Signalons, au passage, que les procédures de fonctionnement de la Commission consultative des filières, créée pourtant sur notre demande insistante pour examiner des cas litigieux avant décision, ont été établies sans concertation: pourtant vous aviez dit¹ que "la concertation devra certainement se poursuivre dans l'avenir, en particulier durant la phase de mise en oeuvre".

Enfin, selon vos Instructions (§2), "la désignation des filières de carrière est une première mesure, bien distincte des procédures d'avancement, et doit être définie avant que celles-ci ne commencent en 1992". Or les filières ne sont pas encore décidées mais les procédures d'avancement commencent.

L'exercice d'avancement 1992

En **novembre dernier**, vous avez approuvé et publié la Circulaire administrative n°26 intitulée ENTRETIEN ANNUEL, AVANCEMENT ET CHANGEMENT DE FILIERE DE CARRIERE.

Le prochain exercice d'entretiens annuels commence: cette Circulaire en fixe le but qui est "de favoriser la fixation régulière d'objectifs clairs, l'analyse transparente des résultats, un échange de vues ouvert sur les points forts et les points faibles ainsi que l'examen systématique des méthodes de travail, des ressources, des besoins en matière de formation et des aspirations personnelles".²

¹ votre Lettre aux membres du personnel du CERN, du 19 septembre 1991.

² Circulaire administrative n°26, Annexe I, § 2.1

Tous les superviseurs (ou presque) ont suivi **un cours de formation** pour leur permettre de mener à bien ces entretiens; du dossier qu'ils ont reçu, nous extrayons les lignes suivantes, dans la partie intitulée Les conditions du succès, "toutes les parties concernées doivent avoir les compétences et la motivation nécessaire pour que le système fonctionne": l'Association du personnel va **s'efforcer** de procurer un minimum de formation aussi aux membres du personnel qui ne sont pas des superviseurs.

Dans cette même partie on lit: "les objectifs de performances [ajoutons: et les ressources] doivent être communiqués "en cascade" du haut en bas de l'Organisation. Cela signifie qu'à chaque niveau, les objectifs des personnes devraient constituer un sous-ensemble plus détaillé des objectifs de leur superviseur situés à l'échelon supérieur". Vous êtes, d'après la Convention constitutive de l'Organisation, le fonctionnaire exécutif supérieur du Laboratoire et nous pensons que vous devez donner l'exemple.

En résumé:

- l'Association est favorable aux principes de la nouvelle politique du personnel;
- mais elle considère que, pour assurer son succès, il faut:
 - que la Direction toute entière, à commencer par vous-même, lui manifeste son engagement personnel;
 - que toutes les décisions soient prises en vue de son but essentiel, améliorer l'efficacité du Laboratoire en créant de nouveaux facteurs de motivation parmi tout le personnel;
 - que les décisions budgétaires nécessaires soient prises rapidement et connues;
 - que les règles soient bien suivies.

En conséquence, nous vous adressons les demandes suivantes, que nous numérotions pour en faciliter l'examen:

sur les modifications des Statut et Règlement du personnel:

- 1.- puisque vous avez pris la décision de rejeter la demande de l'Association que l'avancement annuel dans la zone exceptionnelle des filières (anciennement "grade de mérite exceptionnel" ou "grade hors carrière") ne soit pas réduit de moitié, de nous en donner au moins les raisons;
- 2.- d'obtenir que les définitions des filières de carrière qui figurent dans le nouveau Règlement

du personnel et qui les lient aux fonctions principales remplies soient pleinement respectées;

3.- de donner des instructions pour qu'un nouveau catalogue des emplois, qui clarifiera les définitions des filières et des codes professionnels, soit établi, après discussion au sein du Comité de concertation permanent;

sur le budget d'avancement annuel:

4.- de décider rapidement, avis pris du Comité de concertation permanent, d'un budget d'avancement pour 1992 suffisant pour permettre le lancement crédible du nouveau système, et de le faire connaître;

5.- d'établir un budget prévisionnel d'avancement sur quatre ans, selon une procédure analogue à la procédure Bannier;

sur l'exercice en cours d'attribution initiale des filières de carrière :

6.- de confirmer que, quelle que soit la date des décisions prises, celles-ci prendront effet au 1er mars 1992;

7.- de faire connaître à tous les membres du personnel titulaire le calendrier précis de l'exercice;

8.- d'empêcher que des arguments bureaucratiques, peu compatibles avec l'esprit affiché du nouveau système, n'entraînent des décisions qui démotivent des services entiers;

9.- d'obtenir que les Instructions que vous avez approuvées et publiées soient entièrement respectées: que les critères d'affectation provisoires ne soient pas pris en compte pour les décisions finales, que l'on ne réclame pas à des fonctionnaires de longue date des diplômes dont leur expérience compense largement l'absence;

10.- de prendre rapidement les mesures spéciales destinées aux membres du personnel récemment recrutés sur un grade d'entrée inférieur à celui de leur poste, et qui, sans cela, seraient lésés par le nouveau système;

11.- de décider que la liste des filières attribuées sera publiée pour chaque division (ou service assimilé) et disponible dans leurs secrétariats;

12.- de décider que les conclusions de la Commission consultative des filières seront transmises et discutées au sein du Comité de concertation permanent;

13.- de prendre les décisions et de traiter les recours qui vont inévitablement être déposés dans un esprit positif cohérent avec les déclarations faites sur les buts du nouveau système;

sur l'exercice 1992 d'entretiens annuels et d'avancement :

14.- de faire respecter vos Instructions (§2) afin que la désignation des filières soit définie avant que ne commencent les procédures d'avancement, c'est-à-dire que chaque membre du personnel ait notification officielle de sa filière avant son prochain entretien annuel;

15.- d'obtenir que tous les chefs de division transmettent le retour des feuilles d'entretiens périodiques de l'exercice précédent avant que ne commence le nouvel exercice, comme convenu depuis fort longtemps;

16.- de rappeler que les buts des entretiens annuels ne sont pas seulement l'évaluation des résultats du travail, mais aussi de faciliter la communication entre membre du personnel et superviseur, de fixer les objectifs et les ressources nécessaires pour l'année à venir et de déterminer les besoins en formation;

17.- de commencer vous-même l'exercice d'entretiens annuels avec les Directeurs et les chefs de division: ce serait à la fois logique (fixation des objectifs et des ressources) et conforme aux dispositions de la circulaire administrative n°26 (annexe I, § 1.3); la Direction montrerait ainsi qu'elle soutient avec force le nouveau système;

18.- de donner des instructions précises pour que les entretiens dans les divisions ne commencent qu'après que les chefs de divisions aient eu leur propre entretien avec vous-même, et qu'ils se déroulent ensuite en descendant la hiérarchie;

19.- de rappeler que l'évaluation des résultats doit se fonder sur des faits précis et argumentés;

20.- de donner des instructions pour les changements de filières qui auront lieu lors de l'exercice 1992, avis pris du Comité de concertation permanent, en particulier pour le personnel actuellement dans des grades tels qu'ils ne peuvent changer de grade sans changer de filière;

21.- de faire connaître au personnel le calendrier complet de l'exercice d'avancement pour 1992;

22.- de confirmer que, quel que soit ce calendrier, les décisions prendront effet au 1er juillet 1992.

JARDIN D'ENFANTS DU CERN

Le Jardin d'Enfants a actuellement un taux d'occupation de **100%**, tous les états membres y sont représentés ainsi que quelques états non-membres (Canada, Israel, Japon, USA). Un article plus détaillé sera inséré dans le Rapport Annuel de l'Association du Personnel qui paraîtra vers le 20 avril prochain.

Nous vous rappelons que la **Garderie est ouverte dès 13h.30**, tous les mardis et vendredis après-midi pour des enfants de 2 ans et demi à 6 ans et que le taux d'occupation est de l'ordre de 20 enfants par après-midi.

Un don substantiel a été offert au Jardin d'Enfants par "Family Foundation", à Greenbelt, Maryland, et ce, pour l'achat de coussins ergonomiques pour les enfants.

Une machine à écrire serait très utile au Jardin d'Enfants.

Si une Division est en mesure de pouvoir lui offrir ce cadeau, veuillez avoir la gentillesse de vous mettre en contact avec C. Baleur au 2819. D'avance nous vous remercions.

CLUBS

SKI

De nombreux billets pour les Jeux Olympiques d'Albertville sont disponibles à l'achat auprès du SKI-CLUB CERN. Les personnes intéressées peuvent venir aux prochaines permanences le jeudi soir ou contacter :

Christian Boissat - Tél. 3195-(boissat@vxcern).

Several tickets for the Olympic Games at Albertville are for sale through the CERN SKI-CLUB. People interested in them should come to the next permanences on Thursday evenings or get in touch with Christian Boissat (boissat@vxcern, phone:3195).

CERN WOMEN'S CLUB

Coffee morning for members and newcomers

Every second Tuesday of the month we organize a coffee morning for all our members (including mothers with little children) and for all the women who are interested in our club activities. Wives of newcomers in the area are especially invited to come to our coffee morning. While having coffee and biscuits you have the opportunity to meet members of the club, and to learn about our activities.

We meet each other in the Club Rooms, Restaurant 2 (building 504, first floor) from 9.00 am to 11.00 am.

The next coffee morning will be held on
Tuesday 11 February 1991

and we will be organizing a

CARNIVAL

Bring a good mood, fancy dress or disguise and
let's have fun together!!!!

CLUB DES CERNOISES

Coffee-Morning pour les membres et les nouvelles arrivées.

Le deuxième mardi de chaque mois nous organisons un coffee-morning pour tous nos membres (ainsi que pour les mamans avec de jeunes enfants) et pour toutes les dames qui s'intéressent aux activités du Club.

Les épouses de nouveaux arrivés sont tout spécialement invitées à venir au coffee-morning. Pendant que vous prenez un café et mangez des biscuits vous avez l'occasion de rencontrer des membres du Club et de vous renseigner sur nos activités.

Nous nous rencontrons dans les salles du Club, Restaurant 2 (bâtiment 504, 1er étage) de 9h à 11h.

Le prochain coffee-morning aura lieu le
mardi 11 février 1991

et nous organiserons un

CARNAVAL

Amenez votre bonne humeur, vos habits les plus fous et amusons-nous tous ensemble!!!!

STAFF ASSOCIATION