

# INFORMATION

Association  
du personnel  
CERN

Staff  
association  
CERN

STAFF\_ASSOCIATION@MACMAIL.CERN.CH

9 août 1994

## MESSAGE URGENT AU PERSONNEL TITULAIRE CHANGEMENTS DE FILIÈRE DE CARRIÈRE

**Résumé:** notre attention a été attirée sur des problèmes qui se posent cette année pour les changements de filière — nous rappelons les règles — nous signalons les problèmes — nous proposons des actions.

Des informations provenant de plusieurs divisions nous font part de problèmes liés aux changements de filière (jusqu'à la filière VI). Nous avons demandé que des éclaircissements soient donnés par la Direction, mais il nous paraît utile aussi de vous informer directement.

Le nouveau système MOAS de filières de carrière est en vigueur depuis le 1er août 1991. Chaque titulaire doit être mis dans une filière de carrière qui corresponde aux fonctions qu'il exerce. Comme l'a écrit la Direction à l'époque, la nouvelle politique maintient en usage **les critères objectifs d'évaluation des emplois à l'échelle des filières de carrière**. La définition objective, succincte, des filières en terme de fonctions est donnée dans les Statut et Règlement du personnel (Annexe R C 1)<sup>1</sup>.

L'attribution initiale des filières qui a eu lieu début 1992 est censée avoir correspondu à la situation à ce moment-là<sup>2</sup>. Des changements de filières étaient prévus par la suite en cas d'évolution des fonctions remplies.

1 nous attendons toujours la révision de l'ancien Catalogue des emplois qui liait les grades aux fonctions remplies.

2 mais 32% de l'échantillon représentatif du personnel consulté lors de l'enquête organisée par l'Association du personnel ont répondu qu'ils n'étaient pas satisfaits de cette attribution initiale et plusieurs cas sont encore en suspens ou donnent lieu à des requêtes.

**Le Règlement du personnel** dit clairement à ce sujet:

*"R II 2.07.— Un changement de filière **intervient**<sup>3</sup> lorsqu'un membre du personnel assume d'une façon permanente des fonctions correspondant à celles d'une autre filière. L'affectation des membres du personnel à leurs filières est revue périodiquement."*

**La Circulaire administrative n° 26 – Rév. 1**, en date du 27 janvier 1993, précise ce qu'il faut entendre par assumer d'une façon permanente des fonctions:

*"§ 13. Douze mois au moins après qu'un membre du personnel ait assumé de nouvelles fonctions principales, son chef de division (ou assimilé) reverra la situation à l'occasion de l'entretien suivant. S'il estime qu'un changement de filière se justifie, il demande son (leur) accord au(x) directeur(s) compétent(s) et adresse une demande dans ce sens à la Division du personnel qui l'étudie et peut autoriser le changement. **Un membre du personnel peut aussi soumettre une demande motivée de changement de filière, par l'intermédiaire de son chef de division, au Chef de la Division du personnel**<sup>3</sup>. Normalement, un changement de filière peut se faire dès que le membre du personnel a atteint*

3 souligné par nous.

*le dernier grade de la zone d'avancement normal de la filière.*<sup>4</sup>

Le Règlement complété par la Circulaire énoncent donc que, lorsque vous exercez des fonctions correspondant à la filière au-dessus de la vôtre depuis plus de douze mois, **vous avez le droit de passer dans cette filière**, quelle que soit votre position (grade ou échelon) dans votre filière actuelle. Il ne saurait donc être question de nombres limites (quotas) pour les changements de filière qui ne doivent dépendre que des fonctions évaluées objectivement, ni de référence au grade ou à l'échelon: **seules comptent les fonctions remplies**.

Mais qui doit faire les démarches nécessaires? Selon la Circulaire, votre chef de division le fera à l'occasion de l'entretien annuel. La pratique varie selon les divisions: d'après nos informations, les chefs de groupe font des propositions; celles-ci sont ensuite examinées au niveau de la division soit par le chef de division et ses adjoints, soit par un comité spécialisé qui comprend des représentants de tous les groupes, par exemple. Le chef de division décide ensuite quelles sont les demandes de changement qu'il transmettra à la division du personnel pour examen et décision. Parfois, il discute avec les chefs de groupe avant de prendre ces décisions, parfois il les en informe seulement. Parfois il ne discute ni n'informe<sup>5</sup>.

Les informations que nous avons reçues récemment portent sur des interventions faites par la division du personnel auprès des autres divisions: il leur est demandé de réduire le nombre de propositions qu'ils soumettent, et, dans certains cas, la division du personnel indique les noms des membres du personnel dont elle demande le retrait. Parfois les arguments avancés font référence à l'échelon ou au grade du membre du personnel. Certaines divisions en ont conclu que l'exercice de changements de filières était *"partiellement gelé"*. D'autres s'apprêteraient à obtempérer tout en conseillant à leur personnel de faire recours.

**Nous considérons que ces interventions sont irrégulières:** comme nous l'avons montré plus haut, il ne saurait être question de nombres limites et le grade et l'échelon n'ont pas à être pris en

considération. Suite à nos demandes d'explications auprès de la Direction, il semble que le message soit en train de passer *"qu'il n'y a pas de quotas pour les changements de filières"*.

Espérons que ce message sera bien transmis, reçu et pris en compte et que les divisions maintiendront les propositions qu'elles avaient retenues initialement. Mais qu'en est-il des cas soumis par les chefs de groupe et que les divisions avaient écartés initialement?

Nous vous proposons donc les démarches suivantes, dans différentes hypothèses:

1. *vous savez que vous avez été proposé pour un changement de filière par votre chef de groupe:* demandez-lui s'il sait si votre cas a été soumis à la division du personnel par votre chef de division:
  - 1.1 *il ne sait pas:* demandez-lui de se renseigner puis agissez comme en 1.2 ou 1.3;
  - 1.2 *il sait que oui:* attendez le mois d'octobre<sup>6</sup>;
  - 1.3 *il sait que non:* après discussion avec lui, faites sans attendre une demande écrite et motivée de changement de filière, par l'intermédiaire de votre chef de division, auprès du chef de la division du personnel<sup>7</sup>.
2. *vous ne savez pas si vous avez été proposé par votre chef de groupe:* le plus simple est de lui demander. Mais de toutes façons, toute proposition doit figurer sur la quatrième page du formulaire d'entretien annuel; si vous ne l'avez pas encore reçue, l'Administration doit vous la renvoyer remplie dans les 60 jours qui suivent la date effective des décisions d'avancement<sup>8</sup> — le 1er juillet — c'est-à-dire avant la fin du mois d'août; sinon, réclamez-la.

Si votre chef de groupe vous a proposé, allez au point 1; dans le cas contraire, vous avez évidemment le droit de faire une demande motivée d'examen de vos fonctions mais nous vous conseillons d'en discuter avec vos superviseurs auparavant.

**N'ATTENDEZ PAS.**

---

4 cette phrase signifie que rien n'empêche que le changement de filière se fasse même si le membre du personnel n'a pas encore atteint le dernier grade de sa filière.

5 ce qui est dommage, car le système MOAS était censé apporter *"plus de transparence"*.

---

6 si la décision vous est alors défavorable, vous pourrez décider de déposer un recours interne.

7 l'Association du personnel est prête à vous aider à la rédiger.

8 Circulaire administrative n°26, § 4.5.

10 August 1994

## LETTER FROM THE DIRECTOR GENERAL

When the Staff Council at its Meeting on 22 June 1994, approved the action of its President, Michel Borghini, and Vice-President, Michel Vitasse, in withdrawing the strike notice which had been given, it asked that the letter, in which the Director General committed himself to maintain the rights of staff, be communicated to the personnel (see bulletin No 28/94).

Due to pressures on space in the Bulletin this has not been done earlier, but many of you have reminded us about it and requested that the letter appear as soon as possible, so please see below.

Mr Michel BORGHINI  
President  
CERN Staff Association

Geneva, 17th June 1994

Dear President,

I am sorry that I was unable to attend the CCP meeting yesterday but I am glad to hear that it led to better mutual comprehension of the points of view of the Staff and the Management. I am writing now to give you very briefly my views on the situation facing CERN.

Approval of the LHC is essential for the future of CERN. It is of vital importance for the personnel not only because of our common desire that CERN should retain its leading role in particle physics and as a centre of excellence, but also because the interests and employment conditions of the staff will certainly be easier to defend, and will be considered more sympathetically by the Council, if the LHC is approved than if it is not. Furthermore, it is of great importance that the LHC be approved now, in June. If not, the prospects of approval and of obtaining substantial Non Member State contributions (without which the timetable for construction will be dangerously stretched) will decrease and any conditions attached to approval may get tougher.

The discussions next week will in any case be very difficult and we may not get approval without painful conditions. However, you may be assured that I will continue to do my best to ensure fair treatment for the Staff. In particular, it is clearly my duty to ensure that in spite of budgetary limitations employment conditions and the levels of remuneration of the staff will allow the continued recruitment, retention and motivation of the high quality staff, coming from all our Member States, that CERN needs for the successful realization and exploitation of the LHC and of our other projects.

It is of great importance that I can convey to Council a message of unity between the Management and the staff in our common effort to ensure the future success of CERN. I am doing my utmost to defend the interests of the Laboratory and ask for your assistance in achieving our common aim. I am of course willing to concert with the Staff Association on all relevant issues and I will keep in contact with you throughout the coming week.

Yours sincerely,

C.H. Llewellyn Smith