



STAFF ASSOCIATION

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

EXAMEN QUINQUENNAL DES TRAITEMENTS REUNION DE TRACE LE 5 MARS DERNIER

L'examen quinquennal des traitements est toujours en cours depuis juin dernier¹ dans le cadre du Comité TRACE qui s'est réuni le 5 mars pour examiner et discuter :

- la mise à jour des éléments utilisés pour cet examen (CERN/TRACE/3/Rev.1) que nous vous avons présentée dans notre dernier article.
- les propositions d'ajustement faites par la Direction (CERN/TRACE/12 du 27 février 1990).

Pour montrer son intérêt pour la défense des conditions d'emploi du personnel du Laboratoire, le Directeur général a participé à une partie de cette réunion de TRACE.

Nous vous indiquons ici les grandes lignes des propositions de la Direction et vous rendons compte brièvement de la réunion de TRACE, et des prochaines réunions prévues.

La Direction a déclaré dans l'Introduction de son document que :

- Comme il a été indiqué dans le document CERN/1768 approuvé par le Conseil en décembre 1989, "le maintien des excellents résultats du CERN dans les domaines scientifique et technique dépend en dernière instance de l'aptitude de l'Organisation à attirer, conserver et motiver un personnel de haut niveau. Cet objectif doit être atteint en parallèle avec une réduction des effectifs et des coûts, réduction qui nécessite à son tour un accroissement de la productivité et de l'efficacité dans l'emploi des ressources humaines."

Le succès d'une telle politique dépend avant tout de la motivation du personnel. Or le personnel du CERN a de légitimes espérances quant à l'amélioration de sa rémunération. La réalisation exceptionnelle du LEP lui est imputable et l'avenir de l'Organisation repose sur lui. La rémunération n'est qu'un des éléments de la motivation, mais elle est un élément important.

Vu l'exigence du Conseil d'une stabilité des ressources financières, les augmentations de rémunération destinées à rapprocher le CERN des organisations internationales de référence doivent être associées à l'idée du "salaire accru pour une productivité accrue."

L'efficacité du Laboratoire a déjà été accrue comme suite à la réorganisation en profondeur. La Direction a comme objectif d'accélérer "ce processus en facilitant les départs" dans le cadre du Statut et Règlement actuels, libérer les moyens financiers nécessaires pour ajuster les rémunérations à la suite de la révision quinquennale, encourager l'efficacité individuelle en récompensant le rendement et recruter du personnel dans les secteurs d'activité qui deviendront à l'avenir stratégiques.

La révision quinquennale des salaires qui a été menée constitue, aux yeux de la Direction, le moment adéquat pour poursuivre simultanément les objectifs évoqués ci-dessus.

L'Association ne peut qu'approuver ces intentions, avec les remarques que nous ferons plus loin.

La proposition de la Direction est basée sur l'**augmentation de l'écart entre les salaires du CERN et ceux des Organisations coordonnées : cet écart était, en moyenne, de 8,8% fin 1984, il est maintenant de 18,4% (fin 1989), il a donc augmenté de 8,8% entre 1984 et 1989**²

La Direction estime qu'"au moins cet écart additionnel soit progressivement comblé." Ceci pourrait se faire ainsi :

¹ voir nos articles dans les bulletins hebdomadaires No.36/89 (4.9.89), No.42/89 (16.10.89), No.5/90 (29.1.90) et No.10/90 (5.3.90).

² $118.4 / 108.8 = 1.088$

4,4% seraient accordés en trois augmentations des salaires de base, décidées par le Conseil dans le cadre de la procédure de l'ajustement annuel des salaires, en sus de l'ajustement requis pour compenser l'évolution de l'indice des prix à la consommation à Genève et le mouvement des traitements réels nets des organismes suisses de références:

+ 2% en 1991, + 1% en 1992, + 1,4% en 1993

4,4% seraient accordés par la Direction en fonction de l'augmentation de la productivité résultant d'une réduction des effectifs plus rapide qu'elle n'était prévue dans le plan de 1988. Cette réduction permettrait à la Direction d'atteindre l'objectif de 2950 personnes¹⁾ soit en 1992²⁾ soit en 1994 et d'utiliser les crédits disponibles pour augmenter les salaires. Les deux calendriers suivants peuvent être envisagés selon les taux de départ anticipés et de recrutement qui sont atteints :

¹⁾ 1991 : 0%, 1992 : 1%, 1993 : 1.4%, 1994 : 2%, ou

²⁾ 1991 : 0%, 1992 : 0%, 1993 : 1%, 1994 : 1%, 1995 : 1%, 1996 : 1.4%

En résumé, la Direction ne propose de combler que l'augmentation de l'écart entre CERN et CO; une moitié de cette augmentation serait accordée en 3 ajustements annuels, commençant en 1991, en sus de l'indice annuel calculé; l'autre moitié, dépendrait d'une réduction rapide de l'effectif à l'aide de départs anticipés dont personne ne peut dire aujourd'hui s'ils se feront et comment.

L'Association estime, comme nous l'avons dit dans notre précédent article :

- . que la révision doit viser à combler **l'écart absolu entre les traitements du CERN et ceux des organisations européennes de référence (OC et CE)**;
- . et, si ces augmentations doivent se faire par étapes annuelles,
 - que ces étapes commencent au 1er janvier 1990, comme prévu,
 - que ces étapes soient chacune d'un niveau raisonnable,
- qu'elles soient claires et bien définies, et non pas dépendantes d'économies hypothétiques liées à réduction d'effectif, et
- que la dernière étape ne dépasse pas le 1er janvier 1994, au plus tard.

Le Conseil du CERN a prévu et demandé un examen des traitements du CERN, il doit maintenant donner au Laboratoire les moyens financiers de traduire ses résultats en termes concrets .

Lors de la réunion de TRACE du 5 mars, les Délégations des Etats membres, qui n'avaient reçu les propositions de la Direction que quelques jours auparavant, ne se sont pas prononcées définitivement pour ou contre la proposition de la Direction (ni celle de l'Association...). Cependant, **un accord général a pu être obtenu sur le principe de l'augmentation des traitements du CERN**, avec, pour certaines Délégations, des réserves ou des conditions. L'accord s'est fait aussi pour ne pas mélanger examen quinquennal des traitements et discussion sur les départs anticipés.

La Direction doit préparer un nouveau document pour une prochaine réunion de TRACE, le 28 mars, une autre réunion étant prévue pour le 11 mai. L'Association du Personnel reste active, car si le principe d'ajuster les traitements est obtenu, il reste maintenant à discuter sérieusement le montant et les modalités des augmentations.

*
* *

English version will be published next week.

CONSEIL DU PERSONNEL

La prochaine réunion du Conseil du Personnel se tiendra le :

MARDI 13 MARS 1990, à 15h.00
Salle du Conseil

Ordre du jour :

1. Election du Président de séance
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Approbation du compte rendu de la 260^e réunion du Conseil qui s'est tenue le 27.02.90
4. Examen quinquennal des salaires.
5. Projet d'ordre du jour de l'Assemblée Générale du 26 avril 1990.
Bilan financier et Projet de Budget de l'Association du Personnel.
6. CCP du 27.02.90 - Compte rendu
7. Divers.

Nous vous rappelons que les séances du Conseil du Personnel sont publiques, et que vous pouvez y assister : **vous avez là l'occasion de prendre connaissance des derniers développements sur toutes ces questions.**

Cependant seuls les délégués de l'Association du Personnel peuvent participer activement au débat, et nous vous invitons dès à présent à prendre contact avec eux pour leur soumettre les questions que vous aimeriez voir posées.

CREDIT SOCIAL DES FONCTIONNAIRES

Prochaine permanence du Crédit Social des Fonctionnaires :

vendredi 16 mars 1990, de 14h.00 à 16h.00
Salle d'Entretien de l'Association du Personnel
Bât.64 -R-002

Pour prendre rendez-vous, ☎2819.