



STAFF ASSOCIATION

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

POLITIQUE DU PERSONNEL

Dans un avant-projet intitulé "Rapport préliminaire concernant les questions de politique du personnel" [CERN/CC/1736-CERN/FC/3225,] daté du 14 avril 1989, la Direction du Laboratoire propose un certain nombre d'outils de gestion qui permettraient de mettre en oeuvre une nouvelle politique du personnel.

Nous vous communiquons ci-dessous, les premiers commentaires de l'Association du Personnel sur ce document.

*

* *

L'Association considère que la politique du personnel doit viser à l'accomplissement de la mission scientifique de l'Organisation dans les meilleures conditions de créativité et de fiabilité possibles et doit traduire la volonté de l'Organisation d'être "un bon employeur": c'est à la fois son propre intérêt et celui de son personnel.

L'Organisation doit donc offrir des conditions d'emploi et des possibilités de carrière, de niveau international, susceptibles d'attirer, parmi tous les Etats membres équitablement, le personnel de toutes catégories dont elle a besoin pour remplir cette mission, de le garder et d'encourager son dynamisme et son dévouement.

De plus, lorsque les personnes engagées par le Conseil sur la recommandation du Directeur Général quittent l'Organisation, les Etats membres doivent garantir leur réintégration dans leur pays d'origine ou leur intégration dans les Etats hôtes.

Les caractères propres aux activités de l'Organisation doivent être pris en compte: ses projets scientifiques et techniques, de haute spécificité, de dimensions et de complexité toujours croissantes, s'étalant sur des durées de plus en plus longues, exigent la continuité et la stabilité du personnel. Il n'est pas possible de définir, projeter, construire, opérer, entretenir, améliorer des installations de la nature et de la taille du LEP ou des expériences associées avec du personnel inexpérimenté, formé rapidement, puis poussé à partir.

Les traditions de travail au CERN, fondées jusqu'à présent sur l'initiative à tous les niveaux, l'enthousiasme et la confiance réciproque, l'esprit d'équipe et la volonté de collaboration avec les équipes de visiteurs ont permis au Laboratoire d'atteindre une position prééminente dans son domaine et doivent être maintenues.

Ceci entraîne-t-il que la politique du personnel doive rester figée? L'Association ne le pense pas. Le CERN et son personnel traversent une période de mutation, liée à son âge, aux changements des techniques, à l'afflux croissant de visiteurs, à la fin de la première étape d'un grand projet. Cette politique doit rester souple et capable d'évolution, d'autant plus que les grands projets futurs du CERN ne sont pas encore définis.

Le niveau du recrutement devrait être suffisant pour répondre aux besoins et assurer un rajeunissement significatif de l'ensemble du personnel. Pour améliorer la distribution du recrutement entre les différents Etats membres, les Etats hôtes devraient faciliter l'intégration des familles, en particulier par l'octroi de permis de séjour et de travail.

En plus de la formation permanente nécessaire à toute entreprise dynamique, les programmes d'enseignement devraient être développés pour donner à une partie du personnel une formation professionnelle complémentaire qui lui permette de s'adapter au mieux à l'évolution des techniques. La mobilité interne devrait être facilitée.

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.

Une partie du personnel souhaite partir avant l'âge réglementaire de la retraite, et devrait recevoir les moyens de le faire sans que les activités du Laboratoire n'en souffrent: un système de départs anticipés par accord mutuel, financé en dehors du budget normal, devrait être mis en place de manière continue.

Enfin, tous les membres du personnel devraient bénéficier d'une protection sociale complète, l'équilibre financier de la Caisse de Pensions devrait être assuré, les possibilités de passage, dans les deux sens, entre les régimes de protection sociale nationaux et celui du CERN devraient être établies ou améliorées.

Les outils de gestion proposés par la Direction permettraient d'atteindre ces objectifs. Malheureusement, son avant-projet reste ambigu sur l'application qui serait faite de ces outils et peut faire craindre que les buts premiers de la nouvelle politique soient: la réduction des coûts, la réduction des effectifs, la réduction de pourcentages de contrats à durée indéterminée, l'augmentation de taux de rotation artificiels.

Si tel était le cas, l'Association ne pourrait pas la soutenir.

REMINDER

NOTICE

ORDINARY GENERAL MEETING

FRIDAY 28 APRIL 1989, at 11 a.m.
MAIN AUDITORIUM

RAPPEL

CONVOCAATION

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

VENDREDI 28 AVRIL 1989, à 11h.00
AMPHITHÉÂTRE BÂTIMENT PRINCIPAL

*** * ***

FONDS D'ENTRAIDE

MUTUAL AID FUND

**Composition de la Commission du Fonds d'Entraide
pour l'exercice 1989/1990**

Président :	Bjorn HALVARSSON /LEP	Ø2973
Vice-Présidente :	Chantal LESTIENNE /EP	Ø3534
Trésorier :	Bernard DUTHION /EP	Ø5715
Secrétaire :	Michèle CROISIER /TIS	Ø6601
Membres :	Françoise BEETSCHEN-BUTTAY /EF	Ø2998
	Liliane BRAIZE /EP	Ø2587
	Tatiana FABERGE /TH	Ø2422
	Micheline JUN /FI	Ø3626
	Jean-Claude SANTIARD /EP	Ø3842

*** * ***

ASSOCIATION DU PERSONNEL

Cycle des Conférences du soir

MARDI 23 MAI 1989, à 20h.30

Amphithéâtre du Bâtiment Principal

André CHAVANNE présente

LES SAVANTS ET LA REVOLUTION FRANCAISE

Des informations complémentaires sur cette conférence seront publiées dans le prochain Bulletin.