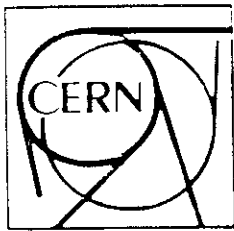


BULLETIN ASSOCIATION DU PERSONNEL



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

☎ 2819 - 4224

STAFF ASSOCIATION

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

L'APPRECIATION DES PERFORMANCES

OU

ECRIRE CLAIREMENT CE QUI SE FAIT DISCRETEMENT

Le 25 octobre, le Conseil du Personnel du CERN a exprimé son soutien à la proposition de développer l'actuel système d'Entrevue Périodique en ajoutant l'élément d'appréciation formelle des performances.

Ce développement était prévu après une certaine expérience du système d'Entrevue Périodique.

L'Association, avant de formaliser sa position dans les réunions du CCP, a rappelé au Comité de Management que l'année 1989 doit être une année d'essai où l'appréciation des performances ne saurait être utilisée

- . que comme pièce supplémentaire de soutien au processus normal des promotions annuelles ;
- . que pour servir de base pour les "primes pour services exceptionnels" en 1989.

En rappelant cela, l'Association réserve sa position sur les modalités, modalités qui seront à discuter au sein du CCP.

L'Association suit ainsi la ligne définie de longue date en la matière :

- . le 3 juin 1980, au CCP, l'Association a agréé le document "Politique du CERN en Matière de Personnel"

"9. Appréciation du Personnel

L'Organisation entend que chaque supérieur hiérarchique ait des entretiens réguliers avec ses collaborateurs immédiats pour examiner l'avancement des travaux ; leurs résultats individuels ; leurs objectifs personnels et la progression de leur carrière;...."

- . En 1982, l'Association a accepté le Rapport "Darriulat" et ses 19 recommandations dont :

"Recommandation No. 3

que les études tant dans le CERN qu'à l'extérieur soient poursuivies..... pour aboutir à des propositions de filières qui.... une fois acceptées, permettront de classer chaque membre du personnel dans une filière.

Recommandation No.5

que soit définie, une vitesse d'avancement normale le long des filières.

Recommandation No.13

que soit mis en place au CERN un système d'appréciation des performance associé au système de filières de carrières."

L'Association soutient la mise en place de cet outil mais appuiera dans les discussions futures le développement de la politique des carrières que l'appréciation servira à moduler.

Après avoir établi un organigramme clair fixant les responsabilités de chacun à tous niveaux, **l'appréciation des performances doit :**

- . Assurer clarté, justice, honnêteté.
- . Maintenir le caractère convivial des entretiens périodiques.
- . Instaurer à tous les niveaux, une appréciation écrite et motivée par des faits.
- . Donner la responsabilité au chef direct.
- . Assurer l'homogénéité des critères entre sections, groupes, divisions.
- . Convaincre les superviseurs de leur responsabilité dans la gestion de leur personnel. Les former à une bonne communication, à la fixation des objectifs, à l'évaluation des résultats.

En conclusion, l'Association du Personnel ne perd pas de vue son premier objectif ; **toute nouvelle politique doit être un plus pour la gestion du personnel et non pas rendre plus difficile le travail dans le Laboratoire.**

* * *

The English version will be published next week.