

Les informations paraissant dans la rubrique «Association du personnel» sont publiées sous la seule responsabilité de l'Association du personnel du CERN.

STAFF ASSOCIATION

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

COMPTE RENDU DE LA 169ème REUNION DU CONSEIL DU 16 SEPTEMBRE 1982

L'Ordre du Jour était le suivant :

1. Election du Président de séance.
2. Approbation de l'ordre du jour proposé.
3. Approbation du compte rendu de la 168ème réunion.
4. Compte rendu des activités.
5. Présentation du "Rapport d'Enquête sur différents systèmes de représentation du personnel.
6. Débat sur la Recommandation No.1 du "Rapport du Groupe de Travail paritaire sur la Mise en Oeuvre de la Politique du CERN en matière de Personnel."

Point 4. Compte rendu des activités

Le Président présente les différents courriers envoyés à la Direction. Il insiste particulièrement sur la lettre du 12 juillet 1982 concernant la déclaration d'intention du Comité Exécutif, disponible auprès de vos délégués en ce qui concerne l'indice.

"Comme vous le savez, nos conditions salariales sont encore loin d'être semblables à celles de nos collègues européens et la nécessité de voir nos salaires ajustés au coût de la vie en fin d'année n'en est que plus impérative. Cette année, l'indice est voté à la majorité simple et nous n'accepterions pas qu'on nous accorde un indice inférieur à l'indice calculé.

Il n'existe toujours pas de procédure pour les représentants du personnel autre que le dépôt d'un préavis de grève pour pouvoir entreprendre une discussion entre les parties concernées. Aussi, nous apparaît-il indispensable d'être informés en octobre de la teneur probable de la recommandation du Comité des Finances au Conseil de décembre 1982. L'absence d'une telle information entraînerait inévitablement le dépôt d'un préavis de grève."

Point 5. Présentation du Rapport d'Enquête sur différents systèmes de représentation du Personnel.

R. PITTIN introduit, par un bref historique, le Rapport d'Enquête sur la représentation du Personnel dans les Organisations Internationales, établi en commun par une personne nommée par l'Administration : G. ULLMANN, et lui-même. Ce rapport factuel met en évidence que la plupart des Organisations Internationales peuvent se comparer à des "monarchies absolues" et..."que les Administrations de ces Organisations ont donné l'image d'un paternalisme qui est à l'origine des sentiments de frustration largement répandus parmi le personnel".. Ce rapport commun est disponible auprès de vos délégués.

Après cette analyse du passé, de ce qui se passe à l'extérieur, des problèmes spécifiques liés à la situation actuelle, le Conseil a chargé le Comité Exécutif de poursuivre le but qu'il s'est fixé et qu'il a présenté au personnel dans le Bulletin Hebdomadaire No.31/1982.

Point 6. Débat sur recommandation No.1 *)

A la suite de la présentation du Rapport du Groupe de Travail sur la Mise en Oeuvre de la Politique en matière de Personnel, lors de la 168ème réunion du Conseil, M. DORAN résume les discussions qui ont eu lieu sur ce Rapport au Directoire le 13 septembre 1982 et au Comité du Management le 14 septembre 1982.

Ensuite L. DE JONGE après avoir résumé la discussion au CCP du 15 septembre 1982, présente une proposition élaborée par le Bureau.

Afin de permettre au personnel de comprendre l'importance de ce point de l'Ordre du Jour, nous présentons intégralement le résumé du rapport du Groupe de Travail paritaire sur la Mise en Oeuvre de la Politique du CERN en Matière de Personnel. L'Association du Personnel devant prendre prochainement position sur l'ensemble des recommandations, nous invitons le personnel à lire ce rapport disponible auprès de vos délégués et à lui faire part de vos commentaires.

*) Recommandation No.1 : que soient mises en place au niveau du Directoire des structures permettant la réalisation de la politique du personnel.

RESUME

Nous avons rassemblé ci-dessous, sans chercher à les justifier, les recommandations essentielles dont notre rapport fait l'objet. Le lecteur peut ainsi, d'entrée de jeu, se faire une idée de leur substance.

Il est temps que le CERN comble les lacunes de sa politique en matière de personnel. C'est ce vers quoi tendent nos recommandations qui, pour la plupart, ne font que répéter des recommandations antérieures qui n'ont pas été suivies d'effet. Leur mise en oeuvre est un travail de longue haleine que les structures actuelles ne permettent pas d'entreprendre. Aussi la condition préalable à une telle entreprise est-elle la mise en place d'une structure appropriée au niveau du Directoire, permettant l'accomplissement du mandat que constitue le présent rapport.

La politique du CERN en matière de personnel et les grandes lignes des méthodes utilisées pour sa mise en application doivent être établies sur des bases dont la continuité doit être assurée : dans ce but elles devront être soumises au Conseil pour approbation.

Afin de clarifier la politique de l'avancement et de permettre à la Direction de planifier sa politique de recrutement nous proposons que soit élaboré un système de filières de carrières dont nous jetons les bases dans le présent rapport et qui fasse pendant au système de classification des emplois. Cette élaboration nécessite la conduite préalable d'études portant sur la situation tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du CERN. En même temps que sera définie la séquence de grades que constitue chaque filière, ainsi que les conditions d'accès, on devra définir la vitesse normale de progression le long des filières. Nous recommandons aussi que les changements de filière soient non seulement possibles mais encore encouragés, qu'ils entraînent de réels changements de fonctions, qu'ils obéissent à des critères stricts et qu'ils se fassent sur avis de comités composés de membres de différentes divisions.

Nous avons constaté et nous déplorons les insuffisances du système actuel en matière d'appréciation des performances : nous recommandons qu'un système soit établi dans ce domaine qui permette au personnel de savoir où il en est, ce qu'on attend de lui et vers quoi il peut progresser et qui permette à l'Organisation de mieux connaître les talents dont elle dispose et d'influer sur leur évolution. Nous considérons qu'un tel système doit s'appliquer à l'ensemble du personnel, qu'il doit impliquer une entrevue annuelle entre le supérieur hiérarchique et chacun de ses collaborateurs, que cette entrevue doit donner lieu à un rapport écrit. Nous sommes conscients des difficultés que rencontrera la mise en pratique de telles mesures et du mal que pourraient causer de fausses manoeuvres : nous recommandons que l'établissement d'un système s'effectue par étapes en commençant par le haut de la hiérarchie, et que les besoins en formation qu'il implique soient évalués avec soin et pris sérieusement en considération.

Les mécanismes de l'avancement, dont nous présentons une analyse, ne sont pas satisfaisants : nous recommandons qu'ils soient améliorés pour permettre une meilleure modulation de la vitesse d'avancement le long des filières une fois que le système d'appréciation aura été mis en place et aura fait l'objet d'un bilan jugé positif au Comité Consultatif Permanent.

Nous pensons qu'une plus grande délégation de responsabilités à tous les niveaux serait salutaire : nous proposons que les divisions soient rendues responsables de l'avancement de leur personnel le long des filières établies et que la Direction s'assure qu'elles sont aptes à prendre de telles responsabilités.

L'introduction d'un système de filières et de méthodes d'appréciation facilitera et clarifiera la tâche de la Commission de recours qui devra disposer d'un mandat clair.

Nous recommandons enfin qu'un grand effort de planification soit entrepris par la Direction dans le domaine du personnel pour lui permettre de contrôler l'évolution à long terme de l'Organisation. Dans cet esprit nous recommandons qu'elle mène une étude critique systématique des diverses activités du Laboratoire et qu'elle dresse un inventaire de ses ressources en personnel.

Ce serait trahir l'esprit de ce rapport que de n'en retenir que quelques recommandations isolées de leur contexte. En particulier il serait vain et même dangereux d'entreprendre la mise en place des systèmes de filières et d'appréciation sans avoir préalablement établi une structure appropriée au niveau du Directoire.



Après une discussion approfondie sur ce que devraient être ces "structures", un consensus au sein du Conseil du personnel s'est réalisé sur la nécessité :

- d'une part de renforcer le rôle du Comité Consultatif Permanent ;
- d'autre part que ces "structures" permettent la mise en place d'une politique acceptable pour tous et s'assurent de sa continuité.

INDICES DES PRIX A LA CONSOMMATION

Fin juin (BUH 30/1982), nous avons repris la publication mensuelle de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Pour le mois d'août 1982, l'indice GE a connu une forte poussée de 0.8% par rapport au mois correspondant de l'année précédente.

Si l'augmentation des prix mesurée depuis le début de l'année se poursuivait jusqu'en décembre, le taux annuel de renchérissement se fixerait à 5,4% en fin d'année.

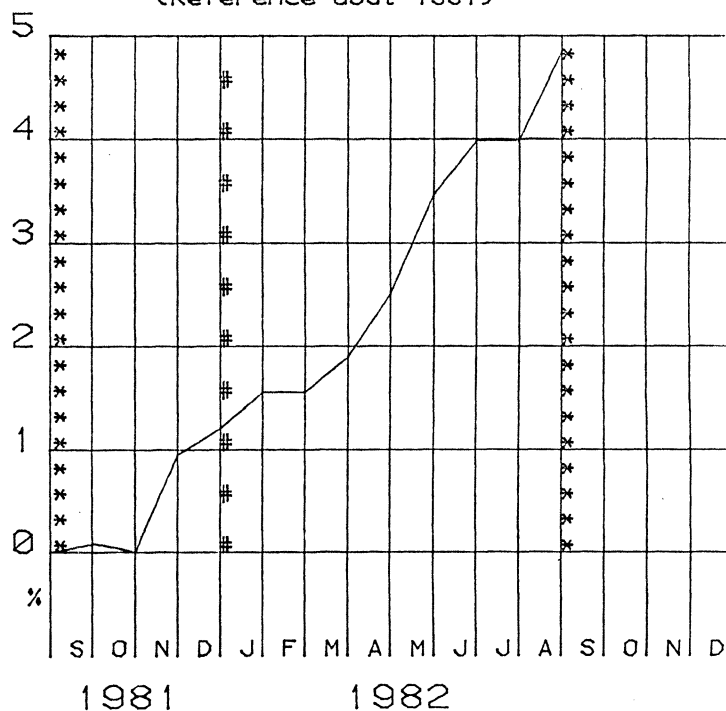
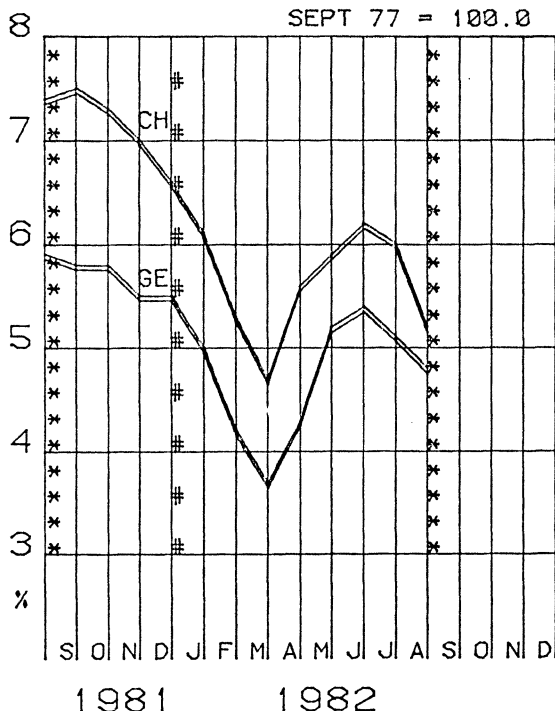
Le renchérissement des biens et services indigènes est près de 4 fois plus important (taux annuel) que celui des marchandises importées. L'inflation importée ne joue qu'un rôle secondaire dans la hausse générale des prix à Genève et en Suisse (Service Cantonal de Statistique, Genève 31.8.1982).

INDICES DES PRIX A LA CONSOMMATION ET TOTALISATION DE L'INDICE GE

Variations en % des Indices Suisse (CH) et Genevois (GE)
par rapport au mois correspondant de l'année précédente

Indices GE : AOUT 81 = 115.4
AOUT 82 = 121.0
SEPT 77 = 100.0

Total(GE) sur 12 mois: 4.8 %
(Reference aout 1981)



La presse locale s'est fait l'écho d'une distorsion dans le calcul de l'indice CH ayant entraîné la révision des méthodes de calcul à partir de janvier 1983. A GENEVE l'Office Cantonal de Statistique a dès 1978 pris des mesures pour éviter ces distorsions et de ce fait l'indice GE utilisé dans le calcul de l'indice CERN ne peut en aucun cas être considéré comme surévalué. Le graphique montre d'ailleurs que les prix augmentent moins à Genève qu'en Suisse. Cette tendance se développe depuis 4 ans.