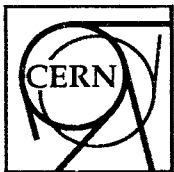


Bulletin ASSOCIATION du PERSONNEL STAFF ASSOCIATION



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

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

Siège: Genève, Suisse
Seat: Geneva, Switzerland

STAFF_ASSOCIATION@MACMAIL.CERN.CH

Tel. 2819/4224

28 janvier 1991

OU EN SOMMES-NOUS AVEC LES ENTREVUES PÉRIODIQUES ET L'APPRÉCIATION DES PERFORMANCES?

Entrevues périodiques:

rappelons que le guide d'entrevue périodique date du 15 juillet 1986¹ ; le but de ces entrevues était d'assurer une discussion annuelle, de caractère relativement formel, entre chaque membre du personnel et son superviseur direct: devaient être discutés les objectifs de l'année écoulée et leur réalisation, les objectifs pour l'année à venir et les ressources disponibles, les questions de formation professionnelle. Deux exercices ont été faits, en 86/87 et en 87/88.

Appréciation des performances:

en plus de l'entrevue périodique maintenue telle quelle, un essai d'appréciation des performances a été lancé fin 88 pour être terminé en 89, date limite repoussée au printemps 1990;

l'appréciation comprenait cinq notes², mais sans utilisation formelle pour l'évolution des carrières ou le renouvellement des contrats;

il était prévu d'analyser cet essai dans le but d'améliorer le système.

En juin 1990, lors d'une réunion des responsables de division, un rapport statistique préliminaire a été distribué, portant sur 1205 personnes parmi les 1560 fiches reçues par la division du personnel à l'époque. Un rapport final, portant sur 1799 formulaires, daté d'août 1990, vient d'être distribué aux membres du Comité de concertation permanent et devient donc officiel.

¹ extrait: "La politique de gestion des ressources humaines de l'Organisation a fait l'objet de plusieurs études, notamment celle du Groupe "Darriulat" en 1982, puis celle du Groupe de Politique du personnel. Leurs recommandations tendaient à la réalisation d'une première étape sous forme d'entrevue périodique. Les résultats de deux enquêtes d'attitude menées en 1982 et 1985 auprès du personnel sous l'égide de l'Association du personnel ont par ailleurs renforcé la validité de ces recommandations.[...]"

Il est prévu que ce système soit ultérieurement intégré à un ensemble de systèmes répondant aux besoins de l'Organisation et comprenant entre autres l'appréciation des performances et la gestion des filières de carrière.[...]"

² "A = excellent, B = dépasse notablement les exigences [du poste], C = satisfait pleinement aux exigences, D = satisfait aux exigences minimales, E = insuffisant"

Durant l'exercice 1989/90, de grandes disparités de notation ont été observées:

entre divisions et entre groupes; par exemple:

note A: de 0 à 20% , note B: de 20 à 43%, note C: de 27 à 72% selon les divisions.

entre catégories professionnelles¹; par exemple:

note A:	10% cat.2,	6% cat.3,	3% cat.4
note B:	42% cat.2	32% cat.3,	24% cat.4
note C:	35% cat.2,	47% cat.3,	66% cat.4.

Les commentaires quasi-unanimes des responsables de division, repris par la division du personnel, ont été:

- 1) le système à cinq notes doit être modifié;
- 2) l'inhomogénéité de notation doit être corrigée;
- 3) l'exercice suivant devrait comporter un lien formel entre appréciation et évolution de carrière;

Ajoutons que, de l'avis de tous les experts extérieurs, pour qu'un système d'appréciation des performances puisse fonctionner correctement, l'appréciation doit commencer au plus haut sommet de la hiérarchie, et se continuer ensuite vers le bas. Cette condition est nécessaire, mais elle n'est pas suffisante.

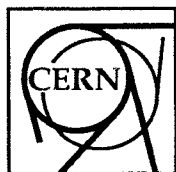
Janvier 1991: suite à notre demande lors du Comité de concertation du 16 janvier dernier, le rapport statistique final vient donc d'être rendu officiel. Par contre, aucune indication n'est connue sur le sort des entrevues d'appréciation en 1991 et sur les modifications du système. L'Association a bien l'intention de soulever ce point crucial lors des discussions à venir sur les filières de carrière et la récompense du mérite.

*

* *

¹ catégorie 2: travaux scientifiques et d'ingénieurs (autres que la physique expérimentale et théorique), cat.3: travaux techniques, cat.4: travaux manuels et métiers.

Bulletin ASSOCIATION du PERSONNEL STAFF ASSOCIATION



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

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

Siège: Genève, Suisse
Seat: Geneva, Switzerland

STAFF_ASSOCIATION@MACMAIL.CERN.CH

Tel. 2819/4224

28 January 1991

WHERE ARE WE WITH THE PERIODIC REVIEWS AND PERFORMANCE APPRAISAL?

Periodic reviews:

let us recall the guide to the periodic review dated 15 July 1986¹ ; the objective of these reviews was to assure an annual discussion, of a relatively formal nature, between each member of the personnel and the direct supervisor: must be discussed the objectives of the past year and the results achieved, the targets for the coming year and the resources available, the question of professional training. Two exercises have been carried out, in 86/87 and in 87/88.

Performance appraisal:

in addition to the periodic interview unchanged, a trial performance appraisal system was launched at the end of 1988 for completion in 1989, a finishing date which was then extended to spring 1990; the appraisal had five marks², but without any formal use for career advancement or renewal of contracts; it was foreseen to analyse this trial with the objective of improving the system.

In June 1990, at a meeting of the Divisional Co-ordinators, a preliminary statistical report was circulated, based on 1205 persons amongst the 1560 report forms received by Personnel Division at that time. A final report, based on 1799 forms, dated August 1990, has just been circulated to the members of the Standing Concertation Committee and thus becomes official.

During the 1989/90 exercise, large discrepancies of marking were observed:

between Divisions and between groups; for example:

mark A	0 - 20%
B	20 - 43%
C	27 - 72%

depending upon the Division

¹ extract: "Several studies have been devoted to the Organization's policy with regard to the management of human resources. The most important were those of the Darriulat Group in 1982 and of the Staff Policy Periodic Review scheme. Both recommended the introduction in an initial stage of a Periodic Review scheme. The validity of these recommendations was supported by the results of two attitude studies conducted amongst the Personnel by the Staff Association in 1982 and 1985.[....] Ultimately, it is intended to integrate the system into a series of other schemes designed to meet the needs of the Organization, including a Performance Appraisal Scheme and a management system using career paths.[....]"

² "A=outstanding, B=exceeds requirements substantially, C=meets requirements fully, D=meets minimum requirements, E=unsatisfactory"

between professional categories³, for example:

mark	cat.2	cat.3	cat.4
A	10%	6%	3%
B	42%	32%	24%
C	35%	47%	66%

The nearly unanimous comments of the Divisions, noted by Personnel Division were:

- 1) the system of five rating levels must be modified;
- 2) the inhomogeneous marking must be corrected;
- 3) the next exercise must include a formal link between appraisal and career advancement.

To this can be added, the opinion of all outside experts, that for a system of appraisal to work properly, the appreciation must start at the top of the hierarchy, and continue downwards through the various levels. This condition is necessary, but not sufficient.

January 1991: following our request at the Standing Concertation Committee of the 16th January, the final statistical report has been officially published. On the other hand, nothing is known concerning possible performance appraisals in 1991 and changes to the system. The Association intends to raise this crucial point during the future discussions on career paths and the rewarding of merit.

*

* *

CONSEIL DU PERSONNEL

REUNION DU CONSEIL DU PERSONNEL

MARDI 5 FEVRIER 1991 à 14h30
Amphithéâtre du Bâtiment Principal

ORDRE DU JOUR:

1. Election du Président de séance
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Approbation du compte rendu de la 275ème réunion du 4 déc.1990.
4. Elections à venir au Conseil du Personnel (information).
5. Suivi de la réunion du Conseil du 8 janvier 1991 et compte rendu de la réunion du Comité de Concertation Permanent du 16 janvier 1991 (information).
6. Filières de carrière et avancement au mérite,
7. Présence d'observateurs de l'Association dans les comités de sélection, promotion, etc.. (discussion)
8. Contrats des restaurants sur le site (information et discussion).
9. Divers.

Nous vous rappelons que les séances du Conseil du Personnel sont publiques et que vous pouvez y assister.

³ cat 2=scientific work and engineers (other than experimental and theoretical physics, cat 3=technical work, cat 4=manual work and trades.