

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.

CONSEIL DU PERSONNEL - ENQUETE ROUSSON

A la 214^{em} réunion du Conseil du Personnel, tenue le 26 novembre 1985, le professeur ROUSSON de l'Université de Neuchâtel, a présenté et commenté les résultats de l'enquête effectuée auprès du personnel du CERN en juin 1985. Il ressort de l'analyse des 1730 questionnaires traités **une grande stabilité** et globalement une **absence d'évolution** d'après la première enquête, en 1982.

D'une manière générale, le personnel se montre **satisfait** ou **relativement satisfait** :

- . de l'emploi,
- . de la variété du travail,
- . du soutien accordé par le supérieur direct,
- . de la possibilité de réaliser ses idées,
- . des mesures de formation et de perfectionnement.

En revanche, c'est l'insatisfaction qui domine en ce qui concerne :

- . la compétence du chef en matière de gestion du personnel,
- . l'information, notamment sur les possibilités de changement de poste,
- . la clarté de la définition des priorités,
- . la crainte d'être affecté par des réductions d'effectif,
- . la charge de travail,
- . l'équité dans les promotions,
- . la discussion des grandes décisions et la prise en compte des intérêts du personnel lors de ces décisions,
- . la consultation dans le domaine de la Politique du Personnel.

Parmi les changements souhaités en priorité par le personnel on relève dans l'ordre :

- . la reconnaissance du mérite,
- . l'utilisation des compétences,
- . les problèmes de carrière,
- . la continuité et la clarté de la politique suivie par la Direction.

En réponse aux questions posées, le Professeur ROUSSON constate que c'est la première fois :

- qu'une telle enquête est menée à la demande des représentants du Personnel,
- que la Direction tente d'en minimiser les résultats,
- qu'il existe un tel écart entre la **satisfaction** dans l'exercice de sa profession et l'**insatisfaction** des méthodes de Direction.

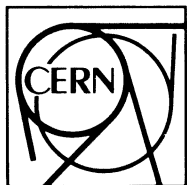
Il conclut que s'il avait un conseil à donner à la Direction, il suggérerait de reconquérir l'**énergie** et la **bonne volonté** du personnel, principalement en définissant une ligne claire et une vision d'avenir "**HORIZON AN 2000**" par rapport à laquelle le personnel pourrait se définir.

COMITE EXECUTIF

Le Comité Exécutif remercie les nombreuses personnes qui ont répondu au questionnaire du **Flash Special Pensions**, diffusé en octobre 1985.

EXECUTIVE COMMITTEE

The Executive Committee thanks all the people who answered the **Special Flash Pensions on Questionnaire** which was distributed in October 1985.



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.

STAFF COUNCIL - STAFF SURVEY

At the Staff Council's 214th meeting on 26 November 1985 Professor ROUSSON of the University of Neuchâtel presented the replies to the staff survey carried out at CERN in June 1985. The analysis of the 1730 questionnaires shows that there is **considerable stability** and overall **no new developments** since the first survey in 1982.

Generally speaking, the staff personnel is **satisfied** or **relatively satisfied** with :

- . their jobs,
- . the variety of work,
- . the support given by their immediate supervisors,
- . the opportunities to put their ideas into effect,
- . training opportunities.

On the other hand there is **dissatisfaction** about :

- . their supervisor's staff management abilities,
- . information, particularly in connection with possible changes of post,
- . the clearness of priorities,
- . the fear of being affected by staff cuts,
- . work load,
- . the fairness of promotions,
- . discussions about major decisions and consideration of the personnel's interests when these decisions are taken,
- . consultation on staff policy.

The staff would like to see changes in the following areas, in order of priority :

- . merit recognition,
- . use of skills,
- . careers,
- . continuity and clarity of the Management's policies.

In reply to questions, Professor ROUSSON observed that this is the first time that :

- a survey has been carried out at the request of the representatives,
- Management has attempted to minimize the results,
- there is such a discrepancy between **job satisfaction and dissatisfaction** with Management methods.

He concluded that if he had to give advice to the Management it would be to harness the personnel's **energy** and good will first setting out **clear guidelines** and a plan for the future such as "**OUTLOOK FOR THE YEAR 2000**" so that the staff could see where they stood.