

INFORMATION

Association
du personnel
CERN

Staff
association
CERN

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

The information presented under this heading is published under the sole responsibility of the CERN Staff Association.

STAFF_ASSOCIATION@MACMAIL.CERN.CH

Adresse AP sur le WEB

<http://www.cern.ch/CERN/Staff.Association>

PROGRAMME DU COMITE EXECUTIF Mandat 1996 - 1997

Le programme du nouveau Comité exécutif a été présenté par le nouveau Président, Michel Vitasse, dans sa déclaration avant son élection, lors de la réunion ordinaire du Conseil du personnel, le 25 juin 1996.

La semaine dernière nous avons publié la première partie de cette déclaration, qui expose les raisons du choix du programme.

i^ous publions à présent la suite de cette déclaration, qui développe les quatre axes prioritaires choisis et expose la méthode prévue :

ENTREPRISES

Dans le PROTON de juin 1995, nous avons noté:

"La Direction annonce une politique accrue de recours à l'industrie, aux services industriels ou à l'affermage", et nous avons considéré que:

"Le recours à la véritable industrie européenne, hors du site, n'est pas critiquable à condition de préserver la compétence globale de l'Organisation. La sous-traitance accrue sur le site, génératrice potentielle de conflits, va contre les intérêts du CERN et du personnel. L'opportunité de sous-traiter certains services doit être discutée très largement".

±JBL discussion sur l'opportunité de sous-traiter certains services ne se fait pas, les décisions sont prises au coup par coup et nous pensons que la limite a été franchie au-delà de laquelle le CERN commence à perdre le contrôle d'activités stratégiques ou sensibles qui devraient être confiées à des membres du personnel titulaires, fonctionnaires internationaux.

Un bon nombre de membres du personnel d'entreprises sont en fait du personnel titulaire manquant: une forme d'intégration devrait leur être proposée. Pour les autres, une Convention de Site devrait être établie par les autorités des Etats hôtes, le CERN et les partenaires sociaux afin d'assurer une concurrence loyale entre entreprises soumissionnaires et une protection correcte du personnel.

CREATION D'EMPLOIS/TEMPS CHOISI

Les objectifs sont:

- de répondre aux aspirations des membres du personnel pour le temps choisi, en cherchant une meilleure adéquation entre vie professionnelle et vie privée, et
- de participer à une démarche solidaire en obtenant la création d'un maximum de postes budgétaires supplémentaires.

C'est à l'Association de négocier un accord-cadre comprenant différentes formules d'aménagement du temps, de temps partiel, de réduction de la durée du travail qui pourront être librement choisis par le personnel. Cet accord-cadre doit inclure un engagement de la Direction sur la création d'emplois et des moyens de contrôler que cet engagement est respecté.

CONSOLIDATION DE NOTRE SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE

- Notre système de protection sociale (pensions, assurance maladie) doit être correctement garanti en cas de dissolution de l'Organisation ou de retrait d'un ou plusieurs Etats membres. La responsabilité des Etats membres doit rester engagée afin de garantir le paiement de prestations correctement indexées jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire.

- Pour l'assurance maladie, le principe de mutualité doit être mieux mis en œuvre et le personnel doit être sensibilisé à la maîtrise des coûts sans atteinte aux prestations.
- La protection des membres du personnel titulaires de contrats à court terme doit être revue et améliorée.

RELATIONS AVEC LES AUTRES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

L'Association doit continuer sa politique de coopération et de coordination avec nos collègues des autres organisations internationales.

L'Association doit continuer à jouer un rôle déterminant dans la fondation de YORICS comme Organisation internationale Non-Gouvernementale (ONG), notamment par l'intermédiaire de Derek Ball, Président de YORICS et Vice-président de TAP.

Nous vous rappelons que les buts essentiels de YORICS sont de promouvoir l'unité, la qualité et l'équité du recrutement, la sécurité et les droits fondamentaux des fonctionnaires internationaux.

Il s'agit donc d'une organisation qui vise à rassembler le plus grand nombre possible de membres du personnel d'organisations inter-gouvernementales pour obtenir la reconnaissance de leurs droits en tant que catégorie distincte de travailleurs afin de contrebalancer le pouvoir quasi absolu qu'ont les organisations qui les emploient.

METHODE

Nous voulons d'abord négocier entre partenaires sociaux responsables. Nous pensons que la négociation collective constitue le moyen le plus efficace de préserver les droits et garanties indispensables au bon fonctionnement du CERN. Pour nous négocier n'est pas combattre mais chercher des solutions ensemble.

Depuis juin 1996 la procédure décrite dans RTG8 est définitive et c'est au Directeur général de faire des propositions au Comité des finances et au Conseil après discussion dans le Forum tripartite TREF et concertation avec l'Association.

Il nous faudra donc établir un lieu de négociation avec le Directeur général ou transformer le CCP qui actuellement est essentiellement un organe de participation à la gestion.

Bien évidemment, il n'est pas exclu que les négociations échouent et dans ce cas nous devons faire valoir nos droits par les moyens judiciaires disponibles ou par d'autres moyens de revendications syndicaux, comme l'appel à la grève.

Nous devons aussi impliquer le personnel plus étroitement à l'élaboration de nos propositions, grand thème par grand thème et c'est la raison pour laquelle nous avons demandé à Etienne Brouzet de créer un groupe chargé d'assumer l'information - débat à l'intérieur de chaque Division.

Nous pensons que le développement d'un dialogue avec nos membres qui impliquerait plus les membres du Conseil du personnel sera de nature à motiver le personnel à la résolution de ses problèmes et d'avoir plus de candidats à l'avenir.

Les réunions du "Comité exécutif élargi", courtes réunions auxquelles sont invités tous les membres du Conseil du personnel intéressés et disponibles, ont montré leur utilité et seront organisées en principe chaque semaine.

C'est sur ce programme général, et avec cette méthode, que la liste du Comité exécutif que je présente et moi-même demandons à être élus.

* * *