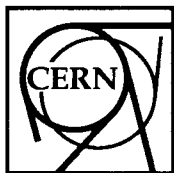


Bulletin ASSOCIATION du PERSONNEL STAFF ASSOCIATION



Siège: Genève, Suisse
Seat: Geneva, Switzerland

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.

STAFF_ASSOCIATION@MACMAIL.CERN.CH

Tel. 2819/4224

1er septembre 1992

RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL SUR LES ENTRETIENS ANNUELS 1992 (VÈME ET DERNIÈRE PARTIE): COMMENTAIRES ET SUGGESTIONS

Suite à nos articles précédents, vous trouverez ici un résumé des commentaires et suggestions figurant dans les réponses au questionnaire de l'Association sur les entretiens annuels 1992.

Signalons tout d'abord que, sur les 832 d'entre vous qui nous ont retourné le questionnaire, 200, dont 48 superviseurs, ont fait des commentaires ou des suggestions, dont 177 en Français et 23 en Anglais; nous les en remercions; ces commentaires ou suggestions sont de longueur variable et vont d'un seul mot (que nous ne pouvons reproduire ici...) à 250 mots.

les entretiens

- (nombreux superviseurs et supervisés) un entretien annuel formel est très utile, voire indispensable même s'il y a des contacts professionnels fréquents, voire quotidiens entre superviseur et supervisé;
- (idem) un entretien annuel formel est inutile alors qu'il y a des contacts professionnels fréquents, voire quotidiens entre superviseur et supervisé¹;
- plusieurs entretiens n'ont pas eu lieu à cause d'un recrutement récent;
- des entretiens ont eu lieu malgré un recrutement récent: il n'y a pas eu, évidemment, d'appréciation des résultats obtenus, mais définition des objectifs pour l'avenir;
- il est essentiel que le superviseur soit lui-même convaincu de l'utilité de l'entretien annuel, sinon l'exercice devient "une farce", "de la poudre aux yeux", "une supercherie";
- le superviseur a refusé de discuter le travail des 25 années précédentes, une occasion manquée de s'informer;
- les chefs de division devraient rappeler aux chefs de groupe que les entretiens sont obligatoires, pour ne pas avoir à le réclamer;

¹il semble donc que les buts de ces entretiens devraient être expliqués ou réexpliqués.

- le calendrier était trop serré cette année, d'où précipitation : en tenir compte à l'avenir;
- certains superviseurs ont organisé spontanément des réunions d'équipe avant les entretiens individuels, ce qui a été très apprécié.

le formulaire d'entretien annuel

- il faudrait modifier le formulaire: plus d'espace pour la définition des objectifs, l'analyse des résultats obtenus, les plans de formation et de développement personnel, et de la place pour les commentaires des supervisés sur tous ces points;
- il faudrait qu'on puisse le remplir par traitement de texte;
- il faudrait recevoir une copie du formulaire dûment rempli et signé par les responsables de tous les niveaux prévus².

² ceci est prévu dans la Circulaire administrative n° 26, Annexe I, p.4, § 4.5: "Dans les 30 jours qui suivent la date effective des décisions d'avancement le (1er juillet 1992), une copie du formulaire rempli est remise au membre du personnel. L'original est versé au dossier personnel administratif, dont le lieu de conservation est précisé dans la circulaire administrative n°10", et ceci devrait donc maintenant avoir été fait.

la formation aux entretiens

- le cours MOAS de l'an dernier n'a pas convaincu tous les superviseurs, (ni tous les supervisés);
- il est essentiel que les superviseurs et les supervisés reçoivent tous une bonne formation tirant les leçons de l'exercice 1992; on pourrait préparer une bande vidéo, tenant compte des spécificités du CERN, qui serait montrée à l'ensemble des titulaires.

les objectifs

- ils ne sont pas toujours clairs;
- ils changent très souvent, selon l'humeur du chef de groupe, il n'y a pas de planification;
- ce sont toujours les mêmes, il est inutile de les redéfinir chaque année;
- ils ne sont pas faciles à définir dans de petits groupes de recherche.

les ressources

- quand elles ne sont pas incertaines, il n'y a accord que sur leur insuffisance, en particulier sur le manque d'effectifs, souvent mentionné par les supervisés et les superviseurs;
- il y a eu accord sur les ressources pendant l'entretien, mais cet accord n'a pas été approuvé par la Division;
- le manque de recrutement empêche la transmission du savoir des anciens qui s'en vont.

l'appréciation des résultats

- (nombreux supervisés) : l'appréciation a été faite par un superviseur administratif qui ne connaît ni le membre du personnel et ni son travail: c'est le cas dans des services récemment restructurés, avec une hiérarchie totalement nouvelle; c'est le cas pour des équipes qui travaillent en permanence pour une autre division; enfin, c'est le cas pour des personnes "détachées" de leur division pendant des périodes qui sont parfois très longues (un membre du personnel est ainsi "détaché" depuis huit ans!)³;

³ les Statut et Règlement du personnel ne connaissent que le transfert ou la mutation; ils ne connaissent pas le "détachement"; l'Association interviendra auprès de l'Administration pour clarifier et mettre de l'ordre dans cette question.

- les mêmes mots sont employés par différents responsables avec des valeurs différentes, d'où un manque d'objectivité globale;

- (superviseur): comme les ressources sont insuffisantes, on ne peut pas apprécier si tel objectif a été ou non atteint mais seulement dire dans quelle mesure on s'en est approché.

- il y a longtemps que l'appréciation formelle aurait dû être faite au CERN, comme cela se fait ailleurs.

l'avancement

- le chef direct, qui a le pouvoir de supprimer ou retarder l'octroi d'un échelon, devrait avoir aussi le pouvoir de décider l'octroi d'un double échelon⁴;
- le chef direct devrait (au moins) pouvoir exprimer clairement ses recommandations sur l'avancement de son personnel;
- l'Association du personnel devrait se préoccuper de l'avancement de l'ensemble du personnel; il est outrageant que les chefs d'équipes et de groupes qui ont construit LEP, son infrastructure et ses grands détecteurs ne soient pas honnêtement récompensés;
- (superviseurs et supervisés): le système ne peut fonctionner que si le mérite est vraiment récompensé, sans "quotas" arbitraires;
- il est impossible de motiver ceux qui sont bloqués dans leur avancement;
- les propositions d'avancement ne correspondent pas aux appréciations faites;
- comment connaître les motifs d'attribution ou de refus de double échelon?

la description d'emploi

- elle n'a pas été faite ou refaite depuis de nombreuses années;
- elle a été refaite récemment mais sans tenir compte des nouvelles fonctions.

la filière de carrière

- elle correspond bien aux fonctions remplies;
- elle ne correspond pas aux fonctions remplies, et il y a recours;

⁴ cette demande est faite plusieurs fois, à la fois par les supervisés et par les superviseurs.

- elle ne correspond pas aux fonctions remplies, mais à quoi bon faire recours, ça ne donnera rien de toutes façons;

- (superviseurs): le personnel n'accepte aucune critique et a des prétentions abusives;

- (supervisés): un superviseur justifie les filières attribuées par les difficultés financières de l'Organisation;

- il y a de grandes injustices.

MOAS en général

- (superviseurs et supervisés) MOAS n'apportera pas plus d'objectivité et de justice, mais augmentera la bureaucratie et la mainmise de l'Administration sur le personnel, d'où frustration et démotivation, d'autant que le personnel, dans son ensemble, est âgé;

- MOAS arrive trop tard pour réparer les injustices;

- on ne voit pas comment se feront les changements de filière VI à filière VII, probablement très rares;

- MOAS coûte très cher en paperasserie.

CREDIT SOCIAL DES FONCTIONNAIRES

Prochaine permanence du Crédit Social des Fonctionnaires le **vendredi 18 septembre 1992, de 14h.00 à 16h.00**, dans les locaux de l'Association du Personnel - Bât. 64-R002.

Vous pouvez prendre rendez-vous en téléphonant au 2819.

POUR INFORMATION

JOURNEE MONDIALE DE LA PAIX

MARDI 15 SEPTEMBRE 1992, de 19h.45 à 21h.15
à l'Auditoire John MOTT
37, Quai Wilson

Vous êtes tous cordialement invités à la **JOURNEE MONDIALE DE LA PAIX**.

L'Association Journée Mondiale de la Paix, poursuit son action solidaire commencée l'année dernière, soutenue encore avec le Cercle pour la paix en juin de cette année lors du sommet pour la Terre - en faveur de la sauvegarde, l'illumination et l'élévation de notre planète et de toute l'humanité.

Venez vous informer, dialoguer, puis danser dans la joie de l'esprit pour un monde meilleur de beauté et de paix.

CLUBS

BASKET

Nous rappelons la reprise de nos activités qui se sont déroulées jusqu'à maintenant, chaque lundi, Salle de la Golette à Meyrin.

Depuis le mercredi 2 septembre, les entraînements ont repris :

- **chaque lundi, à 20h.00**, au Collège de la Golette 17, rue de la Golette, à Meyrin,
- **chaque mercredi, à 20h.00**, au Collège Rousseau 16, Chemin du Bouchet.

Les personnes qui désirent participer à ces entraînements sont les bienvenues. Ceux que la compétition intéresse, sont invités à ces mêmes entraînements ou peuvent prendre contact avec :

D. BLONDEL, Tél. 5136 ou
P. GIACOMELLI, Tél. 3619,

qui se tiennent à votre disposition pour tout renseignement.

Nous rappelons que le fait de participer aux compétitions, nécessite une licence valable pour une saison, et qu'aucun match ne pourra être joué avant la signature de ce document. Une cotisation de CHF 60.- vous sera également demandée à ce moment-là.

Début du challenge 92-93 le 14.09.92. Pour ceux qui ne l'auraient fait, pensez à faire votre demande de licence.