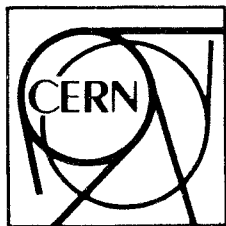


BULLETIN ASSOCIATION DU PERSONNEL



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

☎ 2819 - 4224

STAFF ASSOCIATION

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

POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DES CONTRATS DU PERSONNEL

L'Association a été appelée à faire ses commentaires sur un document émanant de la Direction des Ressources Humaines sur la **Politique des contrats du personnel**, daté de juin 1988.

A cette occasion, en plus de remarques détaillées sur ce document, le Comité Exécutif a dégagé quelques principes généraux et des actions concrètes qu'il a transmis à la Direction.

Nous les présentons ci-dessous d'une manière succincte :

A. PRINCIPES GENERAUX

1. respecter le caractère international et intergouvernemental de l'Organisation et assurer sa mission, dont les deux objectifs fondamentaux sont :
 - « *fournir et maintenir les installations les plus modernes et les plus perfectionnées pour la recherche en physique des hautes énergies et effectuer des recherches au moyen de ces installations dans les conditions les plus efficaces;*
 - mettre ces installations expérimentales à la disposition des savants visiteurs et répandre par tous les moyens possibles l'expérience du CERN dans les Universités et institutions nationales.»* (CERN/325, décembre 1959)
2. répondre au désir légitime du personnel d'une possibilité de carrière au CERN, d'ailleurs compatible avec la mission de l'Organisation;
3. assurer clarté, justice, honnêteté, en particulier par une information correcte sur la politique de l'emploi au CERN;
4. faciliter la réinsertion professionnelle des membres du personnel qui doivent quitter l'Organisation.

B. ACTIONS CONCRETES, PROPOSITIONS

1. **établir une planification globale des ressources humaines** au CERN, en y incluant **tous les personnels** travaillant sur le site;
2. **définir les différentes catégories de personnel** (titulaires, attachés, boursiers, boursiers correspondants ou itinérants, stagiaires, etc..) et même **en supprimer certaines**;
3. **abolir la notion de postes de durée limitée**;
4. **maintenir la politique passée d'attribution de contrats de durée indéterminée pour les membres du personnel autres que les physiciens de recherche**, politique qui a fait ses preuves;
5. **demander au Conseil** de lever le moratoire sur l'attribution des contrats de durée indéterminée qu'il a décidé en juin 1987;

6. pour répondre aux demandes des utilisateurs :
 - . continuer la politique restrictive d'attribution de contrats de durée indéterminée pour les physiciens de recherche,
 - . augmenter le nombre de postes de titulaires pour les physiciens de recherche, de 90 environ jusqu'à 130-150 par exemple;
7. améliorer la sélectivité au moment du recrutement.
8. assurer un plus grand renouvellement du personnel par une extension du système de départs anticipés par accord mutuel approuvé par le Conseil en juin 1988 : l'établir d'une façon continue, favoriser tous les candidats et augmenter le recrutement pour remplacer les départs supplémentaires;
9. favoriser le travail à temps partiel à l'approche de la retraite;
10. favoriser la mobilité interne, la formation continue, le recyclage : augmenter le budget consacré à l'enseignement;
11. la pratique du CERN de recruter des candidats ayant quelques années d'expérience a fait ses preuves : éviter de la changer complètement avant d'avoir évalué les conséquences du changement sur la conduite de la mission du CERN;
12. faciliter l'intégration des familles, en particulier en rendant plus facile l'obtention de permis de travail pour les conjoints et les enfants;
13. créer vraiment un service de placement extérieur (déjà envisagé par la Direction dans un document (CERN/498) approuvé par le Conseil en juin 1963!). Impliquer les organismes des Etats membres dans le reclassement du personnel du CERN;
14. améliorer la protection contre le chômage;
15. assurer la protection sociale de tous les membres du personnel : certaines catégories de personnel n'ont aucune protection sociale contre les conséquences de la vieillesse, de l'invalidité, du décès : veiller à ce que tous les membres du personnel soient affiliés à un régime de protection sociale ou deviennent membres de la Caisse de Pensions du CERN, comme le sont actuellement les titulaires et les boursiers.

*
* *

The English version will be published next week.