

Vos attentes pour 1999 et au-delà

La première réunion ordinaire du Conseil du personnel pour cette nouvelle année a eu lieu le 12 janvier après-midi.

Après approbation du compte rendu de la dernière réunion de 1998 et des commentaires sur les principales décisions du Comité des finances et du Conseil de l'Organisation de fin d'année, le sujet principal de la réunion a été la préparation de la révision quinquennale de nos conditions d'emploi.

La dernière révision a donné lieu à une enquête comparative approfondie à l'extérieur. Conformément à une tradition établie, l'enquête prochaine devrait être moins détaillée.

Un accord global avait été obtenu en décembre 95, mais remis en cause dès l'année suivante, en grande partie parce que certaines délégations avaient contesté les résultats présentés. C'est pourquoi le Comité exécutif, tout en soutenant le principe d'une révision allégée, souhaite que l'on s'accorde d'abord sur une méthode de travail, et qu'on tienne compte de ce que nos conditions d'emploi

doivent être en conformité avec les règles de la fonction publique internationale.

Les résultats de l'enquête socio-professionnelle que nous avons organisée l'an dernier, et dont le rapport de synthèse actuellement en préparation sera distribué prochainement à l'ensemble du personnel, permettent aujourd'hui de connaître les priorités du personnel. Nous devons en tenir compte durant cette révision quinquennale. Trois ensembles de demandes se dessinent clairement:

- Des demandes qui concernent une majorité de titulaires, portant par ordre de priorité décroissante sur:
 - la consolidation de notre système de protection sociale (pensions, assurance maladie)
 - l'obtention d'une méthode d'ajustement annuel claire, objective et contraignante
 - l'assurance d'une évolution de carrière correcte
 - la prise en compte du manque de personnel (actuel et prévu dans le plan à long terme)

- Des demandes qui concernent les jeunes:

- stabilité d'emploi
- amélioration des conditions de recrutement

- Des demandes qui concernent les entreprises:

- meilleure protection du personnel sous contrats à obligation de résultats, par élaboration d'une convention de site
- intégration du personnel sous contrats à obligation de moyens, considéré comme du personnel CERN manquant.

Sur cette base, le Comité exécutif prépare des propositions et sa stratégie qui seront débattues avec les délégués du personnel lors des mini-assises de l'Association en mars 1999.