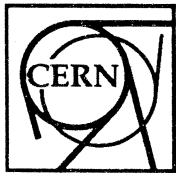


Bulletin ASSOCIATION du PERSONNEL STAFF ASSOCIATION



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.

Siège: Genève, Suisse
Seat: Geneva, Switzerland

STAFF_ASSOCIATION@MACMAIL.CERN.CH

Tel. 2819/4224

Tuesday 11 September 1990

NEGOTIATIONS BETWEEN MANAGEMENT AND STAFF ASSOCIATION SUNDER THE AUSPICES OF THE PRESIDENT OF COUNCIL

In our FLASH dated 7 September, distributed at the beginning of this week, you can read the detailed results of the negotiations held between the Management

and the Staff Association, under the auspices of the President of Council, during the months of July and August.

The origin of the negotiations: the five-yearly salary review

You may recall that these direct negotiations on salaries, pensions and indemnities were asked for by CERN Council, last 22 June, because it did not succeed in taking decisions following from the five-yearly review of the staff salary levels (these decisions were initially foreseen for December 1989, with effect as of 1st January 1990).

This review had revealed a large gap between our salaries and those of our colleagues of the Organizations that Council itself had chosen for reference in April 1989.

During the discussions in the tripartite Committee TRACE, while asking that this gap be filled, by steps if necessary, the Association accepted, in a spirit of compromise, a salary increase of 8,8%, but on a shorter time span than proposed by the Management.

Last June, first, the Finance Committee then the CERN Council could not agree on the decisions to be taken, "*in part because the late receipt of documents by Members had prevented consideration of the proposals by their home authorities*"!

Staff Council's guidelines for the negotiations and their application

During the negotiations, in order to look for a solution acceptable both to the Member States and to the staff, the representatives of the Association, following the Staff Council's guidelines and with its support, have striven to obtain an "package" of measures "equivalent" to the positions taken in TRACE.

This is why they have accepted that **part of the salary increase be compensated by a reduction in working time.** They had asked for a reduction of the weekly working hours from 40 to 39 hours. The Management preferred to regroup this reduction in **five new official holidays at the end of the year, when the Laboratory closes for economy reasons.** The Association finally accepted this proposition.

What remains is a global increase of the salary scale of 6.4%, by small steps between now and 1st January 1993, the next general salary review being foreseen in 1993.

Of course, during the successive steps of this increase, the Geneva cost-of-living index in Geneva (technically: the consumer price index) should be fully granted, otherwise the Organization would take with one hand what it gave with the other!

Finally, a joint working group between Management and Staff Association will study longer-term solutions for the periodic review of employment conditions, in particular the possibility to join the Coordinated Organizations or to use them as a firm reference.

The guarantees of the payment of pensions and of the repayment of the CERN's debt

This question worries many of you, with reason, and it was not left out of the "package" which was negotiated with the Management.

The guarantee of the payment of the pensions in all circumstances and, in particular, in the event of the dissolution of the Organization, requires that the Pension Fund be put into technical balance on the basis of economic parameters more realistic than those presently used. For about 15 years, it has been recognized by the Pension Board, the Fund's actuary, independent actuaries, the CERN Review Committee, then by the new Governing Board of the Pension Fund and finally by the Management, that the real net return of the Fund's assets is lower than the 3.5% initially foreseen, that a value of 3% for calculating the balance would be more realistic and consequently that the total contribution to the Fund would have to be increased to 30% of reference salaries (about 1.25 times the basic salaries).

Such a decision is dictated by a sense of responsibility towards the future generations who, otherwise, will have to pay even higher contributions in order to maintain the levels of the benefits.

In 1983, the Management had proposed that the Organization's contribution be increased by 8% in 8 years, which would brought it to 23% the contribution of the personnel remaining

unchanged, based on the principle of "the normalized staff contribution" adopted by the CERN Council in 1981¹, i.e. now 7%.

During the negotiations of Summer 1990, the Management started by proposing that the total contribution of 30% be obtained by increasing the contribution of the personnel to 10% and that of the Organization to 20% but the Staff Association representatives asked that the principle of the normalized staff contribution be respected.

Finally, a compromise was obtained on a sharing by 9% for the personnel and 21% for the Organization, by steps between now and 1997.

Other measures on the guarantees, including those concerning CERN's debts to the Pension Fund, require special studies and the follow-up of decisions already taken by the CERN Council (creation of a Foundation under Swiss law, possibilities of reintegrating the national social security schemes); this will have to be done with diligence and executed with determination.

¹a principle which ensures that the members of the CERN Pension Fund pay as much but no more than their colleagues of the organizations chosen as reference by the same Council, i.e. the Coordinated Organizations and the Services Industriels de Genève.

The proposed measures form a "package"

The measures resulting from the negotiations will be submitted by the Director General to the Finance Committee, on 3 October and to the Committee of Council, on 4 October, so that they agree to them and that they recommend their approval to Council. **By presenting this ensemble of measures which form a**

"package" whose balance was not reached easily, the President of Council, the Director General and the President of the Staff Association can but engage their responsibility. The documents have been sent in time and we will strongly insist so that the highest authorities of the Organization approve this "package" as it is. Any other decision would obviously create HUGE PROBLEMS within the Organization.

mardi 11 septembre 1990

NÉGOCIATIONS ENTRE LA DIRECTION ET L'ASSOCIATION DU PERSONNEL SOUS LES AUSPICES DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

Dans notre FLASH daté du 7 septembre et distribué en début de semaine, vous avez pu prendre connaissance du résultat détaillé des

négociations tenues, pendant les mois de juillet et d'août, par la Direction et l'Association du personnel, sous les auspices du Président du Conseil.

L'origine des négociations: l'examen quinquennal des traitements

Vous vous rappelez que ces négociations directes sur les salaires, pensions et indemnités ont été demandées par le Conseil du CERN, le 22 juin dernier, car celui-ci n'avait pas réussi à prendre les décisions découlant de l'examen quinquennal des niveaux de salaires du personnel titulaire (ces décisions étaient initialement prévues pour décembre 1989, avec effet au 1er janvier 1990).

Cet examen avait mis en évidence un écart important de nos salaires avec ceux de nos collègues des Organisations que le Conseil du CERN lui-même, en avril 1989, avait choisies comme référence.

Tout en demandant que cet écart soit comblé, au besoin progressivement, l'Association avait accepté, lors des discussions dans le comité tripartite TRACE et dans un souci de compromis, une augmentation des traitements de 8,8%, avec un calendrier plus court que celui présenté par la Direction.

En juin dernier, le Comité des Finances d'abord, puis le Conseil du CERN ne pouvait se mettre d'accord sur les décisions à prendre, *"en partie à cause de la réception tardive des documents par les membres, qui a empêché les autorités nationales d'examiner les propositions"*!

Les instructions du Conseil du personnel pour les négociations et leur mise en oeuvre

Lors des négociations et pour rechercher une solution acceptable par les Etats membres et par le personnel, les représentants de l'Association, sur les instructions du Conseil du personnel et avec son soutien, se sont efforcés d'obtenir un ensemble de mesures "équivalent" aux positions défendues dans TRACE.

C'est ainsi qu'ils ont accepté qu'une partie de l'augmentation de salaires soit compensée par une réduction du temps de travail. Ils avaient demandé une réduction de l'horaire hebdomadaire de 40 à 39 heures. La Direction préférait que cette réduction soit groupée sous forme de cinq jours fériés supplémentaires, en fin d'année, lorsque le Laboratoire est fermé pour des raisons d'économies. L'Association a finalement accepté cette formule.

Le reste est une augmentation globale de la grille des salaires de 6,4%, par petites étapes d'ici au 1er janvier 1993, le prochain examen général des traitements étant prévu en 1993.

Bien entendu, lors des étapes successives de cette augmentation, l'indice du coût de la vie à Genève (techniquement: l'indice des prix à la consommation) doit être accordé intégralement, sinon l'Organisation reprendrait d'une main ce qu'elle donnerait de l'autre!

Enfin, un groupe de travail commun Direction-Association étudiera des solutions à plus long terme pour l'examen périodique des conditions d'emploi, en particulier la possibilité de rejoindre les Organisations coordonnées ou de les prendre comme ferme référence.

Les garanties du paiement des pensions et du remboursement de la dette du CERN

Cette question préoccupe beaucoup d'entre vous, à juste titre, et elle n'a pas été oubliée du "paquet" négocié avec la Direction.

Les garanties du paiement des pensions en toutes circonstances, et, en particulier, en cas de dissolution de l'Organisation, passent par la mise en équilibre technique de la Caisse sur la base de paramètres économiques plus réalistes que ceux utilisés actuellement. Depuis près de 15 ans, il a été reconnu par le Comité des Pensions, l'actuaire de la Caisse, des actuaires indépendants, le Comité d'évaluation du CERN, puis par le nouveau Conseil d'Administration de la Caisse et finalement par la Direction que le rendement net réel des avoirs de la Caisse est inférieur aux 3,5% prévus à l'origine, qu'une valeur de 3% serait plus réaliste pour le calcul de l'équilibre et qu'en conséquence il faudrait augmenter la contribution totale à la Caisse jusqu'à 30% des salaires de référence (environ 1,25 fois les salaires de base).

Une telle décision s'impose par un souci de responsabilité envers les générations futures, qui, autrement, devront plus tard verser des contributions encore plus élevées, pour maintenir le niveau des prestations.

En 1983, la Direction avait proposé que la contribution de l'Organisation augmente de 8% en huit ans, ce qui la porterait à 23%, la contribution du personnel restant

inchangée en vertu du principe dit de "la contribution du personnel normalisée" adopté par le Conseil du CERN en 1981¹, soit maintenant 7%.

Lors des négociations de cet été 1990, la Direction a commencé par proposer que la contribution totale de 30% soit obtenue en augmentant celle du personnel à 10% et celle de l'Organisation à 20% mais les représentants de l'Association ont demandé que le principe de la contribution du personnel normalisée soit respecté.

Finalement, un compromis a été obtenu sur une répartition de 9% pour le personnel et de 21% pour l'Organisation, par étapes et au même rythme d'ici à 1997.

D'autres mesures sur les garanties, y compris celles concernant la dette du CERN envers la Caisse de Pensions, impliquent des études spéciales et la poursuite de la mise en place de décisions déjà prises par le Conseil du CERN (création d'une Fondation de droit suisse, possibilités de réintégration dans les régimes de protection sociale nationaux); ceci devra être fait avec diligence. et sera suivi avec détermination.

¹ principe qui assure que les membres de la Caisse de Pensions du CERN paient autant mais pas plus que leurs collègues des organisations choisies comme référence par ce même Conseil, à savoir les Organisations coordonnées et les Services industriels de Genève.

Les mesures proposées forment un "paquet"

Les mesures résultant des négociations seront soumises par le Directeur général au Comité des Finances, le 3 octobre, au Comité du Conseil, le 4 octobre, pour qu'ils les entérinent et pour qu'ils en recommandent l'approbation au Conseil du CERN. **En présentant l'ensemble de ces mesures, qui forment un "paquet" dont l'équilibre n'a pas été obtenu facilement, le Président du**

Conseil, le Directeur général et le Président de l'Association du personnel ne peuvent qu'engager leur responsabilité. Les documents sont partis à temps et nous insisterons fermement pour que les instances suprêmes de l'Organisation approuvent ce "paquet" tel quel. Toute autre décision serait inacceptable et créerait évidemment D'ÉNORMES PROBLEMES dans l'Organisation.