

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.

STAFF_ASSOCIATION@MACMAIL.CERN.CH

Adresse AP sur le WEB

http://www.cern.ch/CERN/Staff_Association

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

10 juin 1996

PROGRAMME DE PREMIER EMPLOI

Résumé: un programme de premier emploi devait faire partie du "paquet" de mesures issues de la conciliation de 1995 - la Direction présente ses propositions de mise en oeuvre au Comité des Finances et au Conseil - l'Association considère qu'elles ne constituent pas un vrai programme et qu'il ne s'agit pas véritablement de premier emploi.

Nous devons revenir aujourd'hui sur le "paquet" issu de la conciliation, à la fin de l'année dernière¹. Vous vous souvenez sans doute que le Conseil du CERN avait créé un groupe restreint de conciliation, présidé par un membre du Conseil et comprenant trois délégués d'États membres, trois représentants du Directeur général et trois représentants de l'Association du personnel. Ce groupe a présenté au Conseil des propositions sur un ensemble de mesures découlant de l'examen quinquennal des rémunérations.

Nous avons appelé cet ensemble "le paquet". Consultés, vous avez accepté ce paquet à une très large majorité. Il comprenait, entre autres éléments, "l'adoption du principe d'un programme de premier emploi", assorti de demande de propositions de mise en application pour juin 1996.

Il est utile de signaler ici comment le programme de premier emploi a été introduit dans le résultat de la conciliation: lors de la troisième réunion du groupe restreint, en présence du Directeur général, ses représentants et certains délégués des États membres ont proposé d'introduire un "grade d'entrée" au CERN dans chaque filière de carrière, inférieur au grade le plus bas de ces filières. Les représentants de l'Association ont

catégoriquement refusé cette proposition qui ne découlait d'aucun des éléments rassemblés dans l'étude quinquennale des rémunérations. Ils ont menacé de rompre les discussions si elle était maintenue. Ils ont proposé, en revanche, l'introduction d'un programme de premier emploi. Cette proposition a été acceptée par le groupe restreint, puis par le Conseil du CERN.

Dans ces conditions, grande a été la surprise des représentants de l'Association, lors des réunions du Comité des Finances, le 13 décembre, puis du Conseil, le 15 décembre, d'entendre le Directeur général déclarer que, dans ce "paquet", *il aimait beaucoup les grades d'entrée!*²

La signification de ce "lapsus" nous est apparue clairement lorsque, dans le courant de la nouvelle année 1996, la Direction nous a présenté ses projets de documents censés contenir les propositions de mise en oeuvre du programme de premier emploi: il n'y avait pas de programme et il n'y était pas question de premier emploi. Il s'agissait de recruter les membres du personnel commençant leur carrière au CERN un grade en dessous du grade le plus bas de chaque filière!

¹ voir, entre autres, le FLASH de l'Association du 12 décembre 1995, la Lettre du Directeur général aux Membres du Personnel du CERN du 15 décembre 1995.

² le procès-verbal de la réunion du Comité des Finances, approuvé le 20 mars 1996, ne mentionne pas *grade d'entrée* mais *programme de premier emploi*. Le procès-verbal de la réunion du Conseil ne nous est pas encore connu.

L'Association du personnel a, évidemment, protesté avec vigueur tant dans le Comité de concertation permanent que dans le forum tripartite TREF auquel elle a remis un document³. Ces réactions, ainsi que les commentaires de plusieurs représentants des États membres dans TREF, ont amené la Direction à amender ses propositions, sans, toutefois, que l'Association du personnel puisse les accepter comme correspondant à l'idée qu'elle se fait d'un véritable programme de premier emploi: il ne s'agit toujours pas d'un véritable programme et il ne s'agit toujours pas de véritable premier emploi.

En effet, sur la base d'une présentation tronquée de comparaisons rudimentaires avec quelques autres organisations internationales, la Direction propose⁴ au Comité des Finances et au Conseil d'introduire un grade de premier emploi dans chaque filière de carrière, inférieur au grade le plus bas actuel. Les membres du personnel titulaire recrutés à l'avenir avec trois ans, ou plus, d'expérience professionnelle pertinente antérieure, continueraient à être recrutés dans le grades normaux des filières. Mais ceux *"qui n'auraient pas acquis trois ans d'expérience professionnelle pertinente au moment de leur engagement"* au CERN pourraient être recrutés dans le grade de premier emploi, en tenant compte *"des différences de qualifications, d'une expérience directement adaptée aux besoins ainsi que de situations particulières, notamment du marché du travail"*. Ils y resteraient normalement jusqu'à ce qu'ils aient acquis les trois ans d'expérience professionnelle pertinente totale.

Quant à l'ampleur du programme, citons simplement cet extrait du document de la Direction:

"La Direction prendra des mesures pour encourager, dans le cadre du programme de premier emploi, l'engagement de jeunes gens ayant obtenu récemment leur qualification, dans le but de porter leur taux de recrutement à 30% du recrutement total sur des postes de titulaires pour la fin de 1997 au plus tard, date à laquelle ce taux sera réexaminé."

³ document intitulé "First employment programme - Comments by the Staff Association", CERN/AP/TREF/1, daté du 30 avril 1996 (connu temporairement comme CERN/TREF/75...).

⁴ "PROGRAMME DE PREMIER EMPLOI - Propositions de la Direction concernant sa mise en œuvre", CERN/2132 (CERN/FC/3883), original en Anglais du 31 mai 1996.

La Direction étudie actuellement des mesures incitatives envisageables pour favoriser le recrutement dans le programme de premier emploi, par exemple en réservant certains postes à cet effet, en fixant les montants alloués aux recrutements ou en offrant des avantages en matière d'effectifs en reconnaissance des recrutements dans ce programme.

L'Organisation continuera à étudier les moyens possibles de dégager progressivement des ressources (p. ex. le travail à temps partiel pour le personnel à l'approche de la retraite) pour permettre d'augmenter le nombre des recrutements de ce type, dans les limites des besoins du programme de travail général."

L'Association du personnel, et le Conseil du personnel est unanime sur ce point, considère:

- que le programme de premier emploi devrait **s'ajouter**, et non se substituer, même partiellement, au programme des recrutements normaux prévus dans le plan des effectifs,
- que des ressources supplémentaires auraient dû être recherchées et trouvées, soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'Organisation, **avant** de lancer le programme — et l'Association a fait des propositions constructives dans ce sens;
- que le programme devrait s'adresser uniquement à **de jeunes débutants**, n'ayant pas d'expérience professionnelle antérieure — et après déjà deux ans d'expérience, ils ne sont plus des débutants;
- que les comparaisons faites avec d'autres organisations **ne justifient pas** d'élargir les filières de carrière vers le bas par un grade entier.

C'est pourquoi l'Association ne peut considérer que les propositions de la Direction sont conformes au résultat de la procédure de conciliation de 1995. Elle fera une déclaration en ce sens lors de la prochaine réunion du Comité des Finances, le 19 juin prochain. □

N.B. the English version of our article of last week will be published shortly.

RESULTAT DES ELECTIONS AU CONSEIL DU PERSONNEL

1996-1997

Secteur	Collège électoral	Inscrits	Reçus	Bulletins Blancs Nuls		Part. Vote %	Candidats	Voix	Elus
ACC	A	281	182	5	4	64,8%	Etienne BROUZET /SL	143	Elu
							Daniel DEKKERS /PS	123	Elu
							Poul FRANSEN /LHC	111	Elu
							François GHINET /SL	129	Elu
ACC	B	541	350		16	64,7%	René BARTHELEMY /PS	243	Elu
							Daniel BOIMOND /PS	270	Elu
							Jean-Claude CARLIER /SL	278	Elu
							Jean-Claude GUILLOT /SL	220	Elu
ADM	A	72	54		4	75,0%	Derek BALL /AS	35	Elu
							Sverre HANSEN /FI	21	
							Guy HENTSCH /DSU	27	Elu
ADM	B	142	105		1	73,9%	Marcel AYMON /PE	89	Elu
							Claude PERLEMOINE /AS	53	Elu
ADM	C	57	41		4	71,9%	Christiane LEFEVRE /AS	37	Elue
RECH	A	240	137		3	57,0%	Michel GOOSSENS /CN	103	Elu
							Jean-Pol MATHEYS /ECP	116	Elu
RECH	B	288	188		17	65,3%	Michel BONNET /PPE	114	Elu
							Delecurgo BROZZI /PPE	92	Elu
							Peter DREESEN /ECP	112	Elu
							Guy MOMEUX /ECP	118	Elu
TECH	A	67	50		2	74,6%	Marilena STREIT-BIANCHI /TIS	36	Elue
							Carlo ZANASCHI /EST	43	Elu
TECH	B	312	214	9	6	68,6%	Regis PIZOT /ST	199	Elu

Scrutateurs/Polling officers:

AUDRIA Markus
BERTRAND Jean-Claude
CONINCKX François
DUTHION Bernard
FONTANET Mathilde

HUBERT Jean-Paul
LAMIDON Michel
MASSEBOEUF Henri
ROSSET Bernard
SONZOGNI André