

COMITE DE CONCERTATION PERMANENT

PROCES-VERBAL DE LA REUNION

DU 29 MAI 2002

Président : J. VAN DER BOON

Direction : P. CIRIANI

Association du personnel : E. BROUZET  
P. DEFERT  
G. ROY (Suppléant de J. Lahaye)  
J.-P. MATHEYS  
F. GHINET

Invités : J.-C. CARLIER (Point 3)  
X. DANAY  
E. GRÖNIGER-VOSS  
R. MAGNIER (Point 3)  
M. VITASSE (Points 5 et 7.3)  
S. WEISZ (Point 5)  
W. ZAPF (Point 4 de l'ordre du jour)

Secrétaire : R. RAYSON  
A.-S. CERNE (Adjointe)

Procès-verbaliste : M. DUBOIS

## ORDRE DU JOUR

1. Adoption de l'ordre du jour  
(CCP-2002/27)
2. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion tenue le 15 février 2002  
(CCP-2002/28-Projet)
3. Fonds d'Entraide - Rapport de gestion 2001 et Budget prévisionnel 2002  
(CCP-2002/29)
4. Circulaires
  - Circulaire administrative n° 25 (Rév. 2) - *Travail par roulement - Dispositions particulières propres aux Services de secours et du feu*  
(CCP-2002/24)
5. Questions relatives à l'assurance maladie  
(Verbal)
6. Suivi de la réunion du TREF en mai 2002 et préparation des réunions du Comité des finances et du Conseil en juin 2002  
(Verbal)
7. Rapports des Groupes de réflexion internes et questions connexes  
(CCP-2002/17)
  - 7.1 Calendrier et méthode de travail (y compris le rôle de l'HRRB)  
(Verbal)
  - 7.2 Le Groupe de réflexion interne n° 3 et questions connexes  
(CCP-2002/16)
  - 7.3 Le Groupe de réflexion interne n° 4 et questions connexes (y compris la proposition sur le personnel recruté localement (LRS))  
(CCP-2002/17)
8. Questions en suspens  
(CCP-2002/30)
9. Divers

Le PRESIDENT déclare la séance du 29 mai 2002 ouverte à 9 h 35. Il présente les excuses de Hatton, de Price et de Schindl, empêchés d'assister à la réunion.

1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

(Point 1 de l'ordre du jour) (CCP-2002/27)

Il est convenu de traiter en premier le point 3 de l'ordre du jour - *Fonds d'entraide*, puis, à la demande de MATHEYS, de poursuivre l'examen de l'ordre du jour par les points 5 et 7.3, pour permettre à Vitasse d'y participer.

Il est convenu, à la demande du PRESIDENT, de traiter la proposition concernant le personnel recruté localement avec le point 7.3 plutôt que 7.2 comme indiqué dans l'ordre du jour.

Il est également convenu, à la demande du PRESIDENT, de reporter à la réunion du CCP prévue pour le 26 juin le suivi de la réunion précédente sur la discussion du Président avec le docteur Fassnacht du Service médical, qui n'a pas pu avoir lieu faute de temps, sur des questions d'ergonomie des postes de travail et d'information à faire auprès des utilisateurs de produits chimiques dangereux ; et de traiter au point 7.3 le suivi de la réunion précédente du CCP sur le personnel recruté localement, le redéploiement du personnel au LHC et la mobilité interne.

MATHEYS demande que figure à l'avenir à l'ordre du jour un point spécifique intitulé "Suivi des réunions de l'HRRB", afin que le CCP soit informé régulièrement de l'avancement des travaux de l'HRRB pour ce qui concerne les points à discuter au CCP.

Le PRESIDENT répond que les points pertinents pour le CCP discutés à l'HRRB figureront à l'ordre du jour du CCP en tant que tels et non comme des points de l'HRRB. Le sujet sera débattu au point 7.1 de l'ordre du jour.

Il est convenu, à la demande de MATHEYS, que sous *Divers* l'Association du personnel posera une question et fera des commentaires sur la case du formulaire MAPS concernant la description résumée des fonctions.

L'ordre du jour (CCP-2002/28), ainsi modifié, est adopté.

2. APPROBATION DU PROJET DE PROCES-VERBAL DE LA REUNION TENUE LE 15 FEVRIER 2002

(Point 2 de l'ordre du jour) (CCP-2002/28-Projet)

Il est convenu, à la demande de MATHEYS, d'indiquer à la première page que les transparents montrés par le Directeur général sont annexés au procès-verbal ; à la page 2, d'ajouter, trois lignes avant la fin de l'intervention de Matheys, "en revanche" après "La Direction pourrait..." ; de modifier comme suit la fin du deuxième alinéa de la

page 4 : "et il craint qu'à la suite du rapport de l'ERC les Etats membres ne demandent encore davantage." et de remplacer, à la page 10, à la troisième ligne du troisième alinéa, "il" par "MATHEYS".

Le procès-verbal de la réunion tenue le 15 février 2002 (CCP-2002/28) est approuvé.

A la demande de MATHEYS, il est convenu de ne pas attendre l'envoi des ordres du jour des réunions du CCP pour diffuser les procès-verbaux qui y figurent.

3. FONDS D'ENTRAIDE - RAPPORT DE GESTION 2001 ET BUDGET PREVISIONNEL 2002

(Point 3 de l'ordre du jour) (CCP-2002/29)

Le PRESIDENT souhaite la bienvenue à R. Magnier, président de la Commission du Fonds d'entraide, et à J.-C. Carlier, son trésorier, venus présenter le rapport de gestion 2001 de la Commission du Fonds d'entraide et son budget prévisionnel 2002 (CCP-2002/29).

MAGNIER rapporte qu'en 2001 le Fonds a été un peu moins sollicité que l'année précédente. Un grand nombre de demandes en 2000 provenaient d'attachés non payés, insuffisamment couverts par l'assurance maladie fournie par leur institut. Le Fonds avait alerté les services compétents du CERN, conscients du problème, en leur demandant de vérifier dans la mesure du possible si ces membres du personnel associés sont véritablement bien assurés lors de leur séjour au CERN et la Direction avait indiqué son intention d'examiner le problème. Le malaise persiste cependant et les interventions portent pour un grand nombre d'entre elles sur des problèmes médicaux de cette catégorie de membres du personnel. Le budget du Fonds d'entraide ne suffirait pas pour répondre à toutes les demandes et il mentionne un cas récurrent dramatique. Le Fonds demande un budget de 10'000 CHF pour 2002, comme indiqué dans son rapport de gestion 2001.

Le PRESIDENT rend compte du suivi de la demande du Fonds en 2001 concernant les membres du personnel associés insuffisamment couverts par leur caisse d'assurance maladie. La Direction s'est efforcée d'améliorer l'information auprès des intéressés et l'ACCU a fait des remarques pratiquement dans le même sens sur l'information concernant l'assurance maladie des utilisateurs venant de l'extérieur. Daney a travaillé sur ce sujet.

DANEY explique que les formulaires de candidature pour ce personnel ont été modifiés pour qu'il y soit demandé l'étude des questions de protection sociale. Un questionnaire a été adressé à tous les délégués à l'ACCU leur demandant de vérifier

auprès des autorités de leurs pays que toutes les informations concrètes sont données aux intéressés sur la possibilité pour eux d'être bien assurés lorsqu'ils se trouvent en Suisse et en France. Un suivi aura lieu à l'ACCU à sa réunion de septembre 2002. Certains cas sont difficiles et nécessitent un suivi constant.

MATHEYS fait remarquer qu'à la suite de la discussion du rapport précédent du Fonds d'entraide au CCP en 2001 il avait été convenu qu'une réunion aurait lieu entre un représentant du Bureau des utilisateurs, de la Division HR et de l'Association du personnel respectivement et un juriste pour examiner les mesures qui pourraient encore être prises. Cette réunion n'a pas eu lieu et doit être organisée. L'information diffusée a pu réduire le nombre de cas mais, si le Fonds d'entraide devait jouer pleinement son rôle, il devrait disposer d'un budget beaucoup plus significatif. Il est à son avis temps que l'Organisation rende financièrement et juridiquement responsables les instituts qui envoient au CERN des attachés dépourvus de la couverture d'assurance maladie nécessaire. Cette mesure libérerait l'Organisation de toute responsabilité et permettrait d'éviter que les attachés payés ou non payés ne se trouvent dans cette situation difficile parce qu'il n'a pas été vérifié dans leur institut avant leur départ pour le CERN que leur couverture d'assurance maladie ou accident était suffisante. Il demande si l'Organisation ne devrait pas examiner la possibilité d'inclure une clause à cet effet dans tous les accords de relation avec les instituts de physique dans le monde.

DANEY répond que cette responsabilité est bien précisée dans les accords récents et que juridiquement, selon les Statut et Règlement du personnel, les instituts sont responsables de toutes les personnes associées à l'Organisation. Seuls des cas individuels posent problème et les instituts plaident alors l'ignorance des procédures.

MATHEYS souligne qu'il convient dans tous les cas d'envoyer la facture aux instituts et de déduire ces frais des comptes des équipes.

Le PRESIDENT déclare que formellement tout est clair et que le CERN ne paie pas pour les instituts. Les problèmes se posent lorsque des attachés n'ont pas de couverture médicale suffisante et se trouvent ainsi dans une situation difficile. C'est ce que la Direction s'efforce d'éviter en conjonction avec le Bureau des utilisateurs. La réunion prévue doit avoir lieu. Il souligne cependant, soutenu par DANEY, que des mesures ont été prises, que des réunions ont eu lieu entre la Division HR et le Bureau des utilisateurs et qu'un travail constant se poursuit toute l'année.

Il est convenu, sur la proposition de MAGNIER, de faire participer le Service social à la réunion prévue, qui aura lieu avant septembre.

Il est convenu de reconduire le montant budgétaire de 10 000 CHF demandé par le Fonds d'entraide, qui sera versé à raison de 50% par la Direction et 50% par l'Association

du personnel. Le Rapport de gestion 2001 et le budget prévisionnel 2002 du Fonds d'entraide (CCP-2002/29) sont approuvés.

Le Comité remercie le Fonds d'entraide pour son travail et MATHEYS exprime la confiance de l'Association du personnel vis-à-vis du Fonds d'entraide, pour lequel il approuve la subvention sans aucune réserve.

#### 4. QUESTIONS RELATIVES A L'ASSURANCE MALADIE

(Point 5 de l'ordre du jour) (Verbal)

WEISZ fait le point de la situation, à l'aide de transparents\*. Il explique tout d'abord le grave problème que posent au régime d'assurance maladie du CERN (CHIS) les augmentations importantes prévues des tarifs de l'Hôpital La Tour et les mesures qu'étudie actuellement le CHISB (Comité de surveillance pour l'assurance maladie du CERN) pour y remédier.

Les dépenses d'hospitalisation à l'Hôpital La Tour s'élèvent à 6,5 MCHF en stationnaire et à 2.1 MCHF en ambulatoire, ce qui fait au total 8,6 MCHF, donc 20% de la facture totale d'assurance maladie du CERN. Cet hôpital ne reconduira pas la Convention signée entre lui et le CHISB en 1999, et par conséquent disparaîtront avec elle les tarifs forfaitaires pour la maternité et les opérations courantes (0,46 MCHF) et le rabais de 5% pour paiements rapides (0,42 MCHF). En outre, une augmentation de 95 CHF par nuitée est prévue (0,38 MCHF). Ces mesures entraînent une augmentation importante de 3% du total des remboursements par le CHIS, qui doit absolument réagir. Les négociations avec l'Hôpital La Tour en vue d'un nouvel accord n'ont pas abouti.

Le rôle du CHISB est de contrôler l'augmentation des coûts de la santé. Ses objectifs sont donc de négocier avec les prestataires de soins, de sensibiliser les assurés à ces problèmes de coûts et de les associer à la recherche d'économies et enfin d'adapter la couverture du CHIS à la situation actuelle.

Il confirme, en réponse à une question de CIRIANI, que l'Hôpital La Tour se livre à un abus de position de marché, ce qui est démontré par les conditions bien meilleures offertes par l'Hôpital Cantonal de Genève et la Clinique Générale-Beaulieu, avec qui le CHISB a également signé une convention. Il est dans les conditions actuelles difficile de négocier sérieusement avec l'Hôpital La Tour, car ce dernier a fidélisé les assurés notamment pour des raisons de prise en charge des trois quarts d'entre eux et de proximité. Des mesures d'incitation et de dissuasion sont à mettre en œuvre.

Le CHISB estime nécessaire d'établir un réseau d'établissements "agrés", c'est-à-dire avec lesquels un accord a pu être négocié. Il s'agira par définition de tous les

---

\* Joints en annexe.

établissements conventionnés dans un système national d'assurance maladie, et, en cas d'hospitalisation en urgence, de tous les hôpitaux. Dans ces établissements agréés l'assuré bénéficiera de meilleures prestations et, dans les autres, de prestations réduites. Des éléments de négociation pour faire comprendre aux établissements qu'ils ont intérêt à être agréés sont examinés. Par ailleurs, parmi les points à l'étude pour encourager les assurés à se tourner vers ces établissements agréés, on peut citer le plafonnement de la contribution directe des assurés, qui n'existe actuellement pas pour l'hospitalisation, dont les coûts peuvent parfois être très importants, et les conditions de la prise en charge à 100%. Actuellement, une chambre à quatre lits est prise en charge à 100% à La Tour et une chambre à deux lits à l'hôpital cantonal ne l'est qu'à 90% alors que le coût de cette dernière est bien inférieur à celui de la chambre à quatre lits à l'hôpital La Tour, en raison de l'augmentation des tarifs de ce dernier avec le temps. Il est donc envisagé de prendre comme base de remboursement à 100% le coût de la chambre à 2 lits à l'Hôpital cantonal et à 90% les tarifs supérieurs comme ceux de La Tour. Cette mesure permettrait de réaliser d'importantes économies et d'offrir de meilleures prestations (en effet, actuellement à l'Hôpital cantonal c'est la salle commune, à 6 ou 7 lits, qui est remboursée à 100%). En réponse à une question de CIRIANI, il convient qu'il faudrait faire preuve d'une certaine souplesse et qu'il pourrait également être envisagé de considérer comme établissements agréés les établissements publics ou privés dont les coûts ne dépassent pas ceux de l'Hôpital cantonal de Genève, qui servirait de référence.

Les discussions au CHISB sont en cours et déjà bien avancées, des propositions concrètes seront présentées au CCP dès qu'elles seront prêtes, puis au TREF en septembre et ensuite au Comité des finances et au Conseil, ce qui est rendu nécessaire par la modification des prestations. Il souligne qu'une fois acceptées les modifications n'auront pas un effet immédiat et que des mesures intermédiaires seront mises en place.

Il précise, en réponse à une remarque de DEFERT, que le plafonnement des dépenses pour l'assuré est envisagé par le CHISB actuellement à condition qu'il existe un accord avec l'établissement. Dans le cas contraire, ce dernier, l'Hôpital La Tour par exemple, se sentira rejeté par le régime d'assurance maladie du CERN, ce qui pourrait l'amener à passer un accord avec le CHIS.

BROUZET fait remarquer que la mise en place de ces mesures prendra quelque temps et qu'il conviendrait d'avertir sans attendre les assurés de la situation afin que de façon volontaire chacun s'efforce de contribuer à éviter cette augmentation des coûts, même si, comme le souligne WEISZ, il n'existe pas encore d'éléments réglementaires pour inciter les assurés à agir dans ce sens.

VITASSE ajoute que l'Association du personnel pourrait refaire devant l'ensemble du personnel la présentation de Weisz de ce jour au CCP afin de sensibiliser le personnel à l'augmentation des coûts et à la nécessité d'avoir la possibilité de négocier avec des hôpitaux comme La Tour notamment, afin d'associer les assurés à cette démarche et leur permettre ainsi de participer à la gestion du système. En effet, les assurés perdront dans une certaine mesure une prestation puisque le système les incitera à aller de préférence dans un établissement plutôt que dans un autre. Soutenu par MATHEYS, il fait valoir qu'associer les assurés à la démarche du CHISB permettrait aussi d'éviter des réactions négatives et contre-productives. Il faudra souligner qu'il ne s'agit que de pistes à l'étude et que rien n'est encore arrêté.

CIRIANI estime aussi que les assurés doivent être informés de l'attitude de l'Hôpital La Tour, qui abuse de sa position sur le marché, et du fait que le CHISB étudie des mesures à prendre. Leur réaction pourrait contribuer à faire pression sur l'Hôpital La Tour, qui pourrait alors peut-être demander à être agréé. Dans une deuxième étape, il conviendra d'expliquer aux assurés qu'ils ont tout à gagner avec les mesures qui seront mises en place.

Le PRESIDENT déclare, pour résumer, qu'il souscrit à de nombreuses remarques faites au cours de la discussion. Il remercie tous ceux qui ont travaillé de manière très constructive dans le CHISB à rechercher une solution pour remédier à la situation potentiellement dangereuse pour le CHIS d'augmentation des coûts, afin d'éviter un relèvement des cotisations. Les voies de recherche empruntées par le CHIS lui semblent valoir la peine d'être explorées davantage. Il est également favorable à une première information du personnel, qui doit être mise au point. Il faudra aussi examiner comment procéder avec les délégations.

Il est convenu d'examiner dans une étape ultérieure au CCP la manière de présenter ces modifications au Conseil.

Le Comité approuve la direction dans laquelle se sont engagées les réflexions du CHISB sur le sujet et il est convenu que Weisz présentera à la réunion suivante du CCP une proposition concrète chiffrée et que celle-ci pourra être soumise au TREF en septembre.

## 5. RAPPORT DES GROUPES DE REFLEXION INTERNES ET QUESTIONS CONNEXES

(Point 7 de l'ordre du jour)

- Le Groupe de réflexion interne n° 4 et questions connexes (y compris la proposition sur le personnel recruté localement (LRS))

(Point 7.3 de l'ordre du jour) (CCP-2002/17)



Le PRESIDENT indique que la discussion de ce point de l'ordre du jour portera également sur le redéploiement du personnel sur le LHC et la mobilité interne. Parmi les sujets étudiés par le Groupe de réflexion n° 4 se trouvent des questions concernant directement les conditions d'emploi du personnel et qui par conséquent sont du ressort du CCP. La priorité porte sur la politique des contrats et la question du personnel recruté localement, sujets qu'il aimerait voir traités pour la fin de 2002 pour une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2003. Un sous-groupe du CCP pourrait travailler pendant l'été sur les données qui auront été recueillies d'ici là sur ces sujets pour élaborer des propositions plus concrètes qui seront soumises à la concertation plus formelle à partir de septembre.

MATHEYS déclare, concernant le cadre général de ces discussions, qu'il est important de ne pas oublier qu'il a été convenu au CCP que la base de discussion de ces questions est le rapport du Groupe de réflexion n° 4. Au Comité de management, la veille, le Directeur général a évoqué des points qui n'étaient pas vraiment conformes à cette référence. Il attire l'attention de la Direction sur le fait qu'elle ne peut qu'être cohérente dans ses positions dans des instances différentes. Il serait malvenu que le Directeur général reprenne dans ses présentations au Comité des finances et au Conseil les expressions qu'il a employées au Comité de management la veille.

Le PRESIDENT répond que, premièrement, le Directeur général fait la part entre une discussion ouverte, sans contraintes, comme au Comité de management, et une présentation au Comité des finances et que, deuxièmement, il a été convenu au CCP à sa réunion précédente que la base de travail pour ce dernier serait le rapport du Groupe de réflexion n° 4, ce qui constitue un engagement de la Direction. En revanche, il est inévitable et utile qu'au CCP, au Comité de management et à l'HRRB ait lieu une discussion ouverte et sans trop de contraintes, car il reste encore beaucoup à faire. Il cite en exemple la question de la politique des contrats, sur laquelle beaucoup de travail doit encore être effectué, qui nécessite des discussions libres qu'il faut encourager des deux côtés pour aboutir à une proposition soutenue par l'Organisation.

En réponse à CIRIANI, qui estime que par base on entend le point de départ des discussions, qui peuvent par ailleurs aboutir à une conclusion différente, VITASSE, soutenu par GHINET, explique que le rapport a été rédigé par les membres du Groupe de réflexion en tenant compte d'un certain nombre d'éléments et dans un certain esprit, qu'ils ont fait passer dans leur présentation. C'est ce qui doit servir de base au travail à faire. GHINET ajoute que les chiffres des effectifs prévus font partie de cette base, ce que lui a confirmé le Directeur général, et que toute réduction de ces chiffres constituerait une manipulation de la part de la Direction.

MATHEYS attire l'attention du Comité sur l'importance des mots utilisés face aux délégations, qui y sont très sensibles. Le discours du Directeur général doit être réexaminé dans ce sens et doit être correct à la fois par rapport à sa pensée et à la compréhension que peuvent en tirer les délégations.

Concernant le personnel recruté localement (LRS), l'Association du personnel souhaite présenter au Comité une proposition\*, visant à éviter de créer une nouvelle catégorie, ou sous-catégorie, de personnel, qui serait mal vécue par une grande partie du personnel car elle irait contre le principe de l'unicité du personnel au CERN. La proposition vise à changer les modalités de recrutement essentiellement dans les filières A et B et est soumise par l'Association à la Direction comme base pour la mise en œuvre de l'objectif défini par le Groupe de réflexion n° 4. Celui-ci consiste à examiner comment internaliser les fonctions actuellement externalisées et à répondre au problème juridique aussi bien que d'efficacité de fonctionnement de ces contrats trop souvent à obligation de moyens plutôt qu'à obligation de résultats. Il restera à analyser quelles fonctions seront internalisées et selon quels principes. L'Association propose donc essentiellement deux nouveaux articles, l'un dans le Statut du personnel, l'article II 1.04 bis, et l'autre dans le Règlement du personnel, R II 1.02 bis, qui permettront de déroger aux premiers articles et de recruter internationalement le cas échéant du personnel de ces deux filières, A et B, comme dans le cas des pompiers et parfois de personnel administratif. Cette dérogation devra être approuvée par le Conseil. L'Association estime donc utile d'ajouter dans le Règlement du personnel cet article R II 1.02 bis disposant que "le Directeur général définit les avis de vacance d'emploi pour lesquels il sera possible de recruter localement". Ainsi pourra-t-il être recruté localement dans les filières de carrière A et B, en dérogeant à l'obligation d'une répartition équitable entre les ressortissants des Etats membres et sans avoir, puisqu'il s'agira de recrutement local, à accorder l'indemnité de non-résidence. Les objectifs poursuivis par le Groupe de réflexion n° 4 seront ainsi atteints.

Le PRESIDENT prend note de cette proposition, qui mérite réflexion. Elle ne peut être discutée isolément car la question du LRS s'inscrit dans un contexte de politique du recrutement et d'une réorganisation de l'appui industriel et il faut disposer de tous les éléments avant de prendre une décision.

MATHEYS souscrit à cet avis et explique qu'en faisant cette proposition l'Association du personnel a voulu faire avancer la définition statutaire et réglementaire des Statut et Règlement du personnel.

---

\* Document de l'Association du personnel (réf. CE/2002-045) distribué en séance.

VITASSE, en réponse à CIRIANI, qui estime qu'il conviendrait de commencer par définir la population concernée quant à son nombre et au type de filière, une population nombreuse risquant de provoquer des problèmes économiques, fait remarquer d'abord que les Statut et Règlement du personnel sont un outil au service d'une politique et ensuite que le Groupe de réflexion a déjà indiqué qu'il s'agirait de quelque 300 personnes. Par ailleurs, l'objectif de la fin de l'année pour la mise en place de cette mesure lui semble effectivement ambitieux mais devrait être tenu car en 2003 un certain nombre de contrats devront être renouvelés et il serait bon de connaître auparavant les possibilités en ce domaine.

Le PRESIDENT souscrit à ce dernier avis et estime qu'une fois la politique définie et les Statut et Règlement du personnel modifiés en conséquence la situation sera claire en 2003 pour le renouvellement des contrats.

MATHEYS fait observer, en réponse également à la remarque faite plus haut par CIRIANI, que l'Association du personnel présente à ce stade des propositions de modification des Statut et Règlement du personnel parce qu'elle souscrit aux principes politiques exposés dans le rapport du Groupe de réflexion n° 4, qui doivent servir de base aux discussions, et qu'elle travaille maintenant à leur mise en œuvre au niveau des Statut et Règlement du personnel.

DEFERT fait remarquer que certains problèmes économiques ont déjà été examinés par le Groupe de réflexion n° 4 sous l'aspect des économies que pourrait faire le CERN et du coût social éventuel. La simplicité du changement proposé par l'Association du personnel pour mettre en œuvre la possibilité d'internalisation permettra d'agir vite et de traiter du vrai problème qui est de s'occuper de la politique et non de créer de nouveaux règlements et une nouvelle catégorie de personnel. L'important n'est pas de créer ces derniers pour réaliser des économies mais de pouvoir gérer correctement les prochains contrats et le personnel du CERN.

CIRIANI serait en faveur, comme l'a préconisé l'Association en d'autres occasions, de procéder rapidement à des simulations, en définissant le nombre de membres du personnel concernés et leur profil, pour vérifier les résultats qui seraient obtenus.

Le PRESIDENT partage cet avis qu'il convient de commencer par réunir les informations factuelles. Il se réserve également la possibilité, avant de modifier les Statut et Règlement du personnel, d'examiner d'autres éléments du document CCP-2002/17, dans l'esprit du rapport du Groupe de réflexion n° 4, et de réfléchir à ce qui pourrait être envisagé avant de commencer à discuter précisément des articles du Statut et du Règlement à modifier. Il propose donc une première étape, jusqu'en juin 2002, pendant laquelle la Direction et la Division des ressources humaines réfléchiront sur la

politique envisagée ; puis une deuxième étape autour de l'été, avec l'Association du personnel, pour traduire cette politique dans les Statut et Règlement du personnel en vue d'une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

MATHEYS fait valoir que la proposition de l'Association du personnel ressort de l'examen du rapport du Groupe de réflexion n° 4 et prend en compte les opinions très clairement exprimées au sein du Conseil du personnel ainsi que du personnel en général. Ces modifications proposées sont simples, puisqu'il s'agit d'ajouts aux Statut et Règlement en vigueur, et, de l'avis de l'Association, suffisantes. Il aimerait que tous les membres du CCP reçoivent le document distribué en séance par l'Association du personnel (CE/2002-045) et demande à cet effet qu'il soit diffusé auprès d'eux, après avoir reçu un numéro de document CCP. Le Conseil du personnel ayant approuvé la proposition, l'Association souhaiterait pouvoir en discuter avec les chefs de division.

VITASSE, soutenu par MATHEYS, fait remarquer qu'il conviendrait d'examiner les emplois et de ne pas se limiter aux fonctions comme l'a fait le Groupe de réflexion n° 4.

Le PRESIDENT souligne que les questions du LRS et du passage de contrats à obligation de moyens à des contrats à obligation de résultats sont liées et doivent être traitées en parallèle. En réponse à VITASSE, qui préconise une démarche pragmatique avec une décision à prendre au cas par cas à mesure que les contrats arrivent à échéance, il déclare que la Direction a pris note de la proposition de l'Association du personnel, que la Direction doit tenir des discussions au Comité de management et avec l'HRRB, avec la Division HR et la Division SPL sur l'appui industriel pour collecter des données sur ces questions et que le point de ces sujets sera fait à la réunion du CCP à la fin de juin, où sera examinée la procédure à suivre afin d'aboutir à une décision à l'automne 2002. Il fait remarquer, en réponse à VITASSE, qui demande si l'Association du personnel pourrait participer à la collecte de ces données avec la Direction, que cette dernière a intérêt à travailler en parallèle avec tous et dans la transparence. L'Association peut suivre les travaux de la Direction dans l'HRRB. Il espère qu'en juin ces questions pourront être formalisées au CCP par la création d'un sous-groupe du CCP pour examiner le texte.

Le PRESIDENT, revenant sur la question posée lors de la réunion précédente du CCP par l'Association du personnel sur les moyens d'encourager la mobilité interne, explique que celle-ci est liée à l'objectif de la Direction de procéder à un redéploiement du personnel sur le LHC. Vingt-et-un postes supplémentaires ont été identifiés comme prioritaires pour le projet LHC, le transfert de 11 personnes a été réalisé par la Division HR et, pour 10 emplois, 15 vacances d'emploi internes seront publiées dans les semaines à venir. Un article d'information figurera dans le Bulletin hebdomadaire et, à la Division

HR, Rayson sera chargé de renseigner les titulaires sur la mobilité interne. Les encouragements à la mobilité interne au-delà de ces postes sont en cours d'examen entre la Direction et l'Association du personnel.

ZAPF, en réponse à ROY, qui s'étonne que 15 vacances d'emploi soient publiées pour 10 postes, explique que ces postes sont destinés, non pas à l'ensemble du LHC, mais aux aimants du LHC, pour lesquels on a constaté un effectif insuffisant. Le besoin est d'au moins 21 personnes et 21 postes ont été alloués. Il ne sera pas facile de trouver au CERN des personnes qualifiées pour ces postes et par conséquent la demande a été élargie à 15 vacances d'emploi internes, qui se trouveront probablement dans la même activité et présenteront un profil légèrement différent, pour finalement attirer au moins 10 personnes qualifiées en renforcement de l'équipe des aimants.

VITASSE fait observer que cette procédure est un exemple typique de ce qu'il ne faut pas faire. Un certain nombre de personnes seront sorties des différents groupes pour mesurer les aimants, opération qui pourrait constituer un bloc complet pouvant être confié aux entreprises.

Le PRESIDENT répond qu'il s'agit d'un ensemble de travaux que le Groupe de réflexion n° 5 a recommandé de transférer en totalité au CERN et que les 21 postes à pourvoir font l'objet d'une description très précise.

ROY met en garde contre une confusion qui pourrait s'installer quant au nombre de postes qui seront pourvus à la suite de la publication de 15 vacances d'emploi et estime qu'il vaudrait mieux expliquer clairement que 10 postes sont à pourvoir en priorité. La compétence du personnel du CERN devrait être connue de la Division HR sans qu'il soit nécessaire de publier 15 vacances d'emploi pour obtenir 10 candidats qualifiés.

GHINET, en réponse à ZAPF, qui fait remarquer que la volonté de transfert des titulaires constitue une inconnue, constate que la mobilité interne semble être considérée comme difficile à réaliser au CERN. Il rappelle la proposition faite à ce sujet par l'Association du personnel et qu'au Comité de management la veille il a été indiqué que cette proposition était prise en compte et serait examinée au CCP. Il est urgent d'étudier la question des incitations à la mobilité interne.

Le PRESIDENT explique que la proposition de l'Association du personnel est en cours de discussion au sein de la Direction, qui examine s'il convient de limiter les incitations à cette première série de postes ou de les élargir à toute la mobilité interne. Le choix sera fait entre une prime à octroyer hors quota dès le transfert pour montrer que la volonté de changer de poste est appréciée de la Direction, et un double échelon à accorder, soit au bout de six mois après le transfert, pour changement de fonctions, soit

dans le cadre de l'exercice d'avancement annuel. La Direction estime que cette incitation doit rester dans le cadre de l'exercice d'avancement annuel, où il existe assez de critères pour récompenser la mobilité interne.

CIRIANI propose de rendre obligatoire dans l'exercice du MAPS une procédure d'analyse des fonctions par l'administrateur du personnel concerné, conformément au guide, comme cela se fait actuellement pour les titulaires arrivant à la fin de la "zone blanche", c'est-à-dire au point de croisement. Ainsi chaque titulaire ayant changé de fonctions se verrait appliquer un examen de carrière par la nouvelle division et n'aurait pas le sentiment de perdre l'acquis de sa carrière.

ZAPF fait remarquer qu'une procédure de suivi est bien prévue dans les Circulaires 17 et 26 dans le cas des changements de fonctions, qui pourrait être institutionnalisée et être prévue dans le cadre de l'exercice d'avancement annuel. Il ne faut cependant pas la confondre avec un examen de carrière, dont la définition est bien précise.

CIRIANI répond qu'un examen de carrière, effectué de manière indépendante, c'est-à-dire par des personnes possédant une vue globale de la division, lui semblerait convenir parfaitement et être simple à réaliser. Il aurait plus de réticences à voir cet examen effectué à l'intérieur d'un groupe, en concurrence avec les titulaires en place depuis longtemps dans leurs postes.

MATHEYS estime excellente cette proposition, qui mériterait d'être développée. Les dispositions de la Circulaire n° 17 seront peut-être à revoir et sont en tout état de cause mal connues, car peu utilisées jusque-là. La proposition de l'Association du personnel n'a pas trouvé d'écho suffisant au sein de la Direction. L'Association souhaite que l'Organisation reconnaisse la nécessité d'une plus grande mobilité interne par l'octroi, en plus de ce qui est indiqué dans les directives d'avancement annuel, d'un petit contingent d'échelons, une douzaine par exemple, destinés à permettre la reconnaissance de la mobilité interne, sans qu'il soit nécessaire de prévoir un mécanisme spécial. Les incitations pourraient ainsi se composer de primes et d'échelons hors quotas.

Le PRESIDENT ne souscrit pas, dans une première réaction, à cette proposition car le souci de la Direction est qu'après le transfert le titulaire se trouve dans le même système que ses collègues dans la nouvelle division et qu'il ne bénéficie pas d'un traitement privilégié par rapport à d'autres qui dans la même division auraient pu prendre des responsabilités supplémentaires, fait un travail remarquable, etc. Il lui semblerait exagéré de réserver un quota de doubles échelons pour ces cas-là. Il convient, en réponse à MATHEYS, qui explique que ces échelons ne seraient pas différenciés des

autres mais que leur nombre serait augmenté par le Directeur général en fonction de la nécessité de la mobilité interne, que la solution serait d'inscrire la mobilité interne parmi les critères d'avancement.

Le PRESIDENT, en conclusion, déclare qu'il a pris note des arguments échangés et des propositions présentées et qu'il devra en discuter avec la Division HR. La question des incitations à la mobilité interne reviendra au CCP pour examen.

VITASSE fait remarquer que la proposition du Groupe de réflexion n° 4 de passer de trois à deux types de contrats lui paraît utile et importante, aussi bien pour la simplification qu'elle apporte que pour l'image du CERN à l'extérieur.

Le PRESIDENT souligne que cette proposition et la politique des contrats en général font partie des priorités à discuter à ce stade et que la Division HR y travaille, au cours de 2002, en même temps qu'aux modifications correspondantes des Statut et Règlement du personnel. L'objectif est d'arriver à une décision sur cette question pour le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Le Comité prend note de la discussion.

- Le Groupe de réflexion interne n° 3 et questions connexes  
(Point 7.3 de l'ordre du jour) (CCP-2002/16)

MATHEYS fait remarquer que le moment est venu pour l'Association du personnel de prendre position sur le rapport du Groupe de réflexion n° 3. Jusque-là, et au TREF en particulier, les commentaires de l'Association ont été modérés, essentiellement parce qu'aucune discussion formelle ne s'est encore tenue au CCP sur le sujet. La position de l'Association du personnel est claire : elle a de très sérieux doutes *sur les hypothèses* sur lesquelles reposent les propositions qui sont faites, *sur l'opportunité* économique aussi bien que technique ou politique *de mettre en œuvre* les propositions qui sont faites, *sur la possibilité de combiner* les différentes propositions faites par le Groupe de réflexion n° 3 entre elles et avec celles faites par les autres groupes de réflexion et donc de cumuler les économies "proposées". L'Association a également de graves inquiétudes sur l'impact réel de ces propositions sur le fonctionnement de l'Organisation et sur l'impact sur le volume global des activités externalisées et donc de l'emploi offert par les prestataires de services. L'Association s'exprimera en ce sens auprès des délégations, auprès des organes de l'Organisation et du personnel.

Le PRESIDENT prend note de ces commentaires et fait remarquer que, tout comme pour le rapport du Groupe de réflexion n° 4, celui du Groupe de réflexion n° 3 constitue la base de travail de la Direction sur ce sujet, même s'il reste pour les recommandations

de ce Groupe beaucoup de travail à accomplir et par conséquent d'incertitudes sur leur mise en œuvre.

MATHEYS ajoute que l'Association ne peut souscrire qu'à une seule partie du rapport du Groupe de réflexion n° 3, à savoir sa conclusion. La Direction serait bien inspirée de suivre les suggestions figurant dans cette conclusion. Par conséquent, ce rapport ne peut, à la différence de celui du Groupe de réflexion n° 4, servir de base aux discussions.

Le PRESIDENT prend note de cette position de l'Association du personnel et souligne celle de la Direction, pour qui il existe aussi un lien entre les rapports des Groupes de réflexion n°s 3 et 4, notamment sur la question du personnel recruté localement (LRS) et la restructuration de l'appui industriel, et une logique entre les deux recommandations.

Le Comité prend note de la discussion.

- Calendrier et méthode de travail

(Point 7.1 de l'ordre du jour) (Verbal)

MATHEYS indique qu'il convient de déterminer comment seront discutées au CCP les différentes propositions émanant des Groupes de réflexion sur les sujets qui font partie du mandat du CCP. Il s'agit non seulement d'une question d'articulation entre le CCP et l'HRRB mais aussi d'organisation du travail au sein du CCP.

Le PRESIDENT répète ce qu'il a déclaré au Comité de management, à savoir que l'établissement de l'HRRB n'a aucun impact sur le mandat du CCP. Le mandat de l'HRRB est d'établir au sein de la Direction un forum de discussion de questions très importantes actuellement et il partage l'avis de l'Association qu'il convient de mettre en place une façon de travailler assez pratique. Il suggère qu'une proposition de la Direction soit présentée à la réunion suivante du CCP sur une liaison souple entre les deux organes.

CIRIANI ne voit pas l'utilité de discuter au CCP les recommandations des Groupes de réflexion, qui sont destinées à la Direction et que celle-ci ne retiendra peut-être pas toujours. Les questions concernant les conditions d'emploi seront examinées par le CCP.

MATHEYS fait remarquer que la concertation avec la Direction se montre souvent utile avant l'établissement d'une proposition par cette dernière.

Il est convenu que le PRESIDENT et MATHEYS se rencontreront hors séance pour en discuter et préparer ce sujet pour la réunion suivante.



6. SUIVI DE LA REUNION DU TREF EN MAI 2002 ET PREPARATION DES REUNIONS DU COMITE DES FINANCES ET DU CONSEIL EN JUIN 2002  
(Point 6 de l'ordre du jour) (Verbal)

*- Suivi de la réunion du TREF tenue en mai 2002*

Le PRESIDENT rapporte que la réunion a été très fructueuse et a permis à la Direction d'expliquer la situation aux délégués sur la politique des contrats et le personnel recruté localement (LRS).

MATHEYS ajoute que les discussions ont effectivement été très utiles, même sur des questions inattendues des délégués comme sur l'absence au CERN du recours aux contrats de 11 mois, pratique qualifiée par la Direction, dans sa réponse, de courante et condamnable dans les organisations de la famille de l'ONU.

Le PRESIDENT déclare que pour le suivi de ces sujets le Président du TREF présentera en juin aux comités un bref rapport, qui ne devrait pas donner lieu à de grandes discussions. Lors des réunions des comités en juin il sera décidé de l'opportunité de continuer la discussion à la réunion du TREF en septembre, réunion prévue mais pas encore confirmée. La confirmation de cette dernière dépendra également du Règlement du régime d'assurance maladie du CERN en cours de préparation et qui pourrait alors, si celle-ci est terminée, être examiné par le TREF en septembre.

Le Comité prend note de ces informations.

*- Préparation des réunions du Comité des finances et du Conseil en juin 2002*

MATHEYS tient à déclarer, au nom de l'Association du personnel, que la Direction réduit considérablement les capacités de l'Organisation à assurer sa mission et à préparer l'avenir. Les Etats membres, par leur approbation, se rendraient complice d'un étouffement à petit feu, non seulement de la physique des hautes énergies européenne, mais également du démantèlement de l'une des plus belles réussites de la recherche européenne. Il répète ce qui a déjà été dit à la réunion du CCP du 15 février 2002 (pages 2 et 3 du procès-verbal de ladite réunion), à savoir que "*l'Association du personnel est en profond désaccord avec la stratégie présentée par le Directeur général*" et que "*l'Association, tout comme le personnel, est très inquiète du fait que l'Organisation est soumise à des contraintes plus fortes qu'il ne serait nécessaire et que son avenir est repoussé au troisième rang de priorité*". Cette affirmation est toujours valable puisque la Direction ne se résout toujours pas à une défense forte et courageuse de l'Organisation, que l'Association du personnel l'engage à enfin offrir à l'Organisation.

Le PRESIDENT prend note de cette déclaration et tient à voir consigner au procès-verbal que la Direction regrette également que les contraintes actuelles réduisent les

possibilités de l'Organisation. Il estime toutefois que la voie choisie par la Direction est la seule possible : le LHC est la grande priorité du CERN et un plan réaliste est édifié autour de ce projet. Comme l'a déclaré le Directeur général la veille au Comité de management, les conséquences de ce choix, à savoir que les activités de l'Organisation seront assez réduites, seront indiquées clairement aux délégués. Il recommande à l'Association du personnel de ne pas créer dans le personnel des attentes irréalistes.

ROY fait valoir qu'à la Commission de la recherche un participant extérieur au CERN a indiqué qu'il n'est pas exclu que certains pays puissent apporter une contribution supplémentaire concernant la R&D. C'est là que pourrait intervenir la défense forte et courageuse de l'Organisation par la Direction.

Le PRESIDENT reconnaît que cette stratégie lui semble plus appropriée à suivre pour les réunions de juin des comités. Il déclare, en réponse à MATHEYS, qui rappelle que l'Association du personnel avait déjà présenté cette proposition, notamment la mise sur pied d'un véritable programme spécial tel que prévu par la Convention à proposer aux Etats membres afin de faire face aux besoins en matière de recherche et de développement, que cette possibilité lui semble devoir être discutée avec le Directeur général hors séance.

MATHEYS exprime ses doutes sur l'aspect réaliste du plan présenté par la Direction et se pose la question de la crédibilité de cette dernière qui le propose. Concernant l'opportunité d'une demande de contributions supplémentaires, il estime que cette demande doit être exprimée clairement et au niveau du Conseil. Un refus ne serait pas négatif pour l'Organisation et la demande aurait l'avantage d'affirmer clairement auprès des délégations et des ministères compétents l'état dramatique dans lequel se trouve actuellement l'Organisation et de montrer au personnel qu'enfin se trouve à la tête de l'Organisation quelqu'un qui se rend compte de la situation réelle de cette dernière. Si les discussions en cours pouvaient aboutir à une demande formelle de contributions supplémentaires, l'Association ne pourrait que s'en réjouir. Le minimum serait de présenter un programme spécial spécifique pour la recherche et le développement. En réponse au PRESIDENT, qui fait remarquer que le plan n'est pas encore publié, il fait valoir que l'Association du personnel présente des suggestions et espère être entendue par la Direction car une fois le plan envoyé aux délégations il sera trop tard pour les inclure dedans.

Le PRESIDENT déclare que le Directeur général écoutera ces suggestions la semaine suivante. Le cadre du plan semble maintenant bien établi mais beaucoup de changements en train d'y être apportés pour juin sont basés sur une discussion assez approfondie avec les Chefs de division, les groupes impliqués dans le projet LHC, etc.

GHINET s'étonne que le plan présenté la veille par le Directeur général au Comité de management ne soit basé que sur le scénario n° 1 (sans nouvelles contributions) et que le Directeur général ait indiqué que la Direction ne s'attendait pas à recevoir d'autres contributions. L'Association du personnel ne peut qu'être en désaccord avec cette démarche.

Le PRESIDENT prend note de cette position et rappelle qu'il est prévu de discuter de ce sujet hors séance avec le Directeur général.

Le Comité prend note de la discussion.

## 7. QUESTIONS EN SUSPENS

(Point 8 de l'ordre du jour) (CCP-2002/30)

En réponse à une question de DEFERT sur le document sur l'équivalence des diplômes (page 3, point 11), RAYSON, appuyé par ZAPF, précise que la collecte des données est prévue pour juin/juillet.

MATHEYS fait remarquer qu'il serait utile que la Direction tienne l'Association du personnel informée des discussions avec les autorités françaises sur les questions relatives aux cartes de légitimation (page 3, point 11). Il rappelle en outre qu'une information devait être donnée au CCP par la Direction sur la question du restaurant n° 1 (page 3, point 11), encore en suspens. Il signale que les autorités suisses s'inquiètent de la situation à cet égard.

Le Comité prend note de la réponse du PRESIDENT, qui indique que le travail est en cours.

Le Comité prend note du document CCP-2002/30.

## 8. CIRCULAIRES

(Point 4 de l'ordre du jour)

- Circulaire administrative n° 25 (Rév. 2) - Travail par roulement - Dispositions propres au Service de secours et du feu

(CCP-2002/24)

Le Comité prend note de la Circulaire administrative n° 25 (Rév. 2) (CCP-2002/24).

MATHEYS soulève une question liée à la Circulaire administrative n° 25, mais qui n'y figure pas, à savoir les effectifs du Service de secours et du feu. Il explique, en réponse à une remarque de CIRIANI, que le SAPOCO définit bien la politique en matière de sécurité mais que la mise en œuvre de cette politique n'entre pas dans son mandat. D'après cette définition, le Service de secours et du feu doit pouvoir assurer trois interventions simultanément, ce que ses effectifs ne lui permettent pas de faire. Il

propose que les responsables de ce Service soient invités à présenter la situation devant le CCP avant que ce dernier ne discute de la question.

Le PRESIDENT déclare que ce point sera examiné à la réunion suivante du CCP et qu'entre-temps la possibilité d'inviter au CCP des représentants du Service de secours et du feu pour y présenter la situation dans leur Service sera examinée. Il ajoute qu'il faut se garder de transformer le CCP en "pseudo-SAPOCO".

Il en est ainsi convenu.

9. DIVERS

(Point 9 de l'ordre du jour) (Verbal)

- Formulaires MAPS

MATHEYS fait remarquer que dans plusieurs divisions les formulaires MAPS dans lesquels était indiqué, à la rubrique du résumé des fonctions, un pourcentage total de charge de travail dépassant 100% ont été retournés aux superviseurs accompagnés d'instructions pour que le total indiqué n'excède pas 100%. L'Association du personnel estime qu'il y a des cas dans l'Organisation où les titulaires travaillent, par surcharge de travail, au-delà de 100% et que ce fait doit être reflété dans la description résumée des fonctions. Il est normal que cette surcharge de travail ne dure pas mais que pendant cette période le total dépasse 100%. Elle aimerait que la Direction déclare qu'il doit être possible de fait de dépasser 100% lorsque cela correspond à la réalité.

Le PRESIDENT estime que tout le personnel travaille dans la limite de 100% et que lorsqu'il se produit une surcharge de travail il existe suffisamment de possibilités de l'indiquer dans le cadre du MAPS sans le formaliser en pourcentages. Il explique, en réponse à MATHEYS, qui demande si ceux qui indiqueront 100% seront dans l'impossibilité de ce fait d'effectuer des heures supplémentaires et que le travail effectué en dehors des heures normales dorénavant ne sera plus autorisé, que la question du travail au-delà de 40 heures ou des heures supplémentaires, est différente. En cas de surcharge de travail le titulaire doit en discuter avec sa hiérarchie et il ne voit pas l'utilité de donner de nouvelles instructions relatives au formulaire MAPS.

ZAPF fait remarquer qu'il n'est pas prévu de formaliser que la base de 40 heures de travail est égale à 100%. En cas de surcharge de travail le titulaire a la possibilité de le formuler dans les commentaires sur son travail dans le formulaire MAPS. Le problème de la surcharge de travail existe mais doit être traité autrement que par l'expression d'un pourcentage. Il explique, en réponse à ROY, qui estime que la quantification de la surcharge de travail est un outil pour traiter cette dernière, que la charge de travail varie

au cours de l'année dans de nombreux emplois et qu'elle est difficile à quantifier en moyenne sur toute l'année.

Il est convenu de faire le point de la situation avec J. Cuthbert de la Division HR et de traiter la question hors séance, sans attendre la réunion suivante du CCP, car les formulaires doivent être retournés rapidement.

- Circulaire opérationnelle n° 4 - Conditions d'utilisation, par les membres du personnel du CERN, des véhicules appartenant au CERN ou loués par lui  
(CCP-2001/38/Rév. 2)

Le PRESIDENT indique que la procédure écrite sur la Circulaire opérationnelle n° 4 est terminée, même si, comme le fait remarquer MATHEYS, des modifications viennent d'être reçues.

ZAPF explique que quelques propositions très utiles, qui ont été prises en compte dans la Circulaire, ont été reçues du Conseil du personnel, qu'il remercie. Une clarification proposée par la Division EP sera également prise en compte dans l'Annexe I.

Le Comité prend note de la Circulaire opérationnelle n° 4 (CCP-2001/38/Rév. 2).

- Date de la prochaine réunion

La réunion suivante du Comité est prévue pour le 26 juin et il est convenu que le calendrier des réunions du deuxième semestre de 2002 y sera soumis pour approbation.

La séance est levée à 13 h 5.

\* \* \* \* \*