

# Le CERN: le personnel et l'Organisation

Anna COOK

Chef de groupe adjointe,

groupe Acquisition de talents, HR

Session trimestrielle d'entrée en fonctions

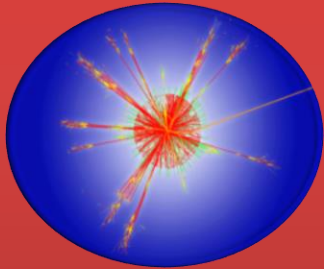
(« Induction »)

4 décembre 2017



# Les missions du CERN

- *Mettre à disposition un complexe unique au monde d'accélérateurs de particules permettant de mener des recherches à la pointe de la connaissance humaine*
  - *Mener des recherches de classe mondiale en physique fondamentale*
- *Rassembler des personnes du monde entier dans le but de repousser les limites de la science et de la technologie, dans l'intérêt de tous.*



Recherche



Éducation



Technologie



Collaboration

# Le CERN

- Organisation internationale intergouvernementale
- Composée d'États membres et d'États membres associés
- Avec:
  - Ses propres traités
  - Ses propres organes
  - Sa propre personnalité juridique



## The twenty two Member States of CERN

Member States (date of accession)

 Austria (1959)	 Romania (2016)
 Belgium (1953)	 Slovakia (1993)
 Bulgaria (1999)	 Spain (1961-1968, 1983-)
 Czech Republic (1993)	 Sweden (1953)
 Denmark (1953)	 Switzerland (1953)
 Finland (1991)	 United Kingdom (1953)
 France (1953)	
 Germany (1953)	
 Greece (1953)	
 Hungary (1992)	
 Israel (2014)	
 Italy (1953)	
 Netherlands (1953)	
 Norway (1953)	
 Poland (1991)	
 Portugal (1989)	



# Le Conseil du CERN

- ❑ Composition: chaque État membre est représenté par deux délégués officiels.
- ❑ Le Conseil définit la politique scientifique, technique et administrative de l'Organisation et approuve le programme d'activités.
- ❑ Il nomme le directeur général, qui à son tour rend compte au Conseil.
- ❑ Président du Conseil: Sijbrand De Jong



<https://council.web.cern.ch/fr>

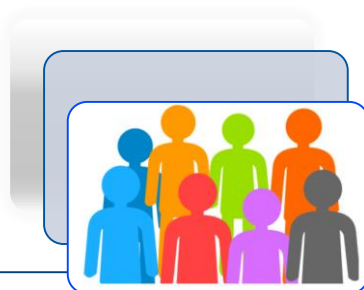
# Organes subsidiaires du CERN



- ❑ Comité des finances (FC)
  - ❑ *Donne des avis au Conseil sur les questions financières relatives au fonctionnement de l'Organisation*
  
- ❑ Comité des directives scientifiques (SPC)
  - ❑ *Donne des avis au Conseil sur les questions scientifiques relatives à l'Organisation*
  
- ❑ Forum tripartite sur les conditions d'emploi (TREF)
  - ❑ *Étudie les questions relatives à la rémunération et aux conditions d'emploi au CERN*
  
- ❑ Conseil d'administration de la Caisse de pensions (PFGB)
  - ❑ *Donne des avis au Conseil sur les questions relatives à la Caisse de pensions*
  
- ❑ Comité d'audit (AC)

<https://council.web.cern.ch/fr>

# Le personnel du CERN



Employés  
(MPE)

Associés  
(MPA)  
attachés à des fins de:

Titulaires

Boursiers

**collaboration  
internationale (MPAc)**  
Utilisateurs et autres  
associés

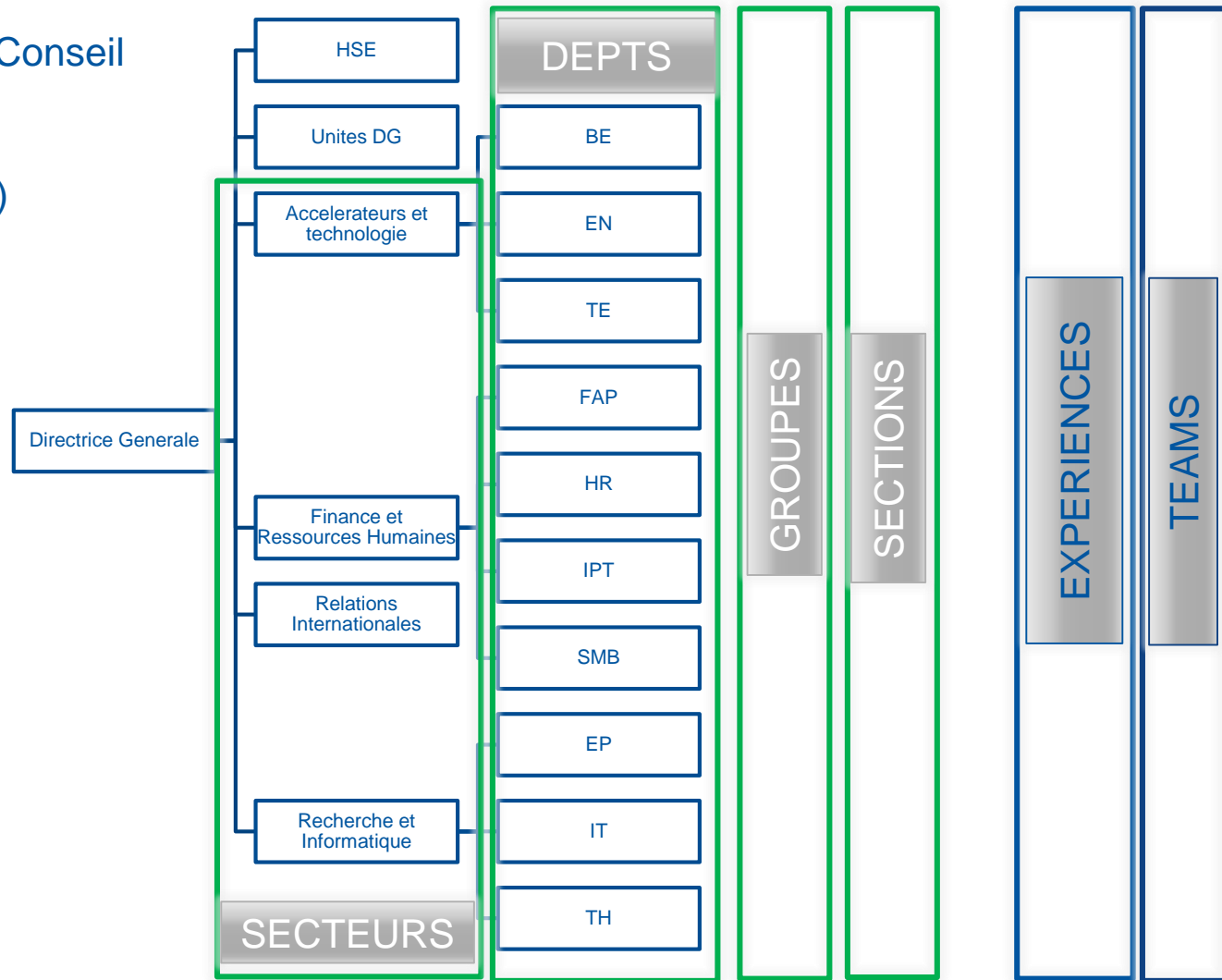
**d'échange de scientifiques  
(MPAx)**  
Par ex. Attachés  
scientifiques/correspondants

**formation (MPAt)**

- Etudiants
- Stagiaires
- Apprentis

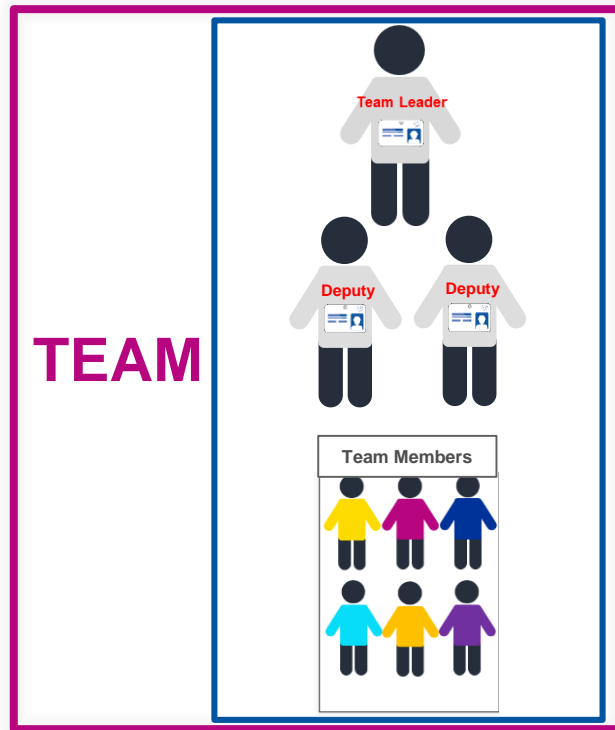
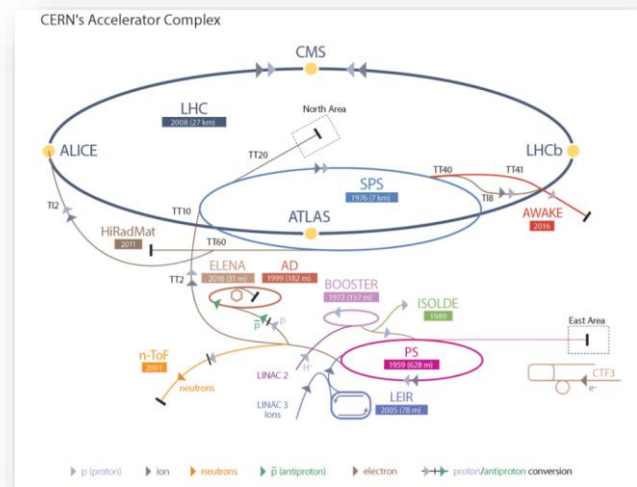
# CERN's Structure

Le DG est nommé par le Conseil et tient le rôle de CEO et représentant légal de l'organisation (pour 5 ans)





# Qu'est ce qu'un "Team?"



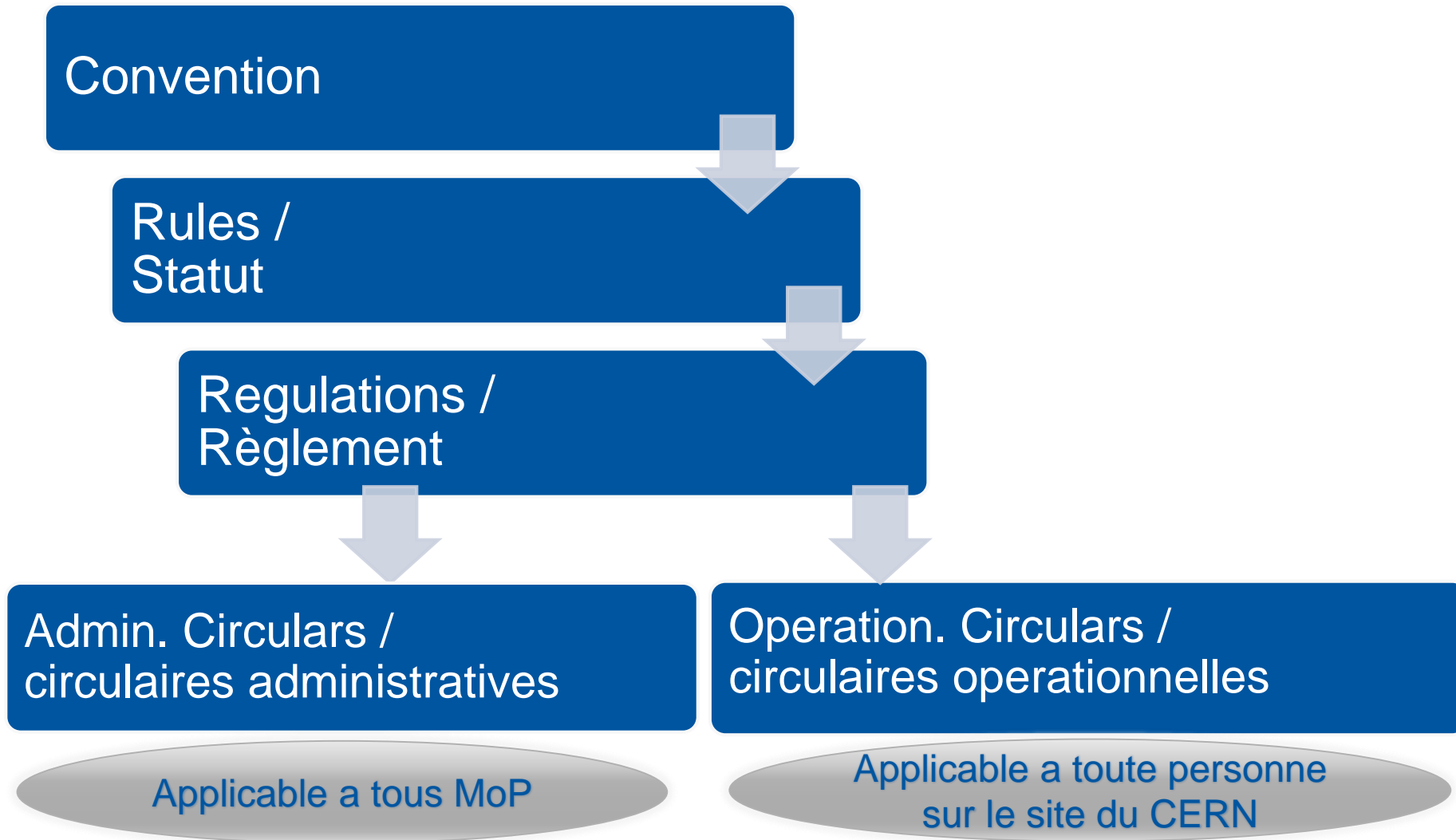
Affilié à un institut



Participe à une expérience



# Le contexte Juridique du CERN



# Statut et règlement du personnel



European Organization for Nuclear Research  
Organisation européenne pour la recherche nucléaire

## STAFF RULES AND REGULATIONS

11<sup>th</sup> edition — 1 January 2007  
Updated – 1 September 2016

<i><b>RULES</b></i>
<b>Chapter III - Section 1</b>
Articles S III 1.01 - 1.02
1 July 2008

<i><b>REGULATIONS</b></i>
<b>Chapter III - Section 1</b>
Articles R III 1.01 – 1.05
31 March 2015

## CHAPTER III

### WORKING CONDITIONS

#### Section 1 - Working hours

## CHAPTER III

### WORKING CONDITIONS

#### Section 1 - Working hours

## STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

11<sup>e</sup> édition — 1<sup>er</sup> janvier 2007  
Mise à jour – 1<sup>er</sup> septembre 2016

## CHAPITRE III

### CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Section 1 - Heures de travail

- 30 -

## CHAPITRE III

### CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Section 1 - Heures de travail

<i><b>RÈGLEMENT</b></i>
<b>Chapitre III - Section 1</b>
Articles R III 1.01 - 1.05
31 mars 2015

<i><b>STATUT</b></i>
<b>Chapitre III - Section 1</b>
Articles S III 1.01 - 1.02
1er juillet 2008

# Statut et règlement du personnel

## CHAPITRE I

### DISPOSITIONS GENERALES

#### Section 1 - Statut et Règlement du Personnel

Le Statut du Personnel (~~ci-après le Statut~~) définit et régit les rapports de droit entre l'Organisation et les membres du personnel.

Le Statut est adopté et modifié par le Conseil, normalement sur proposition du Directeur général et après concertation au sein du Comité de Concertation permanent prévu à l'Article S VII 1.07.

# Statut et règlement du personnel

- 11 -

## CHAPITRE II

### CONDITIONS D'EMPLOI ET D'ASSOCIATION

#### Section 1 - Emploi et association

Le Conseil nomme le Directeur général et, sur recommandation de ce dernier, les membres du Directoire et les Chefs de département.

Le Conseil délègue au Directeur général le pouvoir d'engager les membres du personnel.

Le Directeur général veille à engager des membres du personnel de la plus haute compétence, de la plus grande intégrité et aptes à exercer les fonctions qui leur sont confiées.

Lors de l'engagement des membres du personnel et sous réserve des dispositions de l'article S II 1.03 et des conditions pertinentes relatives au statut d'État membre associé, le Directeur général s'efforce d'assurer une répartition aussi équitable que possible entre les ressortissants des différents États membres et États membres associés, ainsi qu'entre hommes et femmes.

L'engagement fait l'objet d'un contrat signé par le Directeur général et le membre du personnel. Ce contrat énonce les conditions d'emploi ou d'association du membre du personnel.

L'Organisation prend les mesures nécessaires en vue de protéger et d'assurer la confidentialité des données à caractère personnel concernant les membres du personnel.

Il est créé dès l'engagement d'un membre du personnel un dossier personnel administratif contenant les documents relatifs à l'application des Statut et Règlement. Ce dossier est confidentiel et, sauf pour les besoins du service, nul en dehors de l'intéressé n'y a accès.

Après engagement, les titulaires et les boursiers sont soumis à une période probatoire.

## STATUT

### Chapitre II - Section 1

Articles S II 1.01 - 1.08

1er janvier 2016

Applicable à	Article n°
Ts	S II 1.01 Nominations par le Conseil
MP	S II 1.02 Engagement des membres du personnel
MP	S II 1.03 Compétence, intégrité et aptitude
MPE-MPAx-MPAt	S II 1.04 Répartition équitable
MP	S II 1.05 Contrat et conditions d'emploi ou d'association
MP	S II 1.06 Protection des données à caractère personnel
MP	S II 1.07 Dossier personnel administratif
MPE	S II 1.08 Période probatoire

# Statut et Règlement du personnel



- Définit et codifie les relations juridiques entre le CERN et les membres du personnel
- Est adopté par le Conseil



- Précise les modalités d'application du Statut
- Est adopté par le Comité des finances

Propositions de la Direction  
Processus de discussion avec  
l'Association du personnel

# Circulaires administratives et opérationnelles

- Précisent les modalités d'application du Règlement du personnel
- Sont adoptées par le directeur général

- Ne découlent pas des Statut et Règlement
- Concernent le fonctionnement interne de l'Organisation
- Sont adoptées par le directeur général

Processus de discussion avec  
l'Association du personnel

# Circulaires administratives

## Circulaire Administrative 14 Rev 3

Protection des membres du personnel contre les conséquences économiques des maladies, des accidents et de l'incapacité de travail

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_Fr\\_14\\_Rev3.pdf](#) 

## Circulaire Administrative 02 Rev 7

Recrutement, engagement et évolution de la situation contractuelle des titulaires

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_fr\\_2\\_Rev7.pdf](#) 

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_fr\\_2\\_Rev7.pdf?subformat=pdfa](#) 

## Circulaire Administrative 11 Rev 5

Catégories de membres du personnel

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_Fr\\_No11\\_rev5.pdf](#) 

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_Fr\\_No11\\_rev5.pdf?subformat=pdfa](#) 

## Circulaire Administrative 20 Rev 2

L'utilisation des véhicules privés pour les besoins du service

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_fr\\_20\\_rev2.pdf](#) 

## Circulaire Administrative 31 Rev 2

Indemnité internationale et indemnité de non-résidence

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_Fr\\_31\\_Rev2.pdf](#) 

## Circulaire Administrative 23 Rev 4

Heures de travail spéciales

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_fr\\_23\\_Rev4.pdf](#) 

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_fr\\_23\\_Rev4.pdf?subformat=pdfa](#) 

## Circulaire Administrative 22B Rev 2

Compensation des heures de roulement à long terme

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_Fr\\_22B\\_Rev2.pdf](#) 

[CERN\\_Circ\\_Admin\\_Fr\\_22B\\_Rev2.pdf?subformat=pdfa](#) 

<https://hr-dep.web.cern.ch/fr/admin-circulars>



# Circulaires opérationnelles



## OPERATIONAL CIRCULAR NO. 4 (REV. 1) Issued by the Human Resources Department

This operational circular was examined by the Standing Concertation Committee at its meeting on 15 February 2012.

**Applicable to:** Members of the personnel, contractors and their personnel

**Issuing authority:** Director-General

**Date:** 1 September 2012

Previous texts cancelled and replaced by this operational circular: Operational Circular No. 4 entitled "Conditions for use by members of the CERN personnel of vehicles belonging to or rented by CERN" – April 2003 and the Regulation entitled "Conditions for use by the personnel of CERN contractors of vehicles belonging to or rented by CERN" – April 1996

*In the interests of readability, this circular has been drafted using the masculine gender only. However, use of the masculine gender should be understood to refer to both sexes. The provisions of the circular therefore apply to both men and women, except where it is clear from the context that they concern one sex or the other exclusively.*

### USE OF VEHICLES BELONGING TO OR RENTED BY CERN

## CIRCULAIRE OPÉRATIONNELLE N°4 (RÉV.1) Publiée par le Département des Ressources humaines

La présente Circulaire opérationnelle a été examinée par le Comité de Concertation permanent lors de sa réunion du 15 février 2012.

**Applicable à:** Membres du personnel et entreprises et leur personnel

**Personne responsable du sujet traité:** Directeur général

**Date :** 1<sup>er</sup> septembre 2012

Textes antérieurs annulés et remplacés par la présente circulaire opérationnelle : Circulaire opérationnelle n°4 intitulée «Conditions d'utilisation par les membres du personnel du CERN des véhicules appartenant au CERN ou pris en location par lui» - avril 2003 – et Règlement intitulé «Conditions d'utilisation des véhicules appartenant au CERN ou loués par lui par le personnel d'entreprises liées au CERN par un contrat» - avril 1996.

*Par commodité de lecture, la présente Circulaire est rédigée en utilisant uniquement le genre masculin. L'utilisation de celui-ci doit néanmoins être comprise comme se référant aux deux sexes. Les dispositions de cette Circulaire s'appliquent par conséquent aux hommes comme aux femmes, sauf s'il ressort clairement du contexte qu'il ne s'agit que des uns ou des autres.*

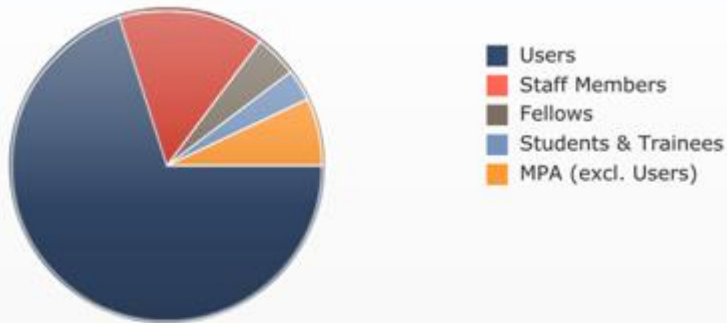
### UTILISATION DES VÉHICULES APPARTENANT AU CERN OU PRIS EN LOCATION PAR LUI

[cern.ch/hr](http://cern.ch/hr)

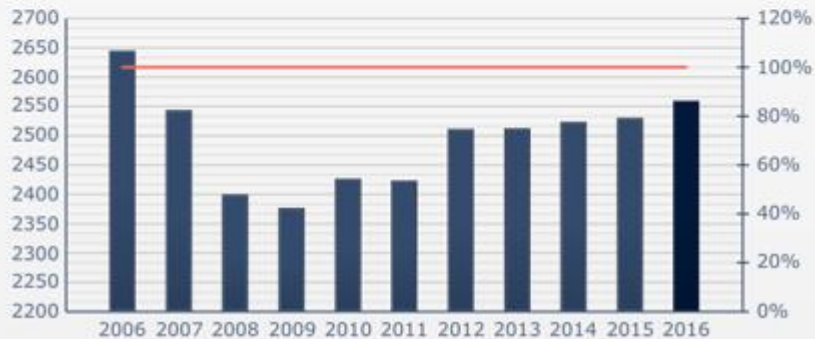


# Le chiffres clé - démographie

Members of Personnel  
2016

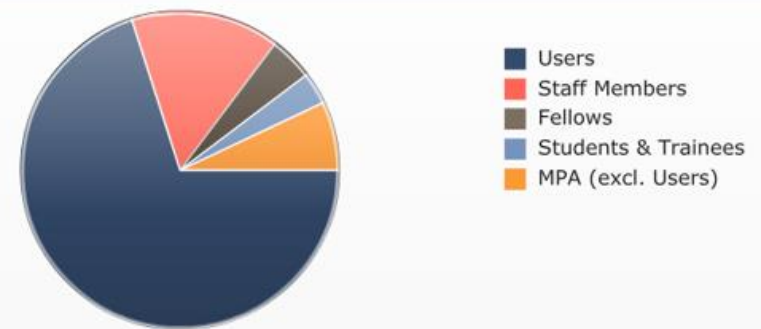


Staff Members  
Ten Year Evolution

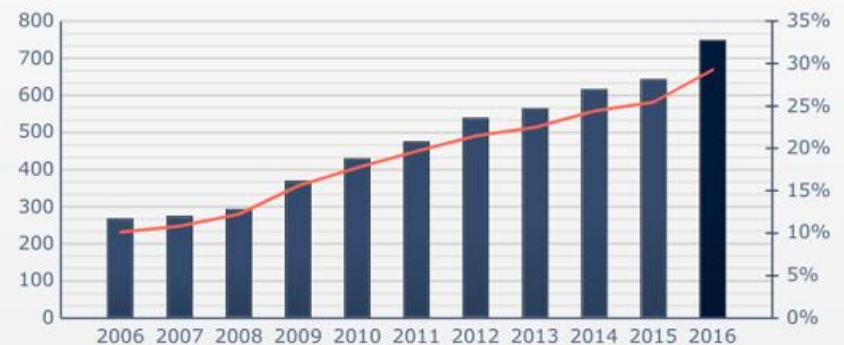


2560, 15.18%

Members of Personnel  
2016

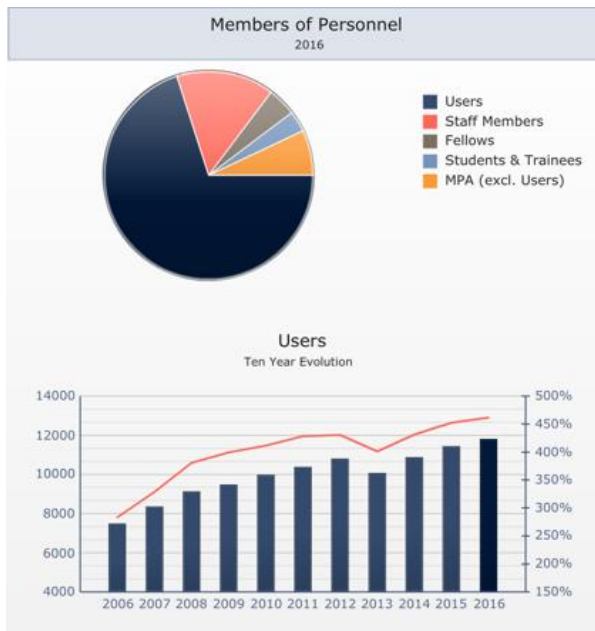


Fellows  
Ten Year Evolution

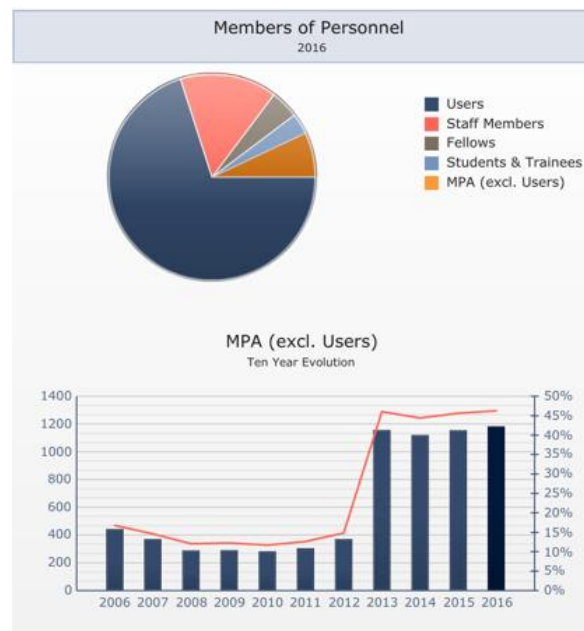


750, 4.45 %

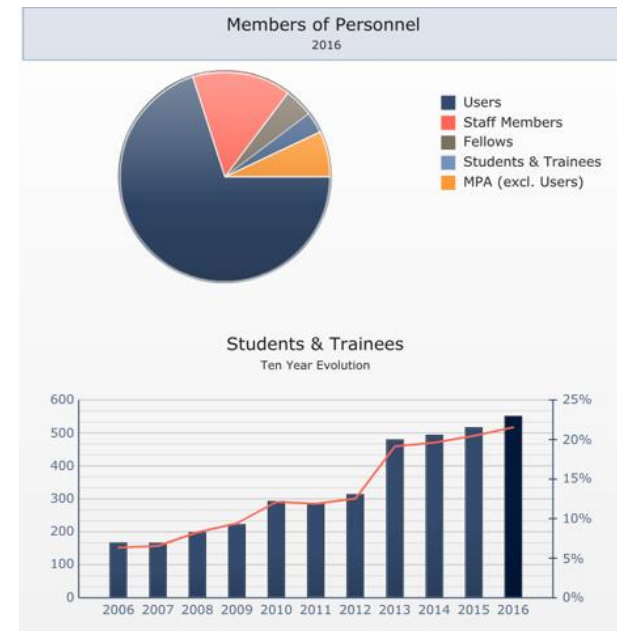
# Le chiffres clé - démographie



11821, 70.08%

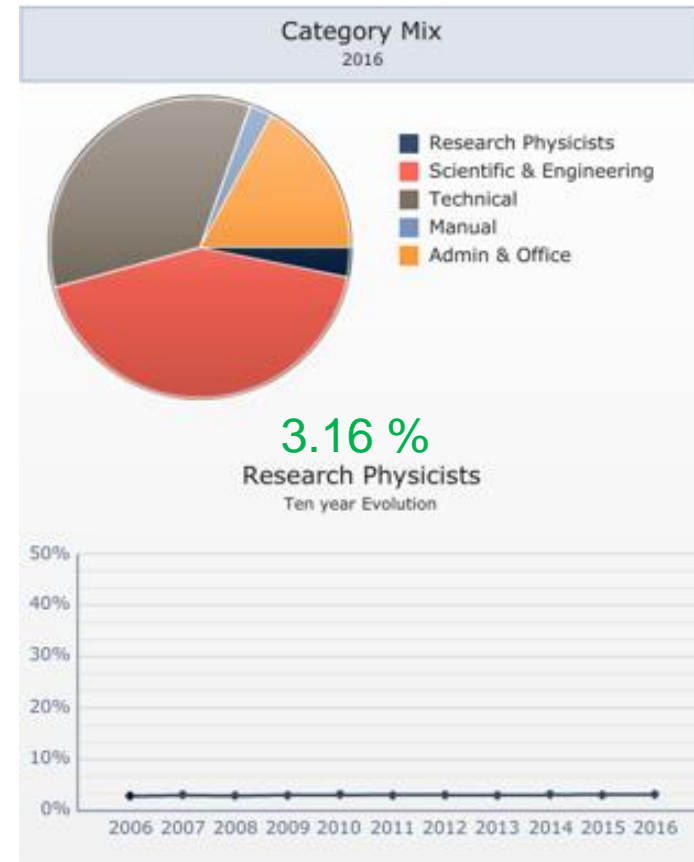
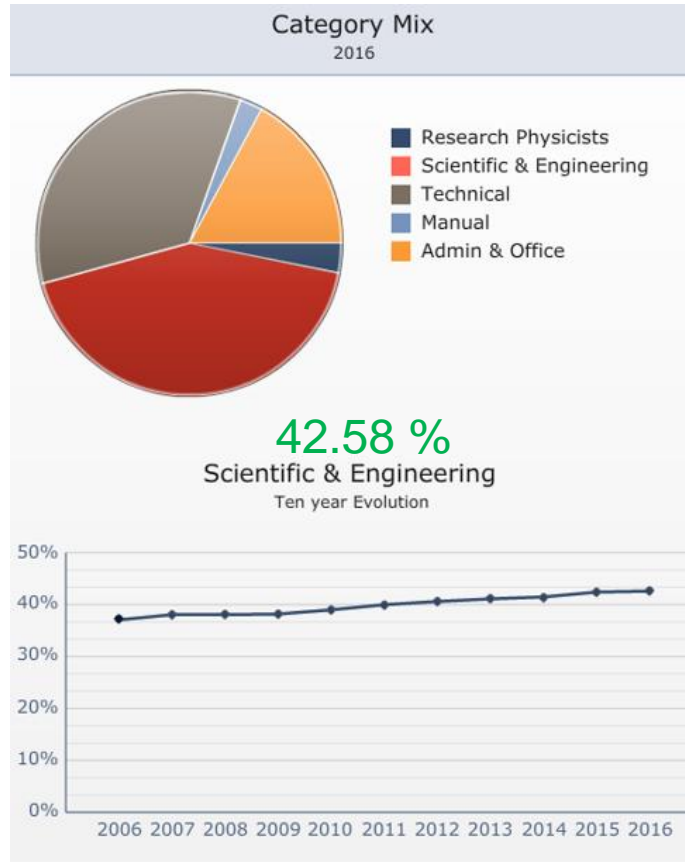


1185, 7.03%

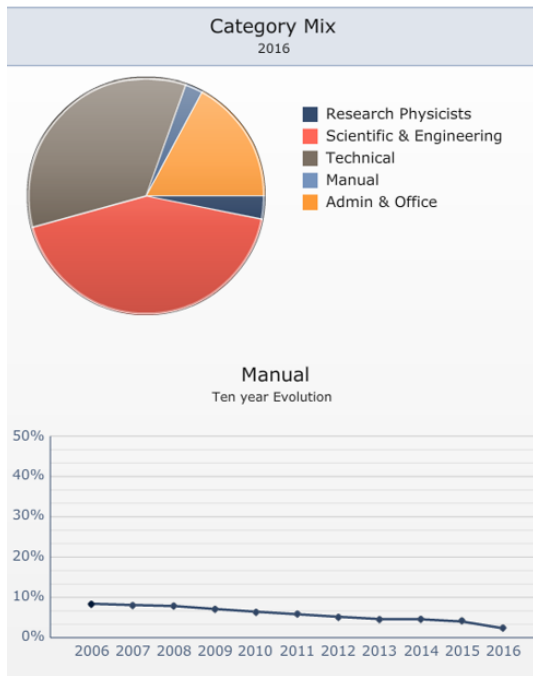


552, 3.27%

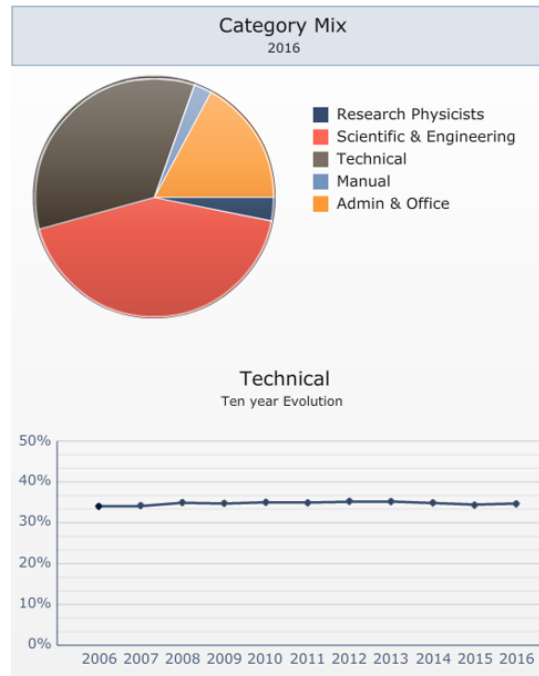
# Evolution par catégorie professionnelle



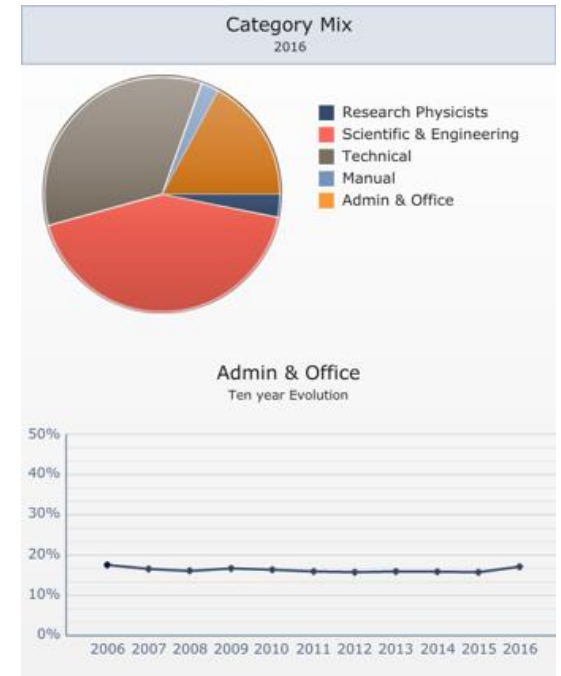
# Evolution par catégorie professionnelle



2.38 %

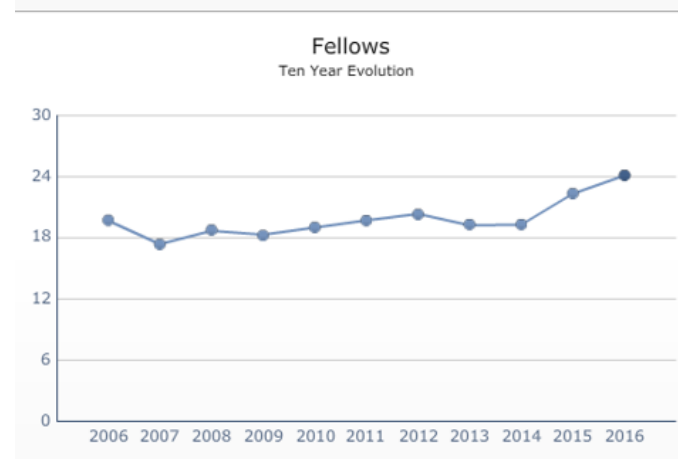
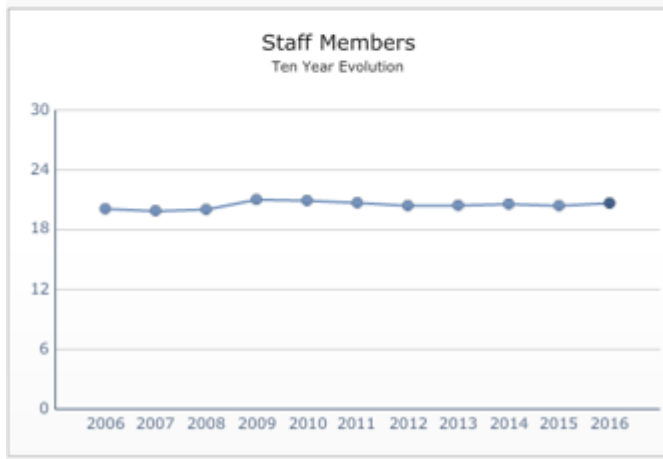
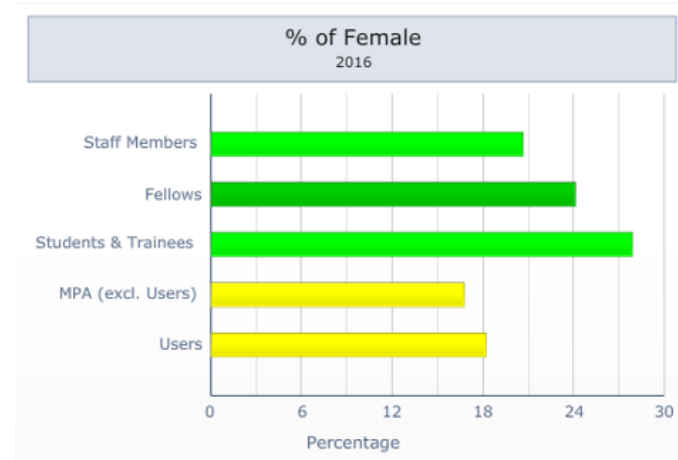
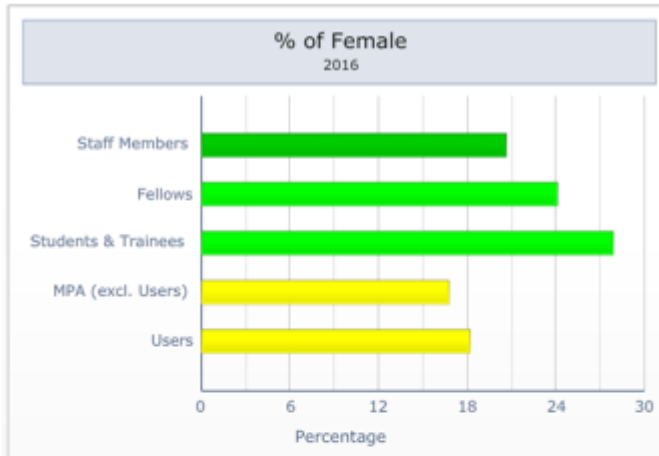


34.73 %



17.15 %

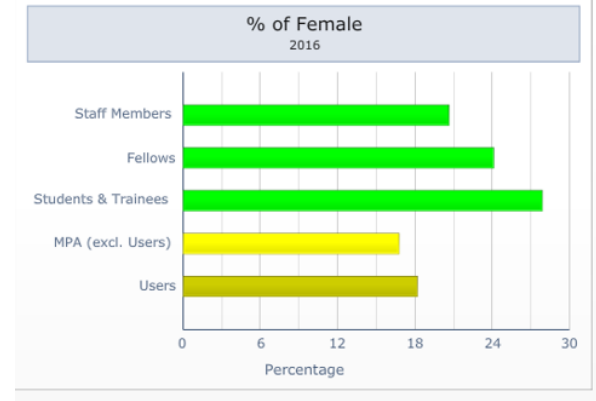
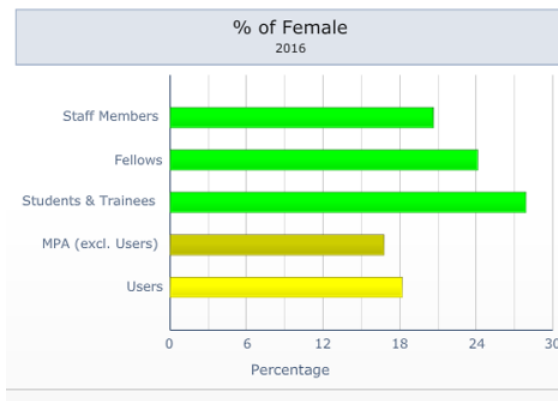
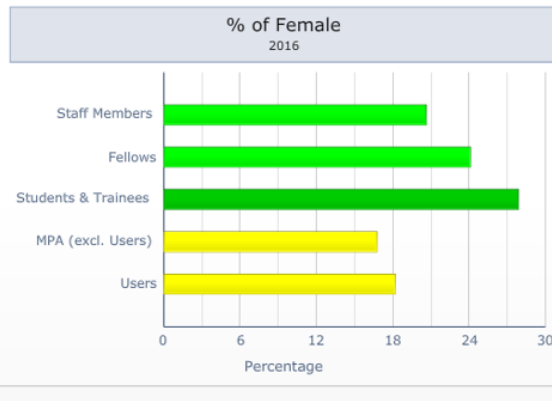
# Genre



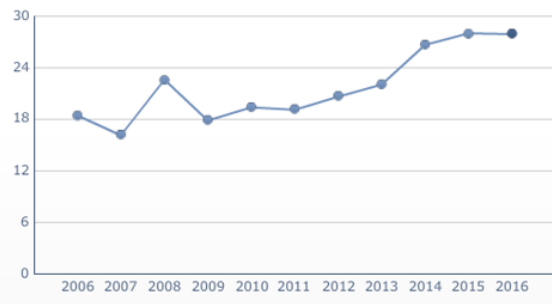
20.66 %

24.13 %

# Genre

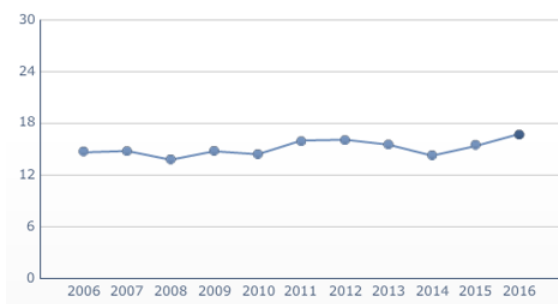


**Students & Trainees**  
Ten Year Evolution



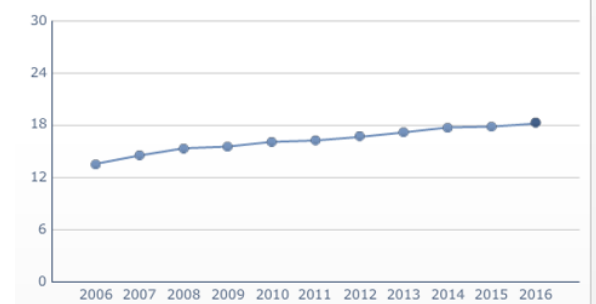
27.90 %

**MPA (excl. Users)**  
Ten Year Evolution



16.79 %

**Users**  
Ten Year Evolution



18.22 %

# Rejoindre le CERN



International  
Civil Servant  
Fonctionnaire  
International

Privileges and  
Immunities  
Privilèges et  
immunités

Rights and  
Obligations  
Droits et  
obligations



# Privilèges et immunités

**The purpose is not to benefit individuals but to ensure the efficient performance of their functions.**

Le but est non pas d'avantager des individus mais d'assurer l'accomplissement efficace de leurs fonctions.

**Immunity from jurisdiction in the course of duties**

Immunité de juridiction dans l'exercice des fonctions

**Exempt from national income tax**  
Exempté de la taxation nationale

*SRR, Chapitre 1, Section 4, Privilèges et Immunités*

# Droits & Obligations

## Rights

Remuneration  
Leave  
Social Protection

## Droits

Rémunération  
Congés  
Protection sociale

## Obligations

Performance  
Pay contributions  
Tact, Reserve  
Independence, Loyalty

## Obligations

Performance  
Payer les cotisations  
Tact, réserve  
Indépendance, loyauté

**Appeal (internal > ILOAT)**  
Recours (interne > TAOIT)

**Disciplinary action**  
Sanctions disciplinaires

# Valeurs du CERN

## **INTÉGRITÉ**

Agir avec éthique, en toute honnêteté intellectuelle et en étant responsable de ses actes

## **ENGAGEMENT**

Faire preuve d'une grande motivation et d'un engagement fort envers l'Organisation

## **PROFESSIONNALISME**

Produire des résultats de haut niveau dans le respect des contraintes de ressources et de temps et encourager la compréhension mutuelle

## **CRÉATIVITÉ**

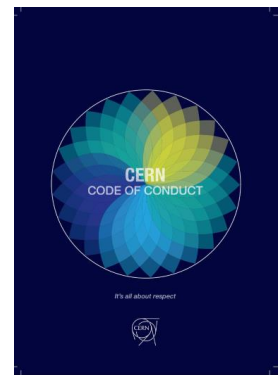
Être à la pointe de son domaine professionnel, promouvoir l'innovation et le développement organisationnel

## **DIVERSITÉ**

Apprécier les différences, promouvoir l'égalité et favoriser la collaboration

E  
X  
C  
E  
L  
L  
E  
N  
C  
E

# Le Code de conduite



## À qui s'adresse-t-il et à qui s'applique-t-il ?

- ❖ Il définit des normes communes de comportement professionnel, fondées sur les valeurs du CERN (par opposition à un code d'éthique)
- ❖ Il sert de guide et nous aide, en tant que collaborateurs du CERN, à comprendre comment nous comporter, comment traiter les autres et comment nous attendre à être traités
- ❖ Il s'applique à tous les collaborateurs du CERN, c'est-à-dire non seulement aux membres du personnel, mais aussi à la communauté des utilisateurs, aux contractants, aux consultants...

## Quelle forme a-t-il concrètement ?

- ❖ Intentionnellement court (4 pages), organisé autour des cinq valeurs qui caractérisent le CERN
- ❖ Une FAQ très complète est disponible pour permettre de mieux comprendre la manière dont le Code s'applique en pratique

*Une question de respect*

# Le modèle de compétences du CERN



# Le Code de conduite

# La conduite

## *Statut et règlement du personnel, Chapitre 1, Section 3: Conduite*

Les membres du personnel employés sont soumis à l'autorité du Directeur général pour toutes les activités qu'ils mènent au sein ou pour le compte de l'Organisation.

Sur le domaine de l'Organisation, les membres du personnel associés sont soumis à l'autorité administrative du Directeur général.

Les membres du personnel s'abstiennent de tout acte ou activité :

- a) incompatible avec leurs fonctions, ou
- b) de nature à porter un préjudice matériel ou moral à l'Organisation.

Le Directeur général décide s'il y a ou non incompatibilité ou préjudice.

Les membres du personnel souhaitant participer à la vie publique et politique d'un Etat doivent respecter la législation applicable ainsi que les dispositions de l'Article S I 3.05.

# Le code de conduite

## Le Code de Conduite du CERN: c'est une question de respect

Il s'agit de normes fondamentales de comportement qui nous aident à comprendre comment nous comporter, comment traiter les autres et comment nous attendre à être traités conformément aux valeurs du CERN.



### Documents de référence

- Feuilletez le document [en ligne](#)
- [Code de Conduite](#) — (original 1er Juillet 2010, mise à jour janvier 2017)
- [Foire aux questions](#)
- [Le respect au CERN](#)

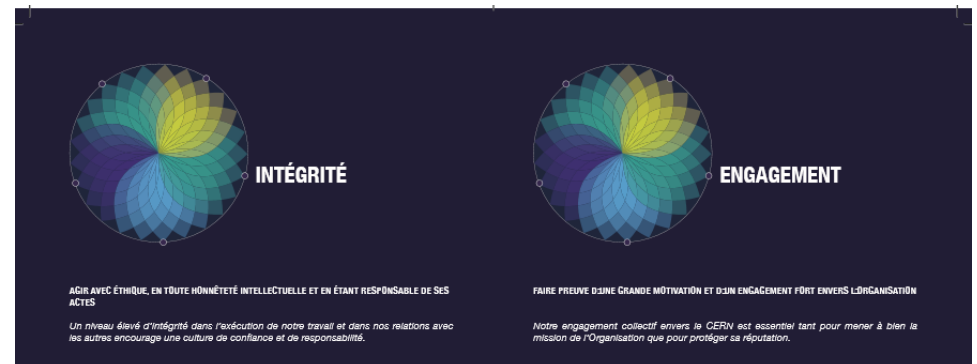
### Comment le Code a vu le jour:

Partie intégrante de la stratégie du Département des Ressources humaines et de la réflexion générale sur les valeurs et sur les normes de bases du comportement communes du CERN, ainsi qu'en réponse à la demande de plusieurs organes internes, le Code de Conduite a été développé à la suite d'une collaboration et d'un procédé de consultation entre 2009 et 2010. Le premier Code de Conduite du CERN est entré en vigueur le 1er juillet 2010.

### Qu'est-ce que le Code de Conduite:

Le Code de Conduite est un guide pratique qui nous aide, en tant que collaborateurs du CERN, à comprendre comment nous comporter, comment traiter les autres et comment nous attendre à être traités. Il est fondé autour des cinq valeurs fondamentales du CERN. Nous devons tous nous familiariser avec ce document et l'intégrer à notre vie quotidienne au CERN.

### Pourquoi a-t-on besoin du Code :



#### EN TANT QUE COLLABORATEURS DU CERN, NOUS :

- Exercerons notre autorité de façon responsable. En particulier, nous n'utilisons pas notre autorité ou notre position pour obtenir des faveurs ou des avantages personnels.
- Faisons preuve d'équité et d'impartialité.
- Veillons à reconnaître les contributions d'autrui.
- Évitions les conflits d'intérêt ou les situations qui pourraient être perçues comme telles.
- Nous abstenons de tout acte ou omission visant à tromper autrui, ou à obtenir un avantage ayant pour conséquence une perte financière pour le CERN ou une atteinte à sa réputation.
- Préservons les informations, documents ou données confidentiels et veillons à ce que ceux-ci, lorsqu'ils sont en notre possession, soient protégés correctement.
- Respectons la vie privée d'autrui et protégeons les informations personnelles qui nous sont données en confiance.

#### EN TANT QUE COLLABORATEURS DU CERN, NOUS :

- Promouvons la mission du CERN et agissons conformément aux valeurs du CERN.
- Sommes conscients du fait que notre comportement, à l'extérieur comme à l'intérieur du CERN, peut avoir une incidence sur l'image du CERN.
- Protégeons la réputation du CERN et de nos collègues dans les communications à l'extérieur du CERN.
- Nous familiarisons avec toutes les règles applicables.
- Favorisons et préservons un environnement sûr et sain, en observant les règles de sécurité pertinentes.
- Sommes conscients des responsabilités découlant des privilèges et immunités qui peuvent nous être conférés dans l'intérêt du CERN.
- Faisons preuve de souplesse et nous adaptons à l'évolution des besoins du CERN.

[cern.ch/codeconduite](http://cern.ch/codeconduite)



# Les médias sociaux

**CERN Computer Security** Computer security emergency contact  
Computer.Security@cern.ch 70500  
Contact en cas d'incident de sécurité informatique

Accueil Règles informatiques Recommandations Formation Services Rapports & Présentations

You prefer English?

**Intervention d'urgence**  
Que faire en cas d'urgence

**Contacts**  
Comment contacter l'équipe de sécurité informatique  
Contacts par département & expérience

**A propos de la sécurité informatique du CERN**  
La sécurité n'est pas complète sans vous  
Déclaration de confidentialité  
Remerciements!

## Annonces concernant la sécurité informatique du CERN

(Les annonces précédentes se trouvent ici.)

### La sécurité a besoin de vous

« La liberté académique est un bien très précieux, mais, comme toute liberté, elle implique une responsabilité... C'est la responsabilité de chacun et chacune d'entre nous, et non pas simplement des experts du département IT, de protéger notre infrastructure informatique, en trouvant un juste équilibre entre la sécurité, la liberté académique et le fonctionnement harmonieux de nos outils... Au CERN, la sécurité repose en partie sur vous. »

(Lisez plus dans le CERN Bulletin 📄)

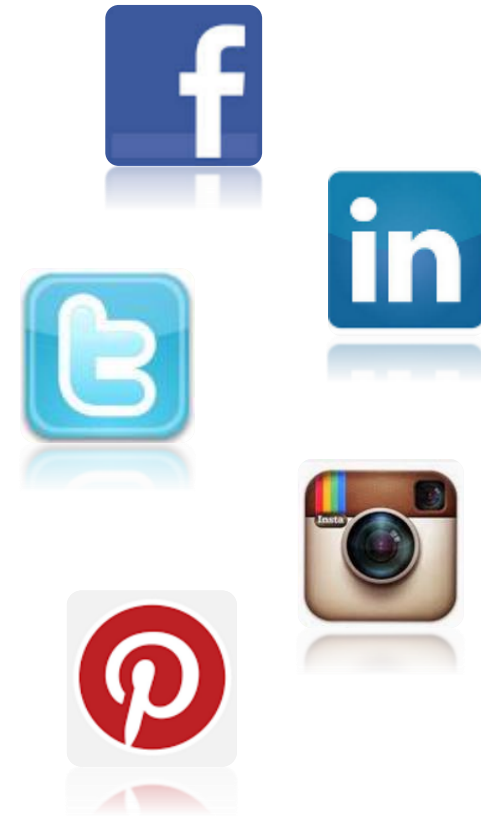
### Aperçu

Dû à l'environnement académique unique du CERN et à la liberté académique qui lui est associée, la sécurité informatique a été déléguée aux utilisateurs du CERN:

**Au CERN, les utilisateurs sont les premiers responsables de la sécurité de leurs PCs, données, systèmes & services.**

L'équipe de sécurité informatique - et le département IT - sont prêts à aider les utilisateurs à assumer cette responsabilité et à les assister dans cette tâche. Sur ce site Web, vous trouverez:

- Les **règles informatiques** du CERN, c.-à-d. ce que vous pouvez faire et ne pas faire lorsque vous utilisez les installations informatiques du CERN;
- Des **recommandations**, c.-à-d. des astuces, conseils & « best practices » destinés à vous aider à assumer correctement cette responsabilité;
- Des **formations** et du matériel pour débutants & experts;
- Les **services** offerts pour vous par l'équipe de sécurité informatique; et
- Des **rapports & présentations** dont des rapports mensuels, thèses, rapports de conférences, présentations et plus encore.



<https://security.web.cern.ch/security/home/fr/index.shtml>

# Intégrité

**VALEUR** → **POLITIQUE INTERNE**

## Politique en matière de conflit d'intérêts:

Intérêts privés ≠ intérêts du CERN

- *Reconnaître ces situations et les éviter (par ex. cadeaux)*
- *S'il est impossible de les éviter, les signaler*
- *En cas de doute, contacter votre hiérarchie*

## Politique en matière de lutte contre la fraude:

Fraude = tout acte ou omission visant à tromper autrui, ou à obtenir un avantage ayant pour conséquence une perte financière pour le CERN ou une atteinte à sa réputation

Politique de tolérance zéro

Procédures d'enquête, dirigées par l'Audit interne

- *Signaler de bonne foi tout soupçon de fraude*

<https://cds.cern.ch/record/2007473>

# Vos contacts en cas de questions

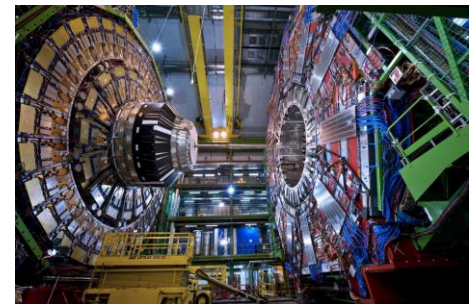
Votre secrétaire de département (DAO)

Et...

- **Utilisateurs/utilisatrices:** Le Users Office  
**Titulaires:** Votre Conseiller-ère en ressources humaines
- **Boursiers/boursières et étudiant-e-s:** Votre coordinateur de programme

# Ce qu'en disent les Cernois et Cernoises...

- *Excellent niveau de satisfaction professionnelle*
- *Personnel passionné*
- *Travail intéressant et créatif, qui permet au personnel de se développer*
- *Fierté de participer à la recherche fondamentale en physique des particules*
- *Environnement très plaisant de « campus international » (sauf les bâtiments!)*
- *Collègues hautement qualifiés*
- *Diversité de compétences et de professions*
- *Efficacité et apprentissage continu*
- *Lieu de travail enrichissant par son caractère international et multiculturel*



Nous espérons que vous profiterez  
pleinement de votre temps passé au  
**CERN!**

