



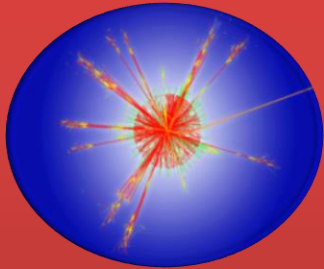
Le CERN: le personnel et l'Organisation

Anna COOK
Chef de groupe adjointe,
groupe Acquisition de talents, HR
Session trimestrielle d'entrée en fonctions
« Onboarding »
6 mars 2019



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

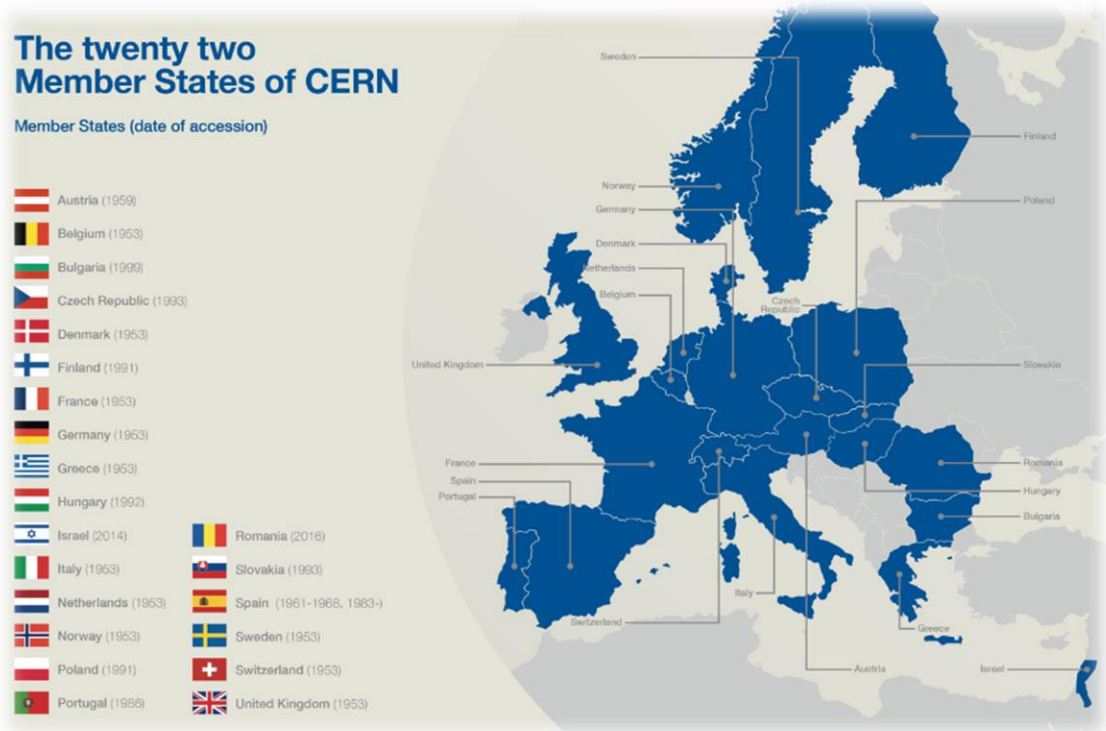
- Organisation internationale intergouvernementale
- Composée d'États membres et d'États membres associés
- Avec:
 - Ses propres traités
 - Ses propres organes
 - Sa propre personnalité juridique



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.
- ❑ Présidente du Conseil: Ursula Bassler



<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

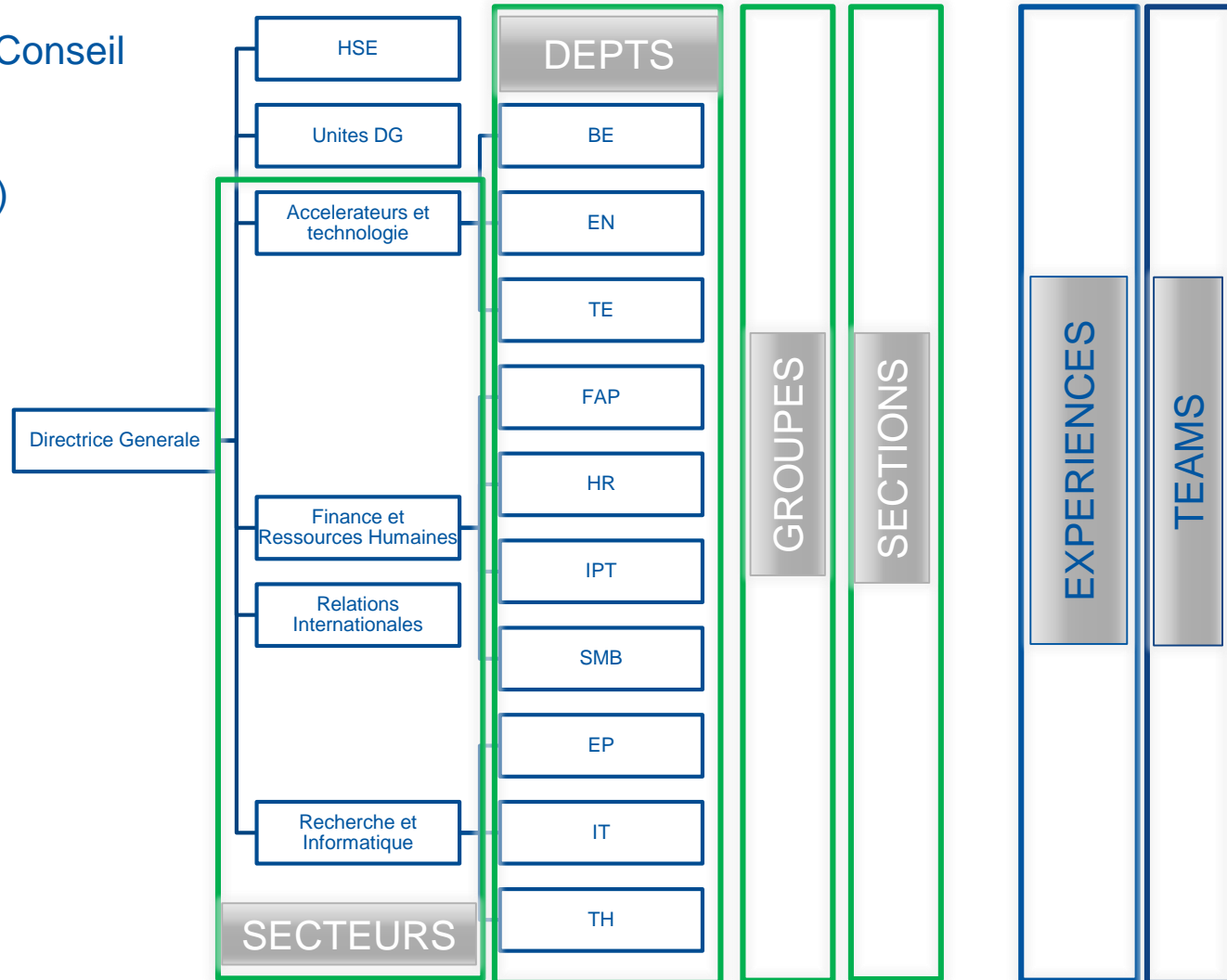
**collaboration
internationale (MPAc)**
Utilisateurs et autres
associés

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

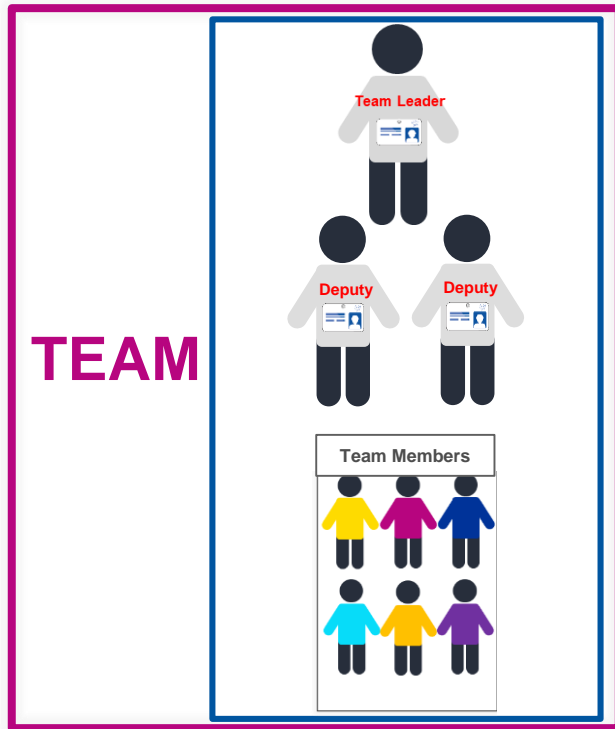
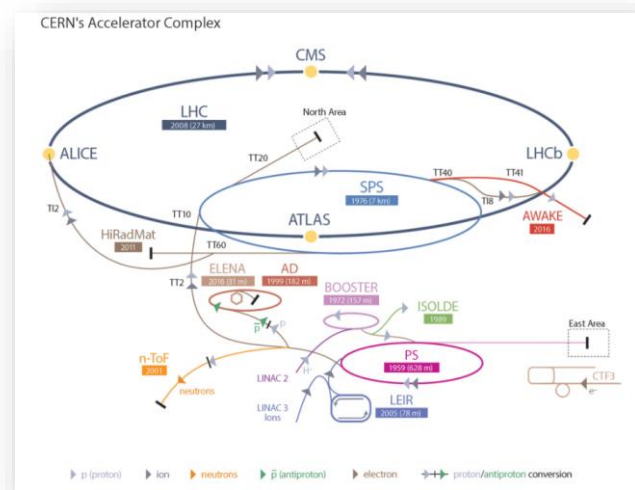
formation (MPAt)
- Etudiants
- Stagiaires
- Apprentis

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?"



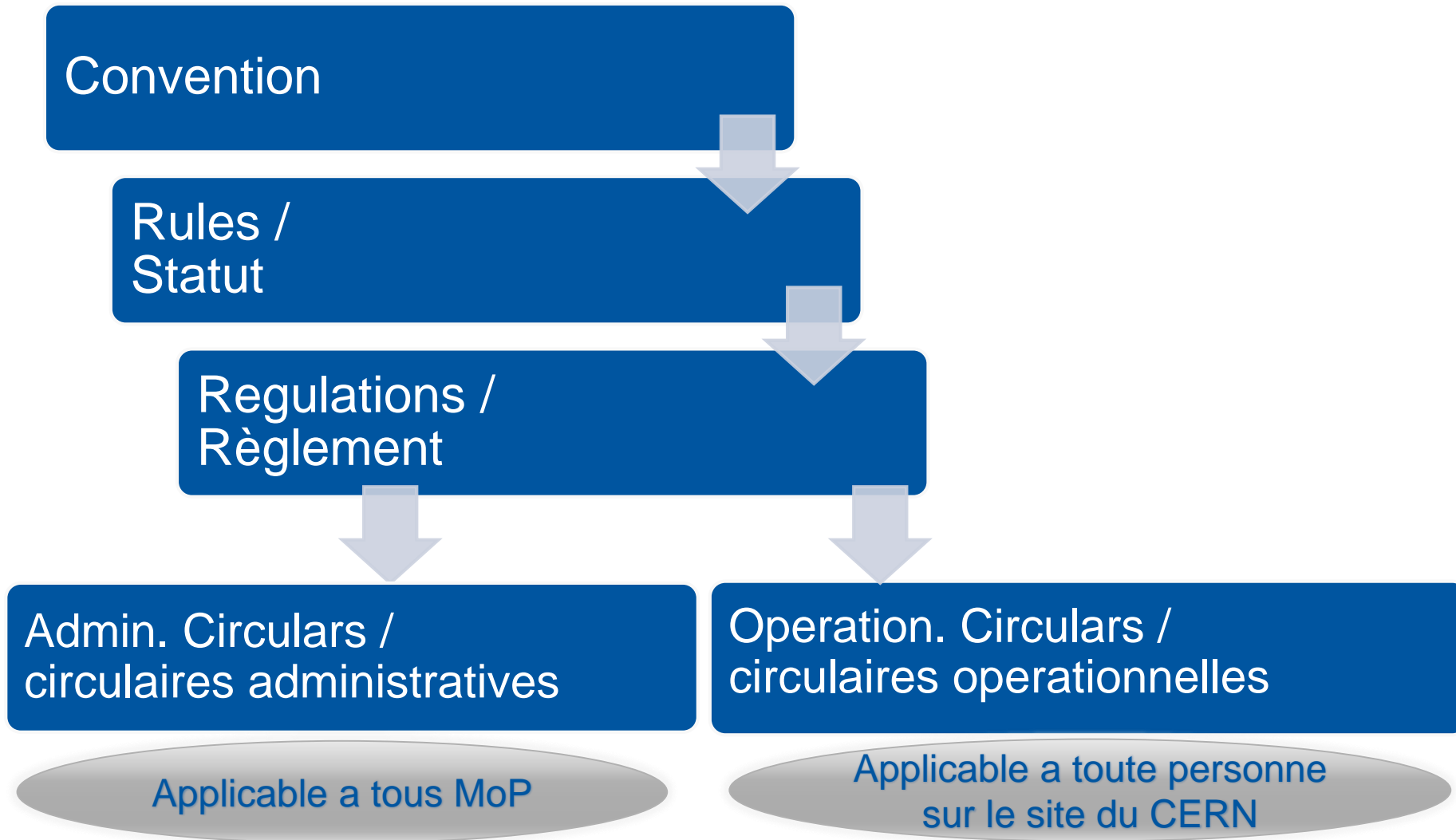
Affilié à un institut



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

11th edition — 1 January 2007
Updated – 1 September 2016

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

<i>REGULATIONS</i>
Chapter III - Section 1
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^e édition — 1^{er} janvier 2007
Mise à jour – 1^{er} septembre 2016

CHAPITRE III

CONDITIONS DE TRAVAIL

Section 1 - Heures de travail

- 30 -

CHAPITRE III

CONDITIONS DE TRAVAIL

Section 1 - Heures de travail

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

<i>STATUT</i>
Chapitre III - Section 1
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-MPA _t	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^{er} 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

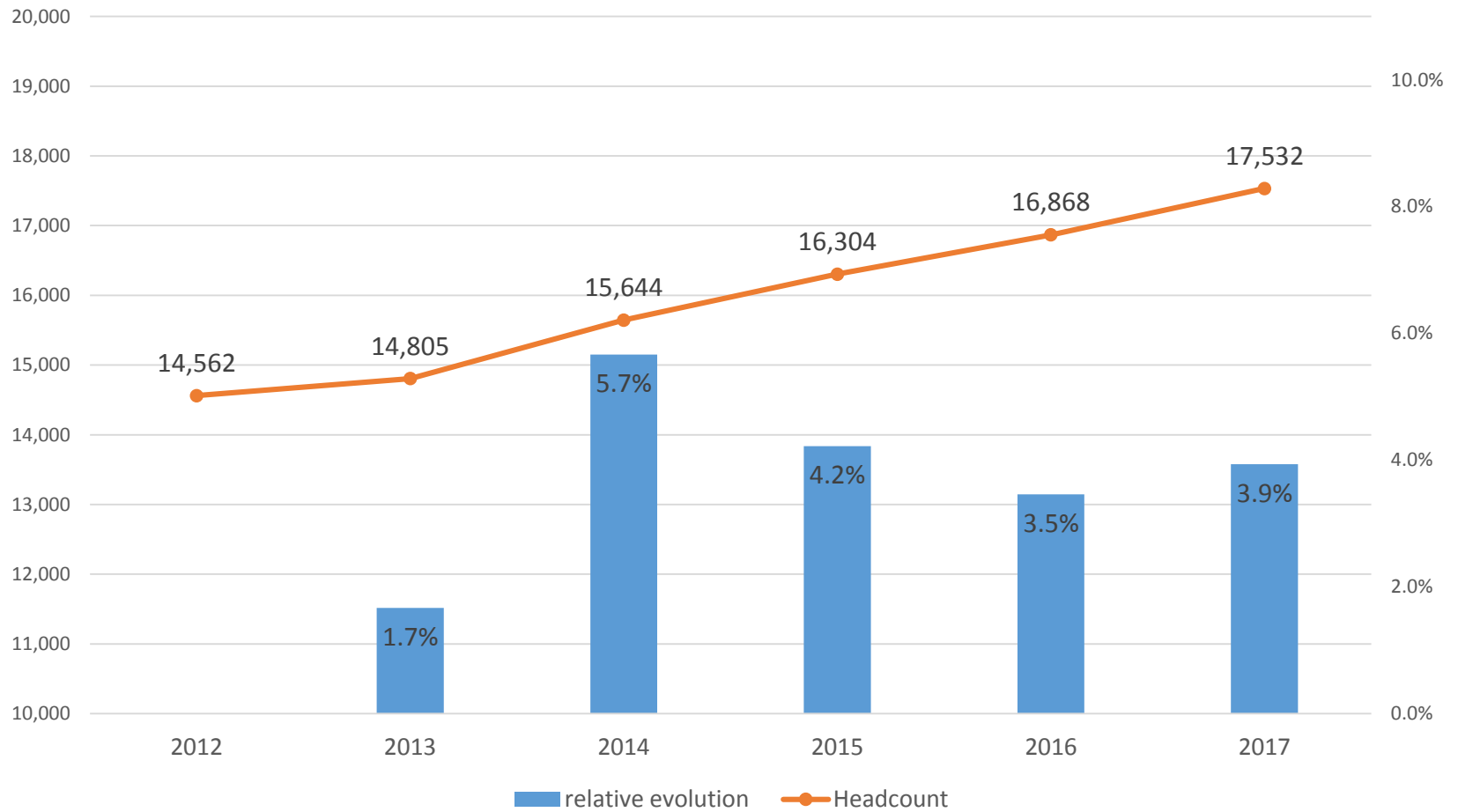


Le personnel du CERN



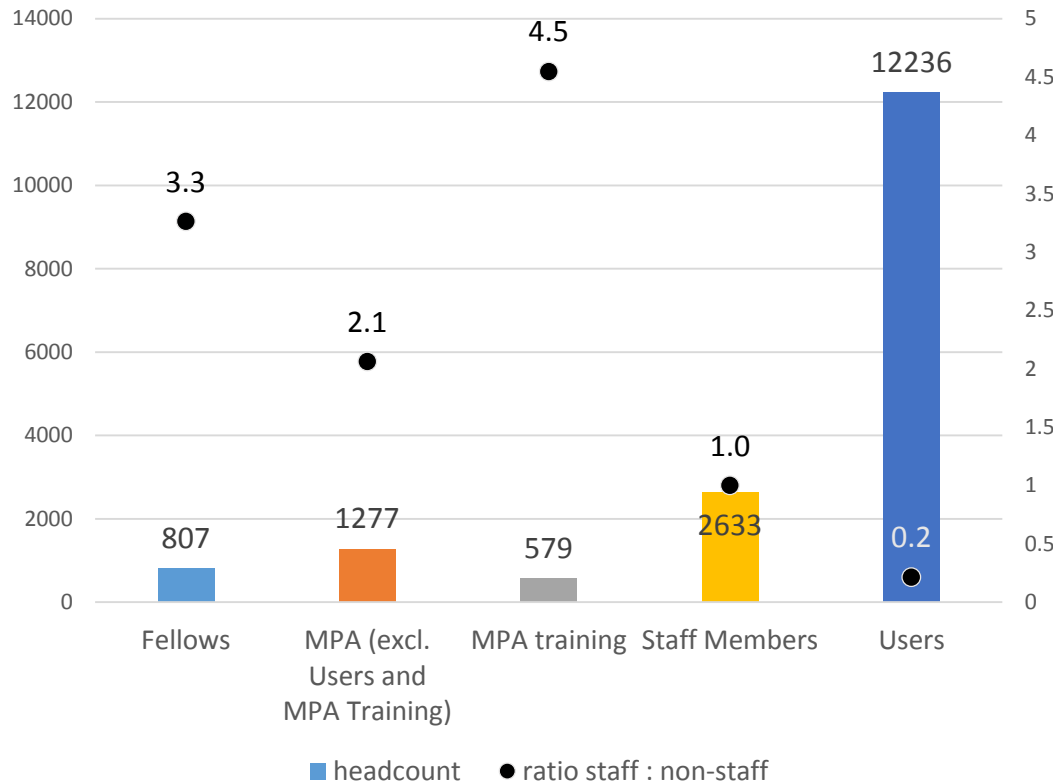
Evolution

Evolution des membres du personnel

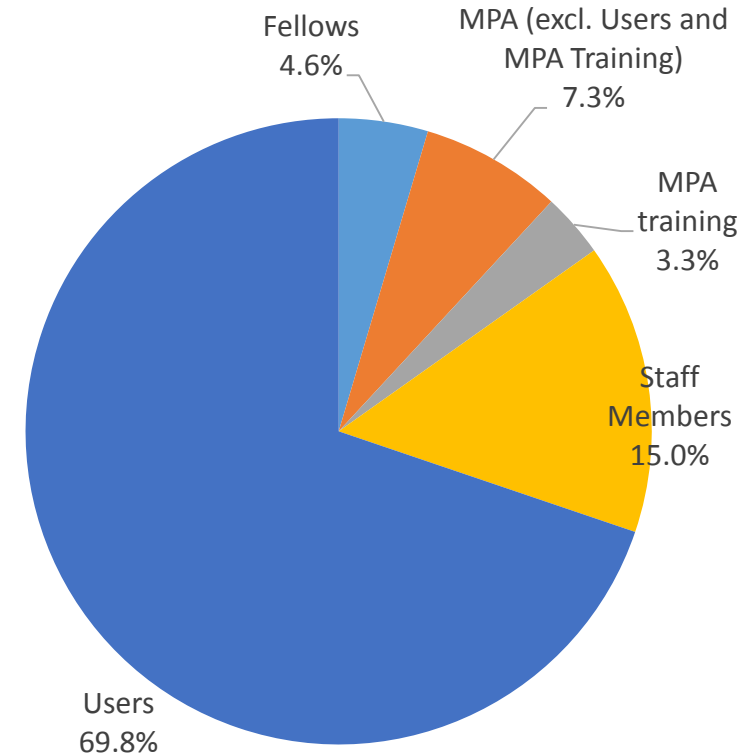


Les membres du personnel

Membres du Personnel par statut et ratio staff : non-staff, 31.12.2017

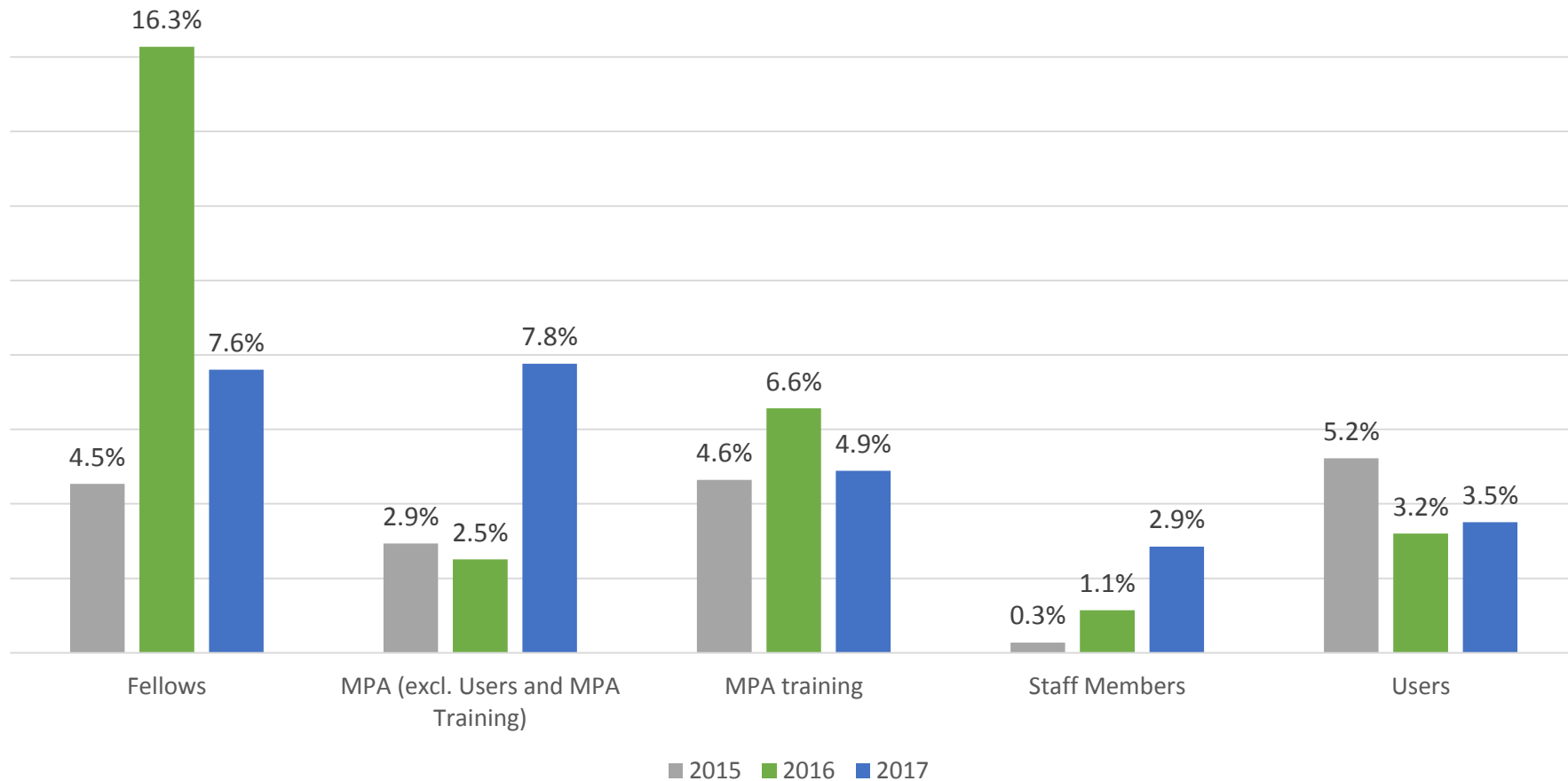


Total MP : 17,532



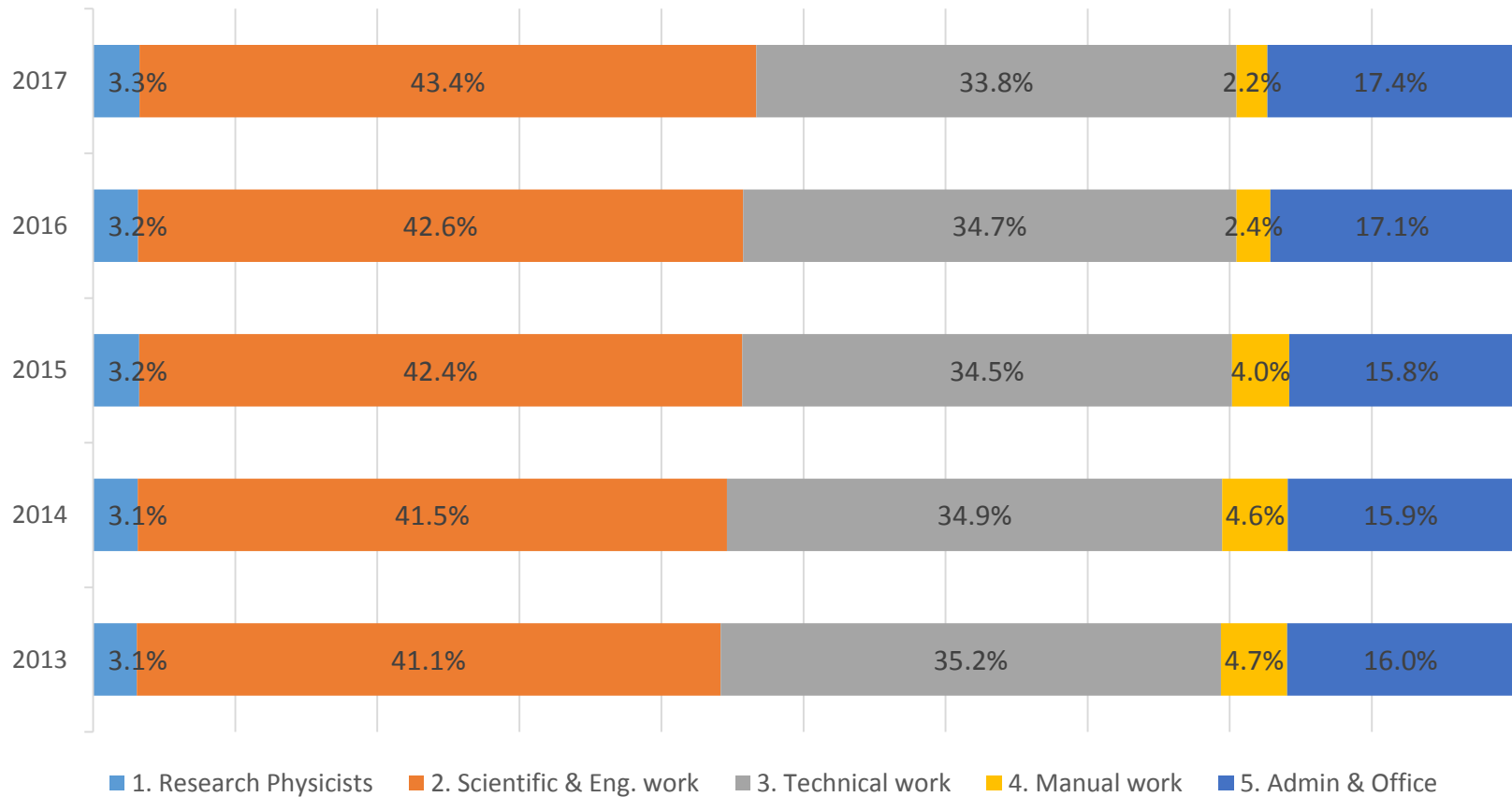
Les membres du personnel

Evolution relative des membres du personnel, par statut



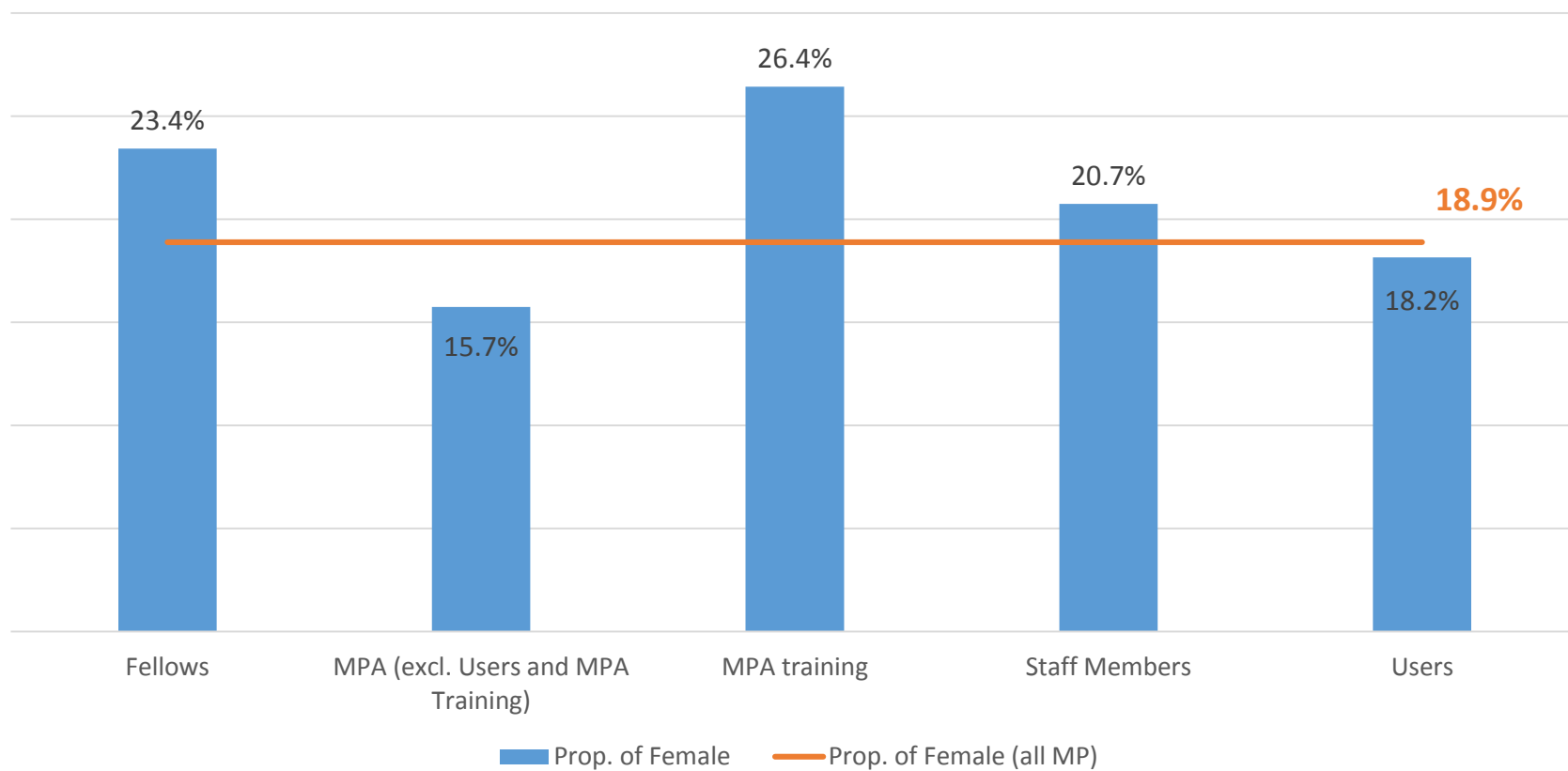
Titulaires – évolution par catégorie

Evolution of Staff Members by Professional Category



Genre

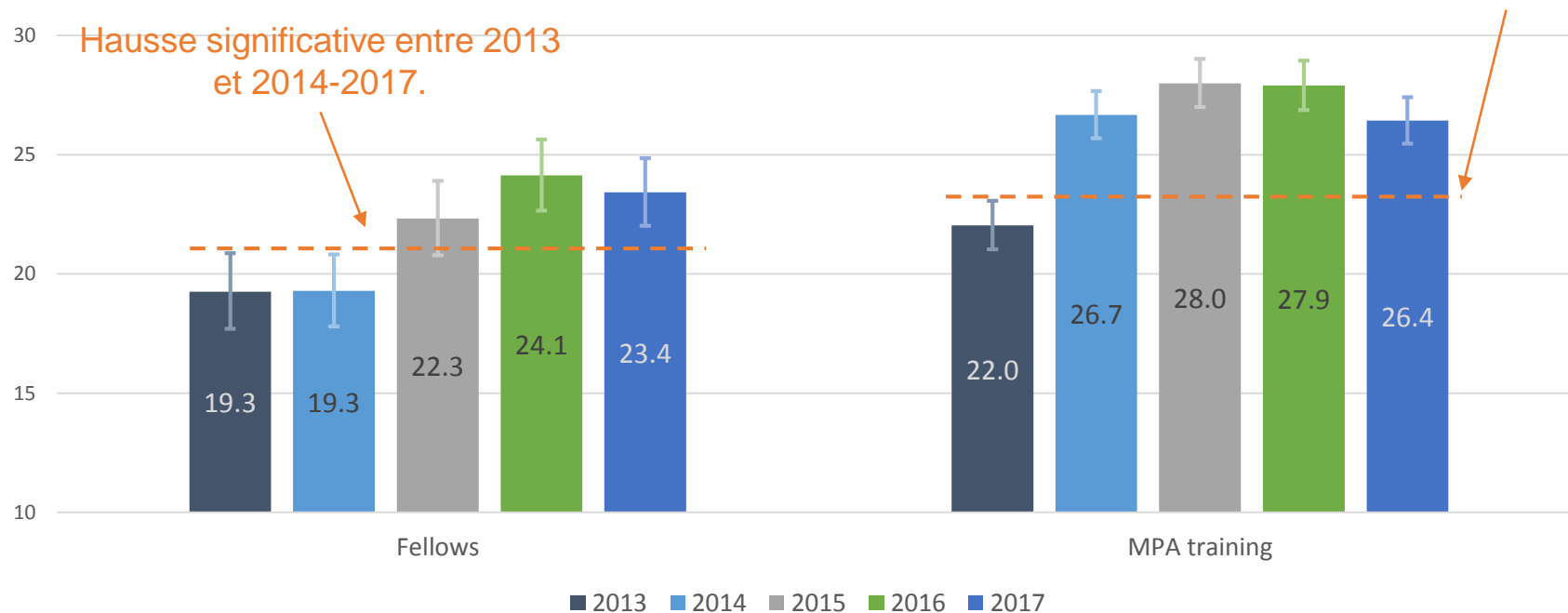
Proportion des membres du personnel féminin par statut - 31.12.2017



Genre (2)

Hausse significative
entre 2013 et 2014-
2017.

Evolution de la proportion des femmes boursières et associées (formation)



Ces 5 dernières années: hausse de la proportion des femmes dans les programmes pour étudiants, stagiaires et boursiers.

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

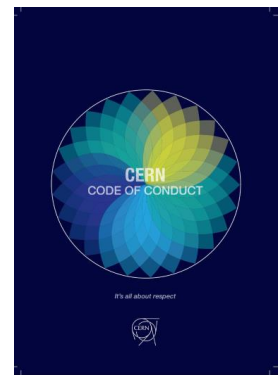
Être à la pointe de son domaine professionnel, promouvoir l'innovation et le développement organisationnel

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

Home » Ressources essentielles » Code de conduite

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.



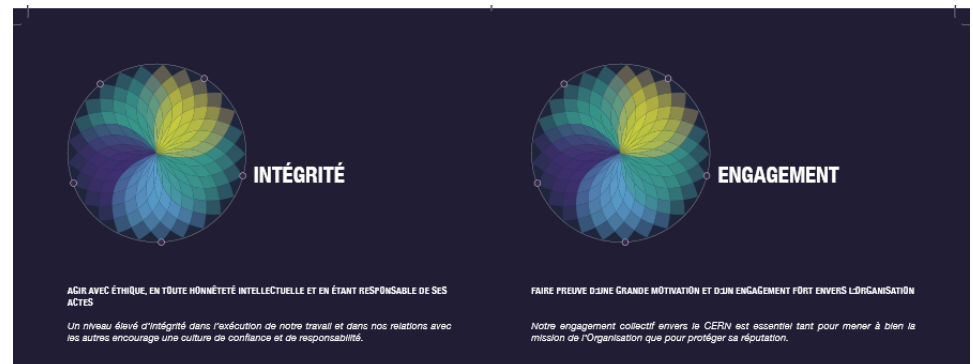
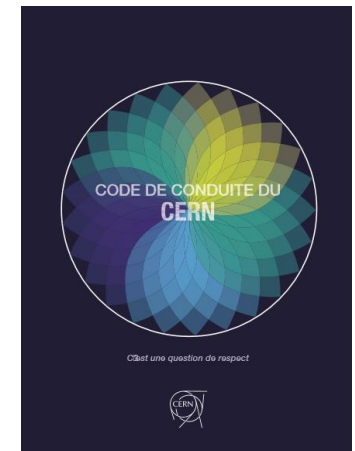
Documents de référence

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

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:



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'intérieur comme à l'extérieur 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'intérieur comme 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

Le respect au CERN

Le respect sous-tend les cinq valeurs du CERN :
L'intégrité, l'engagement, le professionnalisme, la créativité et la diversité.

Ensemble, ces valeurs sont à la base du respect - respect des autres, respect de l'Organisation et respect de la mission de celle-ci.

Regardez la série de petits clips illustrant des situations correspondant à ces cinq valeurs: <https://hr-dep.web.cern.ch/fr/content/les-valeurs-du-cern>

Une invitation à réfléchir à la manière dont notre comportement peut avoir un effet sur notre environnement de travail et à la façon dont nous pouvons contribuer à créer un environnement de travail respectueux et inclusif.



Extrait de la vidéo illustrant l'engagement - en tant que valeur du CERN.

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 📄)

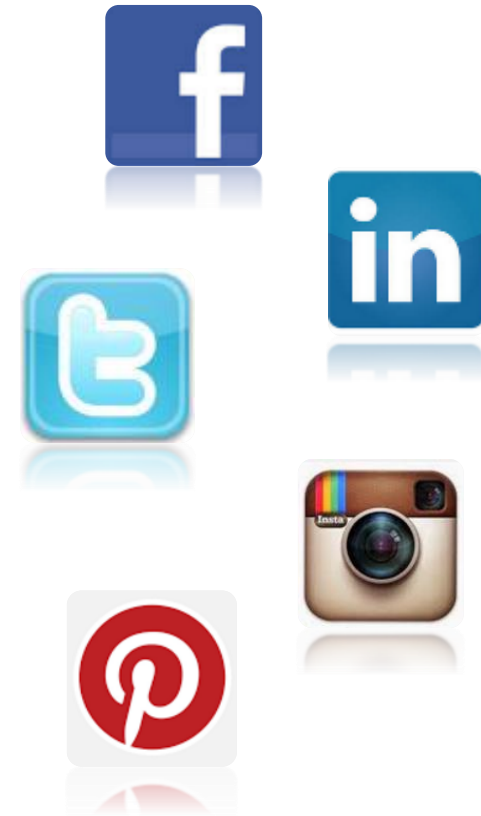
Aperçu

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>

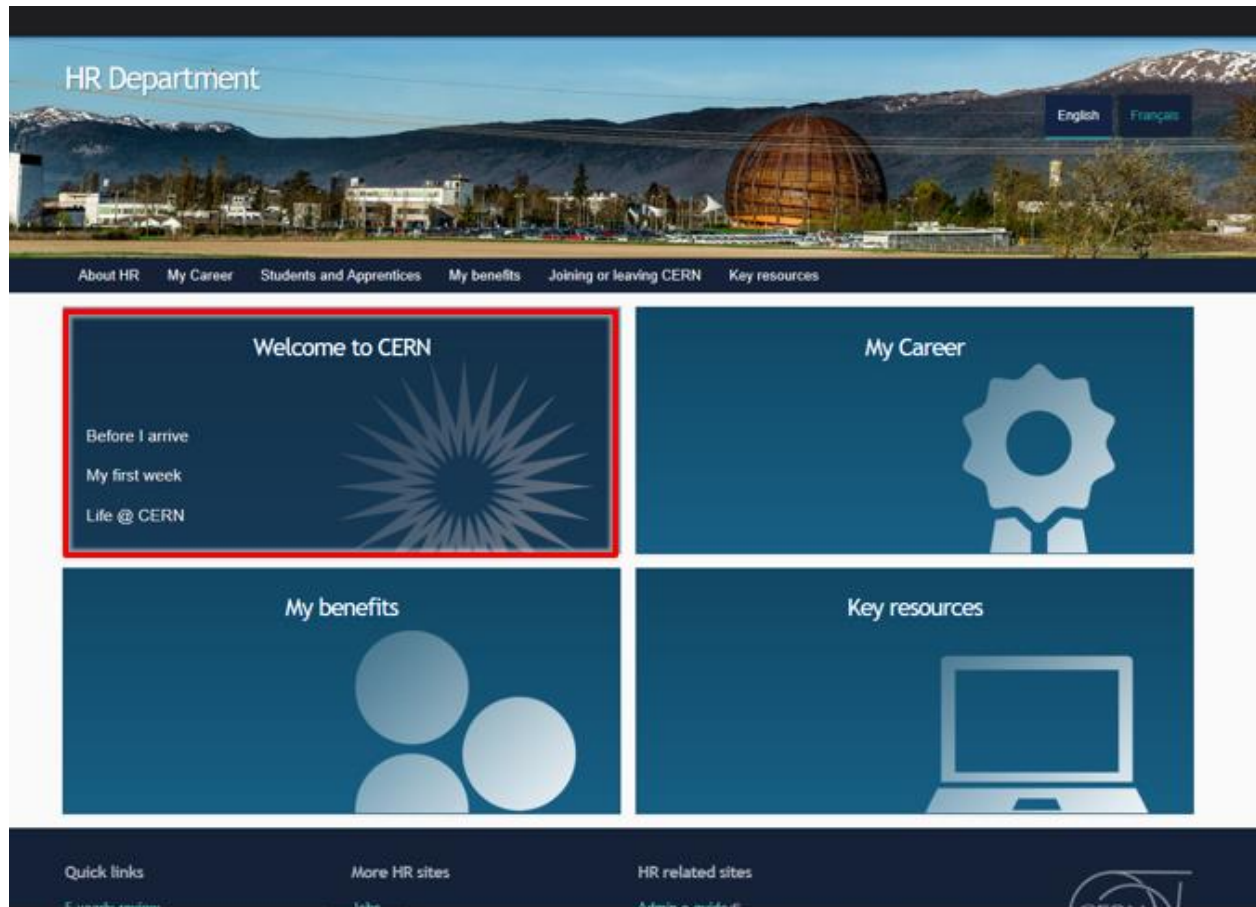
Vos contacts en cas de questions

Votre secrétaire de département (DAO)

Et...

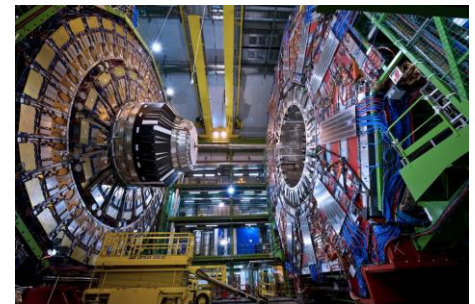
- **Utilisateurs/utilisatrices:** Le Users Office
Titulaires: Votre Conseiller-ère en ressources humaines
- **Boursiers/boursières et étudiant-e-s:** Votre coordinateur de programme

<http://cern.ch/hr>: pages web Bienvenue au CERN



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!

