

LE PROTON

DECHAINÉ

Décembre 1970

N° 94

association du

personnel

cern



3

LE

PROTON DÉCHAINÉ

JOURNAL DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL - JOURNAL OF THE STAFF ASSOCIATION

Secrétariat

CERN

1211 GENÈVE 23

Tél. (022) 41 93 11 int. 2819

Comité de Rédaction

DUVAL M.

ANTHOINE R.

LIMBURG G.

BRUNET J.C.

LITSCHIG Ch. Mme

HENRICHSEN E. Mme

MAGNANI E.

JEANMAIRET F.

TRACHSEL E. Mlle

ZUERAS J.

 **notre couverture**

Prof. B.P. GREGORY
Prof. W. JENTSCHKE
M. G. MAURIN

Les articles publiés n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs. Dans le cas où un article serait publié dans les deux langues officielles du CERN, seul l'original fait foi.

SOMMAIRE



	<u>PAGES</u>
EDITORIAL	5
NOTE DE L'EDITEUR	6
VISITORS AT CERN	7
ENTRETIEN AVEC LE DIRECTEUR GENERAL	9
COMITE CONSULTATIF PERMANENT	16
PROBLEMES SOCIAUX - SOCIAL PROBLEMS	20
CAISSE MALADIE	30
INDICE DES SALAIRES	33
PROBLEMES SCOLAIRES	36
CAISSE DE PENSIONS	38
ENTRETIEN AVEC LE SERVICE SOCIAL	45
SKI CLUB	46
ETAT CIVIL	47



CONTENTS

EDITORIAL

En ce mois de décembre, et pour ne pas faillir aux traditionnels souhaits qu'inspirent les fêtes de Noël et de fin d'année, le Comité Exécutif et le Comité de Rédaction adressent à chacun de vous ses meilleurs voeux.

Nous les adressons tout spécialement au plus éminent des membres de l'Association du Personnel, le Directeur général. M. le Prof. GREGORY nous quittera bientôt et nous voudrions déjà, ici, lui exprimer toute notre reconnaissance pour les cinq années qu'il a consacrées à l'Organisation.

Nous souhaitons aussi la bienvenue à son successeur, M. le Prof. JENTSCHKE, qui présidera aux destinées du CERN pour les cinq années à venir, années sans nul doute cruciales pour la physique des hautes énergies en Europe.

Des décisions importantes sont sur le point d'être prises par le Conseil du CERN. Le projet d'un accélérateur de 300 GeV sera au centre de ces décisions et nous pouvons estimer que le CERN entrera dans une période d'où surgiront des difficultés et des problèmes nouveaux. Nous souhaitons que les solutions qui seront proposées n'aillent pas à l'encontre des intérêts du personnel.

Le Comité Exécutif a voulu, par ailleurs, marquer d'une "pierre blanche" ce numéro du PROTON DECHAINE. Le problème de l'information est certainement l'un des plus importants que nous ayons à résoudre et nous avons voulu améliorer, pour notre part, le contenu de ce numéro. Le Journal doit logiquement être le lien entre tous les membres de l'Association mais aussi et surtout un moyen de communication entre le personnel tout entier et ses élus qui ont la charge de diriger l'Association.

Nous espérons que ce numéro presque entièrement consacré aux activités de l'Association recueillera votre approbation.

LE COMITE EXECUTIF

NOTE

de l'EDITEUR

Ce numéro du PROTON est presque entièrement consacré aux informations concernant le travail effectué par les différents comités de l'Association. En effet, il est indispensable que vous soyez informés de ce qui a été accompli par votre Association durant ces derniers mois. Certains ont l'impression que nous sommes inactifs ou que nos actions n'aboutissent que rarement. Puissent les informations contenues dans ce Journal les convaincre du contraire !

Peut-être est-il nécessaire de rappeler ici ce qu'est l'Association du Personnel et comment elle fonctionne.

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL

L'Association constitue actuellement la voie normale de consultation entre le Directeur général et les membres du personnel (Article VII 1.05 des Règlements du Personnel). Le Directeur général a accordé, par son mémo CERN/DCO/Mémo/1982 du 20 mars 1968, certaines garanties aux délégués et suppléants élus, entre autres :

" II.1.a) Relations entre représentants élus et leur groupe électoral.

Le représentant (I 1. ci-dessus) ou son suppléant (I 2. ci-dessus) pourra consacrer jusqu'à 4 heures par semaine à ses relations avec son groupe électoral, compte tenu du bien du service et des besoins des membres du groupe.

.....

II.4. Garanties d'exercice du mandat.

Le fait d'appartenir à l'une des catégories visées en I ci-dessus ne peut porter préjudice à l'intéressé ni sur le plan carrière (promotion et contrat) ni sur le plan disciplinaire. De même, pour les personnes mandatées, avant de prononcer un licenciement en application de l'Article II.5. 01 d) et g) du Statut du Personnel, je prendrai l'avis des membres de la Commission Paritaire Consultative des Recours".

De plus, le libre affichage sur des panneaux autorisés des informations concernant le personnel, la parution du Proton et la mise à disposition de pages dans le bulletin hebdomadaire sont garantis pour l'Association."

SON FONCTIONNEMENT

Il y a 41 groupes électoraux, déterminés par les scrutateurs et approuvés par l'Assemblée générale. Chaque division est représentée par un ou plusieurs groupes (1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant pour 75 personnes environ). Ces délégués sont élus tous les deux ans et chaque année

il y a renouvellement d'une moitié de l'effectif élu. Vos représentants composent le Conseil du Personnel de l'Association qui se réunit environ tous les mois et quelquefois plus s'il y a des questions urgentes à régler. Au cours de ces réunions du Conseil de l'Association, les représentants doivent soumettre au Comité exécutif les problèmes qui se posent soit dans leur groupe, soit pour l'ensemble du personnel. Ils doivent aussi s'informer de la bonne marche des actions en cours, critiquer et encourager le travail de ce Comité.

Qu'est-ce que celui-ci ? C'est un groupe de personnes (9 cette année), élues par les délégués et responsables devant eux, chargées de mener à bien les actions de l'Association auprès de l'Administration. En plus de son travail au sein du Comité exécutif, chacune de ces personnes, comme tous les autres membres du Conseil, participe aux études effectuées par des Groupes de Travail, créés au sein de l'Association, concernant les différents problèmes posés : Comité des Salaires, Comité d'Etude de la Caisse de Pensions, Comité d'Etude des Statut et Règlements, etc... Lorsque ces différents comités aboutissent à des recommandations, ils les présentent au Comité exécutif qui étudie les rapports afin d'en discuter avec l'Administration du CERN.

RAPPORTS ADMINISTRATION - ASSOCIATION

Il existe actuellement plusieurs comités de structure paritaire Administration - Association, notamment de recours, promotions, discipline, logement, gestion des restaurants. Un autre doit être créé prochainement : le Comité des Affaires sociales. (Voir l'article sur ce sujet dans ce

numéro). Lorsque les comités paritaires ont étudié les différentes questions qui leur sont soumises et qu'ils arrivent à un accord, ils transmettent leurs décisions ou les rapports de leurs travaux au Comité Consultatif Permanent (CCP) de structure paritaire, qui est l'organe supérieur de consultation entre l'Administration et l'Association (voir l'article sur ce comité dans ce numéro). Ce Comité peut alors faire des recommandations au Directeur général qui, si le problème l'exige (par exemple pour des raisons financières) les porte devant le Conseil du CERN.

Ainsi, toutes les principales propositions ou améliorations formulées par le personnel parcourent un long chemin avant d'être présentées aux membres du Conseil du CERN. A ce stade, l'Association n'est plus représentée que par le Directeur général qui est son porte-parole.

Vous pouvez donc constater que souvent il faut être patient pour voir aboutir de légitimes propositions que vous souhaiteriez voir appliquées dans l'immédiat. Cet acheminement difficile est

irritant, mais seuls les résultats comptent et, jusqu'ici, nous avons eu la satisfaction de voir notre travail porter quelquefois ses fruits : étalement du nouvel indice des salaires en 1969, réajustement des barèmes des échelons et grades, améliorations de la Caisse Maladie, etc....

Il faudrait aussi que l'Association, en la personne de son Président, puisse présenter, devant le Conseil du CERN, le point de vue du personnel. La participation est réclamée par beaucoup à l'heure actuelle, dans toutes les sociétés. Il faut que ceux qui ont la lourde responsabilité de l'avenir du personnel soient conscients que c'est une revendication juste et qu'ils trouveront devant eux des gens prêts à les aider à résoudre les problèmes sociaux de l'Organisation.

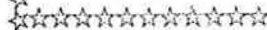
D'autre part, nous souhaitons qu'il y ait davantage de participation des membres du personnel au sein de l'Association et, surtout, que les personnes élues comme délégués, soient actives dans les différents comités. Ce qui n'est pas toujours le cas actuellement, hélas.

VISITORS



at

CERN



There are between 500 and 700 visitors of the following categories at CERN at any one time as a direct consequence of Council policy :

Fellows	
Research Associates	
Corresponding Fellows	Paid by CERN
Paid Visitors	
Consultants	
Students	
Unpaid Visitors	Paid by organisations other than CERN

25 % of the visitors, excluding students, stay less than one year, 50 % stay one year, 15 % stay

two years, and the remaining 10 % stay for periods over two years. 66 % of the visitors are married and come with their wife and children.

Realizing the fact that visitors meet many common, and not easily resolved problems, the Staff Association decided this year to carry out a study in view of possible improvements of their situation.

This investigation, carried out by members of the Staff Association in collaboration with various visitors and with experts in personnel matters, has highlighted a number of points. These points, backed up by the results of a questionnaire which was sent out to visitors at CERN, can be summarized as follows :

INFORMATION

Information on housing, schooling, customs formalities, and other essential facts for people coming to CERN, though obtainable from various specialists, has not always been available at the opportune instant. In order to remedy this situation, a comprehensive Information Sheet is being prepared by the Personnel Division, concentrating on all known useful data likely to be required by even the most uninitiated visitor. Any person involved in inviting any category of visitor would therefore be urged to send this Information Sheet to a potential visitor before he comes to CERN.

HOUSING

Housing constitutes one of the major problems for visitors, due to the general shortage of housing in the Geneva area. A visitor can either make use of the CERN Housing Office or fend for himself. The latter way is often more successful for those who can speak French and are willing to spend their valuable time on visits to Estate Agents (régies) or to flats and houses. The CERN Housing Office, on the other hand, can often provide useful addresses and valuable information on renting accommodation.

The Housing Office also has available 60 furnished flats, and 28 single rooms in the CERN Foyer. At the June Council Meeting approval was given to increase the number of furnished flats to 120 and also to "guarantee" some 20 unfurnished flats against damage, defaults, or non-occupation. The CERN Foyer will also soon be enlarged to 56 single rooms.

We do not believe that this increase in the CERN-controlled accommodation is sufficient, and

we intend to use more pressure to obtain further improvements in the housing situation.

BERNE CARD AND CERN WHITE CARD

All visitors coming to CERN who decide to live in Switzerland are required by the Swiss authorities to possess an official card. Such a card is essential for the importation of a car, furniture and other personal belongings, or for renting legitimately an unfurnished flat. Depending on the category of visitors and on the duration of their stay at CERN, visitors will, by a new agreement, be eligible for either a Berne Card or a CERN White Card. The CERN White Card, however, does not entitle visitors to rent unfurnished accommodation, nor does it grant any customs privileges.

We therefore believe that this new procedure is still not adequate for unpaid visitors who stay at CERN for periods of one year or more, and we intend to take up the matter with Administration.

VISITORS AND THE STAFF ASSOCIATION

According to the Staff Association Statutes, visitors are members of the Association and, thus, eligible to take part in the Staff Association activities. For the moment, however, visitors are not always incorporated in an electoral group, especially when they are not paid by CERN, or when they stay at CERN for a short period only. Ways to improve the situation are being studied, but we have yet to decide whether visitors should vote in their Division or as a separate category with their own representatives. Your comments on this point would be valuable.

CONCLUSION

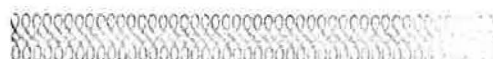
Together with the Administration we hope to be able to solve some of the problems and to improve the situation of visitors at CERN. The whole matter will be discussed at a forthcoming meeting of the Standing Advisory Committee.

☆☆☆
☆☆☆
☆☆☆

entretien
avec
le
Prof. Bernard GREGORY



B I O G R A P H I E



- Né le 19 janvier 1919 à Bergerac en France.
Marié - 4 enfants.
- 1938 Etant sorti premier aux examens d'admission de l'Ecole Polytechnique ainsi qu'à ceux de l'Ecole Normale Supérieure (Département des Sciences), il choisit Polytechnique qu'il termina en 1945 après avoir été prisonnier de guerre de 1940 à 1944.
- 1947 Diplôme d'ingénieur après 2 années d'étude à l'Ecole des Mines de Paris.
- 1950 Doctorat en Physique.
- 1948 - 1950 Passa 3 ans à M.I.T. (Massachusetts Institute of Technology) aux Etats-Unis où il commença sa carrière de recherche dans la physique expérimentale avec l'étude des rayons cosmiques au moyen de chambres à brouillard.
- 1950 - 1957 Continua sa carrière de recherche en France au laboratoire du Prof. Leprince-Ringuet à l'Ecole Polytechnique où il participa à la construction et au fonctionnement d'une grande chambre à brouillard "Wilson", un détecteur pour l'étude des réactions nucléaires des rayons cosmiques.
- 1953 - 1958 Enseigna la Physique à l'Ecole des Mines de Paris.
- 1958 A la fin de cette année passée à Brookhaven aux Etats-Unis, il fut nommé responsable des aspects scientifiques de la construction de la chambre à bulles à hydrogène de 81 cm construite à Saclay pour le CERN.
- 1959 - 1965 Professeur de Physique à l'Ecole Polytechnique.



AU CERN

1960	Membre du Comité des Directives Scientifiques.
1961	Président du Comité des Chambres à Traces.
1964	Membre du Directoire pour la Recherche.
1966	Dès le 1 ^{er} janvier, il succéda au Prof. Weisskopf en tant que Directeur général du CERN, le 5 ^{ème} depuis le début de l'Organisation.
Déc. 1967	Promu officier de la Recherche Scientifique (Ordre National du Mérite).
Mars 1968	Doctorat <i>ès</i> Sciences (honoris causa) de l'Université de Strathclyde.

Q. Un scientifique n'éprouve-t-il pas de difficultés à être Directeur d'une organisation, le côté administratif étant un aspect non négligeable de ses fonctions, en particulier la gestion d'un personnel comportant diverses catégories ?

R. La réponse est très claire. Il est effectivement difficile d'être Directeur général du CERN. Pour un scientifique, le côté administratif est un peu secret et il peut ne pas très bien l'exécuter. En revanche, un administratif accomplit moins bien l'aspect scientifique du travail. Je pense que le Directeur général a un rôle essentiellement de supervision et prend peu de décisions réelles, sauf dans les cas difficiles. Son rôle est plutôt de s'assurer que l'ensemble des personnes à qui les responsabilités sont déléguées, assure la bonne marche de l'Organisation. Dans cet ensemble, il y a, en particulier, des problèmes d'administration et de gestion de personnel qui sont très importants. En définitive, les décisions les plus fondamentales ont trait à l'avenir scientifique de l'Organisation et il vaut mieux avoir à la tête un scientifique qu'un administratif.

Q. Vous êtes cependant bien au courant des questions administratives.

R. C'est bien évident. Le bon fonctionnement d'un laboratoire dépend, en très grande partie, d'une bonne administration des finances et du personnel. En particulier, un bon choix des personnes travaillant au CERN, un Laboratoire dans lequel le personnel se sent soutenu par l'Administration sont des éléments essentiels au bon fonctionnement du Laboratoire.

Q. Le travail scientifique en tant que Directeur

général du CERN a-t-il été difficile sinon impossible pour vous ?

R. Au cours de ces cinq années, je n'ai fait aucun travail scientifique au sens de la tâche qu'accomplit un physicien. En revanche, l'un des éléments extrêmement importants du programme du CERN, concerne les décisions prises tous les mois par le Comité de la Recherche Nucléaire (NPRC), présidé par le Directeur général qui définit, dans son détail, le programme de Physique de l'Organisation. Le succès du programme scientifique du Laboratoire dépend en très grande partie du choix des expériences qui y sont faites.

Q. Qui propose les expériences ?

R. Toutes les propositions émanent des groupes de Physique européens. Elles sont filtrées, présélectionnées puis présentées à la décision du NPRC.

Q. Est-ce vous qui tranchez en cas de divergences d'opinion ?

R. En principe oui, mais très rarement car le Comité est très souvent unanime. De temps en temps, il y a des positions divergentes et il faut trancher et alors c'est le Président du Comité qui décide. En un sens, le Directeur général n'est là que pour vérifier qu'il y a bien harmonie.

Q. En fait, vous abandonnez vos propres recherches au profit de celles de la collectivité ?

R. Oh, oui, complètement.

Q. Évidemment, pour un scientifique, il n'est pas très agréable d'être Directeur général ?

R. Ceci n'est pas entièrement exact. C'est une

responsabilité nécessaire et il faut bien que quelqu'un la prenne. La joie et la satisfaction sont grandes lorsque le but fixé est atteint même si la participation au travail a été faible. Avoir défendu le programme des ISR, avoir participé de temps en temps à quelques décisions difficiles et voir qu'au bout de 4 ans l'instrument fonctionne remarquablement bien est pour moi une très grande satisfaction.

Q. Peut-on dire que dans l'application pratique des programmes scientifiques qui vous sont soumis, vous êtes le principal responsable vis-à-vis du Conseil ? Est-ce vous qui devez lui proposer ces programmes ?

R. Oui, mais le Conseil n'exerce pas de contrôle sur le programme scientifique détaillé, mais un contrôle d'ensemble. Il y aurait très certainement responsabilité du Directeur général si, à la fin d'une année, le Comité des Directives Scientifiques (SPC), par exemple, venait au Conseil pour indiquer que le programme scientifique du CERN commençait à perdre de son intérêt. Notre réussite scientifique conditionne d'une façon très directe les décisions que le Conseil doit prendre pour l'avenir.

Q. L'opinion que l'on a du CERN à l'extérieur prévaut-elle sur ce que pense le Conseil ? Ce que l'on dit de l'Organisation à l'extérieur a-t-il beaucoup d'importance ?

R. Je viens de vous dire que le Conseil écoute attentivement le SPC. Or celui-ci est composé de physiciens de nos Etats Membres qui représentent en partie l'opinion "extérieure". De plus, la Convention prévoit que l'un des délégués de chaque Etat Membre au Conseil doit être un scientifique qui, lui aussi, apporte au Conseil une opinion représentative des physiciens de son pays. Nous revenons donc un peu à votre première question. Je crois qu'il y a là l'une des raisons essentielles qui font que le Directeur général du CERN doit être un scientifique dont l'opinion sur la qualité du travail du Laboratoire - contrôlée par ses pairs au SPC et au Conseil - a finalement du poids.

Q. N'y a-t-il pas d'ambiguïté à être Directeur général, porte-parole du Conseil auprès du personnel et porte-parole du personnel auprès du Conseil ?

R. Cette question me paraît très importante et avant toute chose, la notion de "personnel" mérite d'être précisée. Le Personnel est un ensemble de personnes dont chacune d'elle a une certaine responsabilité à assumer au sein du Laboratoire et chacune entre dans une certaine pyramide d'autorité. Chaque personne a un Chef de Groupe, chaque Chef de Groupe a un Chef de Service ou Chef de Division, chaque Chef de Division a un Chef de Département et le Directeur général se trouve au sommet. Par conséquent, le Personnel forme un

ensemble de personnes exécutant un programme sous la haute direction du Directeur général.

Prenons alors le premier aspect du travail du Directeur général. Lorsque le Conseil a approuvé un programme, il délègue au Directeur général l'exécution de ce programme. A son tour, ce dernier le redélègue et ceci jusqu'en bas de l'échelle. Ainsi chacun apporte sa part au programme et le Directeur général reste responsable de la bonne exécution de ce programme devant le Conseil. Prenons maintenant l'autre aspect : le Directeur général doit également proposer un programme au Conseil. Ce programme provient de différents groupes, divisions et départements. Les propositions sont souvent un peu divergentes, toujours un peu grossières et l'ensemble doit être filtré et analysé à tous les niveaux. Le Directeur général fait sa part dans cette opération, juge ce qui peut être obtenu du Conseil et fait une proposition au Conseil. Il y a souvent des aller et retour, et finalement un programme est accepté. Nous en revenons alors au premier type de travail du Directeur général. Il est facile, à ce moment-là, de faire exécuter ce programme puisqu'en fait il émanait de l'ensemble du Laboratoire. Je ne vois donc pas l'ambiguïté à être, d'une part, le porte-parole du personnel au Conseil pour obtenir l'approbation d'un programme et d'autre part le responsable vis-à-vis du Conseil pour l'exécution du programme.

Q. Il n'y a peut-être aucune ambiguïté sur les questions scientifiques. La difficulté réside essentiellement dans le problème de l'administration du personnel et dans votre position, au Conseil, face aux revendications du personnel ?

R. Je crois que la description que j'ai faite en réponse à la question précédente peut s'appliquer car cela peut avoir trait, tout autant à un programme scientifique qu'à un changement du Règlement du Personnel. Prenons l'exemple des salaires : au cours de l'année dernière, un comité interne, se composant de représentants de l'Administration et de l'Association, a préparé une série de propositions à présenter au Comité des Finances. Il y a eu ainsi tout un travail de préparation interne. Le Directeur général a donc proposé au Conseil un rapport émanant directement du personnel. Le Conseil a donné son accord sur la forme mais il restait la question de l'application sur le plan financier. Le contact avec le personnel a été maintenu, des options ont été discutées et le Directeur général a tenté de son mieux de représenter le personnel au sein du Comité des Finances afin d'obtenir gain de cause. Tout n'a pas été obtenu, mais du moins, les points les plus importants. Ceci, à mon avis, est de même nature que le programme. Quand j'obtiens un programme du Conseil, je suis sûr que tous les physiciens ne sont pas entièrement satisfaits de leur partie de programme. Personne ne sera entièrement satisfait et l'Administration non plus. Il s'agit de trouver un compromis, de l'appliquer ou de le réajuster. Le rôle du Direc-

teur général est :

- d'obtenir une information suffisante sur les demandes du personnel,
- d'informer celui-ci des possibilités,
- d'essayer d'obtenir l'accord du Conseil sur un ensemble de propositions raisonnables,
- et une fois cet accord obtenu, souvent avec quelques variantes, d'en assurer l'exécution

Il n'y a toujours pas d'ambiguïté. En revanche, il me semblerait très difficile pour le Directeur général d'exécuter les décisions du Conseil s'il n'était pas celui qui les a défendues.

Q. Certes, mais tout dépend, en définitive, de la personnalité du Directeur général. La question ne se pose pas si le Directeur général est compréhensif, humain et s'intéresse aux problèmes de son personnel. Mais qu'advierait-il si un Directeur général se trouvait moins accessible à ces problèmes ?

R. Nous faisons des hypothèses. Imaginons un Directeur général sans aucune compétence scientifique, qui voudrait demander au Conseil de développer une certaine branche de physique du CERN, contrairement à la ligne de conduite du Laboratoire, supposons aussi qu'il obtienne du Conseil des budgets dans lesquels une partie de ceux-ci serait abusivement inflée par rapport à une autre et qu'il cherche à imposer au Laboratoire une orientation dans une voie contraire à celle de l'opinion générale. Croyez-vous que cela fonctionnerait ? Non, ni sur le plan scientifique, ni sur le plan du personnel. De même, imaginons un Directeur général qui, estimant que son personnel est suffisamment rémunéré, déciderait qu'aucune augmentation ne serait demandée au Conseil pendant 3 ans. Ceci est tout aussi impensable que dans l'exemple précédent. Les hommes, en fait, s'adaptent à leurs fonctions et je crois qu'il est difficile d'imaginer qu'un Directeur général puisse ne pas s'adapter à la nécessité d'être finalement le porte-parole au Conseil de l'opinion moyenne du Laboratoire, quel que soit le problème qui se pose. Un Directeur général est obligé de s'adapter à la situation, d'être en harmonie avec le Laboratoire dans ses demandes au Conseil de façon à pouvoir ensuite exécuter dans le Laboratoire ce qu'il a obtenu du Conseil. Votre hypothèse, à mon avis, ne peut pas se présenter.

Q. Admettons que sur le plan scientifique il n'y ait aucune difficulté. Il faut, cependant, envisager le problème sur le plan du personnel. N'est-il pas à craindre que le Conseil ne suive pas votre avis sur ces questions ?

R. Le Directeur général ne doit pas se faire, à l'avance, une opinion rigide et complète sur l'ensemble des demandes qu'il présente et espérer tout obtenir. Le Conseil n'accepterait pas qu'un Directeur général dise "voilà un ensemble de choses. Je vous demande de dire oui ou non à tout l'

ensemble, mais je ne vous donne pas le droit de dire oui ou non sur une partie de cet ensemble". En conséquence, en allant au Conseil avec ces propositions, il faut avoir un certain ordre de priorités afin d'obtenir les choses qui paraissent les plus importantes. Or, le rôle principal du Directeur général est d'assurer l'avenir du Laboratoire, l'avenir de la Physique. Si le Directeur général réussit à avoir, de la part du Conseil, une approbation de programme à long terme, il assure pour le personnel une garantie. Finalement, je crois que le Directeur général doit se sentir une responsabilité pour l'ensemble du personnel et l'ensemble du Laboratoire et à certains moments faire des choix dans ce qui est plus important. D'autre part, sans Directeur général à la tête de l'Organisation, il n'y aurait plus aucune cohésion. Prenons un exemple tout simple qui, je crois, est à l'esprit de tout le monde : l'application de l'indice. Est-ce l'Association du Personnel plutôt que le Directeur général qui doit se rendre au Conseil pour proposer un indice et le défendre ? Si cela était le cas, alors pourquoi la défense du budget des chambres à bulles ne serait-elle pas assurée par quelqu'un de compétent comme le Prof. PEYROU ? Pourquoi le budget des ISR ne serait-il pas défendu par M. JOHNSEN, celui du SB par M. LAPORTE et que chacun fasse sa petite analyse particulière, vienne défendre son budget et demande au Conseil l'autorisation d'exécuter ce budget ? Quel est le rôle du Directeur général à ce moment-là ?

Actuellement, c'est le Directeur général qui fait pour le mieux pour défendre devant le Conseil l'ensemble des problèmes du Laboratoire. Personnellement, je ne crois pas que l'on puisse aller dans la direction où, pour un problème particulier au CERN, un groupement ou une personne particulière, puisse défendre le projet devant le Conseil.

Q. A la séance du Conseil de décembre 1969, vous avez défendu le point de vue de l'Association du Personnel de votre mieux en regrettant que l'indice ne soit pas appliqué la première année de sa mise en vigueur. Supposons, qu'un jour, un autre Directeur général emboîte une position inverse ou que les bons contacts actuels entre le Directeur général et l'Association se dégradent, il pourrait être gênant que l'Association ne puisse avoir de représentant pour intervenir au Conseil et présenter les revendications du personnel.

R. Pour éviter une telle situation, je pense que la solution est d'établir des structures internes telles que, dès le début de l'analyse d'un problème, l'Association du Personnel y soit associée. Toute la période préparatoire à une décision (par exemple, l'analyse des salaires de l'année dernière ou les réunions préparatoires sur le Règlement du Personnel) aboutit à un texte auquel l'Association du Personnel a participé depuis le début. Cette formule qui existe actuellement au CERN devrait atténuer vos craintes. Il me semble presque inconcevable qu'un Directeur général puisse ignorer un texte élaboré en commun par un groupe

interne, composé de Chefs de Division et de membres de l'Association du Personnel. Cependant le Directeur général doit penser à d'autres aspects tout aussi importants de l'avenir du Laboratoire, le 300 GeV par exemple, dont les incidences sur le personnel sont également de très grande importance. Il doit donc être celui qui, devant le Conseil, pèse les différents aspects de ses demandes en vue d'aboutir à un ensemble harmonieux et acceptable. Le personnel, en fait, participe soit par l'intermédiaire de l'Association du Personnel, soit par la hiérarchie des Chefs de Division et de Directeurs à l'ensemble des propositions faites au Conseil.

Q. Il se développe, en ce moment, au sein du personnel, un sentiment d'insécurité, surtout par rapport à ce qui se passe en Europe, dans les autres organismes européens tels que l'Eratom. Il y a toujours la peur que l'existence du Laboratoire dépende d'une décision politique.

R. Le CERN a fait, au cours de ces dernières années, un très grand effort pour consulter régulièrement la Communauté Scientifique Européenne. Par exemple, il y a 3 ans que l'ECFA fonctionne. L'impression que l'on retire des réunions de l'ECFA est extrêmement importante dans l'orientation du Laboratoire pour centrer d'harmoniser son développement avec l'opinion scientifique européenne. Dans le projet 300 GeV actuel, par exemple, on ne serait sûrement pas arrivé au point d'une proposition de la direction du CERN au Conseil si l'ECFA n'avait au préalable donné son accord. En conséquence, nous essayons d'assurer la situation du CERN par des racines dans tous les pays, de façon que lorsqu'il est question d'apports de crédits, il y ait déjà en place dans les différents pays, des gens qui se sentent une responsabilité ou se sentent le désir de protéger le CERN car le CERN est leur moyen de travail.

Je pense que si l'on remplaçait ceci par une action du personnel du CERN vis-à-vis des gouvernements la force de cette deuxième opération serait négligeable. C'est un souci très constant de la direction du CERN d'essayer de maintenir une vie à long terme du Laboratoire et je dirais même que c'est un souci capital. C'est en partie la raison pour laquelle il y a eu création du programme d'amélioration des ISR et du 300 GeV dans son évolution actuelle. Cependant, je crois que l'intérêt supérieur du Laboratoire pour l'ensemble de l'Europe est plus important que la nécessité de donner une garantie de 20 ans de travail aux 3000 personnes vis-à-vis du Conseil. La conséquence est la même car il s'agit de concilier l'intérêt du Laboratoire et celui du personnel.

Q. Disons qu'il existe une constante européenne importante dans un laboratoire comme le CERN.

R. Il faut la créer et la maintenir. C'est pour cette raison que la décision du 300 GeV est d'une importance capitale.

Q. Pourrait-on être distancé par les Etats-Unis ou par l'URSS ?

R. Oui et à ce moment-là, le Laboratoire perdrait une raison d'être principale. Le CERN n'a de l'intérêt pour la Physique européenne que si c'est l'endroit où l'on peut faire la meilleure Physique du monde, en parallèle peut-être avec d'autres, mais pas une Physique de second ordre.

Q. Quel est votre point de vue sur l'Association du Personnel du CERN ?

Dans quels domaines jugez-vous son action favorable ?

Dans quels domaines jugez-vous son action défavorable ?

Pouvez-vous concevoir que son rôle et son influence puissent être accrus à l'avenir ?

Comment concevez-vous une meilleure participation de l'Association du Personnel à la solution des problèmes se posant pour le personnel du CERN ?

R. Je trouve un grand nombre de domaines où je juge qu'elle est favorable et, je n'ai pas trouvé de points où son action était défavorable. En essayant de me souvenir de conflits que j'aurais eus avec l'Association, je n'en ai trouvé qu'un : (un seul, en 5 ans, cela ne me semble pas beaucoup) il m'avait beaucoup gêné à l'époque, mais réflexion faite, à présent je le trouve d'ordre mineur. Le bilan semble tout à fait favorable. Il y a d'abord tous les comités paritaires sur les promotions et recours, de grande utilité, les comités ad-hoc pour des problèmes particuliers comme par exemple la Caisse de Pensions, l'Assurance Maladie, les structures des salaires, les Règlements du personnel, etc... Ces comités fonctionnent remarquablement bien. Je suis persuadé que les résultats auraient été beaucoup moins bons si l'Administration avait été seule à le faire, sans la contribution que je juge très positive - de l'Association.

Dans le domaine des conférences, des réunions, il est fait des choses excellentes pour le CERN et son rayonnement local.

Q. Un problème ardu qui revient très souvent concerne le logement. Il sera d'autant plus aigu avec la construction du futur 500 GeV. Comment entrevoyez-vous une participation de l'Association dans ce domaine ? Un groupe de travail a été créé au sein de l'Association pour essayer de connaître tous ses problèmes, voir ce que les Cernois désirent. Un Comité paritaire fonctionne mais les problèmes ne semblent pas trouver de solutions. Ce sujet intéresse un grand nombre d'entre nous et crée, vu le manque d'évolution des problèmes, un malaise. Croyez-vous que l'Association devrait avoir plus d'action ?

R. Il s'agit là d'un problème auquel il m'est tout particulièrement difficile de répondre. Le Comité des Finances a adopté une attitude extrêmement stricte sur ce problème du logement, pour eux, est la responsabilité individuelle du

personnel et le Conseil ne désire pas que l'Organisation participe financièrement. Devant la situation actuelle très difficile, le Comité des Finances a néanmoins accepté que le CERN puisse aider son personnel à trouver un logement. C'est le rôle de la Section du Logement de la Division du Personnel qui peut réserver à l'avance certains logements en construction pour les besoins futurs. Je dois vous avouer que je ne sais pas très bien comment l'Association du Personnel peut participer à ce problème très important et très difficile à résoudre dans les circonstances présentes.

Q. Quel est le problème le plus ardu, en matière de personnel, que vous avez rencontré pendant votre mandat de Directeur général du CERN ?

R. Au cours de ces 5 dernières années, il y a eu un taux de croissance extrêmement important. Je pense que le problème le plus ardu en matière de personnel commence maintenant. Il va y avoir une stabilisation des effectifs et, en conséquence, des problèmes beaucoup plus difficiles à résoudre. Le problème de transfert de division à division se posait peu jusqu'à présent, chaque division étant en expansion. En revanche, à l'avenir, certaines divisions seront en croissance et d'autres en décroissance, entraînant ainsi la nécessité d'organiser avec efficacité un transfert de personnel. Le problème nous cause quelques appréhensions mais il n'est certes pas insoluble. Notons que le transfert de personnel du CERN I au CERN II, s'il voit le jour, sera exactement de même nature. D'autres problèmes qui existaient à peine jusqu'à présent sont prévisibles pour l'avenir. Je pense, en particulier, à la politique des contrats indéfinis, aux méthodes de promotion, ainsi qu'au recyclage. Le recyclage est un aspect très important des problèmes auxquels nous avons à faire face mais il peut prendre dans certains cas une forme presque automatique. Prenons un exemple : un ensemble d'ingénieurs et de techniciens a construit un instrument et cet instrument commence à fonctionner. Il sera alors demandé à ces mêmes personnes si elles désirent participer au fonctionnement de cet instrument. Comme il n'y a pas d'école qui enseigne le fonctionnement d'une chambre à bulles ou celui des LSR et que ceci s'apprend à l'usage, il y aura recyclage automatique pour ceux qui, ayant participé à la construction de cet instrument, accepteront d'en assurer son fonctionnement. Ceci n'est pas un problème ardu que j'ai eu à résoudre au cours de mes 5 ans à la direction du CERN, c'est un problème d'avenir que mon successeur aura à prendre en main.

Q. Vous avez parlé d'une reconversion d'un certain nombre de personnes fabriquant un instrument et le faisant fonctionner par la suite. Il s'agit de tout un groupe. Prenons le cas d'un technicien, victime d'un accident professionnel ou extra-professionnel ne pouvant plus assumer sa fonction initiale ? Il s'agit de le reconvertir. Est-il plus difficile de reclasser individuellement que par groupe ?

R. Il s'agit là d'un problème très particulier et indépendant de la croissance ou de la stabilité. Il concerne une seule personne, le nombre de cas de ce genre est très faible au CERN actuellement. A mon avis, on doit pouvoir résoudre ce problème, cas par cas, en fonction de différents critères : capacité - goût...

Q. Le CERN a-t-il enregistré des refus de personnes, scientifiques ou autres, qui auraient préféré une offre américaine à celle du CERN ?

R. Au cours de ces dernières années, le CERN n'a eu aucun problème concernant le recrutement de son personnel scientifique. Dans certains secteurs, les savants avaient tendance à émigrer aux USA. Or, le phénomène inverse a plutôt tendance à se passer actuellement. Je ne crois pas avoir d'exemples de personnes d'Europe, à qui nous aurions offert un poste au CERN et qui auraient refusé parce qu'elles voulaient aller aux Etats-Unis. Par contre, je connais plusieurs cas de personnes, qui, en raison de notre politique très stricte en matière de contrats indéfinis, ont dû quitter le CERN et se sont rendues aux USA car elles n'ont pas eu d'offres équivalentes en Europe.

Q. Existe-t-il aux USA ce genre d'engagement de personnel, scientifique et technique, à un modèle semblable au CERN, à savoir en contrat limité ? Ou, dans les autres laboratoires existe-t-il plus facilement des formes de contrats indéfinis ?

R. Le CERN est une exception car il octroie très peu de contrats indéfinis aux scientifiques. Je crois que cette politique est nécessaire pour la santé de l'Organisation.

Q. Il se pose, pour ce personnel scientifique, un problème, sur le plan familial car ceux-ci sont en principe mariés avec enfants. Qu'en pensez-vous ?

R. J'estime qu'il est très important de définir clairement la durée maximum du séjour et de donner un préavis extrêmement long. Notre politique actuelle est de limiter à 6 ans la durée maximum du séjour d'un physicien sauf dans le cas où un contrat indéterminé lui est octroyé, au bout de 3 ou 4 ans. De plus, nous avons une certaine flexibilité sur la fin du contrat pour aider nos physiciens à trouver une position dans les laboratoires européens avec lesquels nous entretenons de fort bonnes relations.

Dans l'année qui vient, il faudra revoir notre politique actuelle qui est de donner des contrats indéfinis presque automatiquement à tout le monde sauf au personnel scientifique. Je crois qu'il sera nécessaire d'assurer pour l'avenir une certaine rotation dans la maison.

Q. A votre avis, ces contrats à terme sont-ils favorables à la politique du CERN ?

R. Je suis persuadé que cela est un élément fondamental de la vitalité d'aujourd'hui.

Q. Ces conditions strictes vis-à-vis du personnel scientifique, n'ont-elles pas freiné la venue de nombre de savants intéressés par des travaux au Laboratoire ?

R. La demande est telle que nous n'avons aucun mal à remplacer les partants, qui sont des physiciens de grande valeur, par d'autres de valeur équivalente. Ces scientifiques acceptent de venir et avoir ainsi l'avantage de travailler 5, 6 ans au CERN pour repartir et retrouver un autre travail par la suite.

Q. Vous ne croyez pas qu'une fois sur place, ils espèrent pouvoir y demeurer ?

R. Il espèrent tous et c'est un sentiment normal car s'il n'en était ainsi, ils ne seraient pas brillants. Il m'a été reproché nombre de fois de n'avoir pas donné un contrat indéfini à un élément considéré, par certains, comme plus brillant qu'un autre qui, lui, a eu plus de chance et l'a obtenu. Mais ces décisions du Directeur général se prennent après une large consultation.

Q. Le CERN a servi de lieu de rencontre pour des conférences sur des sujets autres que ceux prévus par l'Organisation. Il existe aussi un accord particulier avec l'ESO. Le CERN s'apprête-t-il à devenir un Centre de Recherche Européen pluri-disciplinaire ?

R. Nous avons eu une longue période pendant laquelle le projet 300 GeV, demandé au Conseil, devait s'installer loin du CERN actuel. Le problème se posait alors de l'avenir du CERN-Meyrin. De nombreux projets ont été discutés, en particulier, on a beaucoup parlé de la création d'un laboratoire européen de biologie moléculaire (EMBO) à proximité du CERN. Récemment, nous avons signé un accord avec l'ESO. Ceci était très tentant car

nous entretenons d'excellentes relations avec des astrophysiciens. La décision de collaboration a été menée très rapidement car, entre la première discussion au Conseil et l'approbation du contrat, 6 mois seulement s'étaient écoulés. L'accord actuel a trait exclusivement à la construction d'un grand télescope.

Au cours de ces 6 derniers mois, le projet 300 GeV de l'autre côté de la route, a été élaboré et assurerait au CERN 20 ans de travail, bien défini à l'intérieur du cadre de la convention et par conséquent une longue survie du CERN et de son personnel. Dès l'instant où l'infrastructure que nous avons au CERN-Meyrin deviendra l'infrastructure du 300 GeV, nous avons la même utilisation que prévu, donc les mêmes installations. Le problème de l'avenir du CERN-Meyrin ne se pose plus du tout de la même façon que l'année dernière.

Q. On s'oriente donc actuellement sur le projet 300 GeV ? Mais qu'advient-il si le projet ne se réalise pas ?

R. En effet, à l'heure actuelle, tous nos efforts sont concentrés sur le projet 300 GeV. Si, en définitive, nos espoirs devaient être déçus, je ne vois, malgré tout, aucune raison de perdre confiance dans l'avenir du CERN, du moins pendant les prochaines années, grâce à l'excellent potentiel humain du Laboratoire et à ses nouveaux équipements.

Nous avons fait le tour de toutes les questions. Il ne nous reste plus qu'à vous remercier, M. le Directeur général, d'avoir bien voulu nous accorder cette entrevue.

M. DUVAL
J. ZUERAS

COMITE CONSULTATIF PERMANENT

Dans le cadre des relations entre l'Administration et le Personnel du CERN, représenté par ses élus à l'Association, se réunit, depuis plusieurs années déjà, un COMITE CONSULTATIF PERMANENT.

Ce Comité est prévu dans les Statut et Règlements du CERN (Chapitre VII) :

" Il est créé un Comité Consultatif Permanent qui conseille le Directeur général sur toute question d'ensemble concernant les membres du personnel de l'Organisation".

Ce Comité, tout en ne portant pas "atteinte au droit individuel de tout titulaire de s'adresser directement au Directeur général, ou au droit du Directeur général de consulter tout membre du personnel s'il le désire", constitue donc le canal normal d'information du Directeur général vers le personnel, ou du personnel vers le Directeur général.

A notre sens, d'ailleurs, ce Comité devrait être le noeud de toutes ces relations et l'importance qui lui est déjà attribuée pourrait encore être augmentée.

La composition de ce Comité est également prévue dans les Statut et Règlements (Annexe TB 3). Il compte sept membres du personnel de l'Organisation :

- trois membres nommés par le Directeur général,
- trois membres nommés par l'Association du Personnel,
- un Président, sans voix délibérative, qui est d'office le Directeur du Département de l'Administration.

En ce qui concerne la présidence de ce Comité, l'Association souhaiterait que le Directeur général lui-même soit l'arbitre des points de vue échangés. Actuellement, le président de ce Comité est M. HAMPTON, directeur de l'Administration, qui a donc la lourde tâche de concilier les points de vue de l'Administration et de l'Association. Les représentants nommés par le Directeur général sont

actuellement : MM. ULLMANN, DROUET et RESEGOTTI, l'Association est, quant à elle, représentée cette année par Melle JOSEPHY, MM. DEKKERS et MAURIN.

Ce Comité se réunit en moyenne une fois par mois et toutes les questions intéressant le personnel dans le cadre du CERN sont discutées : activité des différents comités paritaires, comptes-rendus du Fonds d'Entraide, des coopératives, améliorations des conditions de travail, sécurité et protection sociale, politique en matière de contrats, d'horaire....

Depuis que le nouveau Comité Exécutif a été élu en mai 1970, ce Comité Consultatif s'est réuni quatre fois :

- une réunion extraordinaire en mai, au cours de laquelle a été discuté le rapport sur les Affaires sociales et qui fait l'objet d'un développement particulier dans ce Journal,
- trois réunions ordinaires dont les principaux sujets étaient les suivants :
 - contrat pour les restaurants
 - activités commerciales sur le site
 - surnuméraires et la Caisse de Pensions
 - publication du Journal de l'Association
 - titularisation des surnuméraires (*)
 - personnel CERN I - CERN II
 - politique des contrats indéterminés

Il n'est pas question ici de développer de façon exhaustive tous les points qui ont été mentionnés ; certains de ceux-ci font d'ailleurs l'objet d'un développement particulier dans ce numéro. Notre but est surtout de donner une information générale aussi complète que possible sur le travail effectué par l'Association dans ce Comité.

(*) Cette question avait en fait été traitée par le précédent Comité Exécutif, mais une décision vient d'être prise récemment, c'est pourquoi nous la mentionnons ici.

Contrat pour les Restaurants

Etant donné l'ouverture prochaine (probablement vers juin-juillet 1971 d'un second restaurant), l'Administration a tenu à proposer un contrat type qui sera applicable aux deux restaurants.

Ce contrat type avait déjà été étudié dans le cadre du Comité paritaire des Restaurants. Les principales propositions de ce Comité paritaire ont été acceptées au Comité Consultatif Permanent et une recommandation dans ce sens a été faite au Directeur général.

Une seconde partie de ces discussions était consacrée à la gérance de ce second restaurant. Le Comité Consultatif Permanent a recommandé au Directeur général que M. TORTELLA, dont la cantine provisoire donne satisfaction, soit nommé gérant de ce nouveau restaurant, en retenant également que l'aspect concurrentiel entre les deux restaurants ne pouvait pas être négligé.

Activités Commerciales sur

le Site

Afin d'éviter que des groupements d'achats spontanés ne se lancent dans des opérations commerciales et pour limiter la prolifération de la publicité commerciale sur le site, une réglementation plus stricte a été proposée dans ce domaine.

Toutes les activités commerciales devront dorénavant être traitées uniquement par les coopératives et l'affichage de panneaux publicitaires devra être conforme aux règles qui seront bientôt (si ce n'est déjà fait) publiées par l'Administration.

Surnuméraires et

la Caisse de Pensions

L'Association veut défendre ici, les intérêts d'une partie du personnel surnuméraire. En effet, depuis janvier 1968, tous les surnuméraires peuvent faire partie de la Caisse de Pensions, mais pour certains d'entre eux, ayant travaillé depuis plusieurs années au CERN, avant cette date, se pose un problème de rachat d'annuités. Leurs cotisations à la Caisse d'Epargne ne leur permettent pas, en effet, de racheter l'équivalent d'annuités pour le temps passé au service de l'Organisation avant 1968.

Pour les plus défavorisés, nous demandons qu'une aide financière de l'Organisation soit accordée. Un document de l'Association est actuellement étudié par l'Administration.

Journal de l'Association

Compte tenu d'un certain nombre de difficultés techniques, le Journal de l'Association n'a pas toujours pu paraître aux dates prévues. L'Association a même, au mois de juin, décidé de faire imprimer le numéro 92 à l'extérieur et à ses frais. Financièrement, une telle opération ne peut être renouvelée.

Après discussion au Comité Consultatif Permanent, et en accord avec les services internes, un compromis a finalement pu être trouvé qui devrait nous permettre d'assurer régulièrement la publication de notre Journal.

Titularisation des Surnuméraires

Ce point avait été soulevé par le précédent Comité Exécutif de l'Association. L'essentiel de la recommandation faite au Directeur général, et acceptée en août 1970, se trouve résumé ci-dessous:

"Les auxiliaires ne sont pas, à proprement parler, du personnel surnuméraire car ils occupent des postes ouverts avec l'autorisation du Conseil. Pour les titulariser, il n'est pas néces-

saire d'ouvrir de nouveaux postes. Les seules différences existant à l'heure actuelle entre un auxiliaire et un titulaire sont les suivantes :

1. Un auxiliaire ne devient membre de la Caisse de Pensions qu'après deux ans de service, à moins qu'il ait un contrat initial couvrant une période de deux ans au moins.
2. La procédure de résiliation de contrat du personnel auxiliaire est identique à celle du personnel titulaire. Toutefois, le CERN n'a pas à payer d'indemnité de fin de contrat.
3. En principe, tout le personnel auxiliaire est recruté localement. Il n'a donc pas droit au congé dans les foyers.

Ces différences ne paraissent pas justifier, de façon permanente, l'existence de cette catégorie de personnel.

Pour ces motifs, le Comité Consultatif Permanent demande au Directeur général de bien vouloir accélérer la titularisation des auxiliaires et veiller à ce que la période de service, dans cette catégorie de personnel, ne dépasse pas 10 ans."

Cette titularisation constitue une très nette amélioration pour cette catégorie du personnel. Nous souhaitons néanmoins que cette question soit revue lors de la prochaine révision des Statuts et Règlements en 1973.

Contrats Indéterminés

L'Association du Personnel avait été informée de certains aspects de la politique d'attribution des contrats de durée indéterminée au cours du Comité Consultatif du Directeur général et du Comité Consultatif Permanent. Il nous a été demandé d'exprimer notre avis sur ce problème.

Le Comité Exécutif a donc préparé un document dont l'essentiel est résumé ici, document qui a été soumis au Comité Consultatif Permanent et discuté avec la participation du Directeur général.

Pour situer le problème exactement, il convient de constater que deux attitudes existent actuellement :

1. Tout le monde s'accorde à reconnaître que le but à atteindre est de maintenir l'actuelle vitalité du CERN et qu'un certain renouvellement du personnel est utile pour obtenir ce résultat.
2. La question est de savoir, et là les opinions divergent, si la solution pour atteindre ce but passe obligatoirement par la limitation

de contrats indéterminés, ce dont nous ne sommes pas persuadés.

Les suggestions que l'Association du Personnel a faites concernent les points suivants :

1. INFORMATION

Nous demandons notamment que les critères relevés soient mis à la connaissance de l'ensemble du personnel.

2. REPARTITION

Etant donné la variété des tâches existant au CERN, on peut admettre que certaines ont un caractère plus durable que d'autres. Pour les premières, une grande stabilité du personnel est nécessaire, alors que les secondes doivent plutôt se caractériser par un apport constant d'idées nouvelles.

Pour ces raisons, on peut admettre que les pourcentages de contrats de durée indéterminée ne soient pas les mêmes pour toutes les catégories du personnel.

3. ATTRIBUTION

Un certain nombre de remarques sont faites telles que celles concernant la garantie de travail, la nécessité pour l'attribution de ces contrats de maintenir différences catégorielles de façon à retenir pour chacune de ces catégories des règles particulières. Nous demandons également qu'un comité puisse, pour les grades 1 à 7, égaliser la proportion des différentes divisions de façon à éviter des interprétations trop larges ou trop restrictives et qu'enfin, après un certain nombre de renouvellements de contrats à terme fixe ou après un certain âge, l'attribution du contrat de durée indéterminée devienne automatique.

4. RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL

Il est admis qu'un certain renouvellement du personnel doit exister. Celui-ci pourrait être facilité SI certaines dispositions étaient prises :

- pour les contrats de durée indéterminée, il est urgent de réviser complètement les indemnités de départ,
- pour les contrats à terme fixe, on devrait étudier la possibilité de proposer qu'après 5 ans, les indemnités de départ pour ce type de contrat soient les mêmes que celles qu'obtiendrait le titulaire d'un contrat de durée indéterminée, en cas de suppression de poste,
- de créer un comité de reclassement avec ses propres ressources financières et ayant un bureau au CERN qui aurait pour tâche d'étudier les possibilités de reclassement hors du CERN,
- de réviser certaines dispositions de la Caisse de Pensions, notamment l'indexation des rentes différées et la possibilité de retraite anticipée.

Lors de la discussion au CCP, le Directeur général ainsi que les membres du CCP se sont accordés pour reconnaître que les propositions étaient constructives. Le Directeur général nous a fait part de son intention de tenir compte, lors de l'élaboration d'une politique finale dans ce domaine, des points que nous avons mis en évidence.

Personnel CERN I - CERN II

La construction projetée du CERN II à proximité du CERN I, et les implications budgétaires de cette construction sur le CERN I ont amené le Comité Exécutif à demander que des précisions soient données quant aux conséquences de ce projet sur la politique du personnel et à formuler un certain nombre de suggestions.

Ces précisions nous ont été données soit par le Directeur général, soit par M. J. ADAMS, directeur du projet de 300 GeV/c.

L'essentiel de la politique qui serait suivie en cas de décision positive pour le projet de 300 GeV/c est décrit dans un document soumis à la 43ème session du Conseil, en juin 1970.

On relève notamment que pour les 8 prochaines années, le budget du CERN I serait réduit d'envi-

ron 10 % au profit du projet CERN II. "Une compression budgétaire de cet ordre suppose évidemment certaines réductions d'activité au CERN I et, par voie de conséquence, une certaine diminution des effectifs prévus."

L'effectif prévu pour le CERN I en 1975 est de 3.400 personnes, ce projet amènerait à stabiliser l'effectif présent d'environ 3.200 personnes à son niveau actuel, et de le ramener progressivement à 3.100 vers 1977.

Cette diminution devrait normalement se faire en direction du CERN II, qui, vers 1977, devrait compter environ 900 personnes.

L'Association a particulièrement insisté sur la nécessité du transfert de personnel du CERN I vers le CERN II, et que dès à présent, soit pris en considération un recyclage qui permette de favoriser au maximum ces transferts.

D'autres points ont également été discutés lors de cette réunion, ils concernent notamment la promotion au CERN I, le problème de logements et de scolarisation que provoquerait l'installation du CERN II.

En ce qui concerne plus particulièrement la scolarisation, les représentants de l'Association à ce Comité ont noté avec beaucoup d'intérêt le point de vue exprimé par M. ADAMS, qui se montrerait prêt à prendre quelques risques pour qu'un projet d'Ecole de type européen soit étudié.

Nous publions ci-dessous le rapport du Groupe de travail sur les Problèmes sociaux au CERN (14 avril 1970).

Ce rapport a été présenté au Comité Consultatif Permanent qui l'a transmis au Directeur général, en l'accompagnant d'un certain nombre de remarques (Mémoire de M. G.H. HAMPTON du 29 mai 1970).

Suite à la réponse favorable du Directeur général (Mémoire du 19 août 1970), la vacance de poste pour le Chef des Services sociaux a été publiée.

En attendant que cette personne soit engagée, M. G. VANDERHAEGHE, ancien Président de l'Association du Personnel et Chef du Service de l'Enseignement, a bien voulu assurer l'intérim au sein du nouveau Comité des Affaires sociales ; l'intérim de la direction du Service des Affaires sociales restera momentanément inchangé.

Le Comité des Affaires sociales est encore en formation à l'époque où nous écrivons cette introduction, mais il comprendra trois membres nommés par l'Administration, trois membres élus par l'Association du Personnel et un président choisi de commun accord par les deux parties en présence.

LES

RAPPORT du

GRUPE de TRAVAIL

SUR

PROBLEMES

SOCIAUX

I. INTRODUCTION

En mars 1969, le Directeur général créait un Groupe de travail à structure paritaire ayant pour mandat de :

- définir les problèmes sociaux au CERN et préparer une étude les concernant,
- recommander, par l'intermédiaire du Comité consultatif permanent, les mesures qu'il conviendrait de prendre.

Ce groupe s'est tout d'abord attaché à compléter son information, en entendant de nombreuses personnes qui s'occupent de questions sociales ou de questions ayant des répercussions sociales au CERN. Le domaine couvert est sommairement décrit

au Chapitre II.

Le groupe a ainsi pris connaissance de nombreux problèmes, de nature, d'importance et de difficulté très variées. Il s'est progressivement rendu compte de ce qu'une étude complète et détaillée de ce problème, prendra un temps considérable. C'est pourquoi, le groupe pense qu'il y aurait lieu de procéder par étapes, en prenant dès que possible des mesures pratiques visant à résoudre certains problèmes prioritaires, sans attendre la fin de l'étude entreprise. Il conviendrait pour cela de commencer par mettre en place une structure adéquate et dotée des moyens nécessaires pour pouvoir aborder les problèmes de façon systématique et efficace, tant sur le plan de l'étude que sur celui de l'action.

The report of the Working Group on Social Problems at CERN is given below (14th April, 1970).

This report was submitted to the Standing Advisory Committee which forwarded it to the Director-General together with a few additional remarks (Mr. G.H. HAMPTON's memorandum of 29th May, 1970).

Following the Director-General's favourable reply (memorandum of 19th August, 1970), applications were invited for the post of Head of the Social Services.

Until this post is filled, Mr. VANDERHAEGHE, a former President of the Staff Association and Head of the Education Service, has kindly consented to fill the gap on the new Social Affairs Committee. The acting management of the Social Affairs Section will remain unchanged for the time being.

The Social Affairs Committee is still being formed at the time of writing, but it will include three members of the Administration, three members appointed by the Association, and a Chairman elected jointly by them.

ON
★★★★

REPORT

of the

WORKING GROUP

SOCIAL
★★★★★★★★★★

PROBLEMS
★★★★★★★★★★★★★★

I. INTRODUCTION

In March 1969, the Director-General set up a joint Working Group with the following terms of reference :

- to define social problems at CERN and write a report on them,
- to make suitable recommendations for dealing with them via the Standing Advisory Committee.

The Group first endeavoured to obtain full information on the subject by consulting a large number of people concerned with either social matters or matters which have social repercussions

at CERN. The field covered is briefly described in Section II.

The Group thus took note of many problems of widely differing nature, extent and difficulty. It gradually became clear that a complete and detailed study of these problems would take a very long time, and it was therefore considered advisable to progress by stages, taking practical steps to solve some of the more urgent problems as soon as possible, without waiting until the study had been completed. Accordingly, the first step required was to set up suitable machinery for tackling such problems systematically and effectively, whether at the stage of investigation or of action.

Dans cette optique, le groupe a orienté ses travaux vers la recherche d'une telle structure et a décidé de limiter son rapport à ce qui lui paraissait essentiel.

Le Chapitre III est consacré à des observations sur l'expérience antérieure et sur la situation actuelle au CERN en matière d'affaires sociales. Le groupe y indique les éléments importants, selon lui, d'une future politique sociale.

Au Chapitre IV, le groupe formule ses recommandations au sujet de la nouvelle structure à mettre en place ainsi que sur les grandes lignes d'une politique sociale à promouvoir. Il tente de définir la part de responsabilité de l'Organisation dans ce domaine et d'indiquer les options qu'elle lui impose.

Le groupe tient la documentation qu'il a rassemblée et il se tient lui-même à la disposition des personnes et organes qui seront désignés pour poursuivre les études qu'il n'a pu qu'ébaucher.

II. ETENDUE DU DOMAINE SOCIAL

Au cours de ses travaux, le groupe a considéré comme "social" ce qui affecte le bien-être du personnel tant au lieu de travail qu'en-dehors de celui-ci. Cette définition, volontairement large, a été adoptée afin de percevoir les relations entre les divers secteurs sociaux.

Ont ainsi été passées en revue :

- a) les conditions sociales liées à l'activité professionnelle :
- conditions "physiques" : sécurité, physique de santé, médecine du travail, salles de repos, réfectoires, points de ravitaillement ;
 - conditions affectant le "moral" au travail: relations humaines, conditions d'emploi, reconversion à l'intérieur du CERN, reconversion au départ du CERN, conséquences des accidents de travail, reconversion des handicapés, conditions de retraite.
- b) les conditions extra-professionnelles :
- accueil et information des familles, logement, assurances (maladie, invalidité, survivants, etc.), jardin d'enfants, scolarité des enfants, orientation juridique, problèmes financiers (fonds d'entraide, prêts bancaires), aide au foyer, dépannages, activité professionnelle des membres de la famille, cours de langues, clubs culturels et sportifs, centres de repos, de vacances, coopératives d'achat, kiosque, agence de voyage, poste.

Les problèmes qui sont apparus comme requérant une intensification de l'effort de l'Organisation sont définis au chapitre IV (recommandation No 8).

III. OBSERVATIONS SUR LA SITUATION ACTUELLE

En parcourant les diverses questions énumérées ci-dessus, le groupe de travail s'est attaché à faire ressortir certains aspects critiques de la situation actuelle, afin de pouvoir baser sur l'expérience antérieure les recommandations relatives aux structures et aux méthodes applicables à l'avenir. Les remarques découlant de cette analyse font l'objet du présent chapitre.

Difficulté d'appréciation

La diversité et l'étendue du domaine social inventorié ont fait apparaître la difficulté d'acquérir les compétences et de disposer du temps nécessaires à une appréciation détaillée de la qualité de tous les services rendus, des lacunes existantes et des mesures à prendre pour y remédier.

Il est donc important que les organes de décision en matière sociale s'associent des personnes qui sont qualifiées professionnellement dans les domaines particuliers qui sont traités.

Problèmes sociaux classiques et spéciaux

Certains problèmes sociaux peuvent être considérés comme classiques ; ce sont ceux que rencontrent l'Etat et les employeurs dans les Etats Membres : sécurité sociale, entraide, etc. Ces problèmes peuvent être traités par l'Organisation en s'inspirant des us et coutumes dans les Etats Membres.

D'autres problèmes naissent ou deviennent plus aigus, par suite de conditions propres à l'Organisation. Ainsi, par exemple, le fait de recourir au recrutement international prive le fonctionnaire de la protection sociale, de services publics et de l'autonomie dont il bénéficiait en tant que citoyen d'un Etat Membre. Il en résulte des problèmes de :

- Réintégration des fonctionnaires, au départ du CERN, dans les systèmes de sécurité sociale des Etats Membres,
- scolarisation et exercice des professions pour les enfants de fonctionnaires,
- exercice des professions pour les conjoints,
- protection et reconversion des handicapés,
- résidence et protection sociale au moment de la retraite, etc.

Le plus souvent, ces problèmes ne peuvent être résolus individuellement par les personnes concernées ; leur solution peut nécessiter des conventions entre le CERN et les Etats Membres, en particulier les deux pays d'accueil, Suisse et France.

Il appartient donc à l'Organisation de prendre les mesures nécessaires pour que les conditions de fonctionnement qui lui sont propres ne causent pas de préjudice aux individus.

With this in view, the Group concentrated on finding an appropriate structure and decided to limit its report to what it regarded as the essentials.

Section III contains notes on previous experience and on the present position at CERN with regard to social affairs. Here, the Group specifies what it considers to be the important elements of future social policy.

The Group's recommendations on the new structure to be set up and the broad lines of the social policy to be pursued are given in Section IV. An attempt is made to define the extent of the Organization's responsibility in this field and to indicate the possible ways in which it can be discharged.

Both the documents and information which it has collected and the Group itself are at the disposal of any persons or bodies designated to continue the studies which it could do no more than commence.

II. EXTENT OF THE SOCIAL FIELD

For the purposes of its work, the Group considered as "social matters" everything affecting the wellbeing of the staff, both at work and outside of work. This deliberately wide definition was adopted in order to assess the relationships between the various social sectors.

The Group thus looked at :

- a) social conditions connected with work :
- "physical" conditions : safety, health physics, industrial medicine, rest rooms, restaurants, refreshment service points.
 - conditions affecting "morale" at work : human relationships, conditions of employment, retraining within CERN, retraining on leaving CERN, consequences of accidents incurred in the course of duty, vocational rehabilitation of handicapped persons, retirement conditions.
- b) conditions outside of the working situation : welcome accorded to and information provided for families, housing, insurance (health, disablement, survivor's, etc.), nursery school, children's schooling, legal advice, financial problems (mutual aid fund, bank loans), home help, paid employment for members of the family, language courses, cultural and sports clubs, rest and holiday centres, purchasing cooperatives, newspaper stall, travel agency, post-office.

The problems deemed to require further efforts on the part of the Organization are mentioned in Section IV (recommendation No 8).

III. OBSERVATIONS ON THE PRESENT SITUATION

In its examination of the various matters listed above, the Working Group did its utmost to reveal certain critical aspects of the present situation, so that it could use past experience as a basis for its recommendations on the structures and methods to be used in future. This section contains the remarks arising from this analysis.

Difficulties of assessment.

The variety and extent of the social matters listed showed the difficulty of acquiring a sufficient grasp of these subjects and having enough time to assess the quality of all the services provided, the gaps existing and the steps to be taken to fill them.

It is therefore important that the bodies responsible for taking decisions in social matters collaborate with persons professionally qualified in the fields under consideration.

"Classical" and special social problems.

Some social problems may be regarded as "Classical" ; they include those met with by the State and by employers in the Member States, such as social security, mutual aid, etc. These problems can be dealt with by the Organization in accordance with normal usage in the Member States.

Other problems, however, arise from, or are aggravated by, the conditions peculiar to the Organization itself. Because, for example, the Organization recruits its staff internationally, the CERN Staff member loses the social protection, some of the public services and the freedom of action that he would normally enjoy as a resident of a Member State. The resultant problems include :

- the reintegration of staff members into the social security systems of the Member States when they leave CERN,
- schooling for staff members' children and their right to practice their chosen profession or occupation,
- the right of staff members' spouses to practice their chosen profession or occupation,
- the protection and vocational rehabilitation of handicapped persons,
- residence and social protection on retirement etc.

It is usually impossible for the persons concerned to solve these problems on their own. The answers to them may, in fact, require agreements between CERN and the Member States, especially the two host countries, Switzerland and France.

It is therefore the Organization's responsibility to take the necessary steps to ensure that

Coordination au sein de l'Organisation

Divers services ont une vocation spécifiquement sociale : logement, service social, administration de l'assurance-maladie et de la Caisse de Pensions, etc. Ces services relèvent tous du Département de l'Administration.

D'autres services ou personnes (secrétariats de Division, administration du personnel, etc.) peuvent remplir accessoirement des fonctions sociales ou influencer sur les conditions sociales. Ils relèvent de plusieurs Divisions. La Direction générale elle-même contribue à façonner le cadre sociale, par exemple au cours des négociations avec les autorités locales sur le statut des fonctionnaires ou sur l'aménagement des zones proches du CERN.

Enfin, l'Association du Personnel joue un rôle dans la gestion ou la promotion de services ou actions sociales : entraide, coopératives, clubs, études, etc. ; elle coopère, au sein de divers comités, avec certains services à caractère social cités ci-dessus.

Il en découle le besoin de coordonner, sur le plan social, l'activité de ces divers organes, et de définir une politique d'ensemble qui assurerait l'efficacité globale de l'action ainsi qu'une protection individuelle adéquate.

Perception des besoins et promotion des programmes sociaux

La promotion des programmes scientifiques et techniques du CERN s'appuie sur des structures qui font appel à des compétences intérieures et extérieures et qui permettent des choix relativement objectifs.

Dans le domaine social, par contre, faute de structures adéquates, les personnes appelées à décider se sont souvent basées sur leur perception intuitive des besoins. En effet, la tentation est grande pour chacun de généraliser son expérience personnelle et, par conséquent, de ne percevoir que partiellement la complexité ou l'acuité de certains problèmes sociaux.

D'autre part, l'Association du Personnel est, de par sa composition, sensible à des problèmes affectant les diverses catégories de fonctionnaires. Certains services sont aussi, de par leurs fonctions, amenés à percevoir des besoins sociaux. Toutefois, acheminée par palliers hiérarchiques successifs jusqu'au niveau de décision, la perception d'un besoin social s'émousse rapidement.

La promotion des programmes sociaux serait favorisée par :

- *la mise en place d'une structure assurant la communication directe entre les organes qui perçoivent les besoins et les organes de décision ;*
- *une délégation plus large du pouvoir de décision aux organes exécutifs ;*

- *un recours plus systématique à des consultations extérieures pour la solution de problèmes requérant une spécialisation ou une autorité dont ne disposent pas les organes sociaux du CERN.*

Ressources

1. Dans la plupart des domaines passés en revue au cours de l'étude, les ressources financières et les postes nécessaires à l'accomplissement des fonctions sociales déjà assumées par l'Organisation, sont prévus au budget des Divisions correspondantes et semblent d'un ordre de grandeur adéquat. Dans ces domaines, les problèmes insuffisamment résolus résultent plutôt d'une absence de politique sociale que d'une insuffisance de moyens.
2. Cependant, il est des problèmes dont la solution demande une intensification de l'effort de l'Organisation. Ils sont traités à la recommandation No 8 a.. Dans une première phrase, ils requièrent des moyens financiers relativement modestes - inférieurs à 100.000 francs suisses - pour permettre, éventuellement par recours à des expertises, une analyse précise des besoins et l'étude des solutions qui peuvent y être apportées.
3. Enfin, certains problèmes sociaux requièrent, dès à présent, un investissement majeur et l'accord du Conseil ; c'est le cas de la Caisse Maladie.

IV. RECOMMANDATIONS

Les recommandations du groupe de travail portent sur la politique sociale, les structures et méthodes, et les problèmes prioritaires.

Politique sociale

1. La politique sociale devrait être basée sur les principes suivants :
 - la responsabilité de l'Organisation pour le bien-être de son personnel découle de considérations fonctionnelles (optimisation de la capacité de travail) et de considérations humanitaires (protection de l'individu),
 - la mesure de cette responsabilité est évaluée, dans les divers domaines sociaux, en fonction des conditions prévalant dans les Etats Membres, tant sur le plan gouvernemental que privé,
 - la responsabilité de l'Organisation est engagée quand des conditions de fonctionnement qui lui sont propres (localisation, recrutement international du personnel, etc) entraînent une réduction de la sécurité individuelle ou une détérioration des conditions sociales ; dans la recherche de solutions, l'Organisation fait appel à la collaboration des Etats Membres, et en particulier du pays

its operating conditions do not adversely affect the interests of individuals.

Coordination within the Organization.

There are certain services of the Organization which have a specifically social purpose. These include housing, social service, the administrations of the health insurance and pension schemes, etc., all of which fall under the Department of Administration.

Other services or persons (divisional secretariats, personnel administration, etc) may carry out minor social functions or have some influence on social conditions. They fall under several Divisions. The Directorate-General itself make its own contribution toward shaping social conditions when, for instance, it negotiates with the local authorities on the legal status of staff members or on the development of the land near CERN.

Finally, the Staff Association takes part in managing or promoting social services or schemes, including mutual aid, co-operatives, clubs, studies, etc. It also co-operates with certain of the social services on various committees.

The work of these various bodies in the social field must, therefore, be co-ordinated and an overall policy laid down to ensure that effective action is taken and that there is adequate protection for the individual.

Discovering needs and promoting social programmes.

CERN's scientific and technical programmes are furthered by organizational structures making use of the advice of internal and outside specialists, and thus ensuring relatively objective decisions. However, there are no structures of this kind in the social field and those who have to make the decisions in this domain have often relied on their own intuition for assessing needs. It is thus a strong temptation for each individual to generalize his own personal experience and hence to obtain only a partial view of the complexity or acuteness of certain social problems.

Because of its composition, the Staff Association is sensitive to problems affecting the various categories of CERN employees. The nature of their work also makes certain services aware of social needs. Nevertheless, since problems and needs have to go up through successive hierarchical stages to the level at which a decision can be taken, they tend to emerge in a very watered-down form.

The furtherance of social programmes would be helped by :

- *the setting up of machinery direct communica-*

tion between the bodies perceiving social needs and those taking the decisions,
- *the granting of wider powers of decision to the executive bodies,*
- *a more systematic use of outside consultation in solving problems calling for special skills or authority which the CERN social bodies do not possess.*

Resources

1. In most of the fields examined the financial provisions and posts needed to carry out the social functions already undertaken by the Organization are included in the budgets of the appropriate Divisions, and seem to be adequate. Here, the problems left unsolved seem to be the result of a lack of a social policy rather than a lack of means.
2. There are, however, some problems whose solution will require greater efforts on the part of the Organization ; they figure in recommendation No 8 a. At first, only fairly small sums - less than 100.000 Swiss francs - will be needed for an accurate analysis of the requirements and the investigations of possible remedies consulting specialists where necessary.
3. Finally, some social problems call for major capital outlay immediately, and for Council approval ; the Health Insurance Scheme is a case in point.

IV. RECOMMENDATIONS

The Working Group's recommendations relate to social policy, structures and methods, and problems to be given priority.

Social policy.

1. Social policy should be based on the following principles :
 - the Organization's responsibility for the welfare of its staff shall stem from considerations which are both functional (optimisation of work performance) and humanitarian (the protection of the individual).
 - the extent of this responsibility shall be assessed in the various social fields in relation to the conditions obtaining in the Member States at both governmental and private level.
 - the responsibility of the organization is engaged when its normal working conditions, (e.g. location, international recruitment of staff, etc.) involve some loss of individual security or poorer social conditions ; in seeking an answer to the problem, the Organi-

d'accueil ; en cas de nécessité, elle crée ses moyens propres,

- l'Organisation participe à la solution des difficultés personnelles, individuelles et collectives.

Structures et méthodes

2. Création, au sein de la Division du Personnel, d'un poste de Chef des Services d'Affaires sociales, au même niveau que les deux Chefs de Services existants (description de poste en annexe).
3. Regroupement graduel, dans les Services d'Affaires sociales, de tous les secteurs administratifs à vocation sociale (études, gestion, information).
4. Création d'un Comité des Affaires sociales, nommé par le Directeur général, de structure paritaire, qui, en collaboration avec tous les organes concernés et en particulier avec les Services d'Affaires sociales :
 - fasse à la Direction des recommandations relatives à la politique à suivre en matière sociale,
 - veille à la mise en application de cette politique :
 - en assurant la coordination en matière sociale au sein de l'Organisation,
 - en guidant et appuyant les organes concernés,
 - en suscitant les études nécessaires,
 - en participant à l'élaboration du budget social de l'Organisation (moyens financiers et en personnel) et à la répartition des moyens disponibles,
 - procède, au moins une fois par an, à l'évaluation critique des activités sociales et fasse rapport à leur sujet à la Direction.
5. Délégation de pouvoirs par la Direction, aux organes exécutifs dans le cadre de la politique sociale esquissée ci-dessus.
6. Recours à des experts extérieurs dont la compétence est reconnue dans les Etats Membres, pour l'étude de problèmes difficiles et pour la formulation des recommandations correspondantes.
7. Amélioration, le cas échéant, de l'efficacité des comités traitant des questions sociales par :
 - la participation des personnes effectivement investies du pouvoir de décision, tant du côté de l'Organisation que du côté de l'Association,
 - la désignation comme président d'une autre personne que celle responsable de la gestion du secteur administratif correspondant afin d'éviter des conflits de compétences,
 - la désignation comme secrétaire d'une personne disposant du temps et des qualifications nécessaires pour en animer les travaux,

- la représentation des intérêts de l'ensemble du personnel.

Problèmes prioritaires

8. Certains problèmes requièrent une intensification de l'effort de l'Organisation, sans attendre la désignation du Chef des Services d'Affaires sociales.
 - a. Allocation à la Division du Personnel des ressources nécessaires à l'étude des besoins et à l'élaboration de recommandations pour les problèmes suivants :

Aspects juridiques et financiers de la réintégration au pays d'origine ou de l'intégration au pays d'accueil, au moment où le fonctionnaire quitte le CERN :

- réintégration, avec pleins droits, dans les caisses nationales d'assurances (maladie, pension, protection des handicapés) ou, à défaut, recherche de solutions financièrement équivalentes,
- permis de séjour en Suisse ou en France au moment de la retraite.

L'importance de ces problèmes croît avec l'élévation de l'âge moyen des fonctionnaires.

Scolarité des enfants :

- validité des diplômes de fin d'études pour l'accès à l'enseignement supérieur et pour l'exercice des professions,
- transferts en cours d'études,
- entretien de la langue maternelle et acquisition de la langue locale,
- accès aux écoles existantes.

Ces problèmes sont particulièrement ressentis au niveau de l'enseignement secondaire. Avec l'évolution démographique du CERN, le nombre d'enfants concernés par ces problèmes va s'accroître.

Logement :

- niveau élevé des foyers,
- insuffisance de l'offre locative, même à loyers élevés,
- difficultés d'accès à la propriété.

La situation, critique depuis longtemps, s'est fortement aggravée ces derniers temps.

- b. Mise à l'étude de certains problèmes qui nécessitent peu de ressources supplémentaires.

Citons, par exemple: reconversion interne, gestion et relations humaines, locaux et ressources pour les activités artistiques, intellectuelles et sportives, permis de travail pour les membres de la famille.

zation shall co-operate with the Member States, particularly the host country. Where necessary, it shall create its own facilities.

- the Organization shall help to overcome personal, individual and collective difficulties.

Structures and methods.

2. Setting up a post of Head of Social Affairs Services in the Personnel Division to rank equally with the two existing Heads of Services (job description attached).
3. The gradual concentration of all socially-oriented administrative sections (studies, management, information) within the Social Affairs Services.
4. The creation of a joint Social Affairs Committee appointed by the Director-General which in collaboration with all the bodies concerned and especially with the Social Affairs Services ; shall :
 - make recommendations to the Direction on the social policy to be pursued ;
 - supervise the implementation of this policy :
 - by ensuring that social matters are coordinated within the Organization ;
 - by providing guidance and support for the bodies concerned ;
 - by initiating any necessary study programmes ;
 - by taking part in drawing up the social budget of the Organization (financial provisions and staff) and in the distribution of the available resources ;
 - make a critical assessment, at least once a year, of the work accomplished in the social field and report thereon to the Direction.
5. The delegation of powers by the Direction to the executive bodies within the framework of the social policy outlined above.
6. The employment of outside specialists, whose competence is recognized in the Member States, to study difficult problems and to make appropriate recommendations.
7. Where necessary, the effectiveness of committees dealing with social matters should be increased by :
 - appointing to them persons endowed with powers of decision on behalf of both the Organization and the Staff Association ;
 - appointing as chairman someone other than the person responsible for managing the corresponding administrative sector, so as to avoid a conflict of roles ;
 - appointing as secretary someone with the time available and the qualifications necessary for furthering its work ;

ensuring that the interests of all the personnel are represented.

Problems to be given priority

8. There are some problems which call for greater efforts by the Organization immediately, without awaiting the appointment of the Head of Social Affairs Services.

- a. Allocating to the Personnel Division the resources required for investigating needs and drafting recommendations for the following problems :

Legal and financial aspects of the reintegration of a Staff member in his country of origin or his integration into the host country when he leaves CERN :

- reintegration, with full rights, into national insurance schemes (health, pensions, disability insurance) or alternatively the investigation of financially equivalent schemes ;
- the granting of a residence permit for Switzerland or France on retirement ;

These problems become more and more important as the average age of staff members increases.

Children's Schooling :

- the validity of school-leaving certificates for admission to higher education and the practice of a profession or occupation ;
- changes of schooling system ;
- maintenance of mother tongue and learning of local language ;
- entry to existing schools.

These problems are particularly acute at secondary school level. The number of children concerned will increase as the normal demographic development of CERN proceeds.

Housing :

- high rents ;
- scarcity of rented accommodation, even at high rents ;
- difficulty of buying property.

This situation, which has long been critical, has lately become much worse.

Study of certain problems requiring few additional resources.

These include internal retraining, management and human relations, space and facilities for artistic, intellectual and sporting activities, and work permits for members of staff members' families.

ANNEXE*

TITRE Délégué Administratif Supérieur
(Affaires Sociales).

FORMATION Diplôme universitaire en sciences
sociales ou formation profession-
nelle équivalente.

EXPERIENCE ET CONNAISSANCES

Au moins 10 ans d'expérience dans un poste comportant des responsabilités de conception et de gestion, dans le domaine des affaires sociales. Connaissance étendue des principes et pratiques relatifs aux problèmes sociaux. Aptitude à diriger du personnel, ainsi qu'à établir et entretenir des relations professionnelles à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation. Très bonne connaissance de l'anglais et du français.

FONCTIONS

Diriger les services sociaux existants et à créer. Participer à l'étude des problèmes sociaux et au développement de la politique sociale ; promouvoir les solutions recommandées. Assurer les relations avec les autorités et organismes extérieurs dans le domaine social.



29.5.70

MEMORANDUM

A : Professeur B. GREGORY - Directeur général
DU : Président du Comité Consultatif Permanent
OBJET : Affaires Sociales

A sa session extraordinaire du 22 mai 1970, le Comité Consultatif Permanent a examiné le rapport du Groupe de Travail sur les Problèmes sociaux au CERN.

Le Comité Consultatif Permanent vous transmet ce rapport et recommande l'application de ses conclusions moyennant les observations suivantes :

1. Administration

Le Groupe de Travail a déclaré qu'il importe en premier lieu de mettre en place une structure appropriée et de dégager les moyens convenables pour régler de manière systématique et efficace les problèmes sociaux. Cette conclusion rencontre l'agrément de l'Administration qui vous invite, par conséquent, à accepter les Recommandations IV, 2, 3, 4 et 5 sous réserve que le rôle et le champ d'activité du Service social et le mandat du Comité d'Affaires sociales soient définis avec plus de précision avec l'Association du Personnel, afin

d'éviter que la structure et le Comité existant ne fassent double emploi.

L'Administration a également convenu de vous recommander d'accepter les Recommandations IV, 6, 7, et 8 à titre de principes directeurs en vue de résoudre les problèmes sociaux au CERN. Le Comité Consultatif Permanent a noté que quelques-uns des problèmes mentionnés dans la Recommandation 8 sont déjà à l'étude.

En ce qui concerne la Recommandation IV, 1 - Politique Sociale - l'Administration a formulé de grosses réserves à l'effet de contester la validité des principes invoqués comme base de la Politique sociale du CERN. En l'absence de plus amples précisions, l'Administration ne peut souscrire à certaines conséquences à grande portée de ces principes sous leur forme actuelle.

2. Association du Personnel

L'Association du Personnel n'a formulé aucune réserve sur ce rapport. Elle estime que le rapport élaboré par le Groupe de Travail paritaire représente un compromis qui définit les lignes générales selon lesquelles les problèmes sociaux devraient être posés, étudiés et résolus au CERN.

Si vous approuvez les Recommandations du Groupe de Travail, la Division du Personnel pourrait recevoir instruction de mettre en oeuvre d'urgence la Recommandation 2 et de prendre avec l'Association du Personnel les dispositions nécessaires pour que vous puissiez mettre prochainement à exécution la Recommandation 4. On pourra alors s'occuper en temps opportun des Recommandations 1, 3, 5, 6, 7 et 8, comme indiqué dans le présent mémorandum.

signé : G.H. HAMPTON



19.8.70

A : M. G.H. HAMPTON
Président du Comité Consultatif Permanent

DU : Directeur général

AFFAIRES SOCIALES

En réponse à votre mémorandum du 29.5.70 portant sur le sujet sus-mentionné, j'aimerais vous faire savoir que j'approuve les recommandations du Groupe de Travail.

Je suis notamment d'accord pour que la Recommandation 2 soit immédiatement mise à exécution et que les dispositions nécessaires soient prises avec l'Association du Personnel quant à la Recommandation 4. Je note enfin que les Recommandations 1, 3, 5, 6, 7 et 8 seront traitées en temps opportun, comme indiqué dans votre mémorandum.

signé : B.P. GREGORY

TITLE Senior Administrative Officer
(Social Affairs).

EDUCATION University degree in Social Sciences
or equivalent professional qualification.

EXPERIENCE AND KNOWLEDGE

At least 10 years' experience in a post of responsibility and leadership in the field of social affairs. Wide knowledge of principles and methods of social administration. Ability to lead personnel and to establish and maintain professional contacts inside and outside of the Organisation. Very good knowledge of English and French.

ASSIGNMENT

To direct the activities of the welfare services, both existing and to be created. To participate in the study of social problems and in the development of a social policy and to carry out recommended solutions. To insure good relations with external organisations for all matters connected with social affairs.



29.5.70

MEMORANDUM

TO Professor B.P. GREGORY, Director-General

FROM Chairman, Standing Advisory Committee

SUBJECT Social Affairs

At its extra-ordinary session on 22nd May, 1970, the Standing Advisory Committee examined the Report of the Working Group on Social Problems in CERN.

The Standing Advisory Committee transmits the report to you and recommends its implementation with the following observations :

1. Administration

The Working Group has stated that as a first measure, it is important to put in place an adequate structure and to make available appropriate means for the systematic and effective handling of social problems. The Administration agrees with this conclusion, and would ask you, therefore, to accept Recommendations IV. 2, 3, 4 and 5 with the reservation that a clearer definition of the role and the scope of the Social Service and the mandate of the Social Affairs Committee is to be discussed with the Staff Association in order to avoid

an overlap between the structure and the Committee now in existence.

The Administration also agreed to recommend for your acceptance Recommendations IV. 6, 7 and 8 as guide-lines for an approach to social problems at CERN. The Standing Advisory Committee noted that some of the problems mentioned under Recommendation 8 are already under study.

As to Recommendation IV. 1 - Social Policy -- strong reservations were expressed by the Administration, tending to question the extent of validity of the principles called upon as a basis for a CERN clarification to some far reaching implications of these principles in their present formulation.

2. Staff Association

The Staff Association expressed no reserve about this report, The Staff Association considers that the report drawn up by the Joint Working Group is a compromise which defines the general lines along which the social problems at CERN should be expressed, studied and solved.

If you agree with the recommendations of the Working Group Personnel Division could be instructed to carry out Recommendation 2 as a matter of urgency, and to make the necessary arrangements with the Staff Association so that Recommendation 4 can be acted upon by yourself at an early date. Recommendations 1, 3, 5, 6, 7 and 8 can then be dealt with in due course as described in this memorandum.

signed : G. H. HAMPTON



19.8.70

TO : M. G.H. HAMPTON
Chairman, Standing Advisory Committee

FROM : Director-General

SOCIAL AFFAIRS

In answer to your memorandum of 29.5.70 on the above-mentioned subject, I would like to inform you that I agree with the Recommendations on the Working Group.

In particular, I agree that Recommendation 2 be carried out immediately and that the necessary arrangements be made with the Staff Association with respect to Recommendation 4. Finally, I take note that Recommendations 1, 3, 5, 6, 7 and 8 will be dealt with in due course, as described in your memorandum.

signed : B.P. GREGORY

CAISSE MALADIE

Un mémorandum du Directeur du Département de l'Administration (9 octobre 1970) vous a déjà donné un aperçu des changements qui vont être apportés à la convention d'Assurance Maladie le 1er janvier 1971.

Nous voudrions dans cet article donner un peu plus d'informations en répondant à certaines questions qui nous ont été posées et en même temps dire notre avis sur cette nouvelle convention.

1. Tout d'abord, pourquoi ces changements ?

Principalement, pour deux raisons : parce qu'après 15 ans de pratique, un certain nombre d'améliorations aux prestations se sont avérées indispensables et parce que les services de la caisse qui nous assure encore jusqu'au 31 décembre 1970 (CMSE) ne donnaient plus entièrement satisfaction, les délais d'attente pour les remboursements notamment devenant prohibitifs (parfois 5 mois).

2. Que faut-il faire dans les prochains mois ?

Faire en sorte que toutes les factures remboursables par la Caisse Maladie actuelle pour des actes médicaux (honoraires de médecins, notes de pharmacie, etc...) accomplis avant le 1er janvier 1971 parviennent à la Caisse Maladie aussitôt que possible et en tout cas avant le 30 avril 1971. A partir du 1er janvier 1971, tout le personnel assuré obligatoire et les assurés facultatifs qui en auront fait la demande, seront assurés à la nouvelle caisse quel que soit leur état de santé (pas de réserve, ni de délai d'attente). Dès lors, si l'on est en traitement, il faut demander une facture pour les soins reçus jusqu'au 31 décembre 1970 compris et les soins reçus après cette date seront remboursés dans le cadre de la nouvelle convention.

Certains assurés à titre facultatif domiciliés en Suisse voudront peut-être rester membres de la Caisse actuelle. Les détails de la procédure à suivre leur seront communiqués dans le courant de novembre et, en tout cas, ils auront jusqu'au 31 décembre 1970 pour faire connaître leur décision au bureau de l'Assurance Maladie du CERN.

3. Quelles seront les personnes couvertes par la nouvelle convention ?

a. Seront assurés à titre obligatoire :

les membres du personnel titulaires, les surnuméraires, les boursiers et les attachés de recherche, pour autant qu'ils aient un contrat à plein temps et d'une durée supérieure à trois mois, ainsi que les étudiants stagiaires pour lesquels une couverture réduite est prévue.

Toutes ces catégories de personnel étaient déjà assurées obligatoires avec la Caisse actuelle.

Mais, ce qui est nouveau est qu'au cas où une personne appartenant à l'une de ces catégories de personnel quitte le service du CERN pour quelle cause que ce soit, l'Assurance continuera à assurer cette personne et/ou les membres de sa famille pour une période de douze mois et aux conditions de prime et de prestations de la nouvelle convention, pour autant que l'assuré et/ou les bénéficiaires en fassent la demande. En cas de décès, l'Assurance continue à assurer les membres de la famille du décédé dans les mêmes conditions qu'il est dit ci-dessus ; après cette période de douze mois, l'Assurance s'engage à garantir aux personnes visées ci-dessus, qui en font la demande, le passage dans un organisme d'Assurances leur conférant des droits analogues à ceux dont ils auraient bénéficié s'ils étaient entrés dans le dit organisme d'assurances à la date de leur entrée au bénéfice de la nouvelle convention. Dans le cas où cela s'avèrerait impossible, l'Assurance s'engage à assurer l'ayant-droit par elle-même. Grâce à cette disposition, l'un des problèmes que doit résoudre une personne quittant le CERN est simplifié.

b. Seront assurés gratuitement :

les membres de la famille d'un assuré (au sens des règlements du CERN), à moins qu'ils ne soient classés dans la catégorie des assurés à titre obligatoire (voir a. ci-dessus).

Il en était déjà ainsi dans la convention actuelle, mais en plus les enfants de moins de 18 ans non à charge selon les règlements du CERN pouvaient être assurés gratuitement.

Pour les enfants non à charge, de moins de

18 ans, assurés au 31 décembre 1970, il n'y aura pas de changement mais au-delà de cette date, pour les nouveaux arrivés, il y aura une prime à payer (2% du traitement mensuel de base moyen pondéré, soit environ 45.- F par mois en 1970). Cela introduira évidemment une certaine discrimination entre personnel entré avant ou après le 1er janvier 1971, mais nous n'avons pas pu obtenir mieux.

c. Les personnes n'appartenant pas aux catégories pré-citées pourront être couvertes, sous certaines conditions, si elles le demandent.

Les détails des cotisations prévues dans les différents cas figureront dans le texte de la nouvelle convention et les personnes concernées pourront alors juger si, dans leur cas, la nouvelle convention est intéressante, étant donné la couverture assurée.

Signalons néanmoins que les conjoints non à charge au sens des règlements du CERN et les employés de maison ne pourront plus être assurés dans le cadre de la nouvelle convention. S'ils résident en Suisse, ils pourront rester affiliés à la Caisse actuelle (CMSE) aux conditions actuelles.

4. Les prestations offertes dans le cadre de la nouvelle convention sont-elles nettement meilleures ? Assurément.

Sans faire une comparaison fastidieuse pour toutes les prestations, on peut relever que :

a. En plus du relèvement des maxima d'environ 20 % (certains même davantage) le fait qu'ils seront dans le futur indexés avec l'indice des salaires du CERN est déjà une nette amélioration.

b. De plus, dans la convention actuelle, lorsque l'on dépassait 16.000.- F par cas pour un membre du personnel admis à la Caisse, 10.000.- F pour un assuré à titre facultatif, le remboursement se faisait selon les conditions générales de la Caisse et selon les tarifs officiels.

Dans la nouvelle convention, dès que le plafond de 20.000 F de remboursement par cas aura été atteint, la totalité des frais sera remboursée.

c. Au point de vue traitement hospitalier, le remboursement sera de 100 % en 3ème classe, 90% en 2ème classe et 80 % en 1ère classe et tout ceci sans plafond (actuellement, le plafond est de 40.- F par cas et par jour, alors que les frais encourus s'élèvent en moyenne au double environ, ce qui fait qu'en pratique le remboursement était environ de 50 % en moyenne toujours).

d. Pour les frais dentaires, le taux de remboursement est porté de 80 à 90% et le maximum de 400 F par an à 1.200 F par tranche de deux ans d'affiliation à la nouvelle convention (ainsi, quelqu'un restant 3 mois au CERN pourra obtenir jusqu'à 150 F de remboursement). A propos des frais dentaires, il convient de répéter ce qui a été dit au point 2. : assurez-vous que votre den-



tiste fasse une note de frais pour les consultations ayant lieu avant le 1er janvier 1971 ; dès cette date, vous serez pris en charge par la nouvelle convention, quel que soit l'état de vos dents.

e. Signalons enfin que certains frais qui n'étaient pas couverts précédemment le seront, sous certaines conditions : c'est par exemple le cas des frais de transport en ambulance (exceptionnellement en taxi) dans un établissement de rééducation (sur autorisation préalable de l'Assureur).

5. L'augmentation de cotisation est-elle justifiée ?

Dans l'ensemble, oui.

En effet, la couverture sera meilleure (voir 4. ci-dessus).

De plus, les frais médicaux et pharmaceutiques augmentent partout. Au CERN, cette augmentation des coûts fut de 12,5 % par an, pendant les trois années précédentes et nos salaires n'ont pas progressé autant, loin de là !

Il faut bien admettre dans ces conditions que l'on doit augmenter les cotisations et c'est d'ailleurs ce qui se passe dans de nombreux pays d'Europe : un article de la Tribune de Genève du 23 octobre annonçait une augmentation prochaine des cotisations des Caisses Maladies à Genève.

Il faut toutefois faire remarquer que l'augmentation de la cotisation du personnel est relativement plus faible que celle de l'Organisation. En effet, nous avons obtenu que la couverture des

frais pour accidents et maladies professionnels soit entièrement à la charge de l'Organisation, ce qui n'était pas le cas précédemment, le personnel payant aussi 35 % de ces frais là. Bref, si la cotisation était de 1,3 % pour le personnel (c'est-à-dire 35 % de la cotisation globale de 3,7 %), elle sera maintenant de 1,79 % (c'est-à-dire 32 % de la cotisation globale de 5,6 %). De plus, la franchise, qui était de 5 F par médecin et par période de 90 jours, a été ramenée à une franchise annuelle de 20 F pour toute personne de plus de 18 ans.

Notons néanmoins que pour certains assurés à titre facultatif, l'augmentation de cotisation sera bien plus grande. Elle passera par exemple de 27,5 F à environ 110.- F pour un ascendant à charge de l'assuré, ou de 0 F à environ 45.- F pour un enfant non à charge selon les règlements du CERN (cf 3.b.).

6. Pourrait-on illustrer par un exemple comment se fera le prélèvement des cotisations?

Soit un traitement de base de 2.000.- F net par mois en 1970. Actuellement, la cotisation à l'Assurance Maladie est déduite à la source et le traitement brut est en réalité :

$$2.000.- F + (1,32\% \text{ de } 2.000.-F) = 2.026.- F$$

Ce traitement devrait être augmenté de 5,4 % dès le 1er janvier 1971 si l'indice des salaires est respecté ; il serait donc dès 1971 de :

$$2.026.- F + (5,4 \% \text{ de } 2.026.- F) = 2.136.- F$$

C'est ce traitement qui servira pour le calcul des indemnités et pensions.

De ce traitement sera alors déduite la cotisation à la Caisse Maladie, soit 1,79 % de 2,136.-F = 38.- F

Le salaire net sera donc :

$$2.136.- F - 38.- F = 2.098.- F$$

CONCLUSION

Dans l'ensemble, la nouvelle convention offrira de plus grandes garanties au personnel sans que l'augmentation de cotisation ne soit prohibitive, étant donné l'augmentation des frais médicaux et pharmaceutiques.

Certaines catégories d'assurés à titre facultatif verront leur cotisation augmenter plus que celle de la majorité du personnel ; il est probable que pour ceux-là la nouvelle convention ne soit pas très intéressante et qu'ils auront intérêt à rester affiliés à la Caisse actuelle s'ils résident en Suisse ou à s'affilier à une autre Caisse.

Cet article n'a certainement pas épuisé le sujet ; d'autres articles paraîtront après la publication de la nouvelle convention si le besoin s'en fait sentir.

LA CONVENTION N'ETANT PAS SIGNÉE QUAND CET ARTICLE A ÉTÉ ÉCRIT, DE LÉGÈRES MODIFICATIONS PEUVENT ENCORE SURVENIR.

OCTOBRE 1970

GGGGG

GGG

G

INDICE

DES

SALAIRES

Lors de la révision des salaires en 1969, le problème de l'indexation avait été réétudié et une définition nouvelle de l'indice avait été proposée. Nous voudrions porter à la connaissance de tous, les éléments qui interviennent dans le calcul de cet indice (Extrait du Rapport du 99^{ème} Comité des Finances - septembre 1969).

L'indice des salaires CERN combine l'évolution de l'indice du salaire net réel (1) pour un fonctionnaire célibataire travaillant dans les administrations nationales des six pays (chaque pays est affecté d'un coefficient donné plus loin) avec l'évolution du coût de la vie dans le Canton de Genève(2).

L'indice des salaires net vrai pour les six pays provient d'une source officielle (Communauté Européenne) et utilise une même période de référence : actuellement de fin juin à fin juin.

La formule permettant de calculer cet indice est la suivante :

$$I_{\text{CERN}} = \frac{I_{\text{CVG}}(1970)}{I_{\text{CVG}}(1969)}$$

X

$$\left[a \frac{I_{\text{B}}(1970)}{I_{\text{B}}(1969)} + b \frac{I_{\text{F}}(1970)}{I_{\text{F}}(1969)} + c \frac{I_{\text{D}}(1970)}{I_{\text{D}}(1969)} + d \frac{I_{\text{I}}(1970)}{I_{\text{I}}(1969)} + e \frac{I_{\text{NL}}(1970)}{I_{\text{NL}}(1969)} + f \frac{I_{\text{RU}}(1970)}{I_{\text{RU}}(1969)} \right]$$

I_{CERN}	:	indice des salaires CERN
$I_{\text{CVG}}(1970)$:	indice du Coût de la Vie à Genève en 1970
$I_{\text{CVG}}(1969)$:	indice du Coût de la Vie à Genève en 1969

a, b, c, d, e, f (*) sont les coefficients affectés à l'indice net réel des différents pays :

INDICE NET REEL

BELGIQUE	: a = 8 %	I_B	indice réel net en Belgique
FRANCE	: b = 36 %	I_F	indice réel net en France
REP. FED. d'ALLEMAGNE	: c = 16 %	I_D	indice réel net en République Fédérale d'Allemagne
ITALIE	: d = 16 %	I_I	indice réel net en Italie
PAYS-BAS	: e = 8 %	I_{NL}	indice réel net aux Pays-Bas
ROYAUME-UNI	: f = 16 %	I_{RU}	indice réel net au Royaume Uni

En application de cette formule, nous vous proposons le calcul de l'indice pour l'année 1971 : les données officielles suivantes proviennent de l'Office de la Statistique des Communautés Européennes.(3)

Situation le 30 juin 1970

BELGIQUE	: $I_B(1970)$ = 102,7	$I_B(1969)$ = 100
FRANCE	: $I_F(1970)$ = 102,9	$I_F(1969)$ = 100
REP. FED. d'ALLEMAGNE	: $I_D(1970)$ = 106,1	$I_D(1969)$ = 100
ITALIE	: $I_I(1970)$ = 96,3	$I_I(1969)$ = 100
PAYS-BAS	: $I_{NL}(1970)$ = 101,2	$I_{NL}(1969)$ = 100
ROYAUME UNI	: $I_{RU}(1970)$ = 105,1	$I_{RU}(1969)$ = 100

Office Cantonal de la Statistique de Genève

$$I_{CVG}(\text{juin } 1970) = 113,6$$

$$I_{CVG}(\text{juin } 1969) = 110,5$$

Compte tenu de ces données, la formule précédente donne, en détaillant ce calcul :

$$\frac{I_{CVG}(1970)}{I_{CVG}(1969)} = 1,02805$$

$$a \frac{I_B(1970)}{I_B(1969)} = 8,216 \quad d \frac{I_I(1970)}{I_I(1969)} = 15,408$$

$$b \frac{I_F(1970)}{I_F(1969)} = 37,044 \quad e \frac{I_{NL}(1970)}{I_{NL}(1969)} = 8,096$$

$$c \frac{I_D(1970)}{I_D(1969)} = 16,976 \quad f \frac{I_{RU}(1970)}{I_{RU}(1969)} = 16,816$$

La somme de ces six derniers résultats donne : 102,556 d'où l'indice CERN 1971 :

$$I_{\text{CERN 1971}} = 1,02805 \times 102,556$$

$$I_{\text{CERN 1971}} = 105,432$$

soit 5,4 %

Dès que l'Association du Personnel a pu obtenir les données nécessaires au calcul de l'indice, une lettre a été adressée au Directeur général, par le Président de l'Association. Il y est notamment rappelé qu'en décembre 1969, Monsieur FUNKE, Président du Conseil du CERN, assurait l'Association, par l'intermédiaire du Directeur général, "... que les décisions qui viennent d'être prises au sujet de l'indice ne devraient pas être considérées comme créant un précédent pour le futur...".

Il y est également rappelé que depuis plusieurs années, l'indice des salaires CERN a toujours été l'objet d'une interprétation restrictive et que ce fait a créé et crée toujours, dans la grande majorité du personnel de l'Organisation, une vive inquiétude quant à ses intérêts. Le Comité Exécutif de l'Association a tenu à insister sur ce point car le personnel du CERN ne pourrait pas comprendre qu'une telle interprétation devienne une règle établie, d'autant plus que le nouvel indice accepté par tous est représentatif, dans son calcul, de l'évolution des salaires dans les six pays membres du CERN et de l'index du coût de la vie dans le Canton de Genève.

En conclusion, nous souhaitons que, pour l'année à venir, l'indice calculé soit strictement appliqué, et que le Directeur général soit l'interprète ferme du personnel de l'Organisation auprès du Conseil du CERN.

●
●
●
●
●
●
●
●
●
●
●
●

DERNIERE MINUTE

Le Comité des Finances du CERN recommande au Conseil du CERN l'application de l'indice calculé, soit 5,4 %.

-
- (1) - Le salaire net est obtenu en déduisant les impôts du salaire brut :
Salaire net = Salaire Brut - impôts .
- L'indice du salaire net réel est obtenu en divisant l'indice du salaire net par l'indice du coût de la vie : $I_{\text{sal. net réel}} = I_{\text{sal. net}} / I_{\text{coût de la vie}}$
- (2) Fournie par l'Office Cantonal de la Statistique.
- (*) la somme a + b + c + d + e + f = 100.
- (3) sauf le Royaume Uni



PROBLEMES SCOLAIRES



A la réunion d'octobre du Conseil du CERN, dans le cadre de la discussion du projet 300 GeV, l'Organisation s'est engagée à "faire tout ce qui est en son pouvoir pour négocier un accord sur le problème complexe de la scolarisation des enfants de fonctionnaires."

Cette intention a été apprise avec satisfaction par l'Association qui insiste depuis des années sur l'importance de ce problème et qui travaille activement à la recherche de solutions. Au Comité Consultatif Permanent de novembre, l'Association a présenté un rapport contenant diverses propositions. Par manque de place, nous ne pouvons reproduire ici que le chapitre des recommandations. Le texte intégral du rapport peut être obtenu sur demande au Secrétariat de l'Association (int. 4224) et sera reproduit dans le prochain PROTON.

RECOMMANDATIONS

Les problèmes relatifs à la scolarisation des enfants de fonctionnaires de l'Organisation peuvent être divisés en deux grandes catégories qui, quoique liées requièrent des actions indépendantes. Ces catégories comprennent d'une part les problèmes relatifs aux diplômes de fin d'études et à l'exercice de l'activité professionnelle, et d'autre part les problèmes relatifs à l'éducation primaire et secondaire.

EDUCATION PRIMAIRE ET SECONDAIRE

Diverses possibilités ont été envisagées pour la solution des problèmes rencontrés aux niveaux primaire et secondaire.

La première requiert la collaboration des pays d'accueil appelés soit à modifier certaines structures des écoles officielles, soit à assigner une vocation internationale à des écoles déterminées.

La seconde possibilité consiste à créer une école spécifique, inspirée de l'expérience acquise dans les écoles européennes et dans les écoles internationales.

Qu'il s'agisse d'écoles officielles à vocation internationale ou d'une école créée spécifiquement pour répondre à nos besoins, il serait souhaitable :

- qu'elles aient pour objectif de dispenser

un enseignement conforme aux caractéristiques définies en III.1. et en particulier, de préparer à des diplômes de validité reconnue;

- qu'elles offrent des possibilités de coopération européenne en matière pédagogique.

RECOMMANDATION 1

Il est souhaitable que le Directeur général demande au Conseil du CERN de créer :

- un Comité des questions scolaires comprenant des représentants des Etats-Membres, du CERN et de l'Association du Personnel; ce comité serait chargé de faire au Conseil du CERN des recommandations de caractère administratif et financier;
- un Comité pédagogique comprenant des personnes choisies pour leur compétence en la matière; ce comité serait chargé de faire au Conseil du CERN, par l'intermédiaire du Comité des questions scolaires, les recommandations de caractère pédagogique.

DIPLOMES DE FIN D'ETUDE ET EXERCICE DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

RECOMMANDATION 2

Il est souhaitable que tous les Etats-Membres du CERN reconnaissent la validité des diplômes de fin d'études qui peuvent être obtenus dans les Cantons de Genève et de Vaud et dans les régions françaises avoisinances. Cette reconnaissance est demandée :

- au bénéfice des seuls enfants de fonctionnaires du CERN qu'ils soient ou non nationaux de l'Etat-Membre, pour

: les certificats et diplômes délivrés par les écoles officielles genevoises et françaises :

secondaire court;
secondaire long (pour la Suisse, Maturités cantonales)
- / enseignement technique;
enseignement supérieur;

: le General Certificate of Education;

: le baccalauréat international;

- au bénéfice des élèves d'une école de type européen pour le diplôme délivré par cette école;
- dans les conditions juridiques qui assurent au titulaire la possibilité de poursuivre normalement ses études et d'exercer avec pleins droits son activité professionnelle, au même titre que s'il détenait un certificat ou diplôme de fin d'études national.

RECOMMANDATION 3

Il est souhaitable que les pays d'accueil, Suisse et France

- 2.a accordent formellement aux descendants directs des fonctionnaires du CERN, les pleins droits d'établissement et d'exercice des professions, c'est-à-dire les mêmes droits qu'à leurs propres nationaux.

ou alternativement

- 2.b accordent la nationalité aux descendants des fonctionnaires du CERN qui désireraient s'y établir et y exercer leur activité professionnelle, quelle que soit la filière scolaire primaire et secondaire que ces enfants ont parcourue.

CONCLUSION

En faisant ces trois recommandations mutuellement complémentaires, l'Association du Personnel ne sous-estime nullement les difficultés que suscitera leur mise en oeuvre.

Ces recommandations sont présentées parce qu'elles correspondent aux conditions qu'il faudrait satisfaire pour que l'entreprise de collaboration européenne que constitue le CERN, d'une part ne soit pas freinée par des considérations relatives à la scolarisation des enfants, et d'autre part ne crée pas à long terme de préjudice aux enfants de fonctionnaires.



COMITÉ D'ÉTUDE POUR

L'Association du Personnel a voulu accorder une importance très grande aux questions liées aux pensions, dès l'année dernière.

Un Comité d'Etude de l'Association s'est donc chargé de ce travail en essayant de repenser plus à fond la protection sociale d'une façon générale, et d'en examiner les conséquences quant aux modifications à proposer pour l'actuelle Caisse.

Ce travail, auquel une dizaine de personnes ont apporté leur contribution, a été présenté au Conseil du Personnel réuni en séance extraordinaire en juin, qui l'a approuvé dans ses grandes lignes.

Ce rapport a ensuite été remis au début du mois de juillet au Directeur général. Le Prof. GREGORY nous a fait part de ses remarques et s'est montré très intéressé par le travail effectué par l'Association. Ce rapport a été également transmis à tous les membres du Comité de Gestion de la Caisse d'Assurances.

A la suite de nos démarches et selon un usage qui tend maintenant à s'instaurer en tant que règle, à savoir que toutes les questions importantes (salaire, règlement, etc.) sont révisées tous les 5 ans, le Directeur général va proposer qu'un groupe de travail interne CERN se charge de revoir ces problèmes liés aux pensions.

L'Association a également fait part au Directeur général de ses remarques et suggestions pour la création de ce Comité :

- qu'au maximum, une douzaine de personnes participe à ces travaux,
- de son désir que ce comité soit paritaire, à égalité de membres nommés par le Directeur général et par l'Association du Personnel,
- de son souhait que soit pris en considération le travail déjà effectué par l'Association du Personnel,
- que le futur comité des Affaires sociales soit consulté sur tous les points qui sont de sa compétence.

Enfin, si l'Association du Personnel a essayé de dégager dans ce rapport les lignes essentielles qu'elle entend soutenir, nous devons considérer que ceci ne constitue pas une politique figée. Certains points ont pu être insuffisamment ou mal traités, nous vous invitons donc à nous adresser par écrit, toutes les remarques que vous pourriez faire, au Secrétariat de l'Association du Personnel.

D'ASSURANCES

LA CAISSE

JUIN
1970

COMMENTAIRES SUR LA PROTECTION SOCIALE DES FONCTIONNAIRES DU CERN ET DE LEUR FAMILLE EN MATIÈRE DE PENSION.

Ces commentaires sont divisés en 3 parties :

- I. Base légale d'une assurance sociale.
- II. Financements spéciaux que la Caisse ne peut assumer.
- III. Commentaires sur les Statuts 1967 de la Caisse d'Assurances.

I. BASE LÉGALE D'UNE ASSURANCE SOCIALE.

Une coutume dit que la protection sociale peut reposer sur 3 piliers :

- une assurance légale familiale,
- une assurance d'entreprise complémentaire,
- l'épargne privée.

Il est d'ailleurs reconnu qu'une caisse privée d'entreprise comme celle du CERN, fonctionnant par capitalisation, n'est pas en mesure d'assurer

NOTE DE LA REDACTION : Vu la complexité du problème traité, il est possible que certaines expressions ou mots puissent faire naître des ambiguïtés. Si tel est le cas, n'hésitez pas à contacter le Secrétariat de l'Association du Personnel pour tout éclaircissement.

* Ce rapport sera publié en anglais dans le prochain numéro du PROTON.

une protection sociale totale de ses membres et de leur famille.

L'assurance légale de base (ex.: l'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale en France, l'AVS/AI en Suisse) ne fonctionnant pas selon le système de capitalisation, assure donc des prestations constamment réajustées et garanties par l'Etat, ce qui n'est pas le cas pour l'assurance du CERN.

A notre sens, la protection sociale s'étend au moins à :

- a. Pensions : retraite, veuve, orphelin, invalidité (professionnelle ou non) du fonctionnaire invalidité de la famille (femme et enfants).
- b. Maladie : assurance familiale (en service et dès la retraite ou l'invalidité).
- c. Allocations familiales : en service et lors de l'invalidité du fonctionnaire.
- d. Aide sociale aux handicapés : suppléments aux rentes d'invalidité et prestations médicales. Couverture de la réserve non assurable par la Caisse de Pensions.
- e. Garantie du réajustement au coût de la vie de toute prestation.
- f. Garantie des prestations en cas de fermeture des frontières entre un pays membre et le pays hôte.

Dans cette liste nous notons principalement quelques points pour lesquels le personnel du CERN ne sera pas assuré à son retour au pays d'origine :

- assurance maladie gratuite, ou presque, pour les pensionnés,
- un supplément de pension pour les invalides,
- un réajustement garanti des pensions,
- un minimum de pension en cas de fermeture des frontières.

En plus, il peut déjà perdre, en étant au CERN, l'aide sociale aux handicapés à sa charge.

D'une façon générale, tout fonctionnaire et sa famille devraient au minimum bénéficier de l'assurance légale de son pays d'origine pour la partie non couverte par l'Organisation. D'autre part, le fait d'être employé au CERN ne devrait pas causer quelque préjudice social que ce soit. Ainsi, le fonctionnaire et les membres de sa famille qui regagnent leur pays d'origine devraient pouvoir y faire valoir leurs droits, comme s'ils ne l'avaient pas quitté.

Cette recommandation ne vise pas à la création de catégories privilégiées de travailleurs suivant les nationalités ; les disparités de régime social pendant le séjour au CERN doivent être minimisées dans la mesure du possible.

Trois manières de faire parmi d'autres nous paraissent possibles, qui devraient être étudiées et confrontées :

- a. Le CERN sert d'intermédiaire officiel pour la négociation et l'information entre chaque état et ses ressortissants.
- b. Le CERN assure la base légale sur délégation des états membres.
- c. Le CERN crée un système de protection sociale complet, ce qui serait plus dans la voie de l'égalité de tous en face de cette protection.

De toute façon, le problème n'est pas simple et doit être étudié en profondeur sans retard.

II. FINANCEMENTS SPECIAUX QUE LA CAISSE NE PEUT ASSUMER.

Dans la situation actuelle, la Caisse d'Assurances se substitue à l'Organisation dans plusieurs domaines, outrepassant ses devoirs de société d'assurances. Il est probable que cette situation coûte de l'argent à la Caisse et il n'est donc pas possible d'obtenir des améliorations dans ces domaines tant qu'ils seront pris en charge par la Caisse. Il est, par conséquent, capital de sortir de la Caisse tout ce qui concerne, en fait, la responsabilité de l'Organisation afin de l'étudier et de l'améliorer séparément. Il s'agit notamment :

- a. Des indemnités de départ et de réintégration, dont une partie doit être destinée soit à faciliter la réaffiliation à un autre fonds de pension pour les départs avant 55 ans, soit à encourager la prise de retraite anticipée entre 55 et 65 ans,
 - b. des prestations supplémentaires pour accident professionnel,
 - c. des réaffiliations rétroactives en cas de levée de la réserve médicale.
- a. Les indemnités de départ et de réintégration.

Le système actuel dispose, d'une part, des remboursements de la Caisse d'Assurances qui plafonnent aux 14 % des salaires de base et, d'autre part, des indemnités pour suppression de poste ou fin de contrat de durée déterminée de l'Annexe TA 8 des Statuts et Règlements.

Dans ce qui suit, nous appelons "remboursement actuariel" la somme que peut rembourser la Caisse à un membre sortant sans perte pour elle, c'est-à-dire le capital devant couvrir l'assurance-vieillesse ; nous appelons "indemnités de départ et de réintégration" une somme versée par l'Organisation (et non par la Caisse) à un employé sortant pour lui permettre sa réintégration ou faciliter son départ en retraite.

Nous estimons que toute personne ayant travaillé au CERN doit pouvoir réintégrer son pays d'origine sans préjudice, c'est-à-dire avec la même situation qu'elle aurait eu si elle était restée dans son pays, pour une assurance équivalente. Cela signifie qu'elle doit se réaffilier à un nouveau fonds de pension en rachetant les annuités correspondant aux années passées au CERN. Or, en général, les indemnités de remboursement statutaires ne le permettent pas et nous demandons que le CERN prenne officiellement en charge cette réaffiliation en donnant sous forme d'indemnités de départ, ce qui manque aux remboursements actuariels que peut se permettre la Caisse pour effectuer cette réaffiliation. Cela suppose, d'une part, la mise en service d'un nouveau système d'indemnités de départ pour remplacer l'Annexe TA 8 du Règlement du Personnel totalement inadéquate, d'autre part, la suppression de la distinction entre prestations partielles et totales pour laisser la place aux remboursements actuariels.

Il est, en effet, anormal que la Caisse, par le biais du système hybride des prestations partielles se substitue abusivement à l'Organisation et dépense de l'argent hors de son cadre d'assurances. Par ailleurs, en offrant une retraite qui augmente de 1 % du salaire de base par année d'affiliation supplémentaire après 10 ans, la Caisse favorise les départs prématurés aux dépens des carrières complètes, ce qui est une politique de l'Organisation et non une politique de l'assurance vieillesse (cette variation est le plus souvent de 1,5 % à 2 % par an dans d'autres fonds).

Les indemnités de départ peuvent aussi être utilisées pour faciliter la prise de retraite. Ainsi, lorsque le personnel d'un groupe d'employés soumis à une usure physique prématurée, a dépassé 55 ans, on ne peut pas demander à la Caisse de l'aider à prendre sa retraite. Si on voulait, par exemple, verser à la personne désirant prendre une retraite anticipée, un capital tel qu'il lui assurerait approximativement la compensation des coefficients d'anticipation (Art. 24-6), il faudrait lui verser des indemnités qui seraient en gros de l'ordre de grandeur de celles prévues à l'Annexe TA 8 du Règlement du Personnel, sans distinction de grade.

b. Cas des accidents professionnels.

La Caisse, en donnant 10 % de plus aux accidents professionnels, se substitue à l'Organisation, mais l'Organisation paie pour cela (Art. 20-2). Il semble donc que ce soit admissible, dans ce cas particulier, mais pour autant que les conditions de famille n'y jouent aucun rôle (voir nos commentaires sur l'Art. 24-4 des Statuts de la Caisse).

c. La réserve médicale.

L'Art. 16-2 prévoit que l'employé, n'ayant pas pu être admis à la Caisse, mais ayant été néanmoins embauché par le CERN, est affilié rétroactivement à sa date d'entrée si la réserve médi-

cale est levée. Il y a là, à nouveau, une interférence entre l'Organisation et la Caisse car on ne peut pas préjuger du coût d'une telle réaffiliation et de tels frais devraient être pris en charge par l'Organisation qui fut responsable de l'embauche.

III. COMMENTAIRES SUR LES STATUTS 1967 DE LA CAISSE D'ASSURANCES.

Pour simplifier, nous prenons les Statuts dans l'ordre des articles, ce qui peut produire un mélange entre des remarques importantes et des détails mineurs, voire des répétitions.

Article 6. Le paiement des prestations se faisant à Genève en francs suisses, il est nécessaire que l'Organisation prévoie le remboursement des frais de transfert de ces sommes, pour les bénéficiaires ayant rejoint leurs foyers.

Article 7-2. Il faut supprimer "négligences graves", et ajouter un article 7-4 : l'administration de la Caisse informe les bénéficiaires des dispositions des articles pouvant entraîner des sanctions.

Articles 8-2 et 8-3 Afin d'éviter les interférences entre l'employeur et l'assureur, nous estimons que cet article doit être supprimé pour éliminer la possibilité de non-assurance en cas de "faute grave". Cette notion de faute grave n'est d'ailleurs pas suffisamment précise dans les statuts du CERN pour que la Caisse d'Assurances la reprenne à son compte. Cette remarque est aussi valable pour l'Article 9.

Article 10-3 Il devient nécessaire de supprimer la fin de la phrase "sauf au sens des Articles 8-2 et 9".

Article 11 La possibilité de convertir les prestations de capital en pension et vice et versa ne doit pas être exceptionnelle mais naturelle, étant donné le caractère particulier du personnel du CERN (sa mobilité, sa non-résidence, etc..) la Caisse doit donc s'organiser en conséquence.

Article 13 Ajouter au titre : "et interpellation".

Article 13-2 Ajouter à la 1ère phrase : "dans un délai de 60 jours".

Article 13-4 (nouveau) Un droit d'information et d'interpellation devrait être reconnu avec réponse obligatoire du Comité de Gestion, dans un délai raisonnable (60 jours par ex.).

Article 15-2 Il devrait être impossible qu'un employé soit embauché par le CERN et refusé par la Caisse de Pensions. Tout devrait être mis en oeuvre pour que le candidat et le CERN soient

prévenus des possibilités de réserve médicale excluant le membre de la Caisse de Pensions. Si, néanmoins cela arrivait, l'employé devrait pouvoir demander de nouveaux examens, ce qui nous amène à faire supprimer le mot "ultérieurement" de l'Article 15-3.

Article 15-4 Biffer : "négligences".

Article 16-2 (35a) L'employé réintégré à la Caisse de Pensions lorsque sa réserve médicale est levée, est réaffilié à sa date d'entrée. Comme le CERN l'a embauché, malgré la réserve médicale, il est anormal que la Caisse se substitue à l'Organisation pour ce cas et le CERN doit donc payer les frais occasionnés par une telle affiliation rétroactive s'il y en a.

Article 16-3 Nous désirons ajouter : "pour les rachats au sens de l'Article 16-1".

Article 16-4 Lorsque l'on parle de rachat d'annuités, il est important de distinguer deux cas :

- a. L'employé veut anticiper sa date d'entrée et alors tous les frais sont à sa charge.
- b. L'employé veut rétablir sa date d'entrée à la Caisse à sa date d'entrée au CERN, ce que nous appellerions la "normalisation" de sa situation au CERN (cas des auxiliaires par exemple), dans ce cas, le rachat des annuités nécessaires pour cette normalisation ne doit pas être entièrement à sa charge.

Article 17 Nous désirons considérer que les termes de l'Article 17-1 signifient que le traitement assuré comprend tout ce qui est professionnellement prévu dans la lettre d'engagement, c'est-à-dire les contrats spéciaux (44 heures par semaine) et les indemnités pour travaux exceptionnels (opérateurs, service de nuit, etc...). Le caractère provisoire de ces indemnités ne devrait pas provoquer de réduction de traitement servant de base aux calculs des prestations et garanti par le Conseil. C'est pourquoi nous avons déjà proposé de créer un schéma complémentaire qui assurerait ces parties instables des salaires suivant un principe de rentes acquises en dehors de la garantie du Conseil et du système actuel (mémoire du 27 mai 1969, ainsi que celui du 9 octobre 1969, annexés).

Article 18 Il faut considérer trois possibilités de réduction de salaire sans octroi d'une pension d'invalidité partielle :

- a. S'il s'agit d'une réduction volontaire du temps de travail, les sommes remboursées pourraient servir non seulement à racheter des annuités, mais éventuellement à acquérir des rentes dans le schéma complémentaire prévu par l'Article 17-2.

- b. S'il s'agit d'un déclassement par suite de vieillesse ou de diminution des capacités, le traitement assuré, au sens de l'Article 17, doit rester le salaire du grade et de l'échelon le plus élevé, perçu en cours de carrière. C'est là une forme d'invalidité qui n'est pas prévue mais pour laquelle le personnel doit être assuré.

- c. Lors d'un déclassement ou d'une réduction du travail important (dans le cadre de la préparation à la retraite), le traitement assuré, au sens de l'Article 17, devrait rester le salaire du grade et échelon le plus élevé perçu. Mais, en plus, l'employé devrait toucher, pendant sa dernière période d'activité, une pension de retraite partielle destinée à éviter une discontinuité d'émolument afin de raccorder progressivement son ancien salaire à sa retraite finale.

Article 19-4 Nos remarques au sujet des cotisations personnelles complémentaires ont fait l'objet d'une lettre ouverte au Président du Comité de Gestion de la Caisse et celle-ci se trouve reproduite en annexe. Nous insistons pour la création d'un schéma complémentaire en dehors de la garantie du Conseil et du système actuel, comme il l'a été suggéré au sujet de l'Article 17.

Article 21 Nous avons déjà fait nos commentaires sur ce sujet dans la deuxième partie ("indemnités de départ et de réintégration"). Il s'agit de séparer ce que peut rembourser la Caisse et ce que doit donner l'Organisation, tout en supprimant les prestations partielles, mais sans qu'il en résulte une perte ou un préjudice pour quelque catégorie de personnes que ce soit. Il semble, d'ailleurs, que le taux d'intérêt de 2,5 % prévu à l'Article 21-3 soit dérisoire ; il devrait au moins compenser l'augmentation du coût de la vie.

Article 21-4 Etant donné les caractères particuliers du personnel CERN (sa mobilité, sa non-résidence, etc...) cet article devrait être assoupli pour permettre de ne payer réellement en supplément que le rachat correspondant à la période de non-affiliation, lorsqu'il y a eu interruption d'affiliation.

Article 22-1 Nous avons déjà parlé pour l'Article 18 du danger de la réduction de salaire et des moyens d'y remédier. En plus, il faut préciser qu'en cas de mise en invalidité après une longue maladie, le salaire déterminant est celui d'avant le début de la maladie, c'est-à-dire le salaire du grade et échelon le plus élevé perçu. La notion de salaire maximum perçu en cours de carrière suppose qu'il est réajusté au coût de la vie.

Si le CERN est responsable de la réduction de salaire (déclassement pour vieillesse, fatigue,

préparation à la retraite, etc...) il doit fournir à la Caisse les sommes nécessaires pour assurer le salaire maximum perçu.

En effet, nous constatons que deux craintes existent au sein du personnel : celle de la réduction de salaire en fin de carrière et celle de ne pouvoir accéder à ce grade et échelon qui représenterait la limite inférieure permettant d'avoir une retraite décente après une carrière au CERN. Il faut donc créer les mécanismes spéciaux protégeant le personnel contre ces deux risques. Si un profil de carrière ne peut être garanti, alors il faut introduire la notion de "plancher" des prestations telle qu'elle existe dans d'autres caisses et qui représente le minimum décent d'une retraite pour un couple sans autre ressource.

Le réajustement du salaire déterminant en cas de retraite différée doit pouvoir se faire suivant un taux décent comparable à celui des investissements de la Caisse. Comme il y a là un des outils permettant de maintenir l'âge moyen du CERN, il serait possible que l'Organisation aide la Caisse, si nécessaire, à maintenir le pouvoir d'achat de ces retraités différés, de manière à ce qu'il ne lui en coûte rien.

Article 22-2 Nous avons déjà expliqué pourquoi nous étions contre l'option entre deux systèmes de prestations, partielles ou totales (voir Chapitre II).

Article 22-5 La réduction des prestations de 3 centièmes par année d'âge comprises entre 40 ans et la date d'admission est, à première vue, choquante. Il faudrait préciser en détail les justifications actuarielles.

Article 22-7 Nous ne comprenons pas pourquoi le cumul des pensions est interdit alors que chacun est assuré à titre personnel. Il semble anormal qu'une veuve de fonctionnaire, fonctionnaire elle-même, ne touche pas intégralement les pensions qui lui sont dues.

Article 22-8 Il faut réviser un texte qui prête à confusion. Les pensions ne sont pas adaptées au pouvoir d'achat si les taux d'augmentation sont limités et accordés "dans la mesure du possible" (Article 44-2). Entre autres, il est fort probable qu'en cas de dissolution du CERN par manque de membres, cette "adaptation" ne soit plus garantie. Elle devrait être prévue dans le dernier bilan technique ainsi que sa valeur. Il serait souhaitable que l'Organisation fasse encore un effort pour consolider ces garanties, de telle sorte que le pouvoir d'achat des pensions soit maintenu en toute circonstance.

Article 24-1 Deux questions se posent :

a. L'accroissement de 1 % par année d'affiliation est-il correct ?

b. Peut-on augmenter les taux de pensions ?

a. L'accroissement de 1 % par an (soit la formule $0,37 + 0,01 \times (n - 10)$, "n" étant la durée d'affiliation) favorise les départs prématurés aux dépens des carrières complètes. Il est souvent proche de 2 % par année dans d'autres caisses (ONU, EdF,...). Comme cela n'est pas justifié actuariellement, nous demandons que l'on fasse une étude pour montrer ce que l'on pourrait gagner avec le schéma suivant (entre autres possibilités) : 1,5 % par année supplémentaire d'affiliation entre 10 et 33 années, commençant à 30 % à 10 années. Ce système serait équivalent au présent schéma pour 22 années d'affiliation. Il donnerait 60 % à 30 ans et 64½ à 33 années, mais il réduirait les taux pour les départs avant 22 années d'affiliation.

Une Caisse de Retraites doit être avant tout une assurance vieillesse et doit demeurer indépendante des conditions d'emploi.

Il est entendu que pour des carrières courtes ou des périodes d'emploi courtes, cette différence entre une telle proposition et la situation actuelle serait compensée par les "indemnités de départ et de réintégration" dont il est fait état au Chapitre II. Cette proposition ne changerait rien aux droits acquis.

b. Il serait possible d'augmenter les taux de pensions en comptant comme traitement assuré le salaire de base imposable. On devrait aussi compter, dans cette détermination du traitement, toute cotisation d'assurance sociale (comme par exemple le 1,3 % actuel de la Caisse Maladie).

Ainsi, ce qui est demandé aux paragraphes a. et b. permettrait d'atteindre, à 65 ans, après 33 années d'affiliation, au moins 70 % du traitement déterminant, tel qu'il est calculé actuellement, les autres rentes étant réajustées en rapport.

Article 24-4 La Caisse d'Assurances ne doit pas faire de différence entre accident professionnel ou non. C'est au CERN de s'assurer en conséquence, même s'il utilise la Caisse comme intermédiaire. En effet, d'après les Statuts, si l'accidenté professionnel a un enfant et moins de 10 ans d'affiliation, il perd 5 % de sa pension par rapport à celui qui n'aurait pas d'enfant. La deuxième phrase "Toutefois cette majoration ..." doit être supprimée.

Article 24-5 Pour que la pension d'invalidité rejoigne à 65 ans les 60 % du salaire qui formeraient la pension de retraite normale, il faut que l'accidenté ait derrière lui une carrière de 38 ans de CERN. Si donc, un employé entre au CERN à 31 ans, reçoit à 64 ans une pension d'invalidité totale, elle sera égale à 60 % du salaire de base. A 65 ans, elle tombera à 57 % de ce salaire. Il faut supprimer cette discontinuité par une amélioration progressive à l'approche des 65 ans.

Article 24-6 Le calcul de durée d'affiliation ne devrait avoir aucun rapport avec l'anniversaire mais être interpolé en mois.

Article 25-4 Le comportement ayant causé l'invalidité ne peut être considéré comme fautif que s'il est intentionnel.

Article 26-1 Remplacer : "transféré dans un autre emploi..." par : "est moins rétribué par suite d'incapacité causée par l'invalidité..."

Article 26-2 Pour la même raison que ci-dessus, supprimer : "dans ses nouvelles fonctions".

Article 26-3 Si l'employé devient invalide à 100 % en deux accidents successifs, avec réduction de salaire après le premier accident, il va toucher moins, d'après les Statuts, que s'il avait subi une invalidité totale en un seul et cependant il a coûté moins d'argent à la Caisse. Ceci semble anormal.

Article 26-4 Le Comité de Gestion doit, soit demander l'avis d'une commission ad-hoc, soit se baser sur une jurisprudence connue.

Article 27-3 Il faut préciser que cette réduction n'est qu'une suspension momentanée de la pension pendant la période de travail au CERN.

Article 28-3 Seul un jugement par un tribunal légal peut décider si la mère manque à ses devoirs et alors le Comité de Gestion doit s'en inspirer.

Article 29-1 Le calcul du traitement déterminant par la rente de veuve d'un pensionné devrait aussi être indexé suivant l'Article 27-8.

Article 30 Après : "... prévues à l'Article 23-4.", ajouter : "et si l'employé a quitté l'Organisation de sa propre initiative."

Article 32-1 Même remarque que pour l'Article 29-1.

Article 33 Même remarque que pour l'Article 30.

Article 34-3 Ainsi que cela se fait à la Caisse de l'ONU, il faut que le membre n'ayant ni femme, ni enfant, puisse désigner à l'avance, sous une forme quasi-testamentaire, les personnes dont il a la charge et le quota qu'elles devront recevoir à titre de réversion de la pension du défunt. Une décision aussi importante ne peut être laissée à l'interprétation du Comité de Gestion. Par exemple, le veuf sans enfant, ayant à charge un père invalide, doit pouvoir être sûr qu'en cas de décès, son père à charge aura droit à une certaine pension. Par ailleurs, la notion de charge "depuis longtemps et en grande partie" est trop vague pour être acceptable.

Article 36-4 Les intérêts que rapportent la Caisse d'Epargne doivent être révisés régulièrement (par exemple tous les 5 ans) suivant la conjoncture économique.

Article 37-3 Si le membre a été admis à la Caisse d'Epargne par suite d'une réserve médicale, il devrait passer aux prestations totales en cas d'accident professionnel.

Article 38 Il faut préciser : après le délai légal de la recherche.

Article 39-4 Le taux de 3,5 % doit être révisé régulièrement (par exemple tous les 5 ans) pour être adapté à la conjoncture économique.

Article 40 Les organes de la Caisse : nous estimons qu'une réforme est ici nécessaire.

Tous les membres de la Caisse formeraient une Assemblée Générale des membres de la Caisse d'Assurances capables d'élire (par correspondance), suivant un certain quorum, des députés ; ceux-ci seraient réellement représentatifs, c'est-à-dire qu'ils auraient un mandat dont ils devraient rendre compte. L'organe principal de la Caisse serait alors le Conseil de la Caisse, composé de membres élus par le personnel et de membres désignés par l'Organisation. Ce Conseil aurait un règlement approuvé par les deux parties, stipulant entre autres, sa composition, la désignation de son président, les modalités des votes et précisant comment pourraient être évités, pour chaque membre, les cumuls de compétence et les influences hiérarchiques. Pour l'aider à prendre des décisions, ce Conseil disposerait :

1. D'un comité actuariel comprenant au moins un actuaire suisse et un actuaire non-suisse,
2. d'un comité de placement des avoirs de la Caisse comprenant au moins 2 experts approuvés par le Conseil du CERN,
3. d'une gérance administrative dirigée par un administrateur général à plein temps,
4. de groupes de travail créés suivant son initiative pour étudier les statuts, projets et améliorations, etc...

Article 41 Les dispositions relatives à cet article incomberaient au Conseil de la Caisse.

Article 43-2 Nous nous demandons pourquoi il est fait référence à des Statuts de 1961 qui ne semblaient plus être en vigueur, ni en 1967, ni en 1962.

Remarque générale : Les Statuts devraient avoir, en annexe, un glossaire des termes techniques et juridiques précisant leurs sens et leur interprétation, ainsi que les tables complètes des pensions et des rachats d'annuités.

C O N C L U S I O N

Les changements que nous proposons ne pourront pas se faire en une fois mais néanmoins ces propositions forment un ensemble qui ne peut pas être dissocié. En plus, la plupart de ces problèmes s'aggravent avec le temps. Il est donc nécessaire de préciser une liste des actions qui permettra un programme d'exécution cohérent. Une série de dispositions transitoires facilitera les transformations.

Le présent rapport sur la protection sociale au CERN en matière de pension et d'invalidité relève les points principaux réclamant, à notre avis, une réforme ou une modification, mais sans qu'il en résulte une diminution des droits actuels.

L'action demandée peut se résumer ainsi, sans que cette liste représente un ordre de priorité :

1. Réforme des structures de la Caisse d'Assurances et révision de certains articles de ses Statuts.
2. Mise en place d'un système d'assurances pour

assurer ce qui ne l'est pas ou l'est insuffisamment.

3. Révision urgente de la définition du traitement assuré pour y inclure ce qui n'y est pas (contrats spéciaux, impôts, etc...)
4. Création d'un schéma complémentaire d'assurances ou d'un système équivalent.
5. Création par l'Organisation d'un système d'indemnités propres à assurer la réintégration dans les pays d'origine, pour compenser la suppression du régime des prestations partielles et le changement éventuel des taux de pensions.
6. Mise en place d'un service d'information et d'aide pour l'affiliation à des systèmes nationaux légaux.
7. Mise en service d'un ensemble solide de garanties pour les pensions et leur indexation qu'elles soient immédiates ou différées.

Just what is the CERN Social Service ? What kind of help does it offer ? These were the questions that I had in mind when a few days ago I ventured up to the fourth floor of the new Labo 5. Here well away from the noise and bustle of the site and on a different floor from other personnel services I found the Social Service at work.

Miss Lorenz, the secretary, is for many people the first point of contact in the service. She handles a large number of routine questions and gives help in finding such things as baby sitters and home helps and deals with all questions concerning the CERN Nursery School. She remains at the disposal of non-French speaking staff to help them with telephone calls or official letters to local authorities.

Mrs Baverez is a French social worker who completed her studies in France and in the USA. Her first job is to give help and advice on schooling questions. In her office can be found a very wide documentation on all of the local schools both public and private. She is very happy to see all parents whatever the age of their children. Her second job is assuming responsibility for welcoming all newcomers to CERN and helping them in their settling in process. She has many contacts with the wives of Staff Members who often settle down much more slowly than their husbands.

Mrs Favre is a Swiss social worker who undertook her studies in Geneva. Her special responsibility lies with all families hit by sickness or accident. She arranges as efficiently as possible the placement of children, or hiring of home helps. At the patients request she liaises between the doctors, nursing staff, patient, family and work. She can advise on questions of convalescent homes and in addition has an analytical list of local doctors with the languages that they speak and the areas that they serve. She also takes a special interest in handicapped children and lastly with retired personnel.

Mr. Blackwell is the service leader and completed social science studies in England before coming to CERN. His special responsibility is with problems of an emotional nature. This is of course a very wide terms of reference and in fact covers many problems from depression to marital problems or personality conflicts. In addition he deals with economic problems and any professional problems that seem to have a "social" element.

Briefly, I think this sums up the types of individual help offered by the service. On top of this the service has a certain amount of administrative responsibility - to give but one example, the organisation with the Staff Association of the "Rencontres de Midi".

I was asked to stress in my article the fact that the affairs of the service are conducted with complete confidentiality and that there is no supply of information to any other part of CERN.

ENTRETIEN

AVEC ...

Le

SERVICE

des

AFFAIRES SOCIALES

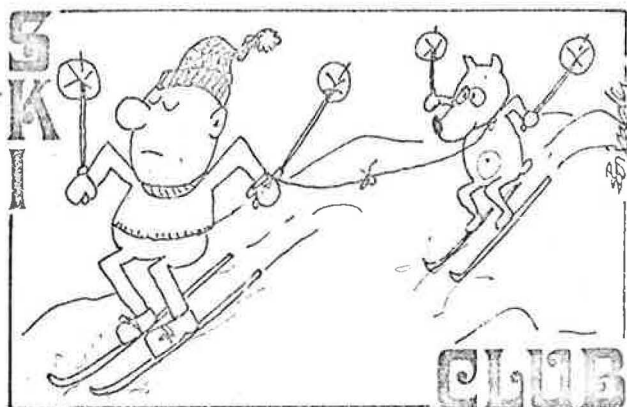
It was explained to me that confidentiality is one of the most basic principles of the social workers professional code.

Finally you may wonder, as I did, what type of social problems was the most common at CERN. The following statistics give an interesting answer to this question.

CODE on 354 cases

Children's problems	17 %
Health problems	16 %
Schooling information	15 %
General information	15 %
Marital and family conflicts	11 %
Economical problems	9 %
Personality and psychological problems	8 %
Professional problems	6 %
Administrative problems and information	2 %
Legal advice	1,5%
Retirement problems	1,5%
Conflicts among neighbours	1 %

We all experience different problems from time to time, so it is nice to know that when the need arises professional help is available from the Social Service.



LA GRANDE FAMILLE DES SKIEURS

Qui n'a jamais rêvé de se trouver un jour plus près du soleil ? Qui n'a pas été tenté de grimper au sommet des montagnes si proches de Genève ?

Depuis plusieurs années, le SKI-CLUB du CERN se fait un plaisir de vous emmener, par une belle journée d'octobre, redécouvrir les beautés colorées de la nature. L'automne arrive à pas feutrés et nous prépare lentement à un hiver qui étouffera jalousement ce cadre propice aux flâneries solitaires. Le petit nombre de personnes participant à ces sorties pédestres permet la naissance d'une sympathie spontanée. Pour les plus sportifs, les leçons de gymnastique ont lieu chaque semaine de sorte que nous nous trouvons en excellente condition physique pour aborder dans la joie les pentes neigeuses.

Tous les renseignements nécessaires peuvent être obtenus à la Permanence du vendredi qui se tient à la Cafétéria pendant la saison.

Chasse-neige, spatule, carres, christiania, godille, voilà tout un vocabulaire avec lequel un élève qui suit nos cours de ski doit se familiariser. Mais qu'importe l'effort fourni puisque bientôt nous aurons du plaisir à évoluer dans une neige poudreuse, en oubliant même de tomber.

La récompense de la saison semble être le fameux "week-end" de quatre jours, toujours très demandé. Nous avons fait connaître Villars-sur-Ollon, Zermatt, Val d'Isère, Saas-Fee, Crans-sur-Sierre mais nous ne vous dévoilerons pas la prochaine station à visiter.

Il ne faut pas oublier de signaler le concours où messieurs et dames se disputent quelques dixièmes de seconde au slalom géant. Chacun est récompensé par un beau lot et les divisions se bastent pour gagner la coupe Inter-Divisions. La devise de Pierre de Coubertin "l'important n'est pas de gagner mais de participer" pourrait bien être la nôtre ! L'an dernier, un concours pour les enfants a remporté un grand succès. Si le temps le permet, c'est avec la descente de la Vallée Blanche que nos amis terminent officiellement la saison du ski.

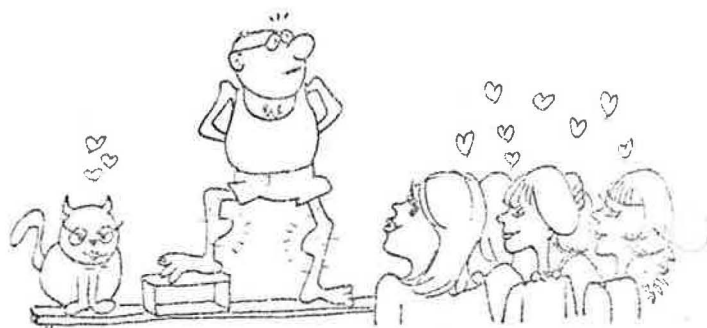
Une nouvelle section a également fait son apparition. En effet, le ski de fond rencontre des adeptes de plus en plus nombreux et tout aussi passionnés. Peut-être fatigués des longues attentes aux téléskis, ils préfèrent les randonnées, modernes chemineaux de la montagne.

Au début de chaque saison nous organisons un bal qui remporte un vif succès. Nous ne comptons pas les cotillons pour faire oublier à nos danseurs leurs soucis de la vie quotidienne. C'est aussi l'occasion de déguster une bonne choucroute - devenue traditionnelle - dans une chaude ambiance.

Faire de nos amis de futurs champions, là n'est pas notre prétention. Nous voudrions simplement leur apprendre à aimer le ski en les initiant à ses différentes techniques. Pratiquer un sport, quel qu'il soit, n'est-ce pas également l'occasion de se faire des amis ? Notons en passant une réflexion de Louis LEPRINCE-RINQUET : "Le sport, ce n'est pas une affaire d'état, c'est une affaire de famille ! Lorsqu'une mère aura fait du sport, elle en fera faire tout naturellement à ses enfants, sans qu'il soit nécessaire de dépenser des fortunes pour les inciter à en faire".

Que vous soyez des fanatiques de la vitesse, amoureux du silence ou que vous aimiez la gaîté, vous trouverez de quoi vous satisfaire au SKI-CLUB du CERN. Pour la bonne humeur et la joie, ralliez tous notre Club.

Mireille BRANCHARD



Les temps sont aux élections ! Les pilotes de Genève n'ont pas failli à la règle puisqu'ils organisèrent samedi 3 octobre à l'Aéro-Club un concours fort original : l'élection du "plus beau mollet" ... masculin !

Trente paires de mollets concurrents défilèrent, impavides, sous l'oeil et le doigt critiques des cinq membres féminins du Jury. Fort sévère, ce dernier : gratter, mouiller, brosser, mesurer, palper... que d'opérations critiques subies, haut la main - ou était-ce haut le pied ? - par moult mâles habitués à de plus aériennes évolutions.

Le CERN, omniprésent, se devait de participer à ce concilève. Ommiscient, il se devait de l'emporter. Ce qu'il fit. En la personne de notre distingué collègue Norman PEARCE (SI) que le Comité de Rédaction félicite ici... à toutes jambes.

NAISSANCES

Dominique Marie née le 21.7.70, fille de Mme Bernadette BEL
 Marcos et Jorge, nés le 3.9.70, fils de M. Georges BOIXADER
 Alastair Ian, né le 19.6.70, fils de M. Leslie COULL
 Sophie Marie, née le 29.8.70, fille de M. Pierre DALLOZ-BOURGUIGNON
 Pierre Lucien, né le 21.9.70, fils de M. Daniel DEKKERS
 Catherine Renée, née le 28.7.80, fille de M. Robert EL-BEZ
 Joanna Marie, née le 27.8.70, fille de M. David FENTON
 Frédéric, né le 7.8.70, fils de M. Marcel FRANCOIS
 Stéphane Georges, né le 12.9.70, fils de M. Francis FRANZA
 Julia Antonia, née le 15.9.70, fille de M. Hans-Peter HERTEL
 Barbara, née le 4.7.70, fille de M. Ignaz KAMBER
 Markus, né le 21.8.70, fils de M. Karl-Heinrich KISSLER
 Lisbet Birgitta, née le 1.8.70, fille de M. Erich KUGLER
 François, né le 25.7.70, fils de Mme Brigitte LARGE
 Bruce, né le 28.9.70, fils de M. Leslie McCULLOCH
 Cécile Chantal, née le 29.8.70, fille de M. Claude MARCEL
 Pascal Jacques, né le 6.7.70, fils de M. Claude MARGAROLI
 Francine Jacqueline, née le 14.8.70, fille de M. Gérard MARTINI
 Jean-Marc Robert, né le 25.9.70, fils de M. Jean PASQUALI
 Denis Fernand, né le 16.8.70, fils de M. Jacques PEREZ
 David Roberto, né le 22.9.70, fils de M. Alfredo PLACCI
 Sandrine Rose-Marie, née le 15.8.70, fille de M. Maurcie RACLET
 Delphine, née le 7.9.70, fille de Mme Mireille RAOUX
 Alain, né le 9.9.70, fils de M. Jean ROBIN
 Benoit Philippe, né le 1.9.70, fils de M. Denis ROSSET
 Caroline Mariette, née le 2.9.70, fille de M. Noël ROUSSET
 Maren Jutta, née le 10.9.70, fille de M. Peter STEFFEN
 Bernd Martin, né le 20.9.70, fils de M. Jörg SCHMID
 Murielle Hélène, née le 5.8.70, fille de M. Domingo SORIA
 Nathalie Christiane, née le 5.9.70, fille de M. Michel TRIVENT
 Matthew Ian, né le 9.9.70, fils de M. Stuart TOVEY
 Carole Nathalie, née le 15.9.70, fille de M. Joël VERNOIS
 Jean-Marc, né le 6.9.70, fils de M. André VITAL
 Olivier Bernard, né le 11.9.70, fils de M. Jacques WURGEL
 Haral Franz, né le 4.8.70, fils de M. Bruno ZOTTER

MARRIAGES

M. Derek BALL a épousé le 4.7.70, Melle Christiane DE FRANCESCHI
 M. Bernard BLANCH-BIARNES a épousé le 22.8.70 Melle Marie-Anne COLOMB
 M. Rudolf BOSSART a épousé le 13.5.70 Melle Antonia SCHONENBERGER
 M. Daniel CARRILLO a épousé le 18.7.70 Melle Mauricette MIRAGLIA
 Melle Rosella MINCIONI a épousé le 30.7.70 M. Jean-Pierre DUBOS-LATRAUCUERE
 Melle Michelle DURAFOUR a épousé le 11.9.70 M. Claude MARIN
 M. Ryszard KACZYNSKI a épousé le 12.9.70 Melle Indira MAHANTY
 M. Gérard LEBEE a épousé le 18.9.70 Melle Charlotte TEYSSIER
 Melle Olga MIKULA a épousé le 25.7.70 M. Kerwin McGRATH
 M. Gilles PATRON a épousé le 29.8.70 Melle Françoise VERNET
 M. Serge REYNAUD a épousé le 20.6.70 Melle Michelle ALIBERT
 M. Emmanuel SOFF a épousé le 14.8.70 Melle Sonya MAX
 M. Ryszard STROYNOWSKI a épousé le 11.9.70 Melle Iwona FLESZAR

deces

death

M. Pierre BIBOLLET est décédé le 6.8.70
 M. David FENTON est décédé le 17.10.70

Le numéro 12 du PROTON DECHAINE
a été tiré à 2500 exemplaires
sur les presses du CERN.

Les articles peuvent être re-
produits sous réserve de la
mention :

JOURNAL
DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
DU CERN

A Moyrin
Décembre 1970