



QUEL AVENIR POUR LE CERN ? QUEL FUTUR POUR TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL ?

L'Association du personnel considère que de multiples attaques sont menées sur toutes les catégories de personnel avec principalement :

- **La mise en danger du caractère international de l'Organisation** : La direction a exprimé l'intention de comparer localement les emplois repère 3-4-5 et non plus internationalement, l'AP maintient son opposition ferme à cette mesure !
- **La mission du CERN en tant que laboratoire-hôte des utilisateurs** rendue de plus en plus contrainte : dégradation des conditions de collaboration de nos collègues Users
- **La baisse constante de l'attractivité de l'Organisation**, autrement dit sa capacité à attirer lors du recrutement (niveau des salaires), retenir et motiver les personnels les plus experts et intègres en provenance de TOUS ses États Membres (Politiques dissuasives des contrats, et de développement de carrière).
- **La 5YR** : un rapport sur les résultats des comparaisons biaisé et aucune mesure proposée pour améliorer l'attractivité et la rétention
- **Les conditions financières dégradées offertes à nos jeunes collègues**, à travers la révision prévue du 'Graduate programme', qui prévoit une dévalorisation du contrat des boursiers
- A tout cela s'ajoute nos inquiétudes sur **la Caisse de Pensions** et le manque de résultats concrets dans la **consolidation de notre système de protection sociale** (en cas de dissolution de l'Organisation ou retrait d'un ou plusieurs de ses États Membres)

L'Association du personnel déplore l'apparition d'un esprit constant de consultation au mépris de la règle : la concertation et rappelle que celle-ci ne se mesure pas au nombre de réunions, mais bien à la capacité de construire ensemble une position commune, dans le meilleur intérêt de l'Organisation, du personnel et des États membres.

Compte tenu de l'échec du processus de concertation jusqu'à présent, un plan d'action a été décidé à l'unanimité par le Conseil du personnel (incluant les principes d'une résolution et d'une cessation concertée du travail (CCT)), avec comme première étape, une demande de médiation.

Ce processus, mené par un médiateur indépendant, a été accepté par la direction et s'est déroulé le 21 novembre. Si des points de convergence sont apparus, leur mise en œuvre va être longue et difficile et des points de divergence majeurs demeurent !

Informez-vous !

Venez massivement participer à la réunion publique qui aura lieu le 2 décembre à 10h30
Nous y développerons tous ces sujets !

