

***Vers la pérennité de la  
protection sociale***

***Towards a lasting social  
protection***

**PROTON SPÉCIAL**

Septembre 2024

---





**SPECIAL PROTON**

September 2024



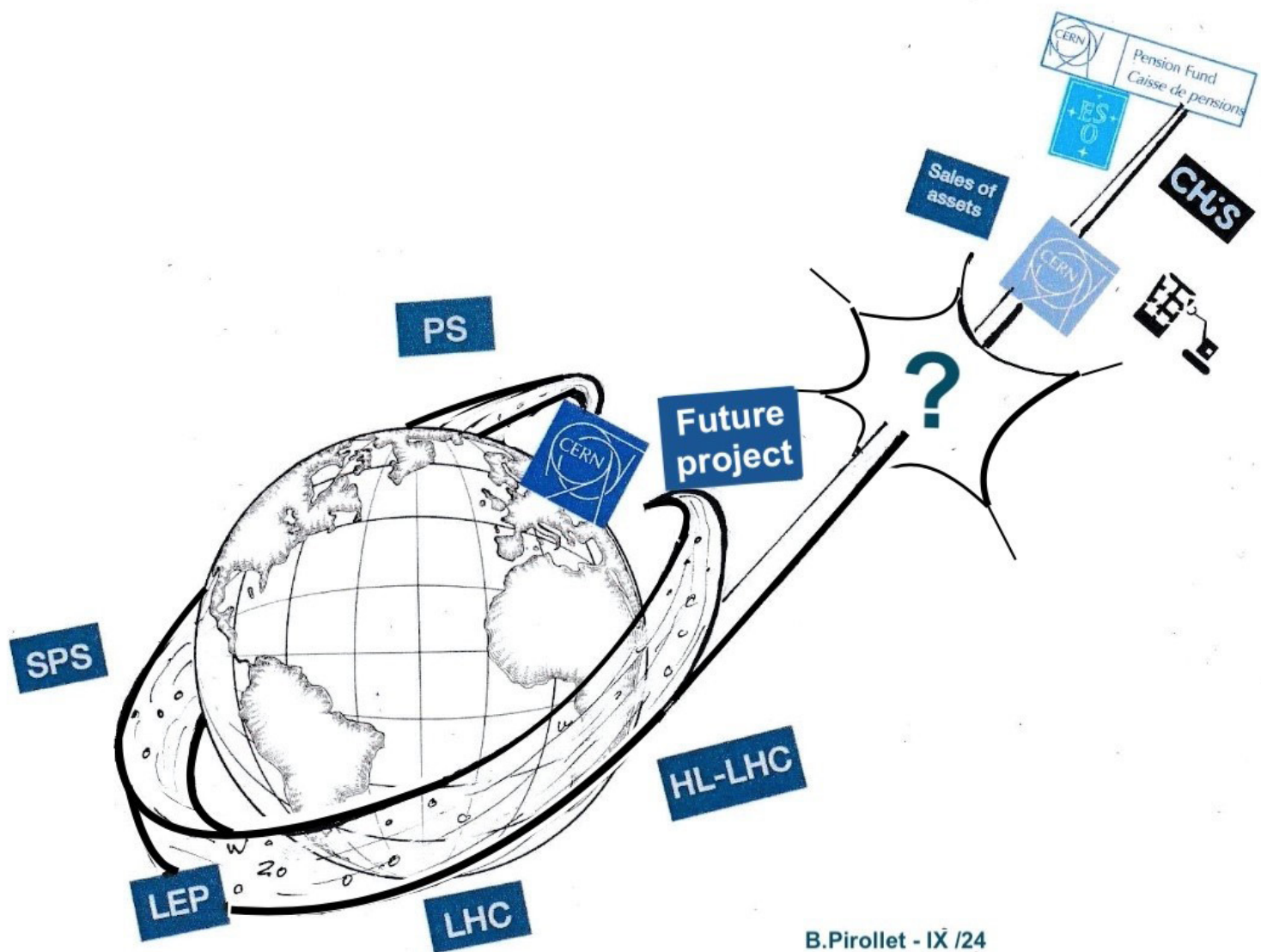


# Index

	Éditorial	p. 5
	Editorial	p. 6
	Le cadre légal de la protection sociale au CERN	p. 8
	The legal framework of social protection at CERN	p. 11
	La pérennité de la protection sociale des membres employés de l'Organisation : un défi continué à relever - <b>Le cas de l'assurance maladie</b>	p. 14
	A lasting social protection for employed members of the Organization: an ongoing challenge - <b>The case of health insurance</b>	p. 20
	La pérennité de la protection sociale des membres employés de l'Organisation : un défi continué à relever - <b>Le cas des pensions</b>	p. 26
	A lasting social protection for employed members of the Organization: an ongoing challenge - <b>The case of pensions</b>	p. 33

Les articles de ce Proton ont été rédigés en français puis traduits en anglais. En cas de différence, veuillez vous référer au texte original français.

The articles in this Proton were written in French and then translated into English. In the event of any discrepancies, please refer to the original French text.



B.Pirollet - IX /24

# Éditorial

Le Proton, publication de l'Association du personnel, a accompagné, depuis des décennies, tous les évènements importants pour l'Organisation et son personnel.

Nous avons pris la plume en décembre 2022 sur un sujet qui nous concerne, nous préoccupe et que nous appelons de nos vœux : le futur de l'Organisation. Nous reprenons ici ce même sujet. Comment continuer à construire le futur de l'Organisation, au-delà de la machine HL-LHC dont nous attendons la mise en marche à la fin de cette décennie, si ce n'est avec un autre projet qui assurerait le futur de l'Organisation à plus long-terme : aujourd'hui le FCC.

Les études préparatoires déjà accomplies pour ce dernier sont immenses mais il reste encore bien du travail et les discussions budgétaires, ne nous le cachons pas, seront déterminantes.

Pourtant, comme nous l'avons déjà évoqué lors du Proton de 2022, le CERN est une organisation scientifique, technologique et humaine unique qui :

- Est basée sur des valeurs fondatrices « Les scientifiques [...] représentent effectivement l'assemblage de siècles de recherches et d'études [...] pour démontrer le pouvoir de l'esprit humain. Je les exhorte donc à ne pas se considérer comme des techniciens, mais comme les gardiens de la flamme de l'unité européenne afin que l'Europe puisse contribuer à préserver la paix mondiale. »<sup>1</sup>
- A su développer un ensemble de compétences techniques extrêmement pointues, dans de nombreux domaines spécifiques : champs magnétiques élevés, cryogénie et très basses températures, modélisation, méthodes statistiques, radioprotection, etc. Le développement de ces compétences s'appuie tant sur l'excellence et l'engagement du personnel, la capacité du Laboratoire à attirer et rassembler une Communauté scientifique d'utilisateurs nombreux, venus du monde entier, extrêmement motivés, que sur le budget qui lui est alloué par ses États.
- Continue de faire bénéficier l'ensemble de la société de ses nombreuses innovations parmi lesquelles : l'imagerie médicale (scanner, IRM, etc.), les accélérateurs de particules médicaux, le Web, la cryogénie et les matériaux supraconducteurs qui ont permis d'améliorer les systèmes de stockage d'énergie, ainsi que les infrastructures pour le transport d'électricité etc.

Par ailleurs, les solutions aux problèmes techniques qui se posent à la société s'appuient presque toujours sur des recherches fondamentales menées en amont. La remarque faite jadis par B. G. Casimir le résume bien : « il n'y a guère d'exemple d'innovation du vingtième siècle qui ne soit redevable à la pensée scientifique fondamentale »<sup>2</sup> ! Et le CERN est sans conteste le premier Laboratoire mondial en physique des particules.

## Pourquoi ce Proton concernant la pérennité de la protection sociale ?

L'avenir du CERN et celui de son personnel sont intimement liés. Quel que soit le scénario retenu concernant le futur de l'Organisation, le CERN devra toujours être capable de recruter, garder et motiver le personnel de la plus haute compétence venant de tous ses États membres. S'assurer que l'Organisation en est encore capable, sera à nouveau l'objet de la prochaine révision quinquennale, qui débutera à la fin de l'année prochaine et se terminera en 2027, révision sur laquelle nous reviendrons dans un prochain Proton. Or, la pérennité de notre système de protection sociale jusqu'au décès du dernier bénéficiaire est un élément primordial de l'attractivité de l'Organisation.

Cette question est un sujet qui occupe l'Organisation, le personnel, au travers de l'Association qui le représente, et les États membres depuis les années 70. Cette persistance à traiter ce sujet reflète :

- L'importance vitale du sujet, la durabilité de son impact, la responsabilité et la volonté de chacune des parties de veiller à la protection sociale non seulement des membres du personnel mais aussi de leurs familles, et
- Le défi continu que représente, pour une organisation internationale qui joue nécessairement le rôle non seulement d'employeur, mais aussi d'État, la nécessité de garantir la pérennité du paiement des prestations sociales.

Cette garantie doit être réelle quel que soit le cas de figure : continuation de la mission de l'Organisation mais aussi fusion, reconstitution, autres transformations ou même dissolution de celle-ci.

Au fil du temps, nos systèmes d'assurance maladie et de pensions doivent s'adapter aux évolutions économiques et financières exogènes tout comme aux évolutions démographiques. Chaque pan de la protection sociale doit permettre de respecter l'obligation de garantir le paiement des prestations d'assurance sociale jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire.

Cette garantie est expliquée dans l'article ci-après traitant de l'étude des experts B. Conforti, Université de Naples; Professeur Ch. Dominicé, Université de Genève; Professeur G. Ress, Université de La Sarre.

Différents éléments, comme les décisions du Conseil de 1986, 1996 et 2022 ont permis peu à peu de construire un système protecteur et abouti de la protection sociale. Mais il reste encore des questions à examiner par le groupe de travail actuellement appelé « Groupe de travail sur la garantie des pensions ».

Une question primordiale : si la garantie par l'Organisation du paiement des prestations d'assurance sociale jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire de l'Organisation a été codifiée, la garantie par les États membres doit encore l'être. Sa nécessité et légitimité a été mise en évidence par les trois experts mentionnés plus haut et approuvée par le Conseil lui-même au travers de diverses décisions, ce que nous développerons dans les trois articles de ce présent Proton.

<sup>1</sup> Herwig Schopper - Article p. 9 - Proton Quel futur pour le CERN ? Décembre 2022

<sup>2</sup> B. G. Casimir, physicien devenu directeur de recherche au laboratoire de recherche Philips - Article J.-P. Revol p. 38 - Proton Quel futur pour le CERN ? Décembre 2022

## Est-ce le bon moment de traiter ce sujet ?

L'Association du personnel considère que oui car les États membres, l'Organisation, et le personnel ont tout à y gagner :

1. Établir le cadre qui permettra de garantir effectivement le paiement des prestations d'assurance sociale jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire, en cas de fusion, reconstitution, autres transformations ou de dissolution relève de la bonne gestion. Et après des décennies de progrès sur le sujet, la dernière phase des travaux du groupe de travail doit être lancée et s'achever dans les plus brefs délais.
2. Mais c'est aussi parce que des propositions pour traiter des cas de fusion, reconstitution, autres transformations ou de dissolution de l'Organisation peuvent peut-être aussi servir le futur de l'Organisation. L'étude de la taxation interne des pensions, générant des revenus additionnels, couplée à la garantie effective des États, permettant de rouvrir les discussions sur l'obligation de la pleine capitalisation de la Caisse, pourraient soutenir le financement d'un futur projet.

Car ne nous y trompons pas, la pérennité de l'Organisation est bien notre souhait le plus cher et reste sûrement le meilleur investissement que nos États membres puissent faire.

Être créatifs, imaginer des solutions gagnant-gagnant devraient permettre à l'Organisation, aux États membres et au personnel d'envisager l'avenir à plus long terme plus sereinement. C'est le pari que nous faisons en offrant nos premières réflexions.

# Editorial

For decades, Proton, the Staff Association's publication, has accompanied all the important events for the Organization and its personnel.

Back in December 2022, we wrote about a subject that concerns all of us, a subject that worries all of us, and a subject we'd all like to see resolved: the future of the Organization. Here, we take up the same subject again. How can we continue to build the Organization's future, beyond the HL-LHC machine whose start-up we expect at the end of this decade, if not with another project that would ensure the Organization's longer-term future: today the FCC.

The preparatory studies already completed for the latter are immense, but there's still a lot of work to be done, and let's not deny that the budget discussions will be decisive.

However, as we have already mentioned in connection with the 2022 Proton, CERN is a unique scientific, technological and human organisation that:

- Is based on founding values "Scientists [...] effectively represent the assembly of centuries of research and study [...] to demonstrate the power of the human mind. I therefore urge them not to see themselves as technicians, but as keepers of the flame of European unity so that Europe can help to preserve world peace"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Herwig Schopper - Article p. 9 - Proton What future for CERN? December 2022



- Has developed a range of highly specialised technical skills in numerous specific areas: high magnetic fields, cryogenics and very low temperatures, modelling, statistical methods, radiation protection, etc. The development of these skills is based as much on the excellence and commitment of the personnel, the Laboratory's ability to attract and bring together a large scientific community of users from all over the world who are highly motivated, as on the budget allocated to it by its Member States.
- Continues to enable society as a whole to benefit from its many innovations, including medical imaging (scanners, MRIs, etc.), medical particle accelerators, the Web, cryogenics and superconducting materials, which have improved energy storage systems and power distribution infrastructures.

Moreover, solutions to the problems society is facing are almost always based on fundamental research carried out upstream. As B. G. Casimir once said, "there is hardly an example of innovation in the twentieth century that is not indebted to fundamental scientific thought"<sup>2</sup>! And CERN is without doubt the world's leading laboratory for particle physics.

### Why this Proton concerning a lasting social protection?

CERN's future and that of its personnel are intimately linked. Whatever scenario is chosen for the future of the Organization, CERN will always need to be able to recruit, retain and motivate staff of the highest competence from all its Member States. Ensuring that the Organization is still able to do this will again be the subject of the next five-yearly review, starting at the end of next year and ending in 2027, to which we'll return in a future Proton. However, the continuity of our social protection system until the death of the last beneficiary is a key factor in the Organization's attractiveness.

This issue has been occupying the Organization, its personnel - through the Association which represents them - and Member States since the 1970s. This persistence in addressing the issue reflects:

- The critical importance of the subject, the durability of its impact, the responsibility and willingness of all parties to ensure the social protection not only of personnel but also of their families, and
- The ongoing challenge for an international organization, which necessarily plays the role not only of employer but also of state, of guaranteeing the sustainability of social benefit payments.

This guarantee must be real, in whatever scenario: the continuation of the Organization's mission, but also a merger, reconstitution, other transformations or even dissolution.

Over time, our health insurance and pension systems must adapt to exogenous economic and financial developments, as well as to demographic changes. Every aspect of the social protection must meet the obligation to guarantee payment of social insurance benefits until the last beneficiary's rights expire.

This guarantee is explained in the article below on the study by experts B. Conforti, University of Naples; Professor Ch. Dominicé, University of Geneva; Professor G. Röss, University of Saarland.

Various elements, such as the Council decisions of 1986, 1996 and 2022, have gradually enabled us to build a protective and successful system of social protection. But there are still a number of questions to be examined by the working group currently known as the "Pension Guarantee Working Group".

A key issue: while the Organization's guarantee of payment of social insurance benefits until the cessation of the rights of the last beneficiary has been codified, the Member States' guarantee has yet to be codified. This necessity and legitimacy has been highlighted by the three experts mentioned above and approved by the Council itself through various decisions, which we will develop in the three articles of this Proton.

### Is this the right time to address this issue?

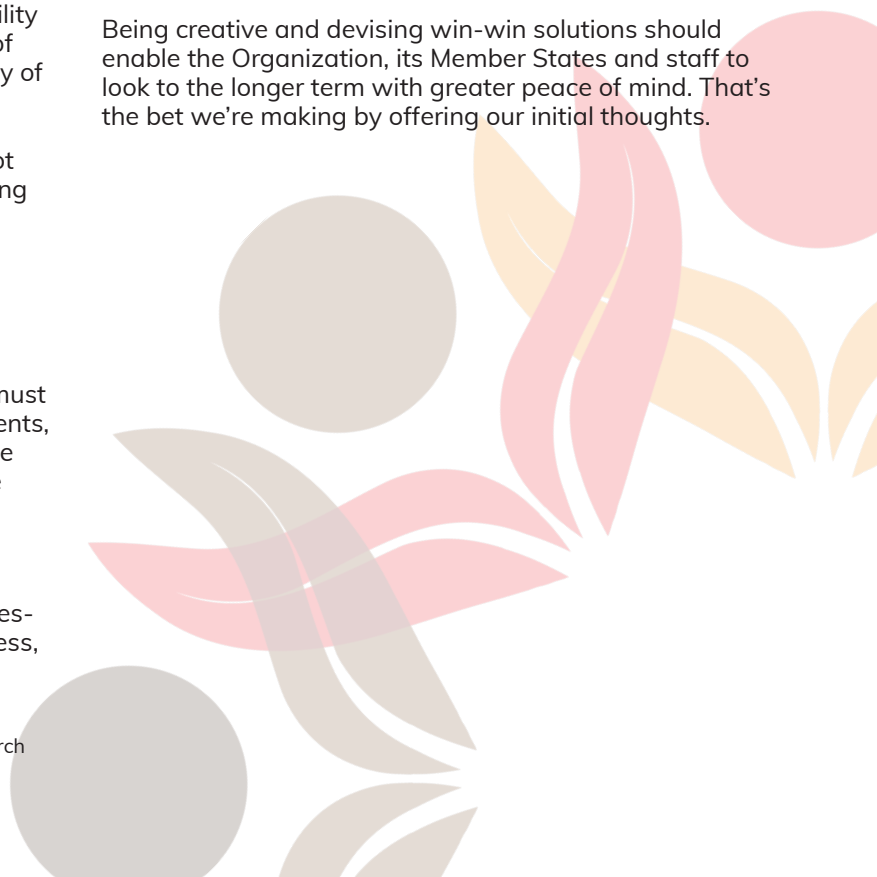
The Staff Association believes that this is a win-win situation for the Member States, the Organization and the staff:

1. Establishing a framework that will effectively guarantee payment of social security benefits until the cessation of the rights of the last beneficiary, in the event of merger, reconstitution, other transformations or dissolution, is a matter of good management. And after decades of progress on the subject, the final phase of the working group's work must be launched and completed as soon as possible.
2. But it is also because proposals for dealing with cases of merger, reconstitution, other transformations or dissolution of the Organization can perhaps also serve the Organization's future. The study of the internal taxation of pensions, generating additional income, coupled with the effective guarantee of the States, allowing the obligation of the full capitalisation of the fund to be rediscussed, could support the financing of a future project.

Let's make no mistake about it: the long-term future of the Organization is indeed our dearest wish and is surely the best investment that Member States can make.

Being creative and devising win-win solutions should enable the Organization, its Member States and staff to look to the longer term with greater peace of mind. That's the bet we're making by offering our initial thoughts.

<sup>2</sup> B. G. Casimir, physicist now research director at the Philips research laboratory - Article J.-P. Revol p. 38 - Proton What future for CERN? December 2022





# Le cadre juridique de la Protection sociale au CERN

Étude Professeur B. Conforti, Université de Naples;  
Professeur Ch. Dominicé, Université de Genève;  
Professeur G. Ress, Université de La Sarre : « Les obligations des États membres à l'égard du système de pensions du Personnel notamment en cas de dissolution de l'Organisation ou du retrait d'un État membre : le cas du CERN » - CERN/TREF/208, publié dans la Revue Générale de droit International public, 2003

Depuis les années 70, l'Organisation a entrepris l'examen d'un certain nombre de questions relatives à la garantie du paiement des prestations statutaires acquises par les membres et les bénéficiaires de la Caisse de Pensions du CERN jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire<sup>1</sup> (CERN/CC/1342).

En 1986, le Conseil a adopté<sup>2</sup> une résolution par laquelle l'Organisation s'engage à parvenir à ce résultat et a approuvé le principe de la création d'une fondation internationale de droit suisse pour accueillir la Caisse de pensions avant la dissolution de l'Organisation. Le Conseil a également approuvé le principe de la mise en équilibre actuariel de la Caisse avant sa transformation en fondation.

En 1996, le Conseil a adopté<sup>3</sup> une résolution complétant celle de 1986 et un Acte constitutif de la « Fondation Caisse de pensions de l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN) » devant accueillir la Caisse de pensions en cas de dissolution de l'Organisation. Le Conseil a également décidé<sup>4</sup> à cette occasion que quatre questions devaient encore être examinées<sup>4</sup>.

Pour examiner ces questions, le Directeur général a décidé, après concertation au sein du Comité de concertation permanent (CCP), de mettre en place un Groupe de travail. Ce groupe de travail fait rapport au CCP, en vue de l'élaboration de propositions soumises par le Directeur général au TREF (après travail préparatoire au sein d'un sous-groupe du TREF), au Conseil et à ses comités<sup>5</sup>.

En 1998, en raison de la complexité de certaines questions, le Groupe de travail a demandé à trois experts : les professeurs Benedetto Conforti, Christian Dominicé et Georg Ress de donner un avis juridique sur deux des quatre questions, qu'il a considérées comme prioritaires.

1 CERN/CC/1342

2 Voir CERN/1628 p. 43-46

3 Voir CERN/2176 p. 26-27

4 Voir le détail de ces questions et leurs réponses dans l'article de ce Proton sur la Caisse de pensions.

5 Voir CERN/TREF/90 p. 3 et CERN/TREF/91 p. 14



Le rapport des trois experts a été remis au Groupe de travail à la fin de l'année 1999. Il a été examiné en février 2000 lors d'une réunion entre le Groupe de travail et le TREF, puis en mars 2001 lors d'une réunion entre le Groupe de travail, le TREF et les trois experts<sup>6</sup> pour être finalement présenté au TREF en mai 2002.

### Le caractère fondamental du droit aux prestations sociales

Selon un principe général de droit dégagé dans les ordres juridiques nationaux et internationaux aussi valable dans l'ordre juridique interne de toute organisation internationale (CERN/TREF/208 - p. 9-10), celui qui travaille a droit à une rétribution et à une protection sociale adéquate, (CERN/TREF/208 - p. 9-10). L'importance de ce principe a conduit les juges administratifs à constater que (CERN/TREF/208 - p. 11) :

- les droits résultant du système de pension font partie des conditions d'emploi;
- ce droit aux prestations relève de la catégorie des droits acquis<sup>7</sup> qui ne peuvent être modifiés de manière substantielle sans l'accord des personnes concernées (jurisprudence internationale).

### Les obligations de l'Organisation

La Caisse de pensions est dépourvue de personnalité juridique distincte de l'Organisation; elle est partie intégrante de l'Organisation et elle n'est pas la débitrice des prestations dues aux bénéficiaires. Ce sont les États membres eux-mêmes qui ont donc, à travers l'Organisation, la responsabilité d'établir et de maintenir le régime.

Le Statut de la Caisse précise que l'Organisation garantit les prestations acquises. Cette obligation a pour conséquences (CERN/TREF/208 - p. 15) :

- D'imposer à l'Organisation de suivre de près, à titre prévisionnel, l'évolution des comptes de la Caisse de manière à veiller à son équilibre non seulement immédiat mais aussi dans le futur.
- D'incomber au Conseil de l'Organisation de mettre en état les contributions des États membres de sorte que, en tout temps, quel que soit le nombre des membres, le financement des pensions futures soit garanti jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire.

Il faut examiner la situation qui se présenterait si les moyens financiers du CERN se révélaient insuffisants pour faire face à son obligation vis-à-vis de la Caisse de pensions. Ce qui conduit à examiner les obligations éventuelles des États membres à l'égard des bénéficiaires.

### Les obligations des États membres

Les contributions financières des États membres (Convention Article VII) doivent être ajustées aux dépenses de l'Organisation qui incluent d'une manière prioritaire les dépenses sociales (CERN/TREF/208 - p. 17). En cas de difficultés financières de l'Organisation pour faire face à de telles obligations, il faut considérer que :

- Les États membres ont donné vie à une Organisation dont le fonctionnement dépend dans la plus large mesure de l'activité du personnel.

- Ils ont reconnu le droit de ce personnel à être protégé par un système adéquat de sécurité sociale.
- Ils ne peuvent nier que ce droit ait un caractère fondamental selon le droit international contemporain, conformément au principe général déjà énoncé, selon lequel celui qui travaille a droit à une rémunération et à une protection sociale adéquate.
- Tous les États membres du CERN font partie d'une ou plusieurs Conventions qui clairement les obligent à reconnaître le droit des travailleurs à bénéficier d'un système de sécurité sociale adéquate (CERN/TREF/208 - p. 21).

On doit donc affirmer qu'en règle générale les bénéficiaires du système de pensions du CERN peuvent faire valoir leurs droits acquis non seulement à l'égard de la Caisse de pensions et de l'Organisation elle-même, mais encore, en cas de défaillance de celle-ci, à l'égard des États membres (CERN/TREF/208 - p. 23).

### En cas de dissolution de l'Organisation

La dissolution de l'Organisation entraîne ipso facto :

- La fin de la personne juridique de l'Organisation et du statut de membre de l'Organisation des États membres.
- La perte de la valeur juridique des règles internes de l'Organisation (CERN/TREF/208 - p.24).

Les effets juridiques de la dissolution de l'Organisation sur les obligations des États membres sont réglés par la Convention de 1953, dont l'Article XIV prévoit ce qui suit :

« L'Organisation sera dissoute si le nombre des États membres se réduit à moins de 5. Elle pourra être dissoute à tout moment par accord entre les États membres. Sous réserve de tout accord qui pourrait être conclu entre les États membres au moment de la dissolution, l'état sur le territoire duquel se trouvera le siège de l'Organisation à ce moment sera responsable de la liquidation et l'actif sera réparti entre les États membres de l'Organisation au moment de la dissolution au prorata des contributions effectivement versées par eux depuis qu'ils sont partis à la présente convention. En cas de passif, celui-ci sera pris en charge par ces mêmes États au prorata des contributions fixées pour l'exercice financier en cours. »

Il ressort clairement de cet article que les États encore membres du CERN au moment de la dissolution seront responsables au prorata pour toutes les obligations financières du CERN. Il existe des possibilités de règlement par accord des États membres avant l'acte de dissolution proprement dit.

Sous réserve d'un tel accord, l'Article XIV de la Convention du CERN établit sans équivoque :

- Les règles de répartition, différentes selon qu'il s'agit de l'actif ou du passif, entre les États membres.
- La responsabilité de la liquidation, actif et passif, qui incombe à l'État du siège.

Les États membres ne peuvent donc pas, par Accord, exclure leurs responsabilités concernant les obligations du CERN.

Si la dissolution intervient parce que le nombre des États membres se trouve réduit à moins de cinq, il est prévu (Convention 1953, Article XII) que le retrait du cinquième membre s'effectuera seulement à la fin de l'exercice financier qui suit celui au cours duquel la notification a

<sup>6</sup> Voir CERN/TREF/208

<sup>7</sup> [...] il y a lieu de considérer comme acquis un droit conféré par une disposition statutaire ou réglementaire et assez important pour avoir déterminé un agent à s'engager au service d'une Organisation. (Jugement du TAOIT n° 726, 7 mars 1986)

été faite ou à toute date ultérieure que cet État membre propose. Cela signifie que même dans ce cas, le Conseil et les États membres disposent dans la phase antérieure à la dissolution proprement dite, d'une période de plus d'un an pour prendre toute mesure nécessaire pour opérer le transfert de la Caisse de pensions à un autre organisme et pour préparer la procédure de liquidation dont, rappelons-le, l'État du siège - ici la Suisse - est responsable.

Dans cette procédure, les créances fondées sur les droits acquis du personnel, au vu de leur nature de droits fondamentaux, doivent se voir reconnaître le statut de créances prioritaires.

Par ces mêmes décisions, la procédure de dissolution a été divisée en :

- Une phase antérieure à la dissolution proprement dite, destinée à établir l'équilibre actuariel du régime avant sa transformation en une fondation (solution actuellement décidée par le Conseil en 1986 et 1996) ou en une entité internationale à définir (puisqu'il ne semble pas possible en Suisse de créer une Fondation de droit suisse pour gérer un régime de sécurité sociale).
- Une phase postérieure à la dissolution, destinée à la liquidation de ce qu'il reste des biens et obligations du CERN.

En résumé (CERN/TREF/208 - p. 28) les mesures d'ores et déjà prévues en cas de dissolution, mesures qui ont d'ailleurs un caractère contraignant, sont les suivantes :

- Mise en équilibre préalable de la Caisse de pensions (équilibre actuariel et financier).
- Transfert de la Caisse à la Fondation.
- Organisation de la garantie des prestations de la fondation jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire.

Le Conseil se réserve cependant le droit de trouver d'autres solutions si elles offrent des garanties équivalentes pour la protection des droits acquis du personnel. Il est cependant important de répéter que les instruments pour la création de la Fondation de droit suisse ont été élaborés en active collaboration avec les autorités suisses qui seront, en cas de dissolution du CERN, responsable de la procédure de la liquidation.

Pour conclure sur ce point on peut dire que :

- Les États membres du CERN ont établi clairement dans l'Article XIV de la Convention de 1953, qu'ils seront responsables, en cas de dissolution, du passif de l'Organisation qui comprend aussi les obligations pour les pensions du personnel (ses droits acquis).

- La formule « prendre en charge » – *shall be met-* dans cet Article, signifie que les États membres restent responsables des droits de pension à venir jusqu'à extinction des droits du dernier bénéficiaire.
- Pour s'acquitter de ces obligations, les États peuvent convenir et, en fait, ont décidé, comme nous l'avons vu, de résoudre le problème, en transférant les obligations à une autre personne juridique, la Fondation de droit suisse. Ils doivent doter cette Fondation, de tous les moyens financiers pour amortir les obligations. Les mesures prévues par le Conseil du CERN pour garantir l'exécution de ces droits aux pensions, c'est-à-dire création de la Fondation et transferts des biens attribués à la Caisse de pensions - ont eux aussi leur base juridique dans l'Article XIV de la Convention.
- Mais les États membres restent garants de l'amortissement de ces obligations. Ils ne pourront pas échapper à cette responsabilité contractuelle (CERN/TREF/208 - p. 34).

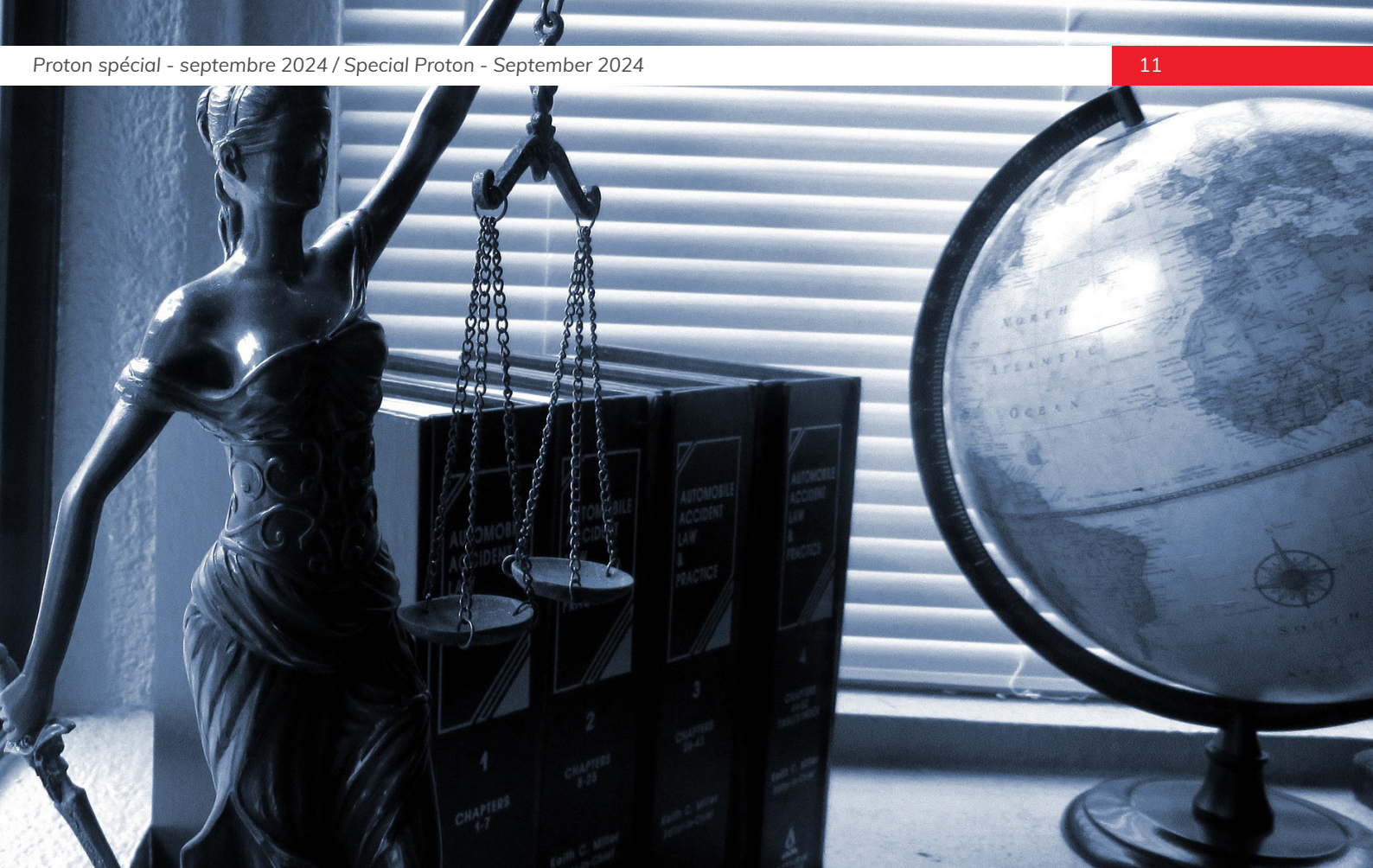
### Les obligations des États membres en cas de retrait de l'Organisation

Le retrait d'un État membre fait l'objet de l'Article XII de la Convention de 1953. Il prévoit simplement les modalités qui doivent accompagner le retrait de cet État mais ne dit rien à propos de ses éventuelles obligations. Cependant, les auteurs du rapport considèrent, tant en vertu du droit international général, que par leur interprétation combinée de l'Article XIV d'un côté et de l'Article III paragraphe 5 de la Convention de 1953 que « *la règle de la participation de l'État membre à la répartition des passifs éventuels a été exprimée d'une manière générale pour le cas extrême de la dissolution ou de la fin d'un programme mais qu'elle s'applique à fortiori aussi au cas du retrait de ce dernier qui ne représente qu'un cas particulier de l'application de la règle* ».

Il faut donc conclure que les contributions nécessaires pour faire face aux prestations présentes et futures des bénéficiaires de la Caisse doivent être considérées comme contributions au sens de l'Article VII paragraphe 1 de la Convention de 1953 (CERN/TREF/208 - p. 38).

Ainsi, les États membres, qu'ils se soient retirés de l'Organisation ou encore membres de l'Organisation, doivent garantir le paiement des pensions jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire.





# The legal framework of social protection at CERN

**Report of Professor B. Conforti, University of Naples; Professor Ch. Dominicé, University of Geneva; Professor G. Ress, University of Saarland: "The obligations of Member States with regard to the CERN Pension System, in particular in the event of the Organization's dissolution or withdrawal of a Member State" - CERN/TREF/208 published in the "Revue Générale de droit International public", 2003**

Since the 1970s, the Organization has examined several issues relating to the guarantee of the payment of statutory benefits acquired by members and beneficiaries of the CERN Pension Fund until the cessation of the rights of the last beneficiary<sup>1</sup> (CERN/CC/1342).

In 1986, the Council adopted a resolution<sup>2</sup> by which the Organization undertook to achieve this result and approved in principle the creation of an international foundation under Swiss law to accommodate the Pension Fund before the dissolution of the Organization. The Council also approved the principle of achieving the actuarial balance of the Fund before its transformation into a foundation.

In 1996, the Council adopted a resolution<sup>3</sup> supplementing the 1986 resolution and a Constitution of the "Pension Fund Foundation of the European Organization for Nuclear Research (CERN)" to host the Pension Fund in the event of the dissolution of the Organization. The Council also decided<sup>4</sup> on that occasion that four issues still needed to be discussed<sup>4</sup>.

To examine these issues, the Director-General after concertation in the Standing Concertation Committee (SCC), set up a Working Group. This group reported to the SCC, was tasked to prepare proposals to be submitted by the Director-General to TREF (after preparatory work in a TREF sub-group) and then to the Council and its committees<sup>5</sup>.

In 1998, because of the complexity of some of the issues, the Working Group asked three experts, Professors Benedetto Conforti, Christian Dominicé, and Georg Ress, to give legal opinions on two of the four issues, which it considered to have priority.

1 CERN/CC/1342

2 See CERN/1628 pp. 43-46

3 See CERN/2176 p. 26-27

4 See the details of these questions and their answers in the article of this Proton on the Pension Fund

5 See CERN/TREF/90 p. 3 and CERN/TREF/91 p. 14

The three experts submitted their report to the Working Group at the end of 1999. The Working Group and TREF then met in February 2000. In another meeting in March 2001, the Working Group, TREF, and the three experts met to discuss it further<sup>6</sup>. Finally, it was presented to TREF in May 2002.

### The fundamental nature of the right to social benefits

According to a general principle established in the national and international law that is also valid in the internal legal order of any international organization (CERN/TREF/208 - p. 9-10), everyone who works is entitled to remuneration and adequate social protection (CERN/TREF/208 - p. 9-10). The importance of this principle has led the administrative judges to note that (CERN/TREF/208 - p. 11):

- The rights resulting from the pension system are part of the conditions of employment
- This right to benefits falls into the category of acquired rights<sup>7</sup> that cannot be substantially changed without the persons' consent (per international jurisprudence).

### The Organization's obligations

The Pension Fund does not have a separate legal personality from the Organization; it is an integral part of the Organization and is not the debtor of the benefits due to the beneficiaries. Therefore, it is the Member States themselves, through the Organization, that have the responsibility to establish and maintain the scheme.

The Regulations of the Fund specify that the Organization guarantees the benefits acquired. The consequences of this obligation are (CERN/TREF/208 - p. 15):

- The Organization is required to monitor closely, on a forecasting basis, the evolution of the Fund's accounts to ensure its equilibrium not only currently but also in the future.
- The Council of the Organization shall be responsible for ensuring that the contributions of Member States are such that, at all times, irrespective of the number of members, they guarantee funding of future pensions until the cessation of the rights of the last beneficiary.

It was deemed necessary to examine the situation that would arise if CERN's financial resources were insufficient to meet its obligation to the Pension Fund. This leads to an examination of the possible obligations of the Member States towards its beneficiaries.

### The obligations of the Member States

The financial contributions of the Member States (Article VII Convention) must be adjusted to the expenditure of the Organization, which includes the social security scheme as a matter of priority (CERN/TREF/208 - p. 17). In the event of financial difficulties for the Organization to meet such obligations, it should be considered that:

- Member States have given birth to an Organization whose functioning depends to a large extent on the work of staff
- They recognized the right of these personnel to be protected by an adequate social security system

- They cannot deny that this right is fundamental under contemporary international law, per the general principle already enunciated, according to which a person who works is entitled to adequate remuneration and social protection.
- All CERN Member States are parties to one or more Conventions, which oblige them to recognise the right of workers to benefit from an adequate social security system (CERN/TREF/208 - p. 21).

Therefore it must be stated that, as a general rule, the beneficiaries of the CERN pension system can assert their acquired rights not only vis-à-vis the Pension Fund and the Organization itself but also, in the event of its default, vis-à-vis the Member States (CERN/TREF/208 - p. 23).

### In the event of the dissolution of the Organization

The dissolution of the Organization would entails ipso facto:

- The termination of the legal personality of the Organization and the membership of the Member States in the Organization;
- The loss of the legal value of the Organization's internal rules (CERN/TREF/208 - p. 24).

The legal effects of the dissolution of the Organization on the obligations of Member States are regulated by the 1953 Convention, Article XIV of which provides as follows:

*"The Organization shall be dissolved if at any time there are less than five Member States. It may be dissolved at any time by agreement between the Member States. Subject to any agreement which may be made between Member States at the time of dissolution, the State on the territory of which the seat of the Organization is at that time established shall be responsible for the liquidation, and the surplus shall be distributed among those States which are members of the Organization at the time of the dissolution in proportion to the contributions actually made by them from the dates of their becoming parties to this Convention. In the event of a deficit, this shall be met by the existing Member States in the same proportions as those in which their contributions have been assessed for the financial year then current."*

It is clear from this article that the Member States of CERN at the time of dissolution will be liable on a *pro rata* basis for all CERN's financial obligations. A settlement also could be reached by agreement of the Member States before the act of dissolution itself.

Subject to such agreement, Article XIV of the CERN Convention unequivocally establishes:

- The rules for allocating assets and liabilities between Member States differ according to whether they are assets or liabilities;
- The responsibility for the liquidation, assets, and liabilities lies with the Host State.

The Member States cannot, therefore, by Agreement, exclude their responsibilities concerning CERN's obligations.

If the dissolution occurs because the number of Member States is reduced to less than five, it is provided (1953 Convention, Article XII) that the withdrawal of the fifth member shall take place only at the end of the financial year following that in which the notification was made or at such later date as that Member State proposes. This means that even in this case, the Council and the Member States have a period of more than one year in the phase before the dissolution proper to take any necessary measures to effect the transfer of the pension fund to another body and

<sup>6</sup> See CERN/TREF/208

<sup>7</sup> [...] a right conferred by a provision of the Staff Regulations or regulations and important enough to have been the determining factor for a staff member to enter the service of an Organization must be regarded as acquired. (ILOAT Judgement No. 726, 7 March 1986)

to prepare for the winding-up procedure, which, it will be remembered, the Host State- in this case Switzerland - is responsible.

In this procedure, claims based on the acquired rights of staff, because of their nature as fundamental rights, must be recognised as priority claims.

By the same decisions, the dissolution procedure was divided into:

- A phase prior to the actual dissolution, to bring the scheme into actuarial balance before its transformation into a foundation (a solution currently decided by the Council in 1986 and 1996) or an international entity to be defined (since it seems not possible in Switzerland to create a foundation under Swiss law to manage a social security scheme)
- A phase after the dissolution, intended for the liquidation of what remains of CERN's assets and obligations.

In summary (CERN/TREF/208 - p. 28), the measures already provided for in the event of dissolution, which are binding, are as follows:

- Prior equilibrium of the Pension Fund (actuarial and financial balance).
- Transfer from the Fund to the Foundation.
- Organization of the guarantee of the Foundation's services until the cessation of the rights of the last beneficiary.

However, the Council reserves the right to find other solutions if they offer equivalent guarantees for the protection of the acquired rights of staff. It is important to reiterate, however, that the instruments for the creation of the Foundation under Swiss law have been drawn up in active collaboration with the Swiss authorities, which will, in the event of the dissolution of CERN, be responsible for the liquidation procedure.

To conclude on this point, we can say that:

- The Member States of CERN have established in Article XIV of the 1953 Convention that they will be liable, in the event of dissolution, for the liabilities of the Organization, which also includes the obligations for the pensions of the staff (their acquired rights).

- The phrase "shall be met" in this Article means that Member States remain responsible for future pension rights until the cessation of the rights of the last beneficiary.
- To fulfil these obligations, the States agreed and decided, to resolve the problem, by transferring the obligations to another legal entity, a Foundation under Swiss law. They must provide this Foundation with all the financial means to amortize the obligations. The measures planned by the CERN Council to ensure the enforcement of these pension rights - i.e., the establishment of the Foundation and the transfer of the assets allocated to the Pension Fund - also have their legal basis in Article XIV of the Convention.
- However, the Member States remain the guarantors of the amortisation of these obligations. They cannot avoid this contractual liability (CERN/TREF/208 - p. 34).

### The obligations of Member States in the event of withdrawal from the Organization

The withdrawal of a Member State is the subject of Article XII of the 1953 Convention. It simply provides for the modalities that must accompany the withdrawal of this State but says nothing about its possible obligations. However, the authors of the report consider, both under general international law and through their combined interpretation of Article XIV on the one hand and Article III, paragraph 5, of the 1953 Convention, on the other, that "the rule of the participation of the Member State in the distribution of contingent liabilities has been expressed in a general way for the extreme case of the dissolution or termination of a programme, but that it applies a fortiori also to the withdrawal of the latter, which represents only a special case of the application of the rule."

It must therefore be concluded that the contributions necessary to meet the present and future benefits of the beneficiaries of the Fund must be considered as contributions within the meaning of Article VII, paragraph 1, of the 1953 Convention (CERN/TREF/208 - p. 38).

Thus, Member States, whether they have withdrawn from the Organization or are members of the Organization, must guarantee the payment of pensions until the cessation of the rights of the last beneficiary.





# La pérennité de la protection sociale des membres employés de l'Organisation : un défi continu à relever

## *Le cas de l'assurance maladie*

Avec la Caisse de pensions, le Régime d'assurance maladie du CERN<sup>1</sup> est l'autre pilier de la protection sociale que l'Organisation doit garantir aux membres employés du personnel<sup>2</sup> et aux retraités. En effet, une fois employés par le CERN, nous quittons nos systèmes nationaux de protection sociale, l'Organisation endossant les rôles d'employeur mais aussi d'État.

À cet effet, les États membres du CERN, en particulier ses deux États hôtes la Suisse (par l'Accord de siège de 1955)<sup>3</sup> et la France (par l'Accord de sécurité sociale de 1970)<sup>4</sup>, ont confié à l'Organisation la responsabilité d'assurer elle-

même la protection sociale de ses agents actifs ou retraités. Pour cela, le CERN a mis en place son propre régime de pensions (la Caisse de pensions CERN-ESO) et son propre régime d'assurance maladie (le CHIS).

### **Principales caractéristiques de notre Régime d'assurance maladie**

Le Régime d'assurance maladie du CERN est, depuis son origine, bâti en tant qu'assurance mutuelle à fortes composantes sociales et solidaires. Sa devise historique est « Chacun paie selon ses moyens, chacun utilise selon ses besoins ! ». C'est là l'expression même de la mutualité, principe auquel l'Association du personnel, et le Groupement des anciens du CERN (GAC-EPA) en son sein, sont depuis toujours attachés.

Les principales caractéristiques du CHIS se résument ainsi :

1 CHIS: CERN Health Insurance Scheme

2 C'est aussi le cas pour nombre d'étudiants et les personnes quittant le CERN et ayant choisi une pension différée, mais le présent article ne traite pas de ces cas.

3 <https://legal-service.web.cern.ch/sites/default/files/accord-suisse-fr.pdf>

4 CERN-ARCH-DSU-LEGAL-0085

- Le CHIS est obligatoire pour les membres du personnel employés.
- Il est optionnel pour les pensionnés bien que presque tous choisissent d'y rester.
- Les membres de la famille<sup>5</sup> des employés et pensionnés sont couverts.
- Les cotisations sont basées uniquement sur les salaires et pensions, indépendamment de l'âge des bénéficiaires et du nombre de bénéficiaires dans la famille
- Les conjoints / partenaires ayant des revenus contribuent aussi s'ils utilisent le CHIS comme couverture primaire.
- Le choix des prestataires de soins de santé est libre<sup>6</sup> et la couverture de soins est mondiale.
- Le CERN est son propre assureur et chaque membre du CHIS et l'Organisation assument une responsabilité collective : le niveau des remboursements ne doit pas dépasser le niveau des contributions.
- UNIQA, en tant que tiers-administrateur, prestataire de service, est chargé de traiter les demandes de remboursement et les autres prestations du CHIS en appliquant le Règlement du CHIS; UNIQA n'agit pas comme un assureur.

« Le Règlement du CHIS est adopté par la Directrice générale après concertation au sein du Comité de concertation permanent (CCP) sur la base :

- des décisions du Conseil de l'Organisation fixant les prestations et les cotisations, conformément aux dispositions de l'article S IV 2.07 des Statut et Règlement du Personnel ou
- de l'autorisation qui lui a été donnée par le Conseil de l'Organisation en 2010 de prendre en temps utile des mesures visant à limiter l'augmentation des dépenses du Régime. »<sup>7</sup>

### Genèse de la création du CHIS et du CHIS Board

Un premier contrat avec un assureur suisse, la Caisse Maladie Suisse d'Entreprises, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1954. Le CERN est alors entièrement situé en Suisse et le cadre de cette assurance est la loi fédérale LAMA, devenue LAMal en 1994.

Dès 1970, le CERN, qui s'est entretemps étendu en France, souhaite le passage à un système d'assurance maladie plus international et entreprend une révision de la protection pour accidents et maladie de son personnel. Un groupe de travail est formé par le Comité des finances avec le mandat de redéfinir l'étendue de cette assurance, d'étudier les systèmes nationaux suisses et français, ainsi que ceux des organisations internationales, et d'élaborer des recommandations.

Dans ce contexte, un appel d'offres international est lancé et un contrat d'assurance est passé pour une durée de 3 ans avec les assureurs Austria Versicherungsverein A.G., désignée comme compagnie apéritrice (servant d'assureur principal pour des assurances multiples), et les Assurances Générales de France. Le taux de prime est fixé pour la durée du contrat à 5,6 % de la masse des salaires, applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 1971. Un bureau d'AUSTRIA est ouvert au CERN en 1973.

À partir de 1977, la compagnie Austria, toujours contractante, n'agit plus comme un véritable assureur, mais comme un prestataire de services administratifs. En effet, la part initiale de risque financier a disparu avec la nouvelle formule de calcul de la prime à verser : « les primes à verser chaque année seront égales aux remboursements estimés pour cette année, corrigés pour les écarts relatifs aux années antérieures, plus le montant alloué à AUSTRIA pour ses frais administratifs ». La formule de calcul vise à garantir une opération sans risque pour l'assureur et fixe les 'frais d'administration' en fonction du total des primes encaissées. Cependant les sociétés AUSTRIA et AGF sont toujours mentionnées comme « les assureurs » et elles encaissent des « primes ».

Le 10 novembre 1980, Austria Versicherungsverein A.G. transfère son contrat à sa nouvelle filiale AUSTRIA Assurances S.A. à Genève. En juin 1982, la Convention est prolongée pour 15 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1977 (couvrant la période 1977-1991) avec une formule de révision annuelle affinée par de nombreux paramètres supplémentaires.

En juillet 1990, à la suite de craintes pour l'équilibre financier du système, un groupe de travail de l'Administration est créé ayant pour mandat d' :

- examiner toutes les mesures qui pourraient préserver l'équilibre financier de l'assurance, soit en réduisant les dépenses, soit en accroissant les recettes via une augmentation des contributions;
- étudier la protection d'assurance maladie des organisations comparables, et explorer les possibilités d'intégration dans des régimes nationaux des états-hôtes ou des pays de résidence des personnes assurées. Cette option fut considérée comme inéquitable et inadaptée, et de ce fait, écartée.

Ce groupe remet un rapport (1<sup>er</sup> rapport « Hoffmann ») en novembre 1990, dans lequel il recommande que les conjoints assurés qui reçoivent un revenu versent une contribution au régime. Ce rapport et ses suites font l'objet de discussions approfondies entre l'Association et la Direction, tant au sein du CCP qu'en-dehors.

En janvier 1991 et à la demande de ce groupe de travail, le courtier J. Van Breda & Co remet une étude prospective des augmentations de coût liées au vieillissement de la population assurée. En décembre 1991, une nouvelle version de la convention d'assurance maladie est signée pour 5 années supplémentaires par le CERN avec les mêmes acteurs et sans changement d'importance.

Dans son second rapport en décembre 1991 (2<sup>e</sup> rapport « Hoffmann »), le groupe recommande que l'Organisation contribue directement au coût de l'assurance des pensionnés dans la proportion de 65 % de la prime calculée. Il recommande également la création d'un sous-groupe permanent du Comité de concertation permanent spécialisé dans les études et la surveillance de l'assurance maladie du CERN, le « CERN Health Insurance Supervisory Board » (CHISB) qui verra officiellement le jour fin 1992. Cela pérennise le lieu des discussions et de la concertation entre l'Administration et l'Association sur l'assurance maladie : cela faisait plus de vingt ans que l'Association et la Direction travaillaient de concert sur ce sujet !

En 1998, un nouvel appel d'offre international est lancé et adressé à 60 compagnies dans les États membres. L'adjudication du contrat de prestation de services administratifs est attribué à AUSTRIA-Collegialität et sa

5 Conjoint / partenaire et enfants à charge

6 Cependant, les tarifs excessifs ne sont pas couverts; chaque membre se doit d'y être attentif

7 Article I 1.03 du Règlement du CHIS du 1<sup>er</sup> mai 2023

filiale AUSTRIA Assurances, pour une durée de 3 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000. Au 1<sup>er</sup> octobre 2000, AUSTRIA change son nom en UNIQA.

Ayant reconnu sa responsabilité d'assureur, le CERN examine durant l'année 2000 l'opportunité de la souscription d'une réassurance couvrant les risques catastrophiques. Des demandes d'offres sont adressées à 9 compagnies. L'analyse de ces offres apporte une meilleure connaissance de l'évaluation des risques par les spécialistes, mais le montant des primes reste dissuasif. Sur recommandation du CHIS Board, la Direction renonce à souscrire une réassurance et accepte de créer des réserves financières pour chaque risque reconnu.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, UNIQA change son nom en UNIQA GlobalCare SA. Le contrat est reconduit jusqu'à ce jour par avenants ou nouveaux appels d'offre.

### L'équilibre financier par la maîtrise de l'augmentation des dépenses

Le sous-groupe permanent du Comité de concertation permanent entretemps renommé « CHIS Board » est un organe paritaire chargé de préparer la concertation pour toutes les questions touchant l'assurance maladie, comprenant quatre représentants de la Direction de l'Organisation, d'une part, et quatre représentants des membres du Régime nommés par l'Association du personnel, dont deux sont nommés par l'AP et deux sont nommés par le Comité du GAC-EPA pour représenter les retraités du CERN.

Ces représentants ont joué un rôle moteur pour faire aboutir diverses modifications du système, de nature à le consolider et assurer son équilibre financier, nous pouvons citer :

- La mise en place de contributions de l'Organisation pour les pensionnés en 1995.
- La mise en place d'un nouveau système de soins de longue durée, le LTC en 2001.
- Les nouvelles règles d'hospitalisation en 2003.
- La réforme complète du système en 2010 avec l'abandon de la franchise et l'introduction d'un système progressif de remboursement avec une garantie « stop loss ».
- L'intégration des jeunes diplômés dans le régime en 2022.
- L'ajout en 2022 de l'Article I 1.07 dans le Règlement du CHIS, le CERN garantit également les prestations acquises en vertu du Règlement du CHIS jusqu'au décès du dernier bénéficiaire.

Revenons plus en détail sur certaines de ces améliorations.

#### La couverture du risque de dépendance : le « Long Term Care » (LTC)

L'Association du personnel et le groupement des retraités, proposent une nouvelle prestation visant à répondre à un besoin social nouveau, de plus en plus pressant : la dépendance, qui soit à un âge avancé, soit à la suite d'un accident, représente un risque de plus en plus élevé.

Le financement de cette prestation est également étudié par l'Association en collaboration avec la Direction, s'appuyant sur des expertises internes et externes à l'Organisation aboutissant à :

- Des contributions supplémentaires des actifs, retraités et de l'Organisation mais pour cette dernière, uniquement pour les retraités.
- Un fonds capitalisé mis en place pour anticiper le financement des dépenses futures. En effet, selon

les études actuarielles successives du régime, le modèle LTC atteindra sa pleine maturité en 2025 (c'est alors que cotisations et prestations annuelles s'équilibreront, il faudra ensuite puiser dans les réserves accumulées).

Après un long travail de l'Association alliant persévérance et conviction, y compris auprès des États membres, le Conseil a approuvé<sup>8</sup>, le 13 décembre 2000, l'introduction de prestations liées au risque de la dépendance.

Au-delà des dispositions en vigueur pour les frais médicaux, le règlement relatif à la dépendance prévoit :

- une augmentation des plafonds de remboursement des frais paramédicaux, et
- le versement d'une indemnité forfaitaire dénommée « allocation de soins de longue durée » qui est destinée à couvrir tous les besoins essentiels et d'assistance médicale, qu'elle soit dispensée à domicile ou en institution.

L'assurance dépendance LTC présente donc deux avantages décisifs :

- Elle permet aux personnes dépendantes de finir leurs jours en toute dignité, si possible à la maison avec des aides médicales et paramédicales appropriées, ou alors en institution spécialisée plutôt que de devoir être fréquemment hospitalisées.
- Elle assure l'équilibre et la viabilité du Régime d'assurance maladie du CERN, par une meilleure maîtrise des frais d'hospitalisation.

Avec cette assurance dépendance LTC, le CERN a fait œuvre, à l'initiative de l'Association, de précurseur dans le domaine social, aucune autre organisation internationale n'avait alors ce type de prestation. Elle complète le volet assurance maladie (HIS pour Health Insurance Scheme), on peut résumer ainsi cette avancée : CHIS = HIS + LTC.

#### La réforme de 2010

En 2005, l'explosion des coûts de la santé, liée à une inflation médicale galopante et au vieillissement de la population assurée, inquiète grandement et un cri d'alarme est lancé par le CHIS Board : si rien n'était fait, l'assurance maladie sera en déficit à très court terme.

Celle-ci, déjà à l'ordre du jour de l'examen quinquennal de 2005, n'a connu aucune mesure d'envergure en vue d'assurer son équilibre sur le long terme. Seule une mesure de portée limitée a été décidée, instaurant, au 1<sup>er</sup> janvier 2007 un doublement de la franchise à la charge des assurés et un complément d'un montant équivalent versé par l'Organisation.

L'étude actuarielle du régime menée en 2007 prévoit que le système restera plus ou moins en équilibre jusqu'en 2010 et que les réserves, entre-temps consolidées dans un fonds rémunéré, permettront de couvrir l'augmentation prévisible des coûts.

Mais, dès 2008, un premier déficit de 1,3 MCHF est enregistré. Il résulte d'une augmentation accélérée des coûts de la santé et d'une inflation médicale majeure (3 % par an), cumulée à une augmentation structurelle (liée au vieillissement de la population assurée) à hauteur de 3 % par année. Cette hausse, d'un total de 6 % par an, est à mettre en balance avec l'augmentation annuelle des salaires et des pensions, autour de 2 % en moyenne.



Les enquêtes menées par l'Association du personnel, en 2003 et 2008, montrent :

- Qu'une grande majorité (74 %) du personnel souhaite garder le niveau des prestations, quitte à augmenter les cotisations en conservant le ratio de contribution existant entre le personnel et le CERN.
- Les deux tiers veulent conserver le libre choix du médecin et souhaitent ne pas être limités par une liste de médecins conventionnés.
- En revanche, une majorité accepte alors que ce libre choix soit compensé par un plafonnement des remboursements au niveau d'un tarif conventionné, éventuellement en remboursant mieux les prestataires conventionnés que les autres.

C'est dans le cadre de l'examen quinquennal de 2010 que la concertation s'est déroulée avec la Direction, puis les discussions au TREF avec les États membres autour de deux axes principaux :

- montrer que le système CHIS est globalement équivalent aux systèmes dans les autres organisations sur la place de Genève, et
- préparer une solution pour que le CHIS puisse continuer à offrir des prestations de qualité mais sur une base financière saine et équilibrée.

Une comparaison entre le Régime d'assurance maladie du CERN (CHIS), et ceux d'agences genevoises d'autres organisations internationales a été effectuée comparant les cotisations, prestations et populations assurées de quatre employeurs : le Bureau international du Travail (BIT), l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), l'Organisation des Nations Unies (ONUG) et le CERN.

En conclusion, s'il s'avère difficile de comparer avec précision différents systèmes d'assurance maladie, l'étude montre que le CHIS, tout en étant différent, est globalement équivalent aux autres systèmes.

C'est aussi dans le cadre de l'examen quinquennal de 2010, qu'il a été proposé de remplacer la franchise par un taux de remboursement progressif, afin d'introduire plus d'équité dans les remboursements, et de mettre en place des incitations, bonus de remboursements, afin de privilégier les soins et l'achat de médicaments là où ils sont moins chers.

Finalement, afin de préserver la situation financière du Régime, tout en rationalisant, simplifiant et modernisant son fonctionnement et les prestations, la Direction proposa et le Conseil décida des changements suivants<sup>9</sup> :

*Concernant les taux de cotisation*

- Équilibrer les taux de cotisation entre actifs et pensionnés.
- Augmenter le taux total de cotisation au Régime d'assurance maladie de 8 % en 2011, puis de 4 % chaque année de 2012 à 2015.
- Stabiliser le montant de la réserve CHIS en mettant en place un mécanisme permettant de compenser d'éventuelles pertes de recettes provenant d'écart par rapport aux hypothèses actuarielles, à concurrence d'un montant total maximum de 5 MCHF pour les cinq années suivantes.



Plus tard, lors de la révision quinquennale des conditions d'emploi en 2015, une nouvelle structure de carrière incluant une nouvelle grille salariale a été introduite avec une diminution des salaires maximum pouvant être atteints dans plusieurs bandes salariales. Ces modifications ont entraîné des conséquences sur nos systèmes de protection sociale, et en particulier, sur les recettes du CHIS.

Il faut se rappeler que concernant la Caisse de pensions, l'Organisation a compensé celle-ci à la suite d'une décision concernant la politique des ressources humaines qui péjorait les recettes du fonds de pension, on peut légitimement s'attendre aux mêmes compensations concernant le CHIS dans une situation similaire.

Les représentants de l'Association du personnel au CHIS Board ont demandé lors de la dernière étude actuarielle, en plus de l'impact financier de la mise en place du programme « Graduate », une évaluation des conséquences sur les recettes du CHIS de la révision quinquennale de 2015.

Sans surprise, le ralentissement de l'évolution de carrière (avancement réduit et blocage en fin de grade), à la suite de la nouvelle structure de carrière et le nouveau design de la grille des salaires, a un effet négatif cumulatif, au fil des années, sur les finances du CHIS. L'AP a donc demandé à la Direction une compensation financière qui n'a pas été jusqu'à présent acceptée.

Lors de la prochaine étude actuarielle, l'AP reviendra sur cette demande, la mise à jour de ces calculs étant effectuée et permettant d'établir le nouveau montant de la compensation requise.

Concernant les prestations

Tenant compte du fait que dans le cadre de l'examen quinquennal de 2010 :

- Les données recueillies ont montré que le Régime d'assurance maladie du CERN est, sur le plan des prestations, globalement équivalent à celles des organisations de comparaison, la Direction proposa qu'aucun changement ne soit apporté au niveau de l'enveloppe globale des prestations.
- En raison de l'évolution rapide de la structure des coûts des prestataires de santé, il était impératif, pour tout assureur maladie, de pouvoir réagir en tout temps de manière proactive. Pour suivre les meilleures pratiques, en particulier dans les organisations internationales, la Direction proposa d'autoriser le Directeur général à prendre, en temps utile, des mesures visant à limiter l'augmentation des dépenses du CHIS en encourageant le recours à des prestataires de santé et des traitements offrant le meilleur rapport qualité-coût.

Ces mesures pouvaient être, par exemple, un meilleur remboursement des examens et traitements préventifs, des incitations financières à recourir à des prestataires de santé moins chers ou à des médicaments génériques, etc.

Le bonus de remboursement (5 % sur certaines prestations dans certains pays) et la prise en charge à 100 % de certains tests de dépistage et de vaccination préventive sont deux exemples concrets introduits dans le Règlement du CHIS à la suite de cette décision d'ordre général.

## Pérennité du CHIS : inscrite dans le Règlement en 2022

Si la pérennité de la Caisse de pensions date de 1986, quand le Conseil du CERN a :

- Adopté une Résolution par laquelle l'Organisation s'engage à « garantir le paiement des prestations statutaires acquises par les membres et les bénéficiaires de la Caisse de Pensions (...) jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire »<sup>10</sup>.
- Approuvé le principe de la création d'une fondation internationale de droit suisse pour accueillir la Caisse de pensions avant la dissolution de l'Organisation.
- Approuvé également le principe de la mise en équilibre actuariel de la Caisse avant sa transformation en fondation.
- Créé un groupe de travail spécial « Task Force on réintégration » ayant pour but de vérifier la possibilité de réintégrer le personnel de l'Organisation dans les systèmes sociaux nationaux.

Ce n'est qu'en 1996 que la question de la pérennité du CHIS a été soulevée, quand le Conseil a :

- Adopté une deuxième Résolution<sup>11</sup>, complétant celle de 1986, et un Acte constitutif de la « Fondation Caisse de pensions de l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN) » devant accueillir la Caisse de pensions en cas de dissolution de l'Organisation.
- Décidé d'examiner, avec la participation du Forum tripartite sur les conditions d'emploi (TREF), 4 questions :
  - le retrait d'un ou de plusieurs États membres durant l'existence de l'Organisation et ses conséquences pour la Caisse de pensions;
  - le maintien du niveau des prestations à verser par la Fondation après la dissolution de l'Organisation et la préservation du pouvoir d'achat des bénéficiaires;
  - la garantie que, en cas de dissolution, l'Organisation réglera ses dettes envers la Caisse de pensions;
  - l'assurance maladie des bénéficiaires de la Fondation.

Par ailleurs, à cette même occasion, le Groupe spécial ayant conclu que la solution de réintégration des membres du personnel dans les régimes sociaux nationaux des États membres avait « un caractère assez théorique », cette possibilité a été abandonnée.

Un groupe de travail du Comité de concertation permanent (CCP), communément appelé « Groupe de travail sur la garantie des pensions », est créé en 1997 pour étudier les 4 questions susmentionnées et élaborer le règlement de la Fondation. En conclusion de ses travaux sur la dernière question, il a proposé et le Conseil a décidé en décembre 2022 de :

- Reconnaître que le droit à une couverture d'assurance maladie après la cessation de service constitue un droit acquis.
- Consacrer par un nouvel article I 1.07 dans le Règlement du CHIS le fait que : « Le CERN garantit les prestations acquises en vertu du Règlement par les Membres du Régime, jusqu'à l'extinction des droits du dernier Membre. En cas de dissolution du CERN, le Conseil prendra les mesures nécessaires

10 CERN/FC/2946/Rev

11 CERN/2165

afin de garantir les droits acquis au jour de la dissolution ».

Il s'agit d'une avancée essentielle pour la garantie de la protection sociale des employés et pensionnés du CERN !

Le groupe de travail a depuis étudié la possibilité de modifier l'Acte constitutif de la Fondation de 1996 en vue d'insérer un volet « assurance maladie », mais après de nombreux échanges avec les autorités suisses, une fondation chargée de la prévoyance professionnelle (pensions) et de l'assurance maladie semble incompatible avec le cadre législatif suisse.

### Quelles prochaines étapes ?

Le groupe de travail sur la garantie des pensions doit continuer ses travaux en matière d'assurance maladie et pensions pour proposer les modalités applicables afin de garantir la pérennité de la protection sociale jusqu'au dernier jour du dernier bénéficiaire dans le cas de retrait d'un ou plusieurs États membres, fusion, reconstitution, autres transformations ou dissolution de l'Organisation.

Pour ce faire, le groupe de travail, doit sûrement s'atteler, pour ce qui est de l'assurance maladie, à :

- Codifier dans les textes de l'Organisation, la garantie approuvée par le Conseil dans le document « Garantie de la couverture d'assurance maladie »<sup>12</sup> : « ... La conclusion est que les pensions et la couverture d'assurance maladie constituent des conditions d'emploi essentielles qui doivent être garanties par l'Organisation, ou, à défaut, par ses États membres. »

- Répondre aux recommandation du rapport de l'Audit interne de 2011, fixant les objectifs suivants :
  - Que le CHIS soit régi par un système de financement capitalisé garantissant le financement des engagements de l'Organisation, et
  - Que la Directrice générale discute avec toutes les parties prenantes, à savoir les membres du personnel et les États membres, afin d'élaborer, planifier et mettre en œuvre des solutions de financement à long terme. Concernant ce point spécifique, la Direction de l'époque avait accepté cette recommandation et indiqué que le groupe de travail sur la garantie des pensions pouvait traiter cette question.

Les soixante-dix ans d'existence du système, son évolution constante intégrant les développements de la société et les avancées médicales, mais aussi sa robustesse en termes d'équilibre financier témoignent d'une grande responsabilité collective de ses membres, de l'Organisation et des États membres.

Nous souhaitons que le futur permette de préserver cette approche pour le personnel, et l'attractivité de l'Organisation. Chaque future recrue, doit être rassurée sur le fait qu'en tous temps et toutes circonstances, pour elle et sa famille, la couverture sociale leur sera garantie tant par l'Organisation que les états qui la constituent.





# A lasting social protection for employed members of the Organization: an ongoing challenge

## The case of health insurance

In addition to the Pension Fund, the CERN Health Insurance Scheme is the other pillar of the social protection that the Organization must provide to its employees<sup>1</sup> and retirees. Once employed at CERN, we leave behind our national social protection systems, as the Organization assumes the role of both employer and state.

To this end, CERN's Member States, particularly its two host States, Switzerland (through the 1955 "Accord de siège")<sup>2</sup> and France (through the 1970 "Accord de sécurité sociale")<sup>3</sup>, have entrusted the Organization with the responsibility of ensuring the social protection of its active and retired staff. To this end, CERN has set up its pension scheme (the

CERN-ESO Pension Fund) and its health insurance scheme (the CHIS).

### Main features of our Health Insurance Scheme

Since its inception, the CERN Health Insurance Scheme has been set up as a mutual insurance scheme with a strong social and solidarity component. Its historical motto is "Everyone pays according to their means; everyone benefits according to their needs". This reflects the principle of mutuality, to which the Staff Association and the "Groupement des anciens du CERN" (GAC-EPA) are committed.

The key features of the CHIS can be summarised as follows:

- CHIS is compulsory for current staff.
- It is optional for pensioners, although almost all choose to remain in the scheme.

<sup>1</sup> This is also the case for many students and people leaving CERN who have opted for a deferred pension, but this article does not deal with these cases.

<sup>2</sup> <https://legal-service.web.cern.ch/sites/default/files/accord-suisse-fr.pdf>

<sup>3</sup> CERN-ARCH-DSU-LEGAL-0085

- Family members<sup>4</sup> of employees and pensioners are covered.
- Contributions are based solely on salaries and pensions, regardless of the age of the beneficiaries or the number of beneficiaries in the family.
- Spouses / partners with income also contribute if they use the CHIS as their primary cover.
- Healthcare providers can be chosen freely<sup>5</sup>, and coverage is available worldwide.
- CERN is the insurer and both CHIS members and the Organization share a collective responsibility: reimbursements should not exceed the contributions made.
- UNIQA, as a third-party administrator and service provider, is responsible for handling claims and other CHIS benefits in accordance with the CHIS Regulations; however, UNIQA does not function as an insurer.

*“The CHIS Regulations are established by the Director General after concertation within the Standing Concertation Committee (SCC) based on:*

- *Decisions of the Organization’s Council regarding benefits and contributions, in accordance with the provisions of Article S IV 2.07 of the Staff Rules and Regulations, or*
- *Authorisation given by the Organization’s Council in 2010 to take timely measures to limit the increase in the Scheme’s expenditure.”<sup>6</sup>*

### **Origins of the CHIS and the CHIS Board**

The first contract with a Swiss insurer, the “Caisse Maladie Suisse d’Entreprises”, took effect on October 1<sup>st</sup>, 1954. At that time, CERN was completely based in Switzerland, and the insurance framework was governed by the federal law LAMA, which was later renamed LAMal in 1994.

By 1970, CERN had expanded into France and sought to transition to an international health insurance system and a review of accident and sickness coverage for its staff was initiated. A working group was established by the Finance Committee with a mandate to redefine the scope of the insurance, study the national systems in Switzerland and France, as well as those of international organisations, and to draw up recommendations.

In this context, an international invitation to tender was issued leading to the signing of a 3-year insurance contract with Austria Versicherungsverein A.G., designated as the “apéritrice” company (serving as the main insurer for multiple insurance policies), and “Assurances Générales de France”. The premium rate was fixed at 5.6 % of total salaries for the duration of the contract, effective from January 1<sup>st</sup>, 197. Additionally, an AUSTRIA office was established at CERN in 1973.

AUSTRIA and AGF are always referred to as “the insurers” and collect “premiums”.

On 10 November 1980, Austria Versicherungsverein A.G. transferred its policy to its new subsidiary AUSTRIA Assurances S.A. in Geneva. In June 1982, the agreement was extended for 15 years from 1 January 1977 (covering the period 1977-1991) with an annual review formula refined by some additional parameters.

In July 1990, following concerns about the financial equilibrium of the system, an Administrative Working Group was set up with a mandate to:

- Examine all measures that could preserve the financial equilibrium of the insurance, either by reducing expenditure or by increasing revenue through higher contributions.
- Study the sickness insurance schemes of similar organisations to see if they can be integrated into the national schemes of the host countries or the countries where insured individuals reside. The option of integrating these schemes was deemed unfair and inappropriate and has been dismissed.

This group submitted a report (the 1<sup>st</sup> “Hoffmann” report) in November 1990 recommending that insured spouses who received an income should contribute to the scheme. This report and its follow-up were the subject of extensive discussions between the Staff Association and management, both within and outside the SCC.

In January 1991, at the request of this working group, the broker J. Van Breda & Co. submitted a prospective study of the cost increases associated with the aging of the insured population. In December 1991, CERN signed a new version of the health insurance contract with the same parties, without major changes, for a further 5 years.

In its second report in December 1991 (2<sup>nd</sup> “Hoffmann” report), the Group recommended that the Organization should directly contribute 65 % of the calculated premium to the cost of insurance for pensioners. In addition, the report recommended the establishment of a permanent sub-group of the Standing Advisory Committee called the CERN Health Insurance Supervisory Board (CHISB). This Board was to specialise in the study and supervision of CERN’s health insurance and was formally established at the end of 1992. This provided a permanent forum for discussion and concertation between the Administration and the Staff Association on health insurance: the Staff Association and the Administration had been working together on this issue for more than twenty years!

In 1998, a new international invitation to tender was launched and sent to 60 companies in the Member States. The contract for the provision of administrative services was awarded to AUSTRIA-Collegialität and its subsidiary AUSTRIA Assurances, for 3 years from 1<sup>st</sup> January 2000. On 1<sup>st</sup> October 2000, AUSTRIA changed its name to UNIQA.

Recognizing its responsibility as an insurer, CERN examined the possibility of taking out reinsurance to cover catastrophic risks in 2000. Requests for quotations were sent to 9 companies. Analysis of these offers provided a better understanding of the specialists’ assessment of the risks, but the premiums were still dissuasive. On the recommendation of the CHIS Board, Management decided not to take out reinsurance and agreed to create financial reserves for each recognised risk.

On 1<sup>st</sup> January 2017, UNIQA changes its name to UNIQA GlobalCare SA. The contract has been renewed to date by amendments or new calls for tender.

### **Financial equilibrium by controlling expenditure growth**

The permanent sub-group of the Standing Concertation Committee (SCC), now renamed the CHIS Board, is a joint body responsible for preparing concertation on all matters relating to health insurance. It is composed of four representatives of the Organization’s management and four representatives of the members of the Scheme.

<sup>4</sup> Spouse / partner or dependent child

<sup>5</sup> However, excessive fares are not covered; each member should be aware of this.

<sup>6</sup> Article I 1.03 of the 1<sup>st</sup> May 2023 Rules of the CHIS

These representatives are appointed by the Staff Association (SA), two of whom are appointed by the SA, and two of whom are appointed by the GAC-EPA Committee representing CERN pensioners.

These representatives have been instrumental in making some changes to the Scheme to strengthen it and ensure its financial stability:

- In 1995, organisational contributions for pensioners were introduced.
- In 1995, organisational contributions for pensioners were introduced.
- New hospital regulations were put in place in 2003.
- A complete reform of the system took place in 2010, which included abolishing the deductible and introducing a progressive reimbursement system with a stop-loss guarantee.
- In 2022, young graduates were included in the system.
- Additionally, in 2022, Article I 1.07 was added to the CHIS Regulations, guaranteeing benefits acquired under the regulations until the death of the last beneficiary by CERN.

Let's take a closer look at some of these improvements.

#### **Cover for the risk of dependency: Long Term Care (LTC)**

The Staff Association and the Pensioners' Group are proposing a new service to address the growing need for long-term care, especially for elderly individuals or those who have experienced accidents.

The Staff Association, in collaboration with the Management, is also exploring the funding for this service with input from internal and external experts:

- additional contributions from active employees and pensioners, and from the organization for pensioners only.
- A capitalised fund created to anticipate the financing of future expenses. In fact, according to successive actuarial studies of the scheme, the LTC model will reach full maturity in 2025 (at which point annual contributions and benefits will equalise and it will be necessary to draw on the accumulated reserves).

On 13 December 2000, after the perseverance and persuasion from the Association, including extensive efforts and discussions with the Member States, the Council approved<sup>7</sup> the introduction of benefits linked to the risk of dependency.

The regulation on dependency not only includes existing provisions on sickness benefits but also entails:

- An increase in the ceilings for reimbursement of paramedical expenses, and
- The introduction of a lump-sum benefit, known as the «care allowance», which aims to cover essential needs and medical assistance, whether received at home or in an institution.

LTC insurance therefore offers two main benefits:

- It allows dependent people to end their lives with dignity, ideally at home with appropriate medical and paramedical assistance, or in a specialised institution, rather than being frequently hospitalised.

- It ensures the stability and sustainability of the CERN Health Insurance Scheme by better controlling of hospitalisation costs.

With this LTC insurance, pioneered by CERN in the social field, was no offered by any other international organisation at the time. It complements the Health Insurance Scheme (HIS) and can be summarised as follows  $CHIS = HIS + LTC$ .

#### **The 2010 reform**

In 2005, the explosion in healthcare costs, along with rapid medical inflation and the aging of the insured population, raised significant concerns. The CHIS Board warned that without action, the health insurance system would soon face a deficit.

The 2005 five-yearly review did not include any major measures to ensure the long-term stability of the health insurance system. Only one limited measure was adopted, namely the doubling, which involved the co-payment to be paid by insured persons and increasing an equivalent amount to be paid by the Organization starting from 1<sup>st</sup> January 2007.

The actuarial study of the scheme carried out in 2007 predicts that the scheme will remain more or less balanced until 2010 and that the reserves, which have since been consolidated in an interest-bearing fund, will cover the foreseeable increase in costs.

In 2008, however, the first deficit of CHF 1.3 million was recorded. This was due to rapidly rising healthcare costs and significant medical inflation (at a rate of 3 % per year), along with a structural increase of 3 % per year (linked to the aging of the insured population). This combined increase of 6 % per year needs to be compared with the annual increase in salaries and pensions, which averages around 2 %.

Surveys conducted by the Staff Association in 2003 and 2008 show that:

- A large majority (74 %) of staff would like to maintain the same level of benefits, even if this means increasing contributions while maintaining the existing ratio of contributions between staff and CERN.
- Two-thirds wanted to retain the freedom to choose their doctor and not be restricted by a list of approved doctors.
- On the other hand, a majority accepts that this freedom of choice should be compensated by limiting reimbursements to the level of an agreed tariff, possibly by reimbursing agreed providers more than others.

In the context of the 2010 five-yearly review, concertation was held with the Directorate, followed by discussions with Member States in the TREF, focusing on two main areas:

- Demonstrating that the CHIS system is similar to those of other organisations in Geneva, and
- Developing a solution to ensure that CHIS can maintain high quality services on a strong and balanced financial basis.

A comparison was conducted between the CERN Health Insurance Scheme (CHIS) and those of the Geneva-based agencies of other international organisations, comparing the contributions, benefits and insured populations of four employers: the International Labour Office (ILO), the World Health Organization (WHO), the United Nations Organization (UNOG) and CERN.



The study concluded that, while it is challenging to accurately compare different health insurance schemes, but the CHIS, while different, is broadly equivalent to the other schemes.

As part of the five-yearly review in 2010, it was also proposed to replace the deductible with a progressive reimbursement rate to make reimbursements fairer. It was also suggested to introduce incentives such as reimbursement bonuses to prioritize care and the purchase of medicines where they are less expensive.

Finally, to maintain the financial stability of the Scheme while rationalising, simplifying and modernising its operation and benefits, the Management proposed the following changes, which were adopted by the Council<sup>8</sup>:

#### Contribution rates

- Adjust the contribution rates for both working people and pensioners to ensure a fair balance.
- Increase the overall contribution rate to the health insurance scheme by 8 % in 2011 and by 4 % per annum from 2012 to 2015.
- Stabilise the level of the CHIS reserve by implementing a mechanism to compensate for any income loss resulting from deviations from actuarial assumptions, up to a maximum total of CHF 5 million over the following five years.

Subsequently, as part of the five-yearly review of employment conditions in 2015, a new career structure was introduced, which included a new salary grid, and reduced the maximum salaries achievable in several salary bands. These changes have affected our social protection systems, particularly the income of the CHIS.

It's important to remember that the Organization compensated the Pension Fund due to a decision in the

human resources policy that negatively affected the income of the Pension Fund. We can rightfully expect similar compensation for CHIS if it encounters a similar situation.

During the last actuarial study, the staff association representatives on the CHIS Board requested an assessment of the impact of the 2015 five-yearly review on CHIS income, as well as the financial impact of introducing the graduate program.

It's not surprising that the systematic creation of career blocks resulting from the new career structure and salary grid design has had a cumulative negative impact on CHIS finances over time. As a result, the SA has requested financial compensation from management, but this request has not been accepted yet.

During the next actuarial study, the SA will review this request as the calculations have been updated to determine the new level of compensation required.

#### Regarding benefits

In the context of the 2010 five-year review:

- The data collected indicated that the CERN Health Insurance Scheme provides similar benefits to those offered by other organizations. Management recommended no changes to the overall benefits package
- due to the evolving cost structure of healthcare providers, the management proposed empowering the Director General to take proactive measures to control CHIS expenditure by promoting the use of cost-effective healthcare providers and treatments, in line with best practices for international organizations.

These measures may involve improving reimbursement for preventive examinations and treatments, providing financial incentives for using affordable healthcare providers and generic drugs, and more.



In line with this decision, CHIS regulations were updated to include a 5 % reimbursement bonus for certain services in some countries and the full coverage of specific screening tests and preventive vaccinations.

### **CHIS sustainability: enshrined in the regulations in 2022**

The topic of the sustainability of the pension fund dates back to 1986, when the CERN Council:

- Adopted a resolution in which the Organization undertook “to guarantee the payment of the statutory benefits acquired by the members and beneficiaries of the Pension Fund [...] until the extinction of the rights of the last beneficiary”<sup>9</sup>;
- Approved the principle of establishing an international foundation under Swiss law to manage the Pension Fund before the dissolution of the Organization.
- Approved the principle of bringing the Fund into actuarial balance before its transformation into a Foundation.
- Established a special Task Force on Reintegration to examine the possibility of reintegrating the Organization’s staff into national social security systems.

It was not until 1996 that the question of the continued existence of CHIS was raised when the Council:

- Adopted a second resolution<sup>10</sup>, supplementing the 1986 resolution, and a statute of the “Pension Fund Foundation of the European Organization for Nuclear Research (CERN)”, this Foundation would receive the pension fund if the organization is dissolved.
- Decided to examine, with the participation of the Tripartite Forum on Working Conditions (TREF), four questions:
  - The impact of the withdrawal of one or more Member States during the existence of the Organization on the Pension Fund.
  - Maintenance of the level of benefits to be paid by the Foundation after the dissolution of the Organization and preservation of the purchasing power of beneficiaries.
  - Guarantee that, in the event of dissolution, the Organization will settle its debts to the Pension Fund.
  - Health insurance for the beneficiaries of the Foundation.

The Task Force concluded on the same occasion that reintegrating staff into the national social security schemes of the Member States was seen as more of a “theoretical solution” and was therefore abandoned.

A Standing Concertation Committee (SCC) Working Group, commonly known as the “Groupe de travail sur la garantie des pensions”, was set up in 1997 to study the four issues mentioned above and to prepare the Foundation’s regulations. After studying the last issue, the group proposed, and the Council approved in December 2002:

- Recognise that the right to health insurance after retirement is an acquired right.
- To enshrine in a new article I. 1.07 of the CHIS Regulations the fact that: “CERN guarantees the benefits acquired under the CHIS Rules by the

<sup>9</sup> CERN/FC/2946/Rev

<sup>10</sup> CERN/2165



*Scheme's Members until the cessation of the rights of the last Member. In the event of the Organization's dissolution, the CERN Council will take the measures needed to guarantee the rights acquired on the date of dissolution."*

This represents a significant advancement in ensuring the social protection of CERN employees and retirees!

The Working Group has since examined the option of amending the 1996 Constitution of the Foundation to include a 'health insurance' component. However, after extensive discussions with Swiss authorities, it seems that establishing a Foundation for pension benefits and health insurance may not align with the Swiss legal framework.

### **What are the next steps?**

The Working Group on Pension Guarantees needs to keep working on health insurance and pensions. Their goal is to propose procedures to ensure that social protection continues until the last beneficiary's final day in case one or more Member States withdraws, or the Organization merges, is reconstituted, transformed or dissolved.

To achieve these objectives, the Working Group will strive to:

- Codify in the Organization's official texts the guarantee approved by the Council in the document "Guarantee of Health Insurance Coverage"<sup>11</sup>. The conclusion is that pensions and health insurance are essential conditions of employment which must be guaranteed by the Organization or, failing that, by its Member States".

- Respond to the recommendations of the 2011 Internal Audit Report, which set the following objectives:
  - Ensure that CHIS be governed by a capitalised funding system that guarantees the financing of the Organization's commitments, and
  - Have the Director General engage with all stakeholders, namely staff and Member States, to develop, plan, and implement long-term funding solutions. At that time, the management accepted this recommendation and suggested that the Pension Guarantee Working Group could tackle this issue.

The system has been in existence for seventy years and is constantly evolving to account for social and medical developments. It is financially stable and reflects the collective responsibility of its members, the Organization, and the Member States.

In the future, we will maintain our unwavering commitment to staff and the attractiveness of the Organization. All future recruits must be guaranteed social security benefits for themselves and their families under all circumstances

<sup>11</sup> CERN/FC/6632 CERN/3694





# La pérennité de la protection sociale des membres employés de l'Organisation : un défi continu à relever

## *Le cas des pensions*

Les pensions et l'assurance maladie sont les deux piliers de la protection sociale que l'Organisation doit garantir aux membres employés du personnel actifs et retraités. Une fois recrutés, nous et nos familles quittons nos systèmes nationaux de protection sociale, nous en remettant totalement dans les mains du CERN et la protection que l'Organisation nous assure en tant qu'employeur mais aussi en tant qu'État qui établit ses propres règles.

On doit y voir ici l'expression de la spécificité du statut de fonctionnaire international. En effet, l'un des fondements des droits et obligations auxquels les fonctionnaires internationaux sont soumis, se trouve dans la double exigence d'assurer l'indépendance des fonctionnaires à l'égard de toute autorité extérieure à l'Organisation mais aussi leur allégeance à celle-ci.<sup>1</sup>

Les États membres du CERN, en particulier ses deux États hôtes, la Suisse (par l'Accord de siège de 1955<sup>2</sup>) et la France (par l'Accord de sécurité sociale de 1970<sup>3</sup>) ont ainsi confié à l'Organisation la responsabilité d'assurer elle-même la protection sociale de ses agents actifs ou retraités. À cet effet, le CERN a mis en place son propre régime de pensions (la Caisse de pensions CERN) et son propre régime d'assurance maladie (le CHIS).

Les principes sur lesquels cette protection sociale est fondée exigent de l'Organisation qu'elle :

- Assure au Personnel une protection sociale au moins équivalente à celle qui existe en Suisse, ce qui impose (entre autres) de « fix[er] de manière paritaire les prestations [...] ainsi que les contributions

1 Que sais-je ? Les fonctionnaires internationaux – Alain Pellet et David Ruzié – Presses universitaires de France

2 <https://legal-service.web.cern.ch/sites/default/files/accord-suisse-fr.pdf>

3 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000693824>

des employeurs et des employés » et « d'assurer l'équilibre financier à long terme de la Caisse de pension du CERN de façon que ses obligations statutaires et contractuelles vis-à-vis de ses adhérents puissent être garanties en tout temps »<sup>4</sup>.

- Garantisse le paiement « des prestations acquises en vertu des Statuts [...] jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire »<sup>5</sup>.

### Principales caractéristiques de la Caisse de pensions

Le Conseil du CERN a créé en 1955<sup>6</sup>, un régime de pensions par capitalisation, à primauté de prestations, géré par une structure interne, appelé « Caisse de pensions du CERN ». Ce régime protège le personnel employé ainsi que les familles contre les conséquences financières de la vieillesse, de l'invalidité et du décès, conformément au Statut du personnel et dont les modalités sont fixées dans les Statuts de la Caisse de pensions.

La Caisse de pensions fait partie intégrante du CERN et, à ce titre, n'a pas de personnalité juridique propre. Elle jouit néanmoins d'une autonomie de fonctionnement au sein du CERN et est gérée conformément au cadre fixé dans ses Statut et Règlement (Articles I 2.01 et I 2.02 en particulier).

Si la gestion de la Caisse de pensions est confiée à l'Administrateur de la Caisse<sup>7</sup> assisté de l'Unité de gestion de la Caisse, la surveillance de la Caisse est confiée au Conseil d'administration de la Caisse de pensions, qui agit sous la haute autorité du Conseil<sup>8</sup>.

La Caisse de pensions est capitalisée : les pensions sont versées à partir d'un capital qui résulte de l'accumulation préalable des contributions des membres du personnel employés, de celles de l'Organisation et du retour sur investissement du capital placés sur les marchés financiers et certains investissements directs (biens immobiliers et forêts par exemple).

Depuis la mise en œuvre de la nouvelle gouvernance en 2007<sup>9</sup>, le Conseil a décidé que « la pérennité des Organisations (le CERN et l'ESO) en tant qu'employeurs et que garants de la Caisse de pensions n'étant nullement garantie, la Caisse doit être pleinement capitalisée pour remplir ses obligations à long terme ».

Le régime des pensions est à primauté de prestations : le montant des prestations est fixé de manière précise à l'avance en fonction du salaire et d'autres éléments (durée de l'affiliation, âge à la prise de retraite, ...). Les niveaux des prestations sont proposés par la Direction (l'employeur) au Conseil de l'Organisation (l'État) qui décide après la finalisation du processus de concertation. Le paiement de ces prestations sont garanties à chaque membre du personnel dès son recrutement. L'évolution des marchés financiers, des monnaies ou des autres modalités d'investissement du capital n'ont pas d'influence sur les prestations.

### L'Association du personnel et le GAC-EPA : toujours actifs pour la défense de vos droits et intérêts

L'Association du personnel et, en son sein, le GAC-EPA ont toujours participé activement à la gestion et au suivi

de la santé financière de notre Caisse de pensions avec comme objectif premier de voir pleinement respectés les principes et caractéristiques ci-dessus. Par-là, leur objectif est aussi de contribuer à garantir des prestations au moins équivalentes à celles offertes par des organismes de référence pour une juste rétribution aux membres du personnel<sup>10</sup> et la garantie du paiement des prestations jusqu'au dernier bénéficiaire.

Ils participent aux travaux tant :

- Du Conseil d'administration de la Caisse :
  - Deux membres sont nommés par l'Association du personnel du CERN parmi les membres du personnel titulaires de l'Organisation; un membre nommé par l'Association du personnel de l'ESO parmi les membres du personnel titulaires de cette organisation; un membre nommé par le Groupement des anciens du CERN et de l'ESO parmi les bénéficiaires de la Caisse au titre du CERN ou de l'ESO.
  - Le Vice-président du Conseil d'administration est nommé par le Conseil sur recommandation du Conseil d'administration parmi les membres nommés par l'Association du personnel du CERN et l'Association du personnel de l'ESO.
- Que de ses comités techniques que sont :
  - le Comité de placement (actuellement un représentant de l'AP), et
  - le Comité actuariel et technique (actuellement un représentant du GAC-EPA retraité du CERN et un membre additionnel de l'AP)<sup>11</sup>.

### Quelques éléments historiques

Depuis la création de la Caisse, il y a presque 70 ans, son histoire fut jalonnée d'événements exogènes et de décisions qui n'ont pas toujours été accompagnées d'augmentations suffisantes de ses fonds.

- Des modifications de la politique du personnel du CERN, avec des effets persistants sur la santé financière de la Caisse :
  - 1967 : adaptation des pensions à l'inflation; Pension basée sur le dernier salaire<sup>12</sup>.
  - La seconde révision de 1976 des statuts de la Caisse amène les changements suivants :
    - âge de la retraite porté à 65 ans; la pension maximum portée de 60 % à 70 % du dernier salaire de base après 35 ans;
    - pas d'application de réduction de la pension en cas de départ dès 60 ans;
    - le Comité des finances ne préconise pas d'augmentation du taux de cotisation fixé à 21% en dépit des rendements négatifs de 1973 et 1974 ainsi que des importantes augmentations des pensions (CERN/1211);

4 Lettre de l'Ambassadeur E. Andres en date du 11 juin 1989 concernant l'interprétation de l'article 21, 2eme partie de l'accord de siège

5 <https://pensionfund.cern.ch/sites/default/files/2024-06/PF%20Rules%20and%20Regulations%20-%20amended%20version%2001.07.2024.pdf>

6 CERN/162

7 Art. I.1.1, al. 2, du Règlement financier de la Caisse de Pensions

8 <https://pensionfund.cern.ch/sites/default/files/2024-06/PF%20Rules%20and%20Regulations%20-%20amended%20version%2001.07.2024.pdf>

9 CERN/2733/Rev.

10 CERN/1401 – Procès-verbal de la réunion du Conseil des 17 et 18 décembre 1980 : « Le Conseil décide ... qu'il créera un Groupe de travail ... permettant de porter les pensions du personnel du CERN à des niveaux comparables à ceux des SIG (Services Industriels de Geneve) pour les grades dans la partie inférieure de l'échelle des traitements et à ceux des Organisations coordonnées pour les grades dans la partie supérieure de cette même échelle... »

11 <https://pensionfund.cern.ch/sites/default/files/2024-06/PF%20Rules%20and%20Regulations%20-%20amended%20version%2001.07.2024.pdf>

12 CERN/FC/946/Rev.

- le Conseil supprime la garantie de retour sur capital si celui-ci était inférieur au paramètre actuariel (cette garantie de ressources n'avait d'ailleurs jamais été appliquée).<sup>13</sup>
- 1982 : Introduction d'allocations et de pensions complémentaires<sup>14</sup>
- Des crises mondiales ou aux conséquences mondiales :
  - Le choc pétrolier de 1973.
  - Le « lundi noir » de 1987.
  - La crise asiatique de 1997-1998.
  - Les crashes boursiers de 2001-2002 et 2008.

### Le « crash » des marchés financiers en 2008 et ses séquelles

Au début de 2008, la situation du Fonds de pension était rassurante. Des progrès importants ont été réalisés sur le plan financier et sur l'évaluation actuarielle grâce à l'adoption de paramètres beaucoup plus conformes à la situation économique et aux pratiques des fonds de pension similaires à celui du CERN (c'est-à-dire les fonds de pension suisses ou ceux d'organisations internationales).

Cependant, l'année 2008 restera comme l'une des pires années pour les marchés des actions et du crédit depuis la Grande Dépression des années 1930. Les circonstances extraordinaires ont provoqué des bouleversements importants sur les marchés dans lesquels la caisse avait investi. À la fin de l'année, la performance du Fonds s'élevait à -19,3 %, avec une perte de capitaux de 875 millions de CHF.

Au CERN cette tendance défavorable a été exacerbée par une augmentation continue de la réserve mathématique pour les retraités et des flux de trésorerie (cash-flows) négatifs.

Cette situation a conduit le Conseil d'administration de la Caisse de pensions à mettre en place un groupe de travail en mars 2008, appelé GT2, ayant pour mandat d'élaborer des propositions pour redresser la situation et atteindre la pleine capitalisation de la Caisse, confrontée à un déficit de près de 2'100 MCHF.

À défaut de mesures correctrices, le déficit de la Caisse aurait augmenté de près de 80 MCHF par an, le taux de couverture aurait chuté à 15,4 % en 2033 et la Caisse aurait épuisé ses ressources dès 2038.

### La genèse du paquet de mesures 2010-2012

À la suite de la décision prise en 2007 par le Conseil du CERN stipulant que la Caisse de pensions du CERN devait être pleinement capitalisée<sup>15</sup>, un groupe de travail a envisagé plusieurs mesures pour remédier à la situation et atteindre, à terme, à la pleine capitalisation de la Caisse :

- 1 Injection immédiate de 2'100 MCHF par les États membres : cette mesure a été rejetée, l'injection immédiate d'un montant aussi élevé étant jugée irréalisable.
- 2 Réduction des sorties de fonds de la Caisse :
  - Mise en place d'un nouveau système pour les nouveaux membres : cette idée a été

<sup>13</sup> CERN/CC/1726 : CERN/1675

<sup>14</sup> CERN/1428

<sup>15</sup> CERN/2733/Rév.



abandonnée en raison de son coût trop élevé, car la Caisse de pensions des anciens membres devenait une Caisse fermée qu'il fallait préalablement mettre en équilibre.

- Changement dans les prestations des futurs membres : cette mesure a été retenue comme l'un des éléments du paquet de mesures finalement mis en place en 2012. Elle vise à ajuster les prestations pour les nouveaux membres afin de mieux équilibrer les finances de la Caisse à long terme.

### 3 Augmentation des ressources de la Caisse :

- Par augmentation du taux de cotisation actuel : l'augmentation des cotisations des membres actifs est destinée à accroître les ressources financières de la Caisse.
- Par injection de capital par contribution spéciale des États membres, répartie équitablement. Elle implique une contribution supplémentaire des États membres pour renforcer la Caisse.
- Par paiement par les États membres qui jouissent de l'imposition des pensions : cette mesure, qui consistait soit en une taxation interne des pensions par le CERN, soit en une rétrocession (partielle) des impôts levés sur les pensions par les États membres, n'a pas été retenue.

#### Le paquet de mesures adoptées en 2010- 2012

Le Conseil du CERN a décidé, sur la base des options présentées par le GT2 et l'étude actuarielle 2010<sup>16</sup>, de mettre en place un paquet de mesures pour restaurer la pleine capitalisation de la Caisse. Ces mesures ont été définies et décidées par le Conseil sur la période 2009-2012.

Les mesures adoptées en décembre 2010<sup>17</sup>:

- Pour les membres recrutés avant 2012 : augmentation des cotisations de 30,88 % à 34 % du salaire de référence (1/3 personnel, 2/3 Organisation)
- Pour les bénéficiaires avant 2012 : gel des pensions jusqu'à une perte individuelle cumulée de pouvoir d'achat de 8 %.
- Pour les Organisations : contributions spéciales additionnelles jusqu'à ce que la pleine capitalisation soit atteinte : pour le CERN : 60 MCHF par an, pour l'ESO : 1,3 MCHF par an.

Les mesures adoptées en juin 2011 et mars 2012 :

- Pour les membres recrutés à partir de 2012 : de nouvelles conditions de pension (Voir tableau ci-après).

Paramètres	Modalités applicables aux pensions	
	Pré – 2012	À partir de 2012
Age légal de la retraite	65 ans	67 ans
Taux de cotisation	34 %	31.60 %
Partage des contributions CERN - Membres employés	1/3 – 2/3	40 % - 60 %
Contribution CERN	22.67 %	18.96 %
Taux d'accumulation	2 % (35 ans)	1.85 % (37 ans et 10 mois)
Retraite maximum	70 %	70 %
Salaire ouvrant droit à pension	Dernier salaire	Moyenne des salaires des trois dernières années

- Pour les bénéficiaires à partir de 2012 : potentielle sous indexation avec une perte maximale de pouvoir d'achat de 8 %.

Ces deux dernières mesures n'ont pas fait l'objet d'un consensus avec l'Association du personnel. Elles représentent en effet pour le personnel des efforts cumulés très importants, trop importants.

Sur ce paquet de mesures, le Conseil s'engage à long terme.

En effet, le Conseil a approuvé le train de mesures en reconnaissant que les efforts sont, à ces yeux, équitablement répartis entre toutes les parties prenantes et qu'ils sont donc interdépendants<sup>18</sup>.

En conséquence, « Le Conseil [...] confirme que, étant donné que le train de mesures constitue une répartition équitable des efforts entre toutes les parties, à savoir, les membres du personnel, les pensionnés et les Organisations participantes, il n'est pas possible d'en modifier un élément sans modifier l'ensemble, étant entendu qu'il convient de maintenir dans tous les cas un modèle de répartition équitable ».

De ce fait, l'Organisation continuera de verser une cotisation spéciale de 60 MCHF par an jusqu'à ce que la pleine capitalisation soit confirmée par le Conseil d'administration de la Caisse de pensions dans son rapport annuel<sup>19</sup>. En parallèle, les efforts du personnel seront eux aussi poursuivis jusqu'à cette même échéance. Ni les uns ni les autres ne peuvent être remis en cause unilatéralement.

#### Quelles réflexions de l'Association pour l'avenir de l'Organisation et de la Caisse ?

Alors que l'avenir de l'Organisation est en discussion, comme nous l'avons évoqué dans notre numéro spécial du PROTON « Quel futur pour le CERN ? », décembre 2022, il est crucial de proposer des solutions bénéfiques pour toutes les parties afin de relever les défis auxquels l'Organisation est confrontée. C'est ce que tente de faire, une fois encore, l'Association du personnel, cherchant ainsi à générer des revenus additionnels pour l'Organisation, ou rendre possible la réallocation de budgets.

16 CERN/2948

17 CERN/2947

18 CERN/FC/5498 CERN/2947; CERN/2972, Annexe 2

19 CERN/2954

## La taxation interne des pensions

Les salaires du personnel employé du CERN ont toujours été exemptés d'impôt par les États membres et leur niveau a été fixé par comparaison avec les salaires nets (après imposition) offerts par les comparateurs, il manquait néanmoins la formalisation de ce mécanisme que l'Organisation a codifié en introduisant la taxation interne sur les salaires qu'elle verse aux membres de son personnel (dans les Statut et Règlement du Personnel du CERN, S V 2.01). Les salaires sont, ainsi, pour éviter une double imposition, exemptés de l'impôt sur le revenu sur les traitements et émoluments versés par le CERN. Une pension n'étant rien de moins qu'un salaire différé, comme le Tribunal administratif de l'OIT a confirmé (Arrêt 2793, § 20, 106<sup>e</sup> session, 2009), l'analogie est évidente.

Or, les pensions sont actuellement taxables et soumises à une imposition par la grande majorité des États où résident les pensionnés du CERN.

Ce mécanisme peut être envisagé de diverses façons :

- 1 S'ancrant sur la proposition du GT2, déjà en 2007, exposée précédemment dans cet article, une proposition est d'envisager la taxation interne des pensions, qui consiste à introduire une imposition interne des pensions, versée au budget de l'Organisation pour créer des revenus additionnels.
- 2 La taxation interne des pensions peut être partielle. Dans ce scénario, une partie des pensions versée par la Caisse serait soumise à une imposition interne. Le revenu généré par cette taxation serait versé au budget de l'Organisation. En contrepartie, les pensionnés recevraient un crédit d'impôts équivalant à la réduction de leur pension due à cette imposition interne.
- 3 La taxation interne pourrait aussi, dans un premier temps, se traduire par l'introduction d'un mécanisme par lequel, les États membres reverseraient à l'Organisation un pourcentage des taxes prélevées et perçues sur les pensions des retraités du CERN. Ce système permettrait de simplifier la gestion administrative tout en générant des revenus additionnels pour l'Organisation.

Cette proposition nécessiterait encore une définition précise de ses modalités et de son application. Cependant elle s'inscrit dans la tradition de concertation et créativité des parties prenantes du CERN, qui ont déjà su faire preuve d'innovation dans la gestion financière de l'Organisation, comme le témoigne le succès du programme de recrutement financé par le congé épargné.

### **Pour une garantie de la protection sociale par les États membres codifiée dans les textes de l'Organisation**

La garantie des États membres a pu être soulignée et approuvée par le Conseil à l'occasion de divers documents qui lui ont été soumis.

Le rapport des trois experts en droit international mandatés en 1997 par le groupe de travail du CCP<sup>20</sup>, donne l'état du droit en la matière, et statue clairement sur la responsabilité des états.

Cette réalité juridique fut d'ailleurs, en autres, rappelée, en décembre 2012, dans le document « Obligations des États membres du CERN en cas de retrait de l'Organisation »<sup>21</sup> :

« ... Les États membres sont également responsables du financement des engagements à long terme de l'Organisation, figurant dans les comptes annuels et les états financiers. Actuellement, ces engagements incluent, entre autres, le coût du maintien de l'équilibre financier à long terme des régimes de protection sociale de l'Organisation. »

Et tout récemment, cette garantie fut rappelée et approuvée par le Conseil dans le document « Garantie de la couverture d'assurance maladie » : « ... La conclusion est que les pensions et la couverture d'assurance maladie constituent des conditions d'emploi essentielles qui doivent être garanties par l'Organisation, ou, à défaut, par ses États membres. »

Les articles I 3,03 des Statut et Règlement de la Caisse de pensions ainsi que I 1.07 du Règlement du CHIS doivent maintenant le codifier de façon explicite.

### **Pour la poursuite des travaux du groupe de travail sur « la garantie des pensions »**

#### *Historique et contexte*

Durant les presque 70 dernières années, les États membres de l'Organisation, l'Organisation elle-même et les représentants du personnel, ont montré leur implication et souci constants de s'adapter aux conditions économiques et évolutions démographiques afin de garantir tant le paiement des prestations jusqu'au dernier bénéficiaire que les niveaux de celles-ci, y compris en cas de dissolution :

- En 1986, le Conseil adopte une Résolution par laquelle l'Organisation s'engage à « garantir le paiement des prestations statutaires acquises par les membres et les bénéficiaires de la Caisse de Pensions (...) jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire »
- En 1996, le Conseil adopte une deuxième Résolution rendant possible la création d'une fondation de droit suisse pour se substituer à la Caisse dans l'hypothèse d'une dissolution de l'Organisation<sup>22</sup>.

Si, dès les années 1970, déjà, les États membres demandent à la Direction, dans l'hypothèse du retrait d'un État membre ou de la dissolution de l'Organisation, d'étudier les risques associés à ces deux situations, d'évaluer les conséquences pour les membres et bénéficiaires de ces deux régimes, et de proposer des solutions appropriées.

C'est en 1997, qu'un groupe de travail du Comité de concertation permanent (CCP), sous le nom de « Groupe de travail sur la garantie des pensions », est créé pour étudier quatre questions et élaborer le Règlement de la Fondation

- 1 Le retrait d'un ou de plusieurs États membres durant l'existence de l'Organisation et ses conséquences pour la Caisse de pensions.

20 CERN/TREF/208 - 30 April 2002

21 CERN/FC/5694/AR CERN/3042/AR

22 CERN/2165



Cette question a fait l'objet du document « Les obligations des États membres du CERN en cas de retrait de l'Organisation » que la Direction a soumis en décembre 2012 au Comité des finances et au Conseil du CERN. Il y est rappelé que :

- Selon la Convention constitutive du CERN, tous les engagements de l'Organisation doivent être couverts par les contributions des États membres; les engagements à long terme comprennent notamment le coût du maintien de l'équilibre financier à long terme des régimes de protection sociale de l'Organisation.
  - Le montant des engagements est indiqué dans les états financiers du CERN, soumis au Conseil chaque année; pour la Caisse, cela représente environ 7 milliards de francs suisses; pour le CHIS, le montant est d'environ 3 milliards.
- 2 Le maintien du niveau des prestations à verser par la Fondation après la dissolution de l'Organisation et la préservation du pouvoir d'achat des bénéficiaires.

En 2006, le Conseil a adopté une nouvelle méthode d'adaptation des pensions indépendante de l'adaptation des traitements et qui prend en compte le coût de la vie à Genève et la situation financière de la Caisse (cf. article II 1.14 et annexe C des Statuts de la Caisse)

- 3 La garantie que, en cas de dissolution, l'Organisation réglera ses dettes envers la Caisse de pensions. Pour répondre à cette question :
- En 2006, la dette du CERN envers la Caisse (env. 450 MCHF) est acquittée.
  - En 2018, l'article I 2.03 dans les Statuts de la Caisse est introduit : « Les actifs de la Caisse sont détenus séparément de ceux du CERN et servent exclusivement au but de la Caisse défini à l'article I 1.01 des Statuts. Ni le CERN ni l'ESO ne peuvent recouvrer, emprunter, mettre en gage, hypothéquer ou donner en nantissement les actifs de la Caisse. »

- 4 L'assurance maladie des bénéficiaires de la Fondation. Cette 4<sup>ème</sup> question a connu une réponse extrêmement positive, en décembre 2022, de la part du Conseil de l'Organisation, qui a reconnu que le droit à une couverture d'assurance maladie après la cessation de service constitue un droit acquis<sup>23</sup>.

Cependant, il est apparu après de nombreux échanges avec autorités suisses, qu'une fondation chargée de la prévoyance professionnelle (pensions) et de l'assurance maladie ne semble pas compatible avec le cadre législatif suisse.

*Pour une nouvelle étape des travaux du groupe de travail sur «la garantie des pensions »*

Il est donc nécessaire que le groupe de travail entame une nouvelle étape de ses travaux en traitant l'ensemble des questions relatives à la pérennité de la protection sociale des membres employés de l'Organisation, en cas de fusion, de reconstitution, d'autres transformations ou de dissolution de l'Organisation, englobant ainsi les aspects pension et assurance maladie.

Afin de refléter l'étendue de son mandat, le groupe de travail du Comité de concertation permanent devrait se rebaptiser « Groupe de travail sur la pérennité de la protection sociale ».

Le groupe de travail, en plus d'étudier les modalités d'une potentielle taxation interne, et la codification dans les textes du CERN de la garantie des États membres, pourra s'atteler à :

1. Étudier une solution alternative, préférablement une entité internationale, considérant qu'une fondation chargée de la prévoyance professionnelle (pensions) et de l'assurance maladie ne semble pas compatible avec le cadre législatif suisse.
  - Cette solution peut être trouvée soit par application des dispositions de la Convention du CERN, soit par un accord spécial conclu à cet effet entre tous les États membres.

- Ceci d'autant plus que d'autres questions importantes se poseraient, au-delà de la question de la garantie des paiements des prestations pensions et assurance maladie. Ces questions incluent aussi la décontamination des installations, la remise en état des terrains, la liquidation des avoirs, le remboursement des créances, etc. Or, ces responsabilités et cette gestion ne sauraient être laissées aux seuls États hôtes ; il s'agit de questions d'intérêt commun à tous les États membres.
2. Proposer les modalités permettant une garantie effective des pensions et de l'assurance maladie, en cas de fusion, reconstitution, d'autres transformations ou de la dissolution de l'Organisation. Ces modalités doivent permettre la mise en œuvre de la garantie des États membres par le biais des instruments et moyens juridiques appropriés.
  3. Cette garantie des États membres, une fois codifiée, approuvée par les États, offrira une protection aux bénéficiaires, qui permettrait, dans des temps raisonnables, d'ouvrir la voie pour réexaminer la question de la pleine capitalisation de la Caisse en tout temps.

Une analogie pourrait être établie avec la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Genève, soumise à une couverture minimale proche de la pleine capitalisation, sans la rechercher en tout temps, tout en bénéficiant de la garantie de l'État de Genève.

Une fois toutes les garanties codifiées et les modalités fixées, le CERN pourrait adopter une approche similaire, offrant ainsi une certaine flexibilité par rapport à la pleine capitalisation tout en assurant la viabilité à long terme du fonds de pensions.

Une telle approche, serait dans l'intérêt de tous les partenaires / parties concernées : États membres, Organisation, personnel et pensionnés.

Cela représente un défi intellectuel, mais c'est le genre de défi que le CERN est habitué à relever. En anticipant ses enjeux et en élaborant des solutions innovantes et adaptées, le CERN peut ainsi continuer à assurer une protection sociale robuste à ses employés tout en se donnant des options financières additionnelles pour continuer à construire son futur.







# A lasting social protection for employed members of the Organization: an ongoing challenge

## *The case of pensions*

Pensions and Health Insurance are the two pillars of social protection that the Organization must guarantee to its active and retired staff members. Once recruited, we and our families leave our national social protection systems, fully relying on CERN and the protection the Organization provides as both an employer and a state that establishes its own rules.

This reflects the specificity of the international civil servant status. Indeed, one of the foundations of the rights and obligations to which international civil servants are subject is the dual requirement to ensure their independence from any authority external to the Organization while also pledging allegiance to it<sup>1</sup>.

CERN's Member States, particularly its two Host States, Switzerland (through the "Accord de siege" of 1955<sup>2</sup>) and France (through the "Accord de sécurité sociale" of 1970<sup>3</sup>), have thus entrusted the Organization with the responsibility

of ensuring the social protection of its active and retired staff. To this end, CERN has established its own pension scheme (the CERN Pension Fund) and its own health insurance scheme (the CHIS).

The principles on which this social protection is based require the Organization to:

- Provide Staff with social protection at least equivalent to that which exists in Switzerland, which requires (among other things) that "benefits [...] and employer and employee contributions be set on a parity basis" and that "the long-term financial equilibrium of the CERN Pension Fund be ensured in such a way that its statutory and contractual obligations to its members can be guaranteed at all times"<sup>4</sup>.

1 What do I know? Les fonctionnaires internationaux - Alain Pellet and David Ruzié - Presses universitaires de France

2 <https://legal-service.web.cern.ch/sites/default/files/accord-suisse-fr.pdf>

3 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000693824>

4 Letter from Ambassador E. Andres dated 11 June 1989 concerning the interpretation of article 21, part 2 of the headquarters agreement.

- Guarantee the payment of “the benefits acquired under the Rules [...] until the cessation of the rights of the last beneficiary”<sup>5</sup>.

### Main features of the Pension Fund

In 1955<sup>6</sup>, the CERN Council established a funded defined-benefit pension scheme managed by an internal structure called the “CERN Pension Fund”. This scheme protects employed staff and their families against the financial consequences of old age, invalidity and death, in accordance with the Staff Regulations and the conditions set out in the Pension Fund Rules.

The Pension Fund is an integral part of CERN and as such does not have its own legal personality. However, it enjoys operational autonomy within CERN and is managed in accordance with the framework laid down in its Statutes and Rules (in particular Articles I 2.01 and I 2.02).

While the Management of the Fund is entrusted to the Chief Executive Officer (CEO)<sup>7</sup>, assisted by the Fund Management Unit, the supervision of the Fund is entrusted to the Pension Fund Governing Board (PFGB), which acts under the supreme authority of the CERN Council<sup>8</sup>.

The Pension Fund is capitalised: Pensions are paid from a capital that is the result of the prior accumulation of contributions from employed staff, contributions from the Organization and the return on capital invested on the financial markets and certain direct investments (e.g. real estate and forests).

Since the implementation of the new governance in 2007<sup>9</sup>, the Council has decided that “perennity of the Organizations and thus of CERN and ESO as employers and as sponsors of the Pension Fund, the Fund must be fully funded in order to meet its long-term obligations”.

The pension plan is a defined benefit plan: the amount of benefits is fixed in advance on the basis of salary and other factors (length of membership, retirement age, etc.). The level of benefits is proposed by the Management (the employer) to the CERN Council (the State), which decides after concertation. The payment of these benefits is guaranteed to each employee upon recruitment. Changes in financial markets, currencies or other investment methods do not affect benefits.

### The Staff Association and the GAC-EPA: always active in defending your rights and interests

The Staff Association (SA) and, within it, the GAC-EPA have always played an active role in managing and monitoring the financial health of our pension fund, with the primary aim of ensuring that the above principles and characteristics are fully respected. At the same time, their aim is to help guarantee benefits that are at least equivalent to those offered by benchmark organisations, to ensure that staff are fairly remunerated<sup>10</sup> and that benefits are paid to the last beneficiary.

<sup>5</sup> [https://pensionfund.cern.ch/sites/default/files/2024-06/PF\\_Rules\\_and\\_Regulations\\_-\\_amended\\_version\\_01.07.2024.pdf](https://pensionfund.cern.ch/sites/default/files/2024-06/PF_Rules_and_Regulations_-_amended_version_01.07.2024.pdf)

<sup>6</sup> CERN/162

<sup>7</sup> CERN/2733/Rev.

<sup>8</sup> [https://pensionfund.cern.ch/sites/default/files/2024-06/PF\\_Rules\\_and\\_Regulations\\_-\\_amended\\_version\\_01.07.2024.pdf](https://pensionfund.cern.ch/sites/default/files/2024-06/PF_Rules_and_Regulations_-_amended_version_01.07.2024.pdf)

<sup>9</sup> CERN/2733/Rev.

<sup>10</sup> CERN/1401 - Minutes of the Council meeting of 17 and 18 December 1980: “The Council decides [...] that it will set up a Working Group [...] to raise the pensions of CERN staff to levels comparable with those of the SIG (Services Industriels de Geneve) for the lower grades and the Co-ordinated Organisations for the higher grades[...].”

They participate in the work of both:

- The Governing Board
  - with two members appointed by the CERN Staff Association from among the staff of the Organization; one member appointed by the ESO Staff Association from among the staff of that Organization; one member appointed by the “Groupement des anciens” of CERN and ESO from among the beneficiaries of the Fund in respect of CERN or ESO).
  - The Vice-President of the Governing Board shall be appointed by the Governing Board on the recommendation of the Council from among the members nominated by the CERN Staff Association and the ESO Staff Association.
- Its technical committees, which are:
  - the Investment Committee (currently one representative of the SA), and
  - The Actuarial Technical Committee (currently one representative of the CERN GAC-EPA and one additional member of the SA)<sup>11</sup>.

### Some historical facts

Since its creation almost 70 years ago, the history of the Fund has been marked by external events and decisions which have which have not always been accompanied by sufficient increases in its resources.

- Changes in CERN's staffing policy with lasting effects on the Fund's financial situation:
  - 1967: Adjustment of pensions to inflation; pension based on final salary<sup>12</sup>.
  - The second revision of the statutes of the Fund in 1976 brought the following changes:
    - Retirement age raised to 65; maximum pension increased from 60 % to 70 % of final basic salary after 35 years of service.
    - No reduction in pension on retirement at age 60.
    - The Finance Committee did not recommend an increase in the contribution rate, which was set at 21 % despite negative returns in 1973 and 1974 and significant increases in pensions (CERN/1211).
    - The Council abolished the guarantee of a return on capital if it was lower than the actuarial parameter (this resource guarantee had never been applied)<sup>13</sup>.
  - 1982: Introduction of supplementary allowances and pensions<sup>14</sup>.
- Global crises or crises with global consequences:
  - The 1973 oil crisis
  - 'Black Monday' in 1987
  - The Asian crisis of 1997-1998
  - The stock market crashes of 2001-2002 and 2008.

<sup>11</sup> [https://pensionfund.cern.ch/sites/default/files/2024-06/PF\\_Rules\\_and\\_Regulations\\_-\\_amended\\_version\\_01.07.2024.pdf](https://pensionfund.cern.ch/sites/default/files/2024-06/PF_Rules_and_Regulations_-_amended_version_01.07.2024.pdf)

<sup>12</sup> CERN/FC/946/Rev.

<sup>13</sup> CERN/CC/1726: CERN/1675

<sup>14</sup> CERN/1428

### The 2008 financial crash and its aftermath

At the beginning of 2008, the situation of the Pension Fund was reassuring. Significant progress had been made on the financial front and in the actuarial valuation, thanks to the adoption of parameters much more in line with the economic situation and the practices of pension funds similar to CERN's (i.e. Swiss pension funds or those of international organisations).

However, 2008 will go down as one of the worst years for the equity and credit markets since the Great Depression of the 1930s. Exceptional circumstances caused major upheavals in the markets in which the Fund was invested. At the end of the year, the Fund's performance was -19.3 %, with a capital loss of CHF 875 million.

At CERN, this unfavorable trend was exacerbated by a continuous increase in the mathematical reserve for pensioners and negative cash flows.

This situation led the Pension Fund Governing Board in March 2008 to set up a working group, known as WG2, with the mandate of drawing up proposals to rectify the situation and achieve full capitalisation of the Fund, which was facing a deficit of almost CHF 2,100 million.

Without corrective measures, the Fund's deficit would have increased by almost CHF 80 million per year, the coverage ratio would have fallen to 15.4 % in 2033 and the Fund would have exhausted its resources in 2038.

### The origins of the 2010-2012 package

Following the decision of the CERN Council in 2007 that the CERN Pension Fund should be fully funded<sup>15</sup>, a Working Group envisaged several measures to remedy the situation and eventually achieve full funding of the Fund:

1. An immediate injection of CHF 2,100 million by the Member States: This measure was rejected as the immediate injection of such a large amount was not considered feasible.
2. Reducing outflows from the Fund:
  - Introduction of a new system for new members: this idea was abandoned because it was too costly, as the pension fund for former members would have become a closed fund that would have had to be balanced in advance.
  - Modification of benefits for future members: This measure was retained as one of the elements of the package of measures finally adopted in 2012. It aims to adjust benefits for new members in order to better balance the Fund's finances in the long term.
3. Increase in the Fund's resources:
  - By increasing the current contribution rate: the increase in contributions from active members is intended to increase the financial resources of the Fund.
  - A capital injection through a special contribution from the Member States, to be distributed in an equitable manner. This is an additional contribution from the Member States to strengthen the Fund.
  - A payment by the Member States which benefit from the taxation of pensions: This measure, which consisted either in an internal taxation of pensions by CERN or in a (partial) retrocession of the taxes levied on pensions by the Member States, was not maintained.

<sup>15</sup> CERN/2733/Rev.



### The package of measures adopted in 2010-2012

The CERN Council decided, on the basis of the options presented by WG2 and the 2010 actuarial study<sup>16</sup>, to put in place a package of measures to restore the Fund to full funding. These measures were defined and decided by the Council for the period 2009-2012.

The measures adopted in December 2010<sup>17</sup>:

- For members recruited before 2012: increase in contributions from 30.88 % to 34 % of the reference salary (1/3 staff, 2/3 Organization).
- For beneficiaries recruited before 2012: freezing of pensions up to a cumulative individual loss of purchasing power of 8 %.
- For the Organizations: additional special contributions until full capitalisation is reached: for CERN: CHF 60 million per year, for ESO: CHF 1.3 million per year.

Measures adopted in June 2011 and March 2012:

- For members recruited from 2012: new pension conditions (see table below).

Parameters	Terms and conditions applicable to pensions	
	Pre – 2012	From 2012
Legal retirement age	65 years	67 years
Contribution rate	34 %	31.60 %
Division of contributions CERN - Employee members	1/3 – 2/3	40 % - 60 %
CERN Contribution	22.67 %	18.96 %
Accumulation rate	2 % (35 years)	1.85 % (37 years and 10 months)
Maximum retirement	70 %	70 %
Pensionable salary	Last salary	Average salary over the last three years

- For beneficiaries from 2012: potential under-indexation with a maximum loss of purchasing power of 8 %.

These last two measures were not agreed with the Staff Association. For the employees, they represent a cumulative effort that is too great.

The Council committed to this package of measures for the long term.

The Council approved the package of measures, recognising that it believes the efforts are fairly shared among all stakeholders and are therefore interdependent<sup>18</sup>.

Accordingly, “the Council [...] confirms that, as the package represents a fair distribution of effort between all parties, i.e. staff, pensioners and participating organisations, it is not possible to change any element of the package without changing the whole, it being understood that a fair distribution model should be maintained in all cases”.

As a result, the Organization will continue to pay a special contribution of CHF 60 million per year until full funding is confirmed by the Pension Fund Governing Board in its annual report<sup>19</sup>. At the same time, staff will continue their efforts until the same date. Neither of these measures can be called into question unilaterally.

### What are the Association's thoughts on the future of the Organisation and the Fund?

With the future of the Organization under discussion, as we discussed in our special issue of Proton “What future for CERN?”, December 2023, it is crucial to propose win-win solutions to the challenges facing the Organization. This is what the Staff Association is trying to do, once again, with a view to generating additional income for the Organization, or making it possible to reallocate budgets

#### Internal taxation of pensions

The salaries of staff employed by CERN have always been exempt from tax by the Member States and their level has been set by comparison with the net salaries (after tax) offered by comparators. However, this mechanism has not been formalised, and the Organization has codified it by introducing internal taxation on the salaries it pays to its staff members in the CERN Staff Regulations and Rules, S V 2.01.

To avoid double taxation, salaries are exempt from income tax on salaries and emoluments paid by CERN. As a pension is nothing less than a deferred salary, as the ILO Administrative Tribunal has confirmed (Ruling 2793, § 20, 106th session, 2009), the analogy is obvious.

Pensions are currently taxable and subject to taxation by most States where CERN pensioners reside.

This mechanism can be envisaged in various ways:

1. Building on the 2007 WG2 proposal discussed earlier, one suggestion is to introduce internal taxation on pensions. This would involve taxing pensions internally, with the revenue generated being allocated to the Organization's budget, thereby creating an additional income stream.
2. Internal taxation of pensions could be applied partially. In this case, a portion of the pensions paid by the Fund would be subject to internal taxation. The income generated from this taxation would be allocated to the Organization's budget. In return, pensioners would receive a tax credit that compensates for the reduction in their pension resulting from this internal taxation.
3. Internal taxation could initially be implemented through a mechanism in which Member States would return to the Organization a percentage of the taxes levied and collected on the pensions of CERN retirees. This system would simplify administrative processes while generating additional income for the Organization.

While this proposal would still require a precise definition of its modalities and implementation, it aligns with CERN's tradition of concertation and creativity. The Organization's stakeholders have already demonstrated financial innovation, as evidenced by the success of the recruitment programme financed through saved leave.

<sup>16</sup> CERN/2948

<sup>17</sup> CERN/2947

<sup>18</sup> CERN/2947; CERN/2972, Annex 2

<sup>19</sup> CERN/2954

### For a guarantee of social protection by the Member States, codified in the texts of the Organization

The Member States' guarantee has been emphasised and approved by the Council in various documents submitted to it.

The report by the three experts in international law commissioned in 1997 by the Standing Concertation Committee (SCC)<sup>20</sup> Working Group sets out the state of the law in this area, and clearly states the responsibility of States.

This legal principle was reaffirmed in December 2012 in the document titled "Obligations of CERN Member States in the Event of Withdrawal from the Organization."<sup>21</sup>:

"[...] Member States are also responsible for financing of the Organization's long-term liabilities, as laid down in the Annual Accounts/Financial Statements. Currently, such liabilities include, inter alia, the cost of ensuring the long-term financial balance of the Organization's social security schemes."

And very recently, this guarantee was reiterated and approved by the Council in the document "Guarantee of health insurance cover": "[...] The conclusion is that pensions and health insurance cover constitute essential conditions of employment which must be guaranteed by the Organization or, failing that, by its Member States".

Articles I 3.03 of the Pension Fund Regulations and Rules and I 1.07 of the CHIS Regulations must now explicitly codify this.

### Continuing the work of the pensions guarantee working group

#### Background and context

Over the last 70 years or so, the Member States of the Organization, the Organization itself and the Staff representatives have shown their constant commitment and concern to adapt to economic conditions and demographic changes to guarantee both the payment of benefits to the last beneficiary and the levels of those benefits, including in the event of dissolution:

- In 1986, the Council adopted a Resolution by which the Organization committed to "guarantee the payment of statutory benefits accrued by the members and beneficiaries of the Pension Fund [...] until the extinction of the rights of the last beneficiary."
- In 1996, the Council adopted a second Resolution allowing for the creation of a Swiss Foundation to take over from the Pension Fund in the event of the dissolution of the Organization.

Since the 1970s, member states have been asking the Management to study the risks associated with the withdrawal of a member state or the dissolution of the Organization, to assess the consequences for the members and beneficiaries of these two schemes, and to propose appropriate solutions.

In 1997, a working group of the Standing Concertation Committee (SCC), known as the "Pension Guarantee Working Group", was set up to study 4 issues and draw up the Foundation's regulations

1. The withdrawal of one or more Member States during the existence of the Organization and its consequences for the Pension Fund.

This issue was the subject of the document "The obligations of CERN Member States in the event of withdrawal from the Organization" which the Directorate submitted to the CERN Finance Committee and Council in December 2012. It recalls that:

- According to the CERN Funding Convention, all the Organization's liabilities must be covered by Member States' contributions; long-term liabilities include, in particular, the cost of maintaining the long-term financial equilibrium of the Organization's social protection schemes.
  - The amount of the liabilities is shown in CERN's financial statements, which are submitted to the Council each year; for the Fund, this represents about CHF 7 billion; for the CHIS, the amount is about CHF 3 billion.
2. Maintaining the level of benefits to be paid by the Foundation after the dissolution of the Organization and preserving the purchasing power of beneficiaries.

In 2006, the Council adopted a new method for adjusting pensions, which is independent of salary adjustments and considers the cost of living in Geneva and the Fund's financial situation (see Article II 1.14 and Appendix C of the Fund's Regulations).

3. A guarantee that, in the event of dissolution, the Organization will settle its debts to the Pension Fund. To answer this question:
  - In 2006, CERN's debt to the Fund (approx. CHF 450 million) was discharged.
  - In 2018, Article I 2.03 of the Rules and Regulations of the Pension Fund was introduced: "The assets of the Fund shall be held separately from those of CERN and shall be used solely for the purpose of the Fund as defined in Article I 1.01 of the Rules. Neither CERN nor ESO shall reclaim, borrow, pledge, mortgage or impose a lien upon the assets of the Fund."
4. Health insurance for Foundation beneficiaries. This 4th question was answered extremely positively in December 2022 by the CERN Council, which recognised that the right to after-service health insurance cover is an acquired right.

However, after numerous exchanges with the Swiss authorities, it became clear that a foundation responsible for occupational benefits (pensions) and health insurance does not seem compatible with the Swiss legislative framework.

#### Towards a new stage in the work of the "pensions guarantee" Working Group

It is therefore necessary for the working group to embark on a new stage of its work by dealing with all the questions relating to the continuity of social protection for the members employed by the Organization, in the event of a merger, reconstitution, other transformations or dissolution of the Organization, thus encompassing the pension and health insurance aspects.

To reflect the scope of its mandate, the Working Group of the Standing Advisory Committee should be renamed the "Working Group on the Sustainability of Social Protection".

In addition to studying the modalities of a potential internal taxation, and the codification in CERN texts of the guarantee of the Member States, the working group will be able to work on :

20 CERN/TREF/208 - 30 April 2002

21 CERN/FC/5694/RA CERN/3042/RA



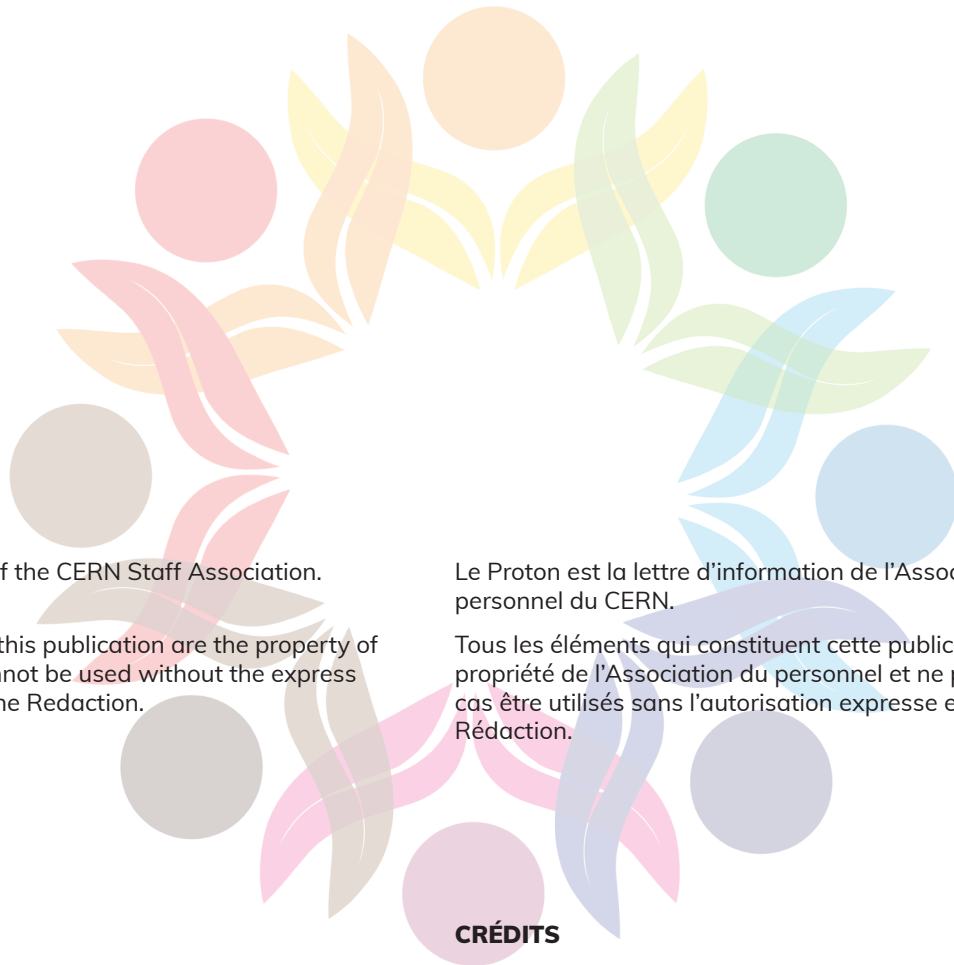
1. Study an alternative solution, preferably an international entity, considering that a foundation responsible for occupational benefits (pensions) and health insurance seems not to be compatible with the Swiss legislative framework.
  - Seek a solution either by applying the provisions of the CERN Convention or by a special agreement concluded to this effect between all the Member States.
  - Show a path for other important issues that arise beyond the guarantee of payments for pensions and health insurance benefits. These issues also include the decontamination of facilities, the restoration of land, the liquidation of assets, the reimbursement of claims, etc. However, these responsibilities and this management cannot be left solely to the Host States; they are matters of common interest to all Member States.
2. Propose arrangements for effectively guaranteeing pensions and health insurance in the event of merger, reconstitution, other transformations or the dissolution of the Organization. These arrangements must enable the implementation of the guarantees.
3. This guarantee by the Member States, once codified and approved by the States, will provide protection to beneficiaries, which would make it possible, within a reasonable timeframe, to pave the way for re-examining the question of full funding of the fund at any time.

An analogy could be drawn with the “Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Genève” (the pension fund of the employees of the state of Geneva and other affiliated employers), which is subject to a minimum coverage close to full capitalisation, while benefiting from the guarantee of the State of Geneva.

Once all the guarantees are codified and the terms are set, CERN could adopt a similar approach, thus offering some flexibility compared to full capitalization while ensuring the long-term viability of the Pension Fund.

Such an approach would be in the interest of all parties concerned: Member States, the Organization, staff, and retirees.

This represents an intellectual challenge, but it is the kind of challenge CERN is accustomed to tackling. By anticipating these issues and developing innovative and tailored solutions, CERN can continue to ensure robust social protection for its employees while providing additional financial options to continue building its future.



Proton is the newsletter of the CERN Staff Association.

All elements constituting this publication are the property of Staff Association and cannot be used without the express written authorization of the Redaction.

Le Proton est la lettre d'information de l'Association du personnel du CERN.

Tous les éléments qui constituent cette publication restent la propriété de l'Association du personnel et ne peuvent en aucun cas être utilisés sans l'autorisation expresse et écrite de la Rédaction.

## CREDITS

**Chief Editor:** I. Mardirossian

**Authors:**

M. Benot, S. Evrard, I. Mardirossian, J.-P. Matheys, M. Vitasse.

**Translation, editing and proofreading:**

J. Apostolakis, M. Aymon, J. Lahaye, A. Solero, S. Weisz.

**Design and Layout:** C. Regelbrugge

**Cartoonist:**

B. Pirollet

**Photos credits:**

Freepik, Pixabay, Adobe Stock

## CRÉDITS

**Rédactrice en chef :** I. Mardirossian

**Auteurs :**

M. Benot, S. Evrard, I. Mardirossian, J.-P. Matheys, M. Vitasse.

**Traduction, correction et relecture :**

J. Apostolakis, M. Aymon, J. Lahaye, A. Solero, S. Weisz.

**Conception et mise en page :** C. Regelbrugge

**Dessinateur :**

B. Pirollet

**Crédits photos :**

Freepik, Pixabay, Adobe Stock



For further information or comment, please contact – Pour tous renseignements ou commentaires s'adresser à  
l'Association du personnel du CERN - CH-1211 Genève 23

Tel. +41 22 767 42 24

Email : [Staff.Association@cern.ch](mailto:Staff.Association@cern.ch)  
[staff-association.web.cern.ch](http://staff-association.web.cern.ch)

