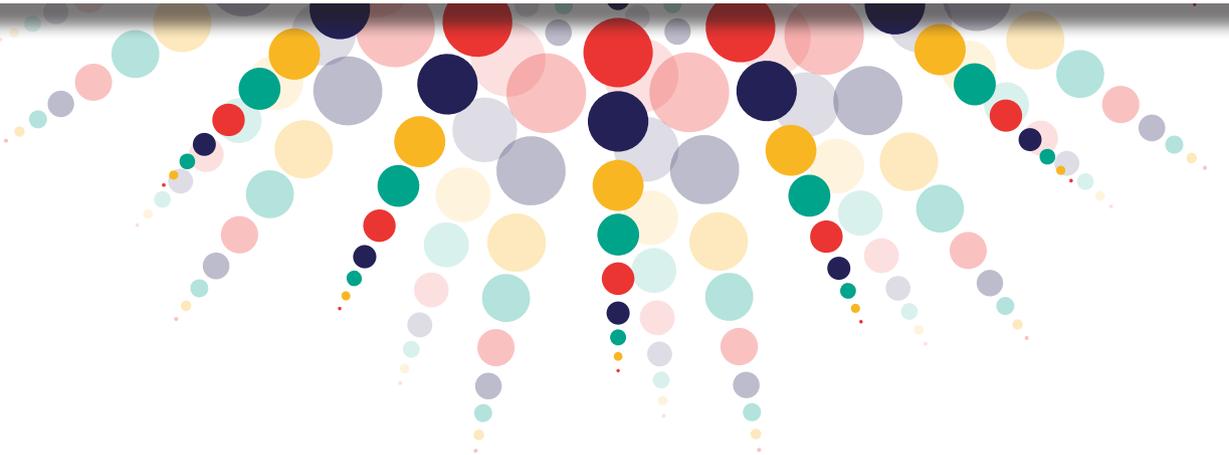


RAPPORT ANNUEL
2020

The main title is centered on the page. Above and below the text are decorative sunburst patterns composed of numerous overlapping circles in various colors (red, yellow, green, blue, purple, pink) that radiate outwards from a central point. The circles vary in size and opacity, creating a vibrant, multi-layered effect.

L'Association

Mandat

L'Association du personnel est l'**organe statutaire de représentation du personnel**. Son existence est entérinée par le Chapitre VII du Statut du personnel :

“Dans le cadre du présent Statut et indépendamment du système hiérarchique normal, les relations entre le Directeur général de l'Organisation et le personnel s'établissent soit à titre individuel, soit à titre collectif par l'intermédiaire de l'Association du personnel.”

Tout membre ordinaire ou membre associé de l'Organisation ainsi que tout pensionné, à travers le Groupement des anciens du CERN et de l'ESO (GAC-EPA), peut adhérer à l'Association.

Missions

Servir et défendre

les intérêts économiques, sociaux, professionnels et moraux de l'ensemble du personnel du CERN.

Préserver

les droits et défendre les intérêts des familles du personnel et ceux des bénéficiaires de la Caisse de pensions.

Promouvoir

de bonnes relations entre : les membres du personnel, les autres personnels travaillant sur le domaine du CERN, les populations au sein desquelles vivent les membres du personnel et leur famille.

Participer

avec le Conseil et le Directeur général à la recherche et à la mise en œuvre des moyens d'assurer la mission et la pérennité de l'Organisation.

Chiffres clés

1955

Création de l'Association du personnel

54

Réunions du Comité exécutif

24

Réunions du Conseil du personnel

9

Commissions internes

1

Crèche et école

48

Clubs sous l'égide de l'Association

57

Délégué·e·s élu·e·s

1'626

Membres de l'Association



Organes officiels

L'Association du personnel, par l'intermédiaire de ses délégués, représente collectivement l'ensemble du personnel de l'Organisation auprès du Directeur général et des États membres. Pour ce faire, les représentants du personnel participent activement aux différents comités, commissions et organes paritaires. Ainsi, l'Association du personnel participe à tous les types de discussions et agit toujours dans l'intérêt du personnel.

**23 délégué(e)s représentant le personnel
dans 15 organes officiels**

Organes officiels	Délégué(e) nommé(e)
Comité de Concertation Permanent (CCP)	Sébastien Evrard, Serge Grillot, Thibaut Lefevre, Isabelle Mardirossian, Almudena Solero
Sous-groupe N° 1 du CCP	Tony Cass, Isabelle Mardirossian, Adriana Rossi, Almudena Solero
Sous-groupe N° 2 du CCP	Sébastien Evrard, Thibaut Lefevre, Jean-Pol Matheys
Forum Tripartite sur les Conditions d'emploi (TREF)	Thibaut Lefevre, Isabelle Mardirossian, Almudena Solero
Conseil d'administration de la Caisse de pensions	Peter Hristov, Isabelle Mardirossian

Organes officiels	Délégué(e) nommé(e)
Commission paritaire consultative des recours	François Duval, John Etheridge (suppléant), Nicolas Salomon (suppléant)
Commission paritaire consultative de discipline	Nick Ziogas, Rosario Principe (suppléant), Kurt Weiss (suppléant)
Commission paritaire consultative de réadaptation et d'invalidité	Nick Ziogas, Nicolas Salomon (suppléant)
Commission de formation et de développement du CERN (CLB)	Thibaut Lefevre, Yannis Papaphilippou, Anthony Rey
Comité de l'assurance maladie (CHIS Board)	Sébastien Evrard, David Jacobs (GAC-EPA), Joël Lahaye, Morna Robillard (GAC-EPA)
Comité des litiges en matière d'assurance maladie (CLAM)	Sébastien Evrard, David Jacobs (GAC-EPA - suppléant)
Comité de l'enseignement académique (ATC)	Yannis Papaphilippou
Comité consultatif des utilisateurs du CERN (ACCU)	Isabelle Mardirossian
Comité de la recherche	Tony Cass
Comité pour la politique de sécurité (SAPOCO)	Richard Morton, Eric Herbé
Comité des Délégués départementaux à la Sécurité (DSOC)	John Etheridge, Richard Morton
Comité de surveillance des restaurants (CSR)	Patrick Blaise, Alexandre Putzu, Anthony Rey

2020 a été une année exceptionnelle durant laquelle l'Association a participé à douze réunions du Comité de Concertation Permanent (CCP) dont trois séances extraordinaires, et à trois réunions du TREF.

Deux réunions spéciales du CCP ont été organisées pour traiter de la situation due au Covid-19. Il y a également eu une réunion dédiée à l'analyse pluriannuelle des résultats des exercices MERIT. D'autres sujets divers et variés ont été abordés, dont trois pour lesquels l'Association a dû recourir à l'arbitrage de la Directrice générale :

- La prolongation du contrat des titulaires au-delà de la limite d'âge de départ à la retraite, sous certaines conditions (Art. R II 5.01) : la Directrice générale a accepté la demande de l'Association du personnel ; la dernière phrase de l'article R II 5.01 a été supprimée.
- L'introduction de la notion d'indemnités de compensation du coût de la vie traitée par l'Organisation pour le compte d'un tiers, afin de distinguer clairement cette indemnité de l'indemnité de subsistance versée par l'Organisation. La Directrice générale a rejeté la demande de l'Association du personnel qui s'opposait à la modification proposée.
- Les propositions de mesures relatives à la couverture d'assurance maladie en cas d'acquisition de pension de conjoint survivant : la Directrice générale a rejeté la demande de l'Association du personnel de maintenir la situation actuelle, à savoir que le CERN contribue au CHIS pour les conjoints survivants pour lesquels la pension a été acquise.

Par ailleurs l'Association a également été largement impliquée dans les travaux du sous-groupe du CCP n°1 pour différents sujets tels que la création de la Commission sur la protection des données personnelles, la mobilité interne, le télétravail (OC n°17), la révision des Statuts et Règlement du personnel, etc.

Une représentation de l'Association du personnel, composée de cinq délégués du personnel, assiste également, en tant qu'observateurs, aux réunions du Comité des finances et aux sessions ouvertes du Conseil. En 2020, l'Association a participé aux quatre réunions du Comité des finances (FC).

Habituellement, l'Association organise périodiquement une rencontre des Délégués des États membres au Conseil et au Comité des finances avec leurs concitoyens de l'Organisation. En 2020, en raison de la situation sanitaire, l'Association n'a pas pu organiser ces « Cocktails des Ambassadeurs » à l'issue des réunions du Comité des finances des mois de mars et septembre.

Points Forts



Examen quinquennal

À la suite du travail de préparation effectué en 2019, l'examen quinquennal 2021 a formellement débuté le 1^{er} janvier 2020. L'année 2020 a été consacrée à la préparation et la validation des différents rapports.

Lors du Conseil du mois de juin, la proposition de la Direction concernant les conditions financières et sociales à examiner a été approuvée. Cette première partie du processus de révision a été l'aboutissement d'un travail de préparation et de concertation entre la Direction du CERN et l'Association. Ce travail s'est tout d'abord basé sur une analyse factuelle du recrutement et de la rétention du personnel du CERN sur les cinq dernières années. En parallèle de l'étude faite par le département HR, l'Association du personnel a réalisé sa propre analyse afin d'étudier si le CERN recrutait ses employés dans tous ses États membres en conservant une répartition entre États la plus juste possible. Ce travail a été initialement présenté dans le cadre du Comité de Concertation Permanent (CCP) et fut également présenté lors de la réunion du TREF du 31 mars 2020. L'analyse de l'Association a montré une difficulté avérée et grandissante de recruter dans certains États membres. En effet, le CERN est aujourd'hui dans une situation peu équitable où les huit pays les plus mal représentés (20 % des employés) contribuent à la moitié du budget du CERN. Ce constat a été partagé dans les documents de la révision quinquennale qui ont été concertés et présentés pour approbation au TREF du 18 mai. Il s'agissait au total de six documents comme indiqué ci-dessous :

- Un document d'introduction sur la revue quinquennale des conditions financières et sociales des membres du personnel du CERN.

- Un rapport sur les principaux marchés de recrutement des employés du CERN sur les cinq dernières années : le rapport montre que le CERN recrute principalement dans le secteur privé de haute technologie.
- Un rapport présentant les données sur le recrutement et la rétention des employés du CERN pendant la dernière période de référence. Notre analyse sur ce sujet peut se résumer en quelques phrases. Les difficultés généralisées de recrutement et de rétention continuent de s'aggraver pour cinq pays, à savoir les Pays-Bas, la République Tchèque, l'Allemagne, le Danemark et la Suède. De plus le recrutement et la rétention au cours des 15 dernières années restent fragiles pour la Norvège, la Grande-Bretagne et la Slovaquie. Les politiques de plafonnement des contrats à durée indéterminée ont un impact majeur sur les questions de recrutement et de rétention, elles augmentent les difficultés de recrutement et réduisent l'expertise de pointe dans les domaines spécifiques du CERN. Améliorer les conditions salariales semble être également un bon moyen d'augmenter l'attractivité du CERN pour les personnes en provenance de ces pays-là.
- Un document qui décrit le processus de collecte de données, qui sera réalisé par l'OCDE, pour comparer nos salaires avec ceux du secteur privé de haute technologie, comme mentionné précédemment.
- Un document qui décrit le processus de comparaison des conditions financières et sociales des boursiers du CERN avec les principales institutions de recherches.
- Le dernier document décrit les propositions de sujets que la direction du CERN souhaite inclure dans la révision quinquennale.



Ce dernier document a été concerté de façon plus approfondie et les propositions initiales de la Direction, qui incluaient trois autres sujets, n'ont pas trouvé le soutien de l'Association. En effet il était initialement proposé d'inclure de nouvelles mesures de diversité, une série de mesures visant à assouplir les conditions pour rejoindre et quitter le CERN, mais aussi d'effectuer une révision des programmes concernant les jeunes professionnels (boursiers, PJAS, ...). Motivée par l'enquête réalisée en 2019 qui démontrait l'insatisfaction du personnel par rapport aux mesures prises lors de la dernière révision quinquennale, l'Association a proposé, de son côté, d'ajouter dans le menu de la révision quinquennale une étude pour identifier et mettre en œuvre des améliorations concernant le développement de carrière. Après de nombreux échanges, la concertation a débouché sur une proposition incluant simplement, en plus de la partie obligatoire sur les salaires, une comparaison sur les mesures de diversité. Il a également été décidé de travailler sur la révision du programme des jeunes professionnels en parallèle de la révision quinquennale et de créer un sous-groupe du CCP visant à étudier les aspects de développement de carrière.

Une étude sur le choix des comparateurs a ensuite été menée par le Service international des rémunérations et des pensions (ISRP) et présentée lors de la réunion du TREF du mois d'octobre. Les conclusions de ce rapport ont indiqué que le marché du travail suisse est le marché qui doit être considéré comme le principal point de référence pour l'étude comparative des salaires. Néanmoins, l'ISRP a suggéré d'inclure l'Allemagne, dont le marché occupe la deuxième place dans le classement, comme point de référence pour l'étude, ce qui permettra de contribuer à la solidité et à la pertinence des résultats.



Covid-19

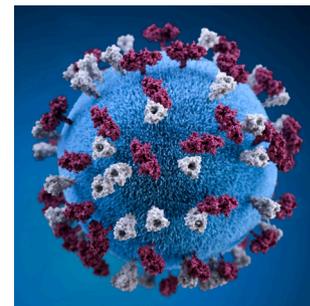
L'année 2020 a été une année où le COVID-19 a bouleversé nos vies professionnelles et personnelles. L'Association a toujours souligné que cette situation était exceptionnelle et ne permettait pas de continuer les activités comme si de rien n'était.

Depuis le début de la pandémie, l'Association a été impliquée dans la plupart des décisions impactant le personnel : le télétravail qui a été étendu aux membres du personnel associé (MPA), les congés spéciaux avec rémunération appliqués pour des raisons professionnelles ou personnelles, les allocations de subsistance pour les MPA, les délais des procédures administratives, l'évolution et la gestion des absences dans le cadre du Covid-19, l'assurance maladie après expiration du contrat, les mesures pour les membres du personnel en situation de vulnérabilité y compris les femmes enceintes, le plan d'action en cas de reprise de la pandémie, etc.

Durant cette période, l'Association a reçu énormément de retours des collègues, ce qui l'a conduit à demander l'organisation d'un CCP extraordinaire dont les principaux sujets traités étaient la reprise du travail sur le site, le télétravail, les mesures sanitaires, la délivrance des cartes de légitimation suisses, la communication auprès du personnel et le suivi des cas au CERN.

L'Association a toujours demandé une flexibilité maximale dans l'application des mesures, notamment sur l'application du télétravail. Elle a d'ailleurs demandé la possibilité d'étendre le télétravail dans les situations où une période de quarantaine devait être respectée afin de permettre aux collègues de rejoindre un parent proche.

La gestion des activités sur le site dans une situation où le Covid-19 évolue quotidiennement a été très difficile. Néanmoins le personnel a comme toujours montré son engagement, son professionnalisme et sa capacité d'adaptation.



Caisse de pensions



En 2020, le travail effectué par l'Association au sein du Conseil d'administration de la Caisse de pensions a concerné :

- La nomination du nouveau Président du Conseil d'administration de la Caisse de pensions.
- Le groupe de travail concernant l'acquisition de la pension de conjoint survivant : les recommandations du groupe de travail du CCP ont été présentées et approuvées lors de la réunion du TREF d'octobre.
- La préparation de l'étude actuarielle.
- La révision des stratégies pour les actifs à long terme et la gestion des risques.
- Le groupe de travail sur la garantie des pensions en cas de dissolution de l'Organisation ou de retrait d'un ou plusieurs États membres : créé initialement en 1997 par le Conseil, il a été réactivé par le CCP en mars 2017, à la demande de l'Association. Les thèmes traités en 2020 ont été les conséquences sur la Caisse du retrait d'un ou plusieurs États membres, le maintien du niveau de prestations à verser par la Fondation en cas de dissolution de l'Organisation et la préservation du pouvoir d'achat des bénéficiaires, la garantie qu'en cas de dissolution, l'Organisation s'acquittera de ses dettes à l'égard de la Caisse de pension et la garantie des prestations en terme d'assurance maladie jusqu'au décès du dernier bénéficiaire.
- L'Association a également continué de mettre l'accent sur la nécessité d'améliorer la gouvernance de la Caisse.



Régime d'assurance maladie du CERN (CHIS)

Les principales thématiques traitées en 2020 ont été les suivantes :

- L'étude actuarielle : l'Association a insisté pour que l'impact des modifications de la structure de carrière introduites lors de la révision quinquennale de 2015 soit évalué.
- Le Groupe de travail sur l'acquisition de la pension de conjoint survivant : suite au rapport du Groupe de travail sur l'acquisition des droits à une pension de conjoint survivant, le CHIS Board a analysé les conditions d'accès au CHIS pour les membres de la famille créée après le départ à la retraite d'un bénéficiaire, dont les conclusions ont été présentées au CCP.
- Le Règlement du CHIS : des modifications concernant les conditions d'accès au CHIS pour les membres de la famille créée après le départ à la retraite d'un bénéficiaire ont été adoptées avec une entrée en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2021.



MoMERIT



Le Groupe de travail « MoMERIT » (sur le suivi du MERIT) a été créé début 2020, à la demande de l'Association du personnel, suite aux discussions d'octobre et novembre 2019 au CCP. Il a pour objectif de permettre une analyse pluriannuelle des tendances de la distribution du budget d'avancement et de promotion, depuis la mise en place du système MERIT.

Ce groupe de travail a présenté les résultats de ses analyses lors de la réunion du CCP du 29 octobre. Le rapport clair et factuel permet de fournir une bonne vue d'ensemble des résultats du MERIT. Les résultats sont globalement cohérents par rapport aux rapports précédents du même style. Néanmoins le groupe de travail a identifié certains sujets d'intérêt spécifique et a recommandé une analyse plus approfondie pour certains indicateurs, tels que les personnes à temps partiel, l'âge et le nombre d'année de service et le personnel en grade 6. Les résultats présentés ont été très riches et pourront être utilisés comme base pour le Groupe de travail sur le développement de la carrière



Membres du personnel associé

Les membres du personnel associés ont été confrontés à une série de décisions difficiles, qui concernent :

- L'application d'une limite des montants de subsistance traités par le CERN pour le compte des Instituts ;
- Limiter leur durée soit huit ans maximum à partir de 2020 ;
- La fin de la production d'un certificat de taxation interne à partir de 2021 pour les subsistances, induisant une taxation potentielle des personnes concernées selon leur lieu de résidence par la France ou la Suisse.

Sur ce dernier point, l'Association s'est opposée à plusieurs reprises, au cours des discussions, à la création de ce nouveau mécanisme, et a été contrainte de demander l'arbitrage de la Directrice générale. En effet, l'Association considère cette nouvelle disposition comme une menace pour les conditions financières de nos collègues utilisateurs et a vigoureusement fait valoir qu'il serait inapproprié de préjuger des conclusions du groupe de travail sur le soutien du personnel aux expériences en décidant de créer un tel nouveau mécanisme qui pourrait conduire à une nouvelle érosion des conditions de travail de nos collègues.

Son opposition n'a malheureusement pas suffi à empêcher l'approbation de la proposition soumise par la Direction, lors du Comité des finances et du Conseil de décembre. L'argument "écrasant" avancé par la direction du CERN était que la priorité était de mettre l'Organisation en conformité avec les conclusions d'un audit interne indiquant un risque d'évasion fiscale et de blanchiment d'argent avec la définition actuelle de la subsistance. Il convient de noter que, malgré de nombreuses demandes, le rapport de cet audit n'a pas pu être consulté par l'Association.

Néanmoins, l'Association a continué de demander la création d'un sous-groupe du CCP afin d'étudier les différents aspects relatifs aux Utilisateurs afin de trouver des mesures d'accompagnement et/ou alternatives.

L'Association reste opposée au passage en force du texte et continue d'apporter son soutien aux collègues membres du personnel associés.



Défense du personnel



CSG-CRDS

L'Association du personnel a continué à apporter un large soutien aux collègues CERNois dont les revenus du patrimoine ont été soumis à la « contribution sociale généralisée » (CSG) et la « contribution pour le remboursement de la dette sociale » (CRDS).

Un de nos collègues retraités n'acceptant pas de se voir imposé d'une manière automatique son affiliation à la CPAM (« Caisse primaire d'assurance maladie ») a démarré en 2016 une action en justice sous l'égide du GAC – EPA avec l'aide d'un avocat spécialisé.

Après quatre années de combat, le pôle social du tribunal judiciaire de Bourg en Bresse a rendu son jugement le 7 décembre 2020 qui donne totalement raison à notre collègue.

Cette nouvelle victoire sur le front CSG-CRDS permet à nos collègues retraités et futurs retraités de demander à ne pas être affiliés automatiquement à la Sécurité sociale française, d'obtenir un certificat de non-affiliation à la CPAM et de percevoir ainsi une pension française sans avoir à payer de charges CSG-CRDS.





Groupe de travail sur la justice interne

À la suite de plusieurs demandes de l'Association depuis plus de deux ans, un groupe de travail sur la justice interne a été lancé en 2020.

Visant à conjuguer les efforts de la Direction et de l'Association du personnel pour moderniser et renforcer le système de justice interne, le groupe de travail a établi son mandat, en adoptant une approche progressive.

Le groupe de travail a pour objectif de soumettre à la Direction diverses recommandations, notamment sur les aspects de procédures d'enquête interne ; solutions formelles et informelles de règlement des différends ; procédures disciplinaires ; respect des procédures et indépendance.

En 2020 le groupe de travail a notamment travaillé sur un projet de formation destinée aux membres des différentes commissions du CERN, qui peut être organisée rapidement et permettra de renforcer les mécanismes existants.



Communication



23

Echos publiés

3



Réunions publiques

Au cours de l'année 2020, l'Association a procédé à un examen de sa communication et a travaillé sur les améliorations possibles.

Le site internet de l'Association du personnel a dû suivre la migration à Drupal 8, comme l'ensemble des sites internet de l'Organisation. L'Association a donc décidé de revoir, non seulement le contenu, mais également la structure et le design de son site, afin d'améliorer sa façon de communiquer, et en essayant de faciliter vos recherches d'information sur l'Association et ses activités.

Ce nouveau site donne également l'occasion de mieux connaître les valeurs qui guident votre Association du personnel :

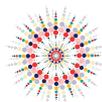
- La représentation et la défense du personnel, à travers les différents organes officiels.
- L'union et l'intégration des membres du personnel au sein de l'Organisation, mais aussi de leurs familles dans la région, avec les diverses activités socio-culturelles organisées ; et surtout
- Le soutien et l'assistance portés à tout membre du personnel.

Ce site internet permet une communication dans un environnement plus convivial et avec une navigation plus intuitive.

Ce travail en profondeur a pu être mené à bien grâce à une collaboration de différents services que l'Association remercie vivement.



Activités sociales et culturelles



Collectes à long terme

74'226

Francs suisse reversés

13

Associations caritatives dans le monde entier soutenues

En 2020, deux projets soutenus par les Collectes à Long Terme (CLT) sont arrivés à leur terme avec succès. Le premier concerne un projet en Inde, mené par l'Association des Amis du Sakthi Children's Home, dont l'objectif est de permettre à des jeunes femmes de se former professionnellement et ainsi d'acquérir plus d'autonomie. Le deuxième projet mené à bien concerne la construction d'écoles au Nicaragua, soutenu par l'Association Educar es Avanzar

En 2020, le Comité des CLT a également approuvé un nouveau projet à partir du 1^{er} janvier 2021, pour une durée de cinq ans : "Vivi'Volailles" porté par l'Association Djidjole Léman, une association à but non lucratif enregistrée à Genève, avec son partenaire agissant au Togo, une Organisation Non Gouvernementale : "Djidjole Afrique". Le projet "Vivi'Volailles" vise à donner aux femmes des zones rurales du TOGO les moyens d'accéder à l'autonomie économique par l'élevage de poulets. La durabilité du projet est assurée par un système pyramidal : une partie de la production des premiers élevages de poulets réussis sera utilisée pour financer l'élevage d'autres femmes.

Un appel aux dons exceptionnel a été lancé en décembre 2020 afin de soutenir les population les plus démunies dans le contexte de crise sanitaire mondiale lié au Covid-19. Grâce à la générosité des cernois et cernoises, un don exceptionnel a pu être versé à des associations que les CLT connaît bien pour les avoir récemment accompagnées dans divers projets réussis. Elles sont actives au Brésil, en Équateur, en Haïti, en Inde, au Kenya, au Mali, au Mexique, au Sri Lanka.

Une aide financière d'urgence a également été versée à l'association humanitaire "Madre Tierra Suisse" pour le soutien d'un projet de design en permaculture aux communautés rurales du Chiapas au Mexique.

Les CLT ont eu la tristesse d'apprendre le décès de l'un de ses anciens fondateurs, Jean-Pierre Lagnaux, le 26 mars 2020. Professeur de physique détaché par son pays au CERN naissant, Jean-Pierre avait eu, dans les années 1980, le courage de quitter sa situation aisée, sa carrière toute tracée, en démissionnant pour se consacrer entièrement à son association "Education & Libération" qu'il avait créé en 1981. Les CLT lui rend hommage et le remercie infiniment pour l'exemple qu'il a donné.



Covid-19

Portons secours
aux populations
précaires !

Let's help
vulnerable
populations!

**Collectes à long terme
Long-Term Collections**

*La solidarité
n'est pas confinée.*



*Solidarity is not
under lockdown.*

**Faites un don !
Make a donation!**

For more information: staffassociation@cern.ch | Tel: 022 767 28 39





Jardin des Particules



Le travail de l'Association concernant le Jardin des Particules (JdP) a été extrêmement dense et la structure a dû faire face à de nombreux défis au cours de l'année 2020.

En effet, 2020 a été une année particulière en raison de la situation de crise sanitaire. Après une fermeture pendant deux mois, le JdP a pu à nouveau accueillir les enfants à la crèche, puis à l'école, courant mai 2020. Les activités ont été fortement perturbées et l'équipe a déployé des efforts continus et importants afin de gérer les problématiques quotidiennes et pour contenir les coûts dus à cette situation.

Malgré cette situation extraordinaire, de nombreux projets ont été menés à bien, comme la création d'un nouveau site internet ou la mise en place en collaboration avec les services du département FAP d'un nouveau système de comptabilité.

Enfin, le nouveau bâtiment a été livré le 18 août 2020, en dépit de la période de confinement pendant la construction. Le déménagement du JdP a été réalisé en une semaine seulement et les enfants ont pu être accueillis comme prévu le 25 août. L'Association remercie les collègues du département SMB et l'équipe du JdP pour leur engagement et sans qui tout ceci n'aurait pas pu se faire !

En parallèle l'Association a également soumis à la Direction une proposition de texte pour la création d'une fondation. Néanmoins l'Association déplore que les discussions à ce sujet n'aient pas avancé.



Expositions

L'Association du personnel est en connexion permanente avec le milieu créatif artistique local. Que ce soit au bénéfice des créatifs issus de l'Organisation ou des artistes en promotion dans la région, l'Association du personnel offre un espace pour la présentation des œuvres au public du CERN.

Malheureusement, en raison de la pandémie du Covid-19 et des restrictions d'accès au site, seules deux expositions ont pu être organisées en 2020.



Conférences



Tenir le personnel informé, lui proposer des axes de réflexions, le maintenir en contact avec les dernières innovations originales dans le monde, tels sont les objectifs soutenus par l'Association à travers l'organisation de conférences.

La situation sanitaire a perturbé l'organisation des conférences traditionnelles. Néanmoins, l'Association a su s'adapter en mettant en place un nouveau format et deux conférences ont été organisées par vidéoconférence et ont été suivies avec grand intérêt par un public tant du CERN que de l'extérieur.



Fête de Noël des enfants du personnel du CERN

Selon une pratique bien établie, le Secrétariat de l'Association organise chaque année, avec le support de certains délégués du personnel, le spectacle de Noël destiné aux enfants. En 2020, en raison de la situation sanitaire et pour la première fois dans son histoire, la traditionnelle Fête de Noël n'a pas pu avoir lieu dans son format habituel.

Cependant, ne souhaitant pas priver les enfants de cette tradition très appréciée, et en respect des règles sanitaires, l'Association du personnel a toutefois souhaité transmettre un cadeau aux enfants âgés de cinq à sept ans.



Clubs



La situation sanitaire a également impacté les activités de la cinquantaine de clubs qui opèrent sous l'égide de l'Association du personnel. Depuis le 11 mars, les activités des clubs sur le site du CERN ont été suspendues. Les clubs du CERN dont les activités se déroulent en dehors du site du CERN ont pu poursuivre leurs activités depuis le 23 juin, à condition qu'ils se conforment à la réglementation en vigueur dans les États hôtes.

Malgré tout, plusieurs collègues du CERN ont organisé avec enthousiasme des activités virtuelles afin de maintenir les collègues en bonne santé physique et mentale en cette période difficile !

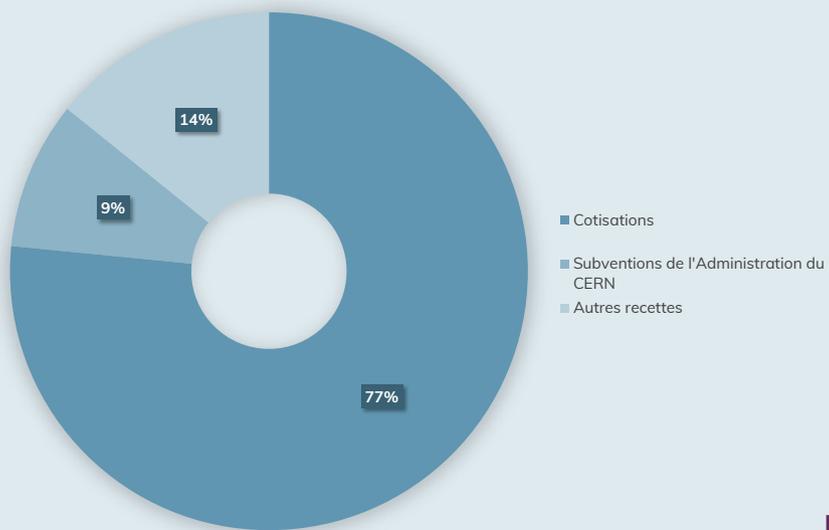


Rapport financier

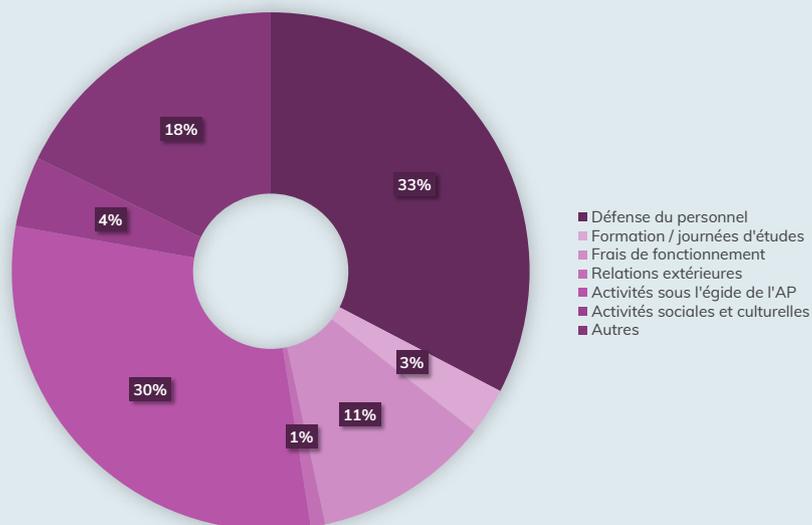
RECETTES	2019	2020	Budget 2021
Cotisations et intérêts	334,070.28	342,257.66	340,000.00
Cotisations à l'Association du personnel	314,070.28	322,257.66	320,000.00
Contribution du GAC	20,000.00	20,000.00	20,000.00
Produits financiers (intérêts bancaires)	0.00	0.00	0.00
Dons	0.00	0.00	0.00
Subventions de l'Administration du CERN	57,981.42	41,280.65	62,500.00
Conférences	277.18	150.00	1,000.00
Clubs du CERN	45,000.00	36,600.00	45,000.00
Fête de Noël des enfants	4,704.24	4,530.65	6,000.00
Expositions	0.00	0.00	500.00
Autres activités culturelles	8,000.00	0.00	10,000.00
Autres	102,337.24	63,528.82	55,000.00
Vente de billets pour des offres promotionnelles	2,113.20	145.00	5,000.00
Remboursements Clubs	100,224.04	63,838.82	50,000.00
	494,388.94	447,067.13	457,500.00

DEPENSES	2019	2020	Budget 2021
Défense du personnel	115,918.59	126,933.40	161,000.00
Défense juridique (Cas particuliers)	58,716.99	66,071.57	60,000.00
Programme d'actions, campagne d'info, manifestations	7,315.53	11,653.90	40,000.00
Etudes juridiques générales	12,099.61	38,729.24	35,000.00
Etudes techniques	26,235.00	0.00	10,000.00
Journées d'études (Assises, séminaires, etc.)	6,604.93	548.68	8,000.00
Cours et formation délégués et secrétariat de l'AP	4,946.53	9,930.01	8,000.00
Imprévus	0.00	0.00	0.00
Frais de fonctionnement de l'Association	78,243.65	39,315.11	53,000.00
Fournitures et frais de bureau	1,931.84	1,496.55	2,000.00
Abonnements, documentation	522.00	550.00	2,000.00
Communications	608.40	1,080.87	1,000.00
Frais bancaires	820.98	659.18	1,000.00
Frais de fonctionnement - autres	10,926.28	2,522.80	8,000.00
Frais de personnel d'appoint	44,373.25	11,677.41	15,000.00
Frais de photocopies et de reproductions	4,374.00	3,031.00	4,500.00
Informatique : matériel, logiciels, etc.	2,612.05	4,554.10	2,500.00
Rafraîchissement des locaux de l'AP	8,283.60	1,292.75	4,000.00
Imprévus	0.00	0.00	0.00
Perte de salaires UNIQA	180.00	0.00	500.00
Assurances	3,511.25	12,001.45	12,000.00
Cotisations à l'association - remboursements	100.00	449.00	500.00
Relations extérieures	24,032.02	3,231.90	28,000.00
Relations avec les Etats membres	7,093.57	0.00	13,000.00
Relations inter-organisations	16,938.45	3,231.90	15,000.00
Imprévus	0.00	0.00	0.00
Activités sociales et culturelles	45,700.00	48,050.00	53,500.00
Contribution au Fonds d'entraide	0.00	0.00	5,000.00
Noël des orphelins du CERN	700.00	1,050.00	1,000.00
Jardin d'enfants du CERN	20,000.00	22,000.00	20,000.00
Subsides aux Collectes à Long Terme	25,000.00	25,000.00	25,000.00
Dons de solidarité	0.00	0.00	2,500.00
Dons aux Communautés locales	0.00	0.00	0.00
Imprévus	0.00	0.00	0.00
Activités sociales et culturelles avec subvention de l'administration	99,207.68	75,580.49	107,000.00
Conférences	554.35	300.00	2,000.00
Subsides aux Clubs	75,000.00	61,000.00	75,000.00
Fête de Noël des enfants	9,408.47	9,061.30	12,000.00
Expositions	0.00	0.00	1,000.00
Activités socio-culturelles	14,244.86	5,219.19	17,000.00
Autres	102,337.24	63,528.82	55,000.00
Achat de tickets pour des offres promotionnelles	2,113.20	145.00	5,000.00
Dépenses Clubs	100,224.04	63,383.82	50,000.00
	465,439.18	356,639.72	457,500.00

Répartition des recettes

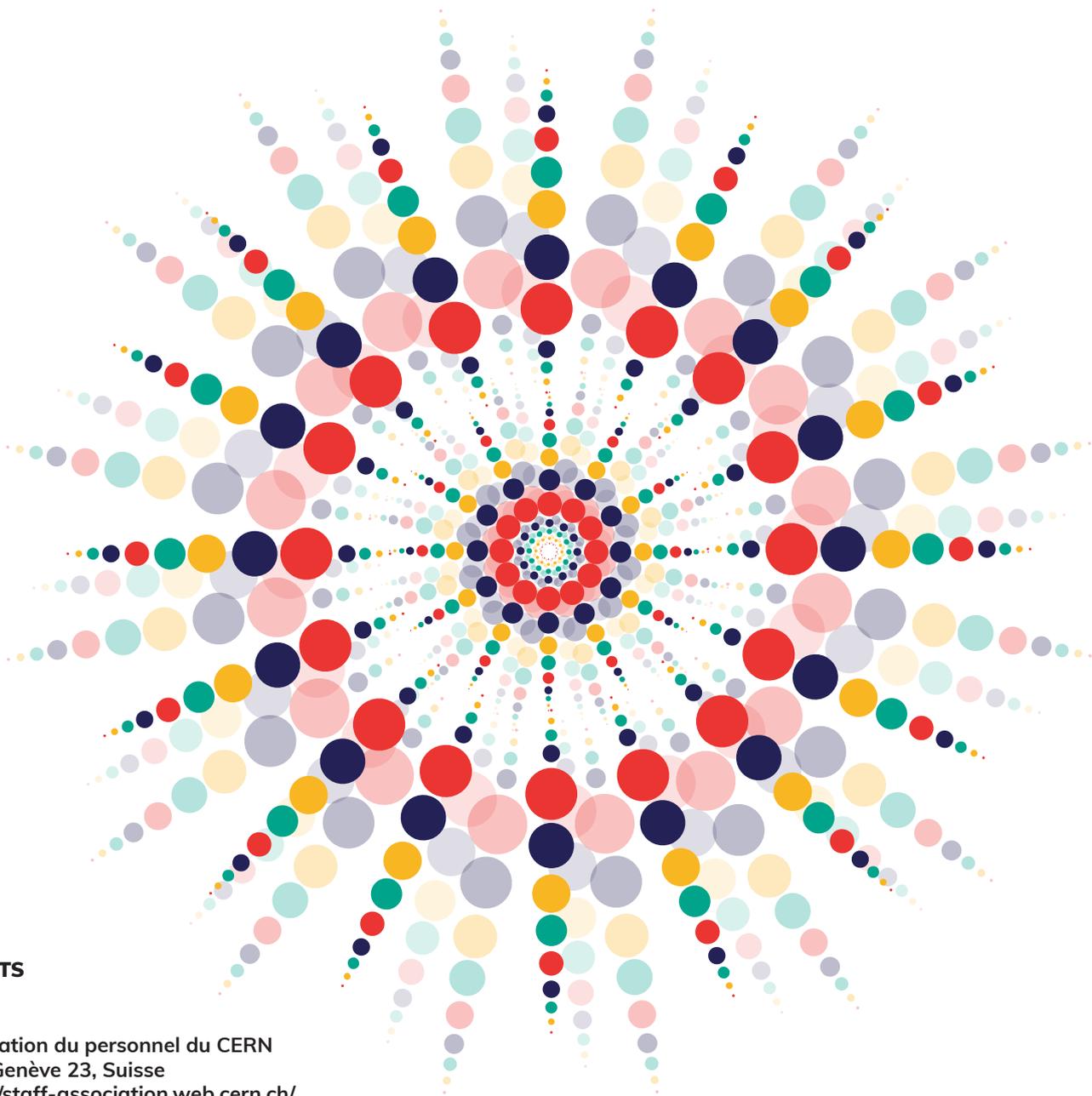


Répartition des dépenses



ACTIF	2019	2020
Valeurs disponibles	661,098.90	1,621,046.19
Caisse	398.70	607.20
UBS compte courant (279-C7751'803.0)	98,779.07	124,541.37
UBS compte personnel (279-C7751'803.1)	582,151.63	1,507,491.73
Team Account T401500	-20,230.50	-11,594.11
Valeurs réalisables	68,146.41	52,781.26
Admin. Féd. des contributions	-	-
Offres promotionnelles	4,932.21	4,932.21
Débiteurs divers	63,214.20	47,849.05
Prêts	835,000.00	0.00
Jardin d'enfants	835,000.00	-
Total actif	1,541,854.76	1,673,827.45

PASSIF	2019	2020
Dettes à court terme	95,387.61	114,542.34
Créances	95,387.61	114,542.34
Fonds Associatif décembre année N-1	1,439,907.94	1,468,857.70
Résultat de l'exercice	28,949.76	90,427.41
Fonds Associatif décembre année N	1,468,857.70	1,559,285.11
Total passif	1,564,245.31	1,673,827.45

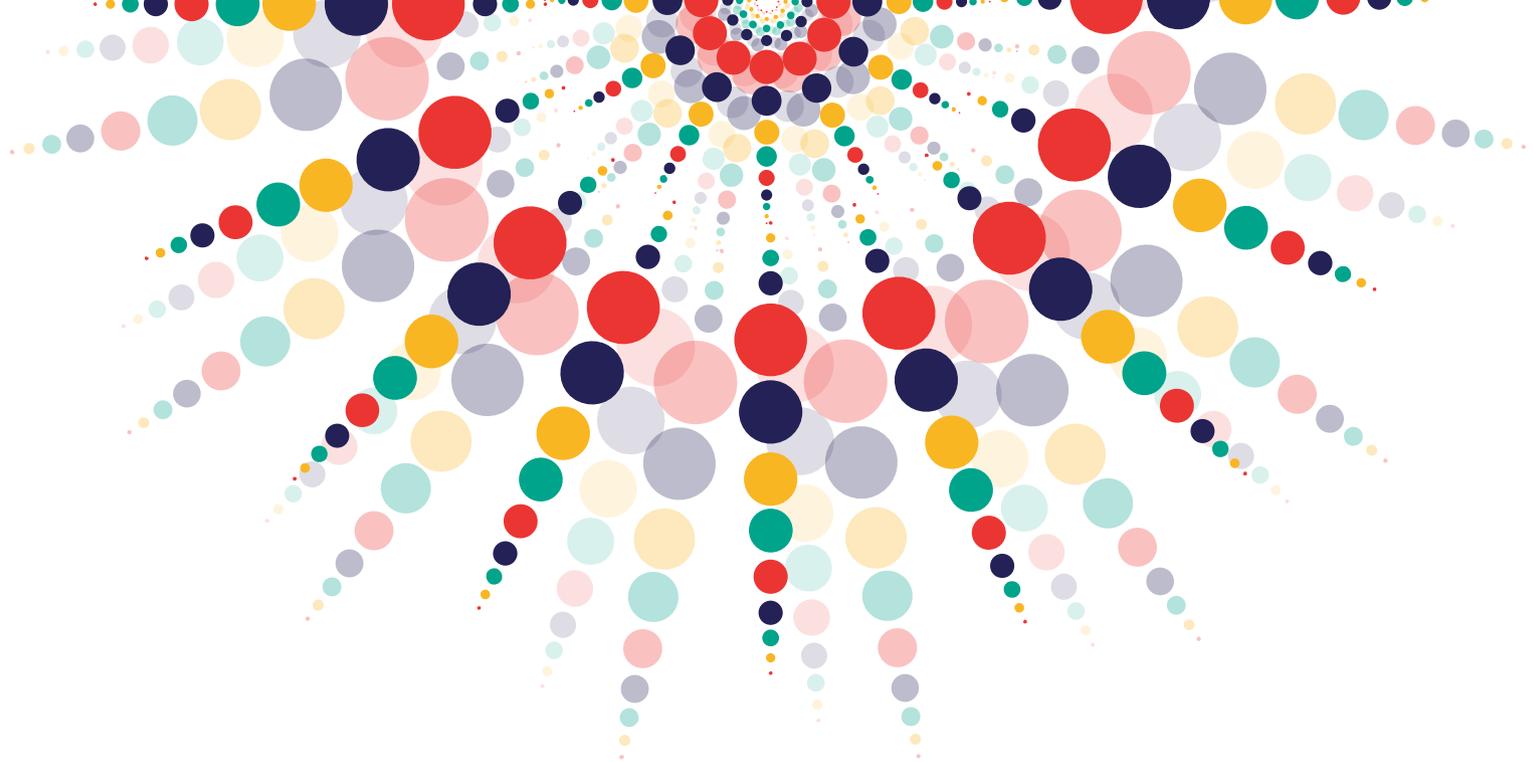


CRÉDITS

Association du personnel du CERN
1211 Genève 23, Suisse
<https://staff-association.web.cern.ch/>

Conception et mise en page : Association du personnel

Crédits photos :
Freepik, Pixabay, Unsplash



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
staff-association.web.cern.ch