

## **Rapport présenté par le Président du TREF, M. B. Dormy au Comité des finances le 12 décembre 2012**

---

Le 30 octobre, le TREF a tenu sa 82<sup>e</sup> réunion. Pour plusieurs de ses membres – M<sup>me</sup> Dorer (France), M<sup>me</sup> van der Zijde (Pays-Bas) et M. Pardo (Suisse) – il s’agissait de leur première réunion. Nous avons eu également le plaisir d’accueillir M. Pellegrini (Italie), qui a remplacé le professeur Biasini à cette occasion, ainsi que le Président du Conseil, le professeur Spiro, et le Président du Comité des finances, M. Jacobsen. Le TREF a adressé des remerciements chaleureux à un membre sortant, M. Aymon, de l’Association du personnel, qui a servi ce forum durant de nombreuses années et a apporté une contribution précieuse et constructive à ses travaux.

### **Indice de variation des coûts pour 2013**

La réunion a débuté par un exposé sur les éléments de l’indice de variation des coûts pour 2013 relatifs au budget du personnel. Il a été indiqué au TREF que l’indice estimatif pour les traitements de base et les mensualités pour 2013 était égal à moins 0,3 %, compte tenu du mouvement négatif de coût de la vie à Genève (moins 0,2 %), du mouvement des traitements réels nets de la fonction publique fédérale suisse (+0,8 %) et des mouvements des traitements réels nets estimatifs des fonctionnaires des États membres dans la formule de calcul de l’indice de variation des coûts (soit moins 1,1 %). Le TREF a pris note du fait que la proposition consiste à appliquer en 2013 un indice de 0 % concernant les traitements, étant entendu que la différence, soit 0,3 %, sera soustraite de moins 0,2 % gardé en mémoire depuis l’année précédente, et que le total, soit moins 0,5 %, sera déduit de la future indexation des traitements. De même, il est proposé d’adapter les allocations de subsistance et les prestations familiales de 0 %, étant entendu que la différence de 0,2 % par rapport au mouvement du coût de la vie à Genève sera soustraite de moins 0,1 % déjà gardé en mémoire et que le total, soit moins 0,3 %, sera déduit de l’indexation future.

### **Régime d’assurance maladie du CERN**

Le TREF a pris connaissance d’un rapport détaillé sur la mise en œuvre et sur l’impact des décisions relatives au Régime d’assurance maladie du CERN (CHIS) prises dans le cadre de l’examen quinquennal 2010, et sur les nouvelles mesures décidées par le Directeur général depuis lors (rappelons que, dans le cadre des mesures relevant de l’examen quinquennal, le Conseil a autorisé le Directeur général à prendre des mesures en temps et en heure pour limiter l’accroissement des dépenses du Régime, par exemple en facilitant l’accès aux traitements préventifs et en prévoyant des incitations à l’utilisation de traitements moins onéreux, le niveau global des prestations restant inchangé). Le TREF a pris note, d’une part, du fait que la situation du CHIS s’améliore grâce aux mesures qui résultent de l’examen quinquennal et qui ont pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011, et, d’autre part, du fait que les mesures supplémentaires prises par le Directeur général ayant pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 devraient contribuer à contenir encore davantage les augmentations de coût, mais qu’il ne sera pas possible de réaliser une évaluation globale avant la fin 2014. Le TREF a invité la Direction à présenter un point sur la situation d’ici un an, ainsi qu’un aperçu général de la structure et des caractéristiques principales du CHIS au printemps 2013.

## **Système de congé épargné**

Le point suivant de l'ordre du jour était un rapport sur le système de congé épargné, permettant aux titulaires d'acquérir des tranches de jours de congé en sus des jours de congé normaux. Ce système, qui auparavant ne permettait de prendre le congé épargné qu'à court terme, à savoir au cours de l'année de congé, a été complété récemment par un volet « long terme », grâce auquel les jours de congé supplémentaires peuvent être accumulés et pris à la fin de la carrière ou du contrat du titulaire. L'objectif de ces deux volets est d'accroître la flexibilité, et par là, l'attractivité du CERN et sa capacité de fidéliser le personnel. Dans son volet « court terme », le système de congé épargné est un outil permettant d'améliorer l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, en particulier pour les parents de jeunes enfants, et, dans son volet « long terme », il permet de faire face plus facilement au relèvement de la limite d'âge et à l'allongement de la durée des cotisations à la Caisse de pensions pour les personnes nouvellement engagées. Le TREF a pris note des mesures prises par la Direction afin d'apporter une réponse aux aspects de neutralité financière du volet « long terme » du système. Enfin, le TREF a félicité le CERN pour le caractère innovant de ce système, qui a été récompensé par l'attribution d'un prix de l'Innovation en matière de ressources humaines, décerné lors du récent Salon des ressources humaines Suisse 2012 tenu à Genève.

## **La diversité au CERN**

En juin, j'ai indiqué que le TREF avait pris connaissance d'un rapport préliminaire sur les buts, les principes et la portée du nouveau programme sur la diversité lancé en 2011. En octobre, la responsable du programme sur la diversité a fait un second exposé présentant les actions concrètes qui sont en cours de mise en œuvre ainsi que les sept objectifs stratégiques proposés pour la période 2012 à 2014. Ces actions, qui portent essentiellement sur les domaines du recrutement, du développement de carrière et de l'environnement de travail, comprennent des mesures proactives en matière de recherche de personnel et de présélection afin d'améliorer la situation d'États membres sous-représentés parmi le personnel et d'atteindre une répartition hommes-femmes optimale, l'établissement de modèles tant masculins que féminins, l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la promotion d'un environnement de travail fondé sur le respect mutuel et l'inclusivité. Le TREF a souscrit à la stratégie présentée et a aussi salué les différentes initiatives promotionnelles menées afin d'encourager les actes de candidature à des postes CERN vacants en provenance d'États membres sous-représentés. Le TREF a souligné par ailleurs qu'il importait de veiller à ce que le programme sur la diversité s'étende à toutes les personnes travaillant au CERN, y compris la vaste communauté des utilisateurs, chaque fois que cela est pertinent. Enfin, il a souscrit à une proposition prévoyant de présenter, lors de la session publique du Conseil cette semaine, le programme sur la diversité, complément important du Code de conduite et de la fonction d'Ombuds, composants essentiels de la stratégie de ressources humaines du CERN.

## **Modifications proposées concernant la 11<sup>e</sup> édition des Statut et Règlement du personnel**

Le TREF a ensuite examiné et apporté son soutien à un ensemble de modifications qu'il est proposé d'apporter aux Statut et Règlement du personnel, inscrit à l'ordre du jour du Comité des finances d'aujourd'hui. La dernière révision complète du document remonte à 2007. Des modifications ont toutefois été approuvées entre-temps, lorsque cela s'est avéré nécessaire, afin d'adapter les dispositions à de nouvelles circonstances et de nouveaux besoins. Ce

dernier ensemble de propositions concerne des changements techniques et des ajouts découlant, notamment, de la mise en place du Code de conduite et du programme sur la diversité, ainsi que des adaptations apportées aux dispositions relatives aux heures de travail spéciales. Les modifications, qui devraient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013, sont détaillées dans le document qui vous a été distribué.

### **Programme de travail du TREF pour 2013**

Enfin, le TREF a discuté du calendrier de réunions et d'un programme de travail provisoire pour 2013, et a convenu de tenir deux réunions, la première en mai et la deuxième en octobre ou novembre. Les questions à examiner sont notamment les statistiques du personnel pour 2012, les rapports de situation sur le Régime d'assurance maladie du CERN et la mise en œuvre de la politique relative à la diversité, ainsi qu'un rappel de la procédure pour le prochain examen quinquennal, qui commencera en 2014.

\*\*\*\*\*