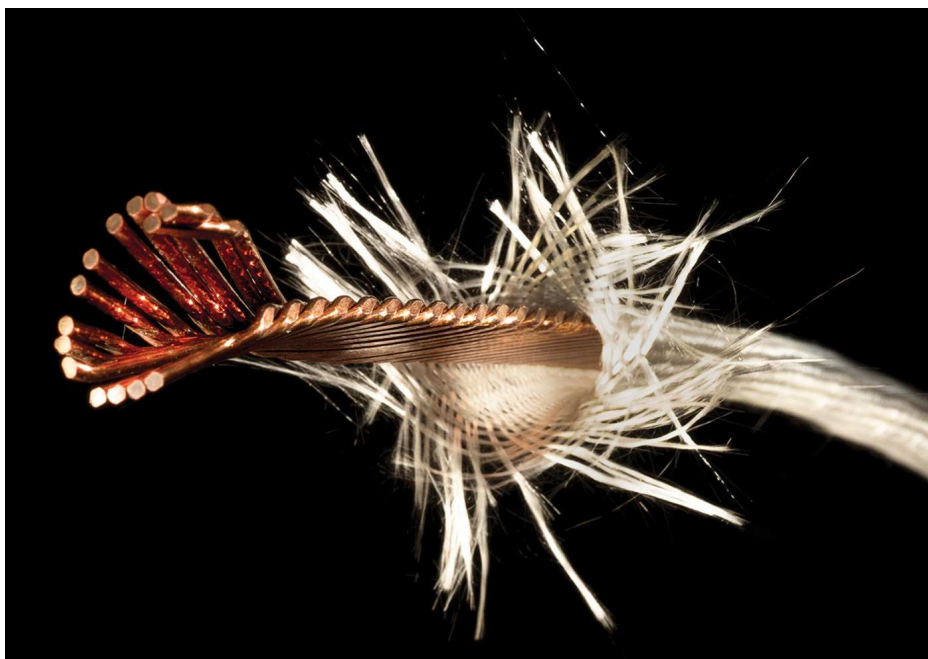


LES AIMANTS SUPRACONDUCTEURS DU FUTUR EN GESTATION AU CERN

La dernière édition du CERN Courier relate les promesses et défis des nouveaux aimants supraconducteurs en développement pour augmenter l'énergie et la luminosité des accélérateurs



Un câble niobium-étain (Nb3Sn), partiellement défait, montrant les brins individuels (Image : Maximilien Brice/CERN)

Au cours des trente années passées, l'exploration de l'infiniment petit est allée de pair avec les progrès des aimants supraconducteurs. Les collisionneurs de hadrons de plus en plus puissants, du Tevatron mis en service en 1983 au LHC en 2008, utilisant des aimants supraconducteurs à une échelle inégalée, ont été à l'origine de spectaculaires découvertes. Les expériences sur accélérateurs, pionnières pour l'utilisation des aimants supraconducteurs, ont également bénéficié de la

supraconductivité, tout en stimulant les développements.

Les expériences et accélérateurs ont jusqu'à présent utilisé le matériau composite niobium-titane, dont les limites de performance ont été atteintes avec le LHC. Augmenter la luminosité ou l'énergie des collisionneurs requiert des champs magnétiques plus élevés et, donc, de nouveaux supraconducteurs.

(Suite en page 2)

Dans ce numéro

Actualités	1
Les aimants supraconducteurs du futur en gestation au CERN	1
Le département IT, les architectes de la continuité	2
Séminaire « CERN against COVID-19 »	3
La Société européenne de physique distingue Lucio Rossi	3
Le boson de Higgs, une particule très spéciale	4
Communications officielles	4
Annonces	8

LES AIMANTS SUPRACONDUCTEURS DU FUTUR EN GESTATION AU CERN

C'est la voie dans laquelle le CERN s'est lancé avec le LHC à haute luminosité (HL-LHC), développant des aimants à base du composé niobium-étain générant des champs plus intenses.

L'édition Mai/Juin du *CERN Courier* (en anglais) consacre sa couverture et un article de fond aux développements des ai-

mants supraconducteurs. Luca Bottura, le chef du groupe Aimants, supraconducteurs et cryostats du CERN, relate les progrès des supraconducteurs, les promesses et les défis du niobium-étain pour le HL-LHC et le FCC, et, au-delà, le potentiel des supraconducteurs à haute température. Avec plusieurs aimants niobium-étain en test ou prêts à être installés et des développe-

ments majeurs en cours, le CERN est un laboratoire pionnier de cette aventure technologique.

Lisez l'article : « Taming the superconductors of tomorrow » (<https://cerncourier.com/a/taming-the-superconductors-of-tomorrow/>).

LE DÉPARTEMENT IT, LES ARCHITECTES DE LA CONTINUITÉ

Entre mises à jour des infrastructures et garantie des conditions de travail, la cadence du travail dans les services informatiques est soutenue



Évolution de l'utilisation du service de visioconférence Vidyo pendant la période de confinement

Rappeler l'importance des systèmes informatiques pour une organisation comme le CERN peut sembler superflu. Ceux-ci ne sont pas seulement nécessaires à l'exploitation des données fournies par les expériences, mais aussi au bon déroulement des activités de tous les départements du CERN, de l'ingénierie à l'administration, en passant par les ressources humaines. Le département IT, responsable de l'ensemble de ces services, assure en plus depuis deux mois la continuité des activités du CERN en fournissant à la communauté les infrastructures et connexions qui nous permettent de travailler à distance. Voyons ce que cela signifie pour le quotidien des quelque 310 membres du département.

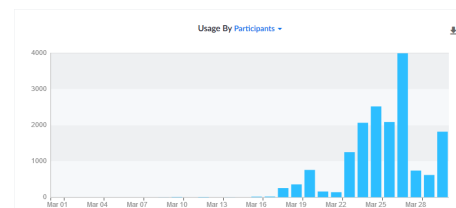
Si Frédéric Hemmer, chef du département IT, se félicite de la préparation satisfaisante du CERN face au confinement, la situation a entraîné une augmentation de la charge de travail pour les membres de son département. Par chance, les besoins de la communauté de la physique des particules, avec des scientifiques disséminés dans le monde entier, avait depuis longtemps rendu nécessaire l'adoption de licences permettant la tenue de visioconfé-

rences suivies simultanément par des centaines de personnes.

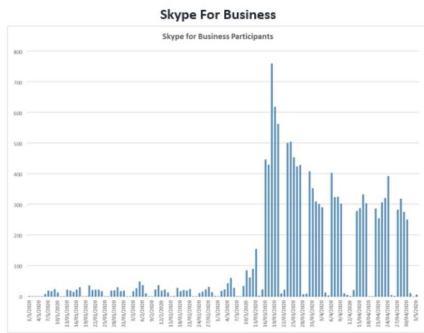
L'explosion de la demande de visioconférences, qui a quadruplé, a cependant mis les systèmes informatiques et les membres du personnel du département IT à rude épreuve. Ils ont dû ajouter de nouveaux serveurs informatiques, mettre en place les systèmes permettant aux scientifiques d'accéder à distance à leur station de travail restée au CERN et renégocier les contrats avec les opérateurs de télécommunications ou avec les fournisseurs de services audio-vidéo (l'introduction de l'application Zoom au sein de la communauté a dû être fortement accélérée). Ceci ajouté à la résolution de bugs et autres problèmes informatiques. Frédéric Hemmer souligne d'ailleurs que l'on a assisté à une accélération de la résolution des problèmes informatiques soulevés par le personnel.

La grande majorité du département poursuit le travail à distance. Les contraintes des services informatiques impliquent des horaires décalés pour certains, qui doivent par exemple travailler le week-end pour installer les nouvelles licences pendant que le personnel est déconnecté. En parallèle, les techniciens du « Helpdesk » restent sur les sites du CERN pour assurer la continuité des services informatiques. Tous les lundis et mercredis matin à 6 h 30, des techniciens et ingénieurs viennent également remplacer les routeurs vieillissants, une tâche indispensable mais plus contraignante pendant cette période.

La charge de travail liée au maintien à flot des systèmes informatiques vient s'ajouter aux projets du département IT. Le renouvellement des serveurs du Centre de calcul du CERN et de la flotte d'ordinateurs portables, le chantier pour rendre l'amphithéâtre principal utilisable, sont autant de projets indispensables. Un travail qui, fort heureusement, ne passe pas inaperçu selon Frédéric Hemmer : « Notre département a l'habitude de travailler dans l'ombre. Cette période a mis en exergue nos efforts et c'est une bonne chose. Nous sommes d'ailleurs conscients du rôle crucial que nous avons à jouer pendant cette période difficile. »



Évolution de l'utilisation de l'application Zoom pendant le mois de mars 2020



Au total, tous systèmes confondus, les connexions de visioconférence ont quadruplé durant le stade 3 des mesures prises en réponse à la pandémie de COVID-19.

SÉMINAIRE « CERN AGAINST COVID-19 »

Le groupe d'action « CERN contre COVID-19 » a présenté les travaux de la communauté lors d'un séminaire en ligne le 20 mai



Équipements produits au CERN dans le cadre de l'initiative « CERN contre COVID-19 ». Dans le sens horaire en partant d'en haut à gauche : Respirateurs à haute énergie, gel hydroalcoolique, visières de sécurité, masques imprimés en 3D (Image : CERN)

Créé fin mars, le groupe d'action « CERN contre COVID-19 » a été chargé de coordonner les efforts de la communauté du CERN dans la lutte contre le coronavirus. Les projets ont été répartis en trois ensembles : Dispositifs médicaux, Initiatives informatiques et Soutien à la société.

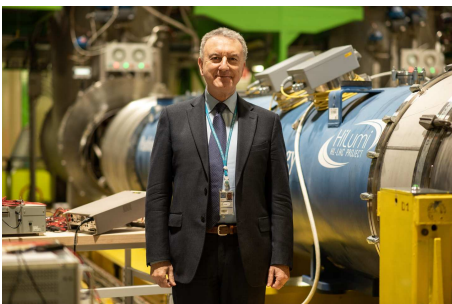
150 membres de la communauté du CERN.

Les présentations sont disponibles ici : <https://indico.cern.ch/event/916953/>.

Après un mot de bienvenue de la Directrice générale et une introduction du président du groupe de travail, Beniamino Di Girolamo, les membres du groupe d'action ont donné un aperçu de l'impressionnante quantité de travaux réalisés par quelque

LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE DE PHYSIQUE DISTINGUE LUCIO ROSSI

Le chef du projet LHC à haute luminosité a reçu le prix EPS-AG Rolf Widerøe pour ses contributions majeures à la supraconductivité appliquée aux accélérateurs



Lucio Rossi, devant l'un des nouveaux aimants dipôles pour le LHC à haute luminosité dans le hall de test SM18 en février dernier (Image : Michael Struik/CERN)

Le groupe accélérateur de la Société européenne de physique (EPS-AG) a remis ses prix 2020 lors de la conférence internationale sur les accélérateurs de particules, IPAC'20, organisée par le laboratoire GANIL de Caen (France), qui s'est déroulée de manière virtuelle.

Lucio Rossi, chef du projet LHC à haute luminosité (HL-LHC), a reçu le prix EPS-AG Rolf Widerøe pour ses contributions majeures au domaine des accélérateurs. Le

jury a récompensé Lucio Rossi « pour son rôle pionnier dans le développement de la technologie des aimants supraconducteurs pour les accélérateurs et les expériences, et l'application de cette technologie à des projets complexes en physique des hautes énergies, qui ont notamment fortement stimulé l'industrie, ainsi que pour ses inlassables efforts pour promouvoir le domaine des sciences et technologies des accélérateurs ».

Au départ physicien spécialiste de la physique des plasmas, Lucio Rossi s'oriente vers la supraconductivité appliquée aux accélérateurs au début des années 1990. Il contribue aux développements des aimants supraconducteurs du cyclotron supraconducteur de l'INFN à Catane, de l'aimant solénoïde de l'expérience ZEUS auprès de l'accélérateur HERA de DESY, et de l'aimant toroïdal supraconducteur d'ATLAS. Il est à la tête de l'équipe de l'INFN-LASA qui développe à partir de 1990 le premier aimant supraconducteur dipôle prototype du LHC, livré en 1994 au CERN.

À partir de 2001, il dirige le groupe Aimants supraconducteurs et cryostats du CERN, chargé de développer les aimants supraconducteurs du LHC et de lancer leur production industrielle. Pas moins de 300 000 kilomètres de brins supraconducteurs doivent être produits. Quelque 1 700 aimants supraconducteurs principaux, dipôles et quadripôles, et plusieurs milliers d'aimants correcteurs, doivent être assemblés, avec des transferts de technologie complexes vers l'industrie. Le LHC devient la plus grande machine supraconductrice du monde. Avec son inextinguible énergie, son inébranlable optimisme et sa passion communicative, Lucio Rossi mène l'équipe qui relèvera le défi, assurément l'une des grandes épopées du CERN.

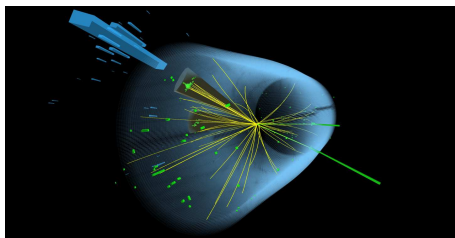
Depuis 2012, Lucio Rossi est le chef du projet LHC à haute luminosité, qui représente un nouveau défi pour la technologie des supraconducteurs avec la mise en œuvre complexe du supraconducteur niobium-étain. Lucio Rossi est aussi un infatigable promoteur des sciences et technologies, comme l'a souligné le jury de la Société européenne de physique.

Pour connaître les autres récipiendaires des prix EPS-AG 2020, consultez l'article du CERN Courier (<https://cerncourier.com/a/eps-announces-2020-accelerator-awards/>).

Corinne Pralavorio

LE BOSON DE HIGGS, UNE PARTICULE TRÈS SPÉCIALE

Notre deuxième épisode de la série « Dix ans de physique du LHC » : la grande découverte



(Image : CMS Collaboration/CERN)

En tant que non-spécialiste je dirais maintenant : « ça y est, on l'a ! »
On l'avait enfin, le boson de Higgs, l'entité

quasi-mythique qui a mis la physique des particules sous le feu des projecteurs dans le monde entier. Et celui qui parle, le « non-spécialiste », c'est tout simplement Rolf Heuer, directeur général du CERN à l'époque. Tout cela se passait dans l'amphithéâtre principal du Laboratoire, le **4 juillet 2012**, quelques instants après l'annonce, par les collaborations CMS et ATLAS auprès du Grand collisionneur de hadrons, de la découverte d'une nouvelle particule élémentaire, dont nous savons aujourd'hui qu'il s'agissait d'un boson de Higgs. Les applaudissements qui reten-

tirent à Genève se firent entendre jusqu'à Melbourne, en Australie, où les participants à la conférence internationale de la physique des hautes énergies assistaient à la scène par visioconférence.

Qu'a-t-elle donc de spécial, cette particule ?

Pour le savoir, lisez le dernier article de la série « Dix ans de physique du LHC » (<http://fr/news/series/lhc-physics-ten/higgs-boson-what-makes-it-special>).

Achintya Rao

Communications officielles

DÉPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES : RAPPORT 2018-2019 SUR LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ET LA DISCIPLINE

Rapport annuel 2018-2019 du département HR concernant le règlement des différends et la discipline (Chapitre VI des Statut et Règlement du personnel)

L'Organisation s'engage à garantir un environnement de travail fondé sur l'équité et le respect. Les problèmes de comportement

et les litiges d'ordre administratif portés à la connaissance de l'Organisation sont traités dans des délais appropriés en ayant re-

cours, dans la mesure du possible, à des mécanismes de règlement informels tels que la médiation. Lorsqu'un règlement in-

formel n'est pas possible ou n'est pas approprié, l'Organisation ou le membre du personnel concerné peut décider de recourir à une procédure formelle dans le cadre de la procédure de règlement des différends ou les mécanismes applicables de l'Organisation en matière de conduite, selon le cas¹. Le présent rapport recense les affaires traitées en vertu du Chapitre VI des Statut et Règlement du personnel.

Introduction

Le rapport annuel concernant l'application du Chapitre VI (« Règlement des différends et discipline ») des Statut et Règlement du personnel a pour objet de rendre compte des éléments suivants :

- demandes de réexamen ;
- recours internes ;
- affaires dans lesquelles des sanctions disciplinaires ont été prises ;
- requêtes auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT).

Demandes de réexamen et recours internes

En vertu de l'article S VI 1.01 du Statut du personnel, les membres du personnel peuvent contester une décision administrative du directeur général lorsqu'elle porte atteinte à leurs conditions d'emploi ou d'association découlant de leur contrat ou des Statut et Règlement du personnel.

Si les Statut et Règlement du personnel l'autorisent, une décision peut être contestée à l'intérieur de l'Organisation :

- soit par une procédure de réexamen ;
- soit par une procédure de recours interne. Dans ce cas, la Commission paritaire consultative des recours (CPCR) est consultée par le directeur général avant toute décision définitive sur le fond.

Sanctions disciplinaires

En vertu de l'article S VI 2.01 du Statut du personnel, le directeur général peut infliger une sanction disciplinaire aux membres du personnel qui, intentionnellement ou par négligence, se sont rendus coupables d'une infraction aux Statut et Règlement du personnel ou d'une faute créant un tort à l'Organisation.

Aux termes de l'article S VI 2.02 du Statut du personnel, les sanctions disciplinaires sont, selon la gravité de l'infraction ou de la faute :

- l'avertissement ;
- la réprimande ;
- la suspension non rémunérée ni payée ne pouvant excéder six mois ;
- l'ajustement à la baisse du traitement du titulaire ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement.

Le directeur général prend l'avis de la Commission paritaire consultative de discipline (CPCD) avant d'infliger toute sanction disciplinaire autre qu'un avertissement ou une réprimande (article S VI 2.04 du Statut du personnel). En cas de faute exceptionnellement grave, le directeur général peut décider un licenciement sans préavis et sans consultation de la CPCD (article S VI 2.05 du Statut du personnel).

Requêtes auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT)

Une décision peut être contestée à l'extérieur de l'Organisation, par le dépôt d'une requête auprès du TAOIT :

- lorsque les procédures internes ont été épuisées et que la décision est définitive ;
- lorsque la formation d'un recours interne n'est pas autorisée par les Statut et Règlement du personnel ;
- lorsque le requérant est autorisé à engager une procédure directement auprès du Tribunal.

Demandes de réexamen :

Entre le **1er janvier et le 31 décembre 2018**, quatre demandes de réexamen d'une décision administrative prise par la Directrice générale ont été déposées.

- Un membre du personnel titulaire a demandé le réexamen de la décision de qualifier sa performance pour l'année de référence 2017 d'« acceptable ». La décision a été maintenue.
- Un membre du personnel titulaire a demandé le réexamen de la décision de qualifier sa performance pour l'année de référence 2017 d'« insuf-

fisante ». La décision a été maintenue.

- Un membre du personnel titulaire a demandé le réexamen de la décision de ne pas lui accorder un remboursement à 100 % (taux applicable aux accidents professionnels) de ses dépenses médicales. Ce taux de remboursement avait été refusé au motif que l'accident en question était consolidé depuis plus de dix ans. La décision a été maintenue. Le membre du personnel titulaire concerné demandait également le paiement d'une indemnité supplémentaire pour nouvelle atteinte permanente à son intégrité physique en raison d'une rechute. Cet élément n'a toutefois pas été considéré comme justifié.
- Un membre du personnel titulaire a demandé le réexamen de la décision de l'affecter à de nouvelles fonctions au sein du même département, impliquant un changement de superviseur et d'objectifs. Cette demande a été jugée irrecevable.

Entre le **1er janvier et le 31 décembre 2019**, sept demandes de réexamen d'une décision administrative ont été faites.

- Un membre du personnel titulaire a demandé le réexamen de la décision de demander un remboursement partiel de frais d'éducation accordés par erreur par l'Organisation. La décision contestée a été annulée.
- Un membre du personnel titulaire a demandé le réexamen de la décision de l'affecter à un autre poste au sein de son département. La décision de réaffectation a été confirmée.
- Un membre du personnel titulaire a demandé le réexamen de la décision refusant sa demande d'examen de carrière. Le refus était motivé par le fait que les fonctions et activités n'avaient pas changé de manière notable pendant la courte période écoulée depuis le précédent examen de carrière du titulaire. La décision a été maintenue.
- Trois membres du personnel titulaires ont demandé le réexamen de la décision de qualifier leur performance pour l'année de référence 2018 d'« acceptable ». Deux décisions ont été maintenues. Une demande a été jugée irrecevable.
- Un membre du personnel titulaire a demandé le réexamen de la décision, prise dans le cadre de la qualification d'une maladie comme mala-

die professionnelle, relative à la date de consolidation de la maladie et au taux de l'indemnité pour atteinte à l'intégrité physique. La décision a été suspendue dans l'attente du résultat d'une procédure de règlement d'un différend de nature médicale.

Recours internes (Commission paritaire consultative des recours (CPCR)) :

Période allant du **1er janvier au 31 décembre 2018** :

- Des décisions définitives ont été rendues concernant les 14 recours internes introduits à l'encontre des décisions prises par le Conseil en 2015 (à la suite de l'examen quinquennal des conditions financières et sociales) modifiant la structure des carrières et le barème des traitements, ainsi que contre les décisions administratives individuelles correspondantes. La Directrice générale a décidé de suivre la recommandation de la CPCR de rejeter les recours.
- Une décision définitive a été rendue concernant un recours interne introduit en 2017 par un membre du personnel titulaire contre la décision de qualifier sa performance pour l'année de référence 2016 d'« acceptable ». La Directrice générale a décidé de suivre la recommandation de la CPCR de rejeter le recours.
- Un membre du personnel titulaire a introduit un recours interne contre la décision prise à la suite d'un examen de carrière de ne pas lui accorder une promotion ou un changement d'emploi repère. La Directrice générale a décidé de suivre la recommandation de la CPCR de rejeter le recours.
- Un membre du personnel titulaire a introduit un recours interne contre la décision refusant de lui accorder un remboursement à 100 % (taux applicable aux accidents professionnels) de ses dépenses médicales. Ce taux de remboursement avait été refusé au motif que l'accident en question était consolidé depuis plus de dix ans. Le membre du personnel titulaire demandait également le paiement d'une indemnité supplémentaire pour nouvelle atteinte permanente à son intégrité physique en raison d'une rechute. D'un commun accord, ce recours a été suspendu dans l'attente de la révision de la Circulaire administrative n°14.

L'issue est attendue au premier semestre de 2020.

Période allant du **1er janvier au 31 décembre 2019** :

- Quatre membres du personnel titulaires ont introduit des recours internes contre le résultat de leur examen de carrière. Les examens de carrière en question avaient été réalisés à la suite d'une recommandation formulée dans le cadre des recours internes introduits précédemment par ces mêmes titulaires. Le résultat de ces nouveaux recours est attendu au cours du premier semestre 2020.
- Un membre du personnel titulaire a introduit un recours contre la décision de ne pas le faire figurer sur la liste restreinte des candidats retenus dans le cadre d'une procédure de sélection pour un poste au titre d'un contrat de durée indéterminée. La Directrice générale a décidé de suivre la recommandation de la CPCR de rejeter le recours.
- Deux membres du personnel titulaires ont introduit des recours contre la décision de ne pas leur octroyer un contrat de durée indéterminée à l'issue d'une procédure de sélection. La Directrice générale a décidé de suivre la recommandation de la CPCR de rejeter le premier de ces recours ; le résultat du deuxième recours est attendu au cours du premier semestre 2020.
- Un membre du personnel titulaire a introduit un recours contre la décision de ne pas qualifier son accident survenu sur le trajet domicile-travail comme accident professionnel. Le résultat de recours est attendu au cours du premier semestre 2020.
- Un membre du personnel titulaire a introduit un recours contre la décision de rejeter sa demande de suppression d'informations personnelles contenues dans son dossier médical au CERN. Le résultat de recours est attendu au cours du premier semestre 2020.
- Un membre du personnel titulaire a introduit un recours contre la décision de qualifier sa performance pour l'année de référence 2018 d'« acceptable ». Le résultat de ce recours est attendu au cours du premier semestre 2020.
- Un membre du personnel titulaire a introduit un recours contre la dé-

cision de qualifier sa performance pour l'année de référence 2018 d'« insuffisante ». Le résultat de ce recours est attendu au cours du premier semestre 2020.

Avertissements et réprimandes :

En 2018 et 2019, l'Organisation a infligé quatre avertissements et cinq réprimandes, détaillés ci-après :

- Trois avertissements ont été infligés à des membres du personnel titulaires pour utilisation inappropriée des installations informatiques du CERN via des e-groupes utilisés pour diffuser des commentaires inappropriés et offensants sur des groupes ou des personnes.
- Un avertissement a été infligé à un membre du personnel titulaire pour retrait et déplacement non autorisés de vélos appartenant à d'autres membres du personnel.
- Trois réprimandes ont été infligées à deux utilisateurs et un étudiant technique pour avoir accédé sans autorisation à des zones restreintes sur le domaine du CERN, provoquant un risque pour la sécurité et un arrêt du faisceau.
- Une réprimande a été infligée à un utilisateur pour avoir fourni des informations incorrectes sur son pourcentage de présence au CERN.
- Une réprimande a été infligée à un membre du personnel titulaire pour avoir formulé des commentaires inappropriés et désobligeants envers un collègue lors d'une réunion, en présence de collègues du CERN et de collaborateurs externes.

Commission paritaire consultative de discipline (CPCD) :

En 2018 et 2019, la CPCD s'est réunie pour examiner trois affaires :

- Une procédure disciplinaire concernant l'envoi, par un membre du personnel titulaire, via des e-groupes depuis un compte informatique CERN, de courriels inappropriés et offensants à des collègues. La Directrice générale a décidé de suivre la recommandation de la CPCD d'un ajustement à la baisse du traitement correspondant à 2 % du point médian du grade.
- Une procédure disciplinaire a fait suite à une enquête pour fraude vi-

sant un membre du personnel titulaire et plusieurs membres du personnel associés ayant participé à des agissements qui auraient conduit, entre autres, à un détournement de fonds. En ce qui concerne le membre du personnel titulaire, la CPCD a estimé que ses agissements ne constituaient pas une fraude, mais une faute. La Directrice générale a décidé de suivre la recommandation de la CPCD d'infliger une réprimande pour faute².

- Une procédure a été lancée concernant un membre du personnel titulaire à la suite d'une enquête pour harcèlement. Le résultat de la procédure disciplinaire est attendu au cours du premier semestre 2020.

Licenciement notifié pendant la période probatoire :

En 2018 et 2019, aucun membre du personnel titulaire ne s'est vu notifier la fin de son contrat d'emploi en raison d'une performance insuffisante pendant la période probatoire (en vertu de l'article S II 5.01 g. du Statut du personnel).

Faute exceptionnellement grave :

En 2019, les mesures suivantes ont été prises en application de l'article S VI 2.05 du Statut du personnel :

- Il a été mis fin au contrat d'association d'un utilisateur à la suite d'une enquête menée par l'équipe de sécurité informatique du CERN sur l'utilisation abusive par cet utilisateur des installations informatiques du CERN pour des activités de minage de crypto-monnaies.
- Il a été mis fin au contrat d'association d'un utilisateur à la suite d'une enquête menée par l'équipe de sécurité informatique du CERN sur l'utilisation abusive des installations informatiques du CERN pour navigation sur internet inappropriée et illégale.

En outre, l'enregistrement d'un participant externe a été clos en raison de l'utilisation des installations informatiques du CERN pour des activités de minage de crypto-monnaies.

Informations complémentaires :

S'agissant de l'enquête pour fraude concernant des agissements qui auraient conduit, entre autres, à un détournement de fonds, la Directrice générale, au vu des faits établis pendant l'enquête, a décidé de prendre la mesure administrative consistant à mettre fin au contrat d'association de trois membres du personnel associés.

Requêtes auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) :

Période allant du **1er janvier au 31 décembre 2018** :

- En mars 2018, un ancien membre du personnel titulaire a déposé une requête auprès du TAOIT contre la décision de la Directrice générale de mettre fin à son contrat d'emploi à la fin de sa période probatoire, pour performance insatisfaisante. La décision du Tribunal est attendue début 2020.
- En novembre 2018, sept membres du personnel titulaires (anciens et actuels) ont déposé des requêtes individuelles auprès du TAOIT contre la décision de la Directrice générale de rejeter leur recours internes :

- les sept requérants contestaient la décision du CERN de modifier la structure des carrières ;
- six contestaient leur positionnement dans la nouvelle structure ;
- un requérant contestait la décision de qualifier sa performance d'« acceptable » pour l'année de référence 2016.

La décision du Tribunal est attendue en 2020.

Le Tribunal a statué dans une affaire concernant l'Organisation, suite à une requête déposée en 2017 :

- Dans une requête déposée par un ancien membre du personnel titulaire, au bénéfice d'une pension d'invalidité, contre la décision de ne pas reconnaître sa maladie comme étant d'origine professionnelle, le Tribunal a donné raison à l'Organisation sur le fond. Toutefois, le Tribunal a relevé un vice de pro-

cédure et a accordé, à cet égard, une compensation d'un faible montant. Le requérant a ensuite formé un recours en révision de cette décision, qui a été rejeté.

Période allant du **1er janvier au 31 décembre 2019** :

- En février 2019, un membre du personnel titulaire a déposé une requête auprès du TAOIT contre la décision de la Directrice générale de suivre la recommandation de la Commission paritaire consultative de réadaptation et d'invalidité de ne pas reconnaître son incapacité de travail comme ayant une origine professionnelle. La décision du Tribunal est attendue fin 2020 ou début 2021.
- En juillet 2019, un bénéficiaire de la Caisse de pensions a déposé une requête contre l'Organisation contestant la décision du Conseil d'administration de la Caisse de pensions de rejeter son recours interne pour cause de forclusion. Un arrangement a par la suite été trouvé et la requête a été retirée.
- En août 2019, un bénéficiaire de la Caisse de pensions a déposé une requête contre l'Organisation contestant la décision du Conseil d'administration de la Caisse de pensions de rejeter son recours interne portant sur la nécessité d'acheter une pension de conjoint survivant pour son conjoint, le mariage ayant eu lieu après son départ en retraite, ainsi que sur la méthodologie applicable. La décision du Tribunal est attendue fin 2020 ou début 2021.

¹ Voir le Chapitre VI des Statut et Règlement du personnel intitulé « Règlement des différends et discipline », et les circulaires opérationnelles n°9 (« Principes et procédures régissant les plaintes pour harcèlement ») et n°10 (« Principes et procédures régissant l'enquête pour fraude »).

² Pour le résultat de la procédure concernant les membres du personnel associés, voir la section « Informations complémentaires ».

Département HR

Annonces

RETOUR À UN BULLETIN DU CERN BIMENSUEL

À partir du 27 mai, le *Bulletin du CERN* sera envoyé toutes les deux semaines, comme c'était le cas avant le stade 3.

L'objectif de la publication d'un *Bulletin* hebdomadaire était de fournir à la communauté les informations les plus récentes

sur le CERN et de garder le contact pendant une période de grande incertitude et d'isolement.

Avec la reprise des activités et le retour progressif de la communauté sur les sites,

le *Bulletin du CERN* retrouve sa périodicité habituelle.

Pour rappel, vous pouvez accéder à tout moment aux informations destinées à la communauté du CERN sur cette page. (<https://home.cern/fr/cern-community>)

EST-CE VRAIMENT « FOURNI PAR LA BIBLIOTHÈQUE DU CERN » ?

Nos lecteurs nous adressent souvent cette question : « Pourquoi je ne peux pas télécharger cet article, alors que je lis sur la page web : "Fourni par la bibliothèque du CERN" ? »

Nos lecteurs nous adressent souvent cette question : « *Pourquoi je ne peux pas télécharger cet article, alors que je lis sur la page web : "Fourni par la bibliothèque du CERN" ?* »

En effet, lorsque vous accédez depuis une adresse IP CERN à certains sites d'éditeurs, vous recevez le message « Fourni par la bibliothèque du CERN », ce qui laisse croire, à tort, que vous pouvez lire toutes leurs revues et livres électroniques. Ce n'est malheureusement pas le cas : pour la plupart des éditeurs, nous ne sommes abonnés qu'à une sélection de leurs revues, et nous n'achetons qu'une

fraction de leurs collections de livres électroniques.

Pour savoir si nous avons accès à un journal ou à un livre électronique, nous vous suggérons de consulter CDS, où nous listons uniquement les titres auxquels nous avons accès. Veuillez noter que sur CDS, vous devez faire une recherche des revues à partir de leur titre. Tous les articles publiés dans les revues ne sont pas indexés individuellement.

Avez-vous déjà cliqué, en utilisant le proxy de la bibliothèque, sur le lien PDF d'un ar-

ticle intéressant auquel vous ne pouvez accéder sans payer, que ce soit au CERN ou en dehors du Laboratoire ? Aucun problème, nous pouvons l'obtenir pour vous. Remplissez simplement ce formulaire et nous nous assurerons de vous le fournir dès que possible.

Si vous avez des questions ou des remarques, veuillez contacter library.desk@cern.ch, visiter le site de la bibliothèque, ou retrouvez-nous sur Mattermost.

Bibliothèque du CERN