



Le nouveau bâtiment 774 a été inauguré le 12 juin 2015 sur le site de Prévessin. En plus d'abriter des bureaux pour les équipes des accélérateurs, il peut accueillir les visiteurs et les personnalités dans son amphithéâtre et sa salle de réception. (Photo Jordi Bernardó)

Un lieu de travail

Le CERN s'étend sur 200 hectares de sites clôturés, situés de part et d'autre de la frontière franco-suisse, avec des dizaines de bâtiments et d'espaces verts à entretenir et rénover. De nombreux travaux de construction et de maintenance ont été effectués en 2015 afin d'améliorer la qualité des infrastructures.

Côté français, un atelier ainsi qu'une salle de contrôle ont été ouverts sur le site de l'expérience LHCb, tandis que le bâtiment 774, à l'architecture innovante, a été inauguré sur le site de Prévessin. Nouveau point névralgique du grand site français, ce bâtiment abrite des bureaux pour les équipes des accélérateurs, une cafétéria, un amphithéâtre et une salle de réception afin d'accueillir des visiteurs et des personnalités. Côté suisse, le site principal de Meyrin a été doté d'un Centre d'intervention d'urgence des Hôpitaux universitaires de Genève (voir p. 39), ainsi que d'un bâtiment pour les systèmes de radiofréquence du Booster du PS. De nombreux bâtiments ont également été rénovés, comme celui de l'exposition *Microcosm* qui a été entièrement transformé (voir p. 32). Dans le souci d'améliorer le confort des hôtes du CERN, l'un des foyers-hôtels a bénéficié d'une remise à neuf de deux de ses étages, à temps pour accueillir les étudiants d'été.

Les points d'accès ont été améliorés afin d'accroître la sûreté des sites et d'optimiser les ressources. Ainsi, un nouveau système automatique a été installé à l'une des entrées à Meyrin.

La rénovation du château d'eau est l'un des travaux phare de 2015. Le revêtement intérieur a été entièrement remplacé par du matériel plastique spécifique pour les réservoirs d'eau potable et la tuyauterie interne a été modernisée. Le château d'eau peut garantir la qualité de l'eau potable.

Travailler au CERN

Le CERN a poursuivi les efforts pour accroître sa visibilité dans ses 21 États membres par une campagne proactive de communication et de recherche de candidats. En 2015, plus de 23 000 candidatures ont été reçues pour des postes de titulaires et 164 comités de sélection pour des contrats de durée limitée ont été tenus.

Depuis que la Turquie et le Pakistan sont devenus États membres associés de l'Organisation (voir p. 7), les ressortissants de ces pays peuvent postuler au CERN.



L'emblématique programme des étudiants d'été du CERN a rassemblé 276 étudiants de 83 pays en 2015, un beau symbole de la collaboration internationale et de la formation des jeunes générations au CERN. (CERN-PHOTO-201507-153-2)

Le programme des boursiers, toujours aussi populaire, a enregistré plus de 2 000 candidatures en 2015. Au total, 350 boursiers ont été sélectionnés, dont 33 dans le cadre du nouveau programme TTE (*Technicians Training Experience*) pour les techniciens hautement qualifiés. Des fonds supplémentaires ont été obtenus grâce au programme des actions Marie Skłodowska-Curie de la Commission européenne, qui fait partie du nouveau programme-cadre Horizon 2020. Soixante boursiers CERN seront en partie financés par le mécanisme COFUND pendant les cinq prochaines années.

Par ailleurs, 293 étudiants techniques et doctorants ont été sélectionnés, et 276 étudiants ont participé au fameux programme des étudiants d'été. Une nouvelle offre de stage a été mise en place pour offrir chaque année la possibilité à 20 stagiaires espagnols de travailler au CERN pendant deux ans. Le programme d'apprentissage du CERN s'est une nouvelle fois distingué, l'un de ses bénéficiaires ayant obtenu le prix de « meilleur apprenti » décerné par l'Union Industrielle Genevoise.

La mise en œuvre de la politique de formation et de développement s'est poursuivie, avec l'élaboration de cinq programmes de formation (Technique, Gestion technique, Langues, Développement personnel et communication, et Leadership) fondés sur le Modèle de compétences du CERN. Un programme supplémentaire « Votre carrière au CERN » a été créé pour enrichir l'éventail des formations proposées. Au total, plus de 5 000 participants ont participé à 497 sessions de formation.

En 2015, le Bureau de la diversité était chargé d'élaborer des propositions de mesures liées à la diversité dans le cadre de l'examen quinquennal. Il a également fêté les 20 ans du groupe de travail qui l'a précédé et qui avait été constitué pour remédier au déséquilibre hommes-femmes au CERN. Par ailleurs, le Bureau de la diversité a continué de mener des actions au regard des sept objectifs stratégiques fixés par l'Organisation dans les domaines du recrutement, de l'évolution de carrière et de l'environnement

Examen quinquennal

Tous les cinq ans, le CERN examine les conditions financières et sociales des membres de son personnel. L'année 2015 s'est terminée sur une note très positive puisque le Conseil a approuvé les mesures proposées dans le cadre du dernier examen quinquennal. Les principaux points qui ressortent de l'examen 2015 sont la rationalisation de la structure de carrière et l'amélioration de la situation au regard de la diversité. Compte tenu du climat économique actuel, les États membres ont salué la décision d'adopter une approche mesurée et rationnelle. L'approbation des propositions par le Conseil a signé l'achèvement d'un long processus entamé en 2014. Au vu des résultats positifs de l'examen quinquennal, les conditions modifiées devraient permettre à l'Organisation de rester attractive pour le personnel hautement qualifié et de se développer durablement.

de travail. En outre, le Bureau a étoffé son réseau d'échange de bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité. Une nouvelle politique des contrats a été mise en œuvre pour assouplir les conditions d'emploi au Laboratoire, retenir les compétences-clés et améliorer la mobilité interne.

Offrir ses services au CERN

En ce qui concerne les achats, l'année 2015 a été marquée par plusieurs événements et projets, dont une campagne d'information destinée aux entreprises des États membres souhaitant fournir des produits et des services au CERN, et la création d'une formation bilingue en ligne pour les employés du CERN concernés par le processus d'achat.

Les dépenses en fournitures et en services se sont élevées respectivement à 298 MCHF et 126 MCHF, et environ 54 500 commandes ont été passées.

Responsabilité

En avril, le CERN a mis en place une politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts. En parallèle, une campagne a été menée pour sensibiliser le personnel aux risques liés à ce type de conflits pour l'Organisation.

En novembre, le Service d'audit interne a également organisé une formation sur l'évaluation conjointement avec des homologues d'autres organisations internationales basées à Genève. L'objectif était de donner aux participants des outils pour évaluer systématiquement et objectivement l'impact des programmes et des politiques du CERN sur des publics cibles.