

DECLARATION DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU CIRC

1. Tout d'abord, nous aimerions vous remercier de donner au personnel cette opportunité unique de s'adresser au Conseil de Direction. Ce geste est grandement apprécié.
2. Le Comité de l'Association du Personnel (SAC) a mené comme tous les deux ans en début d'année un sondage anonyme auprès des membres du personnel portant sur le climat au travail. La majeure partie de cette présentation se référera aux résultats de ce sondage, qui est l'expression directe de la voix du personnel. Nous allons cependant d'abord donner une brève description du contexte.
3. Le personnel du CIRC a la chance de travailler pour une organisation qui représente une des plus belles aspirations de l'humanité : rassembler des gens de toute la planète pour réduire les souffrances dues au cancer. C'est un immense cadeau, qui comporte aussi une responsabilité : celle d'honorer notre tâche et de respecter le milliard de personnes qui, par l'entremise de leurs gouvernements, nous donnent les ressources pour les aider, eux et les milliards d'autres personnes présentes sur cette Terre.
4. Une part importante de cette responsabilité consiste à faire en sorte que le CIRC continue à jouer son rôle, même devant la faiblesse de l'économie. Nous la partageons tous, que nous travaillions sur une paillasse de laboratoire, à la vérification de la comptabilité ou que nous soyons managers. Nous devons parfois sacrifier argent, ambitions ou même principes. On ne peut demander aux gens de faire ces sacrifices que lorsque le respect est mutuel et que le but commun reçoit une nette priorité. Garder ce but à l'esprit est parfois difficile, et ce, d'autant plus que l'organisation est grande et disparate. On peut être tenté par le corporatisme : les personnels Professionnels contre les personnels des Services généraux, personnel contre direction, chercheurs contre administrateurs.
5. Dans un sens, nous avons la chance d'être une petite structure au sein du système de l'OMS et des Nations Unies. Pourtant, l'affiliation du CIRC à l'OMS ne présente pas que des avantages. Les règles qui conviennent à la gestion d'une grande organisation décentralisée et essentiellement administrative ne conviendront jamais parfaitement à un petit institut de recherche localisé sur un seul site. Tout d'abord, les étudiants et les postdoctorants jouent un rôle essentiel au CIRC, mais cette catégorie de personnel n'est ni reconnue ni comprise par le système de l'ONU.
6. Ensuite, les vacances de postes sont peu fréquentes et extrêmement spécialisées, ce qui rend les possibilités d'évolution d'autant plus précieuses. C'est pour cette raison que la décision de suspendre le Comité de classement a été difficile à accepter pour certains, malgré d'indéniables

problèmes budgétaires. Un autre de ces facteurs est le blocage chronique de l'échelle des salaires du personnel des Services généraux. L'importance de ces deux questions est autant symbolique que financière, en particulier parce que les salaires des personnels Professionnels ont continué à évoluer. A cela s'est ajoutée la décision du Conseil mondial personnel/Administration de 2012 annonçant que le nouveau personnel n'aurait plus accès aux contrats permanents. Le système de Gestion des Ressources Humaines des Nations Unies vise à créer une ambiance de respect mutuel et d'objectivité pour assurer une productivité optimale, mais certains signes pointent une détérioration de ce respect.

7. Le troisième facteur est l'état des bâtiments. Il ne vous aura pas échappé que la plus grande partie de la tour a été fermée pendant l'été 2012, pour subir des réparations urgentes du système de chauffage et de ventilation. Ce fut une interruption considérablement longue qui occasionna d'assez mauvaises conditions de travail pour le personnel durant la fermeture. En février, des tuyaux qui devaient être remplacés cet été ont cédé. Une succession d'événements a laissé le bâtiment Latarjet sans chauffage pendant plusieurs jours, puis sans suffisamment de chauffage pendant dix jours.

8. D'autres facteurs ont touché un plus petit nombre de personnes : selon que la personne est recrutée localement ou internationalement, l'accord de Siège du CIRC permet différents régimes d'imposition et cela crée des tensions.

9. Concernant le sondage, le Comité de l'Association du Personnel a pris la décision d'effectuer quelques changements dans le questionnaire pour mieux cerner certains problèmes, même si cela nuit à la comparaison directe avec les versions précédentes. Nous avons en particulier subdivisé un certain nombre de questions, dans le but d'identifier les problèmes propres à tout le Centre et ceux propres à un Groupe ou à une Section individuelle. Certaines questions qui semblaient être peu pertinentes ont été supprimées et d'autres ont perdu leurs superlatifs.

10. Vous pourrez voir dans l'annexe ci-dessous que de nombreuses questions ont reçu des réponses très positives : le personnel est fier de travailler pour le CIRC, se sent traité équitablement et il adhère à l'orientation des recherches du Centre. Les superviseurs sont vus comme ayant confiance en leur personnel, encourageant les comportements éthiques et le libre échange des idées.

11. En revanche, on constate un niveau de mécontentement important. Cela peut être en partie dû au contexte précédemment décrit. Un système où coexistent au moins trois classes d'employés différentes (les personnels Professionnels, ceux des Services généraux et les "Non-personnel", c'est-à-dire les post-doctorants et les étudiants) aux différents statuts sera toujours source de tensions. C'est un défi pour presque tous les instituts de recherche de concilier les cultures incompatibles d'une administration systématique et d'une science inventive ; le CIRC ajoute à cela les différences culturelles et nationales. Il serait cependant dangereux de supposer que de tels problèmes sont inévitables ou insolubles.

12. Les réponses aux questions relatives au harcèlement sont particulièrement inquiétantes. Elles ne sont pas tout à fait comparables à celles des autres années car il y a maintenant deux questions : l'une sur le harcèlement sexuel, l'autre sur les autres formes de harcèlement. Les réponses ont été changées d'une forme binaire en oui/non à une échelle de cinq graduations, permettant une indication subjective du degré de harcèlement. Les résultats montrent des

conditions inacceptables pour un assez petit nombre de personnes, mais les commentaires de ces personnes sont troublants. Certaines soulignent que leurs problèmes font partie du passé, mais que cela est dû au fait qu'elles ont changé de poste au sein du Centre. Si toutes montrent qu'elles ont connaissance des mécanismes institutionnels prévus pour résoudre ce problème, cela ne signifie pas que ces mécanismes aient réussi à les résoudre : les procédures seules ne sont pas des solutions.

13. Notre seconde inquiétude réside dans la perception significativement dégradée depuis le précédent sondage de l'impartialité du recrutement. Cette inquiétude se retrouve principalement dans les Groupes scientifiques où, à niveau égal, l'évaluation du processus de recrutement est moins bonne. Le CIRC dispose d'une procédure élaborée censée assurer l'équité du processus de recrutement, mais sa perception démontre que les procédures administratives ne sont pas toujours le moyen adéquat pour résoudre des problèmes humains.

14. Pour conclure, nous vous encourageons à lire les résultats du sondage ci-joint avec ouverture d'esprit. Il est certain que la déprime touchant les économies européennes et mondiale, ainsi que les peurs et les incertitudes qu'elle entraîne ont influencé les résultats, mais l'on retrouve les indicateurs d'autres problèmes. La direction n'est pas restée immobile et nous croyons qu'elle a l'intérêt et la volonté de nous aider à résoudre ces problèmes. Comme nous l'avons dit au début de ce document, notre défi à tous est d'assurer l'efficacité constante du CIRC dans le combat contre le cancer. Ce défi n'est pas seulement scientifique ou financier, il est aussi humain. Le CIRC n'est rien sans son personnel. Et ses membres sont difficilement remplaçables. Pour faire notre travail, nous avons besoin de ressources : d'un bâtiment correct, d'argent pour la conduite de nos études et pour nos salaires, mais aussi de stabilité et de respect.

15. Nous vous remercions une fois encore de votre attention.

ANNEXE

Sondage sur le climat au travail au CIRC, 2012–2013

Bien que suivant la trame globale des sondages précédents et reprenant beaucoup de leurs questions, le sondage mené au début de l'année 2013 comporte pourtant de nombreux changements. S'il est souhaitable de pouvoir comparer les sondages de différentes périodes, il est aussi normal d'améliorer cet instrument, même au prix d'une comparaison littérale.

Ce sondage comportait des questions supplémentaires, suite aux commentaires formulés par le personnel. Plusieurs nous ont fait remarquer qu'ils pouvaient commenter leur expérience au sein de leur Groupe ou Section, mais qu'ils ne se sentaient pas capables de le faire pour les autres Groupes.

Nous avons aussi divisé en deux parties la question sur le harcèlement : la première sur le harcèlement sexuel, la seconde sur les autres formes de harcèlement. En outre, la réponse à ces questions s'ouvrait sur une échelle sur cinq points, permettant aux participants de donner une indication de la sévérité de leur expérience. Les questions spécialement destinées aux personnes qui se sentaient harcelées ont été supprimées, puisque personne n'y avait répondu dans le sondage de 2010.

Les résultats sont présentés principalement sous la forme d'histogrammes, pour donner une impression visuelle immédiate des réponses aux questions. Ensuite, nous avons envisagé la possibilité que certaines des réponses puissent être hétérogènes en fonction du sexe, du grade, de la durée et du type de contrat et de l'appartenance à un groupe scientifique ou à un groupe administratif. Nous n'avons pas remarqué d'hétérogénéité significative en ce qui concerne le sexe, le type et la durée de contrat. En revanche, les réponses à plusieurs questions étaient très différentes selon le grade et selon l'appartenance à un groupe scientifique ou administratif. Dans ces cas-là, nous avons présenté les résultats selon la catégorie.

Pour la plupart des questions, un score élevé représente une satisfaction élevée, à l'exception des questions sur le harcèlement et de celle sur les obstacles à la formation, où la réponse se fait par catégorie.

Résultats

Au total, 164 membres et membres associés ont demandé les codes permettant de remplir anonymement le sondage en ligne. Parmi eux, 134 faisaient partie du personnel, les autres étant des post-doctorants, boursiers ou étudiants. Le taux de participation du personnel est d'environ 65%. Le sondage a été rempli par 142 personnes. Tout le monde n'a pas répondu à toutes les questions. Le nombre de réponses varie de 113 à 141. Seules 125 personnes ont répondu à la question sur les grades, ce qui donne un taux de réponse faible :

	Nombre de participants	Nombre de personnes admissibles	Proportion
Services généraux	77	120	64%
P1-3	22	61	36%
P4-D	7	29	24%
Non-personnel	19	86	22%
Total	125	296	42%

De nombreuses questions ont reçu des réponses très encourageantes. Neuf ont reçu un score moyen de 4 (sur 5) ; celle sur la fierté de travailler au CIRC enregistre le meilleur. Dix-neuf ont reçu un score égal ou supérieur à 3,5.

Question	Nombre de répondants	Score moyen sur 5
Fierté de travailler au CIRC	138	4,5
Confiance du superviseur	133	4,4
Traitement respectueux	139	4,1
Superviseur qui encourage un comportement éthique	126	4,1
Satisfaction tirée de son travail	141	4,1
Équité démographique	135	4,1
Confiance dans le superviseur	137	4,0
Approuve les axes de recherches	118	4,0
Égalité des sexes	136	4,0
Ouverture d'esprit du superviseur	140	3,9
Le superviseur délègue de façon appropriée	126	3,8
Liberté d'exprimer ses opinions	137	3,7
Retour de la part du superviseur	138	3,7
Collaboration au sein du Groupe / de la Section	138	3,6
Conditions de travail	140	3,6
Talents et compétences utilisés	138	3,6
Le SAC remplit bien sa mission	123	3,6
Reconnaissance des efforts	138	3,6
Bonne communication du superviseur	140	3,5

Cependant, neuf questions ont enregistré un score moyen inférieur à 3 ; les deux plus mauvais étaient égaux ou inférieurs à 2,5. Il est clair qu'il y a encore matière à s'améliorer, mais nous remarquons que ces deux mauvais scores se rapportent au degré de bureaucratie. Le Directeur de l'Administration et des finances a fait des efforts considérables dans ce domaine, mais il semble qu'il faille encore attendre un peu pour en percevoir les bénéfices.

Question	Nombre de répondants	Score moyen sur 5
Développer ses compétences au-delà de celles exigées pour le poste actuel	132	2,9
Le recrutement est équitable	126	2,9
Des efforts sont faits pour attirer et retenir les meilleurs éléments	130	2,9
Traitement équitable des Professionnels et des Services généraux	130	2,9
Collaboration entre les chercheurs et l'Administration	130	2,8
Opportunités de carrière	132	2,7
Le superviseur demande un retour	133	2,6
Le niveau de bureaucratie baisse	113	2,5
Le niveau de bureaucratie est satisfaisant	127	2,4

Les questions suscitant les différences les plus importantes entre les différentes catégories de personnel se trouvent dans le groupe de questions ci-dessus, à l'exception de celle sur la stabilité de l'emploi.

La perception de la stabilité de l'emploi était bien moins répandue chez le personnel scientifique que chez le personnel administratif, ce qui reflète probablement le grand nombre de post-doctorants occupant des postes temporaires. Les autres questions reflétant une différence d'expérience entre ces deux groupes portaient sur la bureaucratie, l'équité du recrutement et les efforts faits pour retenir le personnel où, dans chaque cas, les scores les plus élevés pour les personnes occupant des postes administratifs, moyens pour ceux travaillant dans une Section scientifique et les plus faibles pour celles n'indiquant pas leur catégorie.

Poste	Stabilité du poste	Niveau de bureaucratie	Attire et retient	Equité du recrutement
Administration	3,9	2,7	3,1	3,0
Chercheurs	3,1	2,0	2,5	2,4
NC ¹	2,8	1,8	2,1	2,1

L'autre divergence apparente est due au grade ou à la catégorie de personnel. L'équité dans le recrutement est une inquiétude que partagent les employés des bas échelons : les résultats (voir les deux derniers groupes de graphiques ci-dessous) semblent suggérer que le personnel scientifique des grades P1-P3 est particulièrement inquiet. Cela ne paraît pas étonnant puisque cette question concerne le traitement équitable du personnel, quel que soit son grade.

Grade	Traitement équitable entre Services généraux et Professionnels	Equité du recrutement
Services généraux	2,1	2,4
Autres	2,4	2,3
P1-3	3,6	3,2
P4 +	4,7	4
NC	2,9	2,1

Il est également nécessaire de noter que dans ces deux analyses de sous-groupes, la part de ceux qui ont choisi de ne pas indiquer leur statut (NC, non communiqué) représente une proportion importante des participants au sondage. Elle a été analysée à part. On peut supposer que ces personnes préféreraient cacher leur identité parce qu'elles exprimaient des opinions négatives et craignaient un manque de confidentialité.

Différences par rapport au sondage de 2010

Comme indiqué précédemment, plusieurs questions ont été modifiées et ne peuvent donc pas être comparées telles quelles. Lorsqu'il existait une correspondance exacte ou raisonnablement proche d'une question du sondage de 2010, nous avons comparé les moyennes et effectué un test de signification statistique. Les moyennes significatives à 5% sont indiquées par le signe *. Notez cependant qu'avec environ 40 questions comparables, nous nous attendions à retrouver des différences de cet ordre de grandeur, même sans véritable changement d'atmosphère. Si la différence est significative après que l'on a pris en compte le nombre de questions, elle est signalée par **.

Quatre questions indiquaient une amélioration, trois une détérioration à 5%. Si l'on se limite à la signification globale, on constate deux améliorations et deux déclin. Les deux améliorations se rapportaient au Système de gestion et de développement des services du personnel (PMDS), l'une portait sur l'évaluation, l'autre sur le calendrier. Toutes deux ont été comparées à la question unique qui couvrait ces deux sujets en 2010. La première question dont la note a significativement baissé était « Au CIRC, je suis traité(e) avec courtoisie et respect ». S'il n'est pas bon de voir une baisse de telles valeurs, il convient cependant de noter que la note a baissé de 4,5 à 4,1.

La réponse à la question « Les processus de recrutement du CIRC sont transparents et équitables », dont le score a chuté de 3,6 à 2,9 reste un problème préoccupant. Comme nous l'avons déjà signalé, cette question a également suscité des réponses différentes à la fois selon le grade et selon qu'il s'agissait d'un poste scientifique ou administratif.

Équité du recrutement			
	Scientifiques	Administratifs	NC
Services généraux	2,1	2,8	2,3
Autres	2,3	4	-
P1-3	2,9	4	3,5
P4 +	3,6	5	-
NC	2,3	5	1,8

Harcèlement

Un des problèmes importants des derniers sondages était celui du harcèlement, rapporté par 12% des répondants en 2007 et 10% en 2009. En 2011, ceux qui avaient indiqué un harcèlement avaient la possibilité de remplir un questionnaire, mais aucun des sept (4,7%) ne l'ont utilisé.

Cette année, nous avons abandonné le questionnaire supplémentaire, mais avons apporté deux changements. Nous avons divisé la question en deux : l'une relative au harcèlement sexuel, l'autre au harcèlement sous d'autres formes et changé le mode de réponse binaire de type « oui/non » en une échelle sur 5 (« Avez-vous été harcelé(e) par un collègue au cours des 12 derniers mois ? » de « pas du tout » à « tout à fait »).

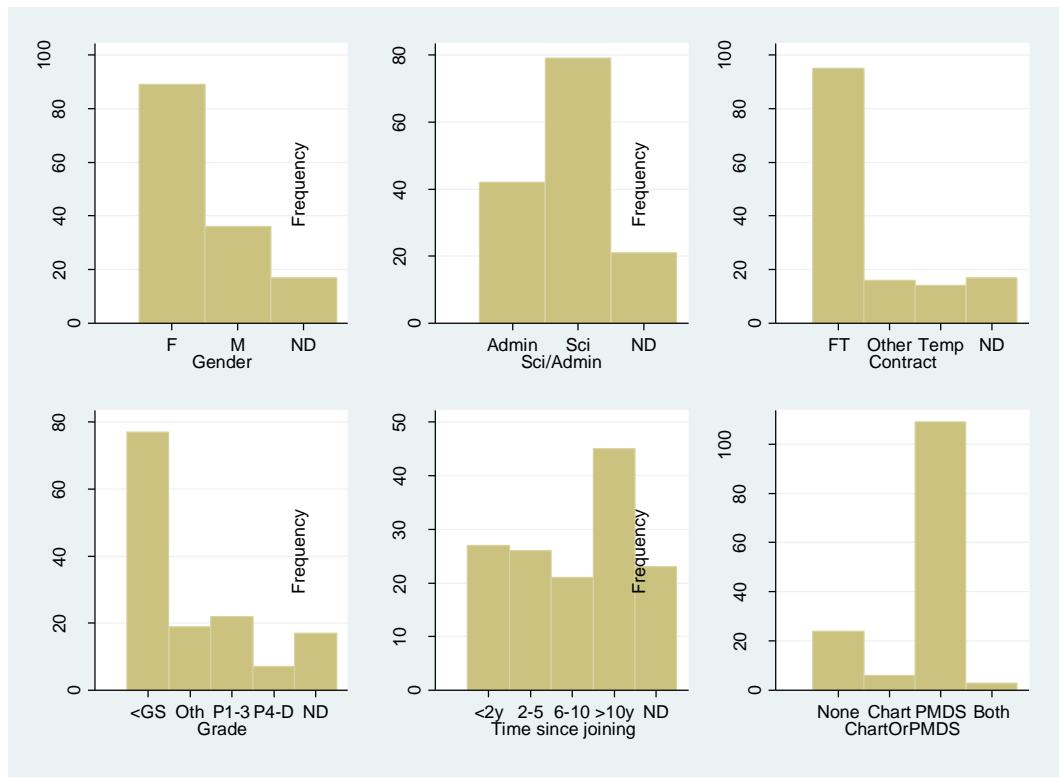
Les résultats se trouvent dans le tableau ci-dessous.

	Harcèlement sexuel		Autres formes de harcèlement	
Pas de réponse	8	5,6%	11	7,7%
Pas du tout d'accord	128	90,1%	104	73,2%
2	3	2,1%	9	6,3%
3	1	0,7%	5	3,5%
4	0	0%	11	7,7%
Tout à fait d'accord	2	1,4%	2	1,4%

Cette fois, la proportion de personnes faisant état de harcèlement sexuel est légèrement inférieure à celle concernant toutes les formes de harcèlement dans le sondage précédent. On peut néanmoins supposer que tous les cas de harcèlement exposés précédemment n'étaient pas de nature sexuelle. Il convient aussi de noter que les personnes se plaignant de harcèlement sexuel n'étaient pas majoritairement des femmes.

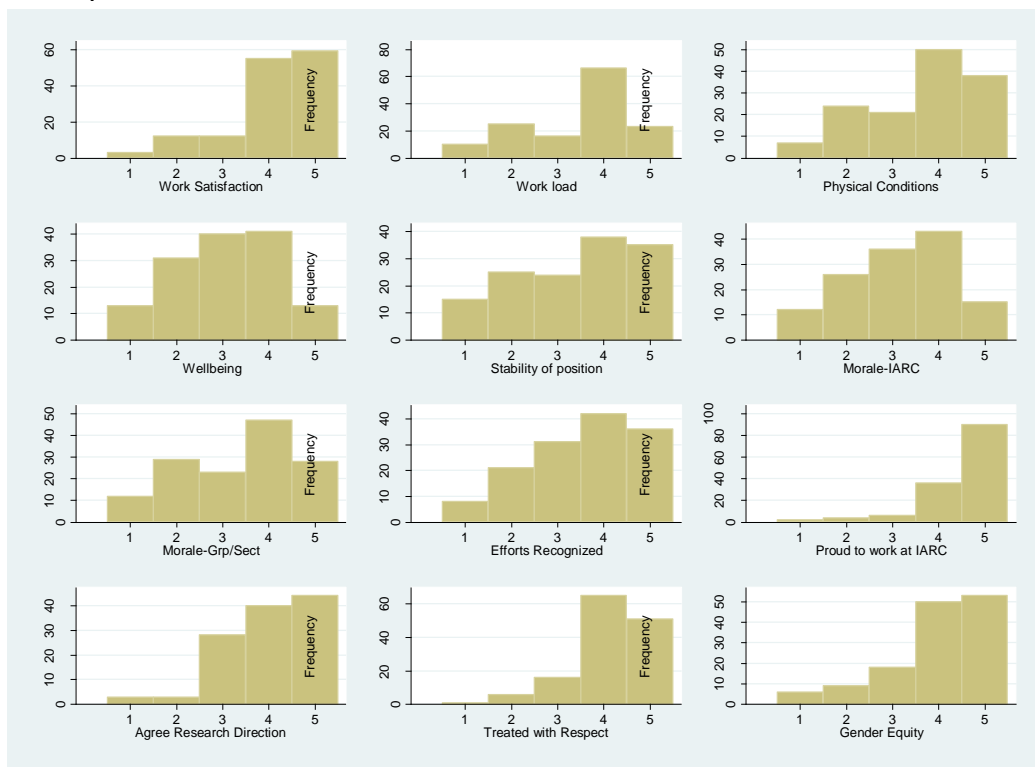
D'autre part, les questions se recoupent en partie ; le total des personnes harcelées est inférieur à la somme des deux colonnes. En tout, 27 personnes ont fait part de leur inquiétude et 17 d'entre elles (12%) ont donné le score de 3 ou plus. Il est clair que cette question reste un problème pour le CIRC.

Démographie des répondants



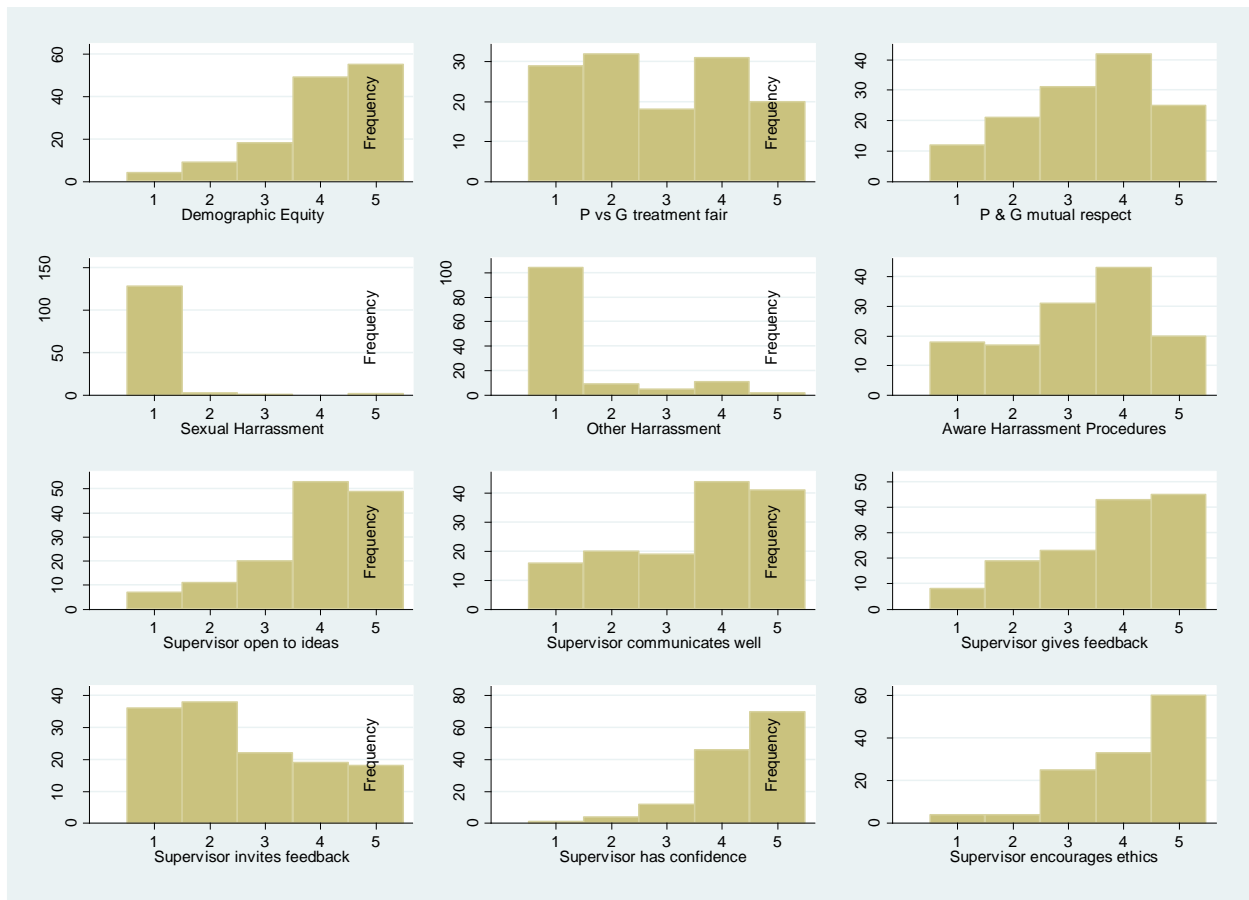
Sexe	Sci/Admin	Type de contrat
Grade	Ancienneté	Charte ou PMDS

Synthèse des réponses



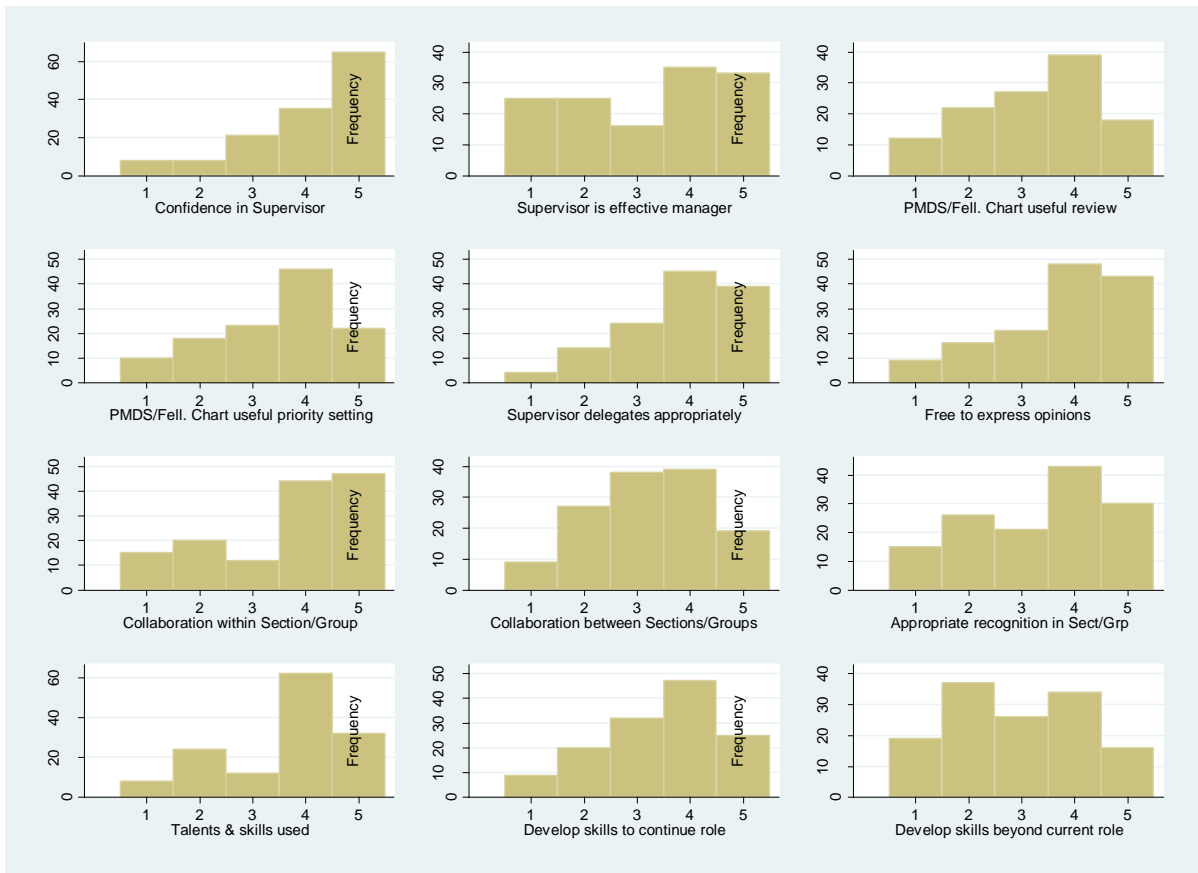
Satisfaction au travail	Charge de travail	Conditions de travail
Bien-être	Stabilité du poste	Moral au CIRC
Moral – Groupe/Section	Reconnaissance des efforts	Fierté de travailler au CIRC
Approuve axes de recherches	Respect	Egalité des sexes

Synthèse des réponses



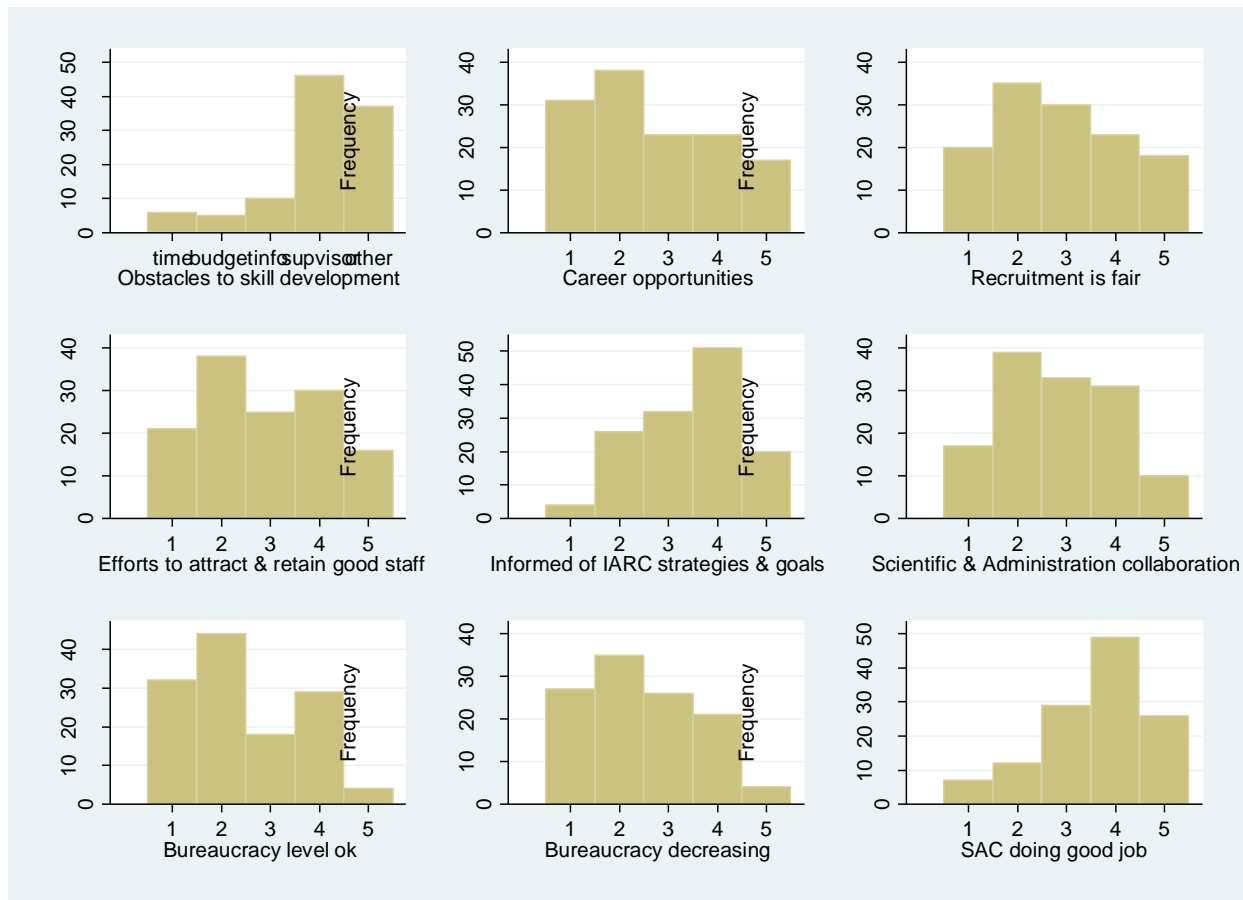
Équité démographique	Équité P – Services généraux	Respect mutuel P – Services généraux
Harcèlement sexuel	Autres formes de harcèlement	Connait procédures en cas de harcèlement
Superviseur ouvert aux idées	Superviseur communique bien	Superviseur donne retour
Superviseur ouvert au retour	Confiance du superviseur	Superviseur encourage comportement éthique

Synthèse des réponses



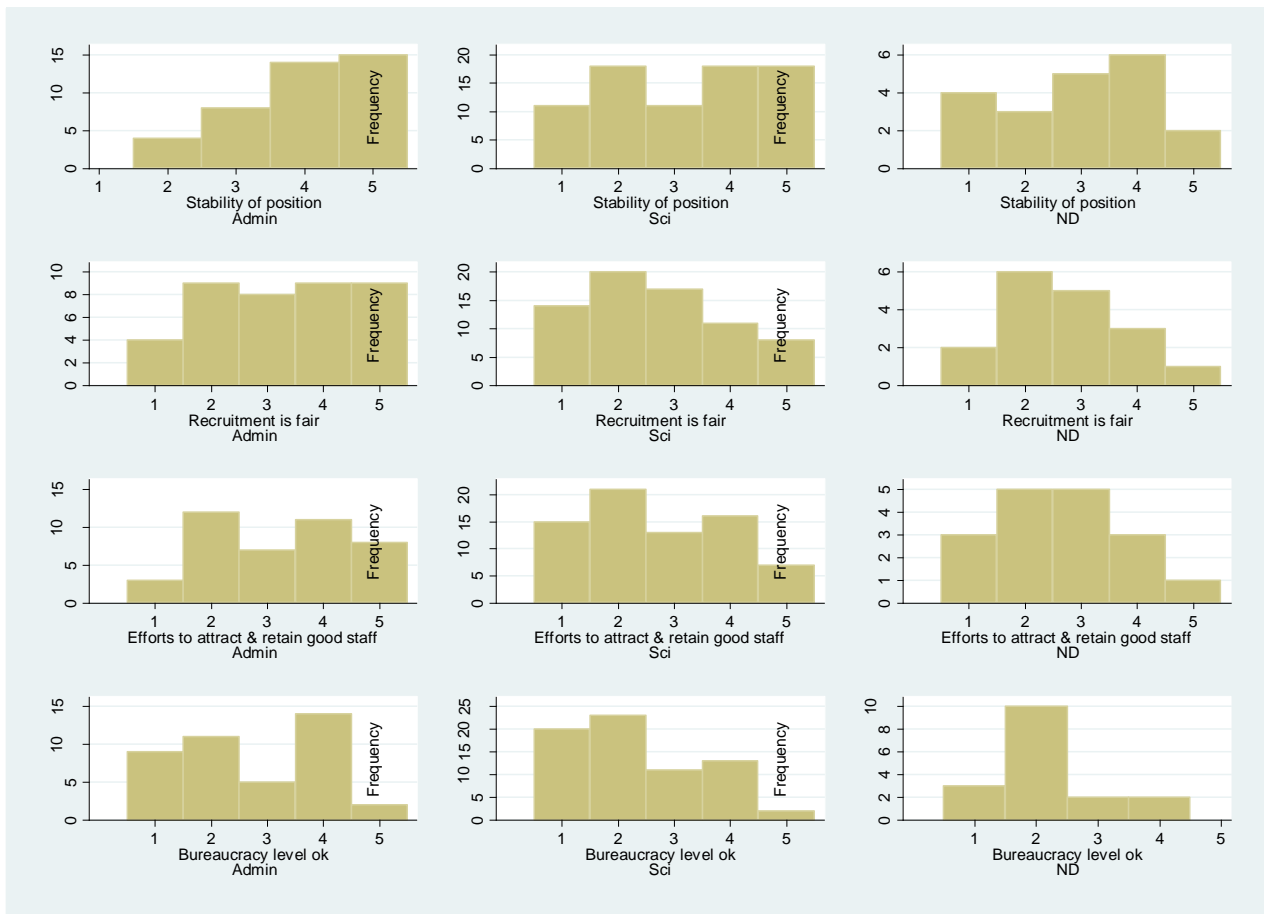
Confiance dans le superviseur	Superviseur = manager efficace	PMDS est outil d'évaluation utile
PMDS est un outil utile pour établir les priorités	Superviseur délègue assez	Liberté d'expression
Collaboration intra Sect/Grp	Collaboration entre Sect/Grp	Reconnaissance dans Sect/Grp
Utilisation talents et compétences	Développe compétences pour le poste	Développe compétences au-delà du poste

Synthèse des réponses



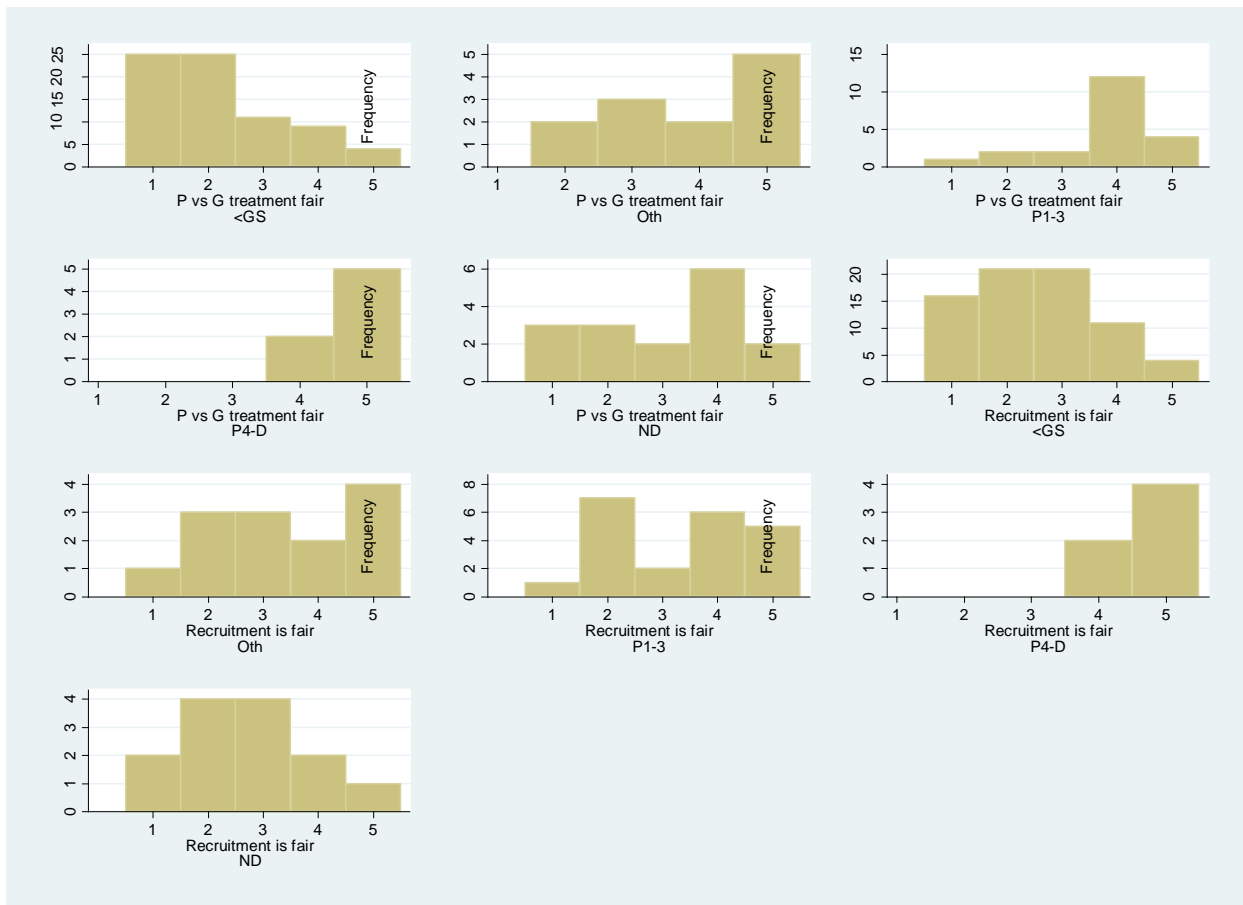
Obstacles au développement de compétences	Opportunités de carrière	Impartialité du recrutement
Efforts pour attirer et retenir les meilleurs éléments	Informations sur stratégies et buts du CIRC	Collaboration chercheurs/Admin
Niveau de bureaucratie supportable	La bureaucratie diminue	SAC remplit sa mission

Réponses différant selon le statut de chercheur ou d'administrateur



Stabilité du poste – Admin.	Stabilité du poste – Sci.	Stabilité du poste – NC
Recrutement impartial – Admin.	Recrutement impartial – Sci.	Recrutement impartial – NC
Efforts pour attirer et retenir les meilleurs éléments – Admin.	Efforts pour attirer et retenir les meilleurs éléments – Sci.	Efforts pour attirer et retenir les meilleurs éléments – NC
Bureaucratie supportable – Admin.	Bureaucratie supportable – Sci.	Bureaucratie supportable – NC

Réponses différant selon le grade



Le traitement des P et des Services généraux est équitable < Services généraux	Le traitement des P et des Services généraux est équitable Autres	Le traitement des P et des Services généraux est équitable P1 à P3
Le traitement des P et des Services généraux est équitable P4 à D	Le traitement des P et des Services généraux est équitable NC	Le recrutement est équitable < Services généraux
Le recrutement est équitable Autres	Le recrutement est équitable P1 à P3	Le recrutement est équitable P4 à D
Le recrutement est équitable NC		

Questions en forme longue

Question	N	Moyenne	Change-ment	valeur-p
Mon travail me donne satisfaction	141	4,1	0,2 *	0,04
Ma charge de travail me convient	140	3,5	0,2	0,15
Je suis satisfait(e) des conditions de travail (espace, éclairage, aération, bruit, qualité de l'air, etc.)	140	3,6	-0,1	0,40
Le CIRC favorise le bien-être et la santé des membres du personnel	138	3,1		
Je suis content de la stabilité de ma situation	137	3,4		
Le moral est bon au CIRC	132	3,2	-0,2	0,10
Le moral est bon dans mon Groupe/ma Section	139	3,4	- 0,3 *	0,02
Mes efforts sont reconnus et valorisés	138	3,6		
Je suis fier(e) de travailler au CIRC	138	4,5	0,1	0,36
J'approuve les axes de recherche suivis par le CIRC	118	4,0		
Au CIRC, je suis traité(e) avec courtoisie et respect	139	4,1	- 0,4 **	2,3E-05
Hommes et femmes sont traités de la même façon	136	4,0	-0,1	0,45
Tous les groupes démographiques (nationalité d'origine, religion, âge, statut marital, handicap...) sont traités de la même façon	135	4,1	-0,1	0,54
Le traitement entre Professionnels et Services généraux est équitable	130	2,9		
Le respect est mutuel entre les Services généraux et les Professionnels	131	3,4	-0,3	0,07
J'ai été victime de harcèlement sexuel au CIRC au cours des 12 derniers mois	134	1,1		
J'ai été victime d'autres formes de harcèlement au CIRC au cours des 12 derniers mois	131	1,5		
Je connais les procédures à suivre en cas de harcèlement	129	3,2		
Mon superviseur est ouvert aux idées et suggestions	140	3,9	-0,1	0,60
Mon superviseur communique avec moi de façon crédible et efficace	140	3,5	-0,2	0,14
Mon superviseur me fait un retour constructif sur mon travail	138	3,7	0	0,89
Mon superviseur demande qu'on lui fasse un retour sur son travail	133	2,6	0	0,79
Mon superviseur fait confiance à mon travail	133	4,4		
Mon superviseur m'encourage à travailler de manière éthique	126	4,1	0,1	0,24
J'ai confiance dans le travail de mon superviseur	137	4,0		
Mon superviseur est un manager efficace	134	3,2		
Le PDMS/Charte des Boursiers et Postdocs est une bonne opportunité d'évaluer ma performance	118	3,2	0,6 **	0,002
Le PDMS/Charte des Boursiers et Postdocs est un moyen efficace d'établir les futures priorités de travail	119	3,4	0,7 **	3,5E-07
Si besoin, mon superviseur délègue son autorité	126	3,8	0,2	0,12
Dans mon Groupe, nous sommes libres d'exprimer nos opinions et nous nous remettons mutuellement en question	137	3,7	-0,1	0,52

Question	N	Moyenne	Change-ment	valeur-p
Dans mon Groupe/ ma Section, nous collaborons bien	138	3,6	-0,1	0,49
Entres les Groupes/ Sections, nous collaborons bien	132	3,2	0,3 **	0,68
Dans mon Groupe/ ma Section, le travail des gens est apprécié à sa juste valeur	135	3,3	0,3	06
Mes talents et mes compétences sont bien utilisés dans mon travail	138	3,6	0	0,99
Je peux maintenir et développer les compétences dont j'ai besoin pour continuer à jouer mon rôle correctement	133	3,4	0,3	0,07
Je peux développer de nouvelles compétences pour faire plus que mon poste actuel	132	2,9		
Mon principal obstacle, si j'en rencontre, au développement de nouvelles compétences est : le temps / le budget / la connaissance d'opportunités / mon superviseur / autre	104	Réponse la plus fréquente: «Superviseur»		
Je suis content(e) de mes opportunités de carrière au CIRC	132	2,7	-0,1	0,68
Les processus de recrutement au CIRC sont transparents et équitables	126	2,9	- 0,7 **	4,2E-06
De mon point de vue, le CIRC fait de son mieux pour attirer et retenir les meilleurs éléments	130	2,9	-0,2	0,29
Je suis bien informé des stratégies et projets du CIRC	133	3,4	0	0,96
La collaboration entre Groupes ou Sections scientifiques et administratifs est bonne	130	2,8		
Le niveau de bureaucratie est raisonnable	127	2,4		
Le niveau de bureaucratie baisse	113	2,5	-0,1	0,40
Le Comité de l'Association du Personnel (SAC) fait bien son travail	123	3,6		