

TRAINING AND **EDUCATION** **ENSEIGNEMENT**

ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL Tél. 2844

Jeudi 12 janvier

de 13.00 h à 13.30 h – Amphithéâtre

Science pour tous

par R. CARRERAS

ACADEMIC TRAINING Tel. 2844

9, 10, 11, 12, 13 and 16 January

at 11.00 hrs – Auditorium

Statistical error estimation

by M. ROOS / University of Helsinki

Standard procedures for obtaining errors on parameters in multiparameter least-squares fits and maximum likelihood fits. The relations between error bars and confidence intervals. Correlated parameters, asymme-

tric errors, conversion between errors and confidence limits. The effects of optimism and pessimism on the shape of the distribution. How to treat inconsistent data, how to combine statistical and systematic errors. What do I know when only one event has been seen? Confidence limits for ratios of small numbers of events. Degrees of belief and Bayesian prior distributions.

18, 19, 20, 25, 26 et 27 janvier 1, 2 et 3 février

à 11.00 hrs – Salle 11, bât. 593

Traitements thermomécaniques des alliages.

Effets sur les propriétés mécaniques

par W. BENOIT, B. ILSCHNER,

R. SCHALLER / EPF, Lausanne

Alliages d'aluminium : *Aspects thermodynamiques des diagrammes de phases. Transformation par diffusion. Evolution des propriétés mécaniques lors des traitements thermiques. Durcissement par précipitation. Recristallisation.*

Aciers : *Diagramme Fe-C, variations dues aux éléments d'alliage. Transformations isothermiques, pendant le refroidissement continu et par trempe. Trempabilité. Traitements thermiques, thermomécaniques et thermochimiques. Transformations dans la zone affectée thermiquement pendant le soudage.*

INFORMATIONS

GENERALES

GENERAL **INFORMATION**

EXAMEN DU PERSONNEL ET DES POSTES DU CERN 1984

Directives générales

AVANCEMENT

1. Un membre du personnel dont le grade est le grade d'entrée d'un emploi peut être promu sous réserve de progrès satisfaisants dans son travail. Le personnel recruté à l'un des grades d'entrée ci-dessous (ou à un grade inférieur de la catégorie considérée) peut être promu une seule fois au grade immédiatement supérieur de l'emploi, à titre de promotion de grade d'entrée, sans aucune condition temporelle ou numérique. Les promotions ultérieures obéiront aux directives ordinaires concernant l'avancement. Les cas de ce genre doivent nécessairement être approuvés dans le cadre normal de la classification des emplois et de la pratique des divisions en matière de promotions.

Grades d'entrée

Catégorie 1 : 8/9*
Catégorie 2 : 8/9*
Catégorie 3 : 6 (BTS/HNC)
5 (BT/ONC)

CERN STAFF REVIEW 1984

General guidelines

ADVANCEMENT

1. Advancement from the entrance grade of a job is possible, subject to satisfactory progress on the part of the staff member. Staff recruited on one of the following entrance grades (or on a lower grade in the category concerned) may be promoted to the next higher job grade as an entrance grade promotion, without a time or numerical restriction, once only. Further promotions will be subject to normal advancement guidelines. Such cases must be agreed in accordance with the normal job classification and divisional promotion procedure.

Entrance grades

Category 1 : 8/9*
Category 2 : 8/9*
Category 3 : 6 (BTS/HNC)
5 (BT/ONC)
Category 4 : 4 (completed apprenticeship)
Category 5a : 8/9*
Category 5b : 6 (BTS/HNC)
5 (BT/ONC)

Catégorie 4 : 4 (fin d'apprentissage)

Catégorie 5a : 8/9*

Catégorie 5b : 6 (BTS/HNC)

5 (BT/ONC)

Catégorie 5c : 4 (fin d'apprentissage)

* Grade 9 = Doctorat ou équivalent

2. Un membre du personnel ne peut pas être promu avant un délai minimum de six mois après un transfert interne à un poste officiellement déclaré correspondre à un grade supérieur, sous réserve que ce transfert ait sensiblement modifié les fonctions attribuées et qu'il nécessite un niveau plus élevé de qualifications. Le grade supérieur de l'emploi prévu au moment du transfert doit être confirmé par un entretien d'évaluation lorsque la promotion est proposée.

3. Les propositions visant à attribuer un grade supérieur à un emploi déterminé seront fondées sur une évaluation complète de l'emploi en question, comprenant, entre autres, un examen des changements de tâches intervenues par le passé, des besoins actuels et futurs pour ce qui est du travail au niveau du grade supérieur et des capacités latentes ou éprouvées du titulaire du poste. L'avancement au grade supérieur ainsi établi peut être proposé par le Chef de Division ou de Département intéressé, sous réserve d'un minimum de trois ans dans le grade inférieur. Normalement, un tel avancement aura bien lieu au point de recouvrement des échelons des deux grades ou au-dessus de celui-ci.

4. Les nombres de promotions seront communiqués à la fin de janvier 1984.

5. Un certain nombre de membres du personnel étant affectés ou détachés pour travailler à des projets interdivisionnaires ou à plein temps sur le LEP, les Chefs de Division, de Département, de Groupe ou de Projet doivent faire en sorte que ces cas soient pris en considération lors de la préparation des propositions.

6. Lorsque certains emplois ont déjà été reconnus comme justifiant un grade supérieur, le cas de leur titulaire sera normalement examiné en priorité. Sauf exception, motivée et notifiée par écrit à l'intéressé, la promotion intervient dans les deux ans suivant la date à laquelle le poste occupé par l'intéressé a été classé à un grade supérieur.

7. Des promotions satisfaisant aux conditions exposées aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus concernant les grades d'entrée et le transfert seront accordées en plus de celles mentionnées au paragraphe 4.

8. Cette année encore, un nombre limité de candidats peut être proposé en vue d'une promotion pour des raisons de mérite exceptionnel :

- (i) les propositions doivent être soumises sur le formulaire 'Proposition' (PE 469), en indiquant explicitement pourquoi le candidat est considéré comme exceptionnel par rapport aux autres membres du personnel exerçant une activité similaire;
- (ii) en règle générale, lorsque le nombre de promotions dans une Division ou un Département est de 15 ou moins, on accordera une promotion au mérite, et lorsque ce nombre est de 16 ou plus, on en accordera deux;
- (iii) une promotion pour raison de mérite exceptionnel ne modifiera pas l'évaluation du poste, laquelle res-

Category 5c : 4 (completed apprenticeship)

* Grade 9 = Doctorate or equivalent

2. Advancement following an internal transfer to a post classified and published in a higher grade, which has involved a substantial change in assignment and which requires the possession of higher educational qualifications, is not possible before a minimum of six months. The higher job grade foreseen at the time of transfer must be confirmed by an evaluation interview when promotion is proposed.

3. Proposals to attribute a higher grade to a particular job will be based on a complete job evaluation, including the examination of past changes in job assignment, present and future needs for work at the higher grade level and latent or proven capabilities of the job holder. Advancement to the thus established higher grade can be proposed by the Division or Department Leader concerned subject to a minimum stay in the lower grade of three years. Normally such advancement will take place at, or above, the step cross-over point.

4. Promotion numbers will be announced at the end of January 1984.

5. A certain number of staff are assigned or detached to work on interdivisional projects or full-time on LEP, and Division, Department, Group or Project Leaders are to ensure that such cases are taken into consideration when proposals are being prepared.

6. Where jobs have already been recognised as justifying a higher grade the job-holder will normally be considered on a priority basis. Except in a case where the person concerned has received written notification of a refusal to grant promotion, accompanied by the necessary supporting statements, promotion takes place within two years following the date on which the higher grade was attributed to the post.

7. Promotions satisfying the criteria governing entrance grades and transfer in paragraphs 1 and 2 above will be granted in addition to the ones mentioned in paragraph 4.

8. Again this year, a limited number of candidates may be put forward for promotion on the grounds of exceptional merit :

- (i) proposals are to be submitted on Proposal Form (PE 469) indicating explicitly why the candidate is considered exceptional in relation to other staff employed on similar work;
- (ii) one 'merit' promotion will normally be granted where there are 15 or fewer promotions in each Division/Department, and two where there are 16 or more;
- (iii) promotion on the grounds of exceptional merit will not change the evaluation of the post which will remain based on the general definition of grades given in Annex R C 1 of the Staff Regulations. Where the personal grade is higher than the maximum grade defined for the professional category in question, further advancement will only be possible following a change of category.

tera fondée sur les définitions générales des grades de l'Annexe R C 1 du Règlement du Personnel. Dans le cas où le grade personnel attribué est plus élevé que le grade maximum de la catégorie professionnelle considérée, un avancement ultérieur ne sera possible qu'à la suite d'un changement de catégorie.

CHANGEMENTS DE CATEGORIE PROFESSIONNELLE

9. Une proposition de changement de catégorie devrait, au minimum, satisfaire aux conditions suivantes :

- (i) l'évaluation du poste doit avoir confirmé le grade 7 pour justifier un passage à la catégorie 3, et le grade 9 pour un passage aux catégories 2 ou 5a.
- (ii) le candidat doit être au moins au grade immédiatement inférieur au grade maximum de sa catégorie.
- (iii) les propositions de passage en catégories 2 et 5a doivent d'abord être soumises au Comité des Assistants techniques et administratifs principaux (STAC).

MODALITES D'EXAMEN

10. Toutes les propositions de promotion de personnel supérieur de grade égal ou supérieur à 11 seront examinées par un Comité composé de membres du Comité de Management et du personnel supérieur.

11. Les Divisions et Départements prépareront une liste des postes pour lesquels ils souhaitent qu'on procède à une évaluation de l'emploi. Les modifications de fonctions doivent être indiquées sur le formulaire 'Fiche individuelle d'emploi' (PE 464) qui est envoyé au Département du Personnel, ainsi que tous autres renseignements et documents pertinents (par exemple, organigrammes), pour permettre d'organiser les entretiens et les discussions d'évaluation.

12. Les propositions de promotion, ou de changements de catégorie, doivent être présentées sur le formulaire 'Proposition' (PE 469), avec le détail des fonctions exercées par l'intéressé et des responsabilités qui lui sont confiées.

13. Les cas relevant du STAC seront traités suivant la procédure publiée dans le Bulletin hebdomadaire no 48/82.

14. Les résultats de l'examen seront discutés au Comité de Management avant d'être soumis au Directeur général par l'intermédiaire du Directoire.

CALENDRIER

janvier 1984

Adoption de la liste des postes devant être examinés et envoi par le Département du Personnel des formulaires 'Fiche individuelle d'emploi'.

février - mars 1984

Entretiens et discussions d'évaluation.

avril 1984

Discussion des résultats avec les Chefs de Division et de Département.

mai 1984

Présentation des résultats au Comité de Management et décision finale du Directeur général après concertation avec le Directoire.

CHANGES OF PROFESSIONAL CATEGORY

9. A proposal for a change of category should, as a minimum, meet the following conditions :

- (i) The evaluation of the post must have confirmed grade 7 to justify a change to category 3, and grade 9 for a change to category 2 or 5a.
- (ii) The candidate must be at least in the grade below the maximum grade of his present category.
- (iii) Proposals for changes of category into 2 and 5a must first be submitted to the Senior Technical and Administrative Assistants Committee (STAC).

REVIEW PROCEDURE

10. All proposals for promotion for Senior Staff in grades 11 and above, will be considered by a Committee of members of the Management Board and of the Senior Staff.

11. Divisions and Departments will prepare a list of posts which they wish to submit for a job evaluation study. Changes in job assignments are to be notified on the Job Information Form (PE 464), sent to the Personnel Department, together with all other relevant information and documents (e.g. organizational charts) to arrange interviews and evaluation discussions.

12. Proposals for promotion, or changes in category, are to be made on the Proposal Form (PE 469) giving details of the work assignment and delegated responsibilities.

13. STAC cases will follow the procedure published in Weekly Bulletin no 48/82.

14. The results of the review will be discussed at the Management Board before presentation to the Director-General via the Directorate.

CALENDAR

January 1984

List of posts to be reviewed agreed and Job Information Forms sent out by Personnel Department.

February - March 1984

Interviews and evaluation discussions.

April 1984

Results discussed with Division and Department Leaders.

May 1984

Results presented to Management Board and final decision taken by Director-General after consultation with Directorate.

June 1984

Decisions implemented and candidates informed of the results which take effect on 1 July 1984. Future review dates of all staff promoted will be changed to July where necessary.

30 September 1984

Closing date for receipt of appeals against job classification and non-promotion decisions. In this regard, there can be no appeal against a refusal to grant a promotion 'on the basis of merit', that is, a promotion which would grant the member of the personnel a higher grade than

juin 1984

Mise en application des décisions et communication aux candidats des résultats prenant effet le 1er juillet 1984. Les futures dates d'examen de tous les membres du personnel promus seront modifiées si nécessaire, pour être fixées au mois de juillet.

30 septembre 1984

Date limite de réception des recours contre les décisions en matière de classification d'emploi et de non-promotion. Sont exclus de tout recours ceux dirigés contre un refus de promotion 'au mérite' (visée au paragraphe 8), c'est-à-dire une promotion qui aurait pour effet de placer le membre du personnel dans un grade supérieur à celui du poste qu'il occupe, et ceux dirigés contre une non-promotion au grade attribué au poste occupé par l'intéressé, dans un délai inférieur à deux ans suivant la date à laquelle le grade a été attribué au poste.

AVIS IMPORTANT

**Communiqué de la Division SPS, Groupe EPO
Travaux d'entretien sur
le poste 400 kV CERN/PREVESSIN**

Le poste 400 kV CERN/PREVESSIN sera hors tension du

**VENDREDI 6 JANVIER, environ à 14.00 h
jusqu'au**

VENDREDI 13 JANVIER vers 15.30 h

La remise en service pourra être déplacée en fonction de l'avancement des travaux d'entretien.

Pendant toute cette période le Site Préveessin sera réalimenté par la liaison de secours 18 kV de 9 MVA MEYRIN /PREVESSIN. La puissance étant réduite, aucune charge ne devra être enclenchée sans l'accord de la salle de contrôle SPS, téléphone 5533.

Pour tous renseignements complémentaires, prière de contacter G. FIEVEZ, tél. 5528, ou ECR, tél. 5545.

that of his post, nor against non-promotion to the grade attributed to the post, within two years from the date on which the grade was attributed to the post.

OBJETS TROUVES SUR LE SITE DU 16.12.83 AU 02.01.84

- 16.12 une paire de gants de laine trouvée parking bât. 500
- 16.12 un stylo trouvé bât. 13
- 16.12 un imperméable trouvé dans un véhicule des transports/CERN
- 22.12 une veste laine bleue, un cache-nez, une paire de gants et un mouchoir trouvés à la bibliothèque
- 2.01 une paire de lunettes trouvée près du bureau de poste du Bât. principal

Ces objets sont à réclamer au Service de Secours et du Feu, bât. 65.

RECHERCHE

La personne qui a pris le colis privé, recommandé, de Davidoff, au bureau des Achats/PS le 23.12.83, est priée de le restituer ou de payer la facture qui était jointe dans ce colis.

H. RAMM, tél. 2492

SAFETY NOTE

Safety Note No. 9, 'Guidelines for protection against the hazards of radiofrequency and microwave radiation in the frequency range from 10 MHz to 300'000 MHz' is now available (in English only) and can be obtained from Divisional Secretariats and Divisional Safety Officers.

F. FERGER

MODIFICATION DE LA LISTE TELEPHONIQUE

Suite à une réorganisation de la division SB, la rubrique **SERVICE DEPANNAGE** à la page III n'est plus exacte. Pour mettre vos listes à jour, veuillez découper les nouvelles informations ci-dessous et les coller sur les anciennes.

MODIFICATION TO TELEPHONE LIST

Due to a reorganisation in SB Division, the **BREAKDOWN SERVICES** list on page III is no longer correct. To bring your directory up to date, please cut out the new list below, and stick it over the old one.

SERVICES DEPANNAGE, etc.

Appareils et réseaux électriques, gaz, chauffage, ventilation, eau, air comprimé, etc. (24 h/24)	2201
Aménagements bureaux (tableaux, étagères, etc.) portes métalliques non motorisées	2235 (2643)
Portes et fenêtres en bois	2185
Cylindres et clefs portes	6658 (2645)
Serrures et clefs mobilier	6351 (2644)
Stores	3143
Nettoyage	3753
Téléphone	3094
Machines à écrire et à calculer	4004
Objets trouvés	4444
Vols, accidents de la circulation	6622

BREAKDOWN SERVICES, etc.

Electrical, gas heating, ventilation, water, compressed air apparatus and supply (24-hour service)
Office fittings (boards, shelves, etc.) and non-motorised metal doors
Wooden doors and windows
Door locks and keys
Furniture locks and keys
Blinds
Cleaners
Telephones
Typewriters and calculating machines
Lost property
Thefts, traffic accidents