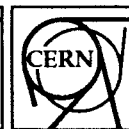
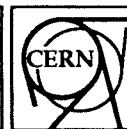
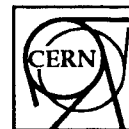




bulletin



Week Monday 4 March

no 10/91

Semaine du lundi 4 mars

COMMUNICATIONS OFFICIELLES

OFFICIAL NEWS

Les membres du personnel sont censés avoir pris connaissance des communications officielles ci-après.

La reproduction même partielle de ces informations par des personnes ou des institutions externes à l'Organisation exige l'approbation préalable de la Direction du CERN.

Members of the personnel shall be deemed to have taken note of the news under this heading.

Reproduction of all or part of this information by persons or institutions external to the Organization requires the prior approval of the CERN management.

COMITE DE CONCERTATION PERMANENT

A sa réunion du 12 février 1991, le Comité de concertation permanent a discuté les sujets suivants:

M. Borghini a annoncé que N.F. Blackburne et lui élaborent actuellement un rapport sur l'indemnité de non-résidence, sur la base des documents rédigés précédemment sur cette question, et une étude statistique de son application, travail qui devrait être terminé pour le 22 février 1991.

W. Middelkoop a signalé qu'un appel d'offres restreint est en cours de préparation pour remplacer l'actuel concessionnaire du restaurant N° 2 dès le 1^{er} juillet 1991.

Le rapport du groupe de travail sur l'assurance maladie a été examiné, et plus particulièrement les mesures recommandées pour en maîtriser les coûts, qui seront expliquées dans une lettre à tous les membres du personnel et les pensionnés assurés.

Il a été noté que la Division du personnel élaborera un projet de circulaire administrative concernant la consommation de boissons alcoolisées sur le domaine du CERN, projet qui sera examiné conjointement avec le manuel sur l'alcoolisme qu'on se propose de distribuer aux superviseurs.

Un projet de modification du Règlement du personnel à propos des jours de congé supplémentaires accordés en fin d'année a été arrêté, mais la question de savoir pendant quelle période les personnes réquisitionnées pourront prendre leurs jours de congé de compensation a été reportée à une future réunion.

Il a été convenu que la Division du personnel présentera à une réunion ultérieure un rapport sur les conditions d'emploi et la couverture sociale des attachés non rémunérés et des personnes qui reçoivent du CERN une indemnité de subsistance.

STANDING CONCERTATION COMMITTEE

At the meeting of the Standing Concertation Committee on 12 February 1991, the following topics were discussed.

M. Borghini reported that he and N.F. Blackburne were preparing a report on the non-residence allowance on the basis of the earlier documents and a statistical study of its application, which should be completed by 22 February 1991.

W. Middelkoop stated that a restricted call for tenders was in hand to replace the present concessionaire of Restaurant No. 2 from 1 July 1991.

The Working Group on Health Insurance report was reviewed, and more specifically the cost containment measures that it recommended. They are to be explained in a letter to all insured members of the personnel and pensioners.

It was noted that Personnel Division would prepare a draft Administrative Circular concerning the consumption of alcoholic beverages on site, to be examined in parallel with the proposed supervisors' handbook on alcoholism.

A draft amendment to the Staff Regulations concerning the additional leave granted at the end of the year was agreed, but the question of the period during which compensatory leave can be taken by those required to work was left for discussion at a future meeting.

It was agreed that Personnel Division would present a report at a later meeting on the employment conditions and social insurance of unpaid associates and those receiving subsistence allowances from CERN.

W. Middelkoop said that a new proposal concerning the staff review for the current year would be transmitted by the Task Force on career paths to the Directorate and

W. Middelkoop a indiqué que le groupe spécial sur les filières de carrière transmettra prochainement au Directoire et au Comité de management une nouvelle proposition concernant l'examen du personnel et des postes du CERN pour l'année en cours.

Il a été convenu que copie du rapport d'évaluation des performances pour 1989 sera envoyée à chaque membre du personnel intéressé, par la voie hiérarchique. Les propositions d'avancement au mérite doivent être traitées dès que possible, à temps pour être totalement mises en oeuvre en 1991/1992.

La procédure 1991 d'octroi des contrats de durée indéterminée a été discutée et les représentants de l'Association du personnel ont insisté sur la nécessité de ne pas faire attendre les intéressés pendant des années avant de les fixer sur leur avenir au CERN.

Après s'être mis d'accord sur un certain nombre de modifications, le Comité a accepté un document concernant la création d'un nouveau comité, le Comité pour les carrières d'ingénieurs-techniciens et les carrières administratives, qui remplacera le STAC.

La prochaine réunion ordinaire du Comité aura lieu le 26 mars 1991, mais le 13 mars une réunion spéciale se tiendra pour examiner la question de l'indemnité de non-résidence et éventuellement d'autres sujets.

Management Board shortly.

It was agreed that copies of the performance appraisal reports in the 1989 exercise should be sent to the staff concerned, via their hierarchy. The proposals on merit advancements are to be processed as soon as possible in time for full implementation in 1991/1992.

The 1991 indefinite appointment review was discussed, and the Staff Association representatives insisted that staff members should not be kept waiting for years before knowing about their future at CERN.

After agreeing to some amendments, the Committee accepted a document concerning the creation of a new Technical Engineers and Administrative Careers Committee, to replace STAC.

The next regular meeting of the Committee will take place on 26 March 1991, but a special meeting is to be held on 13 March to examine the non-residence allowance and possibly other topics.

PROMOTIONS ET AVANCEMENT 1990/91 DIRECTIVES GENERALES

Les directives générales pour l'exercice 1990/91 sont énoncées ci-dessous à l'intention du personnel. Ces directives se sont largement inspirées de la pratique antérieure, mais elles ont aussi pris en compte certains principes à la base de la "politique d'avancement basée sur le mérite" en cours d'élaboration. Elles offrent des possibilités plus grandes de reconnaître le mérite à des fins d'avancement.

1. Exercice 1990/1991: Promotions normales, hors carrière et double échelons (grades 2-10)

Les prévisions de la méthode "orthodoxe" des années précédentes sont 199 promotions (y compris les hors carrières) et 26 double échelons. Sous les conditions énumérées ci-après, ces chiffres sont portés à 200 promotions normales, 60 promotions hors carrière et 100 double échelons.

a) Promotions normales

La distribution par Division est effectuée selon le mode de calcul des années précédentes. Ces promotions sont normalement octroyées aux membres du personnel qui se trouvent déjà au moins au point de recouvrement entre leur grade actuel et le grade supérieur.

b) Promotions hors carrière

La distribution par Division s'effectue en fonction du nombre de personnes remplissant les conditions suivantes.

Les intéressés doivent être âgés d'au moins 50 ans pour les catégories 3 et 5b, 45 ans pour les catégories 4 et 5c, et avoir déjà atteint le dernier échelon de leur grade de poste.

c) Double échelons

La distribution par Division s'effectue comme pour les promotions normales.

L'octroi de double échelons est réservé à des circonstances exceptionnelles, lorsque la performance justifie une reconnaissance particulière et/ou que la proposition de promotion est prématurée, notamment lorsque ces intéressés n'ont pas encore atteint le point de recouvrement entre leur grade et le grade supérieur.

2. Grades d'entrée

a) Suite au recrutement

A titre d'"ajustement de grade", le personnel recruté à l'un des grades d'entrée ci-dessous (ou à un grade inférieur de la catégorie considérée) peut accéder au grade immédiatement supérieur de l'emploi, une seule fois sans restriction numérique. Ces cas doivent être approuvés dans le cadre normal de la classification des emplois et des procédures des Divisions en matière d'avancement. Le personnel doit posséder un minimum d'expérience professionnelle de trois ans dont normalement au moins deux ans au CERN en tant que Titulaire (cette dernière période peut être réduite à un

an pour les Boursiers ou Attachés rémunérés ainsi que pour le personnel de la catégorie 3 possédant un diplôme d'études du cycle le plus long, c'est-à-dire le Baccalauréat + 4 ans d'études techniques supérieures).

Catégorie	1	:	Grade 8/9*
	2	:	8/9*
	3	:	6 (BTS/HNC) 5 (BT/NC)
	4	:	4 (fin d'apprentissage)
	5a	:	8/9*
	5b	:	6 (BTS/HNC) 5 (BT/NC)
	5c	:	4 (fin d'apprentissage)

* Grade 9 = Doctorat ou équivalent

b) Suite à un transfert interne

Un membre du personnel peut être promu après un délai minimum de 6 mois à la suite d'un transfert interne à un poste officiellement déclaré correspondre à un grade supérieur. Lorsque la promotion est proposée, le grade supérieur de l'emploi prévu au moment du transfert doit être confirmé par un entretien d'évaluation (ayant lieu normalement après un délai minimal de 6 mois). La promotion peut être attribuée en dehors des nombres indicatifs mentionnés au paragraphe 1 sous réserve que le transfert ait sensiblement modifié les fonctions attribuées et qu'il nécessite un niveau plus élevé de qualifications.

3. Primes pour services exceptionnels

Celles-ci sont maintenues au régime existant, soit 5% de l'effectif du personnel dans les grades 2-9 au 31 décembre 1990.

4. Changement de catégorie professionnelle

Les propositions de changement de catégorie - accès aux catégories 3 ou 5b - doivent se justifier par une évaluation du poste confirmant le grade 7. Les candidats doivent être au moins au grade immédiatement inférieur au grade maximum de leur catégorie actuelle. Les changements de catégorie aux catégories 1, 2 ou 5a sont soumis aux conditions publiées ci-après dans l'article

intitulé "Comité pour les Carrières d'Ingénieurs-techniciens et Administratives (TEACC)".

5. Personnel supérieur

A titre indicatif, un total de 10 promotions aux grades 12 et 13 est prévu.

6. Calendrier

- Evaluation de poste par la Division du Personnel (catégories 3, 4, 5b, 5c) selon les demandes des Divisions (ne dépassant pas 20% au plus le nombre de promotions envisagées pour ces catégories), suivant le calendrier ci-dessous :

janvier	CN, PS
février/mars	AG, AS, DG, ECP, FI, ST, TIS
avril	AC, AT, MT, PE, PPE, SL, TH

- Examen par le Directoire des propositions des Divisions pour les promotions grade 10 à 11 et les double échelons du personnel en grade 10 (catégories 1, 2, 5a); ces propositions sont à transmettre au Chef de la Division du Personnel avant le 30 mars 1991.
- Liste complète des propositions des Divisions à transmettre à la Division du Personnel avant le 30 avril 1991 pour soumission au Directoire à partir du 10 mai 1991.
- Examen, par le Comité pour les promotions du Personnel supérieur, des propositions de promotion approuvées par les Directeurs concernés; ces propositions sont à transmettre, via le Chef de la Division du Personnel, au Comité avant le 14 mars 1991; celui-ci soumettra ses recommandations au Directeur général avant le 14 mai 1991.
- Proposition des Divisions des primes pour services exceptionnels à transmettre à la Division du Personnel avant le 30 juin 1991.
- Date effective des décisions prises: le 1er juillet 1991.

Division du Personnel
Tél. 4480

COMITE POUR LES CARRIERES D'INGENIEUR-TECHNICIEN ET LES CARRIERES ADMINISTRATIVES (TEACC)

1. Définition

Procédure de gestion permettant de faire progresser les carrières des personnels des catégories 3 ou 5b jusqu'au niveau qui, selon les dispositions du Règlement du personnel, nécessite en règle générale une formation universitaire ou équivalente, c'est-à-dire celui des catégories professionnelles 1, 2 ou 5a.

2. Changements de catégorie – Généralités

Une admission en catégorie 1, 2 ou 5a est possible dans les situations suivantes:

- Lorsque le membre du personnel possède un diplôme universitaire reconnu et qu'il est transféré, à la suite d'un avis de vacance de poste et d'un comité de sélection ouvert à plusieurs candidats, à un poste dont il est dûment établi qu'il correspond à un recrutement en catégorie 1, 2 ou 5a.
- Lorsque le membre du personnel possède un diplôme universitaire reconnu et qu'il est réaffecté à un poste reconnu comme étant de catégorie 1, 2 ou 5a.
- Lorsque le membre du personnel ne possède pas de diplôme reconnu et qu'il est transféré ou réaffecté à

un poste reconnu par la suite comme étant de catégorie 1, 2 ou 5a, ou qu'il occupe déjà un poste dont il a été reconnu par la suite qu'il a évolué pour atteindre le niveau requis pour les catégories 1, 2 ou 5a.

3. Changements de catégorie – Critères d'admission

Dans le cas 3.a) ci-dessus, la recommandation de reclasser un membre du personnel est faite par le comité de sélection, dûment constitué.

Dans le cas 3.b) ci-dessus, la recommandation de reclasser un membre du personnel est faite par un comité consultatif, sur proposition de la division de ce membre du personnel, après un minimum de six mois dans la nouvelle activité.

Dans le cas 3.c) ci-dessus, la recommandation de reclasser un membre du personnel est faite par un comité consultatif, auquel des cas peuvent être soumis par les divisions dans le cadre de l'examen annuel du personnel et des postes. Pour qu'un cas puisse être soumis, il faut que le membre du personnel ait occupé le poste considéré pendant au moins un an.

4. Comité pour les carrières d'ingénieur-technicien et les carrières administratives (TEACC)

- a) Ce comité consultatif est composé de cinq membres ayant au moins le grade 12, désignés par le chef de la Division du Personnel (trois en catégorie 2, un en catégorie 1 et un en catégorie 5a), qui élisent parmi eux le Président du Comité.
- b) Le Comité examine les propositions* dans les situations décrites sous les points 3.b) et 3.c) ci-dessus

En attendant la mise en place d'un système d'avancement fondé sur le mérite, les candidats devront occuper au moins un emploi de grade 9 ou un poste évalué comme correspondant à un emploi de grade 9.

et soumet des recommandations au chef de la Division du Personnel.

- c) Dans l'élaboration de ses recommandations, le Comité tient compte des éléments suivants:
 - i) La formation du membre du personnel concerné, qui devrait normalement posséder au moins un diplôme de technicien supérieur (HND, BTS) ou son équivalent.
 - ii) Le niveau universitaire auquel correspondent les connaissances spécialisées appliquées dans le poste et l'étendue des connaissances générales dont elles découlent.
 - iii) L'éventail des activités professionnelles du membre du personnel, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du CERN.
 - iv) Les responsabilités hiérarchiques du membre du personnel et l'étendue des travaux qu'il confie à des subordonnés ou qu'il organise pour d'autres personnels.
 - v) L'extension dans le temps des conséquences des décisions prises par le membre du personnel concerné.
 - vi) Les possibilités pour le membre du personnel de parvenir au grade 11 et éventuellement au-delà.
 - vii) Les résultats d'ensemble du membre du personnel dans les domaines de l'organisation du travail, de l'adaptabilité, de la communication, des connaissances linguistiques, des relations avec le personnel, etc.

5. Application des décisions

Toutes les décisions prennent effet au 1er juillet qui suit. Lorsqu'une proposition est refusée lors d'un examen du TEACC, le membre du personnel ne peut pas faire l'objet d'une nouvelle proposition lors de l'examen suivant.

Division du Personnel
Tél. 4480

The English version of the two above articles will be published in next week's Bulletin.

EXAMEN DES CONTRATS DE DUREE INDETERMINEE 1991

Le Directoire et le Comité de management ont décidé d'étudier les cas satisfaisant aux critères d'examen en vue de l'attribution d'un contrat de durée indéterminée. Il a été convenu de maintenir les éléments de base de la procédure appliquée l'an dernier. Les étapes suivantes sont prévues:

1. La liste des candidats satisfaisant aux conditions d'examen, conformément à l'article R II 1.20 du Règlement du personnel et à la circulaire administrative N°9, sera vérifiée conjointement par les divisions et la Division du personnel. Tous les candidats seront avisés individuellement.
2. Les divisions constitueront des dossiers individuels, à l'appui des recommandations appropriées, qui seront adressés d'ici le 13 mai 1991 à un Comité spécial d'examen des contrats de durée indéterminée mis en place pour l'ensemble de l'Organisation.
3. Les membres du Comité seront désignés par le Directeur général.
4. Le Comité examinera les recommandations des divisions et soumettra des propositions au Directeur général le 21 juin 1991 au plus tard, après consultation des divisions concernées.
5. Le calendrier provisoire prévoit que les décisions définitives seront prises fin juin/début juillet 1991. Elles seront communiquées sans délai aux membres du personnel titulaire intéressés. Les attributions de contrats de durée indéterminée prendront effet le 1er janvier 1992.
6. Une procédure spéciale est appliquée, comme par le passé, aux physiciens expérimentateurs et théoriciens (catégorie professionnelle 1).

INDEFINITE APPOINTMENT REVIEW 1991

The Directorate and Management Board decided to review cases satisfying the criteria for consideration for the award of an indefinite appointment. It has been agreed to maintain the basic features of the procedure applied last year. The following stages are foreseen:

1. The list of candidates qualifying for review in accordance with R II 1.20 of the Staff Regulations and the Admin. Circular No. 9 will be verified between the Divisions and Personnel Division. All candidates will be informed individually.
2. Divisions will prepare individual files with appropriate recommendations to be forwarded to a special CERN-wide Indefinite Appointment Review Board by 13 May 1991.
3. The members of the Board will be nominated by the Director-General.
4. The Board will examine the divisional recommendations and submit proposals to the Director-General by 21 June 1991 following consultations with the divisions concerned.
5. The tentative schedule foresees that final decisions will be taken at the end of June/beginning of July 1991. They will be communicated to the staff members concerned without delay. Awards of Indefinite Appointments will take effect on 1 January 1992.
6. A special procedure is applied, as in the past, for experimental and theoretical physicists (prof. category 1).

SEMINARS SEMINAIRES

Monday 4 March

PPE SEMINAR

at 16.30 hrs – Auditorium

On the precise determination of the lineshape parameters at LEP

by M. MARTINEZ / CERN

Postponed to 15 April

Tuesday 5 March

CN SEMINAR

10.30 to 11.30 hrs* – CN Auditorium
bldg 31/3-005

Personal and enterprise wide scientific data management

by James (Jim) J. THOMAS / Lead Scientist:
Computational Sciences Department, Pacific
Northwest Laboratory, Richland, Washington,
USA

Scientific data management in recent history has taken a back seat to business data management. The result is a critical shortage of technology that now is a limiting factor within the scientific community. The Pacific Northwest Laboratory, as well as several major scientific groups, such as NASA and the National Academy of Sciences, are attempting to rekindle the interest in scientific data management. This talk will discuss