

COMMUNICATIONS OFFICIELLES

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.

OFFICIAL NEWS

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 MANAGEMENT: RESUME DES DISCUSSIONS 20 novembre 1986

Le premier point à l'ordre du jour concernait le Groupe d'étude d'information de gestion. R. Billinge, parlant en qualité de Président du SCAIP, a annoncé que le rapport de John Ferguson sera prêt à temps pour être discuté par le Comité de Management à sa réunion de décembre.

N. F. Blackburne a ensuite présenté un document dans lequel étaient proposés des quotas de promotions en vue de l'Examen du personnel et des postes pour 1987. Au terme d'une longue discussion, le Comité de Management a décidé de fixer à 210 le nombre total de promotions entre les grades 2 et 10, y compris environ 10% de promotions 'hors carrière', et il a approuvé les modalités générales de l'Examen ainsi que de légères modifications aux procédures du STAC. On trouvera ci-dessous des détails complets et notamment les quotas de promotions par Division.

Le Comité de Management a en outre décidé de nommer J. A. Martinez Président 'ès-qualités' du Comité d'examen du personnel supérieur, ainsi que R. Billinge, M. Lazanski, H. Wenninger et P. Zanella membres du dit Comité pour 1987.

Sur la proposition de G. Brianti, le Comité de Management a approuvé la création de trois nouveaux comités techniques dont les mandats seront dans leurs grandes lignes identiques à celui du Comité pour le génie électrique (voir Bulletin no 44/86). Les nouveaux comités et leurs présidents, nommés pour une année, sont les suivants :

Construction mécanique

Président : G. Bachy / LEP
Secrétaire : A. Poncet / PS

Commandes du processus et électronique pour les accélérateurs

Président : B. Kuiper / PS

Instrumentation des faisceaux

Président : C. Bovet / SPS
Membres : J. Bosser / SPS
L. Burnod / SPS
G. Gelato / PS
H. Koziol / PS
M. Rabany / LEP

Les membres des deux premiers comités seront nommés lors de la prochaine réunion du Comité de Management, le 11 décembre 1986. Lors de la même

MANAGEMENT BOARD SUMMARY 20 November 1986

The first item on the Agenda concerned the Management Information Study Team. R. Billinge, speaking as Chairman of SCAIP, announced that the report of John Ferguson would be ready for discussion in the December meeting of the Management Board.

N.F. Blackburne then introduced a paper in which promotion quotas were proposed for the 1987 Staff Review. A lengthy discussion then ensued. The Management Board decided that the total number of promotions from grades 2-10 should be 210, to include approximately 10% 'out-of-career' promotions, and it approved the general procedures for the Review as well as minor modifications to the STAC procedures. Full details, including the Divisional promotions quotas, are given below.

The Management Board further decided to appoint J.A. Martinez as 'ex-officio' Chairman of the Senior Staff Review Board and to appoint as members for 1987 R. Billinge, M. Lazanski, H. Wenninger and P. Zanella.

On the proposal of G. Brianti, the Management Board approved the establishment of three more Technical Boards, with the same overall terms of reference as for the Electrical Engineering Board (see Bulletin No. 44/86). The new Boards and their Chairmen, appointed for a period of one year, are:

Mechanical Engineering

Chairman : G. Bachy / LEP
Secretary : A. Poncet / PS

Process Controls and Electronics for Accelerators

Chairman : B. Kuiper / PS

Beam Instrumentation

Chairman : C. Bovet / SPS
Members : J. Bosser / SPS
L. Burnod / SPS
G. Gelato / PS
H. Koziol / PS
M. Rabany / LEP

The members of the first two Boards will be appointed at the next meeting of the Management Board on 11 December 1986. At the same meeting two further Boards for Electronics for Research and Communications will be established and their Chairmen and members appointed.

The Director-General proposed that the present experience with early departures which had been intro-

réunion, deux autres comités chargés de l'électronique pour la recherche et les communications seront créés et leurs présidents et membres nommés.

Le Directeur général a proposé que l'expérience acquise à ce jour en matière de départs avancés, mis en place à titre d'essai, fasse l'objet d'un examen. Il a été unanimement admis qu'un tel système revêt une importance considérable pour qu'un certain recrutement, au moins à un niveau modeste, puisse avoir lieu au cours des années à venir où le rythme des départs à la retraite sera encore très faible. Il a été convenu d'élaborer une proposition au Conseil en vue de l'institution d'un tel système. A cette fin, les conséquences financières pour la Caisse de Pensions devront être prises en compte.

Enfin, R. Billinge et W. Middelkoop ont mentionné l'accélération et l'extraction réussies au PS et au SPS d'ions d'oxygène-16 qui sont dirigés vers plusieurs expériences. H. Schopper a félicité tout le personnel concerné de cette excellente réalisation.

EXAMEN DU PERSONNEL ET DES POSTES DU CERN 1987

Directives générales

I. CONTRATS DE DUREE INDETERMINEE

1. Catégories professionnelles 2 à 5 :

- a) Pour être **considéré** en vue de l'octroi d'un contrat de durée indéterminée, un membre du personnel titulaire doit, **soit**
 - (i) s'il est âgé de 30 ans ou moins, avoir accompli cinq années de service au 30 juin de l'année de l'examen; **soit**
 - (ii) être âgé de plus de 30 ans et avoir accompli deux années de service au 30 juin de l'année de l'examen;

et, en outre, occuper un poste de durée illimitée au titre d'un contrat à terme fixe.

- b) Pour **recevoir** un contrat de durée indéterminée, un membre du personnel titulaire doit : (Article R II 1.21 du Règlement du Personnel)
 - (i) compter au minimum six années de service; **ou**
 - (ii) être âgé de 30 ans au moins et compter au minimum trois années de service; **et**
 - (iii) justifier d'états de services répondant aux critères définis ci-dessous :

c) Le candidat doit avoir démontré :

- sa capacité d'appliquer, dans son travail, ses qualifications professionnelles, ses connaissances, son expérience et sa compétence;
- sa faculté d'adaptation à diverses missions ou situations, dans les emplois où cette souplesse est nécessaire;
- sa volonté de mettre ses capacités au service des intérêts supérieurs de l'Organisation et d'assumer une responsabilité lorsqu'il y est appelé;
- sa capacité de travailler avec efficacité, le cas échéant, dans le cadre d'une équipe.

duced on a trial basis should be reviewed. There was unanimous agreement that such a scheme is of major importance to allow some recruitment at least at a modest level during the coming years when the retirement rate is still very low. It was agreed that a proposal to Council should be prepared to establish such a scheme. For this purpose financial consequences for the Pension Fund will have to be taken into account.

Lastly R. Billinge and W. Middelkoop mentioned the successful acceleration and extraction of oxygen-16 ions at the PS and SPS, and which were being delivered to several experiments. H. Schopper congratulated all those concerned on this excellent achievement.

CERN STAFF REVIEW 1987

General guidelines

I. INDEFINITE APPOINTMENT

1. Professional categories 2 to 5 :

- a) to be **reviewed** for an indefinite contract, a staff member must **either**
 - (i) if aged 30 years or less, have completed five years' service on 30 June of the review year; **or**
 - (ii) be over 30 years of age and have completed two years' service on 30 June of the review year;and, in addition, be employed on a fixed-term contract on a post of unlimited duration.
- b) To be awarded an indefinite contract, a staff member must : (Article R II 1.21 of the Staff Regulations)
 - (i) have a minimum of six years' service; **or**
 - (ii) be at least 30 years of age with a minimum of three years' service; **and**
 - (iii) have a proven record of achievement which meets the following conditions :

c) The candidate must have :

- proved his ability to apply his professional qualifications, knowledge, experience and acquired skills in carrying out his work;
- shown flexibility in adapting to varied assignments or situations in jobs where this is necessary;
- shown willingness to use his abilities to serve the best interests of the Organization, and to assume responsibility when called upon to do so;
- proved that he is able to work effectively as a member of a team where this is required.

2. Comme dans les années précédentes, une procédure exceptionnelle est appliquée aux physiciens expérimentateurs et théoriciens (codes d'emploi 102/103) en raison du faible pourcentage de contrats de durée indéterminée susceptibles de leur être attribués.

II. AVANCEMENT

3. 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.

Catégorie / Category		Grades d'entrée / Entrance grades	
	1	:	Grade 8/9*
	2	:	8/9*
	3	:	6 (BTS/HNC) / (HNC/BTS) 5 (BT/NC) / (NC/BT)
	4	:	4 (fin d'apprentissage) / (completed apprenticeship)
	5a	:	8/9*
	5b	:	6(BTS/HNC) / (HNC/BTS) 5 (BT/NC) / (NC/BT)
	5c	:	4 (fin d'apprentissage) / (completed apprenticeship)

* Grade 9 = Doctorat ou équivalent

4. 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. Lorsque la promotion est proposée, le grade supérieur de l'emploi prévu au moment du transfert doit être confirmé par un entretien d'évaluation. La promotion peut être attribuée en dehors du quota mentionné au paragraphe 9 sous réserve que le transfert ait sensiblement modifié les fonctions attribuées et qu'il nécessite un niveau plus élevé de qualifications.
5. 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 intéressé, sous réserve d'un minimum de trois ans dans le grade inférieur. Normalement, un tel avancement aura lieu au point de recouvrement des échelons des deux grades ou au-dessus de celui-ci.

2. As in previous years, an exceptional procedure is used for experimental and theoretical physicists (codes 102/103) in view of the low percentage of indefinite appointments likely to be awarded to them.

II. ADVANCEMENT

3. 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 the normal advancement guidelines. Such cases must be agreed in accordance with the normal job classification and divisional promotion procedure.

* Grade 9 = Doctorate or equivalent

4. Advancement following an internal transfer to a post classified and published in a higher grade 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. The promotion can be granted outside the quota mentioned in paragraph 9 if the transfer has involved a substantial change in assignment and requires the possession of higher educational qualifications.
5. 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 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.

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. Comme les années précédentes, un nombre limité de candidats (de 1 à 3 selon l'importance de la Division) peut être proposé en vue d'une promotion 'hors carrière' pour des raisons de mérite exceptionnel dans les conditions suivantes :
 - a) 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;
 - b) une promotion 'hors carrière' ne modifiera pas l'évaluation du poste, laquelle restera 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;
 - c) le candidat devra déjà avoir atteint le dernier échelon de son grade et être âgé d'au moins 50 ans.
8. Les Chefs de Division, de Groupe ou de Projet doivent faire en sorte que le personnel affecté ou détaché pour travailler à des projets interdivisionnaires soit bien pris en considération lors de la préparation des propositions.
9. Les nombres approuvés de promotions, y compris les promotions 'hors carrière', sont les suivants :

DG/DR/DA	9
DD	16
EF	23
EP	22
FI	7
LEP	36
PE	5
PS	30
SPS	27
ST	26
ST-TIS	6
TH	3
	210

10. Des promotions satisfaisant aux conditions exposées aux paragraphes 3 et 4 ci-dessus concernant les grades d'entrée et le transfert seront accordées en plus de celles mentionnées au paragraphe 9.

III. CHANGEMENTS DE CATEGORIE PROFESSIONNELLE

11. Une proposition de changement de catégorie doit, au minimum, satisfaire aux conditions suivantes :

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. As in previous years, a limited number of candidates (1-3 depending on the size of the Division) may be put forward for 'out-of-career' promotion on the grounds of exceptional merit, as follows :
 - a) proposals are to be submitted on the Proposal Form (PE 469) indicating explicitly why the candidate is considered exceptional in relation to other staff employed on similar work;
 - b) an 'out-of-career' promotion 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;
 - c) candidates should have already reached the top step of their grade and should be at least 50 years of age.
8. Division, Group or Project Leaders should ensure that staff members assigned to interdivisional projects are taken into consideration when proposals are being prepared.
9. The approved promotion numbers by Division, including 'out-of-career' promotions, are as follows:

10. Promotions satisfying the criteria governing entrance grades and transfer in paragraphs 3 and 4 above will be granted in addition to those mentioned in paragraph 9.

III. CHANGES OF PROFESSIONAL CATEGORY

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

- a) 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.
- b) Le candidat doit être au moins au grade immédiatement inférieur au grade maximum de sa catégorie.
- c) Les propositions de passage en catégories 2 et 5a doivent d'abord être soumises au Comité des Assistants techniques et administratifs principaux (STAC).

IV. MODALITES D'EXAMEN

12. Contrats de durée indéterminée

- a) La Division du Personnel communiquera aux autres Divisions les listes de tous les membres du personnel dont l'examen se justifie pour des raisons d'âge et de service.
- b) Les Chefs de Division ont la possibilité de proposer que d'autres candidats soient ajoutés à la liste. Ils peuvent aussi indiquer les candidats pour lesquels ils estiment qu'une décision serait prématurée; une telle décision est notifiée aux intéressés.
- c) La liste définitive est préparée par la Division du Personnel qui avise les candidats que leur cas est prévu pour examen et leur demande s'ils souhaitent être considérés.
- d) Après avoir consulté les Divisions, la Division du Personnel prendra les dispositions requises pour que des références soient recueillies et des recommandations finales préparées sur le formulaire 'Proposition' (PE 469).
- e) Pour le personnel ayant les codes d'emploi 102 et 103, les propositions seront étudiées en premier lieu par leur Chef de Division et ses conseillers. Leurs recommandations seront ensuite examinées par le Directeur général qui prendra l'avis des Directeurs et autres Chefs de Division concernés.
- f) Toutes les propositions d'attribution d'un contrat de durée indéterminée seront ensuite soumises au Comité de Management et au Directeur général pour décision.

13. Avancement

- a) Les Divisions 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, ainsi que tous autres renseignements et documents pertinents – notamment les organigrammes, à la Division du Personnel afin de lui permettre d'organiser en temps utile les entretiens et les discussions d'évaluation.
- b) 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.
- c) Les cas des assistants techniques et administratifs principaux seront traités par le STAC suivant la procédure publiée ci-après.

- a) 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.
- b) The candidate must be at least in the grade below the maximum grade of his present category.
- c) Proposals for changes of category into 2 and 5a must first be submitted to the Senior Technical and Administrative Assistants Committee (STAC).

IV. REVIEW PROCEDURE

12. Indefinite appointments

- a) The Personnel Division will issue basic lists of potential candidates to Divisions of all those eligible for consideration on age and service grounds.
- b) Division Leaders may propose additions to the list. They may also indicate any candidates for whom they would consider a decision to be premature; the latter should be notified accordingly.
- c) The final list is prepared by the Personnel Division which then informs candidates of their eligibility, asking whether they wish to be considered.
- d) After consultation with Divisions, the Personnel Division will arrange for references to be collected and the final recommendations to be prepared on the Proposal Form (PE 469).
- e) For staff in codes 102/103, in the first instance each proposal will be discussed by the Division Leader with senior colleagues. The resulting recommendations will then be considered by the Director-General in consultation with the Directors and Division Leaders concerned.
- f) All indefinite appointment proposals will then be presented to the Management Board and to the Director-General for decision.

13. Advancement

- a) Divisions 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), and sent with all other relevant information and documents, notably organizational charts, to the Personnel Division so that satisfactory arrangements can be made for interviews and evaluation discussions.
- b) 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.
- c) The cases of senior technical and administrative assistants will be handled by STAC, according to the procedure published in the following announcement.

- d) Les propositions de promotion de personnel supérieur de grade égal ou supérieur à 11 seront examinées par un Comité composé de quatre membres du Comité de Management et présidé par le Directeur des Ressources humaines.
- e) Les résultats de l'examen seront discutés au Comité de Management avant d'être soumis au Directeur général par l'intermédiaire du Directoire.

V. CALENDRIER

14. Contrats de durée indéterminée

octobre 1986

Communication aux Divisions, par l'intermédiaire des Administrateurs du Personnel, d'une première liste de candidats à un contrat de durée indéterminée.

novembre 1986 - février 1987

Communication par la Division du Personnel de la liste définitive des candidats à un contrat de durée indéterminée. Les candidats sont avisés de la procédure en matière d'attribution de contrats de durée indéterminée. La Division du Personnel recueille les commentaires et les références.

mars 1987

Approbation des propositions définitives à présenter au Comité de Management.

Comité de Management de mai 1987

Examen des propositions d'attribution d'un contrat de durée indéterminée.

mai - juin 1987

- a) Mise en application des décisions prises par le Directeur général et communication des résultats aux candidats.
- b) A la fin de l'examen des contrats de durée indéterminée, tous les candidats dans les codes d'emploi 102 et 103 qui ont quatre années de service révolues sont informés de leur situation en matière de contrat.

15. Avancement

novembre - décembre 1986

- a) Adoption de la liste des postes devant être examinés.
- b) Etablissement par les Divisions des formulaires 'Fiche individuelle d'emploi' (PE 464) et envoi à la Division du Personnel accompagné de tout document pertinent.

janvier - avril 1987

- a) Entretiens et discussions d'évaluation.
- b) Discussion des résultats avec les Chefs de Division.

Comité de Management de mai 1987

Présentation des propositions de promotion et décision finale du Directeur général après concertation avec le Directoire.

mai - juin 1987

Mise en application des décisions et communication aux candidats des résultats prenant effet le 1er juillet

- d) Proposals for promotion for Senior Staff in grades 11 and above, will be considered by a Committee of four members of Management under the chairmanship of the Director of Human Resources.

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

V. CALENDAR

14. Indefinite Appointment review

October 1986

First list of prospective candidates for indefinite appointments given to Personnel Officers for discussion with respective Divisions.

November 1986 - February 1987

Final list of candidates for indefinite appointment issued by Personnel Division. Candidates informed of indefinite appointment procedure. Comments and references obtained by Personnel Division.

March 1987

Final proposals agreed for presentation to Management Board.

Management Board - May 1987

Indefinite appointment proposals examined.

May - June 1987

- a) Director-General's decisions implemented and candidates informed of results.
- b) At the end of the indefinite appointment review, all potential candidates in professional codes 102/103 who have completed four years of service are informed of their contract situation.

15. Advancement

November - December 1986

- a) Agreement reached on list of posts to be reviewed.
- b) Job Information Forms (PE 464) prepared and forwarded to Personnel Division together with all relevant documents.

January - April 1987

- a) Interviews and evaluation discussions.
- b) Results discussed with Division Leaders.

Management Board - May 1987

Promotion proposals presented and final decisions taken by Director-General after consultation with Directorate.

May - June 1987

Decisions implemented and candidates informed of the results which take effect on 1 July 1987. Future review dates of all staff promoted will be changed to July where necessary.

1987. Les futures date d'examen de tous les membres du personnel promus seront modifiées si nécessaire, pour être fixées au mois de juillet.

30 septembre 1987

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 'hors carrière', comme mentionné au paragraphe 7 ci-dessus, 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.

COMMISSION CHARGÉE DES CHANGEMENTS DE CATÉGORIE DES ASSISTANTS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS PRINCIPAUX (STAC)

1. Mandat de la Commission

Examiner toutes les propositions et faire des recommandations au Directeur général en ce qui concerne les changements de catégorie vers les catégories 2 ou 5a.

2. Conditions à remplir par les candidats

2.1 Exercer, depuis au minimum 12 mois, des fonctions de niveau 'professionnel' correspondant aux descriptions des Définitions générales des Grades (Statut et Règlement du Personnel - Annexe R C 1), ainsi qu'à celles du Recueil de descriptions d'emplois types et d'exemples d'avancement pour la catégorie 2 ou 5a.

2.2 Avoir, en règle générale, une formation technique initiale adéquate (BTS, HND ou diplôme équivalent). On devra s'assurer que le candidat maîtrise, au moins dans sa spécialité, des connaissances équivalentes à celles que l'on acquiert au cours d'une formation universitaire.

Ce paragraphe ne s'applique pas aux candidats qui possèdent un diplôme universitaire adéquat.

2.3 Être normalement en grade 9. Si le candidat est en grade 8, son poste doit être déjà classé au grade 9.

2.4 Ne pas être âgé, en règle générale, de plus de 55 ans lors de la première présentation devant la Commission.

3. Procédure

3.1 La Commission se réunit chaque année, dans le cadre de la procédure d'Examen du personnel et des postes.

3.2 Les divisions transmettent à la Commission, via la Division du Personnel, selon le calendrier établi pour cet examen, la liste des candidats accompagnée des documents justificatifs : Fiche d'information sur l'emploi (PE 464), Formulaire de proposition (PE 469), organigramme.

Un guide à l'usage des divisions pour la préparation des dossiers de candidature a été établi à cet effet.

30 September 1987

Closing date for receipt of appeals against job classification non-promotion decisions. In this regard, there can be no appeal against a refusal to grant an 'out-of-career' promotion, as mentioned in paragraph 7 above, 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.

CHANGE OF CATEGORY COMMITTEE FOR SENIOR ADMINISTRATIVE AND TECHNICAL ASSISTANTS (STAC)

1. Terms of reference of the Committee

To review all proposals and make recommendations to the Director-General regarding changes of category to categories 2 or 5a.

2. All candidates should :

2.1 have performed, for at least 12 months, 'professional' duties corresponding to the relevant descriptions in the General Definition of Grades (Annex R C 1 of the Staff Rules and Regulations) and to categories 2 or 5a in the Collection of Descriptions of Typical Jobs and Advancement Progressions;

2.2 normally have an appropriate higher technical diploma (BTS, HND or equivalent). Candidates should, in their own field of specialization at least, have a standard of expertise equivalent to that generally reached after a university education;

This clause will not apply to candidates who already hold an appropriate university qualification.

2.3 be in grade 9. If they are in grade 8, their post should already be evaluated as grade 9;

2.4 normally be aged 55 years or less at the time of their first presentation to the Committee.

3. Procedure

3.1 The Committee meets each year within the framework of the CERN Staff Review.

3.2 Divisions forward their lists of candidates to the Committee via the Personnel Division by the specified closing date. Each nomination is accompanied by the following supporting documents : Job Information Form (PE 464), Proposal Form (PE 469) and an organizational chart.

A guide has been drawn up to assist divisions in the preparation of the documents.

- 3.3 La Commission nomme des assesseurs, membres du personnel CERN, en fonction de la spécialité de chaque candidat : un ou deux assesseurs par cas.
- 3.4 La Commission entend systématiquement le Chef de division ou son représentant, et un supérieur hiérarchique connaissant bien le candidat et ses activités. Cette discussion a pour but de clarifier certains points du dossier de candidature; elle a lieu en présence des assesseurs concernés.
- 3.5 La Division du Personnel procède à l'examen des postes selon la procédure de classification des emplois en vigueur et prépare les rapports d'évaluation nécessaires pour compléter les dossiers soumis à la Commission.
- 3.6 Les candidats proposés sont interviewés par les assesseurs. Un membre de la Commission participe aussi aux entretiens.

L'entretien a pour but de compléter, par un contact personnel, le dossier du candidat. Il se déroule en principe sur le lieu de travail de l'intéressé.

La Commission ou les assesseurs peuvent demander l'avis d'autres personnes du CERN, proposées par le candidat le cas échéant. La Commission peut nommer une sous-Commission ad-hoc à chaque fois qu'elle le juge nécessaire.
- 3.7 Après délibération, la Commission présente ses recommandations motivées au Directeur général.
- 3.8 Une fois que les décisions ont été prises, la Division du Personnel est chargée de les faire appliquer. La date d'effet est le 1er juillet.
- 3.9 Les candidats sont informés des décisions. Le formulaire de proposition, une fois complété des conclusions de la Commission et de la décision du Directeur général, est classé dans le dossier personnel administratif du candidat.
- 3.10 Dans le cas où une proposition est jugée inacceptable, le candidat en question ne peut pas faire l'objet d'une nouvelle proposition lors de l'exercice suivant.

NOTA :

- 1) Si un technicien ou un assistant administratif, qui obtient par un complément de formation (Cours CNAM ou autre) des qualifications reconnues de niveau universitaire, postule avec succès un emploi d'ingénieur ou d'administrateur publié par une vacance de poste, un changement de sa catégorie professionnelle peut intervenir au moment du transfert sans passer par la procédure STAC.
- 2) Si par contre la même personne, ayant obtenu des qualifications reconnues de niveau universitaire, continue à occuper le même poste qu'auparavant, un changement de sa catégorie professionnelle ne peut intervenir que si l'évolution de ses fonctions vers le niveau 'professionnel' est constatée par le STAC suite à une proposition de sa division.

- 3.3 In each case, the Committee appoints one or two assessors, who must be members of the CERN personnel who are experts in the candidate's field.
- 3.4 The Committee will consult the appropriate Division Leader, or his representative, and one of the candidate's direct supervisors who is familiar with the candidate and his work. These consultations are intended to clarify the candidate's documentation; they are conducted in the presence of the appropriate assessors.
- 3.5 Personnel Division examines the jobs according to the normal job classification procedure, and prepares the evaluation reports needed to complete the documents before they are submitted to the Committee.
- 3.6 Candidates are interviewed by the assessors and by one member of the Committee.

The purpose of the interview is to supplement by personal contact the information provided in the documents. The interview normally takes place at the candidate's place of work.

The Committee or the assessors may ask the advice of other persons at CERN, whose names may be submitted as referees by the candidate. The Committee may also set up a Sub-Committee, if necessary.
- 3.7 After deliberation, the Committee submits its recommendation to the Director-General, giving reasons for its decision.
- 3.8 Once a decision has been taken, appropriate action is taken by Personnel Division. All decisions relating to changes of category take effect from 1 July.
- 3.9 Candidates are informed of the decisions taken. Once the Committee's conclusions and the decision of the Director-General have been entered on the Proposal Form, it is transferred to the candidate's Personal Administrative File.
- 3.10 If a nomination is refused at one STAC review, the candidate may not be nominated again at the following review.

NOTE :

- 1) Where a technical or administrative assistant has obtained recognized qualifications of university standard as a result of further studies (e.g. extra-mural university qualification) and is appointed to a post officially advertised for an engineer or administrator, any change of professional category will occur at the time the appointment comes into effect, without the need to go through the STAC procedure.
- 2) Where, however, a candidate has obtained recognized qualifications of university standard but continues to occupy the same post, it is only possible for his professional category to be changed if STAC accepts that his duties have developed to a 'professional' level, following an appropriate proposal from his division.

Rappel

Les fonctionnaires et membres de leur famille qui ont une

CARTE DE LEGITIMATION SUISSE

délivrée par la Mission permanente de la Suisse près les Organisations internationales, dont l'échéance est prévue pour la fin 1986, sont priés de l'envoyer à la Division du Personnel pour prolongation de validité. **Les membres du personnel titulaires voudront bien envoyer leurs cartes à Mme E. Deluermoz, Section des Dossiers et Remboursements, les boursiers et attachés à Mme M. Burri, Section des Boursiers et Attachés.**

Veuillez joindre **trois** photos passeport pour l'établissement d'une nouvelle carte dans tous les cas où une prolongation de validité n'est plus possible faute de place.

LES CARTES SPECIALES ET ATTESTATIONS DE FONCTION FRANCAISES

délivrées par le Ministère des Affaires Etrangères, dont l'échéance est prévue pour la fin 1986, doivent être envoyées selon la même procédure, soulignée plus haut.

Deux photos sont nécessaires dans tous les cas où une prolongation de validité n'est plus possible faute de place.

ATTENTION

Vu le nombre très élevé de cartes à traiter, il ne sera pas possible d'établir des attestations en remplacement de celles-ci. Veuillez donc faire des photocopies avant votre envoi.

Si vous êtes en possession de cartes périmées, l'Organisation ne prend aucune responsabilité en cas de difficultés avec les autorités de la Police ou de la Douane.

Si vous ne renouvelez pas vos cartes, des mesures peuvent être prises conformément aux Statut et Règlement du Personnel, Article R II 5.01.

Division du Personnel
Tél. 3238

Reminder

Members of the Staff and their families holding

SWISS 'CARTES DE LEGITIMATION'

due to expire at the end of 1986, should send them to Personnel Division for extension of the period of validity by the Swiss Permanent Mission to the International Organizations. **Staff members should send their cards to Mrs. E. Deluermoz, Records and Claims Section, and Fellows and Paid Associates to Mrs. M. Burri, Fellows and Associates Section.**

Please note that if the card has no space for further validation, **three** passport photographs should be sent with the old card so that a new one may be prepared.

'CARTES SPECIALES' AND 'ATTESTATIONS DE FONCTION'

issued by the French Ministry of Foreign Affairs due to expire at the end of 1986 should also be renewed according to the above procedure.

Two photographs are necessary for all cards with no space for further validation.

N.B.

In view of the considerable number of cards to be renewed, it will not be possible to issue attestations to replace them; so please keep photocopies.

If you are in possession of invalid cards, the Organization will not take any responsibility in case of difficulties with the Police or the Customs authorities.

If you do not renew your cards, measures may be taken according to Article R II 5.01 of the Staff Rules and Regulations.

Personnel Division
Tel. 3238

SEMINARS SEMINAIRES

Monday 1 December

EP SEMINAR

at 16.30 hrs – Auditorium

First results from $^{16}\text{O} + \text{Pb}$ reactions at 200 GeV per nucleon

by R. STOCK / CERN and University of Frankfurt

Interactions of oxygen projectiles with heavy target nuclei have been studied using the CERN SPS external

nuclear beam of 200 GeV per nucleon. Successful operation of this beam began in September 1986. The long range goal of these studies is the search for the 'quark-gluon-plasma' state of strongly interacting matter, as predicted by lattice QCD. Before getting there, however, we want to make sure that a sufficiently high energy density is attained in the interaction volume of head-on nucleus-nucleus collisions. First results on multiplicities, transverse energy distributions, and their implications for the energy density near mid-rapidity will be discussed.